



مجلة القلزم

للدراستات الأمنية والاستراتيجية



ISSN: 1858 - 9987

مجلة علمية دولية محكمة ربع سنوية

في هذا العدد :

- ❖ أثر التفويض في رفع الأداء الإداري للعاملين دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي والطاقات المتجددة (2019-2021)
د. معاوية موسى محمد عبد الله
- ❖ أثر الأزمة السورية على الأمن الإنساني (2011 - 2022 م)
أ.خوجلي عيش خوجلي عوض السيد
- ❖ دور الإعلام في تحقيق الأمن القومي
د.هاجر أبوالقاسم محمد الهادي
- ❖ تداخل الاختصاص الإداري و القضائي في التعويض
أ.مزمّل عمر أحمد محمد
- ❖ أثر مستلزمات نظم المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية
دراسة حالة البنك الزراعي (2012 - 2022 م)
د. عباس بابكر علي احمد المغربي



العدد التاسع-ذو القعدة مزدوج 1443هـ - يونيو 2022م

مجلة القلزم للدراسات الأمنية والاستراتيجية علمية دولية محكمة - العدد التاسع مزدوج ذو القعدة 1443هـ - يونيو 2022م

ردمك ISSN: 1858 - 9987



دار آريثريا للنشر والتوزيع
Arrythria for Publishing and Distribution

فهرسة المكتبة الوطنية السودانية-السودان
مجلة القلزم: Alqulzum Journal for security and
strategic studies

الخرطوم : مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر 2022
تصدر عن دار آريثيريا للنشر والتوزيع- السوق العربي-
الخرطوم - السودان
ردمك: 1858-9987

مجلة القلزم للدراسات الأمنية والاستراتيجية

الهيئة العلمية و الإستشارية

- أ.د . عبده مختار موسى محمود - جامعة أم درمان الإسلامية - السودان.
أ.د . ياقوت الشيخ عيسى كلاخي- جامعة ابن خلدون تيارت- الجزائر.
د. إعتدال محمد أحمد الأمين - جامعة الزعيم الأزهري - السودان .
د. وليد عبد الخالق - جلمعة شرق كردفان - السودان.
د. سعاد محمد عمر الجفال - جامعة طرابلس - ليبيا .
د. محمد الواثق عبد الحميد الجريفواوي - مستشار الدراسات والبحوث
القانونية - دائرة البلديات والنقل - امارة ابوظبي - الامارات العربية المتحدة .
د.إلهام النور سلمان النور - جامعة الزعيم الأزهري - السودان .
د. مبروك كاهي - جامعة ورقلة - الجزائر.
د. أميمة محمود محمد بشير - مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر
الأحمر - السودان .
د.إبتهاال بابكر نور الدائم السماني - جامعة الرباط - السودان .
د. خالدة عبد الرحمن وقيع الله بلاص - جامعة أم درمان الإسلامية - السودان.
د.راشد التجاني سليمان - جامعة أم درمان الإسلامية - السودان.
د. رضوان بن الرقي بن أحمد شافو - جامعة الوادي - الجزائر.
د.معتز محي عبد الحميد عباده-المركز الجمهوري للدراسات الإستراتيجية-العراق.

هيئة التحرير

المشرف العام

أ.د.مصعب سليمان الجمل
مدير جامعة سليمان الدولية-تركيا

رئيس التحرير

د.حاتم الصديق محمد أحمد

نائب رئيس التحرير

د.عوض أحمد حسين شبا

سكرتير التحرير

د.دينا العشري

التدقيق اللغوي

أ. الفاتح يحيى محمد عبد القادر

الإشراف الإلكتروني

د. محمد المأمون

التصميم الفني

أ. عادل محمد عبد القادر

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

ترسل الأوراق العلمية على العنوان التالي:

هاتف: 2491215662071 - 249910785855

بريد إلكتروني: rsbcsc@gmail.com

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

موجهات النشر

تعريف المجلة:

مجلة (الْقُلُوم) للدراسات الأمنية والاستراتيجية مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر. تهتم المجلة بالبحوث والدراسات التي تخص حوض البحر الأحمر والدول المطلة عليه والمواضيع ذات الصلة.

موجهات المجلة:

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

المحتويات

أثر التفويض في رفع الأداء الإداري للعاملين دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين بالشركة
السودانية للتوليد المائي والطاقات المتجددة (2019 - 2021).....(1-48)

د. معاوية موسى محمد عبد الله

أثر الأزمة السورية على الأمن الإنساني (2011 - 2022م).....(49-72)

أ.خوجلي عليش خوجلي عوض السيد

دور الإعلام في تحقيق الأمن القومي.....(73-96)

د.هاجر أبوالقاسم محمد الهادي

تداخل الاختصاص الإداري و القضائي في التعويض.....(97-118)

أ.مزمل عمر أحمد محمد

أثر مستلزمات نظم المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية دراسة حالة البنك

الزراعي (2012 - 2022م).....(119-162)

د. عباس بابكر علي احمد المغربي

بسم الله الرحمن الرحيم
وبه نبدأ ونستعين
الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً..

القارئ الكريم:

سلام من الله عليك ورحمة منه وبركاته ونصلى ونسلم على سيدنا وعلى
آله وصحبه أجمعين، تغمرنا السعادة ونحن نخطو مع حضراتكم في إصدار العدد
التاسع من مجلة القلزم العلمية للدراسات الأمنية والاستراتيجية آمليين أن تكون هذه
الخطوة قفزة في إطار تطوير النشر والبحث العلمي بمركز بحوث ودراسات دول
حوض البحر الأحمر- السودان.

القارئ الكريم:

تصدر هذه المجلة المتخصصة بالتعاون مع واحدة من أهم الجامعات الرائدة
في مجال التعليم والتي حققت نجاحات أكاديمية مميزة على مستوى العالم وهي
جامعة سليمان الدولية-تركيا.

القارئ الكريم:

هذا العدد من مجلة القلزم العلمية للدراسات الأمنية والاستراتيجية يشمل
عدد من العناوين والبحوث الرصينة الهادفة والتي نرجو من الله تعالى أن تجدوا
فيه المثمر والمفيد وفي الختام نسأل الله تعالى التوفيق والسداد للجميع.

هيئة التحرير

أثر التفويض في رفع الأداء الإداري للعاملين دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي والطاقات المتجددة (2019 - 2021)

كلية التنمية البشرية - جامعة أم درمان الإسلامية

د. معاوية موسى محمد عبد الله

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة أثر ممارسة التفويض في رفع الأداء الإداري للعاملين من وجهة نظر العاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي والطاقات المتجددة (2019م - 2021م) وهدفت الدراسة الى التعرف على حقيقة ممارسة التفويض في الشركة السودانية للتوليد المائي والطاقات ، وتمثلت أهمية الدراسة في التعريف بمفهوم وأهمية التفويض ومساعدة القادة في الاهتمام بمهامهم الأساسية كالتخطيط والتوجيه والمتابعة و خلق كوادر إدارية واعدة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل المشكلة والتحقق منها، وذلك من خلال صياغة أسئلتها وفرضياتها لمحاولة إيجاد الحل المناسب عبر استمارة الإستبيان، ، وتوصلت الي انه توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين في الشركة السودانية للتوليد المائي. وتوصلت ايضاً الي انه توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وتحقيق الفعالية التنظيمية الأعمال في الشركة السودانية للتوليد المائي ، وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بتفويض السلطات والصلاحيات للمرؤوسين بما يتناسب وقدراتهم العملية والعلمية والعمل علي زيادة ثقافة التفويض بين الافراد لاعدادهم لمقبل الأيام لتولي المناصب القيادية.

الكلمات المفتاحية : التفويض، الأداء الإداري ، السلطات والصلاحيات

The effect of the practice of delegation in raising the administrative performance of employees: A field study from the point of view of employees of the Sudanese Company for Water Generation and Renewable Energy (2019- 2021)

Moawia Musa Mohammed Abdalla –Faculty of Human Development–
Omdurman Islamic University

Abstract:

This study dealt with the effect of the practice of delegation in raising the administrative performance of employees from the viewpoint of the employees of the Sudanese Company for Water Generation and Renewable Energies (2019/2021- AD). Leaders pay attention to their basic tasks such as planning, directing and following up, and creating promising administrative cadres. The study used the descriptive approach to analyze and verify the problem, by formulating its questions and hypotheses to try to find the appropriate solution through the questionnaire form, and it concluded that there is a statistically significant correlation between delegation and building trust between superiors and subordinates in the Sudanese Water Generating Company. It also concluded that there is a statistically significant correlation between delegation and achieving organizational effectiveness and business in the Sudanese Water Generating Company.

Keywords: a delegation, administrative performance, authorities and powers

المقدمة :

في ظل المتغيرات الكثيرة التي يشهدها العالم والتي أثرت في مختلف جوانب الحياة المعاصرة ، وعلى كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في دول العالم على اختلاف درجاتها في التقدم والنمو ، والتنافس الذي أصبح الصفة المسيطرة على المنظمات وازدياد قيمة الزمن والتسارع الرهيب الذي يشهده العالم في معظم المجالات كان لابد من المواكبة لهذا التحول من خلال تبني طرق ومناهج من شأنها أن تخلق الفارق أو تحقق المحافظة على المركز التنافسي بين المنظمات .

ومن هنا كان لابد للمنظمات أن تسير قدماً في سبيل تبني تغييرات من شأنها خلق الكفاءة والمرونة في العمل والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الحديثة كالتمكين وتفويض السلطة واللامركزية .

إن التفويض لا يعني التخلص الكامل ، ولكن المدير المفوض يحتفظ دائماً بسلطته الشاملة على هذه الواجبات المعينة التي فوضها ، ولا يعني التفويض التخلي الدائم عن هذه الالتزامات ، ولكنه يعني أن يمنح المفوضين الحق في العمل داخل نطاق محدد يحصل بموجبه المرؤوس على السلطة من رئيسه ولكن في نفس الوقت لا يزال رئيسه يحتفظ بسلطته الأصلية بالكامل .

مشكلة البحث :

تعاني الشركات والأجهزة الحكومية في السودان من ممارسة التفويض بالطريقة المثلي التي تحقق الغاية من التفويض ونجد أن السلطة تتركز على عدد محدود من الرؤساء الذين نادراً ما يقومون بتفويض بعضاً من سلطاتهم وصلاحياتهم على من هو دونهم في المستويات الإدارية الأمر الذي يؤدي إلى تأخير وتراكم العمل في كثير من الأحيان وتتأثر مصالح كثيرة نتيجة لعدم التفويض كما أن عدم التفويض يؤثر على الروح المعنوية وعدم إعداد الكوادر البشرية للمستقبل ولدت مشكلة البحث في السؤال يتلخص في ماهو مستوى ممارسة التفويض وأثره في رفع الأداء الإداري للعاملين في الشركة السودانية للتوليد المائي ولمعالجة هذه المشكلة بغية الوصول إلى نتائج فان سؤال البحث يقودنا إلى عدد من التساؤلات الفرعية والتي نلخصها في الآتي:

1. ما مدى توفر التفويض الإداري بالشركة السودانية للتوليد المائي ؟
2. ما مدى توفر الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالشركة السودانية للتوليد المائي؟
3. ما مدى تحقيق الأعمال بالكفاءة المطلوبة في الشركة السودانية للتوليد المائي؟
4. ما مدى إنجاز الأعمال بالفعالية المطلوبة؟

3. أهمية البحث :

يستمد هذا البحث أهميته من خلال أنه يناقش موضوع مهم للغاية وملح وهو أثر التفويض على رفع الأداء الإداري وبصفة عامة فإن أهمية البحث تظهر في التعرف مفهوم وأهمية التفويض ومساعدة القادة في الاهتمام بمهامهم

الأساسية كالتخطيط والتوجيه والمتابعة ، كما أن عملية تركيز السلطة في يد فرد واحد يكرس إلى حكم الفرد ويؤدي إلى عدم خلق كوادر إدارية، وتزايد الحاجة إلى توفير مرؤوسين مؤهلين لإنجاز المهام والأعمال بالسرعة والجودة المطلوبة ، كما تظهر أهمية البحث من الناحية التطبيقية من خلال النتائج التي يتوصل إليها والتي يمكن أن تساعد في حل المشكلات العملية التي تواجه قطاع الكهرباء والتعريف بقطاع الكهرباء باعتباره احد مقومات النهضة والتطور

4. أهداف البحث :

- أ. التعرف على حقيقة ممارسة التفويض في الشركة .
 - ب. التعرف على الكفاءة الإدارية .
 - ج. التعرف على الفعالية التنظيمية.
 - د. إبراز العلاقة بين أنشطة إدارة الموارد البشرية والتفويض في الشركة السودانية للتوليد المائي.
- 5. فروض البحث :**

- أ. توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين في الشركة السودانية للتوليد المائي.
- ب. توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وتحقيق الفعالية التنظيمية الأعمال في الشركة السودانية للتوليد المائي.
- ج. توجد علاقة إيجابية بين التفويض وتحقيق الكفاءة الإدارية في الشركة السودانية للتوليد المائي.
- د. هل توجد اختلافات بين إجابات المبحوثين ينجلي توافر التفويض الإداري الذي يسهم في تحقيق الأداء الإداري وفق المتغيرات الشخصية للعاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي.

6. منهجية البحث:

اتباع الباحث المنهج الوصفي في تحليل المشكلة والتحقق منها وذلك من خلال صياغة أسئلتها وفرضياتها لمحاولة إيجاد الحل المناسب عبر استمارة الاستبيان ، تُصمم وتحلل وبه الأسئلة الخاصة.

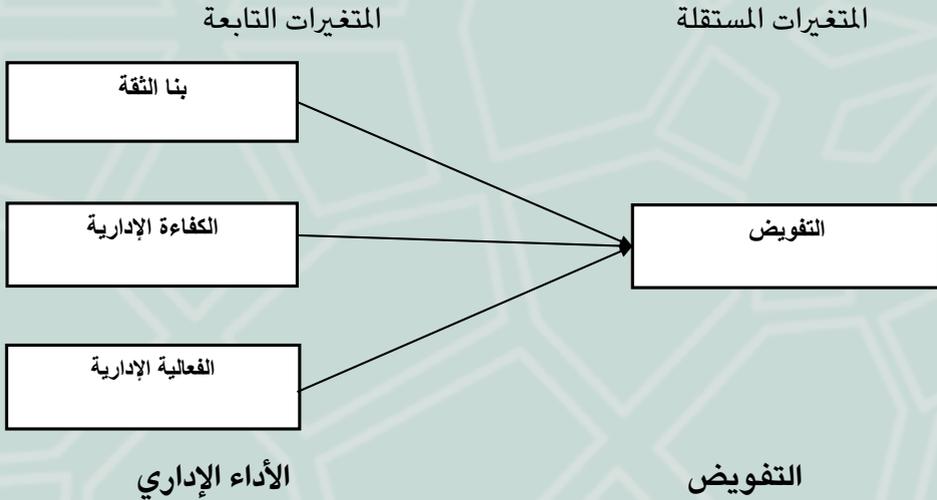
7. حدود البحث :

- أ. **الحدود المكانية :** يقوم الباحث بالتطبيق على الشركة السودانية للتوليد المائي المحدودة - الخرطوم .
- ب. **الحدود الزمانية:** تغطي الدراسة الفترة من 2020م

ج. الحدود البشرية: كل العاملين في الشركة السودانية للتوليد المائي المحدودة قيد الدراسة.
8. مصادر جمع المعلومات:

1. اعتمد الباحث في جمع البيانات الأولية من الموظفين باستخدام استمارات الاستبيان
 2. المعلومات الثانوية التي تم الحصول عليها من المكتبة والمراجع ذات الصلة بالموضوع وشبكة المعلومات (الانترنت) وكذلك المجلات والدوريات.
- نموذج الدراسة:

شكل رقم (1)



المصدر: إعداد الباحث 2020م

2. الدراسات السابقة:

1. آدم محمد وادي خميس (2009م):⁽¹⁾

تناولت الدراسة أثر تفويض السلطة على الأداء الإداري وقد تم تطبيق هذه الدراسة على جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وهدف البحث إلى التعرف على معوقات التفويض وأسبابه وكيفية معالجة هذه المعوقات ومدى تأثيرها على الأداء، وإبراز دور التفويض في خدمة الإدارة، وتمثلت مشكلة البحث في تركيز السلطة في يد عدد محدود من الرؤساء، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ودراسة حالة تطبيقية عملية في جمع وتحليل البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في موظفين وإداريين بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج ومن أهمها عدم تعطل الأعمال بسبب غياب القائد الإداري وتقوية العلاقات الإنسانية بين أعضاء التنظيم الإداري عن طريق زرع الثقة بالمرؤوسين وأن التفويض يعمل على زيادة كمية العمل المنجز كما أنه يساعد التفويض في سرعة إنجاز الأعمال الإدارية، وسرعة البت في الأمور، وأن أهم الأسباب التي تؤدي إلى محدودية أو تعيق تفويض السلطة هي مركزية السلطة (القرار).

2. عايد سعدون العتيبي:⁽²⁾

الدراسة بعنوان موقف القيادات الإدارية من تفويض السلطة وأثره على إنجاز الأعمال وتركزت الدراسة حول ظاهرة ميل القيادات الإدارية بالملكة العربية السعودية إلى تركيز السلطة وعدم تفويضها لمرؤوسيه مما ترتب عليه بعض الآثار السلبية التي تواجه منظمات الخدمات العامة في المملكة، كالتأخر في اتخاذ القرارات، وانشغال القيادات العليا بأعمال إدارية روتينية، وهدفت الدراسة إلى عرض وتحليل مدى تطبيق منظمات الخدمات العامة لتفويض السلطة بصفة عامة والتعرف على التحديات والعوائق التي تحد من ممارسة التفويض، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي والتحليلي وأجريت الدراسة الميدانية على قيادات الإدارة الوسطى في منظمات الخدمات العامة في مدينة جدة. وتوصلت الدراسة إلى أن محدودية التفويض في منظمات الخدمات العامة ترجع لعدد من المعوقات تعود إلى الرؤساء أو الموقف الإداري.

3. حسام الدين خليل حرب:³

الدراسة بعنوان أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على واقع تفويض السلطة لدى القيادات الإدارية في الوزارات الفلسطينية، وقد هدفت بهذه الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه المتغيرات الشخصية والتنظيمية على واقع تفويض السلطة لدى القيادات الإدارية في الوزارات الفلسطينية لإعطاء الموظفين حرية في تطبيق القانون وفق ما تقتضيه الظروف الواقعية، والتركيز على تدريب المرؤوسين لاتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية، والتركيز على اللامركزية و في السلطة لتمكين المستويات الدنيا بالمنظمة من اتخاذ القرارات وتعزيز دور المدراء في المناصب العليا.

4. أبو اليسر الرفاعي أبو الحسن: (4)

الدراسة بعنوان الكفاءة الإدارية وأثرها في تنمية الإيرادات مدخل تقييم الأداء تناول بالدراسة والتحليل مفهوم الكفاءة الإدارية وأثرها في تنمية الإيرادات مدخل تقييم الأداء بالشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) كدراسة حالة، وقد هدفت هذه الدراسة للوصول إلى نتائج وإجابات وحقائق تؤدي إلى إيجاد معيار ثابت لتقييم أداء العاملين يمكن من قياس كفاءة العاملين الإدارية التي تؤدي إلى زيادة الإيرادات وقد اتبع الباحث منهج الحالة لاختيار فرضيات البحث بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستقصاء (الاستبانة) الموزع على عينة عشوائية مكون من (50) موظفاً من شاغلي الوظائف المختلفة بالشركة السودانية للاتصالات. حيث اعتمد على برنامج SPSS الإحصائي لاختبار صحة الفرضيات. وقد قامت الدراسة على اختبار ثلاثة فرضيات هي أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الإدارية ونمو الإيرادات وتقييم الأداء يؤثر في رفع الكفاءة الإدارية للعاملين وغياب الكفاءة الإدارية يؤدي إلى انخفاض معدلات الأداء حيث تم من خلال الدراسة إثبات صحة جميع الفرضيات الثلاث. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وهي أن كفاءة العمل الإداري بالشركة السودانية للاتصالات هو سبب أساسي في تحقيق إيرادات مالية عالية. وأن الطرق التي تتبعها الشركة السودانية للاتصالات لتقييم أداء العاملين هي أساس للتحفيز وتخطيط الموارد البشرية ورفع كفاءتها. كما أن غياب الكفاءة الإدارية بالشركة السودانية للاتصالات يؤدي إلى التدني في مستويات الأداء.

الإطار النظري:

التفويض:

لاشك في أن الإنسان والمال من أهم الموارد التي تسعى المنظمات إلى الاستفادة منها بشكل فاعل ومؤثر لضمان التقدم نحو الأمام وإنجاز مهامها وتحقيق أهدافها المخطط لها. ولتحقيق هذه الاستفادة من هاذين الموردتين فإنه هناك آليات متعددة متاحة لتفعيل ذلك الاستثمار أمام المدير في كل مستويات الإدارة ومن أحد هذه الآليات هو عملية التفويض والذي يعرف في مفهومه العام بأنه العملية التي من خلالها يتنازل الرئيس أو المدير ببعض اختصاصاته إلى مرؤوسيه وذلك بنقل سلطات معينة من الرئيس إلى المرؤوس

ضمن حدود وأصول معينة ولمصلحة سير العمل في الوحدات الإدارية ، ولا يتضمن ذلك فقط بل يساهم في تخفيف الأعباء على المدير وتدريب المرؤوسين وتأهيلهم لخلق البدائل من المديرين والمعاونين الأكفاء ناهيك عن التأثير الإيجابي في نفسية المرؤوسين والموظفين في المؤسسة، كما أنه من المهم جداً أن يتفهم المدراء أن عملية التفويض لن تنجح إلا إذا قامت على أسس صحيحة منها المرجلية في التفويض والاختبار والصبر.

مفهوم وأهمية التفويض :

يشير مفهوم التفويض إلى أنه الممارسة الإدارية التي تستخدم لمنح صلاحيات معينة لمختلف مستويات النظام الإداري، وتحديد المجال الذي يمكن المفوض من العمل فيه، وذلك لتسهيل العملية الإدارية بكل أنشطتها واتخاذ القرار المناسب، كما أن التفويض في مفهومه العام أيضاً يعبر عن تحديد مهمه محددة للمرؤوسين وإعطائهم السلطات والصلاحيات لإنجاز هذه الأعمال.

تعريف التفويض:

يمكن تعريف تفويض السلطة بأنه توزيع حق التصرف واتخاذ القرارات في نطاق محدد وبالقدر اللازم لإنجاز مهمات معينة، فقد يعهد المدير ببعض اختصاصاته إلى مساعديه ويمنحهم السلطة اللازمة لأداء هذه الاختصاصات.⁽⁵⁾

كما يعرفه عبد الغفار حنفي بأنه عملية يقوم بمقتضاها المدير بإسناد سلطات محددة ومسئوليات مناظرة لها للمرؤوسين والذين يكونون قد قبلوا بهذه المسؤوليات حيث تشمل عملية التفويض على الأعمال غير الحساسة أو يرى المدير أنها ذات علاقة جوهرية بالنشاط المسئول عنه فيحتفظ بها.⁽⁶⁾

أهداف التفويض:

يهدف التفويض إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. **الإصلاح الإداري:** ويتوقف على حسن التخطيط، وأسلوب جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها والقدرة على التقييم ومتابعة التنفيذ، وأساليب القيادة .
2. **التطوير الإداري:** ويتحقق عن طريق تغيير أساليب الأداء الإداري و استحداث وابتكار أساليب جديدة في أداء وتنفيذ العمل ، وتطوير أساليب العمل القائمة .
3. **توفير الكفاءة الإدارية:** فالتفويض يساعد على اكتشاف الكفاءة الإدارية.

4. **التنمية الإدارية:** ويعد التفويض إحدى وسائل التنمية الإدارية حيث يحقق للموظفين الأداء الجيد ويترك لهم حرية التعامل معها.
 5. **الانتماء الوظيفي:** يؤدي التفويض زيادة رغبة في نجاح واستمرارية المؤسسة .
 6. **المساءلة الإدارية:** من خلال نظام معلوماتي ومتابعة موضوعية يسهم في مواكبة التطورات
 7. **الصحة التنظيمية:** يتطلب ذلك مشاركة العاملين بالمؤسسة في اتخاذ القرارات ، وتبادل أفضل للمعلومات وتعليم الموظفين مهارات جديدة تساعد في تطوير العمل (7).
- خصائص التفويض:**

1. التفويض إجراء وقيمتحدد لا يتسم بالإطلاق ينتهي بانتهاء المهمة التي تم تفويضها.
2. الهدف من إجراء التفويض هو التقليل من العبء الملقى على عاتق المدير .
3. أن التفويض يوفر عنصر الوقت للمدير، وذلك نتيجة لتخفيف الأعباء الملقاة عليه
4. يمتاز التفويض بأنه محدد بخصوص صلاحيات معينة ، وليس شاملة .

المبادئ التي يقوم عليها التفويض:

لكي يكون التفويض فعال وذو أثر في للعملية الإدارية لابد من الالتزام بمبادئه الأساسية وهي: (8)

1. **مبدأ التحديد الوظيفي:** قبل الشروع في تفويض السلطة يجب تحديد وبشكل واضح للمراكز التي سوف يشغلها الأفراد والأعمال المكلفون بها.
2. **مبدأ تدرج المستويات:** ويشتمل هذا المبدأ تسلسل علاقات السلطة المباشرة من الرؤساء إلى المرؤوسين .
3. **مبدأ مستوى السلطة:** على كل مدير في مستوى إداري معين أن يتخذ القرارات طالما كانت في حدود سلطته، أما الأمر الذي يخرج عن سلطته، فيجب عليه تحويله إلى رئيسه الأعلى.

4. **مبدأ التفويض حسب النتائج المتوقعة:** أي يفوض المدير السلطة اللازمة بالقدر اللازم للحصول على النتائج الخاصة بالعمل المطلوب.
5. **المسئولية المطلقة:** يعني هذا المبدأ أن مسئولية المرؤوس أمام الرئيس مسئولية مطلقة، وليس بإمكانه التهرب منها .
6. **مبدأ تساوي السلطة بالمسئولية:** وبموجب هذا المبدأ يجب أن تكون سلطة أي فرد متكافئة أو متساوية مع مسؤولياته .
7. **مبدأ وحدة القوة:** ويقضي هذا المبدأ بوجوب أن يكون المرؤوس مسئولاً، وتحت إمرة رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتعليمات. وذلك من أجل تفادي ازدواج الرئاسة التي تخلق مشاكل.
8. **التوازن بين القوة:** فالمدير لا يستطيع أن يشرك رئيس القسم في قدراته التي يتمتع بها، ولكنه يستطيع أن يهيئ له الفرصة لتنمية قدراته وقوته .
9. **مبدأ الاستثناء:** تركيز المسئول على الأمور الأساسية وتفويض الأعمال الأخرى لتابعيه.

شروط التفويض:⁽⁹⁾

هناك شروط لابد من اعتبارها عند التفويض وهي:

1. أن يكون التفويض واضحاً .
2. أن يكون التفويض في حدود الإمكانيات المتاحة.
3. أن يكون من فوضت إليه السلطة قادراً على تحمل أعبائه .
4. أن تتوفر ثقة صاحب السلطة الأصلية فيمن فوضت إليه السلطة.
5. أن يوجد نظام للرقابة.
6. تدريب الأشخاص قبل أن تفوض إليهم السلطة.
7. أن يراعى التفويض مبدأ وحدة الأمر .
8. حسن اختيار القائد للمرؤوسين الذين يفوضهم للسلطة ويثق بهم.
9. فاعلية وسائل الاتصالات بين القائد ومرؤوسيه .

خطوات التفويض:⁽¹⁰⁾

1. **تحديد المهمة:** هناك العديد من المهام التي يمكن للمدير تفويضها ، وعلى المدير أن يضع قائمة تحتوي على جميع المهام التي تقع ضمن نطاق عمله ، ثم القيام بإعطاء أولوية للمهام التي تحتاج

- إلى التنفيذ أولاً ، وبحسب ضرورتها الملحة ، وبعد ذلك يتم تحديد أي المهام التي مكن أن تفوض.
 2. **تحديد الشخص المناسب:** بعد أن يأخذ المدير الوقت الكافي عليه أن يحدد الشخص الذي سيقوم بالمهمة نيابة عنه بناء على المهام التي تم تحديدها في الخطوة الاولى.
 3. **وضع خطة التفويض:** على المدير أن يضع في اعتباره أن الشخص المراد تفويضه لا يعرف كل شيء عن المهمة لذا ينبغي على المدير إحاطته بكل جوانب المهمة.
 4. **وضوح المهمة :** تحديد النتائج المرجوة من المهمة مع التركيز مع النتيجة النهائية.
 5. **بناء الثقة:** العلاقة بين الرئيس والمرؤوس في العمل تتطلب قدراً كبيراً من الثقة وهي من أسس نجاح التفويض.
 6. **التغذية الراجعة:** بعد قيام المدير بتحديد الخطوات الواجب إتباعها من قبل المفوض إليه ، وبعد مباشرة عملية التنفيذ يتوجب عليه رصد التقدم الذي أحرزه المفوض اليه.
 7. **المكافأة :** بعد إنجاز المهمة بالنحو المتفق عليه يكافئ المفوض بالثناء أو المديح اللفظي أو بأية وسيلة يراها المدير مناسبة.
- مزايا ومعوقات التفويض:**
مزايا التفويض:

1. رفع الروح المعنوية للمرؤوسين نتيجة بناء مشاعر الثقة لديهم.
2. زيادة مهارات وكفاءات العاملين، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الأداء بصفة عامة.
3. السرعة في اتخاذ القرارات عندما لا يتاح الوقت الكافي، أو في حالة غياب المدير.
4. تحقيق التقارب والتلاحم بين مستويات الإدارة العليا ، ومستويات الإدارات الأدنى .
5. زيادة فعالية الإدارة وارتفاع معنويات المرؤوسين لشعورهم بثقة الرؤساء فيهم.
6. تنمية القدرات الإدارية للمرؤوسين وذلك من خلال تدريبهم

معوقات التفويض:

1. العامل النفسي للمدير: ينشأ لخوفه من التفويض خشية عدم تنفيذ الأعمال بالشكل المطلوب.
2. استعداد المرؤوسين: فبعضهم ليس لديه استعداد لقبول السلطة إما لنقص خبراته وقدرات وضعف إمكانياته، أو ليس لديه الحافز الكافي للعمل.
3. الاتجاهات الخاصة بالمدير: فاتجاهات المديرين تشكل سلوكهم نحو العاملين، فالمدير المستبد تنعدم عنده الثقة ويركز كل السلطات في يده، وعلى العكس السلوك التعاوني لبعضهم
4. الاتجاهات الخاصة بالمرؤوسين: البعض قد يمتلك الخبرات والمهارات والقدرات الكافية للسلطة ولكنه في حالة تنافر إدراكي مع العمل الذي يقوم به، وتكون النتيجة رفض السلطة ويعمل فقط لمجرد العمل.
5. الفلسفة الإدارية: يعتقد المدير أن المركزية وعدم إشراك الآخرين في اتخاذ القرارات هي الوسيلة الناجحة للإدارة.

الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي من المفاهيم التي نالت نصيبكبير من البحث في الدراسات الإدارية لأهميتها على مستوى الفرد ومستوى المنظمة نسبة لتداخل وارتباط كل ما يؤثر على الأداء وتنوعها.

مفهوم الأداء :

يقصد بالأداء هو دراسة تأثير العامل في تحقيق الأهداف المرسومة من قبل المنظمة بحث أن الأداء يرتبط بين أوجه النشاط الممارس وأهداف المنظمة التي تسعى لتحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين بغيرة تحقيق هذه الأهداف .

تعريف الأداء :

يعرفه هاينيز (Haynes) بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة.⁽¹¹⁾ كما يعرف بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث

تداخل بين المهام والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.⁽¹²⁾
محددات الأداء:⁽¹³⁾

1. **فاعلة المنظمة:** ترتبط بكفاءة العنصر البشري وقدرته ورغبته في العمل .
2. **الدافعية:** حيث تعرف الدافعية بأنها منبع السلوك ووقود الأداء .
3. **القدرات:** و هي عبارة عن الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العامل في أداء عمله
4. **الدعم التنظيمي :** ويشير مفهوم الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورعاية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات.
5. **الإدراك:** ويشير الإدراك إلى العملية المعرفية الأساسية الخاصة بتنظيم المعلومات .

عناصر الأداء :

تتكون الأداء من عنصرين رئيسين هي الكفاءة المهنية والفعالية المهنية أي أن المنظمة التي تتميز بالأداء والمهنية العالية هي التي تجمع بين عنصري الكفاءة المهنية والفعالية المهنية⁽¹⁴⁾
قياس الأداء :

قياس الأداء هو العملية المتعلقة بجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بأداء العامل أو مجموعة من العاملين وهي عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود الذي يبذلها الفرد والسلوك الذي يمارسه في مواقف معينة وفي تحقيق هدف معين خططت له المنظمة.⁽¹⁵⁾
العوامل التي تؤثر على الأداء :

هناك عوامل كثيرة وهي خارج نطاق سيطرة وقد تؤثر على مستوى أداء العامل وهي:-

1. **العوامل الفنية:** وتشتمل كل ما يتعلق بالعملية الفنية للوظيفة وتشمل التطور التكنولوجي وأساليب العمل وتوفر الموارد وهذا العامل يؤثر تأثير مباشر على المنظمة
2. **عوامل إدارية:** هذه العوامل يمكن أن تؤثر على أداء العامل ومنها

عدم توفر المناخ الذي يساعد على العمل والإنتاج و الصراع الذي قد ينشأ بين المدير والمرؤوسين أو بين الموظفين . وعدم تحديد مهام وواجبات الموظف بصورة واضحة وضعف الهيكل التنظيمي .

3. **عوامل بيئة الخارجية:** والتي تتكون من صراع القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف والقيم السائدة في المجتمع ، والظروف الاقتصادية، والتشريعات الحكومية، وسياسات النقابات.

الدراسة الميدانية:

يشتمل هذا المبحث على الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في الدراسة التطبيقية من تحديد مجتمع الدراسة الميدانية، واختيار مفردات العينة الممثلة لهذا المجتمع ووصفها. مع بيان الأداة المستخدمة لجمع البيانات وكيفية التوصل إليها، وإجراء اختبارات الثبات والصدق لهذه الأداة للتأكد من صلاحيتها للدراسة. كما يتم توضيح المقاييس والأساليب الإحصائية التي استخدمت لدراسة وتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة ؛ وذلك على النحو التالي:

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأساسي للدراسة من الموظفين. وتم اختيار مفردات عينة البحث بطريقة عينة عشوائية بسيطة للحصول على بيانات الدراسة، فطبيعة مشكلة وفرضيات هذا البحث يوجد لها اهتماماً مقدراً وسط مجتمع البحث ، وتم توزيع عدد (50) استبيان على أن يشمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع البحث وتم استرجاع (50) استبيان سليمة تم استخدامها في التحليل بيانها كالاتي:

جدول (1) الاستبيانات الموزعة والمعادة بعد تعبئتها

النسبة %	العدد	البيان
100 %	50	استبيانات تم إعادتها بعد تعبئتها كاملة
0 %	0	استبيانات غير صالحة للتحليل
100 %	50	إجمالي الاستبيانات الموزعة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

من الجدول أعلاه يتضح أن معدل الاستجابة بلغ 100 % من الاستبيانات. **ثانياً-تصميم أداة الدراسة:**

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذه الدراسة قام الباحث بتصميم استبيان لدراسة لمعرفة دور التفويض في رفع الأداء الإداري

للعاملين من وجهة نظرالعاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي والاستبيان هو من الوسائل المعروفة لجمع المعلومات الميدانية ويتميز بإمكانية جمع المعلومات من مفردات متعددة من عينة الدراسة ويتم تحليلها للوصول للنتائج المحددة.

ولقد اتبع الباحث خلال عملية بناء أداة الدراسة الخطوات التالية:

1. الاطلاع على العديد من الدراسات المتعلقة بمعرفة دور التفويض في رفع الأداء الإداري للعاملين من وجهة نظرالعاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي وبالإضافة إلى الاطلاع على الدراسات السابقة، وذلك للاستفادة منها في إعداد أداة جمع البيانات.
2. إعداد قائمة الاستبيان والتي تتألف من ثلاثة أقسام:

القسم الأول:

اشتمل على خطاب موجه للمستجيبين يبين هدف الدراسة وعنوانها.

القسم الثاني:

وشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي وشملت البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي:

1. النوع .
2. العمر .
3. المستوى الأكاديمي .
4. الوظيفة .
5. سنوات الخبرة في العمل.

القسم الثالث:

وشمل متغيرات الدراسة الأساسية (بيانات الدراسة): وهي التي من خلالها يتم التعرف على فروض البحث. ويشتمل هذا القسم على عدد (24) عبارة تمثل فرضيات الدراسة.

المحور الأول:

التفويض ، ويتكون من (5) عبارات.

المحور الثاني:

الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، وتتكون من (7) عبارات.

المحور الثالث:

الكفاءة الادارية ، وتتكون من (6) عبارات.

المحور الرابع:

الفعالية التنظيمية ، وتتكون من (6) عبارات.

وقد اعتمدت الباحثة في إعداد هذا القسم على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي . حيث تم إعطاء كل درجة من درجات مقياس ليكرت الخماسي وزن ترجيحي كالتالي: أوافق بشدة (5) ، أوافق (4) ، محايد (3) ، لا أوافق (2) ، لا أوافق مطلقاً (1)

$$\text{الوسط الفرضي} = \text{مجموع الأوزان} \div \text{عدد الأوزان} = \frac{15}{5} = 3$$

الوسط الفعلي = مجموع إجابات الباحثين عن عبارة الفرضية على عدد الباحثين .

فإن زادت قيمة الوسط الفعلي عن قيمة الوسط الفرضي دل ذلك على الاتجاه الإيجابي لإجابات المفحوصين والعكس. تمَّ حساب الأوساط المرجحة لهذه الأوساط كما في الجدول التالي:

جدول (2) الوزن والوسط المرجح لمقياس الدراسة

الخيار	لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.79 - 0.1	2.59 - 1.8	3.39 - 2.6	4.19 - 3.4	5 - 4.2

ثالثاً- أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبيان ومن ثمَّ تفريغ البيانات التي تمَّ جمعها من خلال الاستبيانات وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) "Statistical Package for Social Sciences" ومن ثمَّ تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة، ولقد تمَّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1- إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لعبارات الاستبيان المكونة من جميع البيانات باستخدام « معامل الفا كرونباخ » (Cronbach's Alpha). وتم استخدامه للتحقق من صدق الأداء .

2- أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية والرسومات البيانية لتغيرات الدراسة؛ للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة % لكل متغير على حدا، والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي. كذلك حساب المتوسط المرجح لإجابات العينة باستخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس اتجاه آراء المبحوثين.

3- تم استخدام اختبار مربع كاي (χ^2) لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين وتم حسابه وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\sum \frac{E_i - O_i}{E_i}^2 = \chi^2$$

حيث χ^2 = كاي تربيع

$$\sum = 1 =$$

$$O_i = \text{التكرارات المشاهدة}$$

$$E_i = \text{التكرارات المتوقعة}$$

رابعاً تقييم أداة الدراسة: ويتم تقييم واختبار أداة الدراسة من خلال المقاييس التالية:

(1). ثبات وصدق الأداة (الاستبيان):

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه في نفس الظروف)⁽¹⁶⁾. ويستخدم لقياس الثبات «معامل الفا كرونباخ» (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل الفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة، والصدق هو الجزر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول (3) معاملات الثبات لعبارات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل الصدق	معامل الثبات	الفرضية
5	0.87	0.75	المحور الأول
7	0.89	0.80	المحور الثاني
6	0.88	0.78	المحور الثالث
6	0.87	0.75	المحور الرابع
24	0.96	0.93	الصدق والثبات الكلي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.
 من الجدول أعلاه نجد أن قيمة الثبات المحور الأول هي 75% وهي درجة عالية من الثبات وقمة الصدق هي 87% وهي درجة عالية من الصدق كما نجد أن قيمة الثبات المحور الثاني هي 80% وهي درجة جيدة جدا الثبات وقمة الصدق هي 89% وهي درجة عالية من الصدق وقيمة الثبات للمحور الثالث هي 78% وهي درجة عالية وقمة الصدق هي 88% وهي درجة عالية من الثبات والصدق وقيمة الثبات للمحور الرابع هي 75% وهي درجة عالية وقمة الصدق هي 87% وهي درجة عالية من الثبات والصدق.

كما نجد أن قيمة معامل الثبات الكلية للاستبيان هي 93% وهي دراجة عالية وقيمة معامل الصدق هي 96% وهي درجة عالية من الصدق، أي أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق.

جدول رقم (4) يوضح البيانات الشخصية :-

النسبة %	العدد	العبارات	
50.0	25	ذكر	النوع
50.0	25	أنثى	
44.0	22	أقل من 30 سنة	العمر
16.0	8	من 30 وأقل من 40 سنة	
22.0	11	40 وأقل من 50	
18.0	9	50 سنة فأكثر	

النسبة %	العدد	العبارة	
6.0	3	ثانوي	المستوى الأكاديمي
78.0	39	جامعي	
16.0	8	فوقالجامعي	
52.0	3	موظف	الوظيفة
32.0	16	مهندس	
6.0	26	رئيسقسم	
10.0	5	مديرإدارة	
20.0	10	اقلمن 5 سنه	سنوات الخبرة في العمل
38.0	19	5 واقلمن 10 سنه	
22.0	11	10 واقلمن 20 سنة	
20.0	10	20 سنة فأكثر	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2021م.

من الجدول أعلاه نجد أن 50.0 % من أفراد عينة الدراسة ذكور و 50.0 % إناث.

من الجدول أعلاه نجد أن 44.0 % من أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقلمن 30 سنة و 16.0 % من 30 وأقلمن 40 سنة و 22.0 % 40 وأقلمن 50 و 18.0 % 50 سنة فأكثر.

من الجدول أعلاه نجد أن 6.0 % من أفراد عينة الدراسة مستواهم الأكاديمي ثانوي و 78.0 % جامعي و 16.0 % فوقالجامعي.

من الجدول أعلاه نجد أن 52.0 % من أفراد عينة الدراسة وظائفهمموظفينو 32.0 % مهندس و 6.0 % رئيسقسم و 10.0 % مديرإدارة.

من الجدول أعلاه نجد أن 40.0 % من أفراد عينة الدراسة سنوات الخبرة في العمل اقلمن 5 سنه و 38.0 % 5 واقلمن 10 سنه و 22.0 % 10 واقلمن 20 سنة و 20.0 % 20 سنة فأكثر .

جدول رقم (5) يوضح عبارات المحور الأول: (التفويض)

الرقم	العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق مطلقاً	
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
1	التفويض هو إعطاء الرئيس جزءاً من صلاحياته وسلطاته إلى المرؤوسين	23	% 46.0	23	% 46.0	3	% 6.0	1	2.0 %	0	0.0 %
2	لا يعني التفويض السلطة نقل كل الاختصاصات للمفوض	24	% 48.0	19	38.0 %	3	% 6.0	4	8.0 %	0	0.0 %
3	يشجع تفويض السلطة المرؤوسين على تحملهم مسؤوليات جديدة.	28	% 56.0	17	% 34.0	3	% 6.0	2	% 4.0	1	% 2.0
4	تفويض السلطة من قبل المدير لي يعتبر أسلوباً مهماً في تطوير إمكانياتي	18	% 36.0	22	% 44.0	8	% 16.0	2	% 4.0	0	0.0 %
5	عند قيام الرئيس بتفويض بعض صلاحياته فإنه يساهم في حل المشكلات القائمة بيسر وسهولة	24	% 48.0	22	% 44.0	3	% 6.0	1	% 2.0	0	0.0 %

من الجدول أعلاه نجد أن 46.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « التفويض هو إعطاء الرئيس جزءاً من صلاحياته وسلطاته إلى المرؤوسين»، و46.0 % يوافقون و6.0 % محايد و2.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 48.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « لا يعني التفويض السلطة نقل كل الاختصاصات للمفوض» و38.0 % يوافقون و6.0 % محايد و8.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 56.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على «يشجع تفويض السلطة المرؤوسين على تحملهم مسؤوليات جديدة.» و34.0 % يوافقون و6.0 % محايد و4.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 36.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « تفويض السلطة من قبل المدير لي يعتبر أسلوباً مهماً في

تطوير إمكانياتي». و44.0% يوافقونو و16.0% محايد و4.0% لا يوافقون. من الجدول أعلاه نجد أن 48.0% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على «عند قيام الرئيس بتفويض بعض صلاحياته فإنه يسهم في حل المشكلات القائمة بيسر وسهولة». و44.0% يوافقونو و6.0% محايد و2.0% لا يوافقون.

جدول رقم (6) يوضح عبارات المحور الثاني (الثقة بين الرؤساء والمرؤسين)

الرقم	العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق مطلقاً	
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
1	الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤس أساساً للعلاقة التنظيمية	24	48.0%	20	40.0%	4	8.0%	1	2.0%	1	2.0%
2	تقوم العلاقة التنظيمية بين الرئيس والمرؤس على أسس من الاحترام المتبادل والأمانة والإخلاص	25	50.0%	20	40.0%	4	8.0%	1	2.0%	0	0.0%
3	اشعر بثقة كاملة في مهارات وخبرات رئيسي المباشر	21	42.0%	24	48.0%	4	8.0%	1	2.0%	0	0.0%

الرقم	العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق مطلقاً	
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك
4	يهتم رئيسي المباشر بدرجة كبيرة بأولوياتي واحتياجاتي الوظيفية والشخصية	21	42.0 %	26	52.0 %	3	6.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
5	يتعامل رئيسي المباشر بعدالة مع كل الزملاء	18	36.0 %	29	58.0 %	2	4.0 %	1	2.0 %	0	0.0 %
6	يهتم رئيسي المباشر بما أنجزه من اعمال	21	42.0 %	26	52.0 %	3	6.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
7	هناك قدر كبير من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالشركة السودانية للتوليد المائي	19	38.0 %	26	52.0 %	5	10.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.
 من الجدول أعلاه نجد أن 48.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس أساساً للعلاقة التنظيمية» و 40.0 % يوافقونو 8.0 % محايد و 2.0 % لا يوافقون و 2.0 % لا يوافقون مطلقاً.
 من الجدول أعلاه نجد أن 50.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « تقوم العلاقة التنظيمية بين الرئيس والمرؤوس على أسس من الاحترام المتبادل والأمانة والإخلاص » و 40.0 % يوافقونو 8.0 % محايد و 2.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 42.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على «اشعر بثقة كاملة في مهارات وخبرات رئيسي المباشر» و 48.0 % يوافقونو 8.0 % محايد و 2.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 42.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « يهتم رئيسي المباشر بدرجة كبيرة باولوياتي واحتياجاتي الوظيفية والشخصية» و 52.0 % يوافقون و 6.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 36.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على «يتعامل رئيسي المباشر بعدالة مع كل الزملاء.» و 58.0 % يوافقون و 4.0 % محايد و 2.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 42.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « يهتم رئيسي المباشر بما أنجزه من اعمال » و 52.0 % يوافقون و 6.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 38.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « هناك قدر كبير من الثقة بين الرؤساء والمؤوسين بالشركة السودانية للتوليد المائي » و 52.0 % يوافقون و 10.0 % محايد.

جدول رقم (7) يوضح عبارات المحور الثالث: (الكفاءة الادارية)

الرقم	العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
1	الكفاءة الادارية تعني الاستخدام للتل للموارد المتاحة	20	40.0%	28	56.0%	2	4.0%	0	0.0%	0
2	الكفاءة الادارية تعتبر مقيلسا لحسن اداء العاملين بالشركة	20	40.0%	25	50.0%	2	4.0%	3	6.0%	0

الرقم	العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
3	تحقيق معدلاته من الانتاج مباشرة السودانية للتوليد المائي يعود لكفاءة العمل الاداري .	25	50.0%	22	44.0%	3	6.0%	0	0.0%	0
4	أساس رفع كفاءة العاملين الادارية بالشركة السودانية للتوليد المائي هو الاهتمام بتدريب الكادر البشري .	22	44.0%	25	50.0%	3	6.0%	0	0.0%	0
5	عدم وجود كفاءة إدارية بالشركة السودانية للتوليد المائي يؤدي الي التدني في مستويات الاداء وبالتالي التأثير علي الانتاجية.	18	36.0%	24	48.0%	7	14.0%	1	2.0%	2
6	تقديم أداء لعلمين بلشركة السودانية للتوليد المائي هو الأساس لمعرفة الكفاءة الانارية للعلمين بها	18	36.0%	25	50.0%	5	10.0%	2	4.0%	2

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

من الجدول أعلاه نجد أن 40.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « الكفاءة الادارية تعني الاستخدام المثل للموارد المتاحة » و 56.0 % يوافقونو 4.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 40.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « الكفاءة الادارية تعتبر مقياسا لحسن اداء العاملين بالشركة » و 50.0 % يوافقونو 4.0 % محايد و 6.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 50.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « تحقيق معدلاته من الانتاج باشرقة السودانية للتوليد المائي يعود لكفاءة العمل الاداري » و 44.0 % يوافقونو 6.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 44.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « أساس رفح كفاءة العاملين الادارية بالشركة السودانية للتوليد المائي هو الاهتمام بتدريب الكادر البشري. » و 50.0 % يوافقون و 6.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 36.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « عدم وجود كفاءة إدارية بالشركة السودانية للتوليد المائي يؤدي الي التدني في مستويات الاداء وبالتالي التأثير علي الانتاجية. » و 48.0 % يوافقون و 14.0 % محايد و 2.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 36.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « تقييم أداء العاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي هو الاساس لمعرفة الكفاءة الادارية للعاملين بها » و 50.0 % يوافقون و 10.0 % محايد و 4.0 % لا يوافقون.

جدول رقم (8) يوضح عبارات المحور الرابع: (الفعالية التنظيمية)

الرقم	العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
1	تسعي الشركة دائما بوضع أهداف تتناسب مع امكانياتها	20	40.0%	27	54.0%	3	6.0%	0	0.0%	0
2	تهتم الشركة بقياس التقدم في تحقيق أهدافها	20	40.0%	28	56.0%	2	4.0%	0	0.0%	0

الرقم	العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك
3	لدى الشركة القدرة على تحديد حاجاتها من الموارد بصورة سليمة .	20	40.0 %	25	50.0 %	2	4.0 %	3	6.0 %	0	0.0 %
4	يتوفر لدى الشركة الموارد المالية التي تساعد على تحقيق أهدافها	25	50.0 %	22	44.0 %	3	6.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
5	تتوفر لدى الشركة الموارد البشرية المؤهلة التي تساعد على تحقيق أهدافها	22	44.0 %	25	50.0 %	3	6.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
6	تحقق الشركة أهدافها بأقل تكاليف من خلال استخدام	18	36.0 %	24	48.0 %	7	14.0 %	1	2.0 %	0	0.0 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2020م.

من الجدول أعلاه نجد أن 40.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « تسعى الشركة دائماً بوضع أهداف تتناسب مع امكانياتها » و 54.0 % يوافقونو 6.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 40.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « تهتم الشركة بقياس التقدم في تحقيق أهدافها . » و 56.0 % يوافقونو 4.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 40.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « لدى الشركة القدرة على تحديد حاجاتها من الموارد بصورة سليمة. » و 50.0 % يوافقونو 4.0 % محايد و 6.0 % لا يوافقون.

من الجدول أعلاه نجد أن 50.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « يتوفر لدى الشركة الموارد المالية التي تساعد على تحقيق أهدافها » و 44.0 % يوافقونو 6.0 % محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 44.0 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون

بشدة على « تتوفر لدى الشركة الموارد البشرية المؤهلة التي تساعدنا على تحقيق أهدافها. » و 50.0% يوافقونو 6.0% محايد.

من الجدول أعلاه نجد أن 36.0% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على « تحقق الشركة أهدافها بأقل تكاليف من خلال استخدام الموارد المخصصة. » و 48.0% يوافقونو 14.0% محايد و 2.0% لا يوافقون.

اختبار الفرضيات

جدول رقم (9): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

وقيم اختبار مربع كاي لعبارات المحور الأول (التفويض)

الرقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج	التفسير
1	التفويض هو إعطاء الرئيس جزءاً من صلاحياته وسلطاته إلى المرؤسين	35.440	3	000.	4.36	693.	5.00	دالة	أوافق بشدة
2	لا يعني التفويض السلطة نقل كل الاختصاصات للفوض	26.960	3	000.	4.26	899.	5.00	دالة	أوافق بشدة
3	يشجع تفويض السلطة المرؤسين على تحملهم مسؤوليات جديدة.	36.880	3	000.	4.42	785.	5.00	دالة	أوافق بشدة
4	تفويض السلطة من قبل المدير لي يعتبر أسلوباً مهماً في تطوير إمكانياتي	20.080	3	000.	4.12	824.	5.00	دالة	أوافق بشدة
5	عند قيام الرئيس بتفويض بعض صلاحياته فإنه يسهم في حل المشكلات القائمة بيسر وسهولة	35.600	3	000.	4.36	776.	5.00	دالة	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول أعلاه نجد أن القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي للعبارات للعبارات اقل من 0.05 وهي ذات دلالة إحصائية أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين في العبارات، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3)، عليه أخذت آراء الباحثين القبول على عبارة المحور الأول

جدول رقم (10): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم اختبار مربع كاي لعبارات المحور الثاني (الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين).

الرقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط	الاستنتاج	التفسير
1	الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس أساساً للعلاقة لتنظيمية	49.400	4	000.	4.30	863.	5.00	دالة	أوافق بشدة
2	تقوم العلاقة لتنظيمية بين الرئيس والمرؤوس على أسس من الاحترام المتبادل والأمانة والإخلاص	33.360	3	000.	4.38	725.	5.00	دالة	أوافق بشدة
3	اشعر بثقة كاملة في مهارات وخبرات رئيسي المباشر	32.720	3	000.	4.30	707.	5.00	دالة	أوافق بشدة
4	يهتم رئيسي المباشر بدرجة كبيرة باولوياتي واحتياجاتي الوظيفية والشخصية	17.560	2	000.	4.36	598.	5.00	دالة	أوافق بشدة
5	يتعلم رئيسي المباشر بعدالة مع كل الزملاء	43.600	3	000.	4.28	640.	5.00	دالة	أوافق بشدة
6	يهتم رئيسي المباشر بما أنجزه من اعمال	17.560	2	000.	4.36	598.	5.00	دالة	أوافق بشدة

الرقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج	التفسير
7	هناك قدر كبير من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالشركة السودانية للتوليد المائي	13.720	2	001.	4.28	640.	5.00	دالة	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول أعلاه نجد أن القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي للعبارات قل من 0.05 أي ذات دلالة إحصائية أي توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين ، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) ، عليه أخذت آراء المبحوثين القبول على عبارة المحور الثاني.

جدول رقم (11): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

وقيم اختبار مربع كاي لعبارات المحور الثالث (الكفاءة الادارية)

الرقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	لقيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج	لتفسير
1	الكفاءة الادارية تعني الاستخدام المثل للموارد المتاحة	30.480	3	000.	4.36	563.	5.00	دالة	أوافق بشدة
2	الكفاءة الادارية تعتبر مقياسا لحسن اداء العاملين بالشركة	32.720	3	000.	4.24	797.	5.00	دالة	أوافق بشدة
3	تحقيق معدلاتعاليه من الانتاج بأشركة السودانية للتوليد المائي يعود لكفاءة العمل الاداري .	49.400	4	000.	4.44	611.	5.00	دالة	أوافق بشدة
4	أساس رفع كفاءة العاملين الادارية بالشركة السودانية للتوليد المائي هو الاهتمام بتدريب الكادر البشري .	20.080	3	000.	4.38	602.	5.00	دالة	أوافق بشدة

أوافق بشدة	دالة	5.00	748.	4.18	000.	4	43.400	عدم وجود كفاءة إدارية بالشركة السودانية للتوليد المائي يؤدي الي التدني في مستويات الاداء وبالتالي التأثير علي الانتاجية .	5
أوافق بشدة	دالة	5.00	774.	4.18	000.	4	27.400	تقييم أداء العاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي هو الاساس لمعرفة الكفاءة الادارية للعاملين بها	6

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول أعلاه نجد أن القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي للعبارات أقل من 0.05 أي ذات دلالة بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) ، عليه أخذت آراء المبحوثين القبول على عبارة المحور الثالث.

جدول رقم (12): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

وقيم اختبار مربع كاي لعبارات المحور الرابع (الفعالية التنظيمية)

الرقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج	التفسير
1	تسعي الشركة دائما بوضع أهداف تتناسب مع امكانياتها	21.280	2	002.	4.34	658.	5.00	دالة	أوافق بشدة
2	تهتم الشركة بقياس التقدم في تحقيق أهدافها	33.040	3	000.	4.04	755.	5.00	دالة	أوافق بشدة
3	لدى الشركة القدرة على تحديد حاجاتها (من الموارد) بصورة سليمة .	17.080	2	002.	4.02	915.	5.00	دالة	أوافق بشدة
4	. يتوفر لدى الشركة الموارد المالية التي تساعدنا على تحقيق أهدافها	17.080	2	000.	4.16	738.	5.00	دالة	أوافق بشدة

الرقم العبرة	العبرة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج	التفسير
5	تتوفر لدى الشركة الموارد البشرية المؤهلة التي تساعدها على تحقيق أهدافها	26.000	3	000.	4.00	728.	4.00	دالة	أوافق
6	تحقق الشركة أهدافها بأقل تكاليف من خلال استخدام الموارد المخصصة	28.240	3	000.	4.18	800.	5.00	دالة	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول أعلاه نجد أن القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي للعبارات أقل من 0.05 أي ذات دلالة بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) ، عليه أخذت آراء الباحثين القبول على عبارة المحور الرابع.

جدول رقم (13): يوضح اختبار محاور الدراسة ككل:

رقم العبرة	المحور	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج	التفسير
1	التفويض	404.125	4	000.	4.34	593.	5.00	دالة	أوافق بشدة
2	الثقة بين الرؤساء والمروّسين	164.027	3	000.	4.36	563.	5.00	دالة	أوافق بشدة
3	الكفاءة الإدارية	250.333	4	000.	4.24	797.	5.00	دالة	أوافق بشدة
4	الفعالية لتنظيمية	160.347	3	000.	4.44	611.	5.00	دالة	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2021م

- من الجدول أعلاه نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي للمحور الأول أقل من 0.05 وهي دالة إحصائية أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين تجاه المحور الأول ، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) عليه أخذت

آراء الباحثين الموافقة على المحور الأول الذي ينص على «التفويض» من الجدول أعلاه نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي للمحور الثاني أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين تجاه المحور الثاني، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) عليه أخذت آراء الباحثين الموافقة على المحور الثاني الذي ينص على «الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين» قد تحققت .

من الجدول أعلاه نجد أن القيمة لاحتمالية لاختبار مربع كاي للمحور الثالث أقل من 0.05 وهي ذات دلالة إحصائية أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين تجاه المحور الثالث، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) عليه أخذت آراء الباحثين الموافقة على المحور الثالث التي تنص على أن «الكفاءة الادارية» .

من الجدول أعلاه نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي للمحور الرابع أقل من 0.05 وهي ذات دلالة إحصائية أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين تجاه المحور الرابع ، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) عليه أخذت آراء الباحثين بالموافقة على المحور الرابع الذي ينص على «الفعالية التنظيمية» .

أختبار فرضيات الدراسة :

1. الفرضية الأولى و التي تنص على « توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين في الشركة السودانية للتوليد المائي» حيث يعتبر التفويض هو المتغير المستغل (x1) وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين المتغير التابع (y) .

جدول رقم (14) يوضح معامل الارتباط ومعامل التحديد لمتغيرات

معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	قيمة معامل الارتباط
\bar{R}^2	R^2	R
0.62	0.63	0.79

من الجدول رقم (14) نجد أن قيمة الارتباط هي 0.79 وهو ارتباط طردي قوي بين

التفويض (المتغير المستغل (x1) وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين (المتغير التابع (y)، معامل التحديد هو 0.63 ومعامل التحديد المعدل هو 0.62 أي أن 62 % من التغيرات التي تحدث في وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين سببها التفويض و 48 % من التأثيرات ترجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (15) يوضح جدول تحليل التباين

مصدر التباين S.O.V	مجموع المربعات Sum of Squares	درجات الحرية Df	متوسط المربعات Mean Square	قيمة اختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	الاستنتاج
الانحدار	328.512	1	328.512	81.657	000.	دالة
البواقي	193.108	48	4.023			
المجموع	521.620	49				

من الجدول (15) نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (F) هي 0.00 وهي أقل من 0.05 عليه نموذج الانحدار الخطي البسيط معنوية أي أن معالة الخط البسيط وتمثل البيانات تمثيل سليم

جدول رقم (16) يوضح معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط بين التفويض (المتغير المستغل) وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين (المتغير التابع)

القيمة الاحتمالية	t	Standard-ized	Unstandardized		المتغيرات
		Beta	Std. Error	B	
000.	4.742		2.208	10.471	(Constant) الثابت
000.	9.036	794.	102.	920.	التفويض

معادلة انحدار كل من التفويض (المتغير المستغل) وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين (المتغير التابع) .

$$y_i = \alpha_0 + \alpha_1 X_{i1} + \alpha_2 X_{i2} + \dots + \alpha_k X_{ik} + u_i$$

الصورة العامة لمعالة الانحدار المتعدد:

الصورة العامة لمعادلة الانحدار البسيط المقدرة:

$$\hat{y}_i = \hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_1 x_i$$

معادلة انحدار كل من التفويض (المتغير المستغل) وبناء الثقة بين

$$y_i = \alpha_0 + \alpha_1 X_i \quad \therefore \text{(المتغير التابع) .}$$

$$\beta_1 = \text{بناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين} = \alpha_1 = \text{التفويض}$$

تفسير معادلة الانحدار:

$\alpha_0 = 10.471$ وهي تعني أن متوسط بناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين هو 10.471 في حالة أن المتغير المستقل يساوي صفرًا.

$\alpha_1 = 0.920$ أي كلما تغير التفويض واحد وحدة يزيد بناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين بمقدار 92.0 %.

اختبار معنوية المتغير المستقل :

1- التفويض:

من الجدول رقم (16) نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) لمعامل التفويض هي 0.00 وهي أقل من 0.05 عليه متغير التفويض معنوي بمعنى آخر التفويض يؤثر على بناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين أي ان الفرضية الأولى و التي تنص على « توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين في الشركة السودانية للتوليد المائي » قد تحققت.

2. الفرضية الثانية و التي تنص على « توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وتحقيق الفعالية التنظيمية الأعمال في الشركة السودانية للتوليد المائي » حيث يعتبر التفويض هو المتغير المستقل (x_1) و الفعالية التنظيمية المتغير التابع (y_2).

جدول رقم (17) يوضح معامل الارتباط ومعامل التحديد لمتغيرات

معامل التحديد المعدل \bar{R}^2	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الارتباط R
37.	38.	62.

من الجدول رقم (17) نجد أن قيمة الارتباط هي 0.62 وهو ارتباط طردي قوي بين التفويض (المتغير المستقل (x_1) و الفعالية التنظيمية (المتغير التابع (y_2)) ، معامل التحديد هو 0.38 ومعامل التحديد المعدل هو 0.37 أي أن 37 % من التغيرات التي تحدث في الفعالية التنظيمية سببها التفويض و 63 % من التأثيرات ترجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (18) يوضح جدول تحليل التباين

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية Sig	قيمة اختبار F	متوسط المربعات Mean Square	درجات الحرية Df	مجموع المربعات Sum of Squares	مصدر التباين S.O.V
دالة	000.	29.528	129.806	1	129.806	الانحدار
			4.396	48	211.014	البواقي
				49	340.820	المجموع

من الجدول (18) نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (F) هي 0.00 وهي أقل من 0.05 عليه نموذج الانحدار الخطي البسيط معنوية أي أن معالة الخط البسيط وتمثل البيانات تمثيل سليم .

جدول رقم (19) يوضح معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط بينالتفويض المتغير المستغل و الفعالية التنظيمية المتغير التابع معادلة انحدار كل من التفويض(المتغير المستغل) و الفعالية التنظيمية(المتغير التابع) الصورة العامة لمعالة الانحدار المتعدد:

الصورة العامة لمعادلة الانحدار البسيط المقدرة:

معادلة انحدار كل من التفويض(المتغير المستغل) و الفعالية التنظيمية(المتغير التابع):
 = الفعالية التنظيمية
 = التفويض
تفسير معادلة الانحدار:

= وهي تعني أن متوسط الفعالية التنظيمية هو 13.500 في حالة أن المتغير المستقل يساوي صفرًا.

= 0.578 أي كلما تغير التفويض بمقدار واحد وحدة تزيد الفعالية التنظيمية بمقدار 57.8 % .

اختبار معنوية المتغير المستقل :
1- التفويض:

من الجدول رقم (19) نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t) للتعويض هي 0.000 وهي أقل من 0.05 عليه متغير التعويض معنوي بمعنى آخر

التعويض يؤثر على الفعالية التنظيمية أي ان الفرضية الثانية و التي تنص على « توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وتحقيق الفعالية التنظيمية الأعمال في الشركة السودانية للتوليد المائي » قد تحققت.

3.الفرضية الثالثة و التي تنص على « توجد علاقة إيجابية بين التفويض وتحقيق الكفاءة الإدارية في الشركة السودانية للتوليد المائي. «حيث يعتبر التفويض هو المتغير المستغل (x1) والكفاءة الإدارية التابع (y3) جدول رقم (20) يوضح معامل الارتباط ومعامل التحديد لمتغيرات

قيمة معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل \bar{R}^2
64.	41.	40.

من الجدول رقم (20) نجد أن قيمة الارتباط هي 0.64 وهو ارتباط طردي قوي بين التفويض(المتغير المستغل (x1) و الكفاءة الإدارية(المتغير التابع (y3)) ، معامل التحديد هو 0.41 ومعامل التحديد المعدل هو 0.40 أي أن 40 % من التغيرات التي تحدث في الكفاءة الإدارية سببها التفويض و 60 % من التأثيرات ترجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (21) يوضح جدول تحليل التباين

مصدر التباين S.O.V	مجموع المربعات Sum of Squares	درجات الحرية df	متوسط المربعات Mean Square	قيمة اختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	الاستنتاج
الانحدار	161.811	1	161.811	33.368	000.	دالة
البواقي	232.769	48	4.849			
المجموع	394.580	49				

من الجدول (21) نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (F) هي 0.00 وهي أقل من 0.05 عليه نموذج الانحدار الخطي البسيط معنوية أي أن معالة الخط البسيط وتمثل البيانات تمثيل سليم .

جدول رقم (22) يوضح معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط بين التفويض هو المتغير المستغل و الكفاءة الإدارية و المتغير التابع

القيمة الاحتمالية Sig	t	Standard-ized Coef-ficients	Unstandardized Coef-ficients		المتغيرات
		Beta	Std. Error	B	
000.	4.905		2.424	11.891	الثابت
000.	5.776	640.	112.	645.	التفويض

معادلة انحدار كل من التفويض(المتغير المستغل) والكفاءة الإدارية(المتغير التابع)

الصورة العامة لمعادلة الانحدار المتعدد:

$$y_i = \alpha_0 + \alpha_1 x_{i1} + \alpha_2 x_{i2} + \dots + \alpha_k x_{ik} + u_i$$

الصورة العامة لمعادلة الانحدار البسيط المقدرة:

$$\hat{y}_i = \hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_1 x_{i1}$$

معادلة انحدار كل من التفويض(المتغير المستغل) والكفاءة الإدارية(المتغير التابع):

$$y_i = \alpha_0 + \alpha_1 x_{i1}$$

الكفاءة الإدارية = y_i

التفويض = x_{i1}

تفسير معادلة الانحدار:

وهي تعني أن متوسط الكفاءة الإدارية هو 11.891 في

$$\alpha_0 = 11.981$$

حالة أن المتغير المستقل يساوي صفرًا.

$\alpha_1 = 0.645$ أي كلما تغير التفويض بمقدار واحد وحدة تزيد الكفاءة

الإدارية بمقدار 64.5 %

اختبار معنوية المتغير المستقل :

1- التفويض:

من الجدول رقم (22) نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (t)

التفويض هي 0.000 وهي أقل من 0.05 عليه متغير التفويض معنوي بمعنى آخر التفويض يؤثر على الكفاءة الإدارية أي ان الفرضية الثالثة و التي تنص على « توجد علاقة إيجابية بين التفويض وتحقيق الكفاءة الإدارية في الشركة السودانية للتوليد المائي.» قد تحققت.

أ. الفرضية الرابعة و التي تنص على « هل توجد اختلافات بين إجابات الباحثين علي توافر التفويض الإداري الذي يسهم في تحقيقا لأداء الإداري وفقا لمتغيرات الشخصية للعاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي.

الخاتمة:

ختاماً نجد أن الاهتمام بالموارد البشرية وفي ظل التطور المتسارع والمنافسة العالية في تزايد مستمر حيث تظهر أهمية الموارد البشرية في أنها هي تلك القوة الدافعة التي تحرك كافة العمليات اليومية في المنظمات وهي الأساس الذي يبنى عليه بناء تحقيق الأهداف وذلك من خلال ما يتوافر من طاقات بشرية مؤهلة تحتوي على قدر كاف من المعرفة المتخصصة أو الخبرة المهنية التي تُساعد المنظمات في التغلب على المشكلات التي تواجهها ، ما يؤدي إلى زيادة الكفاءة المهنية ، ورفع الفاعلية في المنظمة ، لتصبح المنظمة أكثر قدرة على المنافسة والتطور

ومن هنا كان لابد للمنظمات أن تسير قدماً في سبيل تبني تغييرات من شأنها خلق الكفاءة والمرونة في العمل والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الحديثة كالتمكين وتفويض السلطة واللامركزية

وأصبح التفويض من أهم الأدوات المستخدمة في الإدارة الجيدة فالقائد المبدع أو المدير الجيد يستخدم التفويض في إدارة المهام والأعمال التي يتكفل بها ، ويعتبر التفويض أحد أفضل الطرق التي من خلالها ان تعطي العمل الإداري والقيادي خصائص كثيرة .مما يؤدي الي رفع الأداء الإداري للعاملين وبالتالي الاسهام في تحقيق اهداف المنظمة.

النتائج والتوصيات: النتائج:

1. توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وبناء الثقة بين الرؤساء والمؤوسين في الشركة السودانية للتوليد المائي.

2. توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين التفويض وتحقيق الفعالية التنظيمية في الشركة السودانية للتوليد المائي .
3. توجد علاقة إيجابية بين التفويض وتحقيق الكفاءة الإدارية في الشركة السودانية للتوليد المائي.
4. توصلت الدراسة الي ان فهم وتعاطي التفويض للعاملين بالشركة السودانية للتوليد المائي المحدودة بلغت نسبته 47 % % من التطور الإيجابي الذي يحدث لرفع الأداء الإداري.

التوصيات:

1. إشاعة روح الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين ورفع روحهم المعنوية للاستفادة من طاقاتهم وقدراتهم لتهيئتهم عندما يتم تفويضهم لضمان الحصول علي أداء عالي .
2. ضرورة الاهتمام بتدريب العاملين في المستويات المختلفة علي استخدام السلطة قبل ان تفوض اليه وذلك بتنمية وتطوير القدرات القيادية لديهم
3. تشجيع العاملين علي مواجهة المشاكل واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.
4. تجنب المدراء الانفراد بالقرارات دون مشاركة المرؤوسين.
5. ضرورة مراعاة الدقة والتحديد في عملية توصيف الاختصاصات الوظيفية.
6. إدخال مهارة التفويض كأحد معايير تقييم أداء الرؤساء او المدربين.

الهوامش:

- (1) آدم محمد وادي، أثر تفويض السلطة على الأداء الإداري، (بحث غير منشور 2009م ، بحث لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
- (2) عايد سعدون العتيبي ، موقف القيادات الإدارية من تفويض السلطة وأثره على إنجاز الأعمال (بحث غير منشور 2008ك) بحث لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة الملك عبد العزيز).
- (3) حسام الدين خليل حرب ، أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على واقع تفويض السلطة لدى القيادات الإدارية في الوزارات الفلسطينية (بحث غير منشور 2011) بحث لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية غزة .
- (4) أبو اليسر الرفاعي أبو الحسن ، الكفاءة الإدارية وأثرها في تنمية الإيرادات مدخل تقييم الأداء (بحث غير منشور 2006) بحث لنيل درجة الماجستير في الإدارة العامة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
- (5) زياد محمد عبد ، أساسيات علم الإدارة ، ط 1 (الأردن ناشرون وموزعون ، 2010) ص 131
- (6) عبد الغفار حنفي ، أساسيات علم الإدارة الوظائف والممارسات الإدارية ، (الإسكندرية : الدار الجامعية 2009) ص 239.
- (7) نواف كنعان ، القيادة الإدارية ، دار الثقافة ، 2002م) ص 240.
- (8) سامح عامر ، علاء قنديل ، التطوير التنظيمي (عمان : دار ، 2010) ص، 152- 153.
- (9) خالد عودة احمد حشيش درجة ممارسة القيادات الإدارية بمديرية التربية والتعليم لتفويض السلطة وعلاقتها بالأداء ، (بحث غير منشور 2013) بحث لنيل درجة الماجستير في أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- (10) تمت الزيارة بتاريخ 2021/1/2م // <https://www.facebook.com/edaraelmWfan/posts> 1733475443370206
- (11) محمد سرور الحريري ، قواعد التحليل النفسي والمعالجة النفسية ، والكونية الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2016) ، ص 1417.
- (12) راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، (الدار الجامعة للطبع والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2000م ص 21.
- (13) زيد صالح حسن، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي (بحث منشور 2009م لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة حلوان، مصر
- (14) العلوم التربوية، عناصر ومحددات الأداء المهني ، 2500 ، www.e3arai.com تمت الزيارة بتاريخ 2021/4/29م.
- (15) الهواري سيد ، الإدارة الأصول والأسس العلمية ، (القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1987م) ص ، 79
- (16) د. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، ص 560.

المصادر والمراجع:

- (1) زياد محمد عبد ، أساسيات علم الإدارة ، ط 1 (الأردن ناشرون وموزعون ، 2010) ص 131.
- (2) عبد الغفار حنفي ، أساسيات علم الإدارة الوظائف والممارسات الإدارية، (الإسكندرية : الدار الجامعية 2009) ص 239.
- (3) نواف كنعان ، القيادة الإدارية ، (دار الثقافة ، 2002م) ص 240.
- (4) راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، (الدار الجامعة للطبع والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2000م ص 21.
- (5) عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، ص 560.
- (6) الهواري سيد ، الإدارة الأصول والأسس العلمية ، (القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1987م) ص ، 79
- (7) عسكر سيد احمد ، أصول الإدارة ، (دبي ، دار العلم للتوزيع ، 1997م)، ص 17
- (8) عبد الرحمن عليان ، لامواز البرامج والمحاسبة عن الأداء، (القاهرة : مؤتمر تحدث نظم الموازنة والمراقبة عن الأداء 2002م).
- (9) سامح عامر ، علاء قنديل ، التطوير التنظيمي (عمان : دار الفكر ، 2010) ص، ص 152- 153.
- (10) محمد سرور الحريري ، قواعد التحليل النفسي والمعالجة النفسية، والكونية الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2016)، ص 1417.
- (11) آدم محمد وادي ، أثر تفويض السلطة على الأداء الإداري ، (بحث غير منشور 2009م ، بحث لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
- (12) عايد سعدون العتيبي ، موقف القيادات الإدارية من تفويض السلطة وأثره على إنجاز الأعمال (بحث غير منشور 2008ك) بحث لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة الملك عبد العزيز).
- (13) حسام الدين خليل حرب ، أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على واقع تفويض السلطة لدى القيادات الإدارية في الوزارات الفلسطينية (بحث غير منشور 2011) بحث لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة .

(14) الدين خليل حرب ، أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على واقع تفويض السلطة لدى القيادات الإدارية في الوزارات الفلسطينية (بحث غير منشور 2011) بحث لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة.

(15) أبو اليسر الرفاعي أبو الحسن ، الكفاءة الإدارية وأثرها في تنمية الإيرادات مدخل تقييم الأداء (بحث غير منشور 2006) بحث لنيل درجة الماجستير في الإدارة العامة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

(16) زيد صالح حسن، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي (بحث منشور) 2009م لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة حلوان، مصر .

(17) خالد عودة احمد درجة ممارسة القيادات الإدارية بمديرية التربية والتعليم لتفويض السلطة وعلاقتها بالأداء ، (بحث غير منشور 2013) بحث لنيل درجة الماجستير في أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .

تمت الزيارة بتاريخ 2021/4/29 م. www.e3arai.com (18)

(19) <https://www.facebook.com/edaraelmWFan/posts> تمت الزيارة بتاريخ 2021/2/20

أثر الأزمة السورية على الأمن الإنساني (2011 - 2022م)

باحث - كلية العلوم السياسة والدراسات الاستراتيجية
جامعة الزعيم الأزهرى

أ. خوجلي عليش خوجلي عوض السيد

المستخلص:

تناول هذه الدراسة أثر الأزمة السورية على الأمن الإنساني، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأزمة السورية على الأمن الإنساني، كما تهدف إلى التعرف على أثر الأزمة السورية على الأمن الإقليمي والدولي. تناقش إشكالية الدراسة مدى تأثير الصراع في سوريا على الأمن الإنساني إقليمياً ودولياً وما هي أبرز مظاهر الأمن الإنساني في سوريا. تستخدم الدراسة كل من المنهج التاريخي والمنهج الوصفي للتعرف على أسباب الأزمة السورية وأهم المراحل التي مرت بها، كما تستخدم المنهج التحليلي للتعرف على مدى تأثيرات الأزمة على الأمن الإنساني ومحلياً وإقليمياً ودولياً. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أثرت الأزمة السورية على جميع نواحي حياة الإنسان السوري محلياً وإقليمياً ودولياً. ويمثل اللاجئون السوريون أزمات متحركة إقليمياً ودولياً، وفشلت جميع محاولات إنهاء الأزمة السورية نظراً لتعقيد الأزمة والأطراف الفاعلة فيها. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، من أهمها: على المجتمع الدولي والإقليمي بذل مزيد من الجهود لحل الأزمة السورية. على المجتمع الدولي والإقليمي العمل على استضافة اللاجئين السوريين ومحاولة توفير أوضاعهم. على المجتمع الدولي والإقليمي ممارسة المزيد من الضغوط على النظام الحاكم في سوريا من أجل بناء حوار يؤدي إلى انتقال ديمقراطي.

The impact of Syrin crisis on human security (2011- 2022AD)

Khoglyi alesh Khoglyi awaed seed

Abstract:

This paper deals with the impact of the Syrian crisis on human security. This paper aims to identify the impact of the Syrian crisis on human security, and also aims to identify the impact of the Syrian crisis on regional and international security. The problematic of the paper discusses the extent to which the conflict in Syria affects human security regionally and internationally, and what are the most prominent manifestations of human security in Syria. The paper uses both the historical method and the descriptive method to identify the causes of the Syrian crisis and the most important stages it has gone through. It also uses the analytical method to identify the extent of the crisis's effects on human security, locally, regionally and internationally. The paper reached a set of results, the most important of which are: The Syrian crisis has affected all aspects of the life of the Syrian person locally, regionally and internationally. The Syrian refugees represent mobile crises regionally and internationally, and all attempts to end the Syrian crisis have failed due to the complexity of the crisis and the actors involved in it. The paper came out with a set of recommendations, the most important of which are: The international and regional community should make more efforts to solve the Syrian crisis. The international and regional community should work to host the Syrian refugees and try to reconcile their situation. The international and regional community must exert more pressure on the ruling regime in Syria in order to build a dialogue that leads to a democratic transition.

Keywrds: Crisis, Human, security, displaced, refugees, geopolitics.

الإطار المنهجي:

مقدمة:

اثر استمرار الصراع في سوريا سلبا على الأمن الإنساني الذي يتمثل في الدمار الكبير الذي لحق بالمؤسسات السورية بالإضافة إلى تشرذم الإنسان السوري في شكل نازحين ولاجئين إلى دول الجوار مما سبب عبء عليها تمثل في مجموعة من الاضطرابات الأمنية وظهور التنظيمات الإرهابية بالإضافة إلى انتشار السلاح وتجارة المخدرات والإتجار بالبشر بل تجاوز الأثر الدول الإقليمية إلى دول أوروبا وذلك من خلال ازدياد موجات الهجرة إلى أوروبا عبر الطرق الشرعية والغير شرعية، وفيما يلي تحاور هذه الدراسة التعرف على مدى تأثير الصراع في سوريا على الأمن الإنساني.

إشكالية الدراسة:

تناقش إشكالية الدراسة مدى تأثير الصراع في سوريا على الأمن الإنساني إقليمياً ودولياً وما هي ابرز مظاهر الأمن الإنساني في سوريا. ويمكن إشكالية الدراسة من خلال سؤال رئيسي، إلى أي مدى اثر طول أمد الصراع السوري على الأمن الإنساني.

أسئلة الدراسة:

1. ما هي ابرز مظاهر تأثير الصراع السوري على الأمن الإنساني.
2. إلى أي مدى نجحت محاولات فرض الصراع السوري في الحد من تأثيره على الأمن الإنساني.
3. ما هو مستقبل الأمن الإنساني في ظل استمرار الصراع.

فرضية الدراسة:

قامت الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسية:

1. اثر استمرار الصراع في سوريا سلبا على الأمن الإنساني.
2. تتمثل اهم مظاهر تأثير الصراع في سوريا على الأمن الإنساني في تدمير المنشآت المدنية، تشرذم المواطنين ما بين نازحين ولاجئين، بالإضافة إلى زيادة نسبة الفقر وانعدام التنمية.

منهجية الدراسة:

تستخدم الدراسة كل من المنهج التاريخي والمنهج الوصفي للتعرف على أسباب الأزمة السورية وأهم المراحل التي مرت بها، كما تستخدم المنهج التحليلي للتعرف على مدى تأثيرات الأزمة على الأمن الإنساني ومحلياً وإقليمياً ودولياً.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأزمة السورية على الأمن الإنساني، كما تهدف إلى التعرف على أثر الأزمة السورية على الأمن الإقليمي والدولي.

حدود الدراسة الزمانية والمكانية:

تمثل الفترة ما بين (2011م - 2021م) الحدود الزمانية بينما تعتبر الجمهورية السورية هي الحدود المكانية للدراسة.

الكلمات المفتاحية: الأزمة ، الأمن الإنساني ، نازحين ، لاجئين ، جيوبوليتيك **الآثار والتداعيات المحلية للأزمة السورية:**

كانت سوريا من بين الدول التي تحول فيها الحراك إصلاحياً إلى «ثورة شعبية» بعد إمعان النظام فيها بولوج الحل الأمني، كما وفر مبررات لاستمرارها ولتتحول جزء منها إلى حمل السلاح والتدخلات الخارجية بمستويات مختلفة إقليمياً ودولياً، وتندرج الأزمة السورية ضمن الأزمات المركبة متعدد الأبعاد على مستوى السلطة والمجتمع، فهي أشبه بلوحة فسيفساء، غاية في التشابك والتعقيد وأي تفسخ فيها بشكل غير واع لن ينال من البيئة السورية الداخلية فحسب، وإنما أيضاً من دول الجوار الجغرافي وفي هذا المبحث سيتم استعراض تداعيات الأزمة على النحو الآتي:

أولاً: تداعيات الأزمة السورية على الجانب السياسي:

لقد بدأت الأزمة السورية حالة تقليدية من الصراع الداخلي في شين توزيع السلطة والثروة في بلد يحكمه نظام حكم استبدادي لم يكتف باحتكار مصادر القوة، بل أضفى على نفسه نود من القداسة التي ترفض جميع أشكال المشاركة، لكن موقع سوريا الجيوبوليتيكي وفشل النظام في معالجة وإدارة الأزمة سرعان ما أسهم في عسكرة الأزمة، الأمر الذي أدى إلى وقوعها في دائرة الاستقطاب إقليمي التي عملت على تحويل الحركة الاحتجاجية عن مطالبها التنموية من خلال إثارة العامل الطائفي خاصة في المدن المختلطة وأسهم في حدوث الأزمة.

ومما سبق نستنتج تداعيات الأزمة على ملامح الحياة السياسية في سوريا⁽¹⁾:

- انقسام بنيوي وتفريغ بعض المدن من سكانها وتدمير المجتمع

المدني من خلال التطهير المتبادل من قبل التيارات المتطرفة لكلا طرفين، ويتضح ذلك من قول عزمي بشارة: «إن ثورة تقوم على تجييش طائفي أو هوياتي بشكل عام، وينقسم من خلالها المجتمع إلى هويات لن تقود إلى تعددية سياسية وفكرية في إطار المجتمع ككل، بل تقسيم المجتمع إلى مجتمعات، ولا يلبث أن يأخذ هذا التشرذم شكل مجتمعات تفضي إلى انقسام في كيانات سياسية مفدرلة في الاحتمال الأسوأ».

- نقل الأزمة من الأطراف إلى المركز وتريف المدن وانعدام الأمن ما أدى إلى انعدام الاستقرار السياسي في بعض المناطق السورية، وانتشار ظاهرة الاختطاف المسيس من قبل النظام والمعارضة.
- فشل المعارضة في بناء قيادة موحدة قادرة على إدارة المرحلة الانتقالية.
- حدوث اختلالات أمنية وانتشار ظاهرة التطرف الجهادي على الحدود مع دول الجوار بسبب تزايد أعداد النازحين والمهاجرين قسراً، ما أدى إلى تزايد نفوذ الجماعات الإسلامية المحاربة ضمن المعارضة المنشورة على الحدود، ونظراً لعدم قدرة النظام على تأمين الحدود، الأمر الذي قد أسهم في انتقال الأزمة والعنف إلى دول الجوار السوري، وتحولها إلى أزمة إقليمية الأمر الذي أسهم في انتقال العنف الطائفي من الداخل إلى دول الجوار في ظل حركة السوريين، إذ أصبحوا بشكل متزايد مكوناً من مكونات السياسة اللبنانية الداخلية بكل صراعاتها وجذورها الطائفية، كما أسهم تدفق اللاجئين إلى تغير موازين القوى داخل الطائفة السنية نفسها لصالح تصاعد دور التيار السلفي في طرابلس وصيدا، إضافة إلى تزايد مخاوف الأردن من تسلل العناصر الجهادية داخل الأردن في ظل انعدام الأمن، كما يخشى الأردن استهدافه من قبل النظام السوري نتيجة فتحه الأبواب أمام اللاجئين السوريين، أما بالنسبة للعراق فقد تزامن تدفق اللاجئين على العراق مع وجود حركة عسكرية مسلحة القاعدة للقتال في سوريا، حيث أصبحت سوريا ملجأ للعناصر المتطرفة بجانب تهريب السلاح الأمر الذي أحدث تداعيات خطيرة على استقرار العراق وتعزيز موقع السنة في مواجهة حكومة المالكي ذات الأغلبية الشيعية⁽²⁾.

- انحسار سلطة الدولة وغياب دور الحكومة المركزية على أجزاء وواسعة من البلاد، وتراجع قدرة المؤسسات الحكومية على القيام بواجباتها في حفظ الأمن، الأمر الذي أدى إلى تمزيق الدولة وانهيار وتفسخ وحدة المجتمع في مناطق عديدة من سوريا.
 - استمرار اعتماد الحل الأمني والعسكري من قبل السلطات المركزية، وتطور العنف المسلح بين كافة أطراف الأزمة السورية، ما أدى إلى خروجها من أيدي السوريين وتزايد التدخل والاستقطاب إقليمي والدولي لطرفيها سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
- ثانياً: تداعيات الأزمة السورية على الجانب الاجتماعي والإنساني:**

لقد أثرت الأزمة السورية بشكل سلبي في الوضع أنساني وخل في اختلالات كبيرة في البنية الاجتماعية وأحدثت آثارا كارثية على المجتمع السوري اجتماعيا وإنسانيا بالرغم من تنامي دور المجتمع المدني، إلا أن الأزمة أدت إلى تدهور في العلاقات الاجتماعية وأدت إلى انتشار التطرف والتعصب، وتأثرت سلبا بالقيم والأعراف الاجتماعية من خلال تأجيج سلوكيات الانتقام، مما أدى إلى فقدان الانسجام والتضامن بين مكونات النسيج الاجتماعي السوري وتعميق الفجوة الاجتماعية، نظرا لأن حدوث الأزمة أدى إلى تغير كبير في التوزيع السكاني ضمن الأراضي السورية نتيجة تزايد معدل الوفيات بشكل مباشر وغير مباشر بسبب اشتداد العنف المسلح وتجاهل الوصول إلى الرعاية الصحية⁽³⁾، وكذلك تزايد أعداد النازحين قسرا الذين فروا من مدنهم وقراهم خاصة في مناطق التوتر، كحمص وادلب ودرعا ودير الزور وحلب وريف دمشق خوفاً من بطش النظام وتنكيله أو وحشية المعارضة واعادة توزيعهم في مناطق أخرى ضمن محافظاتهم أو في المناطق الداخلية، وقد بلغ عدد النازحين حوالي 4.25 مليون نازح في المناطق الداخلية⁽⁴⁾.

كما أحدثت الأزمة السورية تغيرا في طبيعة التركيبة الديموغرافية واختلالات عديدة لدى الدول المستضيفة للاجئين، الأمر الذي بات يشكل تهديدا للاستقرار الداخلي ويمثل ضغطا على البيئة الاقتصادية والاجتماعية لدول الجوار المستضيفة للاجئين السوريين تحديدا، كالعراق والأردن ولبنان وتركيا، وهذه الدول التي وجدت مواردها الخاصة تحت ضغط كبير نتيجة اضطراها لتلبية احتياجات اللاجئين الذين تم تشريدهم وتهجيرهم قسرا، وقد ناهز عدد

اللاجئين في الدول الثلاث وفي المناطق الداخلية «المليونين» والرقم مرشح للزيادة مع الوقت، ومع استمرار الظروف نفسها ومع ازدياد قمع النظام وبطشه، ويعيش اللاجئون في ظروف اقتصادية وصحية وتعليمية واجتماعية سيئة جداً. لقد تجاوز عدد اللاجئين السوريين في تركيا 150 ألف لاجئاً يعيشون في أربعة عشر مخيماً وفقاً لتصريحات رئيس الوزراء التركي رجب طيب أردوغان في يناير 2013، بينما بلغ عددهم في لبنان 200 ألف لاجئاً في مناطق طرابلس وبيروت والبقاع، بينما بلغ عدد اللاجئين السوريين في الأردن حوالي 290 ألف لاجئاً، يوجد 62 ألف منهم في مخيم الزعتري للاجئين، إضافة إلى 70 ألف لاجئ في العراق، يوجد منهم 58 ألف لاجئ في إقليم كردستان العراق⁽⁵⁾. وهناك سبب آخر يحتم على المجتمع الدولي ألا يغض الطرف عن التحديات إنسانية التي تخلقها هذه الصراعات، وهو الحرمان والتهجير وتشريد العائلات التي تعيش ظروف إنسانية قاسية يؤدي في غالب الأمر لتأجيج التوترات المذهبية والعرقية، الأمر الذي قد استغله المتطرفون لمصالحهم الخاصة، وإذا ما نجحوا في ذلك فإن مهمة بناء هذه المجتمعات بعد انتهاء الأزمة تصب أصعب بكثير وربما ستكون مستحيلة⁽⁶⁾.

وتتمثل تلك التحديات التي خلفتها الأزمة السورية على الصعيد الإنساني

والاجتماعي في:

- تفاقم الأزمات الاجتماعية وتردي الأوضاع المعيشية وانتشار الفقر وزياداً نسبة الفقراء ووصولها إلى مستويات قياسية، وتزايد التفاوت في توزيع الدخل والثروات، مما يعني تناقص الخدمات المقدمة للقطاعات الصحي والتعليمي، وقد دفعت تلك الأزمة إلى فقدان سوريا جزءاً مهماً من البنية التحتية وأرس المال البشري، الأمر الذي يتطلب العديد من السنوات لتعويض وهما ونتيجة لخفض إنفاق العام في قطاع التعليم أضاف مزيداً من التعقيد على الوضع التعليمي وإنساني، إذ أن هذا التخفيض في إنفاق سيحد من قدرة الحكومة على التدخل بحلول علاجية في المناطق الساخنة لمعالجة الآثار النفسية والاجتماعية للنزاع على الأطفال⁽⁷⁾.
- يعيش اللاجئون أوضاعاً صعبة في ظل نقص الغذاء وافتقارهم للمأوى المناسب، مما أدى إلى انتشار الأوبئة والأمراض في مخيمات

اللاجئين والنازحين؛ نظرا لتعذر تقديم الخدمات الإغاثية والمساعدات الإنسانية بالشكل الكافي، رغم الجهود المبذولة من قبل الاتحاد الأوروبي والمنظمات الإنسانية التي رصدت 400 مليون يورو لعام 2013م، بهدف مساعدة منظمات المجتمع المدني على تقديم الخدمات الأساسية للاجئين.

- التضخم السكاني الذي ستعاني منه المدن المستضيفة للنازحين إذ أن أغلبهم نزح إلى المحافظة وسكنوا في مركز المدينة، وحتى في أطرافها البعيدة وقد لا يفكر الكثير منهم بالعودة مجدداً إلى مناطقهم الأصلية التي نزحوا منها مما يؤدي إلى تدمير النسيج الاجتماعي المكون للمجتمع السوري.

يتضح من ذلك أن اللاجئين والنازحين السوريين يواجهون وضعاً صعباً ويمثلون مشكلة كبرى للداخل السوري وتحدياً لدول الجوار، إلا أن المستقبل القريب لا يحمل حلاً قريباً لهم بل من المتوقع تزايد أعدادهم في ظل تصاعد العنف المسلح من قبل النظام والمعارضة وتضائل أفق الحل السياسي، الأمر الذي أسهم في إفراز جماعات متطرفة على الحدود وداخل دول الجوار مستغلة حالة انعدام الأمن، أو يمكن استخدام اللاجئين كدراسة ضغط من قبل قوى معينة إضافة إلى ظروفهم الإنسانية التي توفر بيئة ملائمة لتجنيد المتطرفين في ظل الغياب الأمني.

ثالثاً: أثر الأزمة السورية على الواقع الإنساني الفلسطيني:

لقد تأثر الوجود الفلسطيني بتحويلات الواقع السياسي السوري، فمنذ بدء الأزمة السورية عام 2011 وشمولها مختلف البقاع السورية بات من الضروري بمكان أن يتأثر اللاجئون الفلسطينيون بهذا المشهد السياسي، حيث كان وجود وانتشار اللاجئين الفلسطينيين في أغلب المدن السورية على امتداد أكثر من ستة عقود أن جعل منهم مكوناً ذا خصوصية هوياتية من مكونات النسيج السوري وبحكم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في تطويرها تشريعات قانونية متعاقبة، وفرت للاجئين الفلسطينيين في سوريا سهولة الانخراط والاندماج في مختلف المجالات والميادين السورية وعندما لاحت رياح التغيير في سوريا وهي في طورها السلمي بدا أن ثمة اختباراً جديداً لمحتوى ومنسوب تأثير الأوساط الفلسطينية بما يدور من حولها، ولكيفية تفاعلها مع

حراك الأزمة السورية ومبنى نظرتها السياسية والأخلاقية لطرفي الأزمة بعد أن أصبحت في مرمى التدايعات المباشر لهذه الأزمة، فظهرت مستويات متعددة من التأثير والتفاعل والترابط بين كلا الواقعين⁽⁸⁾. وكشفت مسارات الأزمة وتدايعاتها السياسية والإنسانية عن مواقف وردود أفعال فلسطينية حيث فضل بعضها عدم التدخل بالشين الداخلي السوري لقناعته بضرورة بقاء الفلسطينيين على مسافة من الأزمة، وقد مثل ذلك المسار منظمة التحرير الفلسطينية، بينما فضل بعضها دعم النظام واعتبر ما يحدث في سوريا مؤامرة تحاك ضد النظام السوري لانزعاجها من موقعها في الممانعة ودعم المقاومة وفك عرى التحالف بينها وبين حزب الله، وقد مثل هذا الاتجاه الجبهة الشعبية القيادة العامة، بينما أرت حماس في دعم المعارضة واجبا سياسيا نظرا لتوافق المصالح بين حماس والإخوان المسمين بعد تحول ميزان القوى في مصر وتركيا لصالح المعارضة⁽⁹⁾. وبذلك أصب الحديث عن الخصوصية الفلسطينية في السياق السوري العام ذا توظيفات سياسية أكثر منه حقيقة يمكن لها الصمود أمام فروض ولوازم العيش المشترك ومفاعيل متغيراته على الفلسطينيين أنفسهم مع تصاعد وتأثر الصراع الذي طال المخيمات الفلسطينية بصور مباشرة، لاسيما بعد التطورات المأساوية التي يشهدها مخيم اليرموك والتحديات المصيرية التي تواجه الفلسطينيين على وقع تقدم الخيارات الكارثية التي تعصف بالواقع السوري، من جهة لم تؤد دعوات الحياد التي أطلقتها أغلب الفصائل منذ بدايات الحراك السوري فعليا إلى تحييد المخيمات وتجنبيها تدايعات الواقع المشتعل حولها، إلا أن مخيمات اللاجئين الفلسطينيين تأثرت بواقع الأزمة بفعل ضراوة النظام في معاقبته للبيئات الشعبية الحاضنة للمعارضة، الأمر الذي أفضى إلى طغيان الالتزام الأخلاقي على مفهوم الحياد السياسي وتعقيداته الواقعية خاصة بعد سيطرة كتائب الجيش الحر على مخيم اليرموك مبرر ذلك بينها إجراءات تكتيكية ومؤقتة لاستكمال زحفها إلى قلب مدينة دمشق، ورفض قيادات هذه الكتائب الانسحاب من أحياء المخيم فيما بعد، ما أدى إلى نزوح الفلسطينيين في مشهد أعاد إلى الأذهان الغريبة الفلسطينية في فصلها الأشد قسوة وإيلاما⁽¹⁰⁾، حيث غادر 75% من سكان مخيم اليرموك البالغ عددهم 200 ألفاً إلى مناطق قدسيا وضاحيتها، بينما نزق 90% من أهالي مخيم «سبينة» البالغ عددهم 30 ألف إلى مناطق الكسوة، بينما نزق 50% من أهالي مخيم «خان

الشيخ» البالغ عددهم 20 ألف إلى القنيطرة، وكذلك نزوق 95% من أهالي مخيم درعا البالغ عددهم 10 آلاف⁽¹¹⁾. وهناك من الفلسطينيين من غادر سوريا إلى دول الجوار بحثاً عن الأمن، حيث بلغ عدد اللاجئيين الفلسطينيين المهاجرين إلى لبنان 53 ألف لاجئ فلسطيني، بينما ذهب إلى الأردن 85000 لاجئاً فلسطينياً، بحثاً عن الأمن⁽¹²⁾. ومن هنا يتبين أن اللاجئيين الفلسطينيين البالغ عددهم 540000 نسمة حسب تقارير الأمم المتحدة قد وجدوا وضعاً سياسياً أسوأ من اللاجئيين السوريين نظراً للقيود المفروضة عليهم في دول الجوار⁽¹³⁾.

رابعاً: تداعيات الأزمة السورية على الجانب الاقتصادي:

اتسمت الأزمة السورية بالتعقيد في ظل عوامل متشابكة متداخلة يصعب الفصل بينها أنتجت من الركود، الأمر الذي كان له انعكاسات كارثية على الجانب الاقتصادي وتسببت بإدخال أكثر من ستة ملايين شخص في دائر الفقر وبعضهم الفقر المدقع، هذا بالإضافة إلى مشاكل البطالة والانعكاسات السلبية الاقتصادية التي خلفتها الأزمات منذ 2011م.

اقتصادياً تركزت الآثار الاقتصادية في انخفاض الناتج المحلي ومعدلات الاستهلاك والاستثماري والتجارة الداخلية والخارجية، كما تأثرت المالية العامة بارتفاع عجز الخزينة وعبء الدين العام وتدهور سعر صرف العملة، وما تبعها من مشاكل اجتماعية أخلاقية أهمها:

- ارتفاع معدلات التضخم نتيجة انخفاض الإيرادات الحكومية بنحو 25% عام 2012 نتيجة الحظر المفروض على العائدات النفطية المقدر بنحو 4 بلايين دولار⁽¹⁴⁾.
- فقدان النظام السيطرة على الجزء الأكبر من الأراضي الغنية بحقول النفط، وخضوع جزء منها لسيطرة حزب الاتحاد الديمقراطي الكردي في الشمال الشرقي، وجزء آخر لسيطرة المعارضة الإسلامية (في المنطقة الشرقية على مقربة من دير الزور)، وهذا ما يفسر تراجع البنية التحتية الخاصة بقطاع الطاقة، حيث تراجع إنتاج النفط الخام الذي كان يبلغ 380 ألف برميلاً في اليوم قبل الأزمة إلى 20 ألف برميل يومياً بحلول منتصف العام 2013. أما إنتاج الغاز فقد انخفض بمعدل الثلث، ويعزى هذا التراجع المعتدل نسبياً إلى وجود حقول الغاز في المناطق التي لاتزال خاضعة تحت سيطرة النظام، مثل تدمر وحماه. قبل الأزمة⁽¹⁵⁾.

- فرض العقوبات الاقتصادية على مقدرات النظام السوري أسهم في هجرة رؤوس الأموال والخبرات البشرية إلى الخارج، وهرب ما يقدر بنحو 22 مليار دولار من رؤوس الأموال للخارج، مما أدى إلى انكماش الاقتصاد السوري بما نسبته 30% إلى 40% في عام 2012، وخروج ما يزيد على 60% من رجال المال والأعمال السوريين للخارج(16).
- تدمير البنية التحتية، وانهيار القطاع الصناعي في العديد من المدن السورية، فقد توقف 3360 منشئ عن البناء و677 منشئ عن الإنتاج وخروج 87484 عاملاً من عملهم في تلك المدن.
- كما أثرت الأزمة على مدينة حلب التي تمثل العاصمة الاقتصادية لسوريا بشكل خاص فبحسب تقرير صادر عن بنك بيبيلوس، توقعت نحو 75% من المنشآت الإنتاجية عن العمل في تلك المدينة، كما انخفض عدد العاملين فيها إلى 8400 عامل من أصل 38800 عامل. مما اضطر النظام لنقل المدينة الصناعية من منطقة الشيخ نجار إلى حي الجميلية في مدينة حلب. وقد أسهم ذلك الأمر في تعطيل الدور الاقتصادية وارتفاع معدلات البطالة داخل سوريا(17).
- تراجع حجم الإنتاج والنتائج المحلي، وتراجع معدل الصادرات، ونمو القطاعات الاقتصادية الأمر الذي أدى إلى انخفاض سعر صرف الليرة السورية بشكل كبير.
- ارتفاع تكاليف الإنتاج بسبب ارتفاع أسعار الوقود والطاقة فازدادت تكلفة الإنتاج وارتفعت الأسعار مما أدى إلى انتشار ثقافة الغلاء وعم مناخه.

الآثار الإقليمية والدولية للأزمة السورية: البلدان الإقليمية المضيفة:

يمكن تدفق البشر بأعداد كبيرة أن يزعزع استقرار المجتمعات في حال لم يتم التعامل معه بالطريقة المناسبة. في هذا السياق، ارتفع منسوب انعدام الاستقرار في البلدان المضيفة بالتوازي مع تفاقم أزمة اللاجئين السوريين. ومن الأهمية بمكان أن ندرك أن كل من هذه البلدان يواجه تحديات خاصة به في تعامله مع الأزمة. فلقد تحملت ثلاثة بلدان مجاورة وهي تركيا ولبنان والأردن لوحدها عبء استضافة معظم اللاجئين السوريين البالغ عددهم 4.9 مليوناً، فيما توزع من تبقى منهم على العراق ومصر وباقي دول شمال إفريقيا. وفي

حين انشغل المجتمع الدولي والدول المجاورة لسوريا في تبادل الملامة بشأن ضعف الاستجابة لتدفق اللاجئين، تجدر الإشارة إلى أن كل من تركيا ولبنان والأردن كان يواجه تحديات جسام قبل اندلاع الحرب، ومن شأن موجات اللجوء المماثلة أن تدفع المنطقة برمتها نحو أزمة أكثر اشتدادا. بالإضافة إلى ذلك، ساهم اللاجئين السوريون بشكل كبير في ارتفاع موجة الهجرة باتجاه القارة الأوروبية برا وبحرا، ما يسلب الضوء على الأثر المباشر لتدفق اللاجئين على الأمن الإقليمي والدولي، إذ تضطر الدول إلى تخصيص الموارد لمواجهة هذه المشكلة على حساب مسائل أساسية أخرى.

لقد فشلت محاولة إلزام اللاجئين بالعيش في مخيمات إلى حد كبير، وذلك بسبب اكتظاظ هذه المخيمات ونقص التمويل اللازم لها، وانتقل معظم اللاجئين في البلدان الإقليمية المضيئة إلى المدن بحثا عن فرص عمل تندر داخل المخيمات. من ناحية أخرى، من شأن الحظر أو القيود المفروضة على تصاريح عمل اللاجئين أن يؤدي إلى إغراق أسواق العمل غير النظامية في بلدان كلبنان والأردن، ما يخفف منسوب تقبل المجتمعات المحلية للأعداد الكبيرة من اللاجئين. على سبيل المثال، رفضت الحكومة اللبنانية فكرة إنشاء مخيمات رسمية خوفا من تحولها إلى مستوطنات دائمة كما الحال مع مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، واستعاضت عن هذا الاقتراح بتجمعات غير رسمية فيخيم تديرها منظمات الإغاثة الإندسانية في معظم الأحيان⁽¹⁸⁾، وقد آثرت بلدان الخليج العربي، أي السعودية وقطر وعمان والبحرين والإمارات والكويت التركيز على الحلول المباشرة، مع اعتماد حلول مرحلية مثل إصدار تأشيرات عائلية وتأشيرات عمل لاستقبال الوافدين السوريين المتأثرين بالأزمة. وفيما يستمر وضع اللاجئين السوريين في البلدان الإقليمية المضيئة بالتدهور، يتشجع عدد متزايد منهم لخوض غمار رحلة هجرة محفوفة بالمخاطر للوصول إلى أوروبا. وكما اختبر الاتحاد الأوروبي عن كثب، فقد لعب تدفق اللاجئين السوريين إلى أوروبا دوائر أساسيا في تهديد نسيج الوحدة الأوروبية التي كان لضمان الأمن الدولي البعيد الأمد حيازة كبيرا في تأسيسها.

أوروبا وأزمة اللاجئين:

أدى شح الفرص المتاحة للاجئين السوريين في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى أزمة تدفق اللاجئين إلى أوروبا التي استقطبت اهتمام العالم ولم

تنته فصولاً. فالإ جانب الجاليات المهاجرة من الشرق الأوسط وأفريقيا وجنوب آسيا، يشكل اللاجئون السوريون جزءاً كبيراً من المهاجرين الذين يطلبون اللجوء أو يقصدون أوروبا هرباً من النزاعات أو الاضطهاد. وقد واجهت دول الاتحاد الأوروبي مشاكل كبيرة نتيجة تدفق أعداد هائلة من اللاجئين والمهاجرين. وتشير المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين إلى أن قرابة 900.000 سوريا طلبوا اللجوء بين أبريل 2011 وأكتوبر 2016م⁽¹⁹⁾، لكن هذا الرقم لا يتضمن آلاف الأشخاص الذين قاموا بالرحلة المضنية - والمميتة في أغلب الأحيان - إلى أوروبا من دون تقديم طلب لجوء رسمي.

في العام 2015، شكل اللاجئون السوريون نسبة النصف تقريباً من أصل مليون مهاجر وصلوا إلى أوروبا، مما جعلهم أكبر مجموعة من جنسية واحدة⁽²⁰⁾. وتشير الأرقام الصادرة عن المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين إلى أن 80.000 لاجئاً إضافياً وصلوا إلى أوروبا عن طريق البحر بين يناير ونوفمبر 2016م⁽²¹⁾. وفي ظل حركة النزوح الكثيفة ندحو أوروبا، باتت الحكومات الأوروبية مضطرة للتعامل مع مشاعر الحقد والقلق لدى السكان المحليين، الذين يخشون استغلال الجماعات الإرهابية لأزمة اللاجئين السوريين للتسلل إلى العمق الأوروبي. وقد تأكدت هذه المخاوف إثر الهجمات الإرهابية التي استهدفت دول الاتحاد الأوروبي في الآونة الأخيرة، والتي نفذها أشخاص دخلوا أوروبا بحجة اللجوء، ودفعت بالحكومات الأوروبية إلى فرض سياسات أكثر تشدداً على طالبي اللجوء في بلادها.

في بداية أزمة اللاجئين، أبدى عدد من دول الاتحاد الأوروبي كالألمانيا والسويد استعداده لاستقبال الأشخاص الذين يحتاجون إلى الحماية الدولية باعتباره واجباً إنسانياً. لكن، في ظل التزايد المطرد لعدد اللاجئين والمهاجرين الذين يدخلون أوروبا، أخذت أزمة اللاجئين السوريين منحى سياسياً بشكل متزايد؛ فتم تعديل قوانين الهجرة للحد من تدفق اللاجئين، وأدى تعاضم المشاعر المعادية للاجئين إلى ظروف تهدد استمرارية منطقة شنغن الأوروبية ذات الحدود المفتوحة، والتي يعتبر كثيرون أن زوالها يلغي الحاجة إلى الاتحاد الأوروبي. وقد ردت الدول الواقعة على الطريق الأكثر استخداماً من قبل المهاجرين - وبالتحديد دول البلقان - على حركة الأشخاص الكثيفة بإغلاق حدودها ونشر قوات مكافحة الشغب. ورغم الإدانة الدولية لهذه الإجراءات

المتشددة، فإن دخولها حيز التنفيذ يلقي الضوء على افتقار الدول الواقعة على الخطوط الأمامية لأزمة اللاجئين إلى القدرات التي تسمح لها بالاستجابة بشكل فاعل. وفي ظل الصعوبات التي تواجهها الدول المجاورة لاستقبال اللاجئين والغموض المحيط بإمكانية استقرارهم في تلك الدول، يبدو أن التحديات الناجمة عن أزمة الهجرة ندحو أوروبا ستنقل من سيء إلى أسوأ.

عجز القادة الأوروبيون عن مواجهة الأزمة على المستوى الداخلي، فلجئوا إلى تركيا طلباً للمساعدة. وفي شهر مارس 2016، وافقت تركيا - بموجب المقترح الذي قدمه رئيس الحكومة التركي السابق أحمد داوود أوغلو - على استقبال كل اللاجئين والمهاجرين غير النظاميين الذين يحاولون دخول اليونان عن طريق البحر بطريقة غير قانونية. ووافق القادة الأوروبيون على السماح للاجئين سوري من أحد مخيمات اللاجئين في تركيا بدخول الاتحاد الأوروبي بطريقة شرعية مقابل كل مهاجر غير نظامي يعود إلى تركيا. إضافة إلى ذلك، نص المقترح على تقديم مساعدات لتركيا بقيمة تتجاوز الستة مليارات يورو، كما طالبت الحكومة التركية بإلغاء تأشيرات شنغن للمواطنين الأتراك، وهي النقطة التي تهدد الاتفاق برمته، خاصة بعد الإجراءات القمعية التي اتخذتها الحكومة التركية إثر محاولة الانقلاب في يوليو 2016. وبعد أن وافقت تركيا على الصفقة بهدف تسهيل دخولها إلى الاتحاد الأوروبي، حاولت استغلال مسألة الهجرة للضغط على الدول الأوروبية. ولعل استعداد القادة الأوروبيين للتفكير حتى في إمكانية تلبية طلبات الحكومة التركية المثيرة للجدل هو أصدق تعبير عن صعوبة التحدي الذي تمثله أزمة الهجرة للدول الأوروبية، خاصة على ضوء قوانين مكافحة الإرهاب المتشددة وإجراءات التطهير التي تلت محاولة الانقلاب، والتي تتعارض بشكل مباشر مع متطلبات العضوية في الاتحاد الأوروبي.

بموازاة تزايد الضغط السياسي على القادة الأوروبيين للحد من تدفق اللاجئين والمهاجرين، تتزايد الانتقادات من قبل ندا شطي حقوق الإنسان وخبراء السياسة الخارجية، إذ يتوقع عدد كبير من الخبراء أن تؤدي صفقة «شخص مقابل شخص» إلى تبعات لا تحمد عقبها لأوروبا على المدى الطويل. إضافة إلى ذلك، فإن الصفقة تطرح عدداً من علامات الاستفهام القانونية؛ فلطالما اعتبرت المنظمات المدافعة عن حقوق الإنسان كمنظمة العفو الدولية

أن هذه الصفقات الشاملة تتعارض مع القانون الدولي. لكن في شهر فبراير 2017، أعلنت محكمة العدل الأوروبية ردا على طعن في صفقة الهجرة بين الاتحاد الأوروبي وتركيا أنها لا تتمتع بالصلاحية القانونية للنظر في شرعية الصفقة⁽²²⁾. بالرغم من ذلك، يبدو أن الصفقة نجحت في الحد من تدفق اللاجئين والمهاجرين السوريين إلى أوروبا في الوقت الحالي. فقد أفادت المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أن ندحو 8000 مهاجر غير نظامي وصلوا إلى سواحل اليونان بعد دخول الصفقة حيز التنفيذ. وذلك في الفترة الواقعة بين أبريل يوليو 2016؛ وقبل توقيع الصفقة، وصل 150.000 مهاجرا غير نظامي تقريبا إلى اليونان بين يناير مارس 2016م⁽²³⁾. لكن، رغم تباطؤ حركة تدفق اللاجئين إلى أوروبا، مازال اللاجئون في تركيا وغيرها من دول المنطقة يعيشون في ظروف صعبة. وفي ظل الانتشار المتنامي لليأس في أوساط اللاجئين السوريين في دول المنطقة، قد يدفع الأمل بحياة أفضل بأعداد كبيرة منهم إلى خوض غمار رحلة اللجوء الشاقة إلى أوروبا.

التحديات الأمنية للاتحاد الأوروبي:

اعتبرت الدول الأوروبية الأكثر تعاطفا مع اللاجئين كألمانيا والسويد أن مساهمة كل الدول الأعضاء في تشاطر المسؤولية كانت لتحد من وقع أزمة الهجرة. لكن ما حصل هو أن أزمة اللاجئين في أوروبا سلطت الضوء على جهود مستقلة ومفككة، وعلى فشل جماعي نجمت عنه عواقب أمنية وخيمة على المدى الطويل للاتحاد الأوروبي. ويبدو المستقبل اليوم قاتما لدول الاتحاد الأوروبي التي عجزت عن تشكيل جبهة موحدة للتعامل مع المشاكل بطريقة فعالة.

فمع دخول الحرب السورية عامها السابع، تتلاشى الآمال بعودة اللاجئين السوريين إلى ديارهم، ومن الطبيعي أن يؤدي عجز الدول الأوروبية عن مساعدة اللاجئين على الاندماج الفعلي في مجتمعاتها إلى تداعيات أمنية على المدى الطويل للاتحاد الأوروبي.

تحدي الاندماج:

من المعروف أن الكثير من دول الاتحاد الأوروبي عجز عن دمج اللاجئين والمهاجرين في نسيجه الاجتماعي بفاعلية. ويشعر عدد كبير من المهاجرين من الجيل الثاني في أوروبا بالتهميش والابتعاد عن الهوية الوطنية، مما يجعلهم

عرضة للتطرف. ويتجلى ذلك بوضوح في عدد المقاتلين الأجانب من أوروبا - والذي تخطى الخمسة آلاف مقاتل بحلول 15 ديسمبر - الذين ينتقلون إلى سوريا والعراق للانضمام إلى الجماعات المتطرفة. وقد أظهرت الهجمات الإرهابية التي استهدفت فرنسا وبلجيكا وألمانيا وغيرها في الآونة الأخيرة أن هؤلاء المقاتلين الأجانب قد يعودون ويشكلون تهديداً أمنياً في أوروبا. وتجدر الإشارة إلى أن معظم اللاجئين السوريين لا يحملون أي أفكار متطرفة ولا يمثلون تهديداً أمنياً للدول الأوروبية التي يدخلون أراضيها. ورغم أن عدد السوريين الذين قدموا طلبات لجوء إلى أوروبا يقارب المليون، فإن اللاجئين السوريين يشكلون نسبة صغيرة جداً من المهاجرين واللاجئين غير النظاميين المتورطين في أعمال إرهابية في أوروبا. لكن، ورغم الاحتمال الضعيف للغاية لضلوع اللاجئين السوريين في أوروبا في أعمال إرهابية، فإن تهميش اللاجئين اليائسين يسهل التطرف، وقد يحول اللاجئين إلى أهداف سهلة للمجندين المتطرفين في أوروبا. وغالباً ما يتم⁶¹ الدخول إلى الاتحاد الأوروبي، لكن هذه المعلومات لم تتأكد بشكل قاطع.

إرسال اللاجئين السوريين في أوروبا إلى مخيمات غير نظامية، أو إلى أحياء سكنية معزولة ومهمشة، وكلها أرض خصبة للتطرف. أكد مكتب الشرطة الأوروبي (يوروبول) مؤخراً «عدم العثور على أي أدلة ملموسة لقيام الإرهابيين باستغلال تدفق اللاجئين بشكل منهجي لدخول أوروبا سار»، وأعرب المكتب عن تخوفه من «احتمال تعرض أفراد من الجالية السورية للتطرف بعد وصولهم إلى أوروبا، وللاستهداف من قبل مجندين إسلاميين متطرفين على وجه الخصوص»⁽²⁴⁾.

في ظل عجز مليون لاجئ عن دخول سوق العمل وإيجاد مسكن ملائم أو الاستفادة من الخدمات الاجتماعية بسهولة، قد تؤدي المضامين الاجتماعية والاقتصادية لتهميش اللاجئين إلى زعزعة استقرار دول الاتحاد الأوروبي بشكل ملحوظ. فانتشار اليأس في أوساط اللاجئين سيؤدي في نهاية المطاف إلى تزايد معدلات الجريمة وتحفيز السوق السوداء لليد العاملة والسلع والخدمات. وإزاء التهديد المتمثل في الأزمات الصحية الدولية، كانتشار فيروس الإيبولا في العام 2015 على سبيل المثال، يجب إعطاء الأولوية لدمج اللاجئين السوريين في أنظمة الرعاية الصحية الأوروبية وتأمين المساكن الصحية لهم، بما يخدم الصحة العامة.

لا شك في أن تدفق أعداد كبيرة من اللاجئين والمهاجرين في فترة قصيرة يشكل عبئاً ثقيلاً على الدول المضيفة، لكن قلاه من دول العالم تملك المقومات التي تملكها الدول الأوروبية والولايات المتحدة لاستيعاب هذه الأعداد. ومن شأن العجز عن استيعاب اللاجئين ودمجهم بطريقة سليمة أن يكيد دول الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة أعباء جسيمة على المدى الطويل ويرتب عليها عواقب أمنية وخيمة.

الولايات المتحدة:

على عكس عدد من الدول الأوروبية، لم تقبل الولايات المتحدة بإعادة توطين أكثر من 20,000 لاجئ سوري منذ بدء النزاع⁽²⁵⁾. ومع بعد الولايات المتحدة جغرافياً عن سوريا وضآلة عدد اللاجئين الذين قبلت استقبالهم، يبقى موقف البلاد من الأزمة بالغ السلبية، خاصة بسبب التفسير المسيس للتحدي الذي طرحته أزمة اللاجئين في أوروبا. ويتجلى هذا التوجه بشكل واضح في السياسات الأخيرة التي رسمتها إدارة ترامب .

فقد وصل الرئيس ترامب إلى السلطة على متن موجة شعبية قوامها الخطاب المناهض للمهاجرين وموقف متشدد تجاه اللاجئين من منطقة الشرق الأوسط. وقد استخدم ترامب في فترة ترشحه أزمة اللاجئين في الاتحاد الأوروبي على ندحو فعال لصياغة خطاب وسياسات حول مكافحة الإرهاب والهجرة تنضح شعوبية، وساقها بشكل يناسب المجتمع الأميركي العاجز عن تحديد إطار لعلاقته المضطربة مع الإسلام والشرق الأوسط منذ أحداث 11 سبتمبر. وقد لقيت هذه التصريحات أذانا صاغية لدى شريحة كبيرة من الناخبين وشكلت الركيزة الأساسية في موقف ترامب من الهجرة والأمن القومي .

إلا انه لا يمكن مقارنة الوضع في الولايات المتحدة مع الوضع في أوروبا بأي شكل كان ومع المبالغة في الربط بين اللاجئين وهواجس الإرهاب في الاتحاد الأوروبي، يبقى في هذا الربط شيء من المشروعية، بسبب مجموعة من العوامل التي تعرض الاتحاد الأوروبي لخطر استغلال الجماعات الإرهابية لواقع اللجوء بغية تسلل عناصرها إلى أوروبا. ومن هذه العوامل نذكر قرب أوروبا الجغرافي من مناطق النزاعات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وأعداد اللاجئين الكبيرة والافتقار إلى معايير الضبط، ناهيك عن الحدود المفتوحة بين دول شنغن. ولكن لا بد من التوضيح أن الغالبية العظمى من الهجمات الإرهابية

التي ضربت الاتحاد الأوروبي منذ العام 2015 لم تشمل لاجئين أو إرهابيين دخلوا إلى أوروبا بهذه الصفة، باستثناء عدد من أعضاء الخلية المتورطة في هجمات باريس في نوفمبر 2015 وهجمات بروكسل في مارس 2016. يعتقد أن هؤلاء دخلوا إلى أوروبا عن طريق منافذ يستخدمها اللاجئون والمهاجرون⁶⁷. أظهرت هجمات باريس وبروكسل ثغرات عدة في البروتوكولات الأمنية للاتحاد الأوروبي، وأهمها عدم القدرة على التدقيق الفعال في الأفراد الوافدين إلى القارة في هذا الوضع المشوب بالفوضى.

أما المزاغم التي لمحت لها إدارة ترامب عن «تدفق» جحافل اللاجئين إلى الولايات المتحدة من دون تدقيق كاف، فلا تعدو كونها أداة سياسية بعيدة كل البعد عن واقع عملية إصدار تأشيرات الدخول إلى الولايات المتحدة، وغريبة تماما عن واقع برنامج قبول اللاجئين الأمريكي (USRAP). تتضمن عملية إعادة توطين اللاجئين في الولايات المتحدة إجراء مقابلات مكثفة مع الأشخاص والتدقيق في سيرتهم الذاتية والتحقق من هويتهم، إضافة إلى مراجعات أمنية واستخباري تجريها وكالات عدة. ويمكن أن تصل مدة هذه العملية إلى سنتين. وعلى الرغم من جهود الرئيس ترامب الرامية إلى التذرع بالوضع في أوروبا للحد من دخول اللاجئين إلى الولايات المتحدة، لا يمكن مقارنة عمليات قبول اللاجئين في الولايات المتحدة التي تخضع لرقابة مشددة مع التدفق غير المنضبط والفوضوي للاجئين والمهاجرين إلى أوروبا. في الواقع، إن الولايات المتحدة هي الأكثر قدره اقتصادا وأمنيا على قبول اللاجئين من أي بلد آخر في العالم واستيعابهم.

فلا تدفق اللاجئين ولا الخطر الإرهابي في الولايات المتحدة يماثلان الوضع الذي يعاني منه الاتحاد الأوروبي أو حتى دول مثل الأردن، ولبنان، وتركيا وكلها أوت أعداد هائلة من اللاجئين والنازحين. تفاوت عدد اللاجئين في الولايات المتحدة على مر السنوات، ولكنه عادة ما كان يتراوح بين 75,000 و100,000 سنويا⁽²⁶⁾. إلا إن هذا العدد تراجع بعد اعتداءات 11 أيلول / سبتمبر 2001 إلى 27,000 لسنة لواحدة حتى تم وضع تدابير أمنية جديدة⁽²⁷⁾.

استقبلت الولايات المتحدة في السنة المالية 2016 مجموع 84,995 من اللاجئين من مختلف أنحاء العالم مع العلم أن معدل الوقت الذي تستغرقه عملية إعادة توطين اللاجئين في الولايات المتحدة يتراوح بين 18 و24 شهرا، وهي عملية خاضعة لرقابة مشددة. وعليه، يبان الاختلاف الجوهرى والجذري

عند مقارنة الإحصاءات الأميركية مع نظيرتها في أوروبا، حيث تدفق في العام 2015 وحده مليون لاجئ ومهاجر من دون ضوابط تذكر.

وقد تمثل خطاب حملة ترامب حول اللاجئين، بما في ذلك دعوته لفرض حظر على دخول المسلمين الولايات المتحدة، في السياسة الرسمية التي اعتمدها إدارته في 27 يناير عندما أصدرت أمرا تنفيذيا يدعو إلى وقف إصدار تأشيرات دخول إلى الولايات المتحدة لمواطني سبع دول هي ليبيا، وإيران، والعراق، والصومال، والسودان، وسوريا، واليمن وذلك لمدة 30 يوما على الأقل، وتعليق إعادة توظيف كل اللاجئين بموجب برنامج قبول اللاجئين الأمريكي (USRAP) لمدة 120 يوما مع فرض حظر على اللاجئين السوريين إلى أجل غير مسمى. بينما أيد حوالي نصف الأمريكيين الأمر التنفيذي الذي أصدرته إدارة ترامب، وافق 36% فقط على تعليق العمل ببرنامج اللاجئين السوريين إلى أجل غير مسمى. وقد أثار هذا القرار موجة تظاهرات واحتجاجات واسعة في جميع أنحاء البلاد وطرح جملة من التحديات القانونية، أما الوعود بمنح اللاجئين المسيحيين من البلدان السبعة ذات الأغلبية المسلمة أولوية في دخول الولايات المتحدة، أي تثبيت الحظر على المسلمين بحكم الأمر الواقع، فطرح تحديات قانونية مشككة بدستورية القرار فأبطل في المحكمة. وأصدرت الإدارة في 6 مارس نسخته معدلاه من القرار مستثنيا العراق من قائمة الدول المحظورة ومعدلة الأحكام التي كانت قد شكلت إشكالية للمحاكم الفيدرالية، محافظة مع ذلك على جوهر القرار الأساسي. ولكن الأهم هو أن هذه النسخة المعدلة لم تنص على تعليق العمل ببرنامج اللاجئين السوريين إلى أجل غير مسمى، إلا أنها نصت على تعليق إعادة توظيف كل اللاجئين بموجب برنامج قبول اللاجئين الأمريكي (USRAP) لمدة 120 يوما.

الخاتمة:

نخلص إلى أن الأزمة السورية أثرت تأثيراً مباشراً على الأمن الإنساني وذلك يعود إلى اتساع حجم الأزمة وانتشارها في معظم الأقاليم السورية وتحولها من ثورات مطلبية إلى حرب مسلحة مما فاقم الآثار الإنسانية، حيث تمثل أهم أثار الأزمة السورية على الأمن الإنساني في ارتفاع عدد القتلى والجرحى وانتشار اللاجئين والنازحين في داخل وخارج سوريا بالإضافة إلى انهيار الاقتصاد السوري والبنية التحتية والتي تشمل الأنظمة الصحية والتعليمية والثقافية والخدمية.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1. أثرت الأزمة السورية على جميع نواحي حياة الإنسان السوري محلياً وإقليمياً ودولياً.
2. يمثل اللاجئون السوريون أزمات متحركة إقليمياً ودولياً
3. فشلت جميع محاولات إنهاء الأزمة السورية نظراً لتعقيد الأزمة والأطراف الفاعلة فيها.

التوصيات

خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، من أهمها:

1. على المجتمع الدولي والإقليمي بذل مزيد من الجهود لحل الأزمة السورية.
2. على المجتمع الدولي والإقليمي العمل على استضافة اللاجئين السوريين ومحاولة توفيق أوضاعهم.
3. على المجتمع الدولي والإقليمي ممارسة المزيد من الضغوط على النظام الحاكم في سوريا من أجل بناء حوار يؤدي إلى انتقال ديمقراطي.

الهوامش:

- (1) محمد جمال باروت، العقد الاخير في تاريخ سوريا جدلية الجمود والإصلاح، المركز العربية ودراسة السياسات، بيروت، 2013م، ص396-397
- (2) محمود بيومي، اللاجئون السوريون في دول الجوار- أزمة إنسانية وتداعيات إقليمية، الأهرام الاستراتيجي، -1 مايو، 2020م للموقع: <http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Se>
- (3) نصر ربيع وآخرون، الأزمة السورية الجذور والأثار الاقتصادية والاجتماعية، المركز السوري للبحوث والسياسات، سوريا، 2013م، ص55
- (4) ريفلين بول، حرب التدمير الذاتي في سوريا وتداعياتها الإقليمية، جامعة تل أبيب، مجلة اقتصادي، مجلد 3، العدد6، 2013م، ص1.
- (5) محمود بيومي، مرجع سابق للموقع.
- (6) خالد العيطة، الأزمة السورية خطر يهدد بخلق جيل ضائع، -11 فبراير، 2020م، بوابة الشرق، للموقع: <http://www.al-sharq.com/news/details/308507>
- (7) نصر ربيع وآخرون، مرجع سابق، ص54
- (8) أيمن أبوهاشم، تداعيات الثورة السورية على فلسطيني سوريا، مجلة شئون فلسطينية، العدد 251، سبتمبر 2012م، ص231
- (9) طارق حمو، اللاجئون الفلسطينيون في ظل الثورة السورية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2013م ص18-21.
- (10) أيمن أبوهاشم، مرجع سابق، ص231-233
- (11) معتصم حماد، قراءة في الحالة الفلسطينية في سورية، مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، 6 يونيو- 2020م، للموقع: <http://www.alzaytouna.net/permalink/4888>
- (12) غافن ديفيد وايت، النزاع في المجتمعات السورية واستضعاف اللاجئين الفلسطينيين، نشر الهجرة القسرية، العدد44، نوفمبر، 2013م، ص80.
- (13) رجاء ديب، الفلسطينيون في سوريا: نكبة متجددة في ظل الأزمة السورية، جريدة حق العودة، العدد57، 25 فبراير، 2014م، ص6
- (14) تقرير الأمم المتحدة للشئون الاقتصادية والاجتماعية، الحالة والتوقعات الاقتصادية في العالم، 2013، للموقع: <http://www.shtml.index/wesp/policy/desa/development/en/org>، ص2.
- (15) منى علمي، ضياع مستقبل سوريا الاقتصادي، مؤسسة كارينغي للسلام الدولي، 19 نوفمبر، 2013م، للموقع: <http://www.carnegieendowment.org/sada/2013/11/19>
- (16) مركز سوريا للبحوث والدراسات، الواقع الاقتصادي والاجتماعي في ظل الثورة السورية، سوريا، 24 تشرين الثاني، 2013م، ص2.
- (17) منى علمي، مرجع سابق للموقع.
- (18) المفوضية الأوروبية. «لبنان: الأزمة الس ورية». إيكو فاكتيوك، مايو 2016.

- (19) http://ec.europa.eu/echo/files/aid/countries/factsheets/lebanon_syrian_crisis_en.pdf
- (20) المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (، المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. «الاستجابة الإقليمية للاجئين السوريين.» أوروبا: طلبات اللجوء السورية. فبراير 2019م.
- (21) <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/asylum.php>
- (22) جونداثان كلايتون وهيروارد هولاند. «وصول أكثر من مليون شخص إلى أوروبا عبر البحر عام 2015.» المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ديسمبر، 2015م.
- (23) <http://www.unhcr.org/en-us/news/latest>
- (24) المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (، المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. «إجراءات الاستجابة الطارئة للاجئين/المهاجرين - منطقة البحر المتوسط.» 7 سبتمبر 2016. <http://data.unhcr.org/mediterranean/regional.php>
- (25) بيان صحفي رقم 19 / 17. المحكمة الأوروبية العامة، 28 فبراير 2017.
- (26) <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-02/cp170019en.pdf>
- (27) كوندور فيليب. «عدد اللاجئين إلى أوروبا يسجل ارتفاعاً قياسياً عام 2015 ويصل إلى 1.3 مليون.» مركز بيو، 2 أغسطس، 2016م. <http://www.pewglobal.org/2016/02/08/>
- (28) تقرير الحالة والتوجهات الإرهابية في الاتحاد الأوروبي للعام 2016. يوروبول. 1 ديسمبر 2016.
- (29) <https://www.europol.europa.eu/activities-services/main-reports/european-union-terrorism>
- (30) بيانات مستقصة من نظام برنامج قبول اللاجئين العالمي قبول اللاجئين السوريين ووصولهم 11/15/3 - 15/3 (WRAPS)،
- (31) فشل أمريكا في التعامل مع اللاجئين»، مجموعة صوفان، 7 فبراير 2019م
- (32) <http://www.soufangroup.com/tsg-intelbrief-americas-failure-on-refugees>
- (33) جاندس مانديويل كروغستاد وجينا اردفورد «وقائع أساسية حول اللاجئين إلى الولايات المتحدة الأمريكية»، مركز بيوللدارسات، 30 يناير 2019م <http://www.pewresearch.org/fact-tank>

المصادر والمراجع:

1. محمد جمال باروت، العقد الاخير في تاريخ سوريا جدلية الجمود والإصلاح، المركز العربية ودراسة السياسات، بيروت، 2013م.
2. محمود بيومي، اللاجئون السوريون في دول الجوار - أزمة إنسانية وتداعيات إقليمية، الأهرام الاستراتيجي، 1- مايو، 2020م للموقع: <http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Se>
3. نصر ربيع وآخرون، الأزمة السورية الجذور والأثار الاقتصادية والاجتماعية، المركز السوري للبحوث والسياسات، سوريا، 2013م.
4. ريفلين بول، حرب التدمير الذاتي في سوريا وتداعياتها الإقليمية، جامعة تل أبيب، مجلة اقتصادية، مجلد 3، العدد 6، 2013م.
5. خالد العيطة، الأزمة السورية خطر يهدد بخلق جيل ضائع، 11- فبراير، 2020م، بوابة الشرق، للموقع: <http://www.al-sharq.com/news/details/308507>
6. أيمن أبوهاشم، تداعيات الثورة السورية على فلسطيني سوريا، مجلة شئون فلسطينية، العدد 251، سبتمبر 2012م.
7. طارق حمو، اللاجئون الفلسطينيون في ظل الثورة السورية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2013م.
8. معتصم حماد، قراءة في الحالة الفلسطينية في سورية، مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، 6 يونيو- 2020م، للموقع: <http://www.alzaytouna.net/permalink/4888>
9. غافن ديفيد وايت، النزاع في المجتمعات السورية واستضعاف اللاجئين الفلسطينيين، نشر الهجرة القسرية، العدد 44، نوفمبر، 2013م.
10. رجاء ديب، الفلسطينيون في سوريا: نكبة متجددة في ظل الأزمة السورية، جريدة حق العودة، العدد 57، 25 فبراير، 2014م.
11. تقرير الأمم المتحدة للشئون الاقتصادية والاجتماعية، الحالة والتوقعات الاقتصادية في العالم، 2013، للموقع: <http://www.un.org/esa/specialized/development/desa/development/en/index.html>
12. منى علمي، ضياع مستقبل سوريا الاقتصادي، مؤسسة كارينغي للسلام الدولي، 19 نوفمبر، 2013م، للموقع: <http://www.carnegieendowment.org/sada/2013/11/19/>
13. مركز سوريا للبحوث والدراسات، الواقع الاقتصادي والاجتماعي في ظل الثورة السورية، سوريا، 24 تشرين الثاني، 2013م.
14. المفوضية الأوروبية. «لبنان: الأزمة السورية». إيكونوميكس، مايو 2016.
15. http://ec.europa.eu/echo/files/aid/countries/factsheets/lebanon_syrian_crisis_en.pdf

18. المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين(، المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. «الاستجابة الإقليمية للاجئين السوريين.» أوروبا: طلبات اللجوء السورية. فبراير 2019م.
<http://data.unhcr.org/syrianrefugees/asylum.php> .19
20. جوناثان كلايتون وهيروارد هولاند. «وصول أكثر من مليون شخص إلى أوروبا عبر البحر عام 2015.» المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ديسمبر، 2015م.
<http://www.unhcr.org/en-us/news/latest.21>
22. المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين(، المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. «إجراءات الاستجابة الطارئة للاجئين/ المهاجرين - منطقة البحر المتوسط.» 7 سبتمبر 2016.
<http://data.unhcr.org/mediterranean/regional.php>
23. بيان صحفي رقم 17 / 19. «المحكمة الأوروبية العامة، 28 فبراير 2017.
24. <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/201702-/cp170019en.pdf>
25. كوندور فيليب. «عدد اللاجئين إلى أوروبا يسجل ارتفاعا قياسيا عام 2015 ويصل إلى 1.3 مليون.» مركز بيو، 2 أغسطس، 2016م
<http://www.pewglobal.org/2016/02/08/>
27. تقرير الحالة والتوجهات الإرهابية في الاتحاد الأوروبي للعام 2016. يوروبول. 1 ديسمبر 2016.
28. <https://www.europol.europa.eu/activities-services/main-reports/european-union-terrorism>
29. بيانات مستقصاة من نظام برنامج قبول اللاجئين العالمي قبول اللاجئين السوريين ووصولهم 11/15/3 - 15/3/15 (WRAPS)

دور الإعلام في تحقيق الأمن القومي

أستاذ مشارك - جامعة أم درمان الأهلية

د.هاجر أبو القاسم محمد الهادي

مستخلص:

تواجه الأمة تحديات كبيرة أمنية وثقافية وإجتماعية وسياسية ، ولما كان الأمن هو أساس الحياة فقد أصبح الحفاظ عليه هو أساس التنمية ، ولما كان الإعلام بكل فروعته هو المحرك الأول والفعال والمسيطر كان لابد من تفعيل دور الإعلام بصورة أكبر في تحقيق الأمن القومي. وجاءت هذه الدراسة لتؤكد فاعلية الأساليب والوسائل الإعلامية المستنبطة من القرآن الكريم وهي عديدة ، إختارت الدراسة منها بعض الأساليب التي أهمها الترغيب والترهيب وتوضيح الشرائح التي يتناسب معها هذا الأسلوب ثم أسلوب الحوار الذي يعتمد على المنطق والحجة والدليل ، ثم أسلوب التكرار والذي أثبت علماء النفس فاعليته وتأثيره في المجتمع ، وأسلوب التدرج كأسلوب فاعل في مكافحة ومحاربة العادات السيئة . وخلصت الدراسة إلى تأكيد فاعلية إستخدام الأساليب الإعلامية الإسلامية المستمدة من القرآن الكريم إذا قدمت في قالب التكنولوجيا الحديثة. واتبعت الدراسة منهج البحث الاستقرائي والتحليلي الذي يستند على الملاحظة والاستقراء للظواهر الإجتماعية والاحداث التاريخية وتوصلت الدراسة إلى أن إرتباط الأمن القومي بالإعلام الإسلامي القرآني من شأنه تحقيق السلام والرخاء والاستقرار.

كلمات مفتاحية: إعلام إسلامي - الأمن القومي - الإعلام الأمني - ثورة المعلومات

The role the media in achieving national security

Hager AboElgasim Mohamed Elhadi

Abstract:

The nation faces great security, cultural, social and political challenges, and since security is the basis of life, preserving it has become the basis of development, and since the media in all its branches is the first, effective and dominant mover, the role of the media must be activated more in achieving national security. This study came to confirm the effectiveness of the methods and media deduced from the Holy Qur'an, which are numerous. The study chose some of the methods, the most important of which are carrots and intimidation, clarifying the segments that this method fits with, then the dialogue method that depends on logic, argument and evidence, then the method of repetition, which psychologists have proven its effectiveness and impact. In society, the gradual method is an effective method in combating bad habits. The study concluded to confirm the effectiveness of using Islamic media methods derived from the Noble Qur'an if they are presented in the form of modern technology. The study followed the inductive and analytical research method, which is based on observation and induction of social phenomena and historical events. The study concluded that linking national security with the Quranic Islamic media would achieve peace, prosperity and stability.

Keywords: Islamic media - national security - security media - information revolution.

مقدمة:

إن الإعلام بكل فروعهِ ووسائلهِ المرئية والمسموع والمقري هو المحرك الأول والفعال والمسيطر على كافة شرائح المجتمع فكان لابد من تفعيل دور الإعلام بصورة أكبر وأعظم في تحقيق الأمن في وقت أصبح فيه الفرد محاط بإعلام عالمي وسماوات مفتوحة وفضاء يعج بالقنوات الإعلامية .

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في أهمية استصحاب الوسائل والأساليب الإعلامية القرآنية في تحقيق الأمن القومي الاستراتيجي، ومجابهة التحديات الثقافية والتي تتمثل في ثورة المعلومات والعولمة، وكيفية الاستفادة من ايجابياتها وتفادي سلبياتها.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الإعلام وأثره في مجتمع اليوم إذ تؤكد فاعلية دور الإعلام لتحقيق الأمن القومي الفردي والجماعي، وأهمية التنسيق التام بين الأجهزة الأمنية والإعلامية بصورة كبيرة .

أهداف الدراسة:

ولما كانت الأمة مستهدفة في قيمها وأخلاقها وشبابها فقد جاءت هذه الدراسة لتؤكد فاعلية الأساليب والوسائل الإعلامية المستنبطة من القرآن الكريم.

فروض الدراسة:

1. إلى أي مدى يتناسب أسلوب الترغيب والترهيب مع بعض شرائح المجتمع ؟
2. ما فاعلية أسلوب الحوار كمنهج يعتمد على الحجة والدليل والبرهان ؟
3. كيف يكون أسلوب التكرار فاعلاً وفق دراسات علماء النفس الحديثة ؟
4. كيف يؤثر أسلوب التدرج في مكافحة العادات السالبة ؟

منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة منهج البحث الاستقرائي التحليلي الذي يستند على الملاحظة والاستقراء للظواهر الاجتماعية والأحداث التاريخية.

مفهوم الإعلام:

الإعلام لغة مشتق من العلم وعرفه ابن منظور بأنه: علم من صفات الله تعالى فهو العليم والعالم والعلام وهو الخلاق العليم وهو علام الغيوب

وأحاط علمه جميع الأشياء باطنها وظاهرها دقيقتها وجليلها على أتم الإمكان ويجوز أن يقال للإنسان الذي علمه الله علماً من العلوم عليم(1) كما قال يوسف عليه السلام للملك: (إني حفيظ عليم) (يوسف: 55)، وقال تعالى: (إنما يخشى الله من عباده العلماء) (فاطر: 28). والإعلام اصطلاحاً هو تزويد الناس بالمعلومات الصحيحة التي تساعد على تكوين رأي صائب في واقعة من الوقائع ومشكلة في المشكلات بحيث يعبر هذا الرأي موضوعياً عن عقلية الجماهير واتجاهاتهم وميوله(2) وهذا التعريف غير كامل لأنه حصر الإعلام في الأخبار والمعلومات. ويعرف العالم وتجروت الإعلام بأنه: هو التعبير الموضوعي لعقلية الجماهير ولروحها وميولها واتجاهاتها النفسية في نفس الوقت(3) وهذا التعريف أوسع نسبياً لأنه يبين مدى ارتباط الإعلام بالمجتمع والبيئة والسياسة والمعنى المحدد لمصطلح الاتصال هو الإبلاغ أو نقل أو تبادل أفكار سواء عن طريق الحديث أو الكتابة أو الإشارات(4).

كما أن الإعلام هو النشاط الذي تستهدف الذبوع والانتشار والرعاية لفكرة أو موضوع أو قضية عن طريق انتقال المعلومات أو الأفكار أو الآراء أو الاتجاهات من شخص أو جماعة إلى أشخاص أو جماعات باستخدام رموز موحدة ومفهومة لدى كل من الطرفين(5) وتعد اللغة هي أداة الاتصال الرئيسية(6). ولقد عرف الإعلام طريقة إلى كثير من المجتمعات واحتل مكانة في كل العصور ذلك أن مطالب الإنسان لا تقتصر على تزويده بالحاجات المادية كالطعام والشراب والمأوى ولكنها تتعدى ذلك إلى رغبته في الاتصال بغيره من البشر وتعتبر هذه الرغبة في الاتصال من المطالب الأساسية التي أصبحت ضرورة حيوية للحفاظ على الجنس البشري(7). والإعلام هو الجهود التي يبذلها الناس لتأييد الأفكار الجديدة وهو يختلف عن الدعوة التي تعبر عن جهود أصحاب العقائد الجديدة التي يبذلونها لنشر عقائدهم(8).

كان من الطبيعي أن يكون لكل بيئة ولكل عصر من العصور نمط اتصال يلائم ظروف هذه البيئة، ويتمشى مع متطلبات ذلك العصر، فنمط الاتصال في مجتمع زراعي أو رعوي بدائي يختلف عن نمط الاتصال في مجتمع صناعي أو حضاري، ولكن يظل للإعلام والاتصال أهميته البالغة مهما تكن طبيعة المجتمع، ولم تصل الحضارة البشرية إلى ما وصلت إليه الآن بغير الاتصال بين الناس بعضهم ببعض حيث أنه من المستحيل أن يتكون المجتمع

من غير أفراد تربط بينهم أصر وعلاقات تكون هي مميزات الأمة (وهناك الإعلام الفطري وهو الذي مارسه الإنسان بالفعل وطوره حسب حاجاته وظروفه الحياتية فصحه منذ بداية الخليقة، ويعتبر هذا الفن من فنون الحياة البشرية اللازمة للبقاء والاستمرار)، وهذا الشكل من أشكال الإعلام لم يتعلمه الإنسان من مدرسة ولم تتحدد قواعده في جامعة وإنما تحدد من مدرسة الحياة (9). والإعلام هو المنبر المؤثر الذي ينبغي المحافظة عليه والعمل على تطويره لأداء وظيفته المطلوبة في عصر تكالبت فيه قوى العدوان على الأمة وحضارتها وهي تحاول استخدام الإعلام بمختلف وسائله لتشويه صورة الإسلام في نظر الغربيين أنفسهم، وامتد هذا التشويه إلى المسلمين فكان من العديد من الذين تأثروا بالغرب من هم أشد ضراوة على الإسلام من المستشرقين (10). ولقد كانت الدولة الإسلامية في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم تستخدم الشعراء والخطباء والرسائل كوسائل إعلامية لتثبيت العقيدة والدفاع عنها والدعوة إليها ونقل أفكارها. وكان القلم واللسان وسيلتين أساسيتين في رفد مسيرة الدولة بالتعزيد والتقوية وحفظ العقيدة ونشرها بين أمم الأرض (11) وكان للإعلام أثر كبير وعظيم في نشر الدين ومفاهيمه وترسيخ مبادئه بين المجتمعات البشرية.

مفهوم الأمن:

قال تعالى: (الذين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب) (الرعد:8) وقال تعالى: (الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون) (الأنعام:81).

لفظ الأمن من الألفاظ ذات الدلالات الواضحة ولكن كثرة استخدامه واشتقاقاته قد أضفت عليه شيئاً من الغموض لذلك نورد بعض ما جاء في معاجم اللغة من معاني هذا اللفظ الأمن: من أمن يأمن أمناً فهو آمن (12) وأمن أمناً وأماناً وأمانة وأمانة اطمأن ولم يخف، فقال لك الأمان: أي قد أمنتك وأمن البلد: اطمأن فيه أهله (13). وأمن أمناً: اطمأن، وأمن على ماله عند فلان جعله في ضمان ومنه «رجال الأمن وقوى الأمن»: الشرطة المكلفة بحماية الناس والسهر على طمأنينتهم (14) والأمن ضد الخوف (15). وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «من أصبح منكم آمناً في سربه معافاً في جسده عنده قوت يومه فقد حيزت له الدنيا بحذافيرها» (16).

والأمن هو الحالة التي يكون فيها الإنسان محمياً ضد - أو بعيداً - عن خطر يهدده أو هو إحساس يمتلك الإنسان، وهو الإحساس بالتححرر من الخوف وهو شعور الفرد بالطمأنينة، سواء بسبب غياب الأخطار التي تهدد وجوده أو نتيجة لامتلاكه الوسائل الكفيلة بمواجهة تلك الأخطار حال ظهورها. والأمن هو تحقيق حالة خاصة أو عامة يجعل الفرد أو الجماعة تحس بالاطمئنان والاستقرار والهدوء في كل أمور الحياة، والخوف والقلق والفرع والترويع يجعلها حالات مناهضة للأمن.

أهمية الأمن:

لأمن قيمة عظيمة فلا يمكن أن تقوم حياة إنسانية تنهض بوظيفة الخلافة في الأرض إلا إذا اقترنت بأمن وارف يستطيع الإنسان في ظلّه توظيف ملكاته وإطلاق قدراته لعمارة الأرض من حوله (17).

والأمن من لوازم التنمية والتخطيط السليم والابداع الفكري والمشاعر العلمية هي من أهم مرتكزات التنمية التي لا يمكن توافرها إلا في ظل الأمن والاستقرار، والأمن سبيله العدل وبه يقوم النظام المتوازن بين الحقوق والواجبات فإذا غاب العدل ساد الظلم والفتنة وعمت الاضطرابات وزاد الخوف (18). ويفترض في تحقيق الأمن توافر أمور عديدة منها منهج سليم وذلك بوضع منهج من شأنه تزكية العقل وتوجيهه نحو الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ثم لا بد من سلطة عادلة لتحقيق أمن العباد والبلاد وتطبيق شرع الله بإقامة العدالة بين الناس فتصان الحقوق وتعم المساواة، واتباع سياسة حليمة والتي تعني حسن إدارة شئون الأمة ووضع سياسة تربوية وثقافية ترسخ مبادئ الخير وتسد منافذ الشر وإذا توافرت هذه الأمور فلا بد من التعاون والتأزر بين الجهود الدولية والوطنية الموجهة لتجفيف منابع الإجرام والقضاء على أسبابه (19).

والتعاون على المستوى الوطني وحشد طاقات الأمة لتقف صفاً واحداً في وجه الانحرافات المخلة بالأمن واتخاذ الإجراءات الجماعية إقليمياً ودولياً لمحاربة الجريمة. والأمن نوعان الفردي والجماعي ويقصد بأمن الفرد اعتباره إنسان وذلك بسلامته من كل خطر يهدد حياته أو عرضه أو شرفه أو حريته أو ماله وإن يتمتع الإنسان أو موطنه بالأمن ولا تنتقص حقوقه إلا في حدود أمر الشرع والقانون وجاء في الإسلام أن غير المسلم إذا كان مسلماً فله مثل ذلك من

الحماية والعصمة فقال تعالى: (لا ينهاكم الله عن الذين لم يقاتلوكم في الدين ولم يخرجوكم من دياركم أن تبروهم وتقسطوا إليهم إن الله يحب المقسطين) (الممتحنة:8). والأمن الداخلي هو تحقيق الاستقرار والاطمئنان للدولة في شأنها الداخلي على نحو يحقق السلامة والحماية لكل المصالح العامة والخاصة وهو أمن الدولة بكل مؤسساتها وأنظمتها ومصالحها التي تتحقق لها قدرتها على ممارسة وظائفها واختصاصاتها النظامية والإدارية والسيادية أما الأمن الخارجي يعني تحقيق الاستقرار والطمأنينة للدولة في شأنها الخارجي أي في علاقاتها بغيرها من الدول والمنظمات الدولية في إطار مصالحها السياسية والعسكرية والاقتصادية وفي حماية مقومات وجودها وأسباب قوتها وعوامل بقائها عزيزة مكرومة في المحيط الدولي(20). والأمن الدولي هو أمن العالم كله باعتباره مجتمعاً أو جماعة واحدة تتشابه مصالحها ويتأثر بعضها بأحوال البعض الآخر وهو يعني الاستقرار بعناصر الكيان الدولي من دول ومنظمات دولية ضد مخاطر الجرائم الدولية التي تقع من الدول على طوائف من رعاياها أو على دول أخرى أو تقع من الجماعات أو من الأفراد على مصالح ذات طابع دولي(21). والأمن الإقليمي والقومي والدولي إنما يكون بالنظر إلى علاقته بالأمن الوطني فهو أمن الدولة الوطنية غير أنه مرتبط بأمن مجموعة دول مجاورة إقليمياً أو قومياً أو محيطية دولية ويكون سعي الدولة لتحقيق أي نوع من أنواع هذا الأمن مع غيرها من الدول في المحيط الإقليمي أو القومي أو الدولي هو سعي لتحقيق أمنها الخاص باعتباره جزءاً من الأمن العام لكل الدول الواقعة في إطار هذا المحيط إذ لا يمكن تحقيق أمن الدولة بمعزل عن أمن غيرها من الدول، ولذا كثيراً ما تلجأ الدول إلى إبرام اتفاقيات ثنائية أو إقليمية أو دولية لتنظيم الأمور المشتركة تنظيمياً يسمح بتحقيق النفع لأطراف الاتفاق ويدفع الأضرار والمخاطر المحتملة.

الإعلام والأمن الاجتماعي:

والتربية تحتل المرتبة الأولى من وظائف الإعلام في كل عمل ببناء ومنهج فعال إذ هي الأساس في حياة الشعوب وإذا ساهم الإعلام بوسائله القوية المؤثرة مع المنزل والمدرسة في تربية النشء ونشر الفضائل ومحاربة الرذائل فإنه يكون قد أدى وظيفته الاجتماعية، ولا شك أن انعدام التكامل الاجتماعي وتفكك الأسرة وانحسار دور المسجد والمدرسة مع غياب دور المواطن الصالح كلها كانت

سبباً للجرائم الأخلاقية والمخدرات وغيرها في المجتمع من المهددات الأمنية التي تحيط بالمجتمع اليوم والتي تستلزم رفع الجهود الإعلامية والأمنية لتحقيق الوعي بالتعاون بين المواطنين وأجهزة الأمن وضرورة التنسيق التام بين أجهزة الأمن والأجهزة الإعلامية، بل تضافر جهود عديدة منها المنظمات الطوعية ومنظمات المجتمع المدني ومراكز التوعية الثقافية وغيرها(22). ويرتبط الإعلام بالتعليم في الوسائل والأساليب فكلاهما يهدف إلى التوجيه والإرشاد والهداية، وبتلازم هذين العنصرين الإعلام والتعليم على أسس سليمة من الكتاب والسنة استطاع المسلمون أن يبنوا حضارة إسلامية شامخة شهد بفضلها الأعداء وذلك بإصرار المسلمين على التزود من المعرفة وشغف العلم والصبر على التجريب والبحث والالتزام بالسلوك المؤثر والأخلاق النبيلة التي تجعلهم يكسبون ثقة الجماهير بمصداقيتهم فلا غرابة أن دخل عدد كبير من الأعاجم في الإسلام دون قتال بل عن طريق التجار ولكن عندما قل الاهتمام بالعلم توقفت النهضة العلمية وضعفت الدولة الإسلامية وتدهورت الحضارة وصاحب ذلك جمود فكري وقل الاتصال ببقية الحضارات(23).

إن النشاط الثقافي والتعليمي عن طريق المدارس والصحافة والإذاعة كانت هي الوسائل التي استخدمتها أوروبا في تغريب المسلمين وانهزامهم أمام الثقافة الغربية الوافدة. وللإعلام أساليب عديدة وجوانب مختلفة وكل أسلوب يتناسب مع الأهداف والمبادئ التي يراد الدعوة إليها فهناك الإعلام الديني الذي يهدف إلى كمال بناء الشخصية وتوازنها الروحي والمادي يستمد قيمه ومبادئه من القرآن والسنة(24). وتعددت أساليب الاتصال والتبليغ واتخذت وسائل عدة منها التبليغ المباشر بإيصال أفكار الدين ومبادئه إلى من يراد دعوته إلى الإسلام ويقدمون لهم الكتب والرسائل بأسلوب واضح مبسط حتى يسهل فهمه، وهناك أسلوب الوعظ ومجالسه وهو أسلوب استخدمه المسلمون عندما توسعت ديار الإسلام واختلط المسلمون بأمم لم تكن قد وصل إليها الدين الجديد فاحتاج المسلمون إلى تثبيت المسلمين على دينهم وتعليمهم أمور دينهم واستخدام الوعظ والتذكير والترغيب والترهيب بسرد الآيات القرآنية والأحاديث النبوية وكان ذلك سبباً في دخول عدد كبير من تلك الأمم إلى الإسلام(25).

الأمن والتحديات الثقافية:

لقد أحرز التقدم العلمي في مجال الحاسبات الآلية والالكترونيات الدقيقة والذكاء الاصطناعي وبحوث الفضاء والاتصال عن بعد والمعلومات والكيمياء الحيوية تحولات تكنولوجية أدت إلى الاندماج بين الدول وزوال المسافات والحواجر بحيث أصبح العالم يعيش في قرية صغيرة كما أحدثت تغييرات جوهرية في العلاقات الإنسانية. لقد سيطرت شبكة الانترنت على سوق المعلومات وأصبحت مصدراً مهماً للمعلومات بالنسبة للمؤسسات العلمية والثقافية في شكل تحدياً ثقافياً وأمناً لمجتمعاتنا المعاصرة وذلك من خلال تولد إحساس دائم بالقصور الثقافي وضرورة الاعتماد على الآخر. مما قد يؤثر تأثيراً سلبياً على قيمة الإنسان العلمية والثقافية وشعوره بالنقص والقصور أمام تفوق الآخر التقني واحتكاره للمعلومات (26). وهناك نداءات مختلفة حول مواجهة العالم الجديد فهناك من المفكرين من يدعو إلى مقاطعة العولمة والحفاظ على التراث والأصالة والهوية القومية خوفاً من فقدان الخصوصية الثقافية، بينما تبرز اتجاهات أخرى تنادي بقبولها دون تحفظ لما لها من إيجابيات وفرص للدول للسعي نحو التقدم والنمو (27). ولما كان العالم مقبل على حرب فكرية وثقافية كبرى فلا بد من امتشاق نفس السلاح أي لابد من التزود من هذه التقنية والمعلوماتية والاستفادة من ابتكاراتها فيما يفيد الأمة وتسخيرها في طرح المبادئ والقيم والتراث الإسلامي وتقديمها في قالب تقني جذاب لإثبات أن ما لدينا أقوى وأبقى مما عندهم.

عولمة الثقافة تدعو إلى ثقافة عالمية لها قيمها ومعاييرها وقد تتعارض هذه القيم والثقافات مع الثقافات الوطنية وتعزز ثقافة العولمة الاستهلاكية وحرية الإنسان في التمتع وإشباع غرائزه من خلال ثقافة مفروضة من القوي الذي يملك تقنيات وسائل النشر والاتصال عبر الفضائيات والانترنت مما يؤدي إلى تفتيت الجماعات والثقافة الوطنية لترتبط بثقافة العالم الجديد الذي يدعو إلى إطلاق الحريات الفردية وإعلاء القيم المادية على حساب القيم الروحية والأخلاقية للأمة الإسلامية (28) ونشر حركات التحرر الفكري وهناك مؤامرة صهيونية لهدم الشباب المسلم عن طريق نشر الفساد بين الشباب وتدميره (29). إن من التحديات الأمنية البالغة الخطورة عولمة الفكر والثقافة وهو كل ما يتصل بالإعلام والثقافة والملكية الفكرية والعلم والبحث العلمي والتي

تقضي عولتها في النهاية إلى قولبة القيم والأخلاق وسلوك المجتمع في قالبها الخاص. ومن أهم تحديات العولمة هي عولمة الإعلام عن طريق عولمة وسائل الاتصال باستخدام التقنيات الحديثة وتنويع البث المعلوماتي وقد أصبح الإنسان يحيا في فضاء مفتوح عالمي بلا قيود أو حدود مما يؤدي إلى زوبان الثقافات المحلية في الثقافة العالمية والذي يؤدي بدوره إلى تهديد الهوية الوطنية وترسيخ نمط ثقافي معولم هذه الثقافة المربوطة بعجلة التصنيع الإعلامي التكنولوجي والتي تهتم بأمور فرعية لا تتصل بجوهر الحياة الحقيقية سعياً منها وراء تفرغ المجتمع من قيمه وأصالته فيجرف الفرد المستهدف للإعجاب بنجوم الفن والرياضة وعارضات الأزياء وغيرها من الأمور الهامشية وهي من التحديات الأمنية الكبيرة التي يلزم خوض معركتها ومحاولة تحقيق آثارها في المجتمع(30).

الأمن وثورة المعلومات:

إن ثورة المعلومات والطفرة في وسائل الاتصال والانتقال أصبحت تؤثر تأثيراً بالغاً على السلوكيات الشاذة والمنحرفة وعلى الجريمة وعالميتها وتشعب نتائجها وآثارها التي تقوض الأمن والاستقرار في المجتمع، إن البرامج والثقافات الوافدة تتعارض مع قيمنا ومبادئنا كما أن هناك آثار خطيرة لسلوكيات العنف في مجتمعات تختلف عن مجتمعاتنا وهذا يتطلب متابعة أمنية واعية لمجابهة المستجدات المؤثرة على السلوك(31). ولكن ثورة المعلومات والاتصال لها جوانب ايجابية عديدة إن أحسن استخدامها هي تمدنا بالجديد في العلم والمعرفة وتجعلنا في مواكبة مع مستجدات الثقافة مع ضرورة إدراك الوعي اللازم وذلك باستخدام هذه التقنيات الجديدة في الكشف عن المجرمين والمتلاعبين بقيم المجتمع ومقدراته.

وقد مثل هذا الغزو والثقافة أحد أهم التحديات الثقافية والتي تواجهه الأمة الإسلامية وذلك من خلال مجموعة مفاهيم وأفكار وقيم وعقائد وعادات أصبحت تغزو ثقافتنا بشكل مكثف حيث أن من يستطيع امتلاك المعلومة ونقلها هو الذي يسيطر على تفسيرها وتقديمها للناس وبالتالي يتحكم فيها لخدمة مصالحه. والدول التي تتحكم في مخرجات وسائل الإعلام هي التي ستمارس دور التوجيه والتأثير والذي ينعكس في أنماط وأساليب التفكير والرؤية وانعكاسها في الحياة الاجتماعية والثقافية وعلى حساب ثقافة المتلقي

وقيمه وتراثه من خلال الاعتقاد بعدم مواكبتها للمستجدات العصرية المتغيرة، ويؤدي ذلك بدوره إلى تبعية الأمة تبعية كاملة لمن يمتلك التقنية والمعلومات والفضاء المفتوح(32).

إن الإعلام المحلي يستورد الكثير من الإعلام الأجنبي ويلهث وراءه ويعمد إلى محاكاته ليسد العجز في الإنتاج المحلي وليسد العجز في ساعات البث التلفزيونية أحياناً وذلك لنقص الكوادر الفنية المدربة وارتفاع تكلفة الإنتاج وتواضع مستواه الفني وصعوبة تسويقه أمام الإنتاج الغربي(33).

كما أن استجلاب إنتاج خارجي يعتمد على ثقافة مخالفة لثقافة الأمة من شأنه إضعاف هوية الأمة وطمس مقوماتها الأساسية المبنية على القيم والمبادئ الإسلامية، والترويج للثقافات والبرامج الوافدة تحت شعار التمدن والتنوير الانفتاح على العالم الخارجي له عواقب وخيمة بأنه السبب الأساسي في تكوين جيل بلا هوية وبلا قيم ومتجاذب بين دينه وتراثه وبين مضامين ثقافية تبهره وتجذبه إليها فيكون لا إلى هؤلاء ولا إلى هؤلاء فيصبح بلا مبادئ وبلا قيم مما يؤكد أهمية التنسيق بين الإعلام والتعليم والتربية لإنشاء جيل معافي يصعب انعقاده إلى الوافد وإلى القيم المضادة وذلك باستخدام أساليب الإعلام في القرآن الكريم.

الأمن والإعلام في القرآن الكريم:

ولخلق مجتمع آمن ومعافي لا بد من استنباط المضامين الإعلامية المستمدة من القرآن الكريم، وقع الاختيار في هذه الدراسة على نماذج منها:

أولاً: الترغيب والترهيب:

لقد خلق الله الإنسان وخلق فيه الروح والعقل والنفوس، وخلق فيه مشاعر الخوف والرجاء وجاءت الآيات القرآنية تسائر هذه الفطرة البشرية فهي تخيفه مرة وترغبه أخرى حتى لا يقع في ما نهى الله عنه، وإذا وقع نبهته إلى آيات الخوف والرجاء إلى العودة إلى الصراط المستقيم فتقوده إلى الهدى بالترغيب والترهيب معاً(34). ويقصد بالترغيب هو كل ما يشوق الناس إلى الاستجابة للدين الحق والثبات عليه، أما الترهب هو كل ما يخيف ويرعب ويحذر الناس من عدم الاستجابة للحق والقرآن مملوء بآيات الترغيب والترهيب وهذا دلالة قاطعة على أهمية هذا الأسلوب في الإعلام الإسلامي(35) لذلك لا بد للإعلام الأمني من انتهاج أساليب القرآن الإعلامية لأنها تتناسب

مع الفطرة البشرية وتستطيع من خلالها حث الناس على الأخلاق الكريمة والبعد عن المعاصي وارتكاب الجرائم في حق الآخرين، فلا سبيل للتعامل مع مثل هذه النفوس إلا من خلال الترغيب والترهيب. ويختلف البشر في مبلغ استجابتهم للحق فالذين صفت نفوسهم واستقامت سريرتهم سرعان ما يقبلون عليه مذعنين خاضعين أما أولئك الذين اجتالتهم الشياطين فطمست النور من نفوسهم فإنهم يعرضون عن الحق كائناً ما كانت دلالاته وبراهينه إذا كان لا يناسب أهواءهم وأما إذا وافقها فإنهم يأتون إليه مذعنين (36) قال تعالى: (وإذ قالوا اللهم إن كان هذا هو الحق من عندك فأمطر علينا حجارة من السماء أو ائتنا بعذاب أليم) (الأنفال: 32). والترغيب والترهيب في الإعلام الإسلامي يأتي حسب الأحوال والنفوس والمواقف، يأتي علاجاً وردعاً، ويأتي بشيراً ونذيراً فمن النفوس من ترغب في الخير، وتهفو إلى الهدى وتشتاق إلى النور، وهذه يرغبها ذكر الخير وتدفعها دعوة الإحسان، ومن الناس من يلهث وراء الشهوات ويجري وراء المادة فهذا يقرعه الترهب ويوقظه التخويف من عواقب ما هو فيه (37) والترغيب بنيل رضا الله في الدنيا وكسب ثوابه في الآخرة والترغيب والترهيب كانا من أساليب الرسل عليهم السلام قال تعالى: (وما نرسل المرسلين إلا مبشرين ومنذرين) الأنعام: 84. والترغيب في عبادة وجب الفضائل حيث أن العبادة تنهى عن الفحشاء والمنكر وتربي على الأخلاق الفاضلة حيث أن هناك نفوساً يغيرها المتاع الدنيوي والشهوات لذلك وجب التحذير ويكون الترهب بلفت الإنسان إلى الآخرة وإثارة الدار الآخرة على الفانية من الغرور بالدنيا ولكن الترهب ليس بأساً وقنوطاً أو رهبة وإنما تحذير من الأخطاء ودلالة على الصواب (38).

ثانياً: الحوار:

هو الأسلوب الإعلامي النافذ في معركة الصراع بين الحق والباطل والصراع بين الإيمان والكفر فهو يتصدر قضايا الإعلام (39) ومحدداً لأبعادها ومرشداً لمكانة الإعلام في الزود عن الدين وتحقيق منافع المسلمين وللحوار أثر كبير في تحقيق غايات إعلامية وتربوية متنوعة (40). وفي الحوار تتضح معالم الحوار ويتحدد موضوع الرسالة وهدفها وطرق محاورة الخصم ومراعاة الحالة النفسية للمخاطب، والحرص على الوصول للاستجابة ومن ثم إبراز النتيجة النهائية. كما أن الحوار له قيمة إعلامية كبرى في العلاقات الإنسانية

وذلك من حيث المنهجية الخطابية وفعاليتها في الاتصال بين الناس. والمحاورة من الأساليب الإعلامية الفاعلة في إقناع الآخرين فقد جاءت المجادلة بالحسنى في القرآن (وجادلهم بالتي هي أحسن) (النحل: 125) وهي إظهار الصواب والوقوف على الحق وإقناع الخصم بالحسنى وكانت من الوسائل الناجحة في الدعوة إلى الإسلام وهي إقامة الحجة والدليل والبرهان على صحة قول أو رأي، والحوار هو الطريق الأمثل للإقناع الذي ينبع من أعماق صاحبه وقد قدم القرآن نماذج رائعة للحوار منها ما دار بين الله وملائكته في موضوع خلق آدم عليه السلام، ومنها ما دار بين الرسل وأقوامهم في سبيل إقناعهم بالرسالة الإلهية والأمثلة كثيرة في القرآن تدل على نجاح وسيلة الحوار وأهميته وأثره الإعلامي في نشر الدعوة الإسلامية. والحوار يطلق الحرية ليتحدث عن كل شيء ويحاور الآخرين على أساس الحجة والبرهان والدليل والقرآن ملئ بمحاورات الأنبياء مع الكافرين ومجادلتهم لهم فلا بد أن نتعلم وننهل من هذه النماذج القرآنية رقي وسلاسة الأسلوب في التعامل مع الآخرين (41). والحوار من الأساليب التي استخدمها القرآن للإعلام والتعليم والتربية والتوجيه وقد جاء الحوار بألوان متعددة وبصور مختلفة ومن أروع الحوارات تلك التي جرت بين إبراهيم عليه السلام مع ذاته ومع أبيه ومع قومه، فهي حوارات مبنية على المنطق والحجة والصدق والواقعية وقد كان القرآن يهدف في عرض هذه النماذج من الحوارات إلى أهداف إعلامية وتعليمية مراعيًا فيها طبائع الناس المختلفة وأمزجتهم المتباينة ولما كان الله تعالى هو خالف البشر فهو يدرك طبيعة النفس الإنسانية والأساليب الناجحة في توجيهها وإرشادها.

ثالثًا: التكرار:

والتكرار في القرآن ظاهرة لها دلالتها الإعلامية تقتضيها التربية والتعليم وتظهر هذه الضرورة حين نعلم أن الإنسان في فكره وعمله لا يتأثر التأثير المطلوب بالحوار العقلي والحجة المنطقية في مرة واحدة، بل يحتاج إلى تكرار الرسالة الإعلامية، فهو أسلوب إعلامي فعال استخدمه القرآن لتثبيت المبادئ الخلقية والتعددية والاعتقادية (42). وقد أثبت هذا الأسلوب فعاليتها الإعلامية وقد استخدم من أجل تحقيق الإقناع العقلي للغايات الكبرى في العقيدة والتوحيد باعتبار أن هذه الغايات هي الأساس الذي يقوم عليها الدين وبالإيمان بها يتحدد المصير الإنساني في الحياة الدنيا والآخرة (43) والتكرار هو اللاحق

المتواصل والمتجدد في عرض الأفكار المراد تقديمها للمتلقي في أشكال متنوعة ويقول علماء النفس أنه متى كثر تكرار أمر تولد تيار فكري وعاطفي ولا يكفي تحول الانفعال إلى عاطفة أن يحدث مرة واحدة ولكن لا بد لحصول ذلك أن يتكرر حدوثه حتى يحدث عاطفة قوية كافية لنشاط الفرد واتجاهه في الحياة ولا شك أن التكرار في القول يدفع للعمل (44).

ولقد أكد الباحث في دراسة أخرى عن أثر البرامج المرئية في الشباب كيف أن تكرار برامج وأفلام معينة تؤثر بصورة تلقائية في سلوك الشباب ومظهرهم وأفكارهم وعليه لا بد من تكرار البرامج القيمة والمفيدة لضمان تأثيرها في أفراد المجتمع.

رابعاً: التدرج:

ومن أساليب القرآن الكريم الإعلامية في إقناع الناس هي أسلوب التدرج باعتباره عنصر مهم في العملية الإعلامية لما فيه من حث على التدبر والتفكير لتحقيق النصح والإرشاد كما اشتمل القرآن على هذا الأسلوب لتحقيق حاجات البشرية النفسية والاجتماعية ويكون التدرج نافذاً ومؤثراً في المجتمع أو الأفراد الذين تعودوا على ممارسة عادات سيئة تمكنت في مجتمعاتهم واحتلت في حياتهم منزلة كبيرة واستحكمت في سلوكهم، فمثل هذه العادات يصعب التخلي أو الإقلاع عنها بصورة فجائية لذلك لا بد من استخدام أسلوب التدرج في محاولة القضاء على مثل هذه العادات. وقد نزل القرآن على الرسول صلى الله عليه وسلم وهو يعيش في مجتمع جاهلي تستحكم فيه عادات وتقاليد موروثة كان من أكثرها شيوعاً هي شرب الخمر والربا والزنا والرق وقد استحكمت هذه العادات في سلوك العرب قبل الإسلام، فاقترضت رحمة الله بعباده أن يسلك القرآن أسلوب التدرج باعتباره السبيل الوحيد الذي يمهّد للاستجابة للتخلص من هذه العادات (45).

أسلوب التدرج الذي انتهجه القرآن في القضاء على الربا وشرب الخمر وغيره هو الأسلوب الأمثل الذي انتهى إليه علماء النفس في العصر الحديث للتخلص من العادات السيئة المستحكمة في سلوك الأفراد وهو الأسلوب الذي يقوم على إحلال عادات جديدة محل العادات القديمة التي تمكن سلطانها من النفس وقد اتبع القرآن هذا الأسلوب واستطاع في النهاية أن يقضي على هذه العادات قضاءً تاماً (46).

واليوم يفيد هذا الأسلوب في التخلص من كثير من العادات إلى استحكمت

في سلوك الشباب كالتدخين والتبناك وإدمان الأفلام والقنوات الفضائية وإدمان مشاهدة مواقع الانترنت والتي تحمل أفلام ومشاهد تخالف القيم والمبادئ الإسلامية، وتخالف الأسس السليمة للتربية وتخدش الحياء ولإعادة هذا الجيل إلى قيم الأمة لابد من استخدام أسلوب التدرج في الإقلاع عنها والتخلي عنها بصورة تدريجياً كما أثبت علماء النفس جدوى هذا الأسلوب.

أسلوب التدرج الذي انتهجه الإعلام القرآني أثبت فعاليته في معالجة الآفات الاجتماعية والاقتصادية يتمثل في تهيئة النفوس وتكوين رأي عام ينفر من هذه العادات ويخلق الكراهية لها في النفس بصورة تدريجية، وقد حقق نجاحاً تاماً بالنسبة للعرب الذين عرفوا بالتعصب والإصرار على العادات والتقاليد.

فالتدرج يمثل غاية في الحكمة لمقاومة العادات المتمكنة في النفوس ولذلك فإن الإسلام حين يعالج قضية مزمنة يتلطف في علاجها ويتدرج في النهي عنها ولا يلجأ للعنف والقسوة في النهي عنها لأن النفس البشرية تميل إلى اللطف والهدوء فتطيع وترتدع لذلك يعتبر التدرج من أعظم الأساليب الإعلامية في القرآن الكريم لعظيم تأثيره في النفوس والذي من خلاله تم القضاء على شرب الخمر والربا وغيرها من العادات التي تتعارض مع الأمة الفاضلة وقيمها. إن ظاهرة العولمة هي ظاهرة متعددة ومتشابكة ويقصد بها التغييرات الحادثة في الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من حيث أنها انتشار للمعلومات لكي تصبح مشاعة بين الناس مسببة في تذويب الحدود بين الدول. وبالإضافة للعولمة الثقافية هناك العولمة الاقتصادية التي تهدف إلى جر الدول لتبعيةها اقتصادياً(47).

ففي الجانب الاقتصادي تؤدي العولمة إلى تعميق الاعتماد المتبادل بين الدول ووحدة أسواق المال والذي يؤدي بدوره إلى نزع الحماية الوطنية للصناعات وما تواجهه الدول النامية من التكتلات الاقتصادية العالمية ونشاط الشركات متعددة الجنسيات مما يؤثر سلباً على مفهوم تطبيق السيادة الوطنية وما يصاحبها من تحديات سياسية وتدخلات خارجية باسم احترام حقوق الإنسان والمعايير المزدوجة من مجالس الأمم المتحدة تجاه دول العالم الثالث، وفي تجاربنا الإسلامية ومنهجنا حماية لتتميتنا الاقتصادية وهو ما يعرف بالأمن الاقتصادي(48).

دور الإعلام في حفظ الأمن:

تعتبر الدولة هي النظام الذي يحمي الأفراد والجماعات وذلك من خلال وضع أسس وقوانين إدارية وخدمية مما يعزز مفهوم التماسك الاجتماعي ويعمق مفهوم سيادة الوطنية والمحافظة على هوية الوطن ونظمه وقوانينه وقيمه وهي الأساس في التعايش السلمي التعاوني وهي تعبر عن طموحات وآمال البشر ومذاهبهم السياسية التي تحدد مهامها الأمنية وذلك يتطلب الوعي والإدراك لمهام الدولة وأمنها من الأفراد والمجتمع والإسهام فيه بشكل شعبي يؤمن الدولة من الاختراقات مثل الجاسوسية والفساد السلوكي والتغول الاقتصادي السياسي أو مصالح تتعلق بالصراع الدولي تتعارض مع ثقافتنا واتخذ الاختراق الأمني أشكال عدة ينبغي دراستها والتقصي عنها(49).

ويمكن تعريف الإعلام الأمني على أنه المزود للناس بالمعلومات الصحيحة والدقيقة وبالسرعة التي تساعدهم على تكوين رأي صائب في أي قضية من القضايا أو مشكلة من المشاكل التي تهم الإنسان في حياته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاستراتيجية والتي لها دور في تحقيق الأمن للفرد وللجماعة وللأمة كأمن شامل ضرورة وضع استراتيجية أمنية تشمل التأمين المحلي والدولي ولها أبعاد مستقبلية مما يجلب الاطمئنان على مستقبل الفرد والجماعة(50).

يعتبر النشاط الإعلامي الأمني على درجة عالية من الأهمية في ظل الاستراتيجية الأمنية الحديثة من خلال الالتزام بالصدق والموضوعية وتبصير الناس بحقيقة الفكر المنحرف وكشف الأساليب الإجرامية وفضح نيات وأهداف الخارجين على قيم المجتمع ومعاييره ومعتقداته وتوضيح الأهداف الخبيثة للجماعات والعصابات التي تهدف إلى تخريب وتدمير مقدرات الأمة وانجازاتها. كما أن تكامل الأدوار بين أجهزة الإعلام ومؤسسات التعليم العام والعالي ومراكز البحوث العلمية ضرورة من أجل الوصول إلى رسالة إعلامية وقائية وفعالة في سبيل تحقيق الأمن والوقاية من الجريمة.

واجبات أجهزة الإعلام الأمنية:

1. تقديم صورة جلية وواضحة عن أداء الجهاز الأمني وإطلاع المواطن على حجم المخاطر المحيطة بها والجهود المبذولة لتأمين المواطن ومنع وقوع الجرائم وسبل الوقاية منها.

2. رصد الظواهر الإجرامية واستباق وقوعها على الصعيد المحلي والدولي واستعمال التقنيات لكشف الجريمة قبل وقوعها واحباطها ذلك أن كلفة الوقاية من الجريمة أقل بكثير من كلفة مكافحتها بعد وقوعها.
 3. من خلال الإعلام الأمني يتم تقديم وقياس اتجاهات الرأي العام تجاه مختلف القضايا وذلك للوقوف عليها وتعديلها.
 4. توفير التدريب والتأهيل العالي لكل أفراد أجهزة الأمن علمياً وإعلامياً لرفع قدرتهم على الردع والمكافحة وحفظ الأمن.
 5. تنوير المواطنين وتوعيتهم وإرشادهم إلى مواطن الخلل والمخططات الإجرامية التي تحاك ضدهم وكيفية مكافحتها وإحباطها.
 6. تعزيز العلاقة بين المواطنين والأجهزة الأمنية من خلال الإعلام وتبصيرهم بحقوقهم وواجباتهم الأمنية تجاه الوطن والمجتمع واشراكهم في صنع القرار.
 7. نشر أخبار الجريمة لرفع قدرات المواطن لاتخاذ كافة التدابير الوقائية قبل الوقوع.
 8. محاربة الجريمة الالكترونية وذلك بتوعية الأسر بضرورة مراقبة أفراد الأسرة وتنشئتهم تنشئة سليمة تكون حائط صد ضد قبول الوافد المخالف للقيم والمبادئ.
 9. تحري الصدق والدقة في انسياب المعلومات من الأجهزة الأمنية الإعلامية عبر قنوات شرعية يحول دون انفتاح المجال أمام التكهّنات والتأويلات ونشر الأباطيل والأكاذيب.
- مخاذهر الإعلام الأمني:**

- بالرغم من الايجابيات التي يحققها الإعلام الأمني للمواطنين إلا أن هناك بعض المخاذهر التي ينبغي الالتفاف إليها وتداركها من خلال:
1. شحذ همم الأفراد دون إثارة الخوف والرعب وإشاعة عدم الطمأنينة حتى لا يرسم المواطن صورة ذهنية ضخمة لأحداث بسيطة عابرة.
 2. تعميم الحديث عن الجريمة دون سرد لتفاصيلها بحيث يتجنب المواطن أن يقع فريسة لها. والإشارة إلى الأخطاء بصورة لا تخدش حياء المواطنين أو تثير اشمئزازهم وضرورة معالجة الأسباب التي

دعت المجرمين إلى ارتكاب الجريمة دون التشهير بمرتكب الجريمة ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم أسوة حسنة حيث كان يشير للمخطي بأنه ما بال أقوام يفعلون كذا وكذا فيعرف الجاني ذلك فيرتدع دون إعلان أو تشهير فالتشهير بالمجرمين له عواقب وخيمة تؤدي إلى ردود أفعال غير حميدة.

3. إن نشر معلومات عن المجرم أو تفاصيل الجريمة و طريقة القبض على المجرم بقصد الوصول إلى مرتكبي الجرائم تؤدي إلى الشائعات وضعف الثقة برجل الأمن.

4. الطريقة التقليدية في ضبط الجرائم الالكترونية غير محددة فلا بد من إيجاد وسائل تقنية والكترونية فعالة لمراقبة الجرائم الالكترونية وإحباطها وإفشالها قبل وصولها إلى مستخدمي الشبكة الالكترونية والأجهزة المنظورة تقنياً وتدريب رجال الأمن تدريباً إلكترونياً يليق بالتقنية التي يستخدمها المجرمون في هذا المجال فقد زاد الاهتمام الدولي بالتأهيل والتدريب التقني للموظفين في مختلف ميادين الحياة لمواكبة التطور السريع في هذا المجال.

بالرغم من الايجابيات الكثيرة التي تحققت من خلال التقدم في مجال المعلومات وإتاحة الفرصة للتبادل المعرفي والثقافي والاجتماعي إلا أن من سلبياتها أنها أفرزت مصطلح إرهاب المعلومات أو الجريمة المنظمة أو الجريمة المخططة أو ما يطلق عليه الجريمة الالكترونية والتي تزداد خطورتها وتأثيرها مستفيدة من الانسياب السريع للمعلومات.

هذه الجريمة المنظمة تعتمد على برامج ذكية عالية التقنية ومتقدمة لاخترق أنظمة عدد من الشركات الكبرى والبنوك والوصول إلى الأسرار المالية وتحويل مبالغ كبيرة ومعرفة الصفقات التي تفقدها تلك المؤسسات المالية والسطو على هذه الأموال وحيازتها. وما نسمعه من وسائل الإعلام العالمية عن تمكن العصابات من سرقة البنوك وعن إنشاء قواعد الكترونية لعصابات المخدرات لاستخدامها في أغراضها الإجرامية المتعددة وهناك عصابات إرهابية تهدف إلى إحداث تخريب في نظم المعلومات دون التمكن من معرفتها أو تحديد مصادرها وإمكانية السيطرة عليها.

خاتمة:

إن مفهوم الأمن مفهوم شامل وعام محوره الأساسي الفرد والمجتمع، والأجهزة الأمنية تهدف إلى تأمين الفرد والمجتمع في الوقت الذي حدث تطور نوعي في استراتيجية العمل الأمني وذلك بالتأهيل العلمي والتدريب المستمر على التقنيات الإعلامية الخدمية. وأمن الفرد والمجتمع أصبح مطلباً حياتياً ضرورياً لكل الشعوب والمجتمعات بحيث يتمشى مع التغييرات الاقتصادية والاجتماعية ويتناغم مع الأوضاع الدولية. وإننا نرى اليوم الفضاء قد امتلأ بالأقمار الصناعية التي تحمل مئات القنوات والتي تتبع لمؤسسات إعلامية تحمل غالبيتها مضامين هدامة معادية للإسلام والمسلمين، فلا بد من مقاومتها. وذلك بتفعيل الإعلام الإسلامي الأصيل المستمد من القرآن الكريم والسنة الشريفة كنماذج راقية في نهج الدعوة والإصلاح والعديد من الأساليب الإعلامية الفاعلة في حياة الأمة المسلمة لو قدمت في قالب التكنولوجيا المعاصر.

النتائج:

- الوقوف في وجه الغزو الإعلامي الفكري يتطلب تخطيط وجديّة وتمويل من كل المنظمات الخيرية والإسلامية فالتحدي كبير ولا بد أن تكون الجهود المبذولة بقدر هذا التحدي
- الإعلام الإسلامي وحده هو الذي يستطيع إعادة صياغة الحياة وإعادة بناء الإنسان المسلم من خلال إعلام وأجهزة اتصال هادفة وصادقة حتى ننعّم بالأمن والاستقرار الحقيقي.
- تسخير الوسائل الإعلامية المتطورة المستمدة من القرآن الكريم كتأصيل للمضامين الإعلامية و تبيين حقيقة الفكر الإسلامي حتى يسري خطابه لكافة المسلمين ولكل الأمم في التاريخ الإنساني من أجل الوصول إلى تغيير جذري في حياة المسلم حيث صدق القول والتوجه والتمسك بقيم ومثل الإسلام.
- ارتباط الأمن بالإعلام الإسلامي من شأنه تحقيق السلام والرخاء والاستقرار.
- ترتبط المسؤولية الإعلامية بالمسئولية الأمنية من أجل تعزيز وتقوية الشعور تجاه الوطن والمجتمع والأمة جمعاء.

التوصيات:

- تنبيه الشباب على مخاطر الغزو الفكري الإعلامي وما يحمله من أفكار هدامة ومبادئ وقيم غريبة على المجتمع الإسلامي .
- إنشاء مراكز بحوث ومؤسسات ثقافية للتصدي للتحديات الثقافية الخارجية ودعم العلماء والمفكرين للقيام بدورهم في التأليف والنشر بما يخدم سلامة وتعزيز الأمن القومي.
- لابد من تعميق الحصانة الفكرية للأجيال الناشئة من خلال إعلام إسلامي يؤكد أهمية الدين في الحياة، تأكيد أن الثقافة المادية الجوفاء لن تعلق على الثقافة الروحية الدينية.
- ولتدعيم الجوانب الأمنية في المجتمع لابد للإعلام الأمني من التركيز على المؤسسات التربوية والتعليمية لتنهض بدورها الحضاري في حفظ الأمة والحفاظ على هويتها من الضياع.
- انفتاح المؤسسات الأمنية على المجتمع وذلك بعرضها للمشكلات الأمنية التي تواجهه وإشراك المجتمع في مجابتهها فالدولة وحدها لا تستطيع حماية المجتمع إلا من خلال استنفاره للمشاركة في ذلك.

الهوامش:

- (1) ابن منظور - لسان العرب - دار المعارف - مصر - ج - 1 - ص 416-418.
- (2) عبد اللطيف حمزة - الإعلام له تاريخه ومذاهبه - دار الفكر العربي - القاهرة 1965، ص 75.
- (3) محمد موفق الغلاييني - وسائل الإعلام وأثرها - دار المنار - جده 1985، ص 42.
- (4) Communication in shorter, Oxford English Dictionary on historical principles, London. Oxford University Press 1973- P379.
- (5) سمير محمد حسين - الإعلام والاتصال بالجماهير والرأي العام - القاهرة 1984، ص 21.
- (6) معجم المصطلحات الاجتماعية - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة 1975، ص 22.
- (7) معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية - دار المعرفة - الإسكندرية 1985، ص 71-72.
- (8) عبد اللطيف حمزة - الإعلام في صدر الإسلام - دار الفكر العربي - القاهرة 1970، ص 105.
- (9) تيسير محبوب الفتياي - مقومات رجل الإعلام الإسلامي - دار عمار - مصر 1987، ص 36.
- (10) نجيب العقيقي - المستشرقون - ط 1974 - مصر، ص 107.
- (11) ادوارد سعيد - الاستشراق، ترجمة محمد عناني، دار بنجوين العالمية، 1995 ص 54-61.
- (12) ابن منظور - مصدر سابق - ص 14.
- (13) المعجم الوسيط - مجمع اللغة العربية - القاهرة، ط-3 ج-1 ص 28.
- (14) المنجد الأبجدي - دار الشروق - بيروت، ط-2 ص 148.
- (15) محمد بن أبي بكر الرازي - مختار الصحاح - دار الكتاب العربي - بيروت 1997، ص 26.

- (16) جلال الدين السيوطي، الجامع الصغير، دار الفكر العربي، رقم الحديث 8455 .
- (17) نشأت الهلالي - الأمن الجماعي الدولي - القاهرة 1985، ص 155.
- (18) محمد أبو العلا - مفهوم الأمن الشامل ووسائل تحقيقه في المجتمع الإسلامي الحديث - الرياض 1993، ص 60.
- (19) المرجع نفسه - ص 62.
- (20) ممدوح شوقي - مصطفى كامل - الأمن القومي والأمن الجماعي الدولي - دار النهضة العربية - القاهرة 1987م، ص 34.
- (21) المرجع نفسه - ص 36.
- (22) محمود محمد مسفر - الاعلام موقف - ط2-1402هـ، ص 67.
- (23) المرجع نفسه - ص 69.
- (24) عبد الستار فتح الله سعيد - الغزو الفكري والتيارات المعادية - الرياض 1356هـ، ص 47.
- (25) المرجع نفسه - ص 49.
- (26) المرجع نفسه - ص 50.
- (27) المرجع نفسه - ص 52.
- (28) عبد الكريم موسى - عولة الثقافة الغربية الخطر والمجابهة - الخرطوم، أغسطس 1999م، ص 8.
- (29) المرجع نفسه - ص 10.
- (30) فتحي يكن - تحديات من القرن الحادي والعشرين في ضوء فقه الفطرة - مؤسسة الرسالة - بيروت 1998، ص 35.
- (31) إياد اشتهي - الإعلام الأمني بين الايجابية والسلبية، بيروت، 1988، ص 17.
- (32) صالح خليل أبو أصبع - الاتصال والإعلام في المجتمعات المعاصرة - الأردن 1995، ص 14.
- (33) راسم محمد الجمال - التدفق الإعلامي من الشمال إلى الجنوب - الأبعاد والإشكاليات - مجلة عالم الفكر - مج 23 - العدد 2، 1994، ص 16.

- (34) سيد قطب - في ظلال القرآن - ط، دار الشروق - مجلد 6-1402، 1982م، ص3713.
- (35) علي رضوان علي الاسطل - الوفود في العهد المكي وأثرها الإعلامي - الأردن 1984، ص253.
- (36) سيد محمد ساداتي - أصول الإعلام الإسلامي وأسسها - دار عالم الكتب 1986، ص54.
- (37) سيد قطب - التصوير الفني في القرآن الكريم - دار الشروق، ص64-66.
- (38) توفيق الواعي - الدعوة إلى الله - دار اليقين - المنصورة 1995، ص76.
- (39) زين العابدين الركابي - محاضرات لطلاب الإعلام المعهد العالي للدعوة، ص23.
- (40) رمضان لاوند - السياسة الإعلامية في القرآن الكريم بين التاريخ والمعاصرة - الكويت، 1986، ص15.
- (41) عبد الحليم حنفي - أسلوب المحاوراة في القرآن - الهيئة المصرية العامة للكتاب 1985، ص43.
- (42) رمضان لاوند - من قضايا الإعلام في القرآن - الكويت، 1989، ص227.
- (43) زيدان عبد الباقي - وسائل وأساليب اتصال - مكتبة النهضة القاهرة 1979، ص314.
- (44) حامد ربيع - سيكولوجية القصة في القرآن الكريم - القاهرة، 1980، ص114-116.
- (45) المرجع نفسه - ص118.
- (46) محمد عبد القادر حاتم - الإعلام في القرآن الكريم - الهيئة المصرية العامة لكتاب 2002، ص267.
- (47) المرجع نفسه، ص268.
- (48) المرجع نفسه - ص270.
- (49) منير الحمش - العولمة ليست الخيار الوحيد - الأهالي للطباعة - دمشق، ص18.

(50) أمير عبد الله النعمان - مفهوم الأمن من المنظور السياسي الإسلامي بين النظرية والتطبيق - رسالة دكتوراه - جامعة أم درمان الإسلامية 1997، ص221.

تداخل الاختصاص الإداري و القضائي في التعويض

باحث- كلية القانون - جامعة الزعيم الأزهرى

أ. مزمل عمر أحمد محمد

مستخلص:

تناولت هذه الدراسة تداخل الاختصاص الاداري بين مكتب العمل والصندوق الوطني للمعاشات و التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق باستحقاقات العاملين في القطاعين العام و الخاص كما تناولت كذلك تداخل الاختصاص القضائي و الخلط بين الدية و التعويض، و التعويض العام و التعويض الخاص في احكام المحاكم المختلفة. وقد هدفت الدراسة لبيان اوجه التداخل الاداري و القضائي و القصور التشريعي فيما يتعلق بالتعويض و كيفية معالجة ذلك القصور و التداخل بين الاختصاصات المختلفة للمحاكم و الجهات الادارية ذات الصلة. وقد تمثلت مشكلة البحث في الاجابة عن التساؤلات المتمثلة في بيان المقصود بالتداخل الاداري و القضائي بالاضافة الي الآثار المترتبة علي ذلك التداخل و القصور التشريعي فيما يتعلق بالتعويض. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي املاً في الوصول الى الحقائق العلمية. وقد تناولت الدراسة تداخل الاختصاص الاداري و الخلط بين الدية و التعويض عن الضرر وامكانية الجمع بينهما. وقد اظهرت النتائج وجود تداخل اداري بين اختصاصات مكتب العمل و الصندوق الوطني للمعاشات و التأمينات الاجتماعية و وجود قصور تشريعي في القوانين المتعلقة بالتعويض .

كلمات مفتاحية: الإختصاص ، الإداري ، القضائي ، التعويض، الضمان الإجتماعس

Overlap of administrative and judicial jurisdiction in compensation

By. Muzammil Omar Ahmed Mohamed - Researcher - Faculty of Law
Al-Zaeem Al-Azhari University

Abstract:

This study dealt with the overlap of the administrative jurisdiction of the Labor Office and the National Pension and Social Security Fund with regard to the benefits of workers in the public and private sectors. To show the aspects of administrative and judicial overlap and legislative deficiencies with regard to compensation and how to address those shortcomings and the overlap between the various jurisdictions of the courts and the relevant administrative authorities. The research problem consisted in answering the questions represented in clarifying the meaning of the administrative and judicial overlap, in addition to the effects of that overlap and the legislative shortcomings with regard to compensation. And how to address this shortcoming and the overlap between the different jurisdictions of the courts and the relevant administrative authorities. The research problem consisted in answering the questions represented in clarifying the meaning of the administrative and judicial interference in addition to the implications of that overlap and legislative shortcomings with regard to compensation. To achieve the objectives of this study, the researcher used the descriptive analytical method in the hope of reaching the scientific facts. The study dealt with the overlap of Administrative jurisdiction and the confusion between blood money and compensation for damage and the possibility of combining them. The results showed that there is an administrative overlap between the competencies of the Labor Office and the National Fund for Pensions and Social Security, and the existence of legislative deficiencies in the laws related to compensation. Key words: jurisdiction, administrative, judicial, compensation, social security

مقدمة :

مما لا شك فيه ان التعويض عن الضرر لا يحكمه قانون واحد بل توجد عدة قوانين و نصوص متفرقة بين عدة قوانين و تشريعات وبالطبع فان لكل قانون جهة ادارية مختصة بتنظيم احكامه وتطبيقها كما ان هناك محاكم اختصاصها المشرع بتطبيق قوانين معينة كقانون العمل الذي تختص بنظر منازعاته محاكم العمل وقانون المرور الذي تختص به محاكم المرور و التعويض في المسؤولية الذي تختص بنظره المحاكم المدنية و غيرها من القوانين وقد لا يثور خلاف في موضوع الاختصاص في النزاعات الواضحة ولكن المشكلة تكمن في تلك النزاعات المتداخلة بين عدة قوانين حيث تظهر مشكلة تنازع الاختصاص بين عدة جهات ادارية او عدة محاكم كل منها يكون مختصاً بنظر جزئية معينة في النزاع وهنا يثور الخلاف فلاي جهة ادارية او محكمة يكون الاختصاص , و لذلك كان لا بد لنا من دراسة تلك التداخلات المختصة وتلافي القصور التشريعي بوضع تشريعات جديدة تجعل موضوع الاختصاص امراً محسوماً في اي نزاع ينشب بين الاطراف. وذلك على النحو الاتي :

اهمية البحث :

تتمثل اهمية البحث في الاتي :

1. التعويض هو امر جوهري في معظم النزاعات
2. تداخل الاختصاص في النزاعات يعيق سرعة اتخاذ القرارات و الاحكام

فيها

مشكلة البحث :

سعي الباحث من خلال تناول هذا الموضوع للاجابة عن التساؤلات التي تمثل مشكلة البحث وهي كالاتي :

1. ما المقصود بالتداخلات الادارية و القضائية ؟
2. ما هي العقبات التي تنشأ من تلك التداخلات ؟

اهداف البحث :

يهدف الباحث من خلال تناول هذا الموضوع لاطهار المشكلات و العقبات التي تواجه اطراف النزاع في دعاوي و شكاوي التعويض و المتمثلة في وجود تداخل القوانين التي تحكم الموضوع و وضع الحلول لها

منهج البحث :

اتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بجمع المعلومات والبيانات و الملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقدير حالتها كما توجد عليه في الواقع وتحليلها تحليلاً وصفيًا دقيقاً .
تداخل الإختصاص الإداري:

ونتناول في هذا المبحث التداخل الإداري بين الجهات التي تنظم اللوائح والعمل بما يتعلق بالتعويض عن المسؤولية وذلك كتداخل الاختصاص الإداري بين مكتب العمل وصندوق التأمين الإجتماعي فيما يتعلق بتعويضات العمال وإصابات العمل كما نوضح الخلط بين مفهوم الضمان الإجتماعي والتعويض عن إصابة العمل ونوضح الفرق بين الدية والتعويض عن الضرر وذلك علي النحو الآتي:

التعويض عن الإصابة والضمان الإجتماعي :
تداخل القوانين التي تحكم الاختصاص :

جري العمل في السودان علي أن العامل المصاب اذا تعرض لإصابة عمل فإنه يرفع شكواه ابتداء لدي مكتب العمل وهذا المكتب جاء تفسير مسماه في نص المادة (4) من قانون العمل لسنة 1997م بأنه (يقصد به أي من المكاتب التي تنشئها السلطة المختصة لتنفيذ الإختصاصات وفقاً لأحكام هذا القانون ونجد إن مكتب العمل يعرض العامل المصاب علي القمسيون الطبي لتحديد نسبة العجز فإذا كانت نسبة العجز الناتجة عن الأصابة تقدر بـ 15 % فأكثر أو ادت للوفاة فينشأ إلتزام الصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بالتعويض أما اذا كانت الإصابة قد خلفت عجز نسبته أقل من 15 % فبمبدأ المخالفة لا يكون الصندوق ملتزماً بتعويض تلك الإصابة في هذه الحالة ومن ثم فان الإلتزام بالتعويض يكون واقعاً علي كاهل صاحب العمل وذلك وفقاً لنصوص المواد (59 – 60) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م حيث نصت المادة (59) علي إنه (تسري أحكام هذا الفصل علي المؤمن عليهم الذين تخلف لديهم نتيجة إصابة عمل عجز مستديم نسبته 15 % فأكثر أو أدت الإصابة الي وفاتهم وينشأ التزم الصندوق بعد ثبوت العجز أو بعد الوفاة) . كما نصت المادة (60) من نفس القانون علي انه (يستمر إلتزام صاحب العمل بأحكام قانون التعويض عن إصابات

العمل لسنة 1981م أو أي قانون آخر يحل محله فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون). فإذا بلغت نسبة العجز %15 فأكثر فإن مكتب العمل يحيل العامل المصاب للصندوق لإستيفاء مبلغ التعويض ولكن نجد ان نص المادة (1/71) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م تنص علي انه (يكون للصندوق حق إعادة فحص المؤمن عليه المصاب لتقدير ما يكون قد طرأ علي درجة عجزه من تغيير) كما تنص الفقرة الثانية على أنه (يجوز للمؤمن عليه المصاب او صاحب معاش العجز ان يطلب من الصندوق إعادة فحصه). وهذا النص يعطي الصندوق الحق بالتدخل في إختصاصات مكتب العمل فهو الجهة التي تحيل العامل المصاب للفحص وليس الصندوق فصندوق التأمين الإجتماعي هو خصم حقيقي للعامل المصاب ولا يجوز ان يكون خصماً وحكماً في آن واحد، حيث ان الصندوق يمكن ان ينازع العامل المصاب في نسبة العجز او في مقدار التعويض فكيف يعطيه القانون الحق في إعادة فحص المؤمن عليه وهو الطرف المنازع له في نسبة العجز، لذلك يجب تعديل الفقرة الأولى من نص المادة (71) من قانون التأمين الإجتماعي لتصبح كالآتي (يكون للصندوق الحق في تقديم طلب لمكتب العمل لإعادة فحص المؤمن عليه المصاب لتقدير ما يكون قد طرأ علي درجة عجزه من تغيير ويجوز للمؤمن عليه المصاب او صاحب معاش العجز ان يطلب من مكتب العمل اعادة فحصه) وذلك حتي تتساوى كفتا الميزان ويأخذ كل ذي حق حقه.

التعويض عن الاصابة والضمان الاجتماعي:

يتميز الضمان الاجتماعي بأنه عبارة عن إعانات حكومية لأفراد حرموا من اي مصدر للدخل ولم يساهموا في تمويلها ولكن بإعتبارهم من البؤساء والمحرومين ويعتبر الضمان الاجتماعي بما يتضمنه من حق للسائل والمحروم والفقير وغيرهم في ان يكفله المجتمع الاسلامي من مصارف الزكاة التي يجمعها ولي الامر من مواردها ويودعها في بيت المال لتصرف في مصارفها الشرعية ومنها الضمان الاجتماعي⁽¹⁾، والزكاة نظام وضع لتجميع أموال من الاغنياء بنسب ومعايير معينة فرضها الله تعالى، حيث ترد هذه الاموال علي الفقير، فهي حق الفقير في مال الغني ويجمعها ولي الامر وينفقها في مصارفها التي يعد أهمها علاج آثار الفقر في الفقير، فهي تعطي للفقراء والمساكين وأبناء

السييل وفيها باب للقرض الحسن ومنها يسدد دين من عجز عن السداد وفي صدر الاسلام بفضل الزكاة والصدقات لم يبق في المجتمع الاسلامي جائع ولا فقير ، فلو إنها جمعت من وجوها وصرفت في مصارفها لتبين انها اعظم نظام للتكافل الاجتماعي⁽²⁾ . هذا ما يتعلق بالضمان الاجتماعي اما التعويض عن الاصابة ، فقد ورد تعريف إصابة العمل في نص المادة (3) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م حيث جاء فيها (إصابة العمل : يقصد بها الاصابة نتيجة حادث يقع بسبب العمل او اثناء تأديته او الاصابة بأحد الامراض المهنية الواردة بالجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون ويعتبر في حكم ذلك الاصابة نتيجة حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة زهابه لمباشرة عمله او عودته منه بشرط ان تكون في الطريق الطبيعي دون توقف أنحراف لقضاء أغراض خاصة وتعتبر أيضاً إصابة عمل عند تكليف المؤمن عليه بأداء خدمة بعد ساعات العمل الرسمية أو في العطلات الرسمية) .

اما التعويض فيعرفه القانون السوداني في نص المادة (138) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م تعريفاً ضمناً حيث نصت المادة علي ان (كل فعل سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض ولو كان غير مميز) ويفهم معني التعويض من دلالة نص المادة أعلاه بأنه هو البديل المالي عن الضرر اللاحق بالغير ، اما التعويض في القانون الاردني والقانون الاماراتي حيث نصت المادة (256) مدني أردني والتي تطابق المادة (282) مدني إماراتي علي ان (كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر) وقد ورد الضمان في هذا النص بمعني التعويض ويلزم به كل من أضر بالغير ولو كان غير مميز . أما المادة (163) من القانون المدني المصري فقد نصت علي ان (كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض) والمذكرة الايضاحية للمشروع التمهيدي للقانون المصري الجديد تتضمن صراحة نهي القانون عن الإضرار بالغير ، وان مخالفة ذلك النهي ، هي التي ينطوي عليها الخطأ . وان الإلتزام بعدم الاضرار ، يقتضي تبصراً في التصرف يوجب إعماله بذل عناية الرجل الحريص ، ونادي واضعوا المذكرة المشار اليها بضرورة ان يترك الخطأ لتقدير القاضي وهو يسترشد في ذلك بما يستخلص من طبيعة نهي القانون عن الاضرار . ونجد ان القانون القطري لم يفرد تعريفاً مستقلاً للتعويض وانما ورد التعريف في نص المادة (199) من القانون المدني القطري وهي

تطابق المادة (163) من القانون المدني المصري آتفة الذكر لفظاً ومعني ولا خلاف يذكر بين المادتين وتحملان نفس الاحكام حيث تشترطان إنطباق الركن المعنوي للمسئولية التقصيرية وهو الادراك والتمييز لدي فاعل الضرر حتي يكون مسئولاً عن التعويض ويلزم به ، وتبعاً لذلك فإن السكران والمجنون والصبي غير المميز ومن في حكمهم من فاقد الادراك والتمييز غير ملزمين بالتعويض في حالة إضرارهم لمال الغير . لكن الفقه الاسلامي يري ان فاعل الضرر قد يكون مميزاً أو غير مميز مدركاً أو غير مدرك ويشترط اولاً وقوع الضرر وثانياً إتلاف مال الغير وثالثاً وجود رابطة السببية بين الفعل وحدوث الإتلاف سواء وقع الفعل الضار علي سبيل التعمد أو الخطأ أو النسيان أو الجهل أو الإهمال (التقصير) سواء كان الفاعل مباشراً للفعل أو تسبب فيه وكان متعمداً أو متعمداً واذا تحققت الشروط المتقدمة فيلزم فاعل الضرر بالتعويض.⁽³⁾

ولا تعارض بين احكام التعويض الواردة في تلك القوانين بإستثناء القانون المصري وبين احكام التعويض في الفقه الاسلامي والتي هي موضوع هذه الدراسة . وفي نهاية القول فإن تعريف التعويض وفقاً لقانون المعاملات المدنية السوداني والقانون المدني الأردني وقانون المعاملات المدنية لدولة الامارات العربية المتحدة هو (إلزام فاعل الضرر بالغير بالضمان اي بقيمة المال المضرور .

الدية والتعويض عن الضرر: مفهوم الدية فقها و قانوناً:

الدية هي ضمان إزهاق الروح او تسبب الجراح فهي حق مالي كما سبق ان ذكرنا وقد اختلف الفقهاء في تعريفها فمنهم من يري إنها تعويض ومنهم من يري إنها عقوبة وقد أخذ المشرع السوداني بالرأي الأول وإعتبرها تعويض مدني .

وان هذا التعويض (الدية) يختص بجبر الاضرار البدنية فقط اما نظام التعويض في التأمين الإجباري فهو تعويض مدني يختص بجبر الاضرار البدنية والاضرار المالية الأخرى ، ومن ثم فإن كلا النظامين عبارة عن تعويض ذو طبيعة خاصة وله مقادير ثابتة بخلاف التأمين الإجباري الذي ترك أمر تقديره لإجتهاد القضاء فإذا نظرنا الي الدية بأنها تعويض وفقاً لما تقدم فهل يمكن الحكم بالتعويض بالاضافة الي الدية في دعاوى تسبب الاذي والقتل الخطأ أم تكون الدية بديلاً عن التعويض المدني ؟

تنص المادة (157) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م علي انه (يجوز للمضور فوق ما يجب له في حالة الدية ان يطالب بالتعويض عن اي ضرر اخر يلحق به) ومن النص يتضح ان الحكم بالدية لا يمنع من الحكم بالتعويض عن أضرار أخرى مثل نفقات العلاج او إتلاف المال او العجز عن الكسب ، وعموماً فإنه ليس هنالك ما يمنع من الحكم بالتعويض بالاضافة الي الدية فالدية لا تذهب الي اكثر من تغطية الاضرار البدنية او فقد النفس او تفويت منفعة او ألم أو كل ما يمس جسم الانسان من ضرر . والمطالبة بالتعويض لا تقتصر علي المضور فقط وانما تنتقل الي الورثة أيضاً⁽⁴⁾ .

يقول الزمخشري (بعث رسول الله صلي الله عليه وسلم علي بن ابي طالب رضي الله عنه ليدي قوماً قتلهم خالد بن الوليد فأعطاهم مليغة الكلب وهو الظرف الذي يلغ فيه الكلب ، وعليه الحالب وهو محلبة من الخشب ثم قال : بقي لكم شئ ثم أعطاهم بروعة الخيل اي اعطاهم بسبب روعة إصابة نسائهم وصبيانهم حيث وردت عليهم الخيل ثم بقيت معه بقية فأعطاهم إياها وقال : هذا لكم لروعة صبيانكم ونسائكم)⁵ .

ومن هذا القضاء يتضح ان سيدنا علي رضي الله عنه دفع بالاضافة الي ديات القتل قيمة كل الاموال التي تلفت نتيجة لقتال خالد لهم من أكبرها حتي أصغرها حتي الإناء الذي يلغ فيه الكلب وإناء الحلب . وذهب أكثر من ذلك عندما عوضهم حتي عن الاضرار الادبية الناتجة عن الرعب والفرع الذي اصابهم لدخول الخيل إلي منازلهم . وقد سارت محاكمنا علي هذا الطريق حيث إنها تحكم بالتعويض عن كل ضرر ترتب عن إزهاق الروح او الجراح⁽⁶⁾ . وقد قضت المحكمة العليا السودانية بأنه: (تجب حكومة العدل لجبر الضرر الواقع على المجني عليه حكومة العدل في الفقه الإسلامي مبدأ عام للتعويض في الجنايات الجسمانية، متروك لتقدير القاضي، ولكن هذا لا يعني أن حكومة العدل تكون من غير ضابط أو وازع أو معيار محدد يتقيد به القاضي - لقد تناول الفقهاء معيار حكومة العدل، وناقشوا الأساس الذي يحكم بمقتضاه بحكومة العدل، ومحصلة الاجتهاد الفقهي في ذلك ، وأن تحسب حكومة العدل بنسبة النقص الذي سببته الجناية على الشخص منسوبة إلى الدية عن النفس وليس العضو الذي أصيب ، بحسبان أن النقص قد دخل على سائر الجسد ، حيث تكمل أعضاء الجسد بعضها بعضاً ، يرى الامام السرخسي

بأن تحديد قضية النقص - أي العجز- يتم بأن يكلف القاضي طبيباً لتحديد مقدار نقص الجناية من الجسد ، ثم يحسب ذلك بنسبة العجز إلى الدية - إن مبدأ حكومة العدل وحسابها يقوم على الاجتهاد الفقهي ، فليس فيها سنة قائمة أو دليل من الإجماع ، فالمهم هو إزالة الضرر بتعويض المجني عليه عن الضرر الناتج عن الجناية)⁷.

ومن جانبنا نرى ان هذه هي العدالة الحقيقية فالحكم بالدية فقط سواءً كانت دية كاملة او ناقصة لا تغطي جميع الاضرار التي تقع علي المضرور او ورثته بالأخص أن مبلغ الدية الكاملة بآخر منشور لرئيس القضاء هو 330.000 جنيهه (في حالة الخطأ)⁸ وهو ما يعادل اليوم قيمة رأس واحد من الابل فهل يستقيم عقلاً ومنطقاً أن يكون تعويض النفس البشرية معادلاً بقيمة رأس من الإبل؟ بالطبع هذا هو قمة الاجفاف والحض من قيمة النفس البشرية. فإذا شق على الناس العمل بالدية التي حددها الشرع وهي مئة من الابل وأوكلوا أمر تقديرها لولي الامر أو رئيس القضاء الذي ينوب عنه فلا بد ان تقدر قيمة الدية تقديراً عينياً كأن يقدر لها مئة جرام من الذهب مثلاً حتى لا تقدر النقود قيمتها في بلد يتسارع فيه معدل التضخم بصورة مخيفة فإذا تركنا تقدير قيمة الدية بالنقد فعلى رئيس القضاء أن يقدر قيمتها عدة مرات في كل عام حتى يستطيع أن يواكب معدل التضخم الحالي.

فقد يكون المضرور قبل وفاته قد خضع لعمليات جراحية معقدة وباهظة التكاليف وقد تفوق تكلفتها قيمة الدية نفسها فليس من العدل ان يحرم الورثة من حقهم في إسترداد قيمة المبالغ التي كلفتها تلك العملية حتي لا تجتمع عليهم الخسارة المادية وفقد مورثهم فمن أهم شروط التعويض عن الضرر في القانون ان يكون ذلك التعويض جابراً للضرر لا أكثر ولا أقل من ذلك.

التعويض العام والتعويض الخاص:

التعويض العام يكون في شكل تعويض نقدي تقضي به المحكمة فقط عندما يثبت لها أن الضرر المشكو منه قد ثبت فمثلاً في دعوي الضرر الشخصي يعتبر التعويض عن الالام والمعاناته تعويضاً عاماً لايلزم تحديده رقمياً في عريضة الدعوي فالمحكمة هي التي تقيمه وتحدد مقداره فيكفي المطالبه به فقط في عريضة الدعوي وذكره مثل شدة الالم التي عاناها المصاب وهو

يخضع لعملية جراحية وما لحقه من حمي وسهر مما إضطره لتناول المسكنات مثلاً والفترة الزمنية التي إستمر فيها الألم ، وطريقة التمريض والتعامل معه كأخذه لقضاء حاجته وتحريكه من جهة لأخرى⁽⁹⁾ و خلاصة القول هو ان التعويض العام يعني جبر الضرر المباشر من الاصابة كالالم والمعاناة وفقدان العضو او منفعتة .

اما التعويض الخاص فهو التعويض الذي تقضي به المحكمة بسبب الخسارة او الاذي الجسماني الذي لحق بالمضور وهو ما يعرف بالعتل والاضرار وما فقده المضور من كسب أثناء فترة العطل ومصروفات العلاج والسفر والمواصلات وهذه جميعها يجب ان توضح بالتفصيل في عريضة الدعوى مع ذكر واثبات المبلغ الذي صرفه المضور في كل بند ، وبعبارة أخرى فالتعويض الخاص هو جبر المصروفات الإضافية والتبعية كفوات الكسب والمصروفات العلاجية الطبية كإجراء عمليات جراحية علاجية او تجميلية لما احدثته الاصابة من تشويه بالمضور ، وفي الواقع العملي فإن التعويض الخاص يشمل المصروفات حتي تاريخ الحكم وتحديدأ عند تعويض فوات الكسب ولا يشمل اي مطالبات مستقبلية أو مصروفات بعد تاريخ الحكم . والقاعدة التي تحكم التعويض عامة والمستقبلي ذلك إنه يجب أن يكون مبنياً علي اسس ووقائع ثابتة وبتسبيب كافي والا كان تخميناً وجزافاً⁽¹⁰⁾ .

بالطبع إن ما ذكر آنفاً هو من احكام التعويض عامة، اما الاحكام الخاصة بتعويض المؤمن له او المضور وفقاً لقواعد مسئولية المؤمن وحدود تلك المسئولية فتحكمه قواعد خاصة منشأها عقد التأمين ولكن عند غياب النص في العقد يجب الرجوع إلي القواعد العامة . ونخلص من ذلك ان التعويض عن إصابة العمل او عن حادث المرور لا يمنع المضور من المطالبة بالتعويض العام والذي هو تعويض جزافي تقدره محكمة الموضوع اذ ان من الصعوبة تقدير العواطف بالنقد وكذلك مشاعر القلق و الألم والخوف ، كما يجب ان نستصحب القاعدة الاصولية ، وهي ان المضور يجب الا يتوقع ربحاً من مأساته، فلا مكافأة له بل إن ما يتحصل عليه ما هو الا تعويض لإصلاح الضرر الذي وقع عليه ، فالتعويض العام هو مسألة قانون تعتمد علي وقائع كل قضية علي حدة ، وإنه من الصعب تقويم المعاناة والمشاعر الانسانية وتحويلها الي ارقام نقدية ، ولكن ذلك لا يثنئ المحاكم عن سعيها الدؤوب للوصول الي تعويض معقول .

التعويض بين المسؤولية التقصيرية والمسؤولية العقدية:

إذا نظرنا في نطاق القانون المدني نجد أن أكثر ما يختلط بالمسؤولية التقصيرية هو العقد ، علي الرغم من أن المسؤولية التقصيرية تقوم علي الاخلال بالالتزام القانوني العام الذي يقضي بعدم الاضرار بالغير ، كما نجد أن هناك علاقة تربط بين الاطراف في المسؤولية التعاقدية وهو العقد ، ولا يوجد في المسؤولية التقصيرية إلا القانون العام ، كما أن المسؤولية العقدية تهدف لحفظ حقوق الاطراف التعاقدية ومصالحهم اما المسؤولية التقصيرية فتعالج مصالح كثيرة ومختلفة . وهذا الفرق بين هاتين المسؤوليتين المدنيتين علي الرغم من وضوحه إلا أننا نجد إن الأمر يتداخل في بعض الأحيان ، فالمسافر علي خطوط السكة حديد مثلاً الذي يصاب بأذي نتيجة لإهمال هذه الأخيرة والمريض الذي يصاب بأضرار نتيجة لخطأ الجراح أو إهماله ، وهؤلاء يكونون في حيرة من أمرهم هل يرفعون دعواهم علي اساس العقد أم علي اساس المسؤولية التقصيرية ، ويختلط الأمر كثيراً في حالة وقوع ضرر لشخص ثالث غريب عن العقد . فإذا تعهد (أ) بتنفيذ إلتزام عقدي معين نحو (ب) وقد نتج عن عدم تنفيذ هذا الإلتزام أو عن الإهمال في تنفيذه علي النحو المطلوب أن سبب ضرراً إلى (ج) فإن (ج) لا يستطيع أن يقاضي (أ) عن طريق العقد لأنه ليس طرفاً فيه ، علي الرغم من أن الضرر حدث نتيجة لعدم تنفيذ العقد علي الوجه الصحيح إلا إن (ج) ليس طرفاً فيه فإنه يستطيع ان يقاضي علي أساس المسؤولية التقصيرية أما في المثالين السابقين فإن الطرف المضرور (المسافر أو المريض) له الخيار في ان يقاضي علي اساس المسؤولية العقدية أو المسؤولية التقصيرية ، لأن الفعل الواحد قد يشكل إخلالاً بإلتزام عقدي وإخلالاً بالتزام قانوني في نفس الوقت . وخيار المضرور بين ان يقاضي علي اساس العقد أو علي اساس المسؤولية التقصيرية لا يعني ان يطالب المضرور بالتعويض علي الاساسين معاً عن نفس الفعل فيحصل علي تعويضين عن الضرر الواحد ، ذلك لأن الضرر لا يجوز جبره مرتان وإلا أثري المضرور علي حساب مرتكب الفعل الضار مما تنتقي معه حكمة إجازة التقاضي علي اي من الاساسين .

وإذا بحثنا في الفقه اللاتيني نجد إن الفقهاء إختلفوا فيما بينهم فيما يختص بجواز الخيار ما بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية ، ففريق يري إن للمضرور ان يختار بين الدعويين وفريق آخر يقول إن دعوى المسؤولية

العقدية تجب دعوى المسؤولية التقصيرية فيتعين علي المضرور ان يرفع دعوى المسؤولية العقدية دون دعوى المسؤولية التقصيرية. أما الذين يجعلون للدائن الخيار فيقولون ان شروط كل من الدعويين قد توافرت فلا شئ يمنع الدائن من رفع ايتهما . واذا نظرنا الي حجة هؤلاء الذين يقولون بان دعوى المسؤولية العقدية تجب دعوى المسؤولية التقصيرية نجدهم يستندون الي ان المضرور لا يعرف المدين الا عن طريق العقد وحده فإذا أخل (المدين) بإلتزامه العقدي لم يكن امام المضرور الا دعوى المسؤولية العقدية وليس له الرجوع بدعوى المسؤولية التقصيرية. ويرى الدكتور السنهوري نفس هذا الرأي ولا يعطي الخيار للدائن الذي ليس له الا دعوى المسؤولية العقدية حيث يقول (ان الالزام العقدي الذي صار المدين مسئولاً عن عدم تنفيذه لم يكن قبل العقد إلتزاماً في ذمته، فلو فرض إنه قبل إبرام العقد لم يقم به لم يكن مسئولاً عن ذلك مسئولية عقدية لأن العقد لم يبرم بعد ولا مسئولية تقصيرية إذ لا خطأ في عدم قيامه بأمر لم يلتزم به فإذا أبرم العقد قام الالزام في الحدود التي رسمها هذا العقد ، وهي حدود لا تترتب عليها الا المسؤولية العقدية . وليس للدائن ان يلجأ الي المسؤولية التقصيرية إذ هي تفترض أن المدين قد أخل بإلتزام فرضه القانون و الالزام في حالتنا هذه لا مصدر له غير العقد)⁽¹¹⁾ واجدني أتفق مع الرأي الاول الذي يجعل للمضرور الخيار في إقامة دعواه مستنداً علي المسؤولية التقصيرية او المسؤولية التي اقام دعواه إستناداً عليها حيث يلاحظ ان أكثر الدعاوى التي رفعت في حالات الحوادث التي تنشأ من وسائل النقل المختلفة بالنسبة للركاب كانت تقوم علي المسؤولية التقصيرية وترتكز علي إثبات إهمال السائق في إحداث الضرر علي الركاب ، ولا تثريب في ذلك إذ ان المسؤولية العقدية لها شروطها الخاصة بها ولذلك يتوجب علي المضرور أن يتساءل أولاً عما إذا كانت مسؤولية الناقل تلزمه بتوصيله سالماً أم تقتصر علي إلتزامه بتمكينه من الانتفاع بوسيلة النقل فحسب دون ضمان سلامته فإذا كانت الاولى كان سبب الدعوى هو المسؤولية التقصيرية واذا كانت الثانية كان سبب الدعوى هو المسؤولية العقدية .

الجمع بين الدية والتعويض عن الضرر: التعويض عن الإصابة وحقوق العامل :

لا جدال في إنه يحق للمصاب الرجوع على الغير المسئول عن إصابة العمل إن وجد وذلك طبقاً للقواعد العامة ولكن المشكلة تتمثل في مدى جواز الجمع بين الحقوق التأمينية والتعويض طبقاً للقواعد العامة , ولا نجد نصاً صريحاً في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م ولا قانون التعويض عن إصابات العمل يتناول هذا الأمر وبالرجوع للقانون المصري نجد أن المادة « 66 » من قانون التأمين الاجتماعي تنص على أنه (تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول) . ويبدو من النص أنه يقرر مبدأ الجمع فهو من جهة يلزم جهة التأمينات الاجتماعية بجميع الحقوق المقررة للعامل في حالة إصابة العمل ومن جهة أخرى حفظ للمؤمن عليه حقوقه قبل الشخص المسئول , ولما كانت حقوق العامل المصاب قبل المسئول تتمثل في الحق في التعويض الكامل للضرر على أساس ان القول بغير ذلك يعني استفادة المسئول من الحقوق التأمينية للعامل المصاب , فان العامل المصاب يحق له مطالبة المسئول بالتعويض الكامل للضرر , وإذا قبض العامل المصاب التعويض الكامل من الشخص المسئول فمن حقه أن يجمع بينه وبين الحقوق التأمينية كالمعاش التأميني أو تعويض الدفعة الواحدة من الجهة المؤمنة (الصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية) فالنص لا يعطي هيئة التأمينات المصرية والتي يقابلها في السودان الصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية الحق في الحلول بما دفعته من تعويض تجاه المسئول . فحق الرجوع على الغير المسئول مكفول بصريح النص للعامل المصاب فقط. كما ان النص لا يلزم العامل المصاب برد الحقوق التأمينية التي حصل عليها إذا قضى له بالتعويض الكامل. ويؤسس الحق في الجمع على اختلاف مصدر كل حق وهذا ما أخذ به القضاء في مصر⁽¹²⁾ ونأمل أن يأخذ به القضاء السوداني وأن ينص عليه المشرع في القانون. كما نجد أن المشرع السوداني قد أعطى العامل المصاب الذي يحدث له عجز كلي مستديم من جراء إصابة العمل الحق في معاش شهري اضافي بالاضافة لمعاش العجز الكلي المستديم الناتج عن

الاصابة نفسها وذلك في الحالة التي تكون فيها اصابته تفقده القدرة على خدمة نفسه ويحتاج لمرافق لخدمته وذلك وفقاً لنص المادة « 63 » الفقرة الأولى من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م والتي تنص على أنه (يكون لمن يستحق معاش العجز الكلي المستديم الناشئ عن اصابة العمل الحق في معاش شهري اضافي اذا كانت اصابته تفقده تماماً القدرة على خدمة نفسه وتستوجب حالته تخصيص مرافق يتفرغ لخدمته الشخصية وذلك طبقاً لما توصي به الجهات المنصوص عليها في المادة « 95 ». ونجد أن المادة « 95 » المشار اليها اعلاه تنص على أنه (يتولى القمسيون الطبي تقدير نسب العجز الناتج عن اصابات العمل للمصاب وكذلك اثبات حالات العجز المنصوص عليها في هذا القانون على ان ينضم اليه طبيب يعينه الصندوق) كما تنص الفقرة الثانية من نفس المادة على انه (في حالة النزاع في تقدير نسب العجز وفقاً لأحكام البند « 1 » يقدم طلب للقمسيون الطبي بواسطة الصندوق او العامل أو المؤمن عليه إحالته إلى لجنة أخرى للقمسيون الطبي يضم إليها طبيب يعينه الصندوق وطبيب اختاره العامل أو المؤمن عليه ويكون قرار اللجنة نهائياً). ويجب تعديل الفقرة الأولى من نص المادة « 95 » من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م وإعطاء الحق للعامل المصاب في أن يحضر طبيباً من جهته إن رغب في ذلك قبل أن يحصل النزاع وذلك حتى يشعر العامل بالاطمئنان وتكافؤ الفرص حيث أن القانون قد أعطى ذلك الحق للصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية) وهو الجهة الأقوى فكان من الأولى له أن يعطي العامل المصاب ذلك الحق بدءاً حتى يكون التقدير أكثر عدلاً وإنصافاً للطرف الأضعف وهو العامل المصاب .

تقدير مبلغ التعويض:

تنص المادة 152 من قانون المعاملات المدنية على الآتي: (تقدر المحكمة التعويض بقدر مالحق المضرور من ضرر وما فاتته من كسب مراعية في ذلك الظروف والملابسة وبشرط أن يكون ما أصاب المضرور نتيجة طبيعية للفعل الضار فإذا لم يتيسر لها ان تعين مقدار التعويض تعييناً نهائياً فلها ان تحتفظ للمضرور بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بإعادة النظر في التقدير) . هذا نص مفتوح وقد يعتبر ماساً بمبدأ حجية الأحكام إذ انه يحتفظ للمضرور بالحق في الرجوع على المدعي عليه بتعويض تكميلي خلال مدة معينة

وهذه المدة المعينة قد تستغرق زمناً طويلاً وقد لا يستطيع المضرور تحديدها مقدماً، فقد يقتضي أمر علاجه السفر للخارج ويتكبد في ذلك مصروفات إضافية كبيرة وقد يستغرق العلاج زمناً طويلاً وفقاً لطبيعة الإصابة ورأي الأطباء⁽¹³⁾. ونجد أن المؤمن لا يدفع للمضرور في حالة وقوع الضرر إلا المبلغ الذي يتناسب مع ذلك الضرر ولو كان المبلغ المتفق عليه في عقد التأمين بين المؤمن والمؤمن له أكبر من قيمة الضرر⁽¹⁴⁾. فمن القواعد الخاصة التي تحكم التعويض في عقود التأمين أنه يجب أن يكون التعويض مساوياً لقيمة الضرر لأن عقد التأمين يقوم على أساس قاعدة جبر الضرر وتقدر قيمة الضرر بوقت صدور الحكم إذا ماطل المؤمن (شركة التأمين) في دفع التعويض حتى أضطر المضرور لرفع دعوى عليه لإلزامه بالدفع إلا إذا بادرت شركة التأمين ودفعت التعويض وقت وقوع الخطر حتى لا يكون هناك ضرراً آخر يلحق بالمضرور بسبب المماطلة والتسويف⁽¹⁵⁾. وقد ثار خلاف فقهي حول عبارة (الظروف الملازمة) الواردة في نص المادة (152) المشار إليها سابقاً فالبعض يراها الظروف التي تلابس المضرور كأن يكون مريضاً بالسكر وأصيب بجرح أو يكون يعول زوجته وأطفاله فإن الضرر الذي أصابه يكون أشد من الضرر الذي يصيب الشخص الأعزب أو الشخص السليم المعافي والبعض الآخر يراها تتمثل في جسامه الخطأ المرتكب من طرف المسئول عن الضرر، بحيث يراعي أثناء تقدير التعويض مدى درجة الخطأ، فالتعويض عن الخطأ الجسيم يجب أن يكون أكبر من التعويض عن الخطأ البسيط وبين جسامه الضرر وجسامه الخطأ إحتدم النقاش وكان الرأي الراجح فقهيّاً في ذلك إن هدف التعويض هو إصلاح الضرر في المقام الأول وإن احتساب جسامه الخطأ في التعويض من شأنها الإضرار بمركز المضرور إن كان ضرره جسيماً والخطأ المتسبب في ذلك تافهاً ومن ثم يجب الأخذ بجسامه الضرر دون الخطأ¹⁶. غير إن القضاء وإن كان يميل إلى هذا الإتجاه إلا أنه لا زال يتمسك بمراعاة جسامه الضرر وجسامه الخطأ في آن واحد أثناء تقدير التعويض ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن القضاء يرى إن هدف التعويض ليس هو مجرد إصلاح الضرر فحسب وإنما أيضاً ردع المسئول وشفوة القول أن تقدير التعويض في التأمين الإجباري ليس له حد معين وإنما هو متروك للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع يحدده في الغالب الأعم حسب جسامه ونوعية الضرر⁽¹⁷⁾. وتنص المادة (154) الفقرة الثانية من

قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م على أنه (يقدر التعويض بالنقد على أنه يجوز للقاضي تبعاً للظروف وبناءً على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحال إلى ما كان عليه أو أن يحكم بأداء أمر معين متصل بالفعل الضار وذلك على سبيل التعويض). والتعويض يقوم مقام الضرر ولذلك فهو يقدر بقدره ولا يذهب إلى أكثر من الضرر المباشر المادي والأدبي، والضرر المباشر يشتمل على عنصرين أساسيين هما الخسارة التي لحقت بالمضرور والكسب الذي فاتته فلو أتلّف شخص سيارة شخص آخر وكان صاحب السيارة قد اشتراها بـ 30 ألف جنيه وحصل على وعد من الغير بأن يشتريها منه بـ 35 ألف جنيه فإن مبلغ الثلاثون ألف جنيه هو الخسارة التي لحقت بصاحب السيارة ومبلغ الخمسة آلاف جنيه هي الكسب الذي فاتته وكلاهما ضرر مباشر يجب التعويض عنه⁽¹⁸⁾. وللمضرور الحق في أن يطالب بإصلاح الضرر الذي لحق به عيناً حتى يعود إلى الحالة التي كان عليها قبل وقوع الضرر عليه وقد ترك المشرع هذا الأمر للمحكمة تبعاً للظروف إذ ليس في الإمكان إجراء التعويض العيني دائماً وإنما يكون ذلك في كل حالة تسمح ظروفها بهذا النوع من التعويض والمحكمة ليست ملزمة بأن تحكم بالتعويض أو التنفيذ العيني ولكن يتعين عليها أن تحكم به، إذا كان ممكناً وطالب به الدائن⁽¹⁹⁾. وفي بعض الحالات نجد أن المضرور قد يحصل على تعويض من شركة التأمين وتعويض من الغير المسئول عن وقوع الضرر وهذا يؤدي إلى إثراء المضرور دون سبب مشروع لأن التأمين من المسئولية ذو صفة تعويضية أي إن المضرور يحصل على تعويض يكون جابراً لضرره فقط فله أن يحصل على أحد التعويضين المذكورين وإلا فإن لشركة التأمين (المؤمن) الحق في أن ترفع دعوى ضده وتسمى دعوى رجوع الشركة على الغير⁽²⁰⁾.

ونجد أن المادة 155 من قانون المعاملات المدنية تنص على: (للمحكمة أو القاضي إنقاص مقدار التعويض بنسبة إشتراك المضرور في إحداث الضرر أو زيادته) فإذا ساهم المضرور أو الغير في وقوع الضرر فإنه في هذه الحالة يجب على المحكمة أن تضع في الاعتبار فعل المضرور أو الغير عند تقدير الضرر بحيث تنقص من التعويض ما يساوي ما تسبب فيه المضرور أو الغير من ضرر وهذا ما يعرف في محاكم المرور بنسبة المشاركة والمقصود هو أن تنظر المحكمة عند تقديرها للتعويض في نسبة ما ساهم به المضرور من

ضرر فتخصصه من مقدار التعويض وكذلك إذا كان الضرور قد تسبب في زيادة الضرر فإن التعويض لا يشمل هذه الزيادة وحتى يمكن للمحكمة تقدير التعويض على نحو صحيح فإن عليها أن تقدر التعويض على جملة الضرر ثم تحسب نسبة إشتراك الضرور في الضرر أو في زيادته وتستنزله من جملة مبلغ التعويض⁽²¹⁾.

الخاتمة :

مع تقدم الصناعة وانتشار الآلات الميكانيكية من سيارات وماكينات صناعية وغيرها في هذا العصر واجه الانسان اضراراً كثيرة تتمثل في حوادث المرور و اصابات العمل و التي يتعرض لها الكثيرون في كل مكان وزمان وبما ان التعويض عن الضرر هو الحل الاوحد لمن يتعرضون لتلك الحوادث فقد كثرت المطالبات بالتعويض امام المحاكم و الجهات الادارية المختصة الا ان تداول القوانين و الاختصاص بين تلك الجهات المختصة بالفصل في موضوع التعويض يقف حجر عثرة في كثير من الاحيان امام الضرورين و حصولهم على التعويض العادل و بدراسة ذلك الموضوع توصلنا لبعض النتائج و التوصيات على النحو الاتي :

النتائج :

1. يوجد تداخل في العمل الاداري و القضائي فيما يتعلق بالتعويض عن الضرر
2. هنالك تضارب واضح في القوانين التي تحكم التعويض عن الضرر ومع ذلك فهي غير كافية لتغطية كافة جوانب التعويض
3. ان التعويض عن الضرر هو تعويض جابر للضرر الواقع بالضرور لا اكثر من ذلك ولا اقل
4. هنالك خلط واضح بين التعويض العام و التعويض الخاص في احكام المحاكم
5. هنالك قصور واضح في قانون المعاشات و التأمينات الاجتماعية لسنة 2016 م حيث انه لا يغطي جميع حالات اصابات العمل ولا يلبي حوجة العاملين المصابين في حصولهم على التعويض العادل
6. ان محاكم المرور في السودان هي محاكم ذات اختصاص مدني و جنائي و تنظر النزاع في شقيه الجنائي و المدني وفقاً للمادة 204 من قانون الاجراءات الجنائية لسنة 1991م

التوصيات :

1. تعديل نص المادة (138) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م لتصبح كالاتي (كل فعل أو إمتناع عن فعل واجب سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض ولو كان غير مميز) .
2. حذف نص المادة (188) من قانون الاجراءات المدنية لسنة 1983م وتعديل نص المادة (152) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م بإضافة المدة المعينة الواردة في عبارة (فلها ان تحتفظ للمضور بالحق في ان يطالب خلال مدة معينة باعادة النظر في التقدير) واعطاء المضور الحق في طلب زيادة التعويض امام المحاكم الاستئنافية (محكمة الاستئناف والمحكمة العليا)
3. عدم الخلط بين التعويض العام والتعويض الخاص في التطبيق العملي في المحاكم فكل منهما تعويض قائم بذاته وله أسس محددة تحكمه حيث ان الخلط بين التعويضين يؤدي لتضارب احكام المحاكم مع تشابه الوقائع بين الاحكام المتضاربة.
4. عدم الخلط بين التعويض العام والتعويض الخاص في التطبيق العملي في المحاكم فكل منهما تعويض قائم بذاته وله أسس محددة تحكمه حيث ان الخلط بين التعويضين يؤدي لتضارب احكام المحاكم مع تشابه الوقائع بين الاحكام المتضاربة.
5. اقتباس نص المادة (66) من قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م وإضافتها لنصوص قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وهي تنص على انه (تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب حتى ولو كانت الاصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول) و أن يقتبس المشرع السوداني نص المادة 68 من قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م والتي نصت على انه (لا يجوز للعامل المصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد صاحب العمل بالتعويضات التي تستحق عن الاصابة طبقاً لأي قانون آخر الا اذا كانت الاصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه) وأن يجعل للعامل المصاب الحق في استكمال تعويضه بالاضافة لحقوقه التأمينية ويكون التعويض جابراً للضرر الواقع عليه .

6. تعديل نص المادة (95) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م وإعطاء الحق للعامل المصاب في احضار طبيب من جهته لتقدير نسبة العجز بالتعاون مع القمسيون الطبي والطبيب الذي يعينه الصندوق وذلك قبل ان يحصل نزاع لشعور العامل بالاطمئنان وتكافؤ الفرص.
7. إضافة مادة لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية تعطي الحق للعامل المصاب او الصندوق بطلب ايقاع الحجز على اموال صاحب العمل تحت اشراف المحكمة حتى يكون التزم صاحب العمل بالسداد جدياً ومحددأ داخل المحضر حيث تستخدم المحكمة كافة سلطاتها في حالة الاخلال بذلك الالتزام و ان ينص قانون التأمين الاجتماعي على السماح للعامل المصاب او ورثته بتحريك الاجراءات القضائية في مواجهة الصندوق مباشرة بعد انقضاء فترة الاربعة اسابيع المحددة لوفاء الصندوق بالتزاماته .

الهوامش:

- (1) محمد ابو زيد عثمان ابو زيد - تعويض الضرر اللاحق بالمال في الفقه والقانون ، 2011م ، ص 11
- (2) عصام أنور سليم ، التأمين الاجتماعي بين النظرية والتطبيق ، الاسكندرية ، 2005م ، ص 68 .
- (3) محمد ابوزيد عثمان ، تعويض الضرر اللاحق بالمال في الفقه والقانون - مرجع سابق ص 27
- (4) محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني - مرجع سابق ص 183
- (5) أبو القاسم محمود بن عمر الزمخشري، تفسير الكشاف عن حقائق التنويل وعيون الأقاويل في وجوه التأويل، مكتبة العبيكان، الرياض، 2009م، ص 258
- (6) محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني - مرجع سابق ص 184
- (7) مجلة الأحكام القضائية السودانية ، 1999م ، ص 62، قضية (حكومة السودان / ضد / آداو محمد آداو)
- (8) المنشور الجنائي رقم 4/2016م والذي أصدره رئيس القضاء الأسبق المرحوم حيدر أحمد دفع الله بتاريخ 16/3/2016م
- (9) عبيد حاج علي ، المسؤولية التقصيرية تجربة السودان - مرجع سابق ص 187
- (10) محمد خليفة حامد ، المسؤولية المدنية لشركة التأمين في حوادث السيارات - مرجع سابق - ص 46
- (11) عبد الرزاق السنهوري ، مصادر الحق في الفقه الاسلامي ، الجزء الاول ، ص 298
- (12) حسام الدين كامل الأهواني ، أصول قانون التأمين الإجتماعي - مرجع سابق - ص 286
- (13) عبيد حاج علي، المسؤولية التقصيرية تجربة السودان، مرجع سابق ، ص 193
- (14) احمد شرف الدين، أحكام التأمين في القانون والقضاء، مرجع سابق ، ص 39
- (15) محمد خليفة حامد، المسؤولية المدنية لشركة التأمين في حوادث السيارات ، مرجع سابق ، ص 48
- (16) محمد خليفة حامد، المرجع السابق، ص 49
- (17) عبدالمجيد عامر شيبوب ، التعويض عن الأضرار البدنية الناشئة عن حوادث المرور ، مرجع سابق ، ص 386
- (18) محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني - مرجع سابق - ص 167
- (19) عبيد حاج علي ، المسؤولية التقصيرية تجربة السودان - مرجع سابق - ص 192
- (20) محمد خليفة حامد ، المسؤولية المدنية لشركة التأمين في حوادث السيارات - مرجع سابق - ص 42
- (21) محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني - مرجع سابق - ص 174

المصادر و المراجع :

الولاء:القران الكريم

ثانياً:كتب الفقه

1. ابو القاسم محمود بن عمر الزمخشري -الكشاف عن حقائق التنزيل و عيون الاقاويل في وجه التاويل -دار احياء التراث العربي بيروت 2002م
2. عبد الرزاق السنهوري -مصادر الحق في الفقه الاسلامي -الجزء الاول

ثالثاً:كتب القانون :

1. عصام انور سليم -التامين الاجتماعي بين النظرية و التطبيق-دار الجامعيين للطباعة -القاهرة 2005م
2. عبيد حاج على-المسئولية النقدية تحرية السودان -الخرطوم 2006م
3. محمد ابو زيد عثمان ابو زيد-تعويض الضرر اللاحق بالمال في الفقه و القانون -شركة مطابع السودان للقلعة المحدودة الخرطوم 2011م
4. محمد خليفة حامد -المسؤولية المدنية لشركة التامين في حوادث السيارات -السلطة القضائية الخرطوم 2010م
5. محمد صالح على -شرح قانون المعاملات المدنية السودان -مركز القنودر القاهرة 2009م

رابعاً:القوانين المنشورات :

1. قانون الاجراءات المدنية لسنة 1983م
2. قانون المعاملات المدنية لسنة 1984
3. القانون الجنائي لسنة 1991 م
4. قانون الاجراءات الجنائية لسنة 1991م
5. قانون العمل لسنة 1997 م
6. قانون اصابات العمل لسنة 1981 م
7. قانون المرور لسنة 2010 م
8. قانون المعاشات و التامينات الاجتماعية لسنة 2016 م
9. المنشور الجنائي رقم 4/2016م بتاريخ 16/3/2016م

10. مجلة الاحكام القضائية لسنة 2000م م4/ ط ج/ 102/ 2000م
11. مجلة الاحكام القضائية لسنة 1999م حكومة السودان اصدار اداوم
حمد ادم
12. مجلة الاحكام القضائية الكويتية لسنة 1975م

أثر مستلزمات نظم المعلومات علي وظائف إدارة الموارد البشرية دراسة حالة بنك الزراعي (2012 - 2022م)

كلية المدار

د. عباس بابكر علي احمد المغربي

المستخلص :

تناولت الدراسة أثر توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على البنك الزراعي السوداني (2012-2022م). تمثلت مشكلة الدراسة إن بيئة الأعمال السودانية لم تكن في منأى عن كل هذه التطورات في جانب المعلومات، فقد تأثرت المصارف السودانية هي الأخرى بالتطور التكنولوجي والمنافسة العالمية، والعوامل السياسية، والاقتصاديات العالمية، إذ تسعى للاستفادة بدورها من التقدم التكنولوجي في إدارة مواردها البشرية، وكذلك تبني نظم معلومات إدارية يسمح لها بمواجهة مختلف التحديات. نبعت أهمية الدراسة من كونها الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تركز على مستلزمات نظم المعلومات الإدارية، والأهمية التي يمكن أن تحدثها هذه النظم و أثرها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بمنظمات الأعمال السودانية، إضافة علمية متواضعة في مجال تطوير أداء إدارة الموارد البشرية، إمكانية الوصول إلى نتائج حول نظم المعلومات الإدارية يمكن من خلالها إقتراح توصيات تسهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية. هدفت الدراسة إلى، التعرف على أثر المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية، التعرف على أثر المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية، بيان أثر المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية، تحليل العلاقة بين المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.. أتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها، يقوم المصرف بتوظيف أفراد مؤهلين علمياً، عملياً وتدريبهم على استخدام نظم المعلومات الإدارية مما يعطي حالة من الثقة بين العاملين والمصرف ويزيد من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء.

الكلمة المفتاحية : نظم المعلومات، الانظمة المادية، البرمجية ،المستخدمين أنظمة الحماية،المهندسون والفنيون

The impact of creative behavior on the management of human resources - A case study of Faisal Islamic Bank - Sudan (2012- 2022)

Dr. Abbas Babiker Ali Ahmed Al-Maghraby - Al-Madar College

:Abstract

The study on the impact of the availability of management information systems requirements in the performance of the functions of human resource management application on the Agricultural Bank of Sudan(20042014-). Consisted study the problem of the Sudanese business environment were not immune to all of these developments on the side of information, the Sudanese banks are affected by other technological development and global competition, and political factors, and the economies of the world, as it seeks to capitalize on its role of technological progress in the management of human resources, as well as the adoption of management information allows them to face various challenges systems. This study is important as counting this first study by science researcher focusing on the management information systems requirements, and the importance that can be triggered by these systems and their impact on human resources management performance organizations Sudanese business, as well as scientific modest in the development of human resources management performance, the possibility of access to the results of the management information systems from which to propose recommendations to contribute to the improvement of human resource management performance. The study aimed to, identify the impact of the physical requirements of management information systems for human resources management, identify the impact of supplies software for management information systems for human resources management, the statement of the impact of human requirements for management information systems for

human resources management, the relationship between the regulatory requirements for management information systems analysis and human resources management .. the study followed the descriptive analytical method, the study concluded many of the most important results, the bank will employ qualified personnel scientifically, practically and training on the use of management information systems, which gives the state of trust between employees and the bank and increases the efficiency of service delivery to customers.

المقدمة

المعلومة هي السلاح الذي تواجهه به المؤسسات المتغيرات الكبيرة المتسارعة في كل المجالات الإدارية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتكنولوجية التي حدثت في القرن الحادي والعشرين فالتطور التكنولوجي فرض على المؤسسات مواكبته بسرعة الحصول على المعلومة وسرعة الإستفادة منها في ظل المنافسة الشديدة واتساع الأعمال وما صاحبه من تحديات لا يمكن مواجهتها إلا بإمتلاك التكنولوجيا الحديثة وتطبيق نظم المعلومات الإدارية عن طريق توفير مستلزماتها المادية، البرمجية، البشرية والتنظيمية. إن الموارد البشرية تعتبر الدعامة الأساسية لبلوغ المؤسسات لأهدافها، لذلك تمثل تنميتها أحد المقومات الرئيسية لصقل وتحريك القدرات وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والمهنية والسلوكية لخلق موارد لديها القدرة على مواكبة التطورات التقنية والتكنولوجيا. كما إن أهداف إدارة الموارد البشرية تكمن في تعظيم أهداف كل من المؤسسة والعاملين من خلال جميع وظائفها من تخطيط للقوى العاملة وإستقطاب وإختيار الكفاءات وتدريب ورفع القدرات وتقييم الأداء والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية وكيفية إدارة هذه الوظائف لخلق المناخ المناسب للإبداع والابتكار وإعادة هندسة نظم الموارد البشرية في ظل المتغيرات التي أوجدتها التكنولوجيا الحديثه ونظم الاتصال.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الاجابة على التساؤل عن اثر مستلزمات نظام المعلومات المحوسب على وظائف الموارد البشرية :

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلي التعرف على أثر توفر موارد نظم المعلومات الإدارية في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على البنك الزراعي السوداني من خلال النظر إلى الإعتبارات التالية:

أ. تعد هذه الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تركز على مستلزمات نظم المعلومات الإدارية، والأهمية التي يمكن أن تحدثها هذه النظم و أثرها في أداء إدارة الموارد البشرية بمنظمات الأعمال السودانية.

ب. المساعدة في الإثراء النظري وتقديم كل ما هو جديد في مجال نظم المعلومات الإدارية حيث أنه يعد من أهم المواضيع في مجال إدارة الأعمال، وتقديمها للباحثين والمهنيين والدارسين في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في محاولة الكشف عن أثر توافر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

أ- التعرف على أثر المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية.

ب- التعرف على أثر المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية.

فرضيات الدراسة:

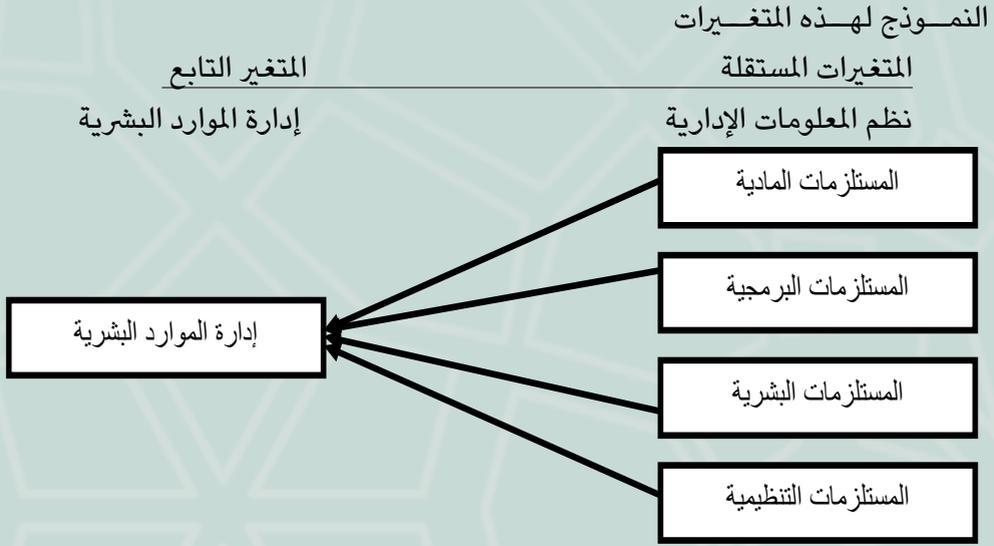
تسعى الدراسة إلى إختبار الفرضية الرئيسية التالية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستلزمات نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية. تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

أ- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

ب- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

نموذج الدراسة:

لتحقيق الغرض من هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة في تحديد أثر المتغيرات المستقلة في المتغير التابع والشكل التالي يوضح شكل



المصدر: إعداد الباحث، 2022م
منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المناهج التالية :

- أ- المنهج الإستنباطي لتحديد محاور البحث وصياغة الفرضيات.
- ب- المنهج الإستقرائي لاختبار فرضيات البحث.
- ج- المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة ومسح الأدبيات.
- د- المنهج الوصفي لإجراء الدراسات التطبيقية.
- هـ- / أداة جمع البيانات :

تعتمد الدراسة على المصادر الأولية والثانوية:

تتمثل مصادر البيانات الثانوية في:

- المراجع باللغة العربية ذات الصلة بالبحث.
- المراجع باللغة الانجليزية ذات الصلة بالبحث.
- المجلات العلمية ذات الصلة بالبحث.
- أبحاث غير منشورة ذات صلة بالبحث.
- الصحف والمجلات والندوات والمؤتمرات والتقارير ذات الصلة بالبحث.
- تتمثل مصادر البيانات الأولية في:
- الإستبانة والمقابلات الشخصية لجمع البيانات إضافة إلى الملاحظة الشخصية.

الدراسات السابقة:

- دراسة رحاب محمد أنيس شبير 2004: (1)

هدفت الدراسة لتحليل واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة وبيان إلى ضعف وبطء عملية تنمية وتطوير إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات، وتقديم مقترحات قابلة للتطبيق لتنمية وتطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة .

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها، أن لدي المؤسسات اهتماما بشكل عام بالتخطيط كمبدأ مهم من مبادئ العمل ، وأن هناك غياباً للإستراتيجية الشاملة والسياسات المحددة والمكتوبة بشكل منهجي ومهني .

- دراسة عبد العزيز هاشم 2005: (2)

هدفت الدراسة للمساهمة بشكل تطبيقي في بلورة مفهوم تخطيط الموارد البشرية ، ولتحديد موقف المنظمات المصرية محل الدراسة من تطبيق أنشطة الموارد البشرية ومدى ممارستها لتخطيط الموارد البشرية .

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، غياب الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية عملياً ، بالرغم من مشاركة بعض مسئولي الموارد البشرية في فريق الإدارة العليا ببعض المنظمات ، إضافة لقصور مفهوم تخطيط الموارد البشرية لدى مسئولي الموارد البشرية بالمنظمات محل الدراسة على عملية إعداد الموازنة السنوية للعمال فقط ، إضافة لعدم توفر المقومات الأساسية للتخطيط المتكامل للموارد البشرية بالمنظمات محل الدراسة ، خاصة ما يتعلق بتوافر المعلومات وطرق تخطيط الموارد البشرية ووجود شخص متخصص لديه القدرة على القيام بتخطيط الموارد . قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان من أهمها : ضرورة الاهتمام بموضوع الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، وما يتعلق بإعداد وصياغة الإستراتيجية في ظل بيئات عمل مختلفة ..

- دراسة على عبد الله 2007: (3)

هدفت الدراسة إلى محاولة إبراز أهمية تخطيط الموارد البشرية، إمكانية تحديد علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الإستراتيجي على مستوى المنظمة، إمكانية إظهار كيفية التفاعل الإستراتيجي بين تخطيط الموارد البشرية وباقي أنشطة إدارة الموارد البشرية.

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وخلصت إلى العديد من النتائج منها، يساهم تخطيط الموارد البشرية في تحقيق التفاعل بين نشاطات وممارسات إدارة الموارد البشرية، بما يخدم إنجاز إستراتيجية المنظمة. قدمت الدراسة العديد من التوصيات منها، ضرورة أن تتوافر الشركة على مختصين في إدارة الموارد البشرية عموماً وفي تخطيط الموارد البشرية خصوصاً، ضرورة أن تنظر الشركة إلى إدارة الموارد البشرية باعتبارها أحد المداخل الإستراتيجية لزيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية.

- دراسة شرف محمد حمود عباد 2007: (4)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على نقاط القوة والضعف في برامج الإصلاح الإداري، والتعرف على أهم المعوقات التي تواجهها وتحسد دورها في تنمية الموارد البشرية، بهدف المشاركة في وضع الحلول التي تساهم في إنجاح هذه البرامج.

أرتكزت الدراسة على العديد من الفرضيات أبرزها وجود ارتباط وعلاقة أثر معنوية بين برامج الإصلاح الإداري بأبعادها الثلاثة وتنمية الموارد البشرية بمكوناتها المختلفة في المؤسسات والشركات محل الدراسة.

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت العديد من النتائج منها، وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي بين برامج الإصلاح الإداري وتنمية الموارد البشرية في مؤسسات وشركات القطاع العام والمختلط في الجمهورية اليمنية لكنها ضعيفة حيث بلغت قيمتها (0.344)، إن المؤسسات والشركات محل الدراسة قد استفادت من برنامج المسح والتعداد الوظيفي في تنمية الموارد البشرية عن طريق ما نتج عنه من بيانات ومعلومات وإحصائيات عن الموارد البشرية وحجمها وخصائصها، الأمر الذي مكنها من إنشاء قاعدة بيانات، وتوفير المعلومات التي تساعد في إعداد التقارير والنشرات عن الموارد البشرية.

أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها، العمل على تنفيذ مضامين برنامج سياسات التوظيف والاستمرار في تطويره بما يكفل تطبيق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص واستقطاب واختيار أفضل الكوادر البشرية من بين المتقدمين للتوظيف.

مفاهيم نظم المعلومات: أولاً: المعلومات:

تعتمد المؤسسات الموارد الاقتصادية التقليدية، بالإضافة للمورد المعلوماتي الذي أصبح يحتل حيزاً هاماً في حياة المؤسسة، كما أن المعلومات تعتبر المادة الأولية الأساسية، لأي عمل تنوي القيام به.

قدم الباحثين العديد من التعريفات منها:⁽⁵⁾

1. كل حدث جديد أو معرفة ناتجة عن الملاحظة.
2. كل إشارة، خبر، تطور، أو أداء له أثر على السلوك الإنساني.
3. جزء لا يتجزأ عن العمل أو التصرف، فهي توضح له الوسائل، الأهداف والقيود، وتدعمه بالتعريف به ومطابقته مع الأهداف كما أنها تعبر عن النتائج الضرورية والمفيدة للتعليم والثقافة الجماعية.

يتوقف نجاح التنظيمات الإدارية على مقدار ما يتوفر لدى المنظمة وصانع القرار من معلومات دقيقة و صحيحة و واضحة ، لهذا تعد قدرة المنظمة على توفير المعلومات الضرورية مطلباً أساسياً لترشيد عمليتي صنع القرارات والتخطيط بشكل يساعد على تحقيق الأهداف المنشودة بسهولة ويسر، فالمعلومات مورد مهم للمنظمات الإدارية بسبب الحاجة لها خاصة في العمليات الإدارية ، إذ إن توفرها بصورة صحيحة يساعد على اتخاذ القرارات الصائبة والابتعاد عن الإرتجالية والعشوائية.

ونظراً لأهمية المعلومات ودورها المتزايد في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية فإن العديد من المراقبين يرون أن مجتمع المعلومات هو البديل الجديد للمجتمع الصناعي ، وأن العالم يتجه نحو التكتلات المعلوماتية ، أو ما يسمى الثورة المعلوماتية كما برز إلى جانب الإدارة بالأهداف والإدارة بالإستثناء، اتجاه جديد هو الإدارة بالمعلومات وتتمثل أهمية المعلومات في التالي:⁽⁶⁾

1. مورداً أساسياً في أي نشاط بشري ، أياً كانت طبيعة هذا النشاط وأياً كان مجاله.
2. المعلومات ينبوع لا ينضب ، تتزايد ولا تتناقص ، فالإنسان يستفيد منها ويضيف إليها .
3. المعلومات مورداً استثمارياً أساسياً يمكن توفيره وإخترانه والإفادة منه .

4. تحتل ركناً هاماً في البناء الإداري المعاصر لأنها أداة الربط الأساسية بين أجزاء التنظيم .

تعدد مصادر المعلومات التي ترد للإدارة المعاصرة ، فالمعلومات تبقى دون فائدة حتى تستخدم وذلك بإنقالها من منتجها الأصلي مروراً بأجهزة الإتصال، حتى تصل إلى المستفيد الذي يقوم بدوره بتطبيق المعلومات على إحتياجاته المتنوعة .

ومصادر المعلومات تقسم إلى قسمين رئيسين:(7)

1/ مصادر خارجية : وتتمثل في:

- أ. معلومات صادرة عن منظمات محلية ودولية.
- ب. معلومات صادرة عن الأفراد والجماعات الذين تعيشهم إدارة المنظمة في أي مجتمع ، والذين تتفاعل معهم بالتعامل أو التبادل المباشر وغير المباشر.
- ج. معلومات صادرة عن نظم عليا في المجتمع ، لها سلطة التشريع والتصريح مثل الحكومة.
- د. معلومات صادرة عن النظم المادية والطبيعة المحيطة بالإدارة .

2/ مصادر خارجية : وتتمثل في:

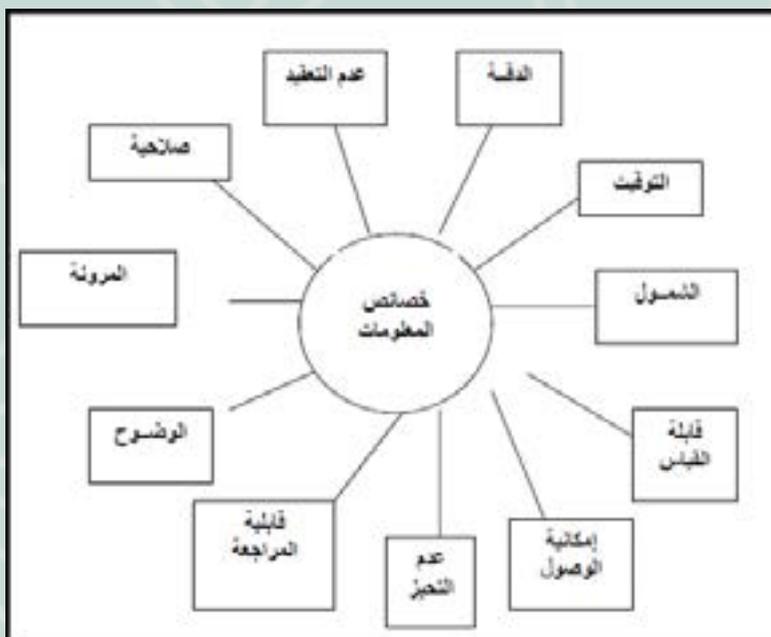
- أ. مصادر وثائقية مدونة أو مسجلة : وتكون على شكل أوراق أو سمعيات ومرئيات ومصغرات وممغنطات ، ووسائط ليزيرية .
 - ب. مصادر شفاهية : (سؤال أحد الزملاء في نفس المؤسسة والمناقشات بين الزملاء واللقاءات الجانبية في المؤتمرات والإجتماعات .
- تم تقسيم المصادر الوثائقية إلى قسمين رئيسين هما:

1. المصادر الأولية :هي بيانات تجمع لأغراض خاصة من خلال أدوات البحث ، مثل الإستبيان والمقابلات الشخصية والملاحظات والمسوحات والتجارب والأدوات الميكانيكية ، مثل معدات قياس الصوت وغيرها .
2. المصادر الثانوية : وهي بيانات جمعت لغرض ما وما زال يحتفظ بها في مكان ما مثل ، الدوريات العلمية ، وقائع المؤتمرات ، الأطروحات الجامعية، المواصلات ، المطبوعات الرسمية ، الدراسات الإحصائية ، الدراسات والبحوث الميدانية ، القوانين والتشريعات ، الوثائق الإدارية من مراسلات ومذكرات داخلية ومنشورات أو تعميمات وقرارات وسجلات الخ

المعلومات الناتجة عن عمليات التشغيل يجب أن تتوفر فيها الخصائص الهامة التالية:(8)

1. التوقيت : بحيث تصل المعلومات إلى المستخدم في الوقت المطلوب والمناسب وعند الحاجة إليها ، حتى يمكن الإستفادة منها.
2. كاملة : يجب أن تكون المعلومات كاملة لجميع متطلبات ورغبات المستخدم ، وأن تكون بصورة كاملة دون تفاصيل زائدة أو ناقصة يفقدها معناها .
3. ذات صلة بنشاط المنظمة : أي أن تكون المعلومات مفيدة لإتخاذ قرار سليم .
4. إمكانية الحصول عليها : وتعنى إمكانية الحصول على المعلومات بسهولة ويسر وبالسرعة المطلوبة .
5. عدم التحيز : وتعنى عدم تغيير محتوى المعلومات مما يؤثر على المستفيد أو تغيير المعلومات حتى تتوافق مع أهداف أو رغبات المستفيدين.

شكل (1/1): خصائص المعلومات الجيدة



ولغرض تنظيم وصول الأفراد إلى المعلومات يتبع عدة أساليب أهمها:⁽⁹⁾

1. كلمة السر Password: وهى الطريقة الشائعة لإعطاء حق الوصول إلى المعلومات ، وهى عبارة عن كلمة يعرفها المستخدم المعنى فقط ولا يسمح للمستخدم بالوصول إلى المعلومات المحمية دون إعطاء كلمة السر المطلوبة وتتميز هذه الطريقة بسهولةها ، حيث أن لكل مستخدم كلمة سر واحدة ، ومن سيئات هذه الطريقة الحاجة إلى حماية كلمة السر من السرقة أو البوح بها للآخرين ، كذلك اختيار كلمة يصعب توقعها .

2. بطاقة الوصول Access Cards: في الحالات التي لا تكون فيها كلمة السر كافية يمكن استخدام بطاقات خاصة للوصول والولوج إلى المعلومات ، ولتجنب سرقتها عادة ما تستعمل هذه البطاقات مع كلمة سر قصيرة ، كما هو متبع في أجهزة الصراف الآلي في المصارف.

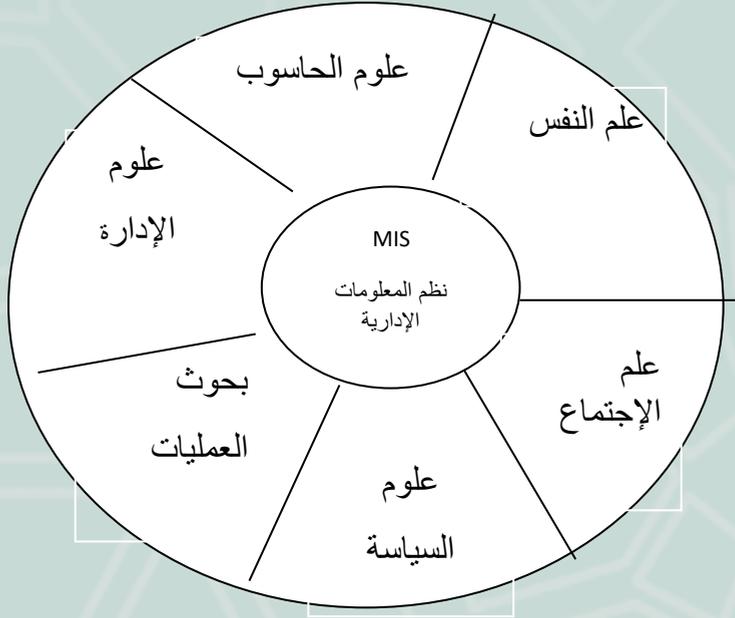
معلومات بيولوجية Bio Data عند الحاجة إلى تحقق أفضل من هوية الشخص تستخدم بعض الأنظمة معلومات بيولوجية عن المستخدم للسماح له بالوصول إلى المعلومات مثل ، بصمة الأصبع أو صورة العين أو الوجه ، أو ربما بصمة الحمض النووي للمستخدم . ويرى « يحيى » أن الوسيلتان الأخيرتان أفضل في توفير الحماية ، ولكنهما أكثر تكلفة ، لذا يجب التفكير في مدى الحماية المطلوبة للمعلومات واختيار الحماية التي تتوافق مع ذلك من حيث الجهد والتكلفة.

مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

من الصعوبة صياغة تعريف شامل ومقبول لأنظمة المعلومات الإدارية وذلك لمرونة المفهوم نفسه وتعدد أوجهه وتنوع صيغ وأساليب تطبيقه في مجال الإدارة.

بينما تعتبر أنظمة المعلومات الإدارية أحد أهم الحقول المهمة للنظرية الإدارية وتطبيقاتها الحديثة بمختلف منظمات الأعمال، لايزال هناك إختلاف حول المفهوم العلمي الدقيق لأنظمة المعلومات الإدارية.⁽¹⁰⁾

شكل (1/4): المداخل المعاصرة لنظم المعلومات الإدارية



المصدر: سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية ، (القاهرة: الدار الجامعية، 2004م)، ص35

يتضح بجلاء هذا الإختلاف في غياب التعريف المشترك والمقبول لهذا المفهوم مما يتطلب ضرورة إستنباط المعنى الجوهرى الذى يجمع مختلف التعاريف بهدف تحديد الفكرة الأساسية لأنظمة المعلومات الإدارية ودورها في إنجاز وظائف وأنشطة الإدارة.

بنظرة تحليلية إلى المصطلح، نجد أنه يتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي: الإدارة، المعلومات، النظام.

يمكن تعريف الإدارة (بأنها عملية حشد موارد المنظمة وعناصر المدخلات الأخرى من موارد مادية وإنسانية وتحويلها إلى مخرجات (سلع أو خدمات) من خلال وظائف التخطيط والتنظيم والتحفيز والرقابة وإتخاذ القرارات وبما يحقق أهداف المنظمة الإستراتيجية).

المعلومات (هي بيانات بعد المعالجة، أو المعطيات التي تنجز عن معالجة البيانات بشرط أن تكون مترابطة ويمكن إستخدامها في عملية إتخاذ القرارات).⁽¹⁾ ولأن المعلومات حالياً تعتبر بمثابة مورد من موارد المنظمة،

وسلعة يتم تصنيعها وتسويقها والإتجار بها في عالم الأعمال، فإن المعلومات بحد ذاتها لا تكسب قيمتها إلا إذا كانت ضمن بيئة تنظيمية محددة.

العنصر الثالث من المصطلح النظام يعرف النظام بأنه (كل متكامل يتضمن مكونات ترتبط بعلاقات إعتمادية متبادلة، وبأنشطة تكمل بعضها البعض الآخر، كما يتم تبادل المعلومات بينها لتحقيق مزيد من التحكم في البنية الهيكلية للنظام ككل).

تأسيساً على ما تقدم، يمكن تلمس المعنى المشترك لكل من النظام، المعلومات، الإدارة، وذلك من أجل صياغة تعريف مبسط لأنظمة المعلومات الإدارية.

(أنظمة المعلومات الإدارية هي تلك الأنظمة التي تتولي تزويد الإدارة بالمعلومات الدقيقة والوفائية في الوقت والمكان المناسب)⁽²⁾.

تعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها (نوع من أنواع أنظمة المعلومات المصممة لتزويد إداريي المنظمة بالمعلومات اللازمة للتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على نشاط المنظمة أو لمساعدتهم على إتخاذ القرارات)⁽³⁾.
مفهوم، أهمية، وأهداف إدارة الموارد البشرية:

إن جوهر إدارة الموارد البشرية هو الإنسان، بكل ما يحمله من قيم إنتاجية واقتصادية، وقيمة استهلاكية إذ يستهلك ما ينتج وهو قيمة روحية وإنسانية، وقد مر الإنسان بمراحل عدة هي قصة إدارة الموارد البشرية وتاريخها ولذا فإن المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية لم يستقر إلا بعد سلسلة طويلة من التطورات التي مرت على الجنس البشري وهو يمارس العمل⁽⁴⁾.

تقف المنظمات اليوم أمام العديد من التغيرات، سواء في بيئة العمل الداخلية أو الخارجية، وقد زادت هذه التغيرات من الضغوط المفروضة على المنظمة، لإحداث التغيرات اللازمة لتواكب هذه التحديات، وقد أصبح لزاماً على المنظمات التي ترغب في البقاء في مجال الأعمال أن تسعى جاهدة لتحقيق بعض المزايا التنافسية، ومن أهم المجالات التي يمكن أن تحقق المنظمة من خلالها ميزة تنافسية، هي مواردها البشرية والتي تعتبر من أهم موارد المنظمة، ويعني تحقيق ميزة تنافسية من خلال الموارد البشرية، أن تكون هذه الموارد البشرية أكثر مهارة، وكفاءة وقدرة، ومعرفة، والتزاماً⁽⁵⁾.

تحولت النظرة إلى الأفراد في المنظمات من كونها عنصر من عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى أدنى حد لها، إلى كونها أصل من أصول المنظمة التي يمكن الإستثمار فيها وزيادة قيمتها بالنسبة للمنظمة وقد أدى هذا التحول في النظرة إلى الأفراد إلى اعتبار الأفراد مورد من موارد المنظمة، فالمورد البشري يمكن أن يحقق ثروة أو إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته، وليس من خلال عملية التحويل والتغيير الذي تحدث للموارد المادية لكي تحقق الثروة، فبدون هذه المهارات والمعرفة يصبح الفرد عاجزاً أو ذو قدرات محدودة تمنع من إحداث التحول والتغيير لذلك لكي يصبح الفرد مورد لابد أن يمتلك الخبرة، والمهارات، والقدرات والاستعدادات اللازمة لأداء مهام متخصصة⁽⁶⁾.

وعليه فلم يعد الدور التقليدي مقبولاً أو كافياً لإدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه المنظمة من تقدم تكنولوجيا، وعولة، وتنوع المهارات المطلوبة، وإختلاف مزيج القوى العاملة، وكلها تحديات تتطلب أدواراً مختلفة لإدارة الموارد البشرية. لذلك أصبح لزاماً على وظائف إدارة الموارد البشرية أن تواكب مراحل التطور التنظيمي، وأن تتبنى توجهات إستراتيجية في تعاملاتها مع مواردها البشرية، خاصة في مجال تخطيط وتنمية هذه الموارد⁽⁷⁾. أصبحت الإدارة الفاعلة للموارد البشرية تقوم على فلسفة إدارية ترى في العاملين عقولاً مفكرة وليس مجرد أفراد أو أنفار، وهي لذلك تمارس مزيجاً عصرياً لمهام إدارة الموارد البشرية.. يتمثل في دور مبادئ تتحرى فيه إدارة الموارد البشرية والرؤساء المعنيون كيف تسهم سياسات الموارد البشرية في خلق وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة أو رفع مستوى الخدمة في المنظمة الحكومية وعلى ذلك فالدور المأمول لإدارة الموارد البشرية هو دور مبادئ تقدم فيه مشورتها للإدارة العليا، وتعمل على إنسجام أهداف وإستراتيجيات الموارد البشرية مع الإستراتيجيات العامة للمنظمة، دور يتضمن مهام عصرية ينفذها إختصاصيون ومستشارون وليس مجرد كيفية تنفيذه⁽⁸⁾.

تمثل إدارة الموارد البشرية جزءاً من العملية التي تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها، وهكذا فإنه بمجرد أن يتم وضع الاتجاه والإستراتيجية العامة، فإن المرحلة الثانية تتمثل في وضع أهداف المنظمة وتطويرها إلى خطط فعلية، ومن غير الممكن أن يتم تحقيق الأهداف دون توفر المواد المطلوبة، والتي تشمل بالطبع على الأشخاص المطلوبين وكيفية الاستفادة منهم، بالإضافة إلى

كيفية الحصول عليهم وكيفية إدارتهم كما ينبغي أن تتكامل بشكل تام مع كل عمليات الإدارة الأخرى⁽⁹⁾.

يواجه القطاع المصرفي تحديات على رأسها العولمة وما تتطلبه من استعدادات لمعايشتها، ففي ظل العولمة ستتحرر الأسواق من القيود المقيدة للحركة، والتي يتبعها حرية انتقال رؤوس الأموال، وحرية دخول المنافسين للأسواق المحلية، وهذا يتطلب من المصارف تطوير خدماتها باستخدامات التقنيات الحديثة، وخفض تكاليفها، وتنوع منتجاتها بما يخدم المودع والمستثمر وخطط التنمية، كما يتطلب منها القيام بسلسلة من عمليات الدمج المصرفي، لأن المصارف الصغيرة يصعب عليها مواجهة المنافسة⁽¹⁰⁾.

أولاً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية :

اهتمت المؤسسات على مدى التاريخ بالموارد البشرية، لأن استخدامها الأمثل يعتبر أمراً ضرورياً وأساسياً لكل مؤسسة.

ومن أهم المراحل التي مرت بها إدارة الموارد البشرية ما يلي:

1- مرحلة العبودية ونظام الرق:

كان تعامل المؤسسات مع الإنسان عندما ساد نظام الرق كأبي وظيفة شراء. فنظام الرق يسمح للإنسان ما إن يشري إنساناً آخر فيبيعه ويستخدمه كما يشترى ويبيع ويستخدم أية حاجة أخرى، حصاناً أو أرضاً أو ماكينة أو غيرها.⁽¹¹⁾

ففي هذه الفترة لا تحتاج المؤسسة إلى وظيفة مستقلة لإدارة الموارد البشرية، ينحصر دور (إدارة الموارد البشرية) بشراء الرقيق بالعدد والمواصفات التي تحتاجها المنظمة، تعويض من يموت منهم بجدد، ولا حاجة للإهتمام بتعويضهم أو منحهم أجور أو حوافز، أو تطويرهم أو الحفاظ عليهم.... وغير ذلك من الواجبات؛ كما لا تحتاج للاهتمام بحقوقهم، حيث ليس لهم حقوق تذكر.⁽¹²⁾

2- مرحلة الطوائف ومرحلة ارتفاع أهمية الصناعة اليدوية:

جاءت الصناعات اليدوية ومرحلة نظام الطوائف وكان هناك تبديلاً محسوساً في طبيعة العلاقات بين رب العمل والعاملين معه، حيث برزت فئة من الصناع، أو المهنيين العبيد (الأفراد حالياً) وأصحاب الحرف في المدن يملك كل منهم أدواته ورأسماله ويتولى إدارة العمل بنفسه. والطائفة هي مجموعة

من الصناع المتخصصين بمهنة واحدة يختاروا حق ممارستها في منطقة معينة، ويوجد في الطائفة الواحدة الأستاذ والمتدرب والأجير. وتميزت هذه المرحلة بظهور العمالة متمثلة بالأجراء الذين لهم أجور محددة من قبل الطائفة لساعات العمل.⁽¹³⁾

لم يحتاج أصحاب الحرف في تلك المرحلة أنظمة عمل أجور وتعيين بسبب صغر حجم المؤسسات، ولكونها أسرية ذات ملكية فردية، ولكونهم كانوا بحاجة إلى ما يلي:⁽¹⁴⁾

- أ. برامج تأمين لتوفير تعويض لهم عند الشيخوخة والإصابة بحوادث.
- ب. قواعد لتحديد دور (المعلم) في تأهيل المساعد لمنع الاستغلال.
- ج. قواعد لتصنيف مستوى تأهيل العاملين وتحديد من هو (معلم) في صنعته.

3- مرحلة الثورة الصناعية:

تزامن ظهور الثورة الصناعية مع ثورات عديدة في المجالات الثقافية والعلمية والسياسية، التي تمتد إلى القرن السابع والثامن عشر التي تميزت بظهور الكثير من الكتابات التي نبهت إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري بشكل عام والعنصر البشري خلال مدة العمل بشكل خاص. لقد ركز كتاب Robertowen في عام 1771م على ضرورة تبني نظرة جديدة للمجتمع من خلال بنائه لقرية العمل العصرية في مصنعه للقطن في اسكتلنده، حيث كان الصالح العام للعاملين هدفه الأساس في إجراء تغيير داخل المصنع، وكان لكتاب Adam Smith في عام 1779 بعنوان (ثروة الشعوب) ومن بعده كتاب charlrs babbage عام 1832 (اقتصاديات الآلة والتصنيع)، وكتاب Andrew في عام 1835 المعنون (فلسفة التصنيع) الأثر البالغ في ظهور بعض الأفكار والمبادئ الخاصة بإدارة الموارد البشرية.⁽¹⁵⁾

في ظل المصنع الحديث تطلب الأمر استخدام توقيت لبداية ونهاية العمل وإيجاد مجموعة من قواعد العمل التي تنظم عمل (مجموعات) كبيرة من العاملين ولا شك أن تعدد المستويات التنظيمية، واتساع المسافة بين المالك والعاملين ورداءة الظروف التي كان يعمل فيها لساعات طويلة وبأجرٍ ضئيل، كل ذلك بسبب نمو النقابات، حيث العاملون ينظمون أنفسهم في نقابات تمثلهم وتدافع عن حقوقهم بعد أن عانوا من الإستغلال والحرمان وظروف العمل العصبية.⁽¹⁶⁾

أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة العصرية أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين، فهي إدارة لأهم وأعلى أصول المنظمة إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة، هذا يفترض أن الإدارة تعتمد الاستفادة المثلى من مواردها البشرية (مديرين، ومرؤوسين) فتشجعهم وتدفعهم للإجتهد والابتكار وتهيئ مناخاً ينمي وينشطه،⁽¹⁷⁾:

الدراسة والتحليل:

أداة الدراسة عبارة عن الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، وهناك العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات، وقد اعتمدت هذه الدراسة على وسيله الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة. هذا وجاء إعتقاد الباحث على الإستبانة لمزاياها المتعددة المتمثلة في الآتي⁽¹⁸⁾:

1. إمكانية تطبيقها للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد.
2. قلة تكلفتها وسهولة تطبيقها.
3. سهولة وضع الأسئلة وترسيم ألفاظها وعباراتها.
4. توفر وقت المستجيب وتعطيه فرصة التفكير.

وتحقيقاً للغرض السابق للإستبانة قام الباحث بتصميم إستمارة لدراسة أثر توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالتطبيق علي البنك الزراعي السوداني (2012م-2022م). وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الأول:

وشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي:

- 1/ النوع.
- 2/ العمر.
- 3/ الحالة الإجتماعية.
- 4/ المؤهل العلمي.
- 5/ سنوات الخبرة.

القسم الثاني:

وشمل عبارات الدراسة الأساسية: وهي المحاور والتي من خلالها يتم التعرف على متغيرات البحث . ويشتمل هذا القسم من عدد (33) عبارة تمثل فرضيات الدراسة وفقاً لما يلي:

المحور الأول: المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية و يتكون من (5) عبارات.

المحور الثاني: المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية و يتكون من (11) عبارات.

المحور الثالث المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية و يتكون من (5) عبارات.

المحور الرابع: المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية و يتكون من (5) عبارات.

المحور الخامس: إدارة الموارد البشرية و يتكون من (7) عبارات.

وتم قياس درجة الإستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، والذي يتراوح من أوافق بشدة إلى لا أوافق بشدة، كما هو موضح في جدول (1/1).

جدول (1/1): مقياس درجة الموافقة

الوزن	درجة الموافقة
1	أوافق بشدة
2	أوافق
3	محايد
4	لا أوافق
5	لا أوافق بشدة

المصدر: اعداد الباحث ، 2022م.

وقد تم تصحيح المقياس المستخدمة في الدراسة كالاتي:

- الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات
($3 = 5 / (5+4+3+2+1)$).

والأوساط المرجحة لهذه الأوساط كما في الجدول التالي:
الجدول (3/4) يوضح الأوزان والأوساط المرجحة لخيارات إجابات أفراد العينة.

جدول (2/1): الوزن الوسط المرجح لمقياس الدراسة

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.79-0.1	2.59-1.8	3.39-2.6	4.19-3.4	5-4.2

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي بإستخدام SPSS، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1982م)، ص 541.
ثالثاً: تقييم أدوات القياس:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة ، ولإختبار الصدق إحصائياً يتم إستخدام التحليل العاملي التأكيدى لإختبار إمكانية تجميع البيانات وتمثيلها بعامل أو عدة عوامل ومن ثم يكون الهدف هو اختبار درجة تمثيل البيانات لمتغيرات الدراسة. وقد اعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم مدى ملائمة المقاييس المستخدمة في قياس عبارات الدراسة والتحقق من إن العبارات التي استخدمت لقياس مفهومنا « معينا » تقيس بالفعل هذا المفهوم ولا تقيس أبعاد أخرى . وتتميز هذه الإختبارات بقدرتها على توفير مجموعة من المقاييس التي تحدد مدى انطباق البيانات للنموذج الذي تم الكشف عنه واستبعاد أى نماذج أخرى بديلة يمكن أن تفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناء على إستجابة مفردات عينة الدراسة . وفيما يلي يعرض الباحث نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة :

(1) اختبار صدق محتوى المقياس:

تم إجراء إختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع أما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى . وبداية تم عرض عبارات المقاييس على عدد (10) من المحكمين المختصين في الدراسة لتحليل مضمين عبارات

المقاييس وتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس والهدف منه وفقاً لرأيهم تم قبول وتعديل بعض عبارات المقاييس. وأستمرت عملية اختبار الصدق الظاهري بعد ذلك حيث تم اختبار المقاييس بإستخدام عينة إستطلاعية مكونة من عشرون مفردة، وتم اختبار مدى فهمهم لأسئلة المقاييس . وقد أكدوا في ضوء فهمهم ضرورة إستبعاد بعض العبارات التي سبق أن حدها الخبراء لصعوبة فهمهم لها. وبعد إستعادة الإستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تمّ تصميم الإستبانة في صورتها النهائية (انظر ملحق رقم 1).

(2) اختبار الإتساق والثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة

يقصد بالثبات (إستقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج بإحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة)⁽¹⁹⁾. وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. وكلما زادت درجة الثبات وإستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للمقاييس ، وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ» (Cronbach، s AI-pha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي.

ويمكن توضيح نتائج تحليل الثبات لمقاييس الدراسة بواسطة معامل ألفا كرونباخ لكل محور على النحو التالي:

المحور الأول:المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية

والجدول (3/1) يوضح معاملات الإرتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (4/4): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور

الأول

ألفا كرنباخ	العبارات
0.86	تتوفر أجهزة حاسوب لإنجاز العمل المطلوب بالمصرف
0.84	تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب إنجازه بالمصرف
0.84	تتوفر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالمصرف
0.87	الأجهزة الموجودة تتصل بالشبكة بإدارة الموارد البشرية
0.83	شبكة المعلومات المستخدمة توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف
0.85	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022 م.

المحور الثاني: المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية
والجدول (4/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال
(المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (4/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور الثاني

ألفا كرنباخ	العبارات
0.96	تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل
0.95	يتم تحديث البرامج بما يتناسب مع طبيعة العمل
0.95	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة الأنشطة التي يقوم بها المصرف
0.95	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية
0.94	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية
0.94	توجد برامج خاصة بتخطيط القوة العاملة
0.95	توجد برامج خاصة باختيار وتعيين العاملين بالمصرف
0.95	توجد برامج خاصة باختيار العاملين بالمصرف للبرامج التدريبية في مجال تخصصهم
0.95	توجد برامج خاصة بتقييم الأداء
0.95	توجد برامج خاصة بتحديد الأجور
0.95	توجد برامج خاصة بمنح الترقيات
0.95	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022 م.

المحور الثالث:المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية:

والجدول (5/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (5/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور

الثالث

ألفا كرنباخ	العبارات
0.80	يوظف المصرف أفراداً مؤهلين علمياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية
0.83	يوظف المصرف أفراداً مؤهلين عملياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية
0.84	يوفر المصرف برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية
0.86	يزيد استخدام نظم المعلومات الإدارية من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء
0.86	يعطي استخدام نظم المعلومات الإدارية حالة من الثقة بين العاملين والمصرف
0.84	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022 م.

المحور الرابع:المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية

والجدول (6/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (المستلزمات التنظيمية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (6/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور الرابع

ألفا كرنباخ	العبارات
0.89	لدى المصرف سياسات واضحة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
0.87	لدى المصرف إجراءات مكتوبة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
0.89	موقع إدارة نظم المعلومات في الهيكل التنظيمي يؤدي لسهولة الحصول على المعلومات
0.86	تقدم الإدارة العليا الدعم اللازم لاستخدام نظم المعلومات الإدارية
0.87	تتابع الإدارة العليا سير العمل القائم على استخدام نظم المعلومات الإدارية
0.88	إجمالي العبارات

المحور الخامس: إدارة الموارد البشرية:

والجدول (7/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (إدارة الموارد البشرية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (7/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور الخامس

ألفا كرنباخ	العبارات
0.95	لدى المصرف خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية
0.95	توجد بالمصرف لوائح تنفيذية تحدد كفاءات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
0.95	تتضمن اللوائح التنفيذية بالمصرف إجراءات تفصيلية توضح آليات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
0.94	تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية لشغل الوظائف بالمصرف
0.95	هناك عملية مراجعة مستمرة لسياسات إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير هذه السياسات
0.94	يتم تطوير الكادر لرفع مستوى إمكانياته في مجالات تخصصية مختلفة
0.94	تتم مراعاة الاحتياجات الفعلية لإدارة الموارد البشرية بالمصرف
0.95	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022 م.

رابعاً: أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

تم ترميز أسئلة الإستبانة ومن ثم تفريغ البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) ومن ثم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف البحث وإختبار فروض الدراسة، ولقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:
1/ التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة على عبارات الدراسة:

يتم ذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية للعينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

2/ التحليل الإحصائي لعبارات الدراسة:

يتم ذلك من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة وترتيب العبارات حسب أهميتها النسبية.

3/ أسلوب إختبار (بيرسون Correlation):

يستخدم هذا الأمر لمعرفة العلاقة بين المتغيرين أو أكثر ويرمز له بالرمز (r) وتكون العلاقة إما طردية أو عكسية أو تامة وتكون قيم معامل الإرتباط محصورة بين $-1 \leq r \leq 1$ تحدد القيم التالية من حيث قوتها (0.8- عكسية قوية، 0.9 طردية قوية، 1 طردية / عكسية تامة).

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

أولاً: تحليل البيانات الشخصية

فيما يلي التوزيع التكراري لإجابات المبحوثين والذي يعكس خصائص المبحوثين بالدراسة:

1/ النوع: تم سؤال المبحوثين عن النوع وأعطوا الإجابات (ذكر، أنثى) والجدول (8/1) يوضح الإجابات عن هذا المتغير جدول (8/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	54	%57.4
أنثى	40	%42.6
المجموع	94	%100.0

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان ، 2022م.

شكل (1/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب النوع



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022 م.

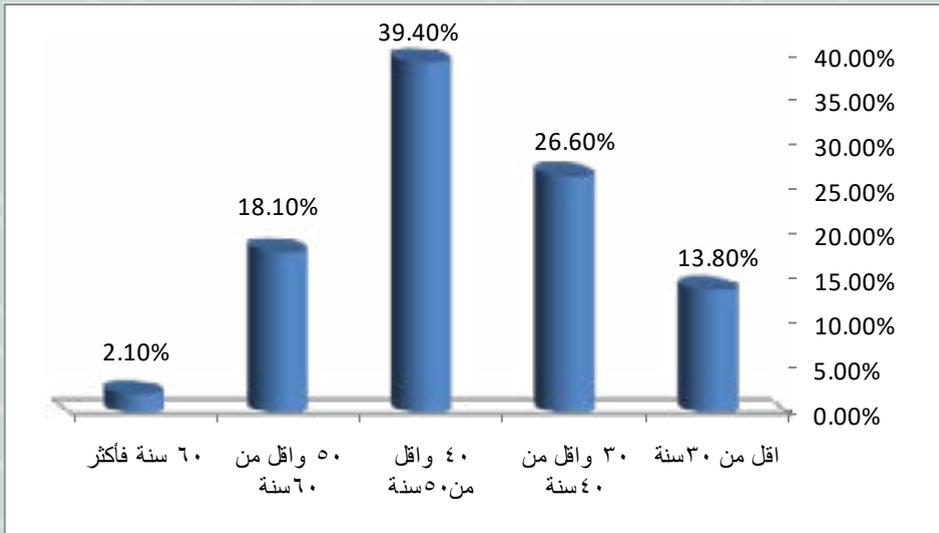
2/ العمر: تم سؤال المبحوثين عن العمر وأعطوا الإجابات، أقل من 30 سنة، 30 وأقل من 40 سنة، 40 وأقل من 50 سنة، 50 سنة فأكثر. والجدول (9/1) يوضح الإجابة عن هذا المتغير.

جدول (9/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب العمر

النسبة	التكرار	
13.8%	13	أقل من 30 سنة
26.6%	25	30 وأقل من 40 سنة
39.4%	37	40 وأقل من 50 سنة
18.1%	17	50 وأقل من 60 سنة
2.1%	2	60 سنة فأكثر
100.0%	94	المجموع

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان ، 2022م.

شكل (2/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب العمر



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

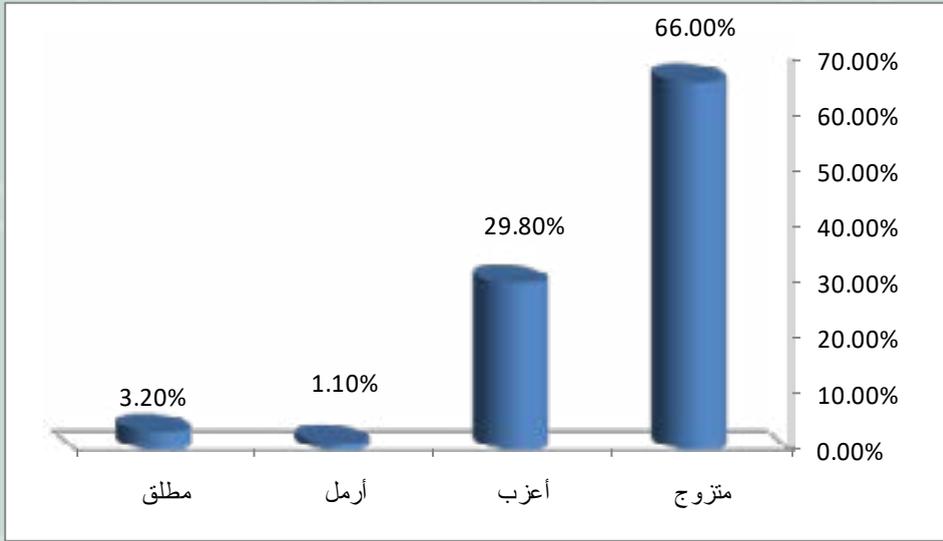
3/ الحالة الإجتماعية: تم سؤال المبحوثين عن الحالة الإجتماعية وأعطوا الإجابات متزوج، وغير متزوج والجدول (10/1) يوضح الإجابة عن هذا المتغير.

جدول (10/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب الحالة الإجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
متزوج	62	%66.0
أعزب	28	%29.8
أرمل	1	%1.1
مطلق	3	%3.2
المجموع	94	%100.0

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان ، 2022م.

شكل (3/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب الحالة الإجتماعية



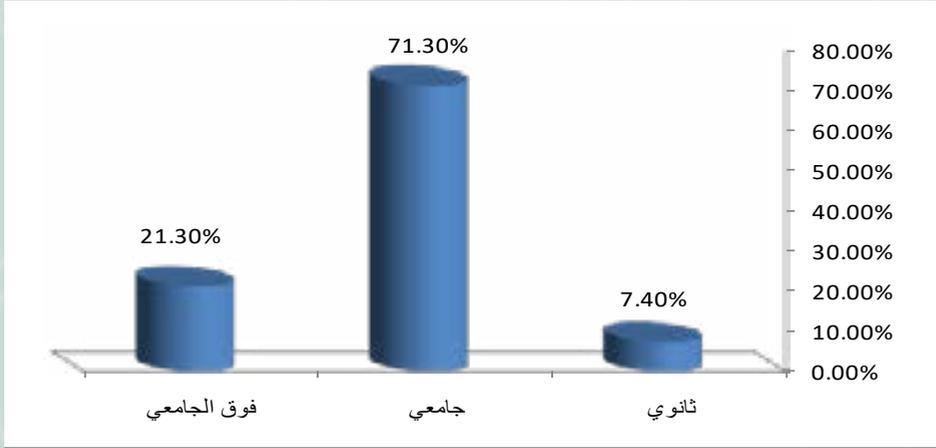
المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (11/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	
%7.4	7	ثانوى
%71.3	67	جامعي
%21.3	20	فوقالجامعي
%100.0	94	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

شكل (1/4): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب المستوى التعليمي

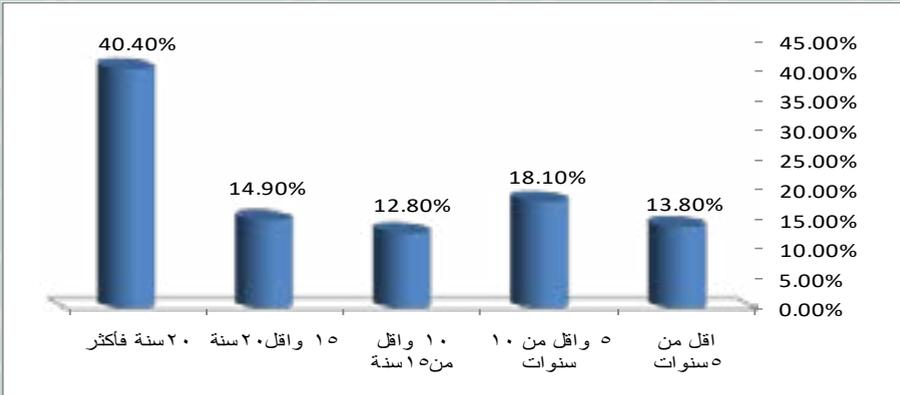


المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

النسبة	التكرار	
13.8%	13	اقل من 5 سنوات
18.1%	17	5 واقل من 10 سنوات
12.8%	12	10 واقل من 15 سنة
14.9%	14	15 واقل 20 سنة
40.4%	38	20 سنة فأكثر
100.0%	94	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

شكل (1/6): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب الخبرة



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

ثانياً: تحليل بيانات الدراسة الأساسية

يشتمل هذا الجزء على تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من مناقشة فروض البحث وذلك وفقاً للخطوات التالية:

تحليل بيانات المحور الأول: المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول:

جدول (13/1): التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول

العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا بشدة أوافق	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
تتوفر أجهزة حاسوب لإنجاز العمل المطلوب بالمصرف	44	46.8	44	46.8	2	2.1	4	4.3	0	0
تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب بإنجازه بالمصرف	33	35.1	53	56.4	3	3.2	5	5.3	0	0
تتوفر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالمصرف	31	33	48	51.1	7	7.4	8	8.5	0	0
الأجهزة الموجودة تتصل بشبكة بإدارة الموارد البشرية	30	31.9	48	51.1	4	4.3	10	10.6	2	2.1

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		أوافق		لا أوافق بشدة	
	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد
شبكة المعلومات المستخدمة توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف	28.7	27	58.5	55	7.4	7	4.3	4	1.1	1
مجموع العبارات	35.1	165	52.8	248	4.9	23	6.6	31	0.6	3.0

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2022م.
ثانياً: الإحصاء الوصفي لعبارات محور المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية:

جدول رقم (14/1) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول

الترتيب	الدلالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
1	أوافق بشدة	1.64	0.73	تتوفر أجهزة حاسوب لإنجاز العمل المطلوب بالمصرف
2	أوافق بشدة	1.79	0.74	تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب إنجازه بالمصرف
4	أوافق	1.91	0.86	تتوفر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالمصرف
5	أوافق	2.00	0.99	الأجهزة الموجودة تتصل بالشبكة بإدارة الموارد البشرية
3	أوافق	1.90	0.79	شبكة المعلومات المستخدمة توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف
	أوافق	1.85	0.82	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

تحليل بيانات المحور الثاني: المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية

أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني

جدول (15/1): التوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
1	1.1	6	6.4	3	3.2	52	55.3	32	34.0	تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل
0	0	5	5.3	4	4.3	56	59.6	29	30.9	يتم تحديث البرامج بما يتناسب مع طبيعة العمل
0	0	8	8.5	5	5.3	54	57.4	27	28.7	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة الأنشطة التي يقوم بها المصرف
1	1.1	10	10.6	3	3.2	53	56.4	27	28.7	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية
0	0	8	8.5	8	8.5	51	54.3	27	28.7	توفر إدارة نظم المعلومات برامج خاصة بحصر وتحليل الوظائف
0	0	9	9.6	8	8.5	52	55.3	25	26.6	توجد برامج خاصة بتخطيط القوة العاملة
1	1.1	10	10.6	7	7.4	50	53.2	26	27.7	توجد برامج خاصة باختيار وتعيين العاملين بالمصرف

1.1	1	8.5	8	7.4	7	55.3	52	27.7	26	توجد برامج خاصة باختيار العاملين بالمصرف للبرامج التدريبية في مجال تخصصهم
2.1	2	10.6	10	4.3	4	56.4	53	26.6	25	توجد برامج خاصة بتقييم الأداء
4.3	4	6.4	6	8.5	8	54.3	51	26.4	25	توجد برامج خاصة بتحديد الأجور
6.4	6	8.5	8	7.4	7	51.1	48	26.4	25	توجد برامج خاصة بمنح الترقيات
1.5	16	8.5	88	6.3	64	55.3	572	28.4	294	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.
ثانياً: الإحصاء الوصفي لعبارات محاور المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية:

فيما يلي جدول (16/1) يوضح المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المقياس وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم.

جدول (16/1): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني

الترتيب	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
2	أوافق	1.85	0.84	تناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل
1	أوافق	1.84	0.73	يتم تحديث البرامج بما يتناسب مع طبيعة العمل
3	أوافق	1.94	0.82	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة الأنشطة التي يقوم بها المصرف
5	أوافق	1.99	0.92	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية
4	أوافق	1.97	0.84	توفر إدارة نظم المعلومات برامج خاصة بحصر وتحليل الوظائف
7	أوافق	2.01	0.86	توجد برامج خاصة بتخطيط القوة العاملة

الترتيب	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
8	أوافق	2.04	0.93	توجد برامج خاصة باختيار وتعيين العاملين بالمصرف
6	أوافق	2.00	0.89	توجد برامج خاصة باختيار العاملين بالمصرف للبرامج التدريبية في مجال تخصصه
9	أوافق	2.05	0.96	توجد برامج خاصة بتقييم الأداء
10	أوافق	2.07	0.99	توجد برامج خاصة بتحديد الأجور
11	أوافق	2.17	1.11	توجد برامج خاصة بمنح الترقيات
	أوافق	1.99	0.89	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

تحليل بيانات المحور الثالث: المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث جدول (17/1):
التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث

العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة		
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين علمياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	34	36.2	42	44.7	8	8.5	8	8.5	2	2.1
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين عملياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	29	30.9	47	50.0	5	5.3	11	11.7	2	2.1
يوفر المصرف برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية	30	31.9	48	51.1	4	4.3	12	12.8	0	0
يزيد استخدام نظم المعلومات الإدارية من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء	37	39.4	50	53.3	2	2.1	5	5.3	0	0

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.1	1	3.2	3	6.4	6	48.9	46	40.4	38	يعطي استخدام نظم المعلومات الإدارية حالة من الثقة بين العاملين والمصرف
1.1	5	8.3	39	5.3	25	49.6	233	35.7	168	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (18/1): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثالث

الترتيب	الدلالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارة
3	أوافق	1.96	0.99	يوظف المصرف أفراداً مؤهلين علمياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية
5	أوافق	2.04	1.01	يوظف المصرف أفراداً مؤهلين عملياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية
4	أوافق	1.98	0.93	يوفر المصرف برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية
1	أوافق بشدة	1.73	0.75	يزيد استخدام نظم المعلومات الإدارية من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء
2	أوافق بشدة	1.76	0.79	يعطي استخدام نظم المعلومات الإدارية حالة من الثقة بين العاملين والمصرف
	أوافق	1.89	0.89	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (1/19): التوزيع التكراري لعبارات المحور الرابع

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0	0	9.6	9	5.3	5	52.1	49	33.0	31	لدى المصرف سياسات واضحة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
0	0	6.4	6	6.4	6	56.4	53	30.9	29	لدى المصرف إجراءات مكتوبة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
0	0	3.2	3	6.4	6	55.3	52	35.1	33	موقع إدارة نظم المعلومات في الهيكل التنظيمي يؤدي لسهولة الحصول على المعلومات
0	0	8.5	8	5.3	5	54.3	51	31.9	30	تقدم الإدارة العليا الدعم اللازم لاستخدام نظم المعلومات الإدارية
1.1	1	7.4	7	8.5	8	54.3	51	28.7	27	تتابع الإدارة العليا سير العمل القائم على استخدام نظم المعلومات الإدارية
0.2	1.0	7.0	33	6.3	30	54.4	256	31.9	150	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (20/1): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الرابع

الترتيب	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
4	أوافق	1.91	0.99	لدى المصرف سياسات واضحة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
2	أوافق	1.88	1.01	لدى المصرف إجراءات مكتوبة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
1	أوافق	1.78	0.93	موقع إدارة نظم المعلومات في الهيكل التنظيمي يؤدي لسهولة الحصول على المعلومات
3	أوافق	1.90	0.75	تقدم الإدارة العليا الدعم اللازم لاستخدام نظم المعلومات الإدارية
5	أوافق	1.98	0.79	تتابع الإدارة العليا سير العمل القائم على استخدام نظم المعلومات الإدارية
	أوافق	1.89	0.89	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

تحليل بيانات المحور الخامس: إدارة الموارد البشرية

أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الخامس جدول (21/1):

التوزيع التكراري لعبارات المحور الخامس

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
0	0	5	5.3	7	7.4	51	54.3	31	33.0	لدى المصرف خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية
0	0	5	5.3	7	7.7	47	50.0	35	37.2	توجد بالمصرف لوائح تنفيذية تحدد كيفية تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0	0	4.3	4	8.5	8	55.3	52	31.9	30	تتضمن اللوائح التنفيذية بالمصرف إجراءات تفصيلية توضح آليات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
0	0	8.5	8	8.5	8	52.1	49	30.9	29	. تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية لشغل الوظائف بالمصرف
0	0	7.4	7	8.5	8	52.1	50	30.9	29	هناك عملية مراجعة مستمرة لسياسات إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير هذه السياسات
1.1	1	6.4	6	9.6	9	52.1	49	30.9	29	يتم تطوير الكادر لرفع مستوى إمكانياته في مجالات تخصصية مختلفة
1.1	1	7.4	7	9.6	9	50.0	47	31.9	30	تتم مراعاة الاحتياجات الفعلية لإدارة الموارد البشرية بالمصرف
0.3	2.0	6.3	42	8.5	56	52.2	345	32.3	213	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (22/1): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الخامس

الترتيب	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
3	أوافق	1.85	0.77	لدى المصرف خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية
1	أوافق	1.81	0.79	توجد بالمصرف لوائح تنفيذية تحدد كيفية تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
2	أوافق	1.84	0.74	تتضمن اللوائح التنفيذية بالمصرف إجراءات تفصيلية توضح آليات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
5	أوافق	1.94	0.86	تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية لشغل الوظائف بالمصرف
4	أوافق	1.93	0.83	هناك عملية مراجعة مستمرة لسياسات إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير هذه السياسات
6	أوافق	1.95	0.87	يتم تطوير الكادر لرفع مستوى إمكانياته في مجالات تخصصية مختلفة
7	أوافق	1.96	0.90	تتم مراعاة الاحتياجات الفعلية لإدارة الموارد البشرية بالمصرف
	أوافق	1.9	0.82	المجموع

المصدر: اعداد الباحث من نتائج التحليل ، 2022م.

إختبار فرضيات الدراسة:

أحتوت الدراسة على ثلاثة فرضيات يمكن إختبارها على النحو التالي:
الفرضية الأولى:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

جدول (1/23): معاملات الارتباط (لبيرسون) بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية

المحور	الإحصاءات	إدارة الموارد البشرية
المستلزمات المادية نظم المعلومات الإدارية	معامل الارتباط	0.651
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	94

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

لاختبار العلاقة بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، تم استخدام اختبار الارتباط (لبيرسون) والنتائج مبينة في جدول (4/24) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط (بيرسون) تساوي (0.651) وهي أكبر من قيمة r (معامل الارتباط) الجدولية والتي تساوي (0.217) وهي أكبر من قيمة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (94)، كما أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على رفض الفرضية العدمية أي توجد علاقة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

الفرضية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

جدول (1/24): معاملات الارتباط (لبيرسون) بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية

المحور	الإحصاءات	إدارة الموارد البشرية
المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية	معامل الارتباط	0.774
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	94

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

لاختبار العلاقة بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، تم استخدام اختبار الارتباط (لبيرسون) والنتائج مبينة في جدول (4/25) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط (بيرسون) تساوي (0.774) وهي أكبر من قيمة r (معامل الارتباط) الجدولية والتي تساوي (0.217) وهي أكبر من قيمة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (94)، كما أن

قيمة مستوي الدلالة تساوي (0.000) وهي اقل من (0.05)، مما يدل على رفض الفرضية العدمية أي توجد علاقة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.
الفرضية الثالثة:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

جدول (1/25): معاملات الارتباط (لبيرسون) بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية

المحور	الإحصاءات	إدارة الموارد البشرية
المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية	معامل الارتباط	0.806
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	94

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

لاختبار العلاقة بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، تم استخدام اختبار الارتباط (لبيرسون) والنتائج مبينة في جدول (4/26) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط (بيرسون) تساوي (0.806) وهي أكبر من قيمة r (معامل الارتباط) الجدولية والتي تساوي (0.217) وهي أكبر من قيمة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (94)، كما أن قيمة مستوي الدلالة تساوي (0.000) وهي اقل من (0.05)، مما يدل على رفض الفرضية العدمية أي توجد علاقة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.
الخاتمة:

وتشتمل على النتائج والتوصيات والدراسات المستقبلية.

النتائج

يمكن تلخيص أهم الإستنتاجات التي توصل إليها البحث بما يأتي:
1.1. تؤثر جودة البرامج بشكل مباشر على جودة نظام المعلومات الإدارية بأكملها مصدر لكثير من مشاكل عدم الدقة في النتائج والضعف في قدرة النظام على الإستجابة لتطور حاجات متخذ القرار، كما أنها مهمة جدا في تحقيق تفاعل متخذ القرار وتحسين مستوى رضاه تجاه نظام المعلومات.

2. توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية يساهم في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في المصرف.
3. تساهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة كفاءة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال استخدامها في أنشطة الإشراف والرقابة.
4. يمتلك المصرف أجهزة حاسب آلي تمتاز بالسرعة والقدرة على إنجاز العمل المطلوب إنجازه بالمصرف.
5. تتوفر تقنيات إتصال حديثة وشبكة المعلومات توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يوصى الباحث بالآتي:

1. إستخدام البرمجيات الحديثة وعقد دورات للعاملين في المصرف على استخدامها بإستمرار لمالها من دور كبير في تسهيل العمل وكفاءته.
2. وضع إستراتيجية مناسبة لنظم المعلومات في إطار الإستراتيجية العامة للمصرف ومتابعة تنفيذها وتقييمها بما يحقق رسالة المصرف وأهدافه.
3. العمل على حماية المعلومات الخاصة بالمصرف والعملاء من المخاطر التي قد تواجهها نتيجة العبث بها وعمل نسخ إحتياطية للحفاظ على سلامة وأمن المصرف.
4. زيادة وعي الموظفين بأهمية نظم المعلومات الإدارية ودورها في أداء أنشطة المصرف.
5. العمل على رفع كفاءة نظم المعلومات الإدارية ومستلزماتها (المادية، البرمجية، التنظيمية، البشرية) وتكوينها تبعاً للمستحدثات التكنولوجية.
6. إيجاد دليل عمل مكتوب للإجراءات المتبعة عن كيفية إستخدام نظم المعلومات الإدارية، يتصف بالسهولة والتطابق مع آليات العمل ويتم تحديثه بشكل فوري.
7. حث الإدارة العليا على بذل جهود مكثفة ومتواصلة لدعم وتعزيز الجهود الرامية إلى إثراء وتعزيز دور نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات في المصرف وخلق بيئة تنظيمية محفزة لتحقيق الأداء المتميز.

الهوامش:

- (1) المرجع السابق، ص55
- (2) سعد غالب يسن، مرجع سبق ذكره، ص55.
- (3) سليم إبراهيم، مبادئ نظم المعلومات الإدارية، (عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2002م)، ص53.
- (4) مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2003)، ص20
- (5) راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005)، ص3
- (6) المرجع السابق، ص29
- (7) المرجع السابق، ص3
- (8) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط3، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000)، ص8.
- (9) باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط2، (القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006)، ص10
- (10) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (بيروت: دار النهضة العربية، 1971)، ص418
- (11) سعد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط2، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004م)، ص27.
- (12) French, Wndell L.: “Human Resources Management” (New York Houghtion Mifflin Company, 1998), PP: 26-41.
- (13) سعد نايف برنوطي، مرجع سبق ذكره ص27.
- (14) يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد المحسن وهاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، (عمان: الوراق للنشر والتوزيع، 2006م)، ص28
- (15) حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار العقل للنشر والتوزيع، 1999م)، ص5
- (16) K. j. part and s.G. Bennett. peronnel management . GEE &CO. (PUBLISHER) Limited. London .1989. P:10

— أثر مستلزمات نظم المعلومات علي وظائف إدارة الموارد البشرية دراسة حالة بنك البنك الزراعي(2012-2022م) —

(17) مصطفى شاويش، مرجع سابق، ص ص24-25

(18) أحمد حسين الرفاعي: **مناهج البحث العلمي**، ط2 (عمان: دار وائل للنشر، 1999م) ص 192.

(19) د. عز عبد الفتاح، **مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS**، ص 560

المصادر والمراجع:

- (1) محمد السعيد خشبة، نظم المعلومات (المفاهيم، التحليل، التصميم)، (القاهرة: مطابع الوليد للنشر والتوزيع، 1992م)، ص113
- (2) زياد يوسف المعشر ومحمد علي الخصبة، أثر العوامل التنظيمية والتقنية في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد الثاني، العدد الرابع، عمان، 2006م، ص210
- (3) عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية: الأسس والمبادئ، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2002م)، ص50
- (4) سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية، (القاهرة: الدار الجامعية، 2004م)، ص35
- (5) سليم إبراهيم، مبادي نظم المعلومات الإدارية، (عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2002م)، ص53.
- (6) مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2003)، ص20
- (7) راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005)، ص3
- (8) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط3، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000)، ص8.
- (9) باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط2، (القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006)، ص10
- (10) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (بيروت: دار النهضة العربية، 1971)، ص418
- (11) سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط2، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004م)، ص27.
- (12) سعاد نايف برنوطي، مرجع سبق ذكره ص27.
- (13) يوسف حليم الطائي ومؤيد عبد المحسن وهاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، (عمان: الوراق للنشر والتوزيع، 2006م)، ص28
- (14) حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار العقل للنشر والتوزيع، 1999م)، ص5

- (15) أحمد حسين الرفاعي: مناهج البحث العلمي، ط2 (عمان: دار وائل للنشر، 1999م) ص 192.
- (16) د. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، ص 560
- (17) المراجع باللغة الانجليزية
- (18) French, Wndell L.: “Human Resources Management” (New York Houghton Mifflin Company, 1998), PP: 2641-.
- (19) K .j. part and s.G. Bennett.peronnel management . GEE & CO. (PUBLISHER) Limited. London .1989. P:10

الدراسات السابقة :

- (1) رحاب محمد أنيس شبير، واقعا إدارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة وسبل تطويره، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2004م.
- (2) عبد العزيز هاشم، واقعا إدارة وتخطيط الموارد البشرية: دراسة تطبيقية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد الخامس والستون، مركز الدراسات والبحوث، جامعة القاهرة، القاهرة، 2005م.
- (3) علي عبدالله ، فعالية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر، 2007م
- (4) شرف محمد حمود عباد، برامج الإصلاح الإداري ودورها في تنمية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، 2007م