



مجلة القلزم العلمية



ISSN: 1858 - 9766

علمية دولية محكمة ربع سنوية

في هذا العدد :

- ☐ أثر التقلبات في أسعار صرف العملات الأجنبية على القطاع الصناعي في السودان (1960 - 1996م)
د. أميرة كمال الدين حسن محمد
- ☐ أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالتطبيق على شركة جيا - السودان (2019 - 2021م)
د. أحلام إبراهيم عبد الله أحمد
- ☐ أثر نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية (دراسة ميدانية - البنك الزراعي السوداني في الفترة من 2018 - 2021م)
د. إشراق مهدي محمد عدلان - د. عاتكة عثمان العطا أحمد
- ☐ وظائف إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة الانتاجية للمنظمات (دراسة حالة : مصنع سور للنسيج- الخرطوم-السودان 2021م)
د. محمد علي حسن الطاهر
- ☐ The State of the Sediments in the Sennar dam
Amani Osman Ahmed - Prof. Dr. Abbas Abd Alla Ibrahim
Assoc Prof. Dr. Hamad Mohamed Abu El Hassan



العدد الرابع عشر (خاص) - رجب 1443 هـ - فبراير 2022 م

مجلة علمية محكمة ربع سنوية - العدد الرابع عشر (خاص) - رجب 1443 هـ - فبراير 2022 م

ردمك ISSN: 1858 - 9766



دار آريثريا للنشر والتوزيع
Arriyria for Publishing and Distribution

فهرسة المكتبة الوطنية السودانية-السودان
مجلة القلزم: Al Qulzum Scientific Journal
الخرطوم : مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر
2022 تصدر عن دار آريثيريا للنشر والتوزيع
السوق العربي-الخرطوم-السودان
ردمك: 1858-9766
الخرطوم- السودان

هيئة التحرير

الهيئة العلمية والاستشارية

- أ.د. يوسف فضل حسن (السودان)
أ.د. علي عثمان محمد صالح (السودان)
أ.د. عبد العزيز بن راشد السنيدي
(المملكة العربية السعودية)
أ.د. أبوبكر حسن محمد باشا (السودان)
أ.د. محبوب محمد آدم (السودان)
أ.د. سيف الإسلام بدوي (السودان)
أ.د. صبري فارس كماش الهيتي (العراق)
أ.د. محمد البشير عبد الهادي (السودان)
د. علي صالح كرار (السودان)
د. سامي شرف محمد غالب (اليمن)
د. محمد عبد الرحمن محمد عريف
(جمهورية مصر العربية)

رئيس هيئة التحرير

أ.د. حاتم الصديق محمد أحمد

رئيس التحرير

د. عوض أحمد حسين شبا

نائب رئيس التحرير

د. سلمى عثمان سيد أحمد

سكرتير التحرير

أ. عثمان يحيى

التدقيق اللغوي

أ. الفاتح يحيى محمد عبد القادر (السودان)

الإشراف الإلكتروني

د. بهية فهد الشريف (المملكة العربية السعودية)

التصميم والإخراج الفني

أ. عادل محمد عبد القادر (السودان)

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

ترسل الأوراق العلمية عبر العنوان التالي

هاتف: +249121566207 - +249910785855

بريد إلكتروني : rsbcrrsc@gmail.com

السودان- الخرطوم - السوق العربي عمارة جي تاون الطابق الثالث

موجهات النشر

تعريف المجلة:

مجلة (الْقَلَم) للدراسات العلمية مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر- السودان بالشراكة مع أكاديمية المنهل للعلوم - السودان . تهتم المجلة بالبحوث والدراسات العلمية والمواضيع ذات الصلة بدول حوض البحر الأحمر.

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.

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة التحرير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه أجمعين.
وبعد

القارئ الكريم:

السلام عليك ورحمة الله وبركاته.. نطل على حضراتكم
من نافذة جديدة من نوافذ النشر العلمي وهي مجلة القلم
العلمية، ونحن في غاية السعادة والمجلة تصل عددها الرابع عشر
(خاص) بفضل الله تعالى ومنته.

القارئ الكريم:

هذه المجلة تصدر بالشراكة مع أكاديمية المنهل للعلوم
وهي إحدى الأكاديميات السودانية الفتية التي وضعت بصمات
مميزة في مسيرة البحث العلمي، وهذا العدد هو العدد الرابع
عشر (خاص) في إطار هذه الشراكة العلمية التي تأتي في إطار
استراتيجية مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر في
تفعيل الحراك العلمي والبحثي داخل السودان وخارجه.

القارئ الكريم:

هذا العدد يشتمل على عدد من البحوث والدراسات
المهمة ذات البعد النظري والتطبيقي ولضمان نجاح واستمرارية
هذه المجلة بإذن الله تعالى نأمل أن يرفدنا الباحثون بمزيد من
اسهاماتهم العلمية المميزة مع خالص الشكر والتقدير للجميع.

أسرة التحرير

المحتويات

1. أثر الاستثمار الاجنبي المباشر على التّمو الاقتصادي في السودان (1991 - 2019م)
- د. دفع الله إسماعيل عبدالقادر مصطفى- د. رندة إسماعيل عبدالقادر مصطفى.....(7-26)
2. أثر التقلبات في أسعار صرف العملات الأجنبية على القطاع الصناعي في السودان (1960 - 1996م)
- د. أميرة كمال الدين حسن محمد.....(27-38)
3. أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالتطبيق على شركة جيا - السودان (2019 - 2021م)
- د. أحلام إبراهيم عبد الله أحمد.....(39-72)
4. إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري (دراسة حالة كلية الامام الهادي 2018 - 2021م)
- د. إسلام صغيرون الشيخ.....(73-100)
5. أثر نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية (دراسة ميدانية- البنك الزراعي السوداني في الفترة من 2018 - 2021م)
- د. إشراقة مهدي محمد عدلان - د. عاتكة عثمان العطا أحمد.....(101-124)
6. الأساليب المعاصرة للتكلفة ودورها في تقويم أداء الخدمات المصرفية (دراسة ميدانية علي مصرف الإدخار والتنمية الإجتماعية (2020 - 2021م)
- دياسر تاج الدين محمد سند- أ. مهند يوسف الدومة محمد.....(125-146)
7. تطبيق معيار العرض والافصاح العام واثره على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية (بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية)
- د. محمد الناصر محمد النور - عمر علي السمانى عثمان.....(147-174)
8. وظائف إدارة الموارد البشرية وتأثيرها علي زيادة الانتاجية للمنظمات (دراسة حالة : مصنع سور للنسيج - الخرطوم - السودان 2021م)
- د. محمد علي حسن الطاهر.....(175-196)
9. The State of the Sediments in the Sennar dam
Amani Osman Ahmed - Prof. Dr. Abbas Abd Alla Ibrahim
Assoc Prof. Dr. Hamad Mohamed Abu El Hassan.....(197-220)

أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي في السودان (1991 - 2019م)

جامعة بخت الرضا

د. دفع الله إسماعيل عبد القادر مصطفى

جامعة بخت الرضا

د. رندة إسماعيل عبد القادر مصطفى

المستخلص:

هدفت الورقة إلى دراسة أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي في السودان في السودان (1991- 2019م). تتمثل أهمية ومشكلة الدراسة في إثراء الجانب البحثي في مجال الاقتصاد السوداني حول أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي. وضعت فرضيات: هي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو الاقتصادي وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستنباطي والمنهج التاريخي والمنهج الكمي القياسي مستعينة بواحد من برامج التحليل الجاهزة SPSS باستخدام طريقة المربعات الصغرى ثنائية المراحل للمعادلات الآتية. ونتائج التحليل هي قبول الفرضيات خلصت إلى أن للاستثمار الأجنبي المباشر في السودان ذو علاقة معنوية وموجبة بالنمو الاقتصادي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: يساهم الاستثمار الأجنبي المباشر في توفير فرص العمل مما يقلل البطالة ويزيد الصادرات وبالتالي يساهم في النمو الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: أثر الاستثمار على النمو الاقتصادي.

Abstract:

The paper aimed to study the impact of foreign direct investment on economic growth in Sudan in Sudan (1991- 2019). The importance and problem of the study is to enrich the research aspect in the field of the Sudanese economy on the impact of foreign direct investment on economic growth. Hypotheses were developed: It is the existence of a statistically significant relationship between economic growth and foreign direct investment flows. The study used the descriptive and deductive approach, the historical approach and the standard quantitative approach, using one of the ready-made SPSS analysis programs using the two-stage least

squares method for instantaneous equations. The results of the analysis are the acceptance of the hypotheses. It concluded that foreign direct investment in Sudan has a positive and significant relationship with economic growth. The study reached several results, including: Foreign direct investment contributes to providing job opportunities, which reduces unemployment and increases exports, and thus contributes to economic growth.

Keywords: Impact of investment on economic growth.

المقدمة:

شهد الاستثمار الأجنبي المباشر أهمية كبيرة خلال عقد الثمانينات حيث أسهمت عدداً من العوامل في زيادة حجم التدفقات المالية العالمية من الاستثمارات المباشرة مع تبني الكثير من الدول النامية لبرامج الإصلاح الاقتصادي وخاصة فيما يتعلق بالخصخصة و تحرير التجارة وحركة رؤوس الأموال العالمية. كما أسهم بشكل رئيسي التطور في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسهيل حركة رؤوس الأموال إلى جانب خفض تكلفتها ما بين الدول. ويشكل الاستثمار الأجنبي تمويلاً حقيقياً وليس مثل القروض أو السندات التي تستخدم لسد العجز المالي سواءً للمؤسسات أو للحكومات و يتم سدادها في أوقات لاحقة، وإنما هو يعطي المستثمر الأجنبي حق التملك وإدارة المشروع الاستثماري. وبالتالي فهو يؤدي دوراً مهماً في إنشاء مشاريع جديدة أو توسعة مشاريع إنتاج محلية قائمة إلى جانب تشجيع وتطوير الصناعات في الدول المضيفة ورفع مستوى كفاءة العمالة المحلية. وعليه فقد شكّلت هذه الإسهامات على الجوانب الاقتصادية في زيادة إجمالي رأس المال الثابت المحلي ومن ثم زيادة نمو الناتج المحلي الإجمالي، إلى جانب تحسين الموازين التجارية وموازين المدفوعات للدول المضيفة للاستثمار الأجنبي. ونظراً لأهمية هذه الظاهرة، عملت العديد من الدول النامية خلال العقود الماضية على تحسين مناخها الاستثماري بهدف جذب هذه الاستثمارات. وقد تمكنت هذه الدول من الاستفادة من إمكانات الشركات الأجنبية التي ليس لها القدرة التمويلية فقط بل تمتلك كذلك القدرات الإنتاجية والتسويقية والتكنولوجية الحديثة في رفع معدلات نموها الاقتصادي. وفي حين ساهمت هذه الاستثمارات في تعويض النقص في المدخرات المحلية من ناحية، فهي في الجانب الآخر ساهمت في توفير فرص العمل للمواطنين، وخاصة في تنمية قدرات رأس المال البشري. غير أن الدول لن تستطيع تحقيق ذلك إلا من خلال توفير المناخ الاستثماري الملائم. ولذا فإن بيئة الأعمال الجاذبة تلعب دوراً مهماً في قرارات المستثمرين، وفي حركة رأس المال بصفة عامة، وتتداخل بين محدداتها العديد من الاعتبارات الجيوسياسية والاقتصادية والقانونية والإدارية. وقد أثبتت الدراسات أن المستثمر الأجنبي يفضل الدول التي تتمتع ببيئة استثمارية ملائمة، من حيث تميزها بالاستقرار السياسي والاقتصادي والقانوني والأمني، حيث تمثل هذه العوامل أهم المحددات الجاذبة للاستثمارات المباشرة والمحافظة عليها، مما تقدم

نجد أن السودان يرحب ويشجع الاستثمار الأجنبي المباشر بحجة قلة رأس المال الكافي للتنمية وكذلك ضعف الناتج المحلي الإجمالي والدخل القومي، بالإضافة إلى أن هنالك نسبة كبيرة من البطالة في السودان. لذلك طرق البحث موضوع أثر الاستثمار الأجنبي على النمو الاقتصادي في السودان خلال الفترة (1991- 2019م) وذلك لأهمية الموضوع في الوقت الراهن التي تعاني منه البلاد اقتصاديا. واستعرض مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي في السودان خلال فترة الدراسة.

تتلخص مشكلة الدراسة في أن الاستثمار الأجنبي المباشر يلعب دورا مهما في نمو اقتصاديات الدول فهو محرك التوظيف والتقدم التكنولوجي وتحسين الإنتاجية والنمو الاقتصادي، والاقتصاد السوداني ليس باستثناء، بل تبرز لديه الحاجة مضاعفة لما يعانيه من قلة النقد الأجنبي لذا يعول عليه كأحد الحلول المهمة. ومع هذا الدور المحوري للاستثمار الأجنبي المباشر، لم يكن السودان وعلى طول تاريخه من المتلقين الرئيسيين لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، وبالتالي فهو في حاجة لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر لتأثيره الإيجابي على النمو الاقتصادي السوداني.

للاستثمار الأجنبي المباشر أهمية كبيرة مقارنة بمصادر النقد الأجنبي الرسمية الأخرى مثل القروض والمساعدات، حيث هنالك انخفاض كبير في حجم المساعدات الدولية والقروض التي كانت المصدر الأساسي للتمويل خلال الفترة الماضية منذ الحرب العالمية. كما تمثل هذه الدراسة إثراء للجانب البحثي في الاقتصاد السوداني في مصدر هام للتمويل وجذب النقد الأجنبي وهو الاستثمار الأجنبي المباشر، وتأمل في تقديم نتائج مرضية لتأثير الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان مرفقة بتوصيات مناسبة تفيد متخذي القرار الاقتصادي في السودان. استخدمت الورقة المنهج الوصفي والاستنباطي والمنهج التاريخي والمنهج الكمي القياسي عن طريق تحليل آثار محدثات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان مستعينا بواحد من برامج التحليل (SPSS).

فرضية الدراسة أن هنالك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار الأجنبي المباشر (FDI) والنمو الاقتصادي في السودان.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: بيتر ناونكامب (2002م) محدثات الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية (هل العولمة غيرت قواعد اللعبة) ورقة عمل - معهد كيل لاقتصاديات العالم - ألمانيا. تعرضت الدراسة للفواصل الكبير بين التفكير الحالي للعولمة وتغيرات المنافسة الدولية لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر وقلة الدلائل التطبيقية للتحويلات المهمة في محدثات الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية، وهدفت الورقة لسد الفجوة بين هذا الفاصل مستخدما بيانات المسح الصناعي الأوربي معلقا على ذلك بيانات الاستثمار الأجنبي من 28 دولة نامية منذ عقد الثمانينات مستخدما المنهج الوصفي التحليلي، وكانت النتائج والتوصيات كالآتي: محدثات السوق التقليدية لازالت هي المسيطرة على حركة وتوزيع الاستثمارات الأجنبية مما يعنى أن المستثمرون الأجانب منحازون إلى الدول الاقتصاديات الكبيرة. ومحدثات الاستثمار الأجنبي غير التقليدية مثل عوامل

التكلفة والعوامل المكتملة للإنتاج والانفتاح التجاري ليست ذات أهمية في ظل العولمة. وأوصت الدراسة بأن على صانعي السياسات العمل على تفعيل دور العوامل الجاذبة للاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية، وقد أشارت إلى أن توفر المهارات للقوة العاملة للدول المضيفة من المحددات الجاذبة للمستثمر الأجنبي، وعلى الدول النامية توجيه مزيد من الاهتمام برأس المال البشري ببذل مجهود كبير في التعليم والتدريب ليس لتشجيع النمو الاقتصادي بل لجذب مزيد من تدفق الاستثمارات الأجنبية.

الدراسة الثانية:

دحماني نور الهدى ، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي في الجزائر - دراسة قياسية للفترة (2000-2017).

مواكبة للتغيرات الاقتصادية التي طرأت على العالم وخاصة في إطار الانفتاح المالي، ازدادت أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر حيث يلعب دور استراتيجي ومهم في تفعيل النمو الاقتصادي، من خلال رفع معدلات نمو الناتج المحلي وخلق فرص العمل ونقل التكنولوجيا الحديثة ومن ثم تحفيز نشاط التصدير ودعم القدرات التنافسية. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم واقع الاستثمار الأجنبي المباشر وتبيان دوره في تفعيل النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (2000-2017) باستخدام منهجية غرانجر للسببية لتحديد اتجاه العلاقة على المدى القصير والطويل. خلصت الدراسة إلى أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر ضئيلة ومتواضعة وأغلبيتها في القطاع النفطي، وتم التوصل أيضا إلى عدم وجود علاقة سببية بين الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي خلال الفترة المدروسة، لذا يجب العمل على توفير بيئة استثمارية ملائمة من حوافز اقتصادية وحماية قانونية، ووفقا للنظرية الاقتصادية ما يتم من آثار الاستثمار الأجنبي المباشر في الاقتصاد الجزائري هو أيضا ما يتم في الاقتصاد السوداني.

الدراسة الثالثة:

دفع الله اسماعيل عبد القادر مصطفى (2019) دراسة محددات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان خلال الفترة (1991-2018م).

هدف البحث إلى دراسة محددات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان خلال الفترة (1991-2018م). تتمثل أهمية البحث في إثراء الجانب البحثي في مجال الاقتصاد السوداني خاصة حول مصدر هام للتمويل وجذب النقد الأجنبي وهو الاستثمار الأجنبي المباشر. مشكلة البحث تتمحور حول قضية نقص موارد السودان من النقد الأجنبي والتطلع لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر من خلال تحديد محدداته. وضعت أربعة فرضيات، هي وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، والانفتاح الاقتصادي وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وسالبة مع كل من التضخم وسعر الصرف. استخدم البحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي تحديدا الأسلوب القياسي، مستعينا بواحد من برامج التحليل الجاهزة SPSS. توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها: قبول الفرضيات خلصت إلى أن الاستثمار الأجنبي

المباشر في السودان ذو علاقة معنوية موجبة بالنمو الاقتصادي، والتضخم وسعر الصرف بعلاقة معنوية سالبة، ورفضت الفرضية الرابعة الخاصة بالانفتاح الاقتصادي. ومن أهم توصيات الدراسة ينبغي على الدولة العمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وتفعيل دور الانفتاح الاقتصادي الخارجي ووضع برنامج إصلاحي هيكلي واقتصادي يستهدف إزالة التشوهات في الاقتصاد وضبط سعر الصرف والتضخم.

الدراسة الرابعة:

الحلواني، محمد خليل سعيد ربيع (2010) الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان عوامل الجذب ومعوقات النمو 2000م-2010م.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة عوامل الجذب للاستثمار الأجنبي المباشر في السودان، ومعوقات النمو، في الفترة من عام 2000م إلى عام 2010م حيث تناول البحث مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان، وأثاره على الإنتاج، والعمالة، ونقل التقنية، وعلى طبيعة السوق. وتتناول الأثر على المجتمع وتنميته والآثار السلبية للاستثمار. كما تناولت الدراسة محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان، مع التركيز على العوامل الإدارية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان متعدد ومتنوع، وذلك لأسباب عديدة أهمها المساحة الشاسعة، والموقع، وتنوع المجالات الزراعية والصناعية والخدمية. وأن للاستثمار الأجنبي المباشر في السودان أثرا إيجابية ملحوظة على الإنتاج، وعلى العمالة المحلية، ومن ناحية نقل التقنية والخبرات الإدارية، وكذلك على طبيعة السوق حيث إنه يقلل الاحتكار ويزيد من التنافسية، كما أن له أثرا إيجابيا على تنمية المجتمع، وتُعد الآثار السلبية قليلة وغير مؤثرة. وأن العوامل الإدارية الحالية تلعب دورا معوقا للاستثمار، في حين أن نتائج مجال تشجيع وتسهيل الاستثمار الأجنبي المباشر جاءت محايدة، ويحتاج إلى جهود ليصبح جاذبا للاستثمار، ومن ناحية سياسات الدولة فإن الاستقرار السياسي له أثر كبير كعامل جذب، إلا أن السياسات الاقتصادية وأنظمة العمل والعمال، والضرائب والجمارك، تلعب دورا معوقا للاستثمار الأجنبي المباشر، أما عوامل السوق، والموارد والكفاءة فتعد جاذبة للاستثمار الأجنبي المباشر. وجاءت أهم التوصيات في الحث على عمل لجان تنسيق للقيام بالتنسيق بين الإدارات المختلفة، كما دعت إلى الاهتمام بوزارة الاستثمار ودعمها بالكوادر المؤهلة، والاهتمام بالبنية التحتية، والناحية الأمنية، وكذلك بالسياسات المالية والنقدية. كما دعت إلى الاهتمام وتطوير قوانين العمل والعمال، والجمارك والضرائب، والنظام القضائي، وكذلك قانون الأراضي.

الإطار العام للاستثمار الأجنبي المباشر:

تعريف ومفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر:

تعريف الاستثمار لغويا تستخدم كلمة الاستثمار، وهي مصدر استثمر⁽¹⁾، أي وظف ماله لزيادة دخله، أما من الناحية الاقتصادية عرف الاستثمار ((Investment هو عبارة عن رأس المال المُستخدم في إنتاج أو توفير الخدمات أو السلع، وقد يكون استثماراً ثابتاً كالأسهم المُمتازة والسندات،

أو استثماراً مُتغيّراً مثل ملكيّة الممتلكات⁽²⁾، ويُعرّف الاستثمار بأنه الأصول التي يشتريها الأفراد والمنشآت من أجل الحصول على دخل في الوقت الحالي أو المستقبلي⁽³⁾. من التعريفات الأخرى للاستثمار هو مبلغ مالي يُستثمر بشيء ما، وخصوصاً في الأعمال التجارية التي تشمل شراء الآلات والأسهم الجديدة⁽⁴⁾. ويعرف مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (Unctad) في تقريره السنوي حول الاستثمار في العالم، الاستثمار الأجنبي المباشر على أنه ذلك الاستثمار الذي ينطوي على علاقة طويلة المدى تعكس مصالح دائمة ومقدرة على التحكم الإداري بين شركة في القطر الأم (Home country) (القطر الذي تنتمي إليه الشركة المستثمرة) وشركة أو وحدة إنتاجية في قطر آخر⁽⁵⁾. أما بالنسبة لدوافع الاستثمار الأجنبي المباشر، لقد حدد جون دينج (J.Dunning)، في نظريته الانتقائية في الإنتاج الدولي أربعة أنماط أساسية للاستثمار الأجنبي المباشر تشكل الدافع الرئيسي للشركات متعددة الجنسيات والمستثمرين الأجانب لاتخاذ قرار بالخروج من الدولة الأم والاستثمار في الدول المضيفة (الخارجية) وقد تمثلت هذه الأنماط الأربعة من الاستثمار الأجنبي في الآتي⁽⁶⁾:

- استثمار أجنبي يبحث عن الأسواق (Market-seeking Foreign Direct Investment).
- استثمار أجنبي يبحث عن الكفاءة (Efficiency-seeking Foreign Direct Investment).
- استثمار أجنبي يبحث عن أصول استراتيجية (Strategic Asset-seeking Foreign Direct Investment).

نظريات الاستثمار الأجنبي المباشر (Foreign Direct Investment Theories):

قدمت العديد من النظريات في الفكر الاقتصادي لشرح أسباب ودوافع الاستثمار الأجنبي المباشر. بعض من تلك النظريات بنى افتراضاته على مفاهيم مالية وربحية أرجعت هذا النوع من الاستثمار لرغبة الشركة أو المستثمر الأجنبي في تعظيم العائد من الأموال المستثمرة خارج الدولة الأم أو لتخفيض وتوزيع المخاطر وذلك من خلال توزيع الاستثمارات. والبعض الآخر من نظريات الاستثمار يفسر قيام الشركة بالاستثمار الأجنبي المباشر على إنه مرحلة من مراحل تطور الشركة نفسها أو تطور منتج السلعة. أما نظرية الميزة الاحتكارية (Monopoly Advantage) ونظرية تدويل الإنتاج (Internationalization of Production) ونظرية سوق رأس المال غير الكامل (Capital Market Imperfection) فقد ركزت جميعها على مسألة عدم كمال السوق بالدولة المضيفة (Host Country Imperfect Market) كمحدد أو دافع لحدوث الاستثمار الأجنبي، وقد سمي هذا المنهج بمنهج عدم كمال السوق (Market Imperfection Approach). بعض تلك النظريات ترى الاستثمار الأجنبي المباشر هو الوسيلة التي من خلالها تحاول أن تتوسع في استغلال الميزات الاحتكارية التي تمتلكها والبعض الآخر يرجع ظاهرة الاستثمار الأجنبي إلى عدم كفاءة واكتمال الأسواق الخارجية وبالتالي تقوم الشركة متعددة الجنسيات بالاستثمارات الخارجية بغرض خلق سوق داخلية لمواردها وقدراتها التكنولوجية. ولكن يمكن اعتبار النظرية الانتقائية (The Eclectic Theory) لجون دينج النظرية الأكثر قبولاً وقدرة في الإجابة على السؤال «لماذا تتجه الشركات متعددة الاطراف والمستثمرين والأجانب للاستثمار الأجنبي المباشر».

مفهوم النمو الاقتصادي:

يُقصد بالنمو الاقتصادي (بالإنجليزية: Economic growth) ارتفاع تدفق الإنتاجية الاقتصادية في دولة معينة؛ من خلال ارتفاع إنتاج السلع والخدمات في مدة زمنية محددة مع استبعاد آثار التضخم الاقتصادي، ويعمل النمو الاقتصادي على زيادة أرباح الشركات من خلال ارتفاع قيمة أسهمهم المالية؛ الأمر الذي يؤدي بدوره إلى زيادة استثماراتهم، وزيادة طلبهم على الأيدي العاملة، مما يساهم في خفض معدلات البطالة ورفع معدل دخل الأفراد، وتحسين مستوى معيشتهم؛ مما يؤدي إلى زيادة طلب الأفراد على السلع والخدمات؛ وبالتالي فإن زيادة الانفاق من قبل الأفراد يقود النمو الاقتصادي لمستويات أعلى⁽⁷⁾.

يُعد النمو الاقتصادي -إذا أخذ كنموذج- دالة للقوى العاملة، ورأس المال المادي، ورأس المال البشري، والتكنولوجيا؛ وبعبارة أبسط فإن التوليفة المكونة من رأس المال، والمواد الخام، والزيادة في أعداد وجودة القوى العاملة، بالإضافة إلى الأدوات المتوفرة لديهم لاستخدامها والعمل بها، كلها ستؤدي إلى زيادة الإنتاج الاقتصادي⁽⁸⁾، كما يهدف النمو الاقتصادي إلى زيادة الاستثمار في رأس المال، وتطوير الإنتاج، والعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة، من خلال تعزيز عمليات الإنتاج، وطرح أفكار هادفة من شأنها تغذية النمو ورفع مستوى الدخل⁽⁹⁾. ويعتبر مفهوم النمو الاقتصادي مفهومًا كمياً يعبر عن زيادة الإنتاج في المدى الطويل، ويعرف النمو الاقتصادي بأنه: «الزيادة المحققة على المدى الطويل لإنتاج البلد»، كما يمكننا الإشارة إلى مفهوم التوسع الاقتصادي، الذي هو الزيادة الظرفية للإنتاج، وبالتالي نستطيع القول: إن النمو الاقتصادي هو عبارة عن محطة لتوسع الاقتصاد المتتالي، وبما أن النمو يعبر عن الزيادة الحاصلة في الإنتاج، فإنه يأخذ بعين الاعتبار نصيب الفرد من الناتج؛ أي: معدل نمو الدخل الفردي.

وَفَقًا لما سبق فإن النمو الاقتصادي يتجلى في:

- زيادة الناتج الوطني الحقيقي بين فترتين.
- ارتفاع معدل الدخل الفردي.

كما يمكن للنمو أن يكون مصاحبًا لتقدم اقتصادي إذا كان نمو الناتج الوطني أكبر من معدل نمو السكان، أو أن يكون غير مصاحب بتقدم اقتصادي إذا كان معدل نمو الناتج الوطني مساويًا لمعدل نمو السكان، بينما إذا كان معدل نمو السكان أرفعَ من معدل نمو الناتج الوطني فإن النمو حينئذ يكون مصحوبًا بتراجع اقتصادي⁽¹⁰⁾. ويعتبر النمو الاقتصادي شرطًا ضروريًا، ولكنه غير كافٍ لرفع مستوى حياة الأفراد المادية؛ فالشرط الآخر هو طريقة توزيع الزيادة المحققة على الأفراد، التي تعد موضوعًا شائكًا مرتبطًا بطبيعة النظم الاقتصادية والسياسية في كل دولة.

من جانب آخر يعرف سيمون كازنت - الحاصل على جائزة نوبل في الاقتصاد سنة 1971 - النمو الاقتصادي بأنه: «ارتفاع طويل الأجل في إمكانيات عرض بضائع اقتصادية متنوعة

بشكل متزايد للسكان، وتستند هذه الإمكانيات المتنامية إلى التقنية المتقدمة والتكيف المؤسسي والأيدولوجي المطلوب لها“.

من هذا التعريف نلاحظ مجموعة من السمات، منها:

- التركيز على النمو طويل الأجل، وبالتالي على النمو المستدام وليس العابر.
- دور التقنية المركزية في النمو طويل الأجل.
- ضرورة وجود تكيف مؤسسي وأيدولوجي، مما يظهر أهمية النظام المؤسسي في عملية النمو.

المهم في هذا التعريف أنه يقلص الفجوة بين النمو الاقتصادي كفعل تلقائي، وبين التنمية الاقتصادية كفعل إرادي؛ فالنمو الاقتصادي المستدام هو نتيجة لسياسات ومؤسسات وتغييرات هيكلية وعلمية، وبالتالي ليس مجرد عملية تلقائية كما كان سائداً في الأدبيات الكلاسيكية⁽¹¹⁾.

أما جون ريفوار فيعرفه بأنه: «التحول التدريجي للاقتصاد عن طريق الزيادة في الإنتاج أو الرفاهية، بحيث الوضعية التي يصل إليها الاقتصاد هي في اتجاه واحد نحو الزيادة لهذه الأخيرة، وبصفة أدق يمكن تعريف النمو بالزيادة في إجمالي الدخل الداخلي للبلد مع كل ما يحققه من زيادة في نصيب الفرد من الدخل الحقيقي⁽¹²⁾».

أما الاقتصادي الأمريكي كوزينتس فيعتبره إحداث أثر زيادات مستمرة في إنتاج الثروات المادية، ويعتبر الاستثمار في رأس المال المادي والبشري - فضلاً عن التقدم التقني وكفاءة النظم الاقتصادية - هو المصادر الأساسية للنمو الاقتصادي؛ فرأس المال المادي والبشري يؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية العامل وتنمية القوى العاملة من حيث التدريب والتأهيل إلى الحد الذي يزيد من نسبة القوى الفاعلة اقتصادياً، أما التقدم التقني فهو يعني استخدام أساليب تقنية جديدة من خلال الاختراع أو الابتكار، فضلاً عن عنصر المخاطرة في المنشآت الإنتاجية، أما النظم الاقتصادية فتظهر كفاءتها من خلال نقل الموارد إلى المجالات التي تحقق اقتصاديات الحجم والوضع الأمثل للإنتاج⁽¹³⁾.

مصادر النمو الاقتصادي:

يعتمد النمو الاقتصادي على أربعة مصادر رئيسية، وهي كالآتي⁽¹⁴⁾: الموارد الطبيعية: ترتبط الزيادة في النمو الاقتصادي بكمية الموارد الطبيعية المتوفرة ضمن أي دولة؛ حيث إن المزيد من الأراضي والمواد الخام يؤدي إلى زيادة النمو الطبيعي المحتمل حدوثه، ويعد النفط والمعادن والأراضي الزراعية من الأمثلة على الموارد الطبيعية الواجب توافرها من أجل الوصول إلى مستويات أعلى في النمو الاقتصادي؛ لكن شريطة استخدامها بكفاءة عالية وبالشكل الأمثل، حيث إن شرط توافر الموارد الطبيعية مرتبط بكفاءة استخدامها. الموارد البشرية: يعد حجم الأيدي العاملة وتوافرها من المصادر الرئيسية لعملية النمو الاقتصادي والزيادة فيه، ومن الطبيعي أن تتوافر الأيدي العاملة كنتيجة للزيادة السكانية ضمن أي دولة؛ ففي الواقع يمكن لبلد ما زيادة القوى العاملة لديه عن طريق زيادة سكانه، وتجدر الإشارة إلى أن كمية العمالة وحدها غير كافية

لضمان الزيادة في معدلات النمو الاقتصادي، وإنما نوعية القوى العاملة وما تلقتة من تدريب مهني وتحصيل علمي ومهارات خاصة بالعمل. رأس المال المادي: يرتبط مفهوم رأس المال المادي بالادخار كما يشمل الأصول المختلفة من آلات، ومصانع، ومكاتب، ومحلات تجارية، وسيارات، وغيرها؛ حيث إن تراكم رأس المال من ادخار وأصول يساهم في تمويل المزيد من الاستثمارات والتي من شأنها أن تقود إلى مستويات أعلى من النمو الاقتصادي بحسب ما يشير له نموذج النمو هارود-دومار، ويمكن أيضاً أن يساهم تراكم رأس المال المادي من مدخرات في تمويل التعليم والتدريب؛ الأمر الذي يساعد على تكوين رأس المال البشري وتحسين المهارات التقنية التي لها الدور البارز في زيادة القوة العاملة المنتجة، وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من قدرة توسيع رأس المال المادي في زيادة الانتاج إلا أنه ليس بالضرورة أن يحسن الانتاجية؛ فالإنتاجية ترتبط مع عامل التكنولوجيا وما لها من أثر كبير في تحسين إنتاجية العامل. العامل المؤسسي: يحتاج النمو الاقتصادي في أي دولة إلى بنية تحتية ذات نوعية جيدة؛ بمعنى آخر يحتاج إلى إطار مؤسسي مالي وقانوني واجتماعي يتناسب مع التطلعات في الوصول إلى معدل نمو اقتصادي عالٍ، ويبين الآتي أهم العوامل المؤسسية المهمة لتحقيق ذلك: القطاع المالي؛ حيث إن النظام المالي المتطور والفعال يعدّ عامل جذبٍ يستقطب ثقة المدخرين للادخار في مختلف المؤسسات المالية، وعليه يمكن إعادة ضخ هذه المدخرات في الاقتصاد مرة أخرى عن طريق النظام المالي؛ كإعطاء القروض والتسهيلات للشركات مما يساهم في نموها وازدهارها وجعلها محركاً مهماً لعملية النمو الاقتصادي. النظام التعليمي، تتطلب عملية النمو الاقتصادي الاستثمار في رأس المال البشري والذي يتم عن طريق التعليم وتنمية المهارات وتوسيع القدرة على جمع المعرفة والمعلومات وتحسين استخدامها، وعليه فإن التعليم والتدريب يوفر للاقتصاد العمالة المنتجة المحتملة. البنية التحتية؛ والتي تشتمل على مختلف المرافق والخدمات الأساسية مثل شبكات الاتصالات، وشبكات النقل، وشبكات الطاقة، وغيرها، من شأنها مجتمعة أن تسرع وتسهل عملية النمو الاقتصادي بالإضافة إلى زيادة الأنشطة الاقتصادية. الاستقرار السياسي؛ والذي يتمثل بالبيئة السياسية المستقرة والتي لها دور كبير في استقطاب رواد الأعمال لجلب استثماراتهم.

طرق تحفيز النمو الاقتصادي يحدث النمو الاقتصادي نتيجة الزيادة في الطلب على السلع والخدمات، حيث يخفّز ذلك زيادة معدل الإنتاج والتصنيع، من خلال استهلاك الكثير من الموارد والمواد الخام، ويمكن توفير الكميات المطلوبة من المنتجات عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، بهدف زيادة السلع بأقل كلفة، ورفع معدل دخل الأفراد، إضافةً إلى التقليل من هدر الموارد⁽¹⁵⁾. كما ينبغي أن تكون الفئة المستهلكة قادرة على شراء السلع بأقل الأسعار، بعيداً عن الاحتكار، حيث يساهم وجود هذه الأسواق في تطوير البيئة التنافسية للشركات، مما يؤثر بدوره على النمو الاقتصادي، لذا يجب على الدولة أن تُشرف بدورها على العملية التنافسية، عن طريق هيئة مستقلة، من شأنها تحقيق مستوى تنافسي عادل لا محدود، بهدف الوصول لمصالح خاصة توفر عبرها فرصاً تنافسية، للابتكار في إدارة الأعمال، ورفع كفاءة الشركات، وزيادة

إنتاجها، للسعي نحو رفع النمو الاقتصادي فيها⁽¹⁶⁾. تؤثر القطاعات الزراعية الكبيرة على النمو الاقتصادي للدول محدودة الدخل، فرفع الإنتاج الزراعي يساعد على تحسين النمو الاقتصادي، والقضاء على الفقر، وتأمين الغذاء، حيث تحتاج العملية الزراعية إلى المزيد من الأيدي العاملة، إضافةً للتقدم التكنولوجي الذي يلعب دوراً فاعلاً في تطوير الأسواق الزراعية والمحاصيل، والأدوات الزراعية كالبدور والأسمدة، لمضاعفة العائد من هذا القطاع، حتى يعود بالفائدة على عملية النمو الاقتصادي للدولة. قياس النمو الاقتصادي يوجد عدة طرق لحساب النمو الاقتصادي، ويعتبر الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي من الطرق الأكثر استخداماً لقياس النمو الاقتصادي، ويمكن تعريف الناتج المحلي الإجمالي بأنه القيمة الكلية لكافة السلع والخدمات التي يتم إنتاجها داخل الاقتصاد المحلي، أما الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي فهو الناتج المحلي الإجمالي بعد تعديله واستبعاد آثار التضخم منه، ومن الطرق الأكثر استخداماً لقياس النمو الاقتصادي ما يأتي⁽¹⁷⁾ معدل النمو السنوي الفصلي: تُفسر هذه الطريقة التقلب في الناتج المحلي الإجمالي بطريقة ربع سنوية، ومقارنتها وجمعها، ثم تسجيلها في نهاية العام، ويشار إلى أن وسائل الإعلام تستخدم هذه الطريقة لإظهار التغيرات والتطورات الاقتصادية، كما يعدُّ إظهار التغيرات الناتجة عن العوامل الاقتصادية خلال الربع السنوي إحدى سلبات هذه الطريقة، حيث يؤثر ذلك على المعدل السنوي الكامل. معدل النمو الربع سنوي: تقارن هذه الطريقة مستوى الناتج المحلي الإجمالي في كل ربع بنتائج الربع نفسه في العام السابق، وتستخدم الشركات هذه الطريقة لمعرفة أرباحها السنوية، والحد من التقلبات الموسمية. معدل النمو المتوسط السنوي: تعدُّ هذه الطريقة أقل تقلباً من الطرق الأخرى؛ فهي تلغي التغيرات الناتجة عن العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي، إضافةً إلى مقارنة التطورات والتغيرات خلال العام السابق بشكل كامل.

نظريات النمو الاقتصادي:

تعدُّ مصطلحات النمو الاقتصادي من المواضيع العامة، وفيما يأتي بيان لمفهوم النمو الاقتصادي من وجهة نظر التوجهات والنظريات الاقتصادية⁽¹⁸⁾: المذهب التجاري: ظهر هذا المذهب في القرن الخامس عشر ميلادي، ويعتبر متبوعه أن الثروة من أهم مصادر النمو الاقتصادي، وهي أساس مهم في النشاط التجاري، كما فضلوا استخدام العملات المعدنية من الذهب والفضة، وقاموا بتقييد تصدير هذه المعادن، واعتبروها قوة اقتصادية تساهم في تدفق الأموال، ويرى بعض متبعي هذا المذهب أن الدور الأهم للعملات الذهبية والفضية يكمن في تسهيل الحصول على الائتمان بأقل سعر فائدة. النظرية الكلاسيكية للنمو الاقتصادي: يعدُّ الكاتب آدم سميث مؤسس هذه النظرية، ويؤكد على أن الثروة غير محصورة بالذهب، وإنما تُبنى الثروة على التجارة، حيث شبه هذه العملية بمبدأ المفاضلة بأشياء ثمينة، ويعتبر مؤسسو هذه النظرية أمثال ديفيد ريكاردو، وتوماس مالتوس، وكارل ماركس، وغيرهم أن الأسواق تعيد تنظيم نفسها من جديد، من خلال يد خفية تساهم في تحريك عجلة الأسواق بهدف تحقيق التوازن الطبيعي لها. نظرية النمو المبتكرة لشومبيتر: يُعتبر جوزيف الويسشومبيتر مساهماً فاعلاً في نظرية النمو الاقتصادي، حيث أورد كلمة

الابتكار في كتابه «نظرية التنمية الاقتصادية» عام 1911م، ويرى شومبيتر أهمية رجال الأعمال في دعم النُّمو الاقتصادي، كما يعتبرهم المحرك الرئيسي فيه، فالابتكار والإبداع في المجال الاقتصادي، ودعم وتنظيم المشاريع يُحدثان تقدماً في التنمية الاقتصادية، حيث يعتمد الإنتاج على خلق عناصر جديدة، وتجدر الإشارة إلى أن ماديسون دعم نظرية شومبيتر، وحدد نطاقها بشكلٍ أوسع، بعاملين رئيسيين هما: إدخال سلع جديدة، وابتكار أساليب مختلفة للإنتاج، وتطوير الصناعة. إقامة أسواق جديدة، والبحث عن مصادر جديدة لمواد الخام. نظرية النُّمو الكينزية: تركز هذه النظرية على أهمية التوظيف والعوائد على رأس المال، حيث تُعتبر نظرية كينز الطلب الفعال كواحد من العوامل الرئيسية، ويرى أنَّ زيادة الطلب الفعال لا بد أن تحفز النُّمو الاقتصادي. وتهدف النظرية الكينزية إلى تفسير التقلبات التي تحدث في النشاط الاقتصادي، فقد أثبت كينز أن كلاً من الاستهلاك، والادخار، والاستثمار تنخفض في فترات الركود، بسبب ارتفاع معدل البطالة، وانخفاض مستوى الدخل، ويرى كينز أن علاج ارتفاع الكساد هو الحث على الاستثمار، من خلال ما يأتي: استخدام السياسة النقدية، وتعني تخفيض أسعار الفائدة، فعند قيام البنك المركزي بتخفيض الفائدة على البنوك التجارية، ستخفُّ البنوك التجارية بناءً على هذا أسعار الفائدة على العملاء. استخدام السياسة المالية؛ أي أن تستثمر الحكومة في مشاريع البنية التحتية، مما يؤدي إلى خلق فرص عمل، وحدوث ارتفاع في الدخل والطلب.

نظريات النُّمو الكلاسيكية الحديثة:

نشأت هذه النظريات في خمسينيات وستينيات القرن الماضي، نتيجة التقاعس عن حل مشكلات التوازن الديناميكي، لتحقيق النُّمو المتوقع، وذلك بسبب سوء استخدام القدرة المتاحة كالتيولوجيا، وتطوير الإنتاج وتنظيمه، كما ارتكز العنصر الأساسي في هذه النظرية على عوامل الإنتاج كـرأس المال، والبيئة، واعتبارها عوامل مستقلة تساهم في إعداد السلع المحلية، إضافةً إلى عدم السماح للدولة بالتدخل في الشأن الاقتصادي، ومنح كبرى الشركات الفرصة لتحقيق مُوها من خلال التنافس في السوق، وتوظيف بعض الموارد المتاحة. نظرية النُّمو الاقتصادي الداخلي: ظهرت هذه النظرية في الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي، وتستهدف عوامل النُّمو داخل المنشآت التجارية؛ حيث تُشير إلى أن التنافس غير التام يؤثر في التقلبات المتوقعة للعوائد، كما يعدُّ التقدم العلمي والمهني إحدى هذه العوامل، وتساهم الابتكارات التكنولوجية في الاستثمار في تحسين المستوى التكنولوجي، وزيادة رأس المال المادي والبشري أيضاً، ويُشار إلى أن عجز هذه العوامل عن تحقيق النُّمو على المدى الطويل يعدُّ واحداً من سلبياتها.

أهمية النُّمو الاقتصادي تشير الدراسات التنموية التي أُجريت على بعض الدول النامية إلى أن النُّمو الاقتصادي هو أفضل طريقة للتخلص من الفقر، وتحقيق مستوى معيشي أفضل، حيث إن ارتفاع مستوى الدخل بنسبة 10%، يؤدي إلى انخفاض معدل الفقر بمقدار 20-30%، وللنمو الاقتصادي أهدافٌ عديدة منها ما يأتي⁽¹⁹⁾: تقليل مستوى الفقر: يرفع النُّمو الاقتصادي من معدل دخل الأفراد بشكلٍ سريع وفعال، مما يؤدي إلى تخفيض مستوى الفقر، فقد أثبتت

الدراسات التي أجريت على 14 دولة في التسعينات، أن مستوى الفقر في إحدى عشرة دولة قد انخفض بنسبة 1.7 % عند الزيادة في معدل دخل الفرد بنسبة 1%. إعادة تشكيل المجتمع: يعزز النمو الاقتصادي من مستوى دخل الأفراد، من خلال توزيع الدخل، فكلما كان مقياس التشتت لتوزيع الدخل عالياً قلَّ مستوى الفقر، مع ضرورة عدم الربط بين النمو والمساواة في توزيع الدخل. خلق فرص عمل: يعمل النمو الاقتصادي على خلق فرص وظيفية؛ من خلال ارتفاع الطلب على الأيدي العاملة، الأمر الذي يساعد على الحد من الفقر، كما يوازن بين عمليات الهيكلية الاقتصادية والصناعات التحويلية، والتحسين من مستوى الإنتاجية. دفع التقدم البشري: ليس مادياً فقط، إنما بتوفير فرص معيشية أفضل للأفراد، كتحسين مستوى الصحة والتعليم، والعمل على إضافة الحوافز الاستثمارية، عن طريق زيادة الإنفاق الحكومي، وانتظار عوائد هذا الإنفاق في المستقبل. تطوير الصحة والتعليم: يساعد ارتفاع مستوى الدخل الناتج عن النمو الاقتصادي على تحسين الخدمات الصحية المقدمة للأفراد، ويتأثر التعليم أيضاً بارتفاع معدل الدخل، من خلال ارتفاع أعداد الملتحقين بالمدارس والجامعات، وهذا من شأنه تعزيز مستويات الدخل. دوافع النمو الاقتصادي يعدُّ توفير الحوافز الاستثمارية المختلفة في المؤسسات في مختلف البلدان واحدة من دوافع النمو الاقتصادي، توضح من خلالها أعلى مستويات لكلٍ من الاستثمار والنمو ، إضافةً إلى دوافع أخرى منها ما يأتي⁽²⁰⁾: الابتكار: (بالإنجليزية: Innovation)، يعدُّ الابتكار والتطور التكنولوجي واحداً من اسباب التقدم، حيث شهد العالم تقدماً ملحوظاً في مجال التكنولوجيا على مدى 130 عاماً. الظروف الأولية: (بالإنجليزية: Initial conditions) تعتبر مؤشراً مهماً لمعرفة سرعة نمو الاقتصاد في الدولة. الاستثمار: يهدف الاستثمار إلى الوصول للاستقرار الاقتصادي، من خلال بناء المصانع، وشراء الآلات، وتطوير وتحسين كل من التعليم والصحة. استقرار المؤسسات، تسعى المؤسسات بكافة أنواعها للوصول إلى الاستقرار، من خلال تطبيق أسس الاقتصاد الكلي، ففي البلدان التي يتوفر فيها بيئة مؤسسية جيدة، ترتفع معدلات الاستثمار فيها، مما يعني ارتفاع معدل النمو الاقتصادي أيضاً. إيجابيات وسلبيات النمو الاقتصادي إيجابيات النمو الاقتصادي يلعب النمو الاقتصادي دوراً فاعلاً في اقتصاد الدول، كما أن له تأثيراً إيجابياً عليه، وفيما يأتي بعض إيجابيات النمو الاقتصادي: رفع المستوى المعيشي للأفراد، عن طريق زيادة متوسط دخل الأفراد. المساهمة في تحضر المجتمع، ورفع قدرته على حماية البيئة، من خلال تطوير الخدمات العامة، والبنى التحتية للدولة. خفض معدل الوفيات، من خلال توفير الأدوات الطبية اللازمة لعلاج الأفراد. القضاء على الفقر، من خلال تخفيض معدلات البطالة، وتشغيل المزيد من الأيدي العاملة. توزيع الإيرادات الضريبية والتدفقات المالية؛ لإعادة هيكلة السوق وتأمين البنية التحتية. زيادة العوائد الربحية، من خلال زيادة معدل الاستثمار، ورفع القدرة التنافسية للمنشآت، وخفض معدل الإنفاق الحكومي من خلال تدفق الإيرادات الضريبية. سلبيات النمو الاقتصادي يؤثر النمو الاقتصادي في بعض الأحيان سلباً على اقتصاد الدول، ومن هذه السلبيات ما يأتي الاعتماد على استخدام الموارد الطبيعية المحدودة كالنفط والمعادن. حدوث التلوث البيئي

بأشكال المختلفة. سوء توزيع العوائد والدخل. ارتفاع معدل التصحر؛ نتيجة إقامة المدن الحضرية على حساب الأراضي الزراعية. ارتفاع التعداد السكاني في مراحل النمو الأولى، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الفقر لاحقاً. ظهور نوعين من الدول، دول خاسرة، ودول رابحة، حيث يعمل النمو الاقتصادي المنخفض على خفض الأرباح، والوصول إلى نمو صفري ينتج عنه ما يسمى بالدول الخاسرة، والعكس. حدوث ركود اقتصادي.

الإطار التحليلي للدراسة:

مفهوم النمو ذج الاقتصادي :

يعرف النمو ذج الاقتصادي على أنه مجموعة من العلاقات الاقتصادية التي تصاغ عادة بصيغ رياضية لتوضيح سلوكية أو ميكانيكية هذه العلاقات. ويهدف النمو ذج الاقتصادي إلى تبسيط الواقع من خلال بناء نموذج لا يحتوي على جميع تفاصيل الظاهرة الاقتصادية المراد دراستها بل يتضمن العلاقات الأساسية بها. ويستخدم النمو ذج الاقتصادي كأداة في عملية التنبؤ وتقييم السياسات الاقتصادية القائمة أو المقترحة ثم استخدامها في عملية تحليل الهيكل الاقتصادي.

تحديد الشكل الرياضي للنموذج:

تهدف الدراسة إلى قياس محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان وذلك من خلال استخدام نموذج اقتصاد قياسي يضم مجموعة من المتغيرات الاقتصادية للسودان في إطار سلاسل زمنية (Time series) (data) خلال الفترة (1991-2019م). قامت الدراسة بتصنيف النمو ذج، بمعادلة انحدار خطي متعدد.

نموذج الاستثمار الأجنبي المباشر:

نموذج لدراسة محددات الاستثمار الأجنبي المباشر - دراسة حالة الاقتصاد السوداني خلال الفترة 1991-2019م. استخدمت الدراسة طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) بغرض تقدير نموذج لدراسة محددات الاستثمار الأجنبي المباشر، وذلك باستخدام معادلة تتضمن الاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع، وعدد من المتغيرات الكلية كمتغيرات مستقلة وهي تمثل المحددات، كما يلي:

منهجية البحث:

تصميم البحث:

أجريت الدراسة المتعلقة بتأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي في السودان باستخدام التحليل الكمي. سيتم تحليل الطريقة الكمية لإعطاء نتائج تجريبية، لذلك يلزم اختبار المتنبئين المفترضة مع الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي. استخدمت النتائج التجريبية لاقتراح بعض التوصيات الأساسية للاستثمار الأجنبي المباشر وكذلك البلد المضيف، وبالتالي يمكنهم تحديد العلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو. استخدمت مصادر البيانات الثانوية لتقييم تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو

الاقتصادي في السودان. تحليل الدراسة بيانات السلاسل الزمنية طوال الفترة 1991 - 2019م للمتغيرات المستقلة التالية بما في ذلك الاستثمار الاجنبي المباشر (FDI) ، ومؤشر سعر الاستهلاك (CPI) ، ومعدل الصرف الاجنبي (EXR). تم الحصول على البيانات من قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية (WDI) التي نشرها البنك الدولي وتقارير بنك السودان المركزي. لاختبار العلاقة بين النمو الاقتصادي والاستثمار الاجنبي المباشر ومتغيرات مؤشر سعر الاستهلاك وسعر الصرف ، قمنا بتقدير نموذج الانحدار الخطي للشكل التالي باستخدام SPSS .

$$GDP = C + \beta_1 FDI + \beta_2 CPI + \beta_3 EXR + e$$

C=القاطع

$$e = \text{المتغير العشوائي} \beta_1 \dots \beta_3 = \text{معلمت النموذج}$$

GDP=الناتج المحلي الاجمالي

(متغير تابع)

FDI=الاستثمار الاجنبي المباشر

CPI=مؤشر أسعار المستهلك

EXR=سعر الصرف الاجنبي

تحليل البيانات وتفسيرها.

الإحصاء الوصفي

النتائج أدناه في الجدول (1) تشير إلى الإحصاء الوصفي للمتغيرات المدروسة خلال 1991-2019. متوسط الناتج المحلي الاجمالي 21.31 والانحراف المعياري 9.36 واقل قيمة له 8.5 وأعلى قيمة 37.9 ، بينما متوسط الاستثمار الاجنبي المباشر 1788.9 والانحراف المعياري 1563.21 واقل قيمة له 275 وأعلى قيمة 7362 والمتوسط الحسابي لمؤشر الاستهلاك 5.64 والانحراف المعياري 9.3 واقل قيمة له 0.15 وأعلى قيمة 45.77 والمتوسط الحسابي لسعر الصرف 223.29 والانحراف المعياري 318.71 وأعلى قيمة له 1344.19 واقل قيمة له 52.

الجدول رقم (1): الإحصاء الوصفي

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FDI	29	275.00	7362.00	1788.8779	1563.20794
GDP	29	8.50	37.90	21.3100	9.36902
CPI	29	15.	45.77	5.6416	9.30014
EXR	29	52.	1344.19	223.2963	318.71295

متغيرا التحكم هما مؤشر الاستهلاك وسعر الصرف الأجنبي بمتوسط قيم هما 5.64 و 223.29 على التوالي.

مصفوفة الارتباط

Correlations					
		GDP	FDI	CPI	EXR
Pearson Correlation	GDP	1.000	**203.	**546.	**816.
	FDI	**203.	1.000	160.-	106.-
	CPI	**546.	160.-	1.000	871.
	EXR	**816.	106.-	871.	1.000
(Sig.)1-tailed	GDP		146.	001.	000.
	FDI	146.		204.	092.
	CPI	001.	204.		000.
	EXR	000.	092.	000.	
N	GDP	29	29	29	29
	FDI	29	29	29	29
	CPI	29	29	29	29
	EXR	29	29	29	29

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

توضح مصفوفة الارتباط الواردة في الجدول رقم (2) أعلاه أن الاستثمار الأجنبي المباشر يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالنتائج المحلي الإجمالي ومؤشر الاستهلاك و سعر الصرف. تحليل الانحدار المتعدد

أجرت الدراسة تحليل الانحدار المتعدد لتحديد العلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي في السودان. يتم عرض نتائج الدراسة في الجداول أدناه.

Table3:ModelSummary

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.917 ^a	.840	.821	3.96417	.840	43.801	3	25	.000	1.198
CPI, FDI, EXR, (a. Predictors: (Constant										
b. Dependent Variable: GDP										

تشمل المتغيرات الثلاثة المستقلة الاستثمار الأجنبي المباشر ، ومؤشر الاستهلاك ، وسعر الصرف التي تمت دراستها ، وتشير إلى 84٪ من التباين في النمو الاقتصادي في السودان كما يمثلته R^2 . وهذا يعني أن العوامل الأخرى غير المدرجة في هذه الدراسة تساهم بنسبة 16٪ من التباين في المتغير التابع.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	.Sig
1	Regression	2064.932	3	688.311	43.801	000 ^b .
	Residual	392.867	25	15.715		
	Total	2457.799	28			
a. Dependent Variable: GDP						
CPI ، FDI ، EXR ، (b. Predictors: (Constant						

تظهر النتائج أن قيمة الأهمية أقل من 0.05 ، وبالتالي فإن النموذج مهم إحصائيًا للتنبؤ بكيفية تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر ومؤشر الاستهلاك وسعر الصرف على الناتج المحلي الإجمالي في السودان.

القيمة المحسوبة F أكبر من القيمة الحرجة F مما يدل على أن النموذج العام كان مهمًا.

مناقشة النتائج:

نتائج الدراسة تتماشى مع النتائج التي حصل عليها باحثون آخرون حول العلاقة بين النمو الاقتصادي والاستثمار الأجنبي المباشر وتختلف نسبة النتائج حسب معطيات كل اقتصاد. وجد وانج وبلومستروم (1992) أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر لها تأثير كبير على النمو الاقتصادي⁽²¹⁾ وتعمل كقوة دافعة في عملية النمو الاقتصادي. كشف⁽²²⁾ Elena Podrecca و Carmeci (2001) عن النتائج التي مفادها أن الاستثمار هو أهم محددات النمو الاقتصادي كما حددتها نماذج النمو الكلاسيكية الجديدة والداخلية. للاستثمار الأجنبي المباشر تأثير إيجابي كبير على نمو الناتج المحلي الإجمالي للسودان على المدى الطويل والقصير. يتم تحديد العلاقات طويلة المدى بين النمو والصادرات والواردات والاستثمار الأجنبي المباشر في إطار تكامل مشترك ، حيث وجدوا علاقة سببية ثنائية الاتجاه بين النمو الاقتصادي والاستثمار الأجنبي المباشر والصادرات (ليو وآخرون ، 2002)⁽²³⁾. بالنسبة للاقتصاد الهندي ككل ، فقد وجد أن مخزونات الاستثمار الأجنبي المباشر والإنتاج يتكاملان معًا على المدى الطويل (تشارابورتونونينكامب⁽²⁴⁾، 2008). وبالمثل ، ألفارادو وآخرون⁽²⁵⁾. اكتشف (2017) أن الاستثمار الأجنبي المباشر له تأثير إيجابي وهام على المنتج في البلدان ذات الدخل المرتفع، بينما في البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى يكون التأثير متفاوتًا وغير مهم.

النتائج العامة:

ارتفاع معدل النمو الاقتصادي، يساهم بشكل كبير في استقطاب وجذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

الاستقرار الاقتصادي ورسم سياسات نقدية ومالية تؤدي إلى خلق بيئة مواتية للاستثمار خاصة الاستثمار الأجنبي المباشر.

تقديم مزايا للمستثمرين الأجانب تشجعهم على الاستثمار كتقديم الأراضي المجانية لأرض مشروعاتهم وإعفاثهم من الضرائب لعدد من السنوات ، والسماح باستيراد المعدات والتجهيزات دون رسوم جمركية عليها، وتوفير عنصر الأمان لهم فيما يتعلق بضمان استمرار امتلاكهم لمشروعاتهم.

التوصيات:

من أجل توفير مناخ مناسب لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر والاستثمار المحلي لابد من توفر بعض المقومات الأساسية لإنجاح و تحقيق الاهداف الاقتصادية من وراء جذب الاستثمارات، ومنها الآتي:

ينبغي تبني الإصلاحات الهيكلية اللازمة لدعم مسارات النمو الطويل الاجل من خلال تحسين الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي وزيادة معدل الناتج الاجمالي الحقيقي فيكون اقتصاد موجه نحو الإنتاج والتصدير بدلا من الاستهلاك والاستيراد ويضع الاقتصاد في مسار التنمية المستدامة.

الاستقرار الاقتصادي ورسم سياسات نقدية ومالية تؤدي إلى خلق بيئة مواتية للاستثمار، بتخفيض التضخم. ووضع برنامج إصلاح هيكلي واقتصادي يستهدف إزالة التشوهات في الاقتصاد بالتخفيض والسيطرة على التضخم بانتهاج سياسات تستهدف ذلك.

الخاتمة:

هدفت الدراسة إلى التحقق في تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي في السودان. استخدمت الدراسة بيانات من عام 1991 إلى عام 2019م باستخدام طريقة المربعات الصغرى ثنائية المراحل للمعادلات الآتية وقد تم تقدير النتائج. بشكل عام ، تظهر النتائج التجريبية أن هناك علاقة إيجابية بين النمو الاقتصادي (الناتج المحلي الإجمالي) والاستثمار الأجنبي المباشر. يمكن أن تكون هذه العلاقة الإيجابية نتيجة لاستثمار أموال كافية للاستثمار الأجنبي المباشر في اقتصاد السودان والذي كان قادراً على إحداث تأثير كافٍ لجعله إيجابياً أو يعزز النمو. يُعتقد أن الاستثمار الأجنبي المباشر ينقل التكنولوجيا، ويعزز التعلم بالممارسة ، ويدرب العمالة ، ويؤدي بشكل عام إلى انتشار المهارات البشرية والتكنولوجيا، ويزيد الصادرات مما يقلل عجز ميزان المدفوعات ويحسن سعر الصرف، وبالتالي يزيد الانتاج المحلي الاجمالي مما يساهم في زيادة النمو الاقتصادي.

المصادر والمراجع :

- (1) الأونكتاد، تقرير الاستثمار العالمي، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية التقرير السنوي، (2006).
- (2) توفيق عباس عبد عون المسعودي، دراسة في معدلات النمو للأزمة لصالح الفقراء (العراق - دراسة تطبيقية)، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 26، المجلد السابع، نيسان 2010.
- (3) جمعة حجازي، مفاهيم التنمية.
- (4) جميل خالد، أساسيات الاقتصاد الدولي (الطبعة الأولى)، المملكة الأردنية الهاشمية: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2014م.
- (5) قطب مصطفى سانو، الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، 2000م.
- (6) ربيع نصر، رؤية للنمو الاقتصادي المستدام في سوريا، جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
- (7) مقدم مصطفى، بحث حول النمو الاقتصادي.
- (8) المراجع الإنجليزية:
- (9) Chandana Chakraborty and Peter Nunnenkamp, Economic reforms, foreign direct investment and its economic effects in India, econpapers, No 1272.
- (10) DFID, Economic growth: the impact on poverty reduction, inequality, human development and jobs.
- (11) Elena Podrecca & Carmeci, Impact of (FDI) on economic growth in Oman, Global Journal of Economics and Business
- (12) Ilkhom SHARIPOV, CONTEMPORARY ECONOMIC GROWTH MODELS AND THEORIES: A LITERATURE REVIEW.
- (13) "Investment - "investment" in Business English", Cambridge Dictionary, Retrieved 72017-6-.
- (14) JIM CHAPPELOW (16(2019-4- "Economic Growth", www.investopedia.com2019-12-14 .
- (15) J.H. Dunning , " The Determinants of international production", Oxford economic papers Vol251973 .
- (16) Leo, FDI in India, https://www.business-standard.com/about/what-is-fdi
- (17) Measuring Economic Growth", www.bankofcanada.ca.
- (18) Rafael Alvarado, Foreign direct investment and economic growth in Latin America, https://www.researchgate.net/publication/320028255_Foreign_direct_investment_and_economic_growth_in_Latin_America
- (19) The business school for the world. The Four I's of economic growth.
- (20) Wang, J.Y. and Blomstrom. M. (1992) Foreign Investment and Technology Transfer, Modern Economy, Vol.8 No.1, January 232017 .

المصادر والمراجع:

- (1) قطب مصطفى سانو، الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، 2000م، ص 15-16.
- (2) **“Investment”, Business Dictionary, Retrieved 7-6-2017. Edited.**<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/investment>
- (3) “Investment - “investment” in Business English”, Cambridge Dictionary, Retrieved 7-6-2017.
- (4) جميل خالد، أساسيات الاقتصاد الدولي (الطبعة الأولى)، المملكة الأردنية الهاشمية: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2014م، ص 308-309.
- (5) الأونكتاد، تقرير الاستثمار العالمي، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، الكتاب السنوي (2006)، ص156
- (6) J.H. Dunning, “ The Determinants of international production”, Oxford economic papers Vol25, 1973, P298.
- (7) JIM CHAPPELOW (16-4-2019), “Economic Growth”, www.investopedia.com, Retrieved 14-12-2019.
- (8) JIM CHAPPELOW (16-4-2019), “Economic Growth”, www.investopedia.com, Retrieved 14-12-2019.()
- (9) DFID, Economic growth: the impact on poverty reduction, inequality, human development and jobs, Page 3.
- (10) مقدم مصطفى، بحث حول النمو الاقتصادي، www.startimes.com.
- (11) ربيع نصر، رؤية للنمو الاقتصادي المستدام في سوريا، ورقة علمية من جمعية العلوم الاقتصادية السورية، ص:50⁰.
- (12) ربيع نصر، رؤية للنمو الاقتصادي المستدام في سوريا، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، ص: 05
- (13) توفيق عباس عبد عون المسعودي، دراسة في معدلات النمو للأزمة لصالح الفقراء (العراق - دراسة تطبيقية)، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 26، المجلد السابع، نيسان 2010، ص 2.()
- (14) Sources of Economic Growth / Development”www.kokminglee.125mb.com, Retrieved 242019-12-. Edited.
- (15) JIM CHAPPELOW (16-4-2019), “Economic Growth”, www.investopedia.com, 14-122019-.
- (16) DFID, Economic growth: the impact on poverty reduction, inequality, human development and jobs, Page 5.

- (17) Measuring Economic Growth”, www.bankofcanada.ca.
- (18) Ilkhom SHARIPOV, CONTEMPORARY ECONOMIC GROWTH MODELS AND THEORIES: A LITERATURE REVIEW, Page 760
- (19) DFID, Economic growth: the impact on poverty reduction, inequality, human development and jobs, Page 7 .
- (20) The business school for the world, The Four I's of economic growth, Page 11.
- (21) Wang, J.Y. and Blomstrom, M. (1992) Foreign Investment and Technology Transfer, Modern Economy, Vol.8 No.1, January 23, 2017
- (22) Elena Podrecca&Carmeci, Impact of (FDI) on economic growth in Oman, Global Journal of Economics and Business (23), Vol. 6, No. 3, 2019, pp. 551- 563
- (24) Leo, FDI in India, <https://www.business-standard.com/about/what-is-fdi>
- (25) ChandanaChakraborty and Peter Nunnenkamp, Economic reforms, foreign direct investment and its economic effects in India, econpapers, No 1272.
- (26) Rafael Alvarado, Foreign direct investment and economic growth in Latin America, https://www.researchgate.net/publication/320028255_Foreign_direct_investment_and_economic_growth_in_Latin_America

أثر التقلبات في أسعار صرف العملات الأجنبية على القطاع الصناعي في السودان (1960 - 1996م)

أستاذ مساعد - كلية السودان الجامعية للبنات

د. أميرة كمال الدين حسن محمد

مستخلص:

تناولت الدراسة أثر التقلبات في أسعار صرف العملات الأجنبية على القطاع الصناعي في السودان 1960 — 1996م، نبعت أهمية الدراسة عن إمكانية إيجاد الحلول التي يمكن من خلالها تخليص الدول النامية من مشكلة التقلبات بما يؤدي إلى إعادة التنمية. كمنت مشكلة الدراسة في تعقد مشكلة تقلبات أسعار صرف العملات الأجنبية وتأثيرها الاقتصادية التي تتمثل في إعاقة التنمية على المستوى المحلي. انتهجت الدراسة المنهج الوصفي والتحليل الاستقرائي وذلك بتجميع ومعالجة البيانات والإحصاءات المتعلقة بموضوع الدراسة. خلصت الدراسة لعدة نتائج منها: أن من خصائص النظام النقدي الدولي التي لعبت دوراً في إصفاها، التطبيق المتصلب لأسعار الصرف الثابتة، كما أن مشكلة الدولار هي التي أودت أخيراً بنظام أسعار الصرف الثابتة إلى الزوال. وأن اعتماد الصناعات في الدول النامية بصفة عامة، والدول العربية بصفة خاصة بما فيها السودان، على المواد المستوردة من معدات وماكينات وقطع الغيار ومدخلات الإنتاج المستوردة، جعلها عرضة للتقلبات في أسعار العملات الأجنبية وقد أدى ذلك إلى ضعف استغلال الطاقة والمواد وقد سجلت نسبة الطاقة الفعلية إلى الطاقة القصوى نسباً متدنية. كما أن معظم المصانع تعاني من شح موارد النقد الأجنبي اللازمة لشراء تلك المواد المستوردة مما أدى إلى تذبذب الإنتاجية في بعضها مثل صناعة السكر في السودان.

كلمات مفتاحية: أسعار الصرف، العملات الأجنبية، القطاع الصناعي

Abstract:

The study dealt with the impact of fluctuations in foreign exchange rates on the industrial sector in Sudan 1960 -1996. The importance of the study stems from the possibility of finding solutions through which developing countries can be rid of the problem of fluctuations, leading to re-development. The problem of the study lies in the complexity of the problem of fluctuations in foreign exchange rates and their intertwining and economic effects, which are represented in impeding development at the local level. The study is based on the descriptive approach and inductive

analysis by collecting and processing data and statistics related to the subject of the study. The study concluded with several results, including: One of the characteristics of the international monetary system that played a role in its alignment is the rigid application of fixed exchange rates, and the problem of the dollar is what eventually led to the demise of the fixed exchange rate system. And that the dependence of industries in developing countries in general, and Arab countries in particular, including Sudan, on imported materials such as equipment, machinery, spare parts and imported production inputs, made them vulnerable to fluctuations in foreign exchange rates, and this led to poor utilization of energy and materials. The maximum power is relatively low. Also, most factories suffer from scarcity of foreign exchange resources needed to purchase those imported materials, which has led to fluctuations in productivity in some of them, such as the sugar industry in Sudan.

Keywords: Exchange rates, foreign currencies, industrial sector
مقدمة:

يلاحظ المراقب للأحداث النقدية الدولية، أن النظام النقدي الدولي قد شهد منذ عقد وأكثر أزمات نقدية حادة ومتعاقبة.

فلا يكاد يخرج من أزمة حتى يقع في أخرى وهكذا فوجد أزمة النقد الإسترليني التي آلت إلى تخفيض قيمته عام 1967م. وهكذا كانت أزمة الذهب، وأعقبها أزمة النقد الفرنسي في العام 1969 التي أسفرت عن تخفيض قيمته أيضاً.⁽¹⁾ وقرنت أزمة الفرنك الفرنسي بتعويم للنقد الألماني. وبعد أن عرف النظام النقدي مرحلة استقرار نسبي في أزمة الدولار الذي خفضت قيمته في العام 1971م. ولم يمض وقت طويل على عملية التخفيض هذه، حتى وقع الدولار في أزمة أخرى أدت إلى تخفيض قيمته مرة أخرى. كما اضطر كثير من البلدان إلى تعويم عملاتها، وهذا ما فعلته فرنسا في مطلع العام 1974م، خلافاً لنظام صندوق النقد الدولي. ومع ذلك استمرت الأزمة النقدية الدولية مما أدى عملياً إلى انهيار وتفك النظام النقدي من العالم الرأسمالي، وكانت هذه الأزمة تعكس حالة اختلال التوازن بين القوى الاقتصادية داخل الاقتصاد الرأسمالي.

غير أن إحدى الأوجه الأكثر أهمية لهذه الأحداث، يكمن في أنها بينت عجز البلدان النامية أمام القوى المسيطرة على الاقتصاد الرأسمالي العالمي. لأن أكثر من مائة بلد من البلدان النامية تملك مجتمعة احتياطاً نقدياً لا يتجاوز الموارد النقدية لجمهورية ألمانيا الاتحادية وحدها

أو اليابان وحدها.⁽²⁾ وأصبحت تواجه بالتالي مصاعب جديدة في إدارة وتحديد قيم عملاتها واحتياطياتها من العملات الأجنبية وخدمة ديونها وتصحيح العجز في موازين مدفوعاتها، ودخلت الدول الصناعية من جهتها في صراع جديد تميز بالمنافسة الحادة على الأسواق العالمية وأثر ذلك على معدلات نموها الاقتصادي ومعدلات التضخم. ومع أنه يتعذر إعطاء إحصاءات دقيقة حول المدى الذي تأثرت به دول العالم الثالث إلا أن التقديرات تشير إلى أن أضرار كبيرة قد لحقت بها من جراء الأزمة.⁽³⁾

فبقدر تعلق الأمر بالضريبة الإضافية البالغة 10 % التي فرضتها حكومة الولايات المتحدة في العام 1971 على مستورداتها من الخارج، فقد قدرت خسارة الدول النامية استناداً إلى مجموعة من الافتراضات بحوالي (500) مليون دولار سنوياً أو ما يعادل 5 % من مجمل قيم صادرات الدول النامية. وأشارت التقديرات إلى أن تأثر الدول النامية بتغيير أسعار صادراتها ووارداتها التي نجم عن إعادة النظر في أسعار صرف العملات الرئيسية، على افتراض تخفيض سعر الدولار بنسبة 10 %، فإن الفائض من القوى الشرائية للدول النامية الذي حققته في تجارتها مع الولايات المتحدة في العام 1971 ينخفض بما يعادل 120 مليون دولار.⁽⁴⁾

كما أشارت التقديرات إلى أن خسارة الدول النامية من جراء تخفيض الدول للقيمة الشرائية لاحتياطياتها الرسمية نتيجة لتقلبات أسعار العملات بلغت حوالي 950 مليون دولار استناداً إلى دراسة من الدول النامية مكونة من (19) بلداً.⁽⁵⁾ ومع تفاقم أزمة النقد الأجنبي المصاحبة عادة لتفاقم مشكلة الديون الخارجية، لجأت الدول المدينة إلى الضغط على الواردات بهدف معالجة مشاكل السيولة الخارجية، وترتب على ذلك تدني الأداء بهذه الدول وتمثل ذلك في تدهور مستوى المعيشة، وارتفاع معدل التضخم بالداخل وانخفاض الطاقات الإنتاجية وتزايد معدلات البطاقة وانهيار النمو الاقتصادي. فالدائنون من الدول المتقدمة من مصلحتهم أن يتحقق نمو البلدان المتخلفة لكي يأمنوا من عدم إمكانية سداد ديونهم مصلحة المدينين. وهذا يتطلب إيجاد علاج جذري للأزمات النقدية وذلك عن طريق تعديل النظام النقدي من أساسه بدلاً من المعالجات الظرفية التي اتبعت سابقاً من قبل الدول الرأسمالية والمؤسسات الدولية التابعة لها.

نجد أن حجم التقلبات في أسعار العملات الأجنبية أثر على الدول النامية ويتضح هذا التأثير بملاحظة أن أسعار بضائع البلدان النامية في السوق الأمريكية تزداد أولاً بنسبة هبوط الدولار من 8 إلى 10 % وكذلك أسعار البضائع القادمة من البلدان النامية تزداد أيضاً بنسبة 10 % وكان ذلك نتيجة لتحديد الأسعار العالمية للسلع الرئيسية للبلدان النامية بالدولار الأمريكي أولاً.⁽⁶⁾ ونجد أن اجتماع مجلس التجارة والتطور التابع للأمم المتحدة الذي عقد في أغسطس - سبتمبر 1971 في جنيف، لاحظ أن أسعار التصدير بالدولار قد نقصت من 16 % إلى 15 % بعد أن حدد سعرها بعملات بلدان أوروبا الغربية واليابان فقد تناقصت القدرة الشرائية للبلدان النامية بنفس النسبة - لأن أنظمة الباون الإسترليني والفرنك الفرنسي والمارك الألماني تستخدم في الاستيراد من البلدان الرأسمالية المتطورة.⁽⁷⁾

كما يتضح لنا أن من خصائص النظام النقدي الدولي التي لعبت دوراً في إضافة التطبيق المتصلب لأسعار الصرف الثابتة، والواقع أن مشكلة الدولار هي التي أودت أخيراً بنظام أسعار الصرف الثابتة إلى الزوال.

كما تفاقمت الأزمة أكثر على أثر القرارات التي أصدرتها البنوك المركزية الموقعة على اتفاقية واشنطن (اتفاقية سمشونيات) 18 ديسمبر 1971 (أنظر الجدول (1/1)).⁽⁸⁾
جدول رقم (1/1)

الانتظام والتوازن فيما بين العملات الرئيسية بموجب اتفاقية (سمشونيات) في 18 ديسمبر من العام 1971 وعلى أساس من أسعار تعادلها في مايو من العام 1971م.

العملات	التغيير مقابل الذهب بنسبة مئوية	التغيير مقابل الدولار	السعر المركزي والسعر الوسيط مقابل الدولار	الحد الأدنى والأعلى الجديان مقابل الدولار
الين الياباني	+ 7,7	+ 16,9	+ 308,0	301,70 - 314,93
الفرنك الفرنسي	+ 7,1	+ 13,9	+ 3,84	3,7535 - 3,9265
المارك الألماني	+ 4,6	+ 13,6	+ 3,2225	3,150 - 3,295
الجنيه الإسترليني		+ 8,6	+ 2,60571	2,6643 - 2,5471
الدولار الأمريكي	(-) 7,9	-	-	-

المصدر: د. حسن النجعي، النظام النقدي الدولي وأزمة الدول النامية (بغداد: شركة إياذ للطباعة الفنية، 1988، ص56).

مما أدى إلى عرض لكميات فائضة من الدولارات الأمريكية دون أن يكون هناك طلب يوازيه وأن تتدخل الدول الكبرى في أسواق تبادل العملات دفاعاً عن نظام أسعار الصرف الثابتة وحماية لعملاتها مقابل الدولار الأمريكي أدت إلى حدوث اختلال واسع في هيكل الأسعار وعمل على تحويل العجز البنيوي من ميزان المدفوعات الأمريكي إلى مصدر للتضخم لبقية العالم (أنظر الجدول (1/2)).⁽⁹⁾
جدول 1/2: المعدلات السنوية لارتفاع الأسعار لبعض الدول الرأسمالية متوسط الزيادة السنوية في أسعار الاستهلاك

	1970- 60	1973- 70	1973	1974
الولايات المتحدة	2,8	0,1	6,2	12,1
اليابان	5,8	9,0	11,7	25,8
المملكة المتحدة	4,1	8,7	9,2	18,3
إيطاليا	3,9	7,5	10,8	24,7
فرنسا	4,0	6,6	7,3	14,7
ألمانيا الغربية	2,7	6,1	7,1	-
بلجيكا	3,0	5,8	14,4	16,3
كندا	2,7	5,6	7,6	12

المصدر: د. فؤاد موسى، مشكلات الاقتصاد والدول المعاصرة (القاهرة: مطبعة أطلس، 1980م، ص6).

وأيضاً للتوسع في سوق العملات الأوروبية دور كبير في تقلبات أسعار العملات كما تضاعفت حدة الأزمة الاقتصادية للعام الرأسمالي بانفجار ما سمي بأزمة الطاقة فيما بين حرب أكتوبر 1973م، كما أن الأزمة النقدية قد سبقت النفطية وكانت إلى حد ما مسئولة عنها. غير أن التقديرات تكشف عن أن كل زيادة مقدارها 8 % من أسعار النفط تحدث انخفاضاً قدره 1 % من معدل نمو التجارة الدولية وزيادة قدرها 5 % من التضخم العالمي كما كان لتسابق العملات إلى التعويم في الثلاثينات أثره في تقلبات أسعار الصرف للعملات الأساسية.⁽¹⁰⁾

الأسباب السياسية التي أدت التي تفاقم الأزمة تظهر من خلال الصراع الذي دار بين الجنرال ديغول والحكومة الأمريكية، حيث كان يرمي الجنرال إلى إنزال الدولار من سيادة الحكم والاستعاضة عنه بالذهب وفي المقابل كانت ترمي الحكومة الأمريكية إلى الاستغناء عن استعمال الذهب كنقد على الصعيد الدولي والاستعاضة عنه بالدولار، ولقد حققت الولايات المتحدة بعض النجاح في هذا المضمار⁽¹¹⁾.

إضافة إلى ما سبق يعتبر التضخم العالمي من العوامل المهمة التي أدت إلى تفاقم التقلبات أسعار العملات الأجنبية. كما أن التضخم الأمريكي هو الذي يحكم التضخم العالمي الراهن وما على الدول الرأسمالية الصناعية إلا أن تكبح التضخم الأمريكي إذا رفض تغيير أسعار صرف عملاتها. ويمكن تتبع أثر هذه التقلبات على التنمية الاقتصادية في الدول النامية.⁽¹²⁾

منذ أوائل التسعينات ظلت العلاقات الاقتصادية والنقدية والدولية تعاني من ضغوط متزايدة والدول النامية وحدث نفسها معرضة للصدمات الناتجة عن التضخم والتقلبات التي يصعب التنبؤ بها في قيم العملات الرئيسية مما أثر سلباً على العملية التنموية بها ومن ثم انتقلت هذه الأزمات الدولية إلى الدول النامية وخاصة السودان ويظهر ذلك جلياً في القطاع الصناعي الذي حظي بالاهتمام منذ الاستقلال حيث حقق معدلات كبيرة لا يستهان بها. وصدرت عدة قوانين لتشجيع الاستثمار الصناعي، نجمت عنها نتائج إيجابية حتى العام 1969. إلا أنه في العام 1970، صدرت قرارات التأميم والمصادرة التي أدت إلى انخفاض الاستثمار الصناعي. وبعد إعادة المؤسسات المصادرة لأصحابها المواطنين السودانيين في القطاع الصناعي لعام 1972. بدأ برنامج العمل المحلي الذي وضع من ضمن أهدافه الاكتفاء الذاتي للسودان في بعض السلع الاستهلاكية كالسكر وأخرى كالمنسوجات. وشملت الفترة من (1970 / 70 - 1983 / 82) برنامج الخطة الخماسية والسادسية وصدرت قوانين الاستثمار لعام (1972، 1974، 1980) وحققت هذه القوانين بعض النتائج الإيجابية للقطاع الصناعي.⁽¹³⁾ وفي التسعينات صدرت قوانين لتشجيع الاستثمار لعام 1990، للعام 1996م كلك تضمنت صدور قوانين البرنامج الثلاثي للاستراتيجية القومية الشاملة للفترة (1992- 2002) مما أدى إلى زيادة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج القومي الإجمالي.⁽¹⁴⁾ ومن خلال هذا

الاستعراض لأداء القطاع الصناعي وبالرغم من السياسات التي وضعت له، تبين لنا أن ارتفاع تكلفة استيراد مستلزمات الإنتاج من السلع الوسيطة والرأسمالية. كالمواد الخام والوقود وقطع الغيار على الأقل بنفس نسبة تخفيض الجنيه أدى لارتفاع تكاليف الإنتاج المحلية لكثير من الصناعات مما ينعكس على أسعار المنتجات.⁽¹⁵⁾ ومنذ مطلع السبعينات ظلت الأسعار الداخلية للسكر في السودان تتحد بمنأى عن اتجاهات الأسعار العالمية. وظلت الأسعار تقل كثيراً عن مستويات الأسعار العالمية وذلك لاعتبارات الحساسية المفرطة عن المواطن في الداخل تحد أسعار السكر (أنظر الجدول 1/3).⁽¹⁶⁾

جدول رقم (1/3): أسعار السكر الأبيض (على أساس فوب)

التاريخ	السعر العالمي س/رطل	نظام الكوت الأمريكي سنت/رطل	الاتحاد الأوروبي سنت/رطل
93/1/4	17,39	28,17	35,96
93/6/2	19,75	28,74	37,06
93/7/3	19,79	30,87	38,90
93/9/3	18,09	29,12	34,65
93/12/2	19,17	28,99	34,49
94/1/4	19,01	39,34	35,11
94/6/2	21,17	28,82	36,47
94/9/1	21,12	29,23	37,02
94/12/6	23,50	29,23	36,69
95/1/3	24,17	31,37	38,98
95/6/1	20,56	17,39	

المصدر: وزارة الصناعة ، قطاع إنتاج السكر، السياسة التصدير، ص7.

ونلاحظ تذبذب تكلفة إنتاج السكر لعدة سنوات تبعاً لتذبذب سعر الصرف المحلي مقابل العملات الأخرى وذلك لاعتماد تلك الصناعة على المدخلات المستوردة (أنظر النموذج أ/1) أدناه:

نموذج (أ/1): تكلفة إنتاج السكر لمواسم (88/87 - 89/88)

شركة سكر حلفا الجديدة⁽¹⁷⁾

نسبة تكلفة المواد الخام المستوردة إلى التكلفة الكلية			التكلفة			
نسبة التغير	1989/88	1988/87	1989/88	نسبة التغير	1988/87	البند
			سعر الصرف = 11,30	51 %	سعر الصرف 4,50=	
			4,587,000		1,650,000	العمالة
	23,5 %	12 %	1,850,000		925,000	الإطارات
	8,6 %	5 %	6,75000		4,50000	الوقود
	12 %	0,9 %	9,60000		7,20000	الفرنس
	18 %	14 %	1,440000		1,140000	السماط
94 %	62,1 %	31,9 %	78464,6	2 %	76334,11	الإجمالي
			34,4 %		35 %	نسبة استهلاك الطاقة الإنتاجية

المصدر: تقرير اللجنة الفنية المكلفة بدراسة سعر طن

كما يلاحظ من صناعة البطاريات والتي تمثل المدخلات المستخدمة حوالى 90 % من مدخلات الإنتاج، تذبذب تكلفة هذه الصناعة وفقاً لتذبذب سعر الصرف، وكذلك صناعة الصابون ويظهر ذلك في النموذجين (ب1)، (ح1) أدناه:

نموذج (ب1)

هيكل أسعار صابون الغسيل 27 ديسمبر 1995

بيان	1995		نسبة الزيادة	نسبة تكلفة المواد المستوردة	نسبة الزيادة
سعر الصرف	850 ج	950 ج	11 %	850 ج	950 ج
شحمة	567,423	626,283		75 %	76 %
صودا كاوية	59,920	66,080		7,9 %	80 %
كيماويات	20,000	20,000		2,6 %	2,4 %
كرتون	44,400	44,400		5,9 %	5,4 %
م. تشغيل	60000	60000			

بيان	1995				نسبة الزيادة	نسبة تكلفة المواد المستوردة		نسبة الزيادة
إجمالي تكاليف الإنتاج	751,743		816,763		% 8	38,31 %	41,76 %	% 9
	سعر المصنع	سعر القطعة	سعر المصنع	سعر القطعة	نسبة الزيادة			
أرباح 10 %	4048	116,50	3725	107,25	% 92			
أرباح 10 %	4230	122	3894	112	% 92			
أرباح 20 %	4415	127	4063	117	% 92			

المصدر: وزارة الصناعة، إدارة التكاليف، ملفات الصابون

نموذج (ج/1)

قائمة التكاليف حجارة البطارية الجافة لشركة النيل الأبيض للبطاريات المحدودة في 1995

البيان	1995		نسبة تكلفة المواد		نسبة الزيادة
سعر الصرف	444,4	% 650			% 46
إجمالي تكلفة المواد المستوردة	53,294,58	86,796,00	% 80	% 85	% 6,250
تضاف تكلفة المواد المحلية	1,282,90	1,284,00			% 53
تكلفة التشغيل	11,823,1	13,853,0			
تكلفة الإنتاج	66,400,0	101,933,0			
هامش الربحية 25 %	16,600,	25,483,0			
سعر البيع تسليم المصنع	83,000,0	127,416,0			% 53
سعر البيع شامل الرسوم	118,690,0	182,204,0			% 53

المصدر: وزارة الصناعة، إدارة التكاليف، ملف البطاريات الجافة

ويتضح من التحليل السابق أن القطاع الصناعي هو أكثر القطاعات الاقتصادية حساسية للتقلبات في أسعار صرف العملات الأجنبية.

الخاتمة:

لما كانت آلية سعر الصرف للعملات الأجنبية العنصر المحوري في اقتصاد المالية الدولية، وتعدّ عنصر القطب في الفكر المالي الحديث، ولما لها أهمية بالغة في تعديل وتسوية ميزان المدفوعات للدولة وخصوصاً تلك البلدان النامية. فإننا نجد أن القطاع الاقتصادي في السودان على المواد المستوردة من معدات وماكينات وقطع الغيار ومدخلات الإنتاج المستوردة مما جعلها عرضة للتقلبات في أسعار العملات الأجنبية. لذا فإن التقلبات الشديدة والمستمرة في أسعار صرف العملات الأجنبية، كان له مردود واضح والجلي على القطاع الصناعي في السودان، وهذا ما سيرد في النتائج أدناه.

النتائج:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج الآتية:

أبانت لنا الدراسة أن من خصائص النظام النقدي الدولي التي لعبت دوراً في إصافه، التطبيق المتصلب لأسعار الصرف الثابتة، كما أن مشكلة الدولار هي التي أودت أخيراً بنظام أسعار الصرف الثابتة إلى الزوال.

كما أثرت القرارات التي أصدرتها البنوك المركزية الموقعة على اتفاقية واشنطن (اتفاقية سمشونيات) في 18 ديسمبر من سنة 1971م في التقلبات في أسعار صرف العملات الأجنبية مما أدى إلى عرض كميات فائضة من الدولارات الأمريكية دون أن يكون هناك طلب يوازيها، الأمر الذي أدى إلى اختلال واسع في هيكل الأسعار وعمل على تحويل العجز البنيوي في ميزان المدفوعات الأمريكي إلى مصدر للتضخم لبقية العالم.

اعتماد الصناعات في الدول النامية بصفة عامة والدول العربية بصفة خاصة بما فيها السودان على المواد المستوردة من معدات وماكينات وقطع الغيار ومدخلات الإنتاج المستوردة مما جعلها عرضة للتقلبات في أسعار العملات الأجنبية وقد أدى ذلك إلى ضعف استغلال الطاقة والمواد وقد سجلت نسبة الطاقة الفعلية إلى الطاقة القصوى نسباً متدنية. كما أن معظم المصانع تعاني من شح موارد النقد الأجنبي اللازمة لشراء تلك المواد المستوردة مما أدى إلى تذبذب الإنتاجية في بعضها مثل صناعة السكر في السودان.

من خلال استعراض أداء القطاع الصناعي في السودان وبالرغم من السياسة التي وضعت له (1956- 1996) تبين لنا أن ارتفاع تكلفة استيراد مستلزمات الإنتاج من السلع الوسيطة والرأسمالية- كالمواد الخام والوقود وقطع الغيار على الأقل بنفس نسبة تخفيض الجنيه أدى لارتفاع تكاليف الإنتاج المحلية لكثير من الصناعات مما انعكس على أسعار المنتجات. ونلاحظ تذبذب تكلفة إنتاج السكر لعدة سنوات تبعاً لتذبذبات سعر الصرف المحلي مقابل العملات الأخرى وذلك لاعتماد تلك الصناعة على المدخلات المستوردة. كما نلاحظ في صناعة البطاريات والتي تمثل

المدخلات المستترة المستخدمة حوالي 90 % من مدخلات الإنتاج، وتذبذب تكلفة هذه الصناعة وفقاً لتذبذب سعر الصرف. وكذلك صناعة الصابون ويتضح لنا أن القطاع الصناعي هو أكثر القطاعات الاقتصادية حساسية للتقلبات في أسعار صرف العملات الأجنبية.

التوصيات:

وبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالآتي:

السعي لتحقيق درجة أكبر من الاستقرار في أسعار الصرف الدولية وعلى الأخص فيما بين العملات الأجنبية وذلك من خلال إتباع درجة أكبر من الانضباط في السياسات الداخلية وذلك بما تملكه كل دولة من الدول الكبرى من قدرة على مواجهة الخلل في موازين مدفوعاتها وتقليص التناقضات في أوضاعها الاقتصادية والأساسية وبشكل خاص ما يتعلق بالأسعار والكلفة وأسعار الفائدة والدخول.

تحقيق ترابط هيكلي داخل القطاع الصناعي يؤدي إلى تنمية مشروعات الصناعات الثانوية واستغلال المخلفات والفاقد الإنتاجي والمنتجات الثانوية للعمليات الهندسية (تصنيع البقاس والمولاس) في صناعة السكر، وتنمية مشروعات إنتاج المكونات والسلع الوسيطة التي تدخل في إنتاج السلع النهائية، إنتاج الجير النقي للصناعات الغذائية، والصودا الكاوية لصناعة الزيت والصابون، وصناعة قطع الغيار والتجهيزات الإنتاجية المساعدة.

رعاية تأسيس المشروعات الرائدة لتحقيق الترابط الهيكلي داخل القطاع الصناعي، بإنتاج السلع الوسيطة وتجهيزات الإنتاج المساعدة وقطع الغيار ومشروعات تصنيع المنتجات الثانوية والمخلفات الصناعية ومشروعات تعميق التصنيع.

التوصل إلى ترابط أمامي وخلفي مع القطاعات الاقتصادية الأخرى وعلى الأخص توفير المستلزمات الضرورية للإنتاج الزراعي والحيوان والقطاع الاقتصادي الأولي بأكمله إلى قطاع الثروة المعدنية وقطاع الثروة المعدنية وقطاع التشييد والبناء واستغلال الطاقات الطبيعية المتجددة (طاقات الشمس والهواء والماء)، وتنمية الصناعات الزراعية القائمة على تصنيع وتحويل المنتجات الزراعية، الحيوانية، وتنمية الصناعات التحويلية للثروة المعدنية ومواد البناء.

وضع برامج خاصة للصناعات الموجهة للتصدير والقائمة على المميزات النسبية الوطنية مما يؤدي إلى تكثيف قدراتها التنافسية وتميزها بالخصائص النموذجية للكفاية والديناميكية الصناعية المتطورة (رقابة الجودة العالية) استغلال المنتجات الثانوية، إنتاج أجود مواد التغليف واستخدام المواد الخام الصحيحة وإزالة المعوقات الإدارية وحل اختناقات الترحيل وتطبيق وتبني أنظمة المناطق الصناعية الحرة لجذب الاستثمارات الصناعية العالية الكثافة الرأسمالية والتقنية الموجهة للتصدير وتوظيف منشآت الخدمات المصرفية والمالية والتأمين والنقل الجوي والبحري.

اتخاذ الوسائل اللازمة لحماية الصناعة من المنافسة غير المتكافئة بغير إفراط يغري

بالتفريط في مستويات الجودة والكفاية والقدرة التنافسية وحماية المستهلكين.
نشر الصناعات الصغيرة والصناعات الحرفية والريفية وتوفير مستلزماتها ومواد تشغيلها
وتوفير القروض النقدية والعينية وتقديم المشورة الفنية الإدارية اللازمة لها وتأسيس مراكز
الخدمات الهندسية وتأجير المعدات والآلات وإمدادات القوى المحركة لمجتمعاتها.

المصادر والمراجع:

- (1) هاشم حيدر، أزمة الدولار (الطبعة الأولى)، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، سبتمبر 1971، ص 100-112.
- (2) حسن النجفي، النظام النقدي الدولي وأزمة الدول النامية، (بغداد: شركة إيباد للطباعة الفنية، 1988)، ص 231.
- (3) المرجع نفسه.
- (4) المرجع نفسه.
- (5) المرجع نفسه، ص 213.
- (6) المرجع نفسه.
- (7) أخصائيون سوفيت، قضايا العالم (تفاقم الأزمة النقدية في النظام الرأسمالي، ترجمة: (فارس غصوب) (بيروت: دار الفارابي، بدون سنة)، ص 123.
- (8) حسن النجفي، النظام النقدي الدولي وأزمة الدول النامية، مرجع سابق، ص 54.
- (9) المرجع السابق، ص 56.
- (10) فؤاد مرسي، مشكلات الاقتصاد الدولي المعاصر، (القاهرة: مطبعة أطلس، 1980)، ص 1.
- (11) المرجع نفسه.
- (12) هاشم حيدر، السيولة النقدية الدولية والبلدان النامية، (بيروت: الأهلية للنشر والتوزيع 1977)، ص 109.
- (13) بدور عثمان أبو عفان، حسين محمد ميرغني وآخرون، «القطاع الصناعي في السودان المشاكل إمكانات الحلول» المؤتمر القومي للقطاع الصناعي، 1986، ص 322.
- (14) جمهورية السودان: ديوان النائب العام، «قانون تشجيع الاستثمار لسنة 1996» مارس 1996، ص 10.
- (15) وزارة الصناعة، قطاع إنتاج السكر، «سياسة التسعير» ص 4.
- (16) جمهورية السودان، رئاسة مجلس الوزراء، اللجان الفنية لصياغة السياسات العامة، السياسات القطاعية في مجال المالية، السياسات القطاعية في مجلة المالية والسياسات الكلية (في مجال الصناعة)، ص 10.
- (17) دليل السودان التجاري الصناعي الخرطوم الاستشارات الصناعية والتجاري، الطبعة الأولى، الخرطوم، دار الاستشارات الصناعية والتجارية، الخرطوم، العدد (4)، 1990/89، ص 54.

أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين (بالتطبيق على شركة جياذ - السودان 2019 - 2021م)

أستاذ مساعد — كلية العلوم إدارية
جامعة العلوم والتقانة

د. أحلام إبراهيم عبد الله أحمد

المستخلص :

تناولت الدراسة أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالتطبيق على شركة جياذ — السودان 2019 — 2021م، تتمثل مشكله هذا الدراسة في معرفه اثر الرضا الوظيفي علي تقييم أداء العاملين، وأن توفير المناخ المناسب ونمط حياه العمل الجيدة، وتحقيق الرضا الوظيفي بإبعاده النفسية والاجتماعية والمادية تمثل مسئولية أخلاقية ومهنيه تتحملها إدارة المنظمات، فبنجاح هذه الإدارات في تحقيق هذه المسئولية، تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة، وكذلك المنهج التاريخي لتتبع الظاهرة، فضلاً عن المنهج الاستقرائي، تسعى هذا الدراسة إلى تحقيق الأهداف معرفة ما هو الرضا الوظيفي. كيفية تحقيق الرضا الوظيفي وتقييمه للأداء، وتسعى لاختبار الفروض: أن هنالك علاقة بين الاجور وتقييم أداء العاملين، وهنالك علاقة بين الحوافز وأداء العاملين. حيث تم التوصل إلى عدة نتائج من أهمها يعتبر الرضا الوظيفي للعاملين من وسائل زيادة الكفاءة الإنتاجية، النظر للأفراد (العاملين) كشركاء في نجاح المنظمة يحسن من مستوى الأداء لديهم مما يزيد الإنتاجية، لا ينبغي قياس الاداء المؤسسي في منظمات الاعمال بعيداً عن قياس رضا العاملين بها.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الاداء الوظيفي، شركة جياذ.

Abstract:

The study dealt with the impact of job satisfaction on the performance of workers applying to Jiad Company-Sudan 2019- 2021. The problem of this study is to know the impact of job satisfaction on evaluating the performance of workers, and that providing the appropriate climate and a good working lifestyle, and achieving job satisfaction with its psychological, social and material dimensions represents a responsibility Ethical and professional borne by the management of organizations, with the success of these departments in achieving this responsibility, the study follows the descriptive analytical method to describe the phenomenon under study, as

well as the historical method to follow the phenomenon, as well as the inductive method. This study seeks to achieve the objectives of knowing what is job satisfaction. How to achieve job satisfaction and evaluate performance, and seeks to test hypotheses: that there is a relationship between wages and employee performance evaluation, and there is a relationship between incentives and employee performance. Where several results have been reached, the most important of which is that the job satisfaction of workers is one of the means of increasing production efficiency. Looking at individuals (workers) as partners in the success of the organization improves their level of performance, which increases productivity. Institutional performance in business organizations should not be measured away from measuring the satisfaction of its employees.

Keywords: job satisfaction, job performance, Jiad company

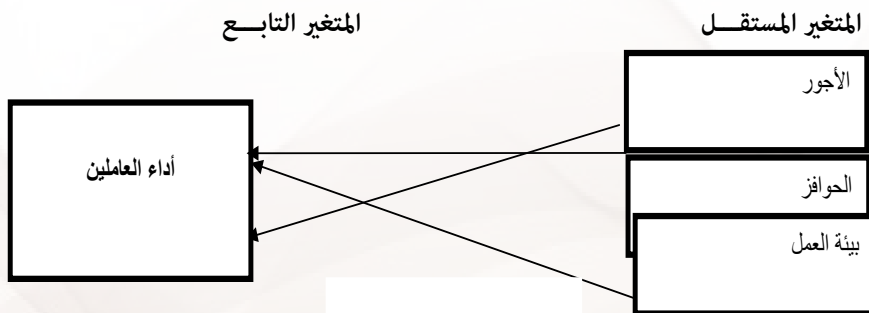
المقدمة:

إن العنصر البشري ثروة عظيمة ومن الموارد الاقتصادية المهمة في مؤسسات الاعمال، به تسير دواليب العمل وتصل المؤسسات الى اهدافها المنشودة ونجد ان الفاقد منه لا يقدر بثمن، وفي القرن الاخير قد أدخلت التكنولوجيا في كثير من الاعمال لكن من صنع هذه التكنولوجيا؟ من الذي يديرها؟ الا وهو الانسان.

وبما إن العنصر البشري هو الدعامية الأساسية والهامة لنجاح المنظمات، وتحقيقها لأهدافها، فقد شغلت قضية الرضا الوظيفي بالمدريين كثيراً في نطاق العمل، حيث يمثل الرضا الوظيفي رد فعل تقويمي يقيس مدى إقبال العامل علي العمل أو عدم رضاه عن العمل.

نموذج الدراسة

شكل (1)



المصدر: إعداد الباحث، 2021م

الدراسات السابقة:

دراسة التهامي⁽¹⁾:

مشكلة الدراسة :

هل هنالك علاقة بين شروط الخدمة وهياكل المرتبات المطبقة حالياً وبين اشباع حاجات وطموحات العاملين.

ما هي العلاقة بين سياسات الحوافز المتبعة ورضا العاملين. هنالك تأثير لنوع الحوافز على العاملين.

فروض الدراسة :

هنالك علاقة بين شروط الخدمة وهياكل المرتبات المطبقة حالياً وبين اشباع حاجات وطموحات العاملين.

هنالك علاقة بين سياسات الحوافز المتبعة ورضا العاملين. هنالك تأثير لنوع الحوافز على العاملين.

توصل الي النتائج التالية:

شروط الخدمة ونظام الأجر المطبق على العاملين بالدولة منها مركز المعامل والبحوث البيطرية المركزية لا تشبع حاجات العاملين.

الحوافز لا تتناسب مادياً ومعنوياً مع جهد العاملين في مركز المعامل والبحوث البيطرية. تمنح الحوافز أحياناً بصورة فردية وأخرى جماعية، ولكن الحافز الجماعي يشعر العاملين بالانتماء للجماعة ويبعد الغبن في نفوس العاملين وبالتالي يتهبأ المناخ المعافي للأداء الفعال. الحوافز المادية دون اقترانها بالحوافز المعنوية لا تعبر عن الشعور الكافي بالرضا بالنسبة للعاملين لذا لابد من المزج بينهما.

أما الحوافز المادية فهي المفضلة على المعنوية لمقابلة التزخم المتزايد محلياً وعالمياً.

التوصيات:

إعادة النظر في سياسة الأجور وإجراء دراسات وافية لخلق توازن بين دخول العاملين. بما فيها الحوافز مع متطلبات المعيشة وتهيئة المناخ المناسب لتطوير الأداء الإنتاجي والخدمي.

وضع معايير واضحة ومحددة لتحديد الأداء الممتاز الذي يستحق على العامل التحفيز. منح رؤساء الوحدات حقوق وصلاحيات يتم بموجبها مكافأة وتحفيز العاملين لتشجيع المجتهدين واستنهاض همم المتقاعسين والمقصرين منهم. تحفيز العاملين بصورة مستمرة لضمان زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنشأة.

دراسة أسماء⁽²⁾:

مشكلة الدراسة :

هل توجد علاقة بين استخدام الحوافز بمفهومها الفعال وما بين رفع كفاءة أداء العاملين.

هل توجد علاقة بين الحوافز وما بين معدل دوران العمل.

فروض الدراسة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين إستخدام الحوافز بمفهومها الفعال وما بين رفع كفاءة أداء العاملين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الحوافز وما بين معدل دوران العمل.

توصل الي النتائج التالية:

توصلت الدراسة إلى النتائج التي من أهمها الاهتمام بموضوع الحوافز في البنك يؤدي إلى زيادة العمل وإنجازه بطريقة سليمة.

وجود هيئة خاصة بالحوافز بالبنك يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء للعاملين والتطور إلى الأفضل.

إن العاملين يفضلون الحوافز المادية لما لها من اثر فعال في دفع العاملين نحو العمل وإقبالهم علي العمل بشهية اكبر.

تحقيق معدلات إنتاج عالية إذا لم يتم التحفيز فان العاملين يطالبون بالتحفيز المناسب لمواصلة العمل.

إن الحوافز لتتوافق مع الجهد المبذول أي أنها تنشأ مع المفهوم الأساسي للحوافز وهو الكل يقدر عمله.

التوصيات:

وكانت أهم التوصيات التي توصي بها الدراسة لابد من تحقيق الإستقرار الوظيفي داخل المصرف فبلا شك إن برنامج مخطط الترقيات مخطط إلى أسس ومعايير علمية وموضوعية تتوقف على طموح وأمال الأفراد العاملين.

لابد من تحقيق معدلات دوران العمل بمستوى الفئات الوظيفية المروجة لبرامج الحوافز المخططة في المصرف.

دراسة منصور⁽³⁾:

مشكلة الدراسة :

كيف تؤثر العوامل الشخصية على كفاءة وفاعلية الأداء في المنشأة،

ما هي العلاقة بين رضا العامل وكفاءة الأداء في المنشأة،

ما مدى تأثير التدريب على كفاءة وفاعلية الأداء في المنشأة.

فروض الدراسة :

- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية وكفاءة وفاعلية الأداء في المنشأة،

- هنالك علاقة بين رضا العامل وكفاءة الأداء في المنشأة،

- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وكفاءة وفاعلية الأداء في المنشأة.

ومن أهم نتائج الدراسة:

- أن هنالك تدني في رضا العاملين عن الراتب،

- أن هنالك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ومستوى الكفاءة وفاعلية الأداء

- إن التدريب يؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي.

النظر للأفراد (العاملين) كشركاء في نجاح المنظمة يحسن من مستوى الأداء لديهم مما يزيد إنتاجية البنك .

لا ينبغي ترك قياس الاداء المؤسسي في منظمات الاعمال بعيداً عن قياس رضا العاملين بها .
توفير البيئة المناسبة للعمل وتوافر عنصر الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة يؤدي بدوره الى تحسين الأداء وتحقيق الأهداف الموضوعة من قبل الادارة العليا.
خلصت الدراسة إلي التوصيات التالية:

أن يكون الرضا الوظيفي من بين الموضوعات الرئيسية التي تحظى باهتمام المسئولين في محطة كهرباء قرى، لأن الرضا عامل مهم في دفع الإنتاجية وتطوير العمل،
بناء خطة للإحلال الوظيفي واضحة المعالم، وإعلان أسس والترقية الوظيفي
الاهتمام بالتدريب المستمر لما له من أثر كبير في دعم خبرات العاملين لتحسين مستوى أدائهم.
ضرورة الاهتمام بتطبيق أسلوب التحفيز في كثير من المؤسسات والشركات العامة في السودان وذلك لرفع الاداء وتحسينه.

الاهتمام بالعامل وضرورة تحفيزه يجعل العامل مواصلا للعمل وان ليتركه ليوم آخر.

الرضا الوظيفي:

مفاهيم عامة في الرضا الوظيفي:

مرت الإدارة عموماً، وإدارة الموارد البشرية كغيرها من الوظائف الأخرى بعده مراحل عبر حقب التاريخ المختلفة، وطبقاً للعديد من الفلسفات الفكرية فقد أصبحت هذه الوظائف أكثر الوظائف الإدارية تأثيراً علي السلوك الإنساني في تحقيق أهداف الشركة. من الناحية التاريخية يوجد هنالك ثلاث مراحل سائدة بالنسبة لتطور فلسفه الاهتمام بالعنصر البشري، وفيما يلي شرح لهذه المراحل الهامة في تاريخ الإدارة:⁽⁴⁾

المرحلة الأولى: المدرسة التقليدية classic school :

تمثل هذه المرحلة المدرسة التقليدية في الإدارة، والتي تري إن الشركة وحده اقتصاديه مثاليه لا علاقة لها مع البيئة الخارجية وهدفها تعظيم الأرباح. وهذه المرحلة كانت في بداية الثورة الصناعية بأوروبا حيث يري أصحاب هذه المصانع والمديرون المهنيون علي وضع سياستها بان العامل كسول ولا يحب العمل، والعمل شاق، وان العامل غير طموح، وانه دائماً يتجنب المسئولية، لذلك فان ما يبذله من طاقه وجهد يرتبط ارتباطاً سلبياً مع مستوى الأجر.⁽⁵⁾

المرحلة الثانية: المدرسة الإنسانية: human school:

تسمى في أدبيات الإدارة أيضاً بمدرسه العلاقات الإنسانية. نظرت هذه المدرسة للعامل علي أساس انه مخلوق اقتصادي، وانه يستمتع بالعمل، وتحقيق الانجاز عامل مهم بالنسبة له. إن العمال ملتزمون بطبيعتهم ، كما إنهم مبدعون في حين توفر الفرصة المناسبة، كما حددت العلاقة بين الأجر والجهد المبذول في شكل علاقة موجبه مستقيمة.

المرحلة الثالثة (المعاصرة) modern school:

وتجسد هذه المرحلة الفكر الإداري السائد حالياً، حيث تطورت النظرة للمنشأة والفرد والحافز وموقف الرضا الوظيفي إلى حد بعيد. وأصبحت تعكس الواقع بشكل أكثر من السابق، فالشركة في هذه المرحلة أصبحت مفتوحة، تؤثر وتتأثر بالمجتمع الذي تعيش فيه، وتعمل في نطاقه.

عليه فإذا أخذنا دور إدارة الموارد البشرية في كل مرحلة من هذه المراحل سنلاحظ انحساراً في دورها في المرحلة الأولى واقتصار دورها على مسك السجلات، وتوفير المعلومات والبيانات الأزمة عن العاملين، وتتبع حركتهم الوظيفية، وترقياتهم وحصولهم على الحوافز في المرحلة الثانية. أما في المرحلة الراهنة فقد أخذت هذه الإدارة دوراً فاعلاً ومهماً، إذ أصبحت عضواً فعالاً يدخل ضمن مسؤولياتها التأكد من توافر الأفراد الملائمين للمنشأة، من حيث القرارات والمؤهلات واستكشاف ميولهم وطموحاتهم ومدى رغبتهم في العطاء والابتكار وكذلك بحث الطرق الملائمة لترغيبهم في العمل، وتحفيزهم على زيادة و مضاعفة الإنتاج.⁽⁶⁾

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:

أورد الباحثون والمهتمون تعريفات عديدة للرضا الوظيفي، فيرى البعض إن الرضا عن العمل هو «درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة للعمل، ويتحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، ظروف العمل، طبيعة الأشراف، طبيعة العمل نفسه، الاعتراف بواسطة الآخرين»⁽⁷⁾ كذلك يعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إن هذه المشاعر تعطى للوظيفة قيمة مهمة، تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به.⁽⁸⁾

ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي:

إن كان الرضا الوظيفي يتحقق لبعض العاملين نتيجة توفر الظروف الأساسية للعمل مثل الأجر، والبيئة الصحية، والحقوق الوظيفية. فإن هنالك فئة أخرى يتمتع أصحابها بالطموح والثقة بالنفس إلى الدرجة التي تجعلهم يبحثون عن مزيد من المسؤوليات والصلاحيات. إن من ينتمي لهذه الفئة، سوف يضطر في حاله عدم توفر ظروف تتفق مع طموحاته وقدراته إلى الدراسة عن عمل آخر في مكان آخر. وهو ما يعرف بالانسحاب الوظيفي. وهذا تصرف متوقع وطبيعي، ولكن عندما ترتفع نسبة المغادرين فإن هذا الوضع يطرح علامات استفهام حول بيئة العمل التي يعمل فيها هذا المنسحب، ونمط القيادة الذي تدار به المنظمة، وأسلوب الحوافز، ونظم الترقيات، والاتصالات وغير ذلك من الجوانب العملية والإدارية. وإذا كان الرضا الوظيفي يرتبط بعلاقة وثيقة بالإنتاجية، فإنه يتحقق عندما تتوفر في بيئة العمل مبادئ العدالة والمساواة، والتقدير السليم في الأمور المادية وغير المادية (المعنوية). أما إذا كانت المنظمة تدار بأساليب غير موضوعية، وتسيطر عليها المحسوبية والمعايير الشخصية، والضوابط غير المهنية، فالنتيجة هي أما التأثير السلبي على الأداء والإنتاجية، أو انسحاب الموظف (الانسحاب الوظيفي) إلى بيئة عمل أخرى بحثاً عن العدالة والتقدير، و الفرص التي يحقق الموظف من خلالها ذاته و طموحاته.⁽⁹⁾

لذا وجب علي الإدارة دائماً سعيها إلي التعرف علي حاجات العاملين ومحاولة تحقيق المناسب والكافي منها، وصولاً إلي الرضا الوظيفي الذي يساعد بدوره علي تحقيق الأهداف، والفوز بولاء الأفراد، الأمر الذي يسهل من عملياته تحقيق الأهداف، والجدية في تنفيذ الإجراءات الموضوعية من قبل الإدارة مما يحقق فاعليه الكفاءة الإنتاجية.⁽¹⁰⁾

ثالثاً: قياس الرضا الوظيفي:

يمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين من المقاييس هما:
النوع الأول: هي المقاييس الموضوعية، حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب معينة مثل: معدل الغياب، ومعدل ترك الخدمة، ومعدل الحوادث في العمل، فضلاً عن الشكاوى، وأهم معيار وهو معدل مستوى إنتاج العامل أو الموظف.

النوع الثاني:

هي المقاييس التي تعتمد علي جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محدده، مثل صحيفة الاستقصاء والتي تشتمل علي مجموعه من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي (استبانة — استبيان). أو استخدام طريقه المقابلة الشخصية (الشفهية) التي يجريها الباحثين مع العاملين في المنظمة، ولكل طريقه مزاياها وعيوبها، وظروف استخدامها.

عناصر الرضا الوظيفي

تتمثل أهم عناصر الرضا الوظيفي في⁽¹¹⁾:

شعور الفرد أنه يؤدي دوراً ناجحاً في المؤسسة، فعندما يكون العمل المسند إليه يتناسب مع مواهبه ورغبته ينجح فيه، ويشعر أنه يحقق ذاته، ويرضى (دافع الإنجاز) في نفسه. كذلك شعوره بأنه يحقق مصالحه الشخصية من استقرار ومن ترقى في الوظيفة، ومن ثناء، ومن تعويضات مالية.

شعوره بالعدل: أي بالتكافؤ والتناسب بينما يحصل عليه من حوافز ومكافآت وبين الجهد الذي يقدمه، والأداء الذي يحققه.

العلاقات الإنسانية الدافعة بينه وبين العاملين معه من رؤساء ومرؤوسين وزملاء.

توافقه مع قوانين العمل ولوائحه ونظام الدوام.

الولاء التنظيمي ومدى قناعته بأهداف المؤسسة وتوجهها.

هنالك عوامل هامة للرضا الوظيفي وهي⁽¹²⁾:

تتصل العوامل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة، بينما تتصل العوامل الثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب أخرى وهي⁽¹³⁾:

العوامل المتصلة مباشرة بالعمل.

كفاءة الأشراف المباشر.

الرضا عن العمل نفسه.

الاندماج مع الزملاء في العمل.

العوامل المتصلة بظروف أو جوانب أخرى⁽¹⁴⁾:

توفير الأهداف في التنظيم.

المكافأة الاقتصادية المنصفة.

الحالة الصحية والبدنية والذهنية.

يمكننا أن نعتبر الرضا عن العمل كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله. ويمكن تصوير العلاقة بين ما يسمى عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية⁽¹⁵⁾.

(الرضا العام = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ظروف العمل) كل تلك العوامل الفرعية مجتمعة تشكل درجة الرضا الوظيفي لدى الفرد في العمل.

العوامل المؤثرة علي الرضا الوظيفي

هنالك العديد من العوامل المؤثرة علي درجه الرضا الوظيفي والتي لا بد للإدارة من التركيز عليها لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، ومن أهم هذه العوامل ما يلي⁽¹⁶⁾:

1/ الأجور و الرواتب:

من المعروف أهمية الأجر كوسيلة أساسية وهامه لإشباع الحاجات والرغبات. سواء كانت مادييه أو اجتماعيه، ويعتبر الأجر مؤثر أساسي علي الرضا الوظيفي.

2/ محتوى العمل وتنوع المهام:

محتوي العمل، وما يتضمنه من مسئوليات وصلاحيات، ودرجه التنوع في المهام أهميه للفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله. وبذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل.

ج/ الحاجات الاجتماعية:

الإنسان بطبعه كائن اجتماعي، وقد فطر على العيش في جماعه. ولا يستطيع أن يعيش منعزلا عن الجماعة، لذلك تنمو لدى الفرد مجموعه من الحاجات الاجتماعية التي يسعى لإشباعها بإتباع أنماط سلوكيه معينه.

د/ الحاجة لتأكيد الذات:

ترتبط هذه الحاجة برغبة الفرد في تحقيق الصورة التي يتخيلها عن نفسه ويسعى لتحقيقها. وهذه الحاجات ترتبط ببعضها في تسلسل هرمي في قاعدته الحاجات الأساسية الفسيولوجية، وتليها الحاجات النفسية، ثم الحاجات الاجتماعية، ثم تأتي حاجات تأكيد الذات في قمة الهرم. وسوف نقوم بعرض شكل الهرم لأهميته في الدراسة، علي الشكل التالي⁽¹⁷⁾:

شكل (1/1) سلم الحاجات لماسلو



المصدر: بكرى الطيب موسي، مرجع سابق، ص 170
وفقا لسلم الحاجات أعلاه، فإن المنظمة عليها أن تستجيب لهذه الحاجات وفقا للجدول التالي:

(1/1) جدول يوضح استجابة الحاجات

الحاجة	الوسائل التحفيزية
الفسيولوجية	أنظمة الدفع والأجور وبرامج التغذية (إفطار، غداء) برامج وخدمات الإسكان
الأمان	خطط الفوائد والمزايا العينية، الرواتب التقاعدية، المعاش المناسب، برامج العناية بالأطفال
الاجتماعية	فترات الاستراحة، الفرق الرياضية، السفرات العائلية
احترام وتقديم الذات	الاستغلالية، المسئولية، مواقع قيادية، نوعية المكتب وتأسيسه

المصدر: إعداد الباحثة.

إن دراسة حاجات الأفراد وفق هرم ماسلو خطوة ضرورية حتى يمكن التعرف على أسباب سلوك الأفراد في بيئة العمل، والعمل على اختيار طرق التحفيز و الثناء التي تلائم حاجات الأفراد.

هـ / إمكانية الفرد ومعرفته بالعمل:

إن إناطة أعمال أو مهام تتناسب مع قدره أو معرفه العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك.

و/ فرص التطور والترقي المتاحة للفرد:

إن المنظمة التي تتيح لأفرادها فرص الترقية وفقا للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، بمعنى-حياديه وموضوعيه المنظمة وعدم التعامل بمنهج المحسوبية (الوساطات).

ز/ نمط القيادة:

توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنميته المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين، حيث يشعرون أنهم مركز اهتمام القائد.

ح/ الظروف المادية للعمل:

تؤثر ظروف العمل المادية من تهويه، وأضاءة، ورطوبة، وضوضاء على درجة تقبل العامل لبيئة العمل، وذلك فإن الظروف البيئية الجيدة، تؤدي إلى رضا الأفراد في بيئة العمل، بمعنى العوامل المادية وآليات أداء الأعمال وتقنيات الاتصال وغيره من معينات العمل، تؤثر و بشده علي رضا العامل، وبالتالي الأداء الكفاء.

ط/ عدالة العائد:

إن الفرد يقارن بين معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته (مهارات، قابلياته، خبراته، مستوى تعليمه.. الخ) مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم، وإن نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل ما يستلمه غيره يشعره بعدم العدالة، وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا. والذي قد يقود بدوره إلى الانسحاب الوظيفي (ترك العمل).⁽¹⁸⁾

الخطوات التي يمر بها العامل حتى ترك الوظيفة⁽¹⁹⁾:

الشعور بعدم الرضا عن الوظيفة.

التفكير في ترك العمل.

تقييم الفوائد عن الدراسة عن وظيفة جديدة وتكلفه ذلك.

الميل للبحث عن بدائل.

الدراسة عن بدائل.

تقييم البدائل.

مقارنه البدائل بالوظيفة الحالية.

النية لترك العمل أو البقاء.

الترك أو البقاء.

الانسحاب الوظيفي:

لقد عرف هولن huln الانسحاب الوظيفي بأنه «مجموعه من السلوكيات المؤدية إلى عدم رضا الأفراد عن العمل، إلى الدرجة التي تؤدي إلى تجنب والابتعاد عن موقف العمل»

وهناك أربعة مظاهر سلوكيه للانسحاب الوظيفي وهي:

- التغير السلوكي: behavior change
- الانسحاب المادي: physical whthdrawel
- الانسحاب النفسي: physhological whihdrawel
- المشاكل الصحية: health problems
- أداء العاملين

مفاهيم أساسية في أداء العاملين : مفهوم أداء العاملين:

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، والأداء الوظيفي يشير إلى محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة. وعلى الرغم من الاختلاف بين الباحثين في تعريف الأداء، إلا أن هناك عوامل تجمع هذه التعريفات وهي كما يلي⁽¹⁹⁾:

- أ- الموظف: وما يمتلكه من معارف ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.
 - ب- الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل.
 - ج- الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.
- ويعرف الأداء بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح.

عناصر ومحددات أداء العاملين:

قد حاولت مجموعة من علماء الإدارة إعداد نموذج لمحددات الأداء حيث قدم بورتر وزميله لولر نموذجاً يستند إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي (حصيلة الجهد المبذول، والخصائص الشخصية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي)، فالجهد المبذول في العمل يعكس درجة حماس الفرد وخبراته السابقة إما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فيتمثل في سلوكه الشخصي أثناء الأداء وتصورات انطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها دوره في المنظمة.⁽²⁰⁾

نظريات أداء العاملين:

نظرية الإدارة العملية:

يعتبر فردريك تايلور (F. Taylor) من أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية، وقد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجاً يقل عن طاقتهم الإنتاجية، كما وجد أنه ليس هنالك معيار واحد ومحدد للإنتاج والناتج اليومي المتوقع للعمال، وأنه ليس هنالك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج وقد ركزت هذه النظرية مجهودها على وسائل وطرق رفع الانتاجية، وتم ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، مبني على أساس دراسة الوقت والحركة، كما أوصت النظرية بضرورة تدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل.⁽²¹⁾

نظرية التقسيم الإداري:

من أبرز رواد هذه النظرية هنري فايول (H. Fayol) وتركزت هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية وتخفيض التكاليف وتبرز أيضاً هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من

أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض، لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية هي: نشاطات فنية - نشاطات تجارية - نشاطات مالية - نشاطات أمنية - نشاطات محاسبية - نشاطات إدارية. وقد ركز فايول في دراسة على الأنشطة الإدارية باعتباره أهم هذه الأنشطة، وقسمها إلى خمسة عناصر هي: التخطيط - التنظيم - التوجيه - التنسيق - الرقابة.

النظرية البيروقراطية:

تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس ويبر (Max Weber) كانت دراسته تدور في نطاق إهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم؟ ولماذا يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقاً للتعليمات التي تنساب إليهم؟ وقام بإيضاح الفرق بين القوة والمواصفات التي تمكن القائد من أن يدفع الأفراد العاملين الذين يعملون معه إلى طاعته فيما يصدره من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها، واهتم كذلك بتوضيح مفهوم السلطة التي تنساب من خلال المراكز التي توجد داخل تلك التنظيمات بحيث يقبل الأفراد العاملين طوعية واختيار على تنفيذها.

نظرية العلاقات الإنسانية:

تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة على حدا سواء، وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنساناً وجدياً وإنفعالياً أكثر منه رشيداً ومنطقياً.⁽²²⁾

نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز (Adams) على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة. ويقيس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف.

نظرية التوقع:

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها يكتور فروم (Vector Vroom) أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه. وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له مستوى الأداء، أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة الناتجة عن القيام بعمل معين، وتتمثل هذه العلاقة في المعادلة التالية⁽²³⁾:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} \times \text{احتمال تحقق العوائد}$$

طرق تقويم أداء العاملين: مفهوم تقويم أداء العاملين:

إن مضمون عملية تقويم الأداء يشير إلى الحصول على حقائق وبيانات محددة عن أداء العامل لعمله بحيث أنها تساعد على تحليل وفهم وتقدير لمستوى الأداء المنفذ وإعطائه قيمة معينة مقارنة مع ما هو مطلوب تنفيذه وكذلك فهم سلوك الفرد من خلال قيامه بعمله أي تقدير كفاءة الفرد الفنية والمالية لتنفيذ الواجبات والمهام التي يتضمنها عمله والتقويم يتم على مدى فترة زمنية محددة - ستة أشهر أو سنة.

كما تعددت تعاريف أداء العاملين:

كونه عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به⁽²⁴⁾. كما عرف بأنه العملية التي بواسطتها يتم تقويم إنجازات وسمات العاملين.⁽²⁵⁾

أهمية تقويم أداء العاملين⁽²⁶⁾:

إن تقويم الأداء باعتباره أحد الوظائف الأساسية لإدارة الأفراد، بدءاً باعتماد أساساً لأجل تحديد وتحليل وتقدير مستوى الإنجاز الفعلي للأفراد في فترة زمنية ماضية وبالتالي فهو يمثل أحد المدخلات لاتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد، ولكن مع تطور عمل إدارة الأفراد في منظمات الأعمال الحديثة، فإن دوره أخذ يتجه إلى توفير الوسائل التي تساعد المدراء وتسهل عملهم باتجاه توجيه وتطوير أداء الأفراد وفي وضع الخطط المستقبلية الكفيلة بتطوير وتحسين طرق أداء الأعمال، وكذلك تنمية مهارات الأفراد وقدراتهم بحيث تكون أكثر تلائماً مع النمو والتطور الحاصل في الوظيفة أو العمل على تحسين وتطوير العلاقات بين الأفراد العاملين من جهة ورؤسائهم من جهة أخرى.

أهداف أداء العاملين⁽²⁷⁾:

اختيار الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال وبما يتناسب ومؤهلاتهم وتوزيعهم العمل عليهم بما يتناسب وقدراتهم ومهاراتهم.
توفير أسس موضوعية وعلمية لترقية الأفراد.
تحسين مستويات الأداء من قبل الأفراد وترشيدهم لما فيه خدمة لمصالحهم ومصالح المنظمة، وتحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية.
مساعدة المشرفين المباشرين على ملاحظة المرؤسين ومراقبة أدائهم بشكل دقيق.
اكتشاف الأفراد العاملين المؤهلين من غيرهم لأشغال المناصب القيادية في المنظمة.
دفع درجة الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين.
يكشف للإدارة العليا عن مواقع القوة والخلل في أقسام المنظمة المختلفة وبالتالي يساعد في عملية إعادة التنظيم عن قيام الإدارة بها.
يساعد إدارة الأفراد على تقويم برامجها المختلفة.

خطوات عملية تقويم أداء العاملين⁽²⁸⁾:

تقويم وفق أسس موضوعية عادلة.
مناقشة التحديد السابق لما يجب أن يؤدي وكل ما يضمنه من معايير ومعدلات أداء مع الأفراد الذين سيؤدون العمل.
متابعة المدير أو المشرف المباشر للفرد المكلف بأداء العمل.
بعد القيام بتنفيذ العمل من قبل الفرد المكلف به، فإن الإدارة أو المشرف المباشر يقوم بمقارنة المعايير المحددة آنفاً لمستويات الأداء مع الأداء الفعلي المنفذ.
على ضوء مستوى الأداء الفعلي والتقويم الذي جرى، تجري مناقشة مع الفرد ذاته بهدف إطلاعها على المستوى الحقيقي لأدائه وتوجيهه باتجاه تحسين معدلات أدائه.
اتخاذ الإجراء المناسب، والذي بالتأكيد سيكون مستنداً إلى المستوى الحقيقي للأداء الفعلي وإلى المناقشة التي ورد ذكرها آنفاً ومن الضروري أن يكون هذا الإجراء عملياً وموضوعياً بعيداً عن التأثيرات الجانبية الأخرى.

طرق تقويم أداء العاملين

أولاً: الطرق التقليدية:

- طريقة التقويم ببحث الصفات أو الخصائص.
- طريقة الترتيب.
- طريقة المقارنة الزوجية بين العاملين.
- طريقة التوزيع الإجباري.
- ثانياً: الطرق الحديثة⁽²⁹⁾:
- طريقة الاختيار الإجباري.
- طريقة الأحداث الجوهرية أو المهمة.
- طريقة الإدارة بالأهداف.
- طريقة التقدير الجماعي.
- طريقة الدراسة الميداني.
- استراتيجيات قياس أداء العاملين

العلاقة بين عملية التخطيط الإستراتيجي وقياس الأداء أصبحت عملية مهمة في كل مستويات المنظمة. فالمنظمات بدأت في تطوير نظم الأداء وأصبحت الرؤية والإستراتيجية تعكس المقاييس المالية وغير المالية في كل مستويات المنظمة.⁽³⁰⁾ وعموماً يمكن القول أن إستراتيجية قياس الأداء الكمي من القضايا المهمة والملحة التي اهتمت بها المنظمات، وخاصة في ظل عدم الاستقرار في البيئة التي تعمل بها المنظمات العامة هذه الأيام. كما ترجع أهمية إستراتيجية قياس الأداء الكمي إلى التغير في دور الدولة والاتجاه إلى توسيع قاعدة المشاركة والتمكين والتوجه نحو تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة مثل الشفافية والمساءلة، فهذه المفاهيم من الصعب تطبيقها في ظل

النظم التقليدية التي تعتمد في عملية القياس على عدد الخدمات التي تقدمها المنظمات للجمهور. تعريف استراتيجية قياس الأداء والمكونات المرتبطة به:

عبارة عن آلية لتقييم مدى تقدم المنظمة تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا التقدم يتم تحديده من خلال نظام قياس الأداء، ويعبر عنه في شكل الزيادة في مستويات الإنتاجية. وتعرف الإنتاجية بأنها تحقيق الأهداف. ويعرف قياس الأداء (PM) Performance Measurement بأنه عملية اكتشاف وتحسين تلك الأنشطة التي تؤثر على ربحية المنظمة، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات ترتبط بأداء المنظمة في الماضي والمستقبل بهدف تقييم مدى تحقيق المنظمة لأهدافها المحددة في الوقت الحاضر.⁽³¹⁾ والمدخل الرئيسي لتطوير فعالية المقاييس هو تحديد العناصر التي تساعد بشكل مباشر في تحقيق النتائج المرغوبة وتوصيلها إلى الأفراد المناسبين في الوقت المناسب. إذا ما الذي يجب على المنظمة أن تقيسه؟، يجب على المنظمة أن تبدأ باختيار المقاييس التي تصف وتعكس الأهداف الإستراتيجية، وتعبر عن النتائج، وتركز على المخرجات.

مؤشرات قياس الأداء :: Performance Indicators

تعتبر مؤشرات قياس الأداء الأساسية هي وسائل لقياس الأداء أو التقدم تجاه تحقيق الأهداف العلمية للمنظمة أو الوحدة، وحينما ترتبط هذه المقاييس بإستراتيجية وعوامل مفهومة، فإن هذه المؤشرات تساعد المنظمة أو أي وحدة فيها أو حتى عملاءها الخارجيين (المستثمرون والموردون والمجتمع) على تفهم أهداف المنظمة وكيفية تحقيقها بشكل جيد. كما يسمح قياس الأداء للمنظمة بتحديد طريقة عملية لتوصيف ما يعتبر أداءً مناسباً، وما هو ليس كذلك. وباستعمال هذا التعريف المحدد للنجاح، يستطيع المديرون مكافأة موظفيهم والتعلم من الممارسات الجيدة المطبقة في منظمة الأعمال.⁽³²⁾

اختيار مؤشرات القياس:

تبدأ عملية اختيار المقاييس من خلال قائمة شاملة لمؤشرات النتائج الممكنة. وتشير الأدبيات والتقارير والأفكار التي يطرحها أصحاب المصلحة (المستفيدون) أن هناك سبعة عناصر ضرورية يجب توافرها في مؤشر القياس وهي:

- أن يكون المقياس ذا معنى ويحقق الأهداف التي تسعى المنظمة للوصول إليها.
- ارتباط المقياس بالعمليات التي تقوم بها المنظمة.
- تجنب الإفراط في استخدام المقاييس.
- توفير مؤشرات تتعلق بالمستقبل لتحديد النتائج السلبية التي يمكن أن تحدث فيما بعد.
- تحديد الممارسات الإدارية الفعالة.
- توفير البيانات الفنية الحقيقية.
- تخفيض حجم البيانات التي يتم جمعها.

ومن أهم الاستراتيجيات التي تضعها المنظمة في أولوياتها ولتحقيق أهداف هي استراتيجية التدريب.

مفهوم استراتيجية التدريب

إن المدخل الاستراتيجي لإدارة التدريب يقوم على إجراء تحليل للفرص والتهديدات في بيئة المنظمة الخارجية وعواملها المختلفة والمتغيرة سواء الاقتصادية أو السياسية أو التكنولوجية أو الاجتماعية، وكذلك تحديد نقاط القوة والضعف في بيئة المنظمة الداخلية سواء العوامل البشرية أو المادية أو المعلوماتية.

يتضمن المدخل الاستراتيجي لوظيفة التدريب خمسة ركائز أساسية وهي⁽³³⁾:

- 1- الاعتراف بأهمية تأثير البيئة الخارجية.
- 2- الاعتراف بأهمية المنافسة والطبيعة الحركية لسوق الموارد البشرية.
- 3- التركيز على تحقيق رسالة المنظمة في الأمد الطويل.
- 4- التركيز على وضع الأهداف وصناعة القرارات الكفيلة بتحقيقها.
- 5- تحقيق التكامل مع الاستراتيجية العامة للمنظمة وبقية الاستراتيجيات الوظيفية⁽³⁴⁾.

أهمية التدريب وفوائده:

تكمُن أهمية وفوائد التدريب في ثلاثة جوانب رئيسية وهي⁽³⁵⁾:

- أ. زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وانسياب العمل، وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة.
 - ب. يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي.
 - ج. يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية.
- كما أن التدريب كمدخل للتربية المستمرة، يعمل على⁽³⁶⁾:
- تعديل وتغيير القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم التي يتم التوصل إليها، وتعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين والتي تكون مشابهة لمنظومة القيم السائدة في المنظمة.

الدراسة الميدانية والتطبيقية:

يتناول هذا الفصل نبذة تاريخية وتعريفية عن شركة جباد لتصنيع وتسويق السيارات، الهيكل التنظيمي للشركة، الشركات التابعة لشركة جباد شركة جباد لتصنيع وتسويق السيارات:

أنشئت شركة جباد لتصنيع وتسويق السيارات وفقا لقانون الشركات لعام 1925م في العام 1997م ضمن مجمع جباد الصناعي براس مال قدره (13 مليار دينار سوداني بالعملة القديمة)،

شراكة بين شركة سميت الهندسية المحدودة بنسبة 76 % وهيئة التصنيع الحربي بنسبة 24 % ، واختير موقع المدينة بمنطقة جباد الثورة الشقيلة موج الدرب بولاية الجزيرة علي بعد 40 كلم جنوب الخرطوم. اكتملت المدينة الصناعية في ديسمبر 2000م وتم افتتاحها في عام 2001.⁽³⁷⁾

أهداف الشركة:

- يمكن ذكر بعض الأهداف التي أنشئت من أجلها شركة جباد علي النحو التالي⁽³⁸⁾:
- توطين صناعة السيارات في السودان والصناعات المغذية لها ودعم صناعة النقل في السودان.
 - توفير احتياجات مرافق الدولة المختلفة من المتحركات.
 - سد احتياجات المشاريع الزراعية القومية والولائية من الجرارات والمعدات الزراعية.
 - دعم إيرادات الدخل القومي للدولة بتحصيلها لرسوم الانتاج والجمارك ورسوم القيمة المضافة علي المنتجات التي تنتجها.

يتكون مجمع جباد الصناعي من قطاعين هما⁽³⁹⁾:

أولاً: قطاع المتحركات.

ثانياً: قطاع المعادن.

رسالة الشركة:

تتمثل رسالة الشركة في: تصنيع وتجميع كافة أنواع السيارات والمحركات بتقنية عالية وحديثة، ونوعية متميزة وتكلفة حقيقية دفعا لبرامج التنمية وصناعة النقل في البلاد وانطلاقا نحو مجتمع أفضل وذلك بالاعتماد علي إدارة مقتدرة وعمالة مهنية مؤهلة لترتقي بالشركة لتظل ناجحة ومحقة للربحية و منافسة في محيطها.⁽⁴⁰⁾

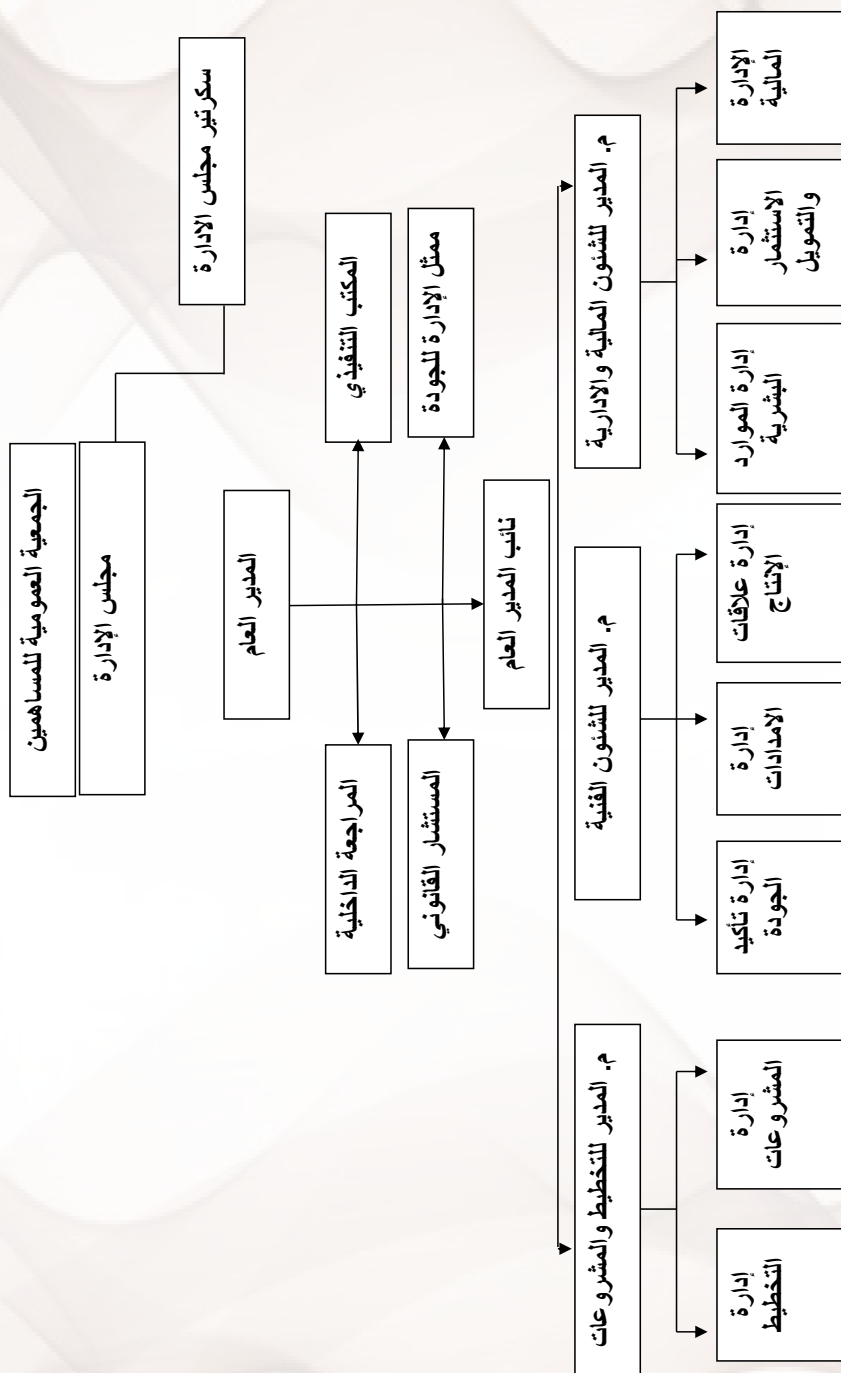
انجازات الشركة:

حققت شركة جباد انجازات كثيرة وعديدة في مجال الصناعة، ويمكن ذكر بعضها على النحو التالي: أدخلت معدات زراعية جديدة لجورة الانتاج مثل⁽⁴¹⁾: الزراعة الميكانيكية، الرشاش الحقلي، الزراعة الهوائية، الحاصدات. ساهمت الشركة في خلق علاقات تجارية مع بعض الدول مثل كوريا واليابان. ساهمت علي نقلة نوعية جديدة من التكنولوجيا للبلاد. اتاحت فرص جديدة وحقيقية للتوظيف والتدريب للعاملين بفئاتهم المختلفة.

الهيكل الاداري للشركة:

اتسم الهيكل بالمرونة والحداثة واعتماد النظم والتجارب الناجحة. تحقيقا لهذه الأهداف اعتمدت الشركة الهيكل التنظيمي التالي⁽⁴²⁾

الشكل (١/٣) الهيكل الإداري العام لشركة جيايد ٢٠٠٥م



المصدر: التقرير السنوي لشركة جيايد لصناعة وتسويق السيارات والشاحنات المحدودة للعام ٢٠٠٥م، ص ١٢، ١٣.

طرق وإجراءات تحليل الدراسة الميدانية:

يشتمل هذا المبحث على الخطوات والإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة الميدانية، ويشمل ذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته، وطريقة اعداد أداتها، والمعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج.

مجتمع الدراسة :

حددت الباحث مجتمع الدراسة كمصدر للحصول على البيانات ويعني جميع المفردات التي تسعى الباحث أن يُعمم عليها نتائج مشكلة الدراسة، ويتمثل مجتمع الدراسة في عدد من مدراء الإدارات والموظفين شركة جيااد وتم تقدير عينة بعدد (25) فرداً.

عينة الدراسة :

قام الباحث باختيار عينة الدراسة بحيث تشمل الأطراف المعنية والمهتمة بموضوع الدراسة وبما يتوافر لها من الخبرة العلمية والعملية، تم تحليل العينة عبر برنامج «Spss» الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (من خلال عينة طبقية عشوائية). عليه قام الباحث بتوزيع عدد (25) استمارة استبيان على الفئات المستهدفة المطلوبة تم استردادها كاملة بنسبة (100 %).

أداة الدراسة:

أداة الدراسة عبارة عن الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة. وقد اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الدراسة وأحتوى الاستبيان على قسمين رئيسين:

القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي على بيانات حول: النوع، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية.

القسم الثاني: تضمن عبارات الاستبيان على عدد (12) عبارة تُحلل وفق مقياس ليكرت المتدرج وتم توزيع هذه العبارات على فرضيات الدراسة.

اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة الدراسة، نسبة لأن للاستبيان مزايا منها:

- يمكن تطبيقه للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد.
- قلة تكلفته وسهولة تطبيقه، وسهولة وضع عباراته وترسيم ألفاظه.
- يوفر وقت للمستجيب ويعطيه فرصة التفكير.
- يشعر المجيبون بالحرية في التعبير عن آراء يخشون عدم موافقة الآخرين عليها.
- اختبار صحة الفرضيات:

يتناول هذا القسم فرضيات الدراسة ، ويحتوى على عدد (12) عبارة لمجموع العبارات، طُلب من أفراد العينة أن يحددوا استجابتهم على ما تصفه كل عبارة وفق ليكرت (أوافق، لا رأي، لا أوافق). واشتملت هذه البيانات الأساسية والتي تمثل جوهر الدراسة ، وتتكون من الفرضيات التي يدور حولها محاور الدراسة وتتكون من: المحور الأول: الأجور والمحور الثاني: الحوافز والمحور الثالث: بيئة العمل والمحور الرابع: أداء العاملين.

للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من محاورها سيتم حساب الوسيط لكل عبارة من عبارات الاستبيان والتي تبين آراء عينة الدراسة بخصوص (أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين)، حيث تم إعطاء الدرجة (3) كوزن لكل إجابة «أوافق»، والدرجة (2) كوزن لكل إجابة «لا رأي»، والدرجة (1) كوزن لكل إجابة «لا أوافق»، إن كل ما سبق ذكره وحسب متطلبات التحليل الإحصائي هو تحويل المتغيرات الاسمية إلى متغيرات كمية، وبعد ذلك سيتم استخدام اختبار مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل فرضية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من محاورها، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: الأشكال البيانية والتوزيع التكراري للإجابات والنسب المئوية. الوسيط وقيمة (ت) المحسوبة. الانحراف المعياري و الوسط الحسابي والمتوسط.

وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Sciences Social for Package Statistical، كما تمت الاستعانة بالبرنامج Excel لتنفيذ الأشكال البيانية المطلوبة في الدراسة.

تحليل بيانات الدراسة الأساسية:

يشتمل هذا القسم على تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من مناقشة فروض الدراسة وذلك وفقاً للخطوات التالية: التوزيع التكراري النسبي لإجابات الوحدات المبحوثة على عبارات الدراسة وذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية لإجابات أفراد العينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة. من خلال تلخيص إجابات أفراد العينة على جميع محاور الدراسة في جداول توضح قيم ونسب كل عبارة على المقاس المستخدم لتوضيح أهم المميزات الأساسية لاتجاهات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة المختلفة.

أولاً: البيانات الشخصية:

يتناول هذا القسم البيانات الشخصية لأفراد العينة وتتكون من: النوع، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية.

توزيع المبحوثين حسب النوع:

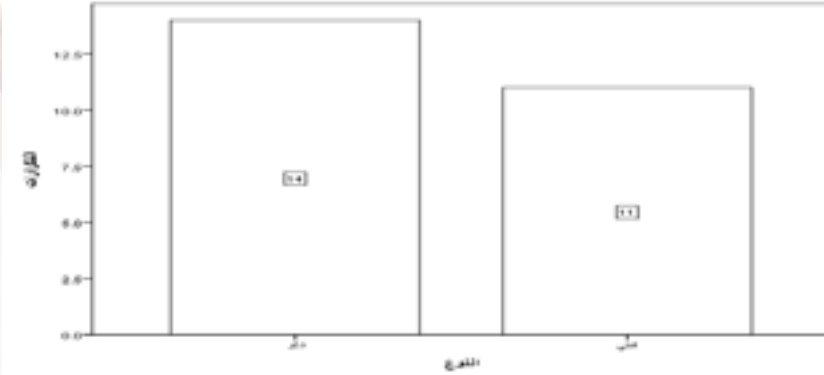
تم استفسار المبحوثين عن النوع وكانت (ذكر، انثي)، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في الجدول

التوزيع التكراري وفق متغير النوع

النسبة	التكرار	
56.0	14	ذكر
44.0	11	انثي
% 100	25	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

النوع

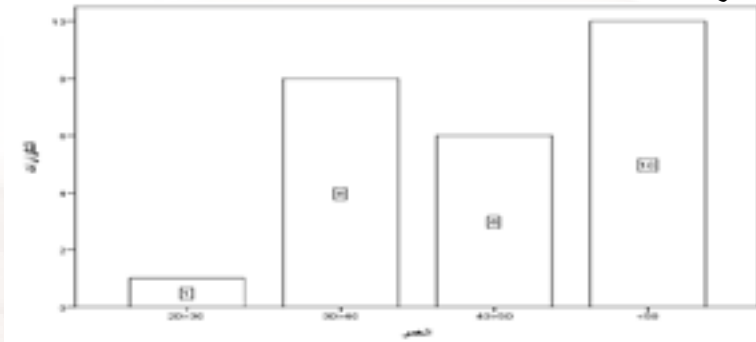


المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م
يتبين من الجدول والشكل أعلاه أن أفراد عينة الدراسة من (الذكور) بنسبة (56 %) و (الإناث) بنسبة (44 %) عليه ومما سبق يتبين أن فئة (الذكور) هم الفئة الأغلب حيث بلغت نسبتهم 56 % من العينة الكلية، مما يدل على أن البنك يهتم بتعيين الذكور بنسبة تفوق الإناث وقد يرجع ذلك لتطبيق لسياسة الشركة وضغوط العمل.
توزيع المبحوثين حسب العمر:
تم استفسار المبحوثين عن العمر وكانت (20) وأقل من 30 سنة، 30 وأقل من 40 سنة، 40 وأقل من 50 سنة، 50 سنة فأكثر، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في الجدول التوزيع التكراري وفق متغير العمر بالسنوات

النسبة	التكرار	
4.0	1	20 وأقل من 30 سنة
32.0	8	30 وأقل من 40 سنة
24.0	6	40 وأقل من 50 سنة
40.0	10	50 سنة فأكثر
% 100	25	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

العمر بالسنوات



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

يتبين من الجدول والشكل أعلاه أن أفراد عينة الدراسة من كان عمرهم (20) أقل من 30 سنة) بنسبة (4 %) ثم الذين أعمارهم (30) وأقل من 40 سنة) بنسبة (32 %) و (40) وأقل من 50 سنة) بنسبة (24 %) والأعمار (50 سنة فأكثر) بنسبة (40 %)، مما سبق تبين أن الفئة العمرية من (50 سنة فأكثر) هي الأكثر بنسبة 40 % من العينة الكلية، عليه تبين أن العاملين في الشركة يتميزون بالخبرة والكفاءة العالية.

توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي:

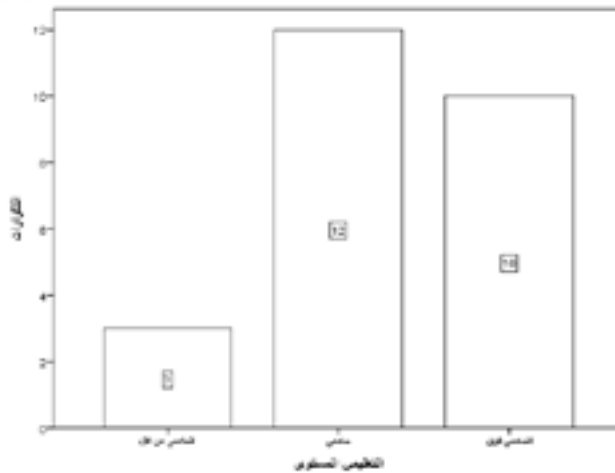
تم استفسار المبحوثين عن المستوى التعليمي وكانت (أقل من الجامعي ، جامعي، فوق الجامعي)، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في الجدول

التوزيع التكراري وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	
12.0	3	ثانوي
48.0	12	جامعي
40.0	10	فوق الجامعي
% 100	25	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

يتبين من الجدول والشكل أعلاه أن أفراد عينة الدراسة هم من حملت شهادة (ثانوي) بنسبة (12 %) و(جامعي) بنسبة (48 %) و حملت الشهادات (فوق الجامعي) بنسبة (40 %) من العينة، مما سبق تبين أن حملت الشهادات الجامعية هم الأكثر بنسبة 48 % من العينة الكلية، مما يدل على وجود مؤهلات علمية جيدة وفعالة ضمن أفراد عينة الدراسة بالشركة.

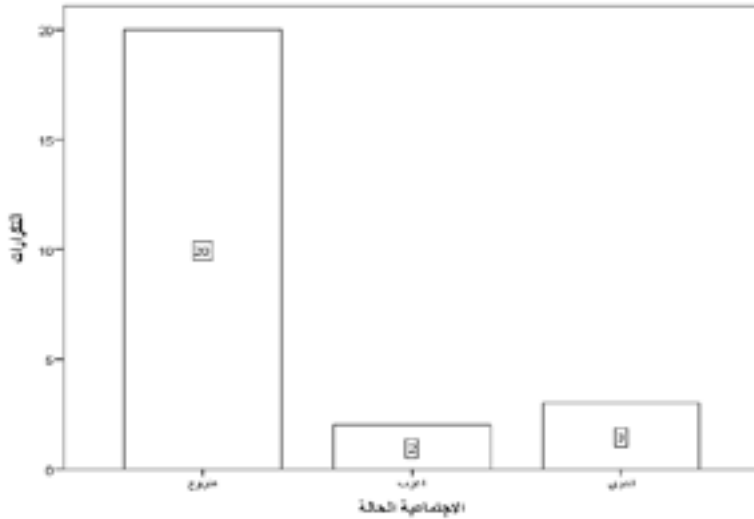
توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية:

تم استفسار المبحوثين عن الحالة الاجتماعية الذي اشتمل (متزوج، أعزب، أخرى)، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في الجدول

التوزيع التكراري وفق متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	
80.0	20	متزوج
8.0	2	غير متزوج
12.0	3	أخرى
% 100	25	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م
الدرجة الوظيفية



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

يتبين من الجدول والشكل أعلاه أن أفراد عينة الدراسة (متزوج) بنسبة (80 %)، وتضمنت العينة نسبة (8 %) لـ (غير متزوج) و(أخرى) بنسبة (12 %) من البيانات السابقة اتضح أن المتزوجين هم الفئة الأكثر إذ بلغت نسبتهم (80 %) من العينة الكلية مما يدل على الاستقرار الأسري بين أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

للتحقق من صحة هذه الفرضية، ينبغي معرفة اتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل عبارة من العبارات المتعلقة بالمحور الأول، ويتم حساب الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة ومن ثم على العبارات مجتمعة، والوسيط هو أحد مقاييس النزعة المركزية الذي يستخدم لوصف الظاهرة والذي يمثل الإجابة التي تتوسط جميع الإجابات بعد ترتيب الإجابات تصاعدياً أو تنازلياً.

عرض ومناقشة نتائج المحور الأول الأجور:

تم استفسار المبحوثين حسب العبارة أعلاه من حيث وموافقتهم، ومحايدهم، وعدم موافقتهم، على ما جاء فيها، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في الجدول التوزيع التكراري للعبارة المحور الأول الأجور

درجة الموافقة						العبارات
لا أوافق		لا رأي		أوافق		
%	ت	%	ت	%	ت	
-	-	-	-	100	25	(1) العاملين بالمنشأة راضون عن ما يتقاضون من رواتب
-	-	4	1	96	24	(2) تنتهج إدارة المنشأة اساليب وطرق تعمل على رضا العاملين
4	1	8	2	88	22	(3) تهتم إدارة المنشأة بعامل الرضا الوظيفي للعاملين لتحقيق اهداف المنشأة

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

يتبين من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة كانت إجاباتهم كما هو موضح أدناه:

العبارة الأولى: الموافقون بنسبة (100 %) ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (100 %) على إن العاملين بالشركة راضون عن ما يتقاضون من رواتب.

العبارة الثانية: الموافقون بنسبة (96 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (4 %) ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (96 %) على إن إدارة الشركة تنتهج أساليب وطرق تعمل على رضا العاملين.

العبارة الثالثة: الموافقون بنسبة (88 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (8 %) وغير الموافقين بنسبة (4 %). ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (88 %) على أن إدارة الشركة تهتم بعامل الرضا الوظيفي للعاملين لتحقيق أهداف الشركة.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني الحوافز:

تم استفسار المبحوثين حسب العبارة أعلاه من حيث وموافقتهم، ومحايدهم، وعدم موافقتهم، على ما جاء فيها، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في التوزيع التكراري للعبارة المحور الثاني الحوافز

درجة الموافقة						العبارات
لا أوافق		لا رأي		أوافق		
%	ت	%	ت	%	ت	
-	-	-	-	100	25	(1) الحوافز التي تعطيها الإدارة للعاملين تساعد على زيادة الأداء
4	1	8	2	88	22	(2) الحوافز المادية هي أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة
8	2	8	2	84	21	(3) توجد كثير من الحوافز المادية لدى العاملين

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

يتبين من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة كانت إجاباتهم كما هو وموضح أدناه:
العبارة الأولى: الموافقون بنسبة (100 %) ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (100 %) على إن الحوافز التي تعطيها الإدارة للعاملين تساعد على زيادة الأداء.

العبارة الثانية: الموافقون بنسبة (88 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (8 %) وغير الموافقين بنسبة (4 %)، ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (88 %) على أن الحوافز المادية هي أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة.
العبارة الثالثة: الموافقون بنسبة (84 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (8 %) وغير الموافقين بنسبة (8 %)، ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (84 %) على أنه توجد كثير من الحوافز المادية لدى العاملين.
 عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث بيئة العمل:

تم استفسار المبحوثين حسب العبارة أعلاه من حيث موافقتهم، ومحايدتهم، وعدم موافقتهم، على ما جاء فيها، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في التوزيع التكراري للعبارة المحور الثالث بيئة العمل

درجة الموافقة						العبارات
لا أوافق		لا رأي		أوافق		
%	ت	%	ت	%	ت	
-	-	12	3	88	22	(1) بيئة العمل الداخلية موافقة وموضوعة حسب أداء المنشأة
-	-	12	3	88	22	(2) تساعد طرق واساليب العمل المتبعة بالشركة على انجاز العمل وتحقيق الأهداف بفعالية
4	1	-	-	96	24	(3) يتم اشراك العاملين في اتخاذ القرار بالشركة مما يساهم في تحقيق الأهداف بصورة فعالة

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

يتبين من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة كانت إجاباتهم كما هو وموضح أدناه:
العبارة الأولى: الموافقون بنسبة (88 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (12 %) ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (88 %) على أن بيئة العمل الداخلية موافقة وموضوعة حسب أداء الشركة.
العبارة الثانية: الموافقون بنسبة (88 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (12 %) ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون فيما جاء بالعبارة بنسبة (88 %) على أن طرق واساليب العمل المتبعة بالشركة تساعد على انجاز العمل وتحقيق الأهداف بفعالية.
العبارة الثالثة: الموافقون بنسبة (96 %) وغير الموافقين بنسبة (4 %)، ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (96 %) من أنه يتم اشراك

العاملين في اتخاذ القرار بالشركة مما يسهم في تحقيق الأهداف بصورة فعالة.

عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع أداء العاملين:

تم استفسار المبحوثين حسب العبارة أعلاه من حيث وموافقته، ومحايديتهم، وعدم موافقتهم، على ما جاء فيها، وكانت إجابة المبحوثين كما هو موضح في التوزيع التكراري للعبارة المحور الرابع أداء العاملين

درجة الموافقة						العبارات
لا أوافق		لا رأي		أوافق		
%	ت	%	ت	%	ت	
8	2	8	2	84	21	(1) يمكن القول أن أداء العاملين بالشركة مرتفع
16	4	16	4	68	17	(2) اهتمت الشركة بتوفير الجو للملائم للعاملين لداء مهامهم
8	2	12	3	80	20	(3) هنالك طرق متبعة لقياس الأداء بالشركة

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2021م

يتبين من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة كانت إجاباتهم كما هو موضح أدناه:

العبارة الأولى: الموافقون بنسبة (84 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (8 %) وغير الموافقين بنسبة (8 %)، ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (84 %) على أنه يمكن القول أن أداء العاملين بالشركة مرتفع.

العبارة الثانية: الموافقون بنسبة (68 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (16 %) وغير الموافقين بنسبة (16 %)، ومما سبق يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (68 %) على أن الشركة تهتم بتوفير الجو للملائم للعاملين لداء مهامهم.

العبارة الثالثة: الموافقون بنسبة (80 %) والذين لا رأي لهم بنسبة (12 %) وغير الموافقين بنسبة (8 %)، ومما سبق يتضح أن أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (80 %) من العينة على أن هنالك طرق متبعة لقياس الأداء بالشركة.

عرض ومناقشة نتائج الربط بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين:

تنص هذا المحور الربط بين المتغير المستقل والتابع من خلال ما هو موضح في الجدول أدناه للربط بين الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان، إن النتائج أدناه لا تعني أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على ذلك، حيث أنه وكما ورد في الجداول السابقة أن هناك أفراداً محايدين أو غير موافقين على ذلك، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات المحاور.

نتائج الوسيط والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان

الجدول (9/3) نتائج الوسيط والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان

العبارات	الوسيط	متوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية
العاملين بالمنشأة راضون عن ما يتقاضون من رواتب	1	6	1.20	.408	14.697	9.000 ^a	1	.003
تنتهج إدارة المنشأة أساليب وطرق تعمل على رضا العاملين	1		1.40	.577	12.124	13.520 ^b	2	.001
تهتم إدارة المنشأة بعامل الرضا الوظيفي للعاملين لتحقيق أهداف المنشأة	2		1.72	.792	10.864	14.520 ^c	3	.002
الحوافز التي تعطىها الإدارة للعاملين تساعد على زيادة الأداء	1		1.24	.436	14.224	6.760 ^a	1	.009
الحوافز المادية هي أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة	1		1.60	.816	9.798	17.400 ^c	3	.001
توجد كثير من الحوافز المادية لدى العاملين	1		1.76	1.052	8.365	22.800 ^d	4	.000
بيئة العمل الداخلية موافقة وموضوعة حسب أداء المنشأة	1		1.56	.712	10.958	7.280 ^b	2	.026
تساعد طرق واساليب العمل المتبعة بالشركة على انجاز العمل وتحقيق الأهداف بفعالية	2		1.64	.700	11.714	5.360 ^b	2	.069
يتم اشراك العاملين في اتخاذ القرار بالشركة مما يساهم في تحقيق الأهداف بصورة فعالة	1		1.52	.714	10.642	10.640 ^b	2	.005
يمكن القول أن أداء العاملين بالشركة مرتفع	1		1.64	.952	8.612	18.040 ^c	3	.000
اهتمت الشركة بتوفير الجو الملائم للعاملين لداء مهامهم	2		2.28	1.208	9.435	9.600 ^d	4	.048
هنالك طرق متبعة لقياس الأداء بالشركة	2		1.92	1.038	9.252	17.200 ^d	4	.002
القيمة الكلية		1.9	0.783	10.89	330.100 ^a	.00	4	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 1202م

الجدول أعلاه يبين ومن خلال الجزء الخاص باختبار المحاور ككل: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد العينة ومتوسط المقياس لصالح أفراد العينة حيث بلغ متوسط أفراد العينة (9.1) بينما متوسط المحاور (6) حيث أكدت قيمة (ت) والتي بلغت (98.01) ذلك الفرق حيث كان دالاً إحصائياً أمام مستوى معنوية (50.0) لصالح أفراد العينة، كما أن قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة على ما جاء بجميع عبارات الاستبيان (a001.033) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة (1 %) وبالبالغة (82.31)، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (1 %) بين الإجابات ولصالح الإجابات الموافقة على ما جاء بجميع عبارات المحاور. وهذا يعني أن معظمهم أجابوا على عبارات المحاور بالموافقة، مما تقدم نستنتج أن عبارات محاور الدراسة الخمس والتي كانت عن عبارات تخص العلاقة بين: «الرضا الوظيفي وأداء العاملين» قد تحققت.

الخاتمة:

إن معرفه أثر الرضا الوظيفي على تقييم أداء العاملين، وأن توفير المناخ المناسب ومط حياه العمل الجيدة، وتحقيق الرضا الوظيفي بإبعاده النفسية والاجتماعية والمادية تمثل مسؤولية أخلاقية ومهنية تتحملها إدارة المنظمات. فبنجاح هذه الإدارات في تحقيق هذه المسؤولية، تستطيع إطلاق طاقات العاملين لتحقيق هدف زيادة وكفاءة الإنتاجية، والتعرف على مكونات وعناصر ومسببات الرضا الوظيفي وأثر ذلك على الأداء وتقييمه. وأثبتت الدراسة وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وأن غياب عنصر الرضا الوظيفي يؤدي إلى تدنى الإنتاجية، لما له أهمية في مساعدة الإدارة العليا في تحقيق الأهداف المنشودة.

النتائج:

انتهى الباحث من دراسته التحليلية لبيانات الاستبيان وزيارته الميدانية حيث استخلص بعض النتائج على حسب أعلى نسب قد تحققت من آراء المبحوثين وكان ذلك كما يلي:

1. موافقون على ما جاء بالعبرة بنسبة (001 %) على إن العاملين بالشركة راضون عن ما يتقاضون من رواتب.
2. موافقون على ما جاء بالعبرة بنسبة (69 %) على إن إدارة الشركة تنتهج اساليب وطرق تعمل على رضا العاملين.
3. موافقون على ما جاء بالعبرة بنسبة (88 %) على أن إدارة الشركة تهتم بعامل الرضا الوظيفي للعاملين لتحقيق اهداف الشركة.
4. موافقون على ما جاء بالعبرة بنسبة (001 %) على إن الحوافز التي تعطيها الإدارة للعاملين تساعد على زيادة الأداء.
5. موافقون على ما جاء بالعبرة بنسبة (88 %) على أن الحوافز المادية هي أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة.

6. موافقون على ما جاء بالعبارة بنسبة (69 %) من أنه يتم اشراك العاملين في اتخاذ القرار بالشركة مما يسهم في تحقيق الأهداف بصورة فعالة.

التوصيات:

ومن خلال النتائج السابقة أوصي الباحث بعدد من التوصيات منها:

1. يجب على إدارة الشركة العمل على تطوير طرق قياس الأداء.
2. ضرورة زيادة فعالية اداء العاملين بالشركة.
3. يجب العمل على الشركة أن تهتم بتوفير الجو الملائم للعاملين لداء مهامهم.
4. يجب زيادة الاهتمام بالطرق والأساليب المتبعة بالشركة لمساعدتها على إنجاز العمل وتحقيق الأهداف بفعالية.
5. الاهتمام بالعاملين من جميع النواحي العملية والعلمية وتدريبهم على أعلى مستوى حتى يتثنى للإدارة البنك استغلالهم بالشكل الأمثل.
6. ضرورة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية للشركة وجعلها أكثر فاعلية وموضوعية.
7. ضرورة زيادة الاهتمام بالحوافز المادية التي تقدم للعاملين.

المصادر والمراجع:

- (1) التهامي خلف الله، بحث بعنوان الحوافز في الخدمة العامة وأثرها في العملية الإنتاجية، دراسة تطبيقية على مركز المعامل والبحوث البيطرية في الفترة من 2000-2004م، مقدمة لكلية الدراسات العليا جامعة الخرطوم للحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة.
- (2) اسماء عثمان محمد الأمين (اثر الحوافز على أداء العاملين)، بالتطبيق على بنك تنمية الصادرات بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس، جامعة العلوم والتقانة دراسة غير منشورة، 2012م.
- (3) دراسة مقدمة من منصور هاشم أحمد، بحث بعنوان أثر الرضا الوظيفي على كفاءة وفعالية المنشأة عقيل دراسة تطبيقية على (محطة كهرباء قري) مقدمه إلي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2007م.
- (4) حسين إسماعيل رداد محمد، اثر الحوافز المالية علي جوده الخدمات، رسالة ماجستير غير منشوره (كلية الدراسات العليا جامعه الزعيم الأزهرى 2010)، ص19
- (5) حسين إسماعيل رداد محمد، مرجع سابق، ص22
- (6) جواد العنان، نظام الحوافز في الجهاز المصرفي، ط1(بيروت: منشورات اتحاد المصارف العربية، 1986)، ص78
- (7) صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، ط2 (القاهرة: الدار الجامعية، 2004)، ص171
- (8) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط1(عمان: دار وائل للنشر، 2003)، ص175
- (9) مقالة منشورة، يوسف القبلان، (مؤسسة اليمامة الصحفية: إدارة الإعلام الإلكتروني، الرياض، 1998-2010)www.google.com
- (10) صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع السابق، ص176-177.
- (11) مها سراج الدين، رسالة ماجستير، بعنوان: أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين، جامعية الزعيم الأزهرى، 2010، ص ص63-64.
- (12) المرجع نفسه ، ص85.
- (13) www. Albawaba.com .
- (14) www. Albawaba.com.
- (15) صلاح الدين محمد عبد الباقي، الرضا الوظيفي في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية: 2004م، ص35.
- (16) سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص176.
- (17) بكرى الطيب موسي، ادارة الافراد، ط1(الخرطوم: مطبعة جي تاون، 2004)، ص169.
- (18) سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص178
- (19) عائشة خطاب وآخرون، العلوم السلوكية، ط1(القاهرة: دار قباء للنشر والتوزيع، 2002م)، ص89
- (20) علي عبد الستار وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، ط1 (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2006م)، ص127.

- (21) أحمد الصقر عاشور: «السلوك الإنساني في المنظمات»، ط 2 (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2006) ص 38-39.
- (22) ماهر أحمد ، المرجع السابق، ص 22.
- (23) علي عبد الستار وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 140.
- (24) المرجع نفسه، ص 142.
- (25) د. مهدي حسن ذويلف، إدارة الأفراد، في المنظور الكمي والعلاقات الإنسانية (الأردن: دار مجداولوب، الطبعة الثانية 2004)، ص ص 286-287.
- (26) د. عاصم الأعرجي- الأستاذ مساعد عبد الرازق الشخيلي، (بغداد: وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي، د ن)، ص 191.
- (27) بكري الطيب موسى، إدارة الأفراد (السودان: الخرطوم، جي تاون 2006م)، ص 62.
- (28) بكري الطيب موسى، المرجع السابق، ص 63.
- (29) صالح عودة سعيد، المرجع السابق ذكره، ص 370.
- (30) صالح عودة سعيد، المرجع السابق، ص 371.
- (31) د. عادل طه، ضروريات ومبررات القياس الكمي للأداء الحكومي، ندوة الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 15-17 مارس 2004، ص 3.
- (32) د. محمد المحمدي ماضي، مداخل قياس الأداء في القطاع الخاص وتطبيقاتها على القطاع العام والحكومي، بحث مقدم إلى مؤتمر الأساليب الحديثة لقياس الأداء في المنظمات الحكومية، القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 3-5 يناير 2005، ص 30.
- (33) د. شريف عبد الحميد مازن، إدارة الأداء، بحث مقدم إلى مؤتمر الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 15-17 مارس 2004 ص 1.
- (34) مؤيد السالم، وعادل صالح، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، إربد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2002، ص 13-15.
- (35) جمال أبو دولة، ورياض طهماز، واقع عملية الربط والتكامل ما بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية إدارة الموارد البشرية، أبحاث اليرموك، مجلد 20، العدد 4-أ، 2004، ص 19.
- (36) سهيلة عباس، وعلي علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، عمان: دار وائل للنشر، 2003، ص 109.
- (37) بدر عبيدات، الاحتياجات التدريبية للمديرين والاستراتيجيات التدريبية المفضلة لديهم في القطاع البنكي الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، 2003، ص 12.
- (38) التقرير السنوي لشركة جيااد لتصنيع وتسويق السيارات القابضة، 2005م، ص 5.
- (39) المرجع السابق ، ص 6.
- (40) المرجع السابق ، ص 9.
- (41) مجلة سهيل جيااد، إصدار شركة جيااد لتصنيع وتسويق السيارات، 2005، ص 3.
- (42) المرجع السابق، ص 8.

الملاحق
جامعة العلوم والتقانة
كلية العلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال
الإستبيان

السيد / السيدة.....

بعد التحية والإحترام

يقوم الباحث باعداد دراسة ميدانية حول (اثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين) ، يرجى التكرم بالاجابة علي الاسئلة التالية بتمعن بوضع علامة (√) في الخانة التي تتفق مع رأيك .
إجاباتكم ستعامل بشكل سري وجماعي ولغايات الدراسة العلمي فقط وليس مطلوب منك ذكر اسمك .

“، شاكر لكم جهودكم وتعاونكم“،

الباحثة:

أحلام إبراهيم عبدالله

أولاً: البيانات الشخصية:

الرجاء وضع علامة (✓) فقط.

1/ النوع:

☐

أنثى

☐

ذكر

2/ العمر:

☐

30 وأقل من 40

☐

20 وأقل من 30

☐

50 سنة فأكثر

☐

40 وأقل من 50

3/ المستوى التعليمي:

☐

جامعي

☐

ثانوي

☐

فوق الجامعي

4/ الحالة الاجتماعية:

☐

غير متزوج

☐

متزوج

☐

مطلق

☐

أرمل

ثانياً: البيانات الأساسية:

المحور الأول: الأجور :

العبارة	أوافق	لا رأي	لا أوافق
(1) العاملين بالمنشأة راضون عن ما يتقاضون من رواتب			
(2) تنتهج إدارة المنشأة اساليب وطرق تعمل على رضا العاملين			
(3) تهتم إدارة المنشأة بعامل الرضا الوظيفي للعاملين لتحقيق اهداف المنشأة			

المحور الثاني: الحوافز:

العبارة	أوافق	لا رأي	لا أوافق
(1) الحوافز التي تعطيها الإدارة للعاملين تساعد على زيادة الأداء			
(2) الحوافز المادية هي أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة			
(3) توجد كثير من الحوافز المادية لدى العاملين			

المحور الثالث: بيئة العمل

العبارة	أوافق	لا رأي	لا أوافق
(1) بيئة العمل الداخلية موافقة وموضوعة حسب أداء المنشأة			
(2) تساعد طرق واساليب العمل المتبعة بالشركة على انجاز العمل وتحقيق الأهداف بفعالية			
(3) يتم اشراك العاملين في اتخاذ القرار بالشركة مما يسهم في تحقيق الأهداف بصورة فعالة			

المحور الرابع: أداء العاملين:

العبارة	أوافق	لا رأي	لا أوافق
(1) يمكن القول أن أداء العاملين بالشركة مرتفع			
(2) اهتمت الشركة بتوفير الجو الملائم للعاملين لداء مهامهم			
(3) هنالك طرق متبعة لقياس الأداء بالشركة			

إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري (دراسة حالة كلية الإمام الهادي) 2018 - 2021م

أستاذ مساعد - قسم العلوم الإدارية
كلية الإمام الهادي

د. اسلام صغيرون الشيخ

المستخلص:

تناولت الدراسة إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري، دراسة حالة كلية الإمام الهادي 2018 — 2021م، هدفت الدراسة إلى التعرف على الكشف عن إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري في كلية الإمام الهادي الكشف عن العلاقة بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري ومعرفة مدى تطبيق التكنولوجيا الحديثة ودورها على التمكين الإداري وتحديد مستوى المعرفة لدى العاملين في عملية التمكين الإداري إبراز دور المعلومات وأهميتها في التمكين الإداري، ومدى تعزيز التكنولوجيا الحديثة في عملية التمكين الإداري وتأثير تطبيق إدارة المعرفة على تقليل التمكين الإداري ومستوى المعرفة لدى العاملين، وتناولت الدراسة المقدمة ودراسات سابقة، وإلى خطة دراسية اشتملت على مشكلة والتي تمثلت في إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري، ثم فرضيات الدراسة ومنها هنالك علاقته ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري و هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية؟ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي، وتوصلت الإدارية إلى مجموعة من النتائج نذكر منها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة غير معنوية بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري في كلية الإمام الهادي، أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية، أثبتت الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية، تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين إداري في كلية الإمام الهادي .

كلمات مفتاحية: المعرفة، إدارة المعرفة، التمكين الإداري

Abstract:

The study dealt with knowledge management and its impact on administrative empowerment, a case study of Imam Al-Hadi College 20182021- AD. Administrative empowerment and determining the level of knowledge of workers in the administrative empowerment process Highlighting the role and importance of information in administrative empowerment, and the extent

to which modern technology is enhanced in the administrative empowerment process and the impact of the application of knowledge management on reducing administrative empowerment and the level of knowledge of employees. The study presented and previous studies dealt with a study plan that included On a problem that was represented in knowledge management and its impact on administrative empowerment, then the hypotheses of the study, including there is a statistically significant relationship between knowledge management and administrative empowerment, and there is a statistically significant relationship between modern technology and administrative empowerment in the college? Is there a statistically significant relationship between the application of knowledge management and administrative empowerment in the college? There is a statistically significant relationship between the level of knowledge of employees and administrative empowerment in the college. The study followed the descriptive analytical and historical approach, and the administration reached a set of results, including: A statistically significant relationship between modern technology and administrative empowerment in the college. The study proved that there is a statistically significant relationship between the application of knowledge management and administrative empowerment in the college. Modern technology contributes to supporting decision-making without administrative empowerment at Imam Al-Hadi College.

Keywords: knowledge, knowledge management, administrative empowerment

مقدمة:

يشهد العالم اليوم مجموعة من المتغيرات وأهمها انفجار المعلومات والتكنولوجيا والتقنية وأن منظمات الأعمال هي جزء من هذا العالم لذي تنامي دور المعرفة في نجاح المنظمات وتطورها والقدرة على التنبؤ الصحيح واتخاذ القرار وأن الاهتمام برأس المال الفكري لأنه أساس التطور. وخلق علاقة بين الأشخاص والتكنولوجيا حيث تتولد الابداع والتقدم. تمكين الموظفين المعلومات والموارد والفرصة في نفس الوقت يتحملوا المسؤولية سيكون أكثر مسؤولية في الانتاج وتولد لديهم الرضا الوظيفي.

(الدراسات السابقة:

هيفاء عبد عودة⁽¹⁾، بعنوان: حول التمكين الإداري وأثره في تعزيز أداء وإبداع العاملين، هدفت الدراسة إلى إبراز أثر التمكين الإداري في تعزيز أداء وإبداع العاملين بالتطبيق على الشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة، توصلت الدراسة إلى أهمية التمكين الإداري في عمل الشركة من خلال رفع مستوى أداء العاملين وشعورهم بالرضا الوظيفي وولائهم وانتماؤهم للشركة، فضلا عن استعدادهم في تقديم الأساليب المبتكرة في العمل، وأهم ما أوصت به الدراسة هو زيادة التركيز على تطبيق مفهوم التمكين الإداري بمستوى عالي باعتباره أحد الأساليب الإدارية الحديثة والذي يحسن من أداء المنظمة في ظل الظروف المتغيرة في البيئة العراقية.

دراسة بعنوان⁽²⁾ :

Al Magablel Administrative empowerment and its relationship with the innovative behavior.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التمكين الإداري وكذلك السلوك الإبداعي بين رئيس ومنسقي القسم الأكاديمي في العلوم وكلية الفنون من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال توزيع استبانة على عينة مكونة من 120 عضوا من هيئة التدريس ذكورا و44 عضوا من الإنثا، توصلت الدراسة إلى أنه هناك درجة متوسطة بين التمكين الإداري والسلوك الإبداعي بين رئيس ومنسق القسم.

دراسة أيمن أحمد العمري، نداء مصطفى كمال⁽³⁾، بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة عمان، ومن خلال ذلك قام الباحثان بتوزيع استبانة على عينة مكونة من 1450 معلما ومعلمة، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين العاملين كانت مرتفعة، ودرجة الولاء التنظيمي جاء مرتفعا كذلك، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس للتمكين وولاء المعلمين التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط 0.66 وفي ضوء ذلك قدم الباحث مجموعة من التوصيات لتعزيز ممارسة تمكين المعلمين مع التركيز على التواصل المباشر مع المعلمين بعيدا عن البيروقراطية، وتوفير البيئة الداعمة التي تشجع المعلمين على اختبار وتطبيق أفكارهم في المدارس، كما أوصت الدراسة كذلك بضرورة اشعار المعلمين بكفاءتهم ونجاحهم وتقديرهم، وكذا إقامة برامج تدريبية للمعلمين حديثي التخرج وإنشاء مواقع للتنمية المهنية المباشرة عبر الانترنت للمعلمين.

دراسة عبد الله بن عبد الرحمان البريدي، نورة بنت محمد الرشيد⁽⁴⁾، بعنوان: مستويات ومعوقات التمكين وعلاقته بالولاء التنظيمي في المصارف السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين والولاء التنظيمي، واستكشاف طبيعة العلاقة بينهما في بيئة المصارف السعودية، كما سعت إلى تحديد أهم معوقات التمكين من وجهة نظر عينة الدراسة والتي بلغت 214 موظفا وموظفة، خلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع نسبيا لكل من التمكين والولاء التنظيمي، كما

- أشارت النتائج المحصل عليها إلى ارتفاع معوقات التمكين، كما أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ دراسات نوعية للاستكشاف والفهم المععمق للتمكين والولاء التنظيمي في بيئة المصارف.
- مناقشة الدراسات السابقة وموضع الدراسة الحالية منها:
- أجريت هذه الدراسات على كلية الامام الهادي.
 - تلتقي هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة حول توضيح مفهوم التمكين الإداري وإدارة المعرفة.
 - في هذه الدراسة تحاول الباحثة التركيز على مدى مساهمة إدارة المعرفة في أبعاد التمكين الإداري في تعزيز التكنولوجيا الحديثة.

أولاً: إدارة المعرفة

مفهوم إدارة المعرفة:

ليس هناك مفهوم جامع لإدارة المعرفة، وذلك لإتساع ميدانها وديناميكيته وتنوع مجالاتها، ورغم قدم الممارسات المعرفية للإنسان، والمنظمات كسلوك إلا أن إدارة المعرفة تعد من الحقول العلمية المعاصرة إذ أستمع مصطلح إدارة المعرفة لأول مرة من قبل في بدايات ثمانينات القرن الماضي.⁽⁵⁾

وقد تناول الباحثون مفهوم إدارة المعرفة من مداخل ومنظورات مختلفة تبعاً لإختلاف إختصاصاتهم العلمية والعملية هناك مداخلان في إدارة المعرفة هما:

مدخل راس المال الفكري ويشمل المعرفة الضمنية.

مدخل راس المال المعلومات ويتضمن المعرفة الصريحة.

وقد عرفت إدارة المعرفة على أنها المنهجية للمعلومات المطلوبة لاية مؤسسة لكي تحرز النجاح الأمر الذي يشمل طريقة خلق المعلومة والوصول اليها والمشاركة فيها.⁽⁶⁾

نشأة وتطور إدارة المعرفة:

مرت إدارة المعرفة بوصفها تطوراً فكرياً بمراحل عدة وسنتناول الإشارة الى الانتقالات الفكرية والتطبيقية لها، مع التنويه إلى بعض الأفاق المستقبلية من الناحية النظرية كانت المشكلة قائمة وتناولها الكثير من الباحثين ومنذ الثلاثينات من القرن الماضي عندما تحدثوا عن العمليات المعرفية والأنشطة العقلية وحل المشكلات.⁽⁷⁾

أو أن المشكلة المركزية في إدارة المعرفة على المستوى النظري كانت معروفة مدى عقود، لكنها على مستوى التطبيق لم تكن معروفة الا قبل بضع سنين والحادثة في موضوع إدارة المعرفة انحسرت في الجانب التطبيقي، ذلك أنه لم يأخذ مداه الا في السنوات الاخيرة وتحديد بعد أن تم وضع بعض المقاييس لها، وتزايد الإدراك لفوائد بعض مبادئها الناجحة أول من إستخدام مصطلح إدارة المعرفة Ponmarchand في بدايات الثمانينات من القرن الماضي على أنها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات لكنه لم يشر اليها بشكل مستقل أو بوصفها عمليات أرجع بعضهم بداياتها الى التطبيقات الأولى لإدارة المعرفة التي بداتها شركة Hewlett Packard

الأمريكية في عام 1985م وتحديداً في برنامجها لإدارة المعرفة للقناة الحاسوبية والتي أطلق عليها شبكة أخبار (H P).

لكن في هذه الفترة لم يقتنع الكثيرون بإدارة المعرفة وبتأثيرها على عملية الأعمال حتى أن (أول ستريت) أكبر سوق مال في العالم تجاهل إدارة المعرفة في بادئ الأمر، خاصة محاولات تحديد قيمة نقدية للمعرفة لكنه إهتم لها بعد ذلك وأخذ يتعامل مع إدارة المعرفة في الحالات التي تتحول إلى نماذج لخلق القيمة، وبدأ بمكافاتها، ومن جهة نظر فإن التأثير الإستراتيجي لإدارة المعرفة بدأ عام 1997م وفي عام 1999م خصص البنك الدولي 4 % من الميزانية الإدارية السنوية لتطوير أنظمتها، ولابد من التنويه إلى أن إدارة المعرفة ولدت داخل الصناعة وليس داخل الأكاديميات ولا في داخل المنظمات المعرفية وأشار إلى أن العديد من المديرين عدو إدارة المعرفة أعظم عملية إستراتيجية متميزة تطورت خلال السنوات العشرين الماضية .

أهمية إدارة المعرفة:

يمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في النقاط الآتية⁽⁸⁾:

تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة.

تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.

تعزز قدرة المنظمة للإحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.

تتيح إدارة المعرفة تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.

تعد إدارة المعرفة أداة المنظمة الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة.

تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة، والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم.

تسهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة.

توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات عبر مساهمتها في تمكين المنظمة من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.

تدعم الجهود للإستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.

تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى.

أهداف إدارة المعرفة:

تختلف وتتعدد أهداف إدارة المعرفة باختلاف المنظمات التي تطبق إدارة المعرفة والمجالات التي تعمل فيها، ويمكن توضيح هذه الأهداف كالآتي⁽⁹⁾:

توليد المعرفة اللازمة والكافية للقيام بعمليات التحويل للمعرفة وتحقيق عمليات التعلم وعمليات نشر المعرفة على كل الأطراف ذات العلاقة.

التأكد من وجود تطوير وتجديد وتحديث للمعرفة بصورة مستمرة فهدف إدارة المعرفة إذن هو العمل باستمرار على تطوير وتجديد المعرفة من المعلومات والبيانات لتواكب تطوير المنظمة ووضعها في مكانها المناسب.

تحديد طبيعة ونوع راس المال الفكري والذي يلزم المنظمة وتحديد كيفية تطويرها وإدارته، فراس المال الفكري من قوى بشرية ذات خبرة وتقنية ومؤهلات عالية يساعد المنظمة في التقدم نحو الأهداف بنظام وخطى ثابتة.

التعلم والسيطرة على العمليات ذات العلاقة بادارة المعرفة مثل تشكيل قاعدة البيانات والمعلومات وترتيبها وتحليلها وجدولة هذه العمليات الاعدادية.

السعي الى إيجاد تحديات أساسية مثل تحديد المعرفة المتوفرة حالياً والتأكد من إستخدامها وتحديد كيفية إعداد وتطوير المعرفة الجديدة والحالية.

تحقيق قدرة الدفع في أسواق الأعمال عن طريق راس المال الفكري، فالمعروف أن المنظمة في سوق الأعمال تحتاج إلى راس مال فكري ملائم كما تحتاج الى أن يتم تطوير وتفعيل رأس المال الفكري من قوى بشرية مؤهلة لتساهم في دفع عجلة التطور في المنظمة.

خصائص إدارة المعرفة:

للمعرفة مجموعة من الخصائص منها⁽¹⁰⁾:

المعرفة يمكن أن تولد:

بعض المنظمات لديها خصوبة ذهنية مما يجعلها قادرة على توليد المعرفة وهذا ما يمثله الافراد المبتكرين في المنظمة الذين يتم التعويل عليهم في عملية استدامة الابتكار وتوليد المعرفة.

المعرفة يمكن أن تمتلك: بفعل معدلات التعليم العالي فان المعارف ذات القيمة من أجل زيادة ثروة المنظمات يتم الامساك بها والمنظمات تمارس دوراً كبيراً في تحويل المعرفة التي تمتلكها الى براءات إختراع وأسرار تجارية تتمتع بالحماية القانونية شأن الملكية المادية.

المعرفة يمكن أن تموت:

وكما تولد المعرفة فانها تموت باحلال المعارف الجديدة بمحل القديمة لتتقاعد عن الاستعمال.

المعرفة متجذرة في الأفراد:

ليس كل معرفة في المنظمة هي صريحة متطورة، إذ هناك الكثير من المعرفة التنظيمية، يحتفظ بها بشكل خلاق في رؤوس الأفراد حيث هناك معرفة فطرية متجذرة نحن مزودون بها كإمكانات ذهنية قابلة للتحويل إلى معرفة صريحة.

المعرفة يمكن أن تخزن:

إن المزيد من المعرفة يتم تخزينها خارجياً وأن ما تم تخزينه خلال العشرين سنة الماضية هو أكثر مما إستطاعت البشرية خلال تاريخها السابق أن تقوم بخزنه، وهذا الخزن كل على الورق والافلام والاشربة و على وسائل الخزن الإلكترونية.

المعرفة يمكن تصنيفها: فالى جانب المعرفة المتجذرة الضمنية والمعرفة الخارجية الصريحة

هناك أنماط أخرى من التصنيفات للمعرفة كما هو الحال في معرفة الأدلة، معرفة العملية تتعلق بكيفية عمل الأشياء ومعرفة المهارة وتتعلق بمعرفة كيفية عمل الأشياء بطريقة ذات قيمة لمنظمة معرفة الافراد وهي معرفة متعلقة بالرؤية، الحدس، العلاقات التي تستعمل في العمل.

أنواع إدارة المعرفة:

المعرفة ليست نوعاً واحداً متجانساً ومطياً، هذه المعرفة ليس لها شكل محدد، ولا يمكن أن توضع كلها في إطار واحد، بل من أجل تحقيق الإدارة الفعالة للمعرفة في الشركة لابد من تصنيف المعارف فيها لتحسين إستخدامها أو تحديد فجوة المعرفة فيها أو تطوير آلية وعمليات إنشاء المعرفة الجديدة وتحويلها إلى المعرفة الصريحة القابلة للتحسين في منتجات وخدمات الشركة. يمكن تقسيم المعرفة الى عدة أنواع منها⁽¹¹⁾:

أولاً: المعرفة الصريحة:

هي المعرفة الرسمية القياسية المرمزة، النظامية، الصلبة، المعبر عنها كلياً، وقابلة للنقل والتعلم وتسمى أيضاً المعرفة المتسربة لإمكانية تسربها إلى خارج الشركة، ونجدها في أشكال الملكية الفكرية المحمية قانوناً، كما في براءات الإختراع، حقوق النشر، الأسرار التجارية، كما نجدها مجسدة قيمة الشركة وخدماتها أدلة وإجراءات العمل، وخططها ومعايير تقييم أعمالها.

ثانياً: المعرفة الضمنية:

هي المعرفة غير الرسمية الذاتية والمعبر عنها بالطرق النوعية والحدسية غير القابلة للنقل والتعليم، وتسمى المعرفة الملتصقة والتي توجد في عمل الأفراد والفرق داخل الشركة، وهذه المعرفة هي التي تعطي خصوصية الشركة وهي الأساس في قدرتها على إنشاء المعرفة وتتألف المعرفة الضمنية من:

الحقائق والبيانات الثابتة والأنماط الذهنية.

وجهات النظر والأشكال والصور والمفاهيم.

الأحكام والتوقعات والفرضيات العاملة والمعتقدات.

إستراتيجيات التفكير والمداخل الميثدولوجية.

عناصر إدارة المعرفة:

يمكن ذكر أهم عناصر إدارة المعرفة بالنقاط التالية⁽¹²⁾:

التعاون: تؤثر إشاعة ثقافة التعاون في عملية خلق المعرفة من خلال زيادة مستوى تبادلها بين الأفراد والأقسام.

الثقة: هي الحفاظ على مستوى مميز ومتبادل من الإيمان بقدرات بعضنا البعض على مستوى السلوك.

التعلم: هو عملية إكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لإستخدام تلك المعرفة في إتخاذ القرارات.

المركزية: تشير الى صلاحيات إتخاذ القرار والرقابة بيد الهيئة العليا للمؤسسة.

الرسمية: هي المدى الذي تتحكم به القواعد الرسمية بعملية إتخاذ القرارات وعلاقات العمل ضمن إطار المؤسسة.

الخبرة الواسعة العميقة: أي أن خبرة الافراد تكون واسعة أفاقياً ومتنوعة وعميقة.

تسهيلات ودعم نظام تكنولوجيا المعلومات: أي تعد عنصر حاسم في عملية خلق المعرفة.

الإبداع التنظيمي: هو القدرة على خلق القيمة والخدمات والأفكار والإجراءات.

معا من أجل استمرارية معنى إدارة ماهي لأجل خبرات وتجارب تكمن في عقول وكفاءات بشرية من فئة عمال المعرفة وتقع على عاتق المؤسسة توفر تقنيات المعلومات والإتصال من أجل توظيفها في رفع مستويات الأداء ومساندة إتخاذ القرارات.

معوقات إدارة المعرفة:

تواجه إدارة المعرفة مجموعة من المعوقات أو المشكلات التي قد تواجهها أثناء التطبيق أو قبل التطبيق ونذكر منها ما يلي⁽¹³⁾:

هناك غموض في الحدود الفاصلة بين المعرفة الظاهرية أو المعرفة الضمنية بسبب التداخل بين الاثنين بحيث من الصعب الفصل بينهما.

صعوبة قياس مدى نجاح برنامج إدارة المعرفة حيث أن أثارها وحد دوراتها لم تفحص بعد. صعوبة تحديد المعلومات والمعارف التي من الضروري وضعها في برنامج إدارة المعرفة وهل المعرفة التي وضعت كافية أم لا وماهي نوعيتها.

الفجوة بين الإمكانيات والطموح: حيث يتوقع من نظام إدارة المعرفة بعد تطبيقه أن يحقق الميزة التنافسية التي تسعى إليها المنظمة.

العوائق الفردية: تتمثل في مقاومة الأفراد لتعبير الهوية الذاتية فعملية توليد المعرفة على مستوى الفرد تشتمل على قدرة الفرد على التعامل مع المواقف والأحداث والسباقات (البيئات) الجديدة، ويمكن أن يكونوا غير قادرين على قبولها لسببين هما: التكيف المحدود.

تهديد الصورة الذاتية.

ثانياً: التمكين الإداري:

مفهوم التمكين لغة واصطلاحاً:

لغة: وردت كلمة مَكَّن ((مَكَّنَه)) بمعنى جعله قادراً على فعل شيء معين ويقال إستمكّن الرجل من الشيء صار أكثر قدرة عليه، كما يقال متمكّن من العلم أو من مهارة مهنة معينة بمعنى مثقفاً بالعلم أو بالمهنة.

وفي اللغة الإنجليزية يشير قاموس (لونج مان) إلى كلمة مَكَّن (Empowerment) بمعنى إعطاء الشخص تحكماً أكثر في حياته. وقد وردت عدة معاني لهذا المصطلح أوجز منها المفهوم اصطلاحاً: وردت عدة تعاريف للتمكين أوجزها كما يأتي:

التمكين: (هو منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات من خلال تدعيم إحساس الفرد

بفاعليته الذاتية في العمل من خلال التعرف على العوامل السلبية التي تزيد من شعوره بانعدام الثقة ومحاولة تلافيها⁽¹⁴⁾

التمكين:

(تلك العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهام وظائفهم بغية الوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية)

التمكين:

(يختص بمنح الموظف السلطة المتعلقة بالأعمال والموضوعات ضمن تخصصه الوظيفي، وتحريره من الضبط المحدد عن طريق التعليمات، ومنحه الحرية لتحمل مسئولية آرائه، وقراراته، وتطبيقاته).

التمكين:

عرفه قاموس أكسفورد بأنه (العملية التي يكون فيها الفرد ذو قوة أو متمكن)¹⁵.

مفهوم التمكين:

ظهر مفهوم التمكين في نهاية الثمانينات، ولاقى رواجاً في التسعينات نتج عن زيادة التركيز على العنصر البشري داخل المؤسسات التربوية وقد تبلور المفهوم نتيجة للتطور في الفكر الإداري الحديث نتيجة التحول من التحكم والأوامر ((Command and Empowered Organization إلى ما يسمى الآن (Powered Organization)، مما يترتب عليه من تغيير السلم التنظيمي متعدد المستويات إلى تنظيم قليل المستويات في بيئة المؤسسة وتحولات في المفاهيم الإدارية، وميلها نحو التمييز وتحقيق الميزة التنافسية⁽¹⁶⁾ والجامعات تتأثر بهذه التحولات وبهذا السياق تؤدي إلى تطور في المفاهيم مثل التحول إلى منظمة المعرفة والتمكين الإداري والتدريب الإداري وغيرهما من المفاهيم الإدارية التي تحولت إلى ممارسات إدارية تسعى إلى النمو والتجديد والتميز. ويعرف التمكين لغةً حسب ما ورد في معجم لسان العرب¹⁷، بمعنى القدرة، أما في معجم الوسيط مكن له في الشيء أي جعل له عليه سلطاناً (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطاناً وقدرة وسهل ويسر عليه⁽¹⁸⁾.

التمكين الإداري:

عملية منح القادة التربويين والاستقلالية والمقدرة بحيث تصبح لديهم ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام والتقدير وحرية التصرف في القضايا التي تواجههم خلال ممارساتهم لمهامهم، وكذلك مساهمتهم الكاملة في اتخاذ القرارات ضمن بيئة التنظيمات الإدارية في الجامعة¹⁹.

أهداف التمكين:

يحقق تمكين العاملين الأهداف الآتية²⁰:

- التغلب على عدم الرضا الوظيفي للفرد
- خفض تكلفة الغياب
- دوران العمل

- زيادة جودة الأداء.
- التغلب على البيروقراطية من خلال خلق وإيجاد الاندماج الوظيفي المرتفع
- يساعد العاملين على المساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات
- يساعد العاملين على تحمل مخاطر عملهم بشكل فعال
- يساعد العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها دون انتظار حلها من قبل رؤسائهم.

أنواع التمكين:

تقسم عملية تمكين العاملين إلى ثلاثة أنواع هي:

التمكين الظاهري:

ويشير إلى قدرة الفرد على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها، وتعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات هي المكون الجوهرى لعملية التمكين الظاهري.

التمكين السلوكي:

ويشير إلى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل مشكلات وتعريفها وتحديدتها وكذلك جميع البيانات عن مشاكل العمل ومقترحات حلها وبالتالي تعليم الفرد لمهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.

3. تمكين العمل المتعلق بالنتائج:

ويشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة. تقوم فكرة التمكين الإداري على قيام الإدارة العليا بمنح السلطة والثقة للعاملين لأداء مهامهم بحرية، الأمر الذي يساهم بإيجاد جو من الارتياح والشعور بالأهمية وزيادة تحمل المسؤولية وخلق شعور إيجابي لدى العاملين يمثل دافعا مهما للعمل. التمكين هو اعطاء القوة اللازمة لأعضاء فريق العمل من تهيئة الوسائل اللازمة لتمكين سيطرتهم على العمل. حيث عرفه بأنه تقاسم السلطة والقوة والمسؤولية من خلال تفويضها إلى المستويات المختلفة ضمن الهيكل التنظيمي.⁽²¹⁾

ثالثا: كلية الإمام الهادي⁽²²⁾:

نبذة تعريفية كلية الإمام الهادي:

كلية سودانية نشأت كمؤسسة الإمام الهادي للدراسات الإسلامية في عام 1999م. ونسبة للأداء المتميز تم التصديق بقيام كلية الإمام الهادي في 286م ثم تطور المعهد إلى مركز الإمام الهادي للدراسات الإضافية وعلوم الحاسوب في عام 2002/5 وتدار بعدد من الأكاديميين والتربويين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التعليم العالي بوجه عام وفي مجال التعليم الأهلي على وجه الخصوص. وتسعى المؤسسة جادة في ارساء قواعد أكاديمية متينة في مجال العلوم الإنسانية والتطبيقية واللغات وهدفها تقديم دراسة متميزة تعتمد على تكامل العلوم والحوسبة ووسائل

الاتصال الحديثة مما يجعل خريجها متميزين عن غيرهم ومواكبين للطفرة العلمية الحديثة. وبما ان المؤسسة من اهدافها تفعيل برامج احتياجات البلاد لتكون مخرجاتها كوادراً مؤهلة لخدمة انسان هذا الوطن وتتجاوز ذلك بالإسهام في الدّراسة: العلمي هيأت واعدت هذه البرامج ليكون الخريج إضافة حقيقية لخدمة البشرية في اصقاع المعمورة لذا بدأت مسيرة عطائها على التخطيط السليم وحسن إدارة الامكانيات المتوفرة.

كلية الامام الهادي مؤسسة غير ربحية لذا تبوّأت مكاناً مرموقاً بين رصيفاتها لسد الفجوة بين الممكن والمستحيل في مجال العلوم الحديثة. وتضم الكلية العديد من التخصصات قسم البكالوريوس وقسم الدبلومات التقنية ثلاثة سنوات وقابله للتصعيد من هذه التخصصات:

البكالوريوس:

- بكالوريوس الطب البشري (5 سنوات).
- بكالوريوس الشرف في المختبرات الطبية (5 سنوات)
- بكالوريوس الشرف في التغذية العلاجية (5 سنوات)
- بكالوريوس الشرف علم النفس ورياض الأطفال
- بكالوريوس الطب البيطري (5 سنوات)
- بكالوريوس علوم التمريض (4 سنوات)
- بكالوريوس الشرف في العلوم الإدارية (قسم المحاسبة، قسم إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية، قسم إدارة التسويق)
- بكالوريوس الشرف في الاقتصاد والدراسات المصرفية والمالية: (قسم الاقتصاد، قسم الدراسات المالية والمصرفية)
- بكالوريوس الأداب: (اللغة الإنجليزية، علوم الاتصال، علم النفس)
- بكالوريوس اللغة العربية والدراسات الإسلامية.
- بكالوريوس الشرف في علوم الحاسوب (شهادة علمية)
- بكالوريوس الشرف في تقانة المعلومات (شهادة علمية، شهادة أدبية)
- بكالوريوس السياحة والفندقة: (قسم الفندقة، قسم السياحة)
- بكالوريوس الشريعة والقانون.
- الدبلومات التقنية (نظام الثلاث سنوات/ قابل للتصعيد)
- دبلوم الهندسة الكهربائية (الحائز على الرقم الهندي)
- هندسة الاتصالات — قسم هندسة الآلات والجهزة.
- قسم هندسة الإلكترونيات (شهادة علمية)
- دبلوم الإعلام والعلاقات العامة.
- دبلوم علم النفس ورياض الاطفال.
- دبلوم تقنية المعلومات المحاسبية.

- دبلوم صيانة الحاسوب (الحائز على الرقم الهندسي)
- دبلوم تقنية شبكات الحاسوب.
- دبلوم تقنية المعلومات الإدارية

الأقسام

رابعاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي إذ أن المنهج الوصفي يعد من أنسب المناهج لمعالجة مشكلة هذه الدراسة حيث أنه يساعد على إلقاء الضوء على الجوانب المختلفة لمشكلة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بكلية الإمام الهادي والبالغ عددهم 40.

اختيار عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار العينة عن طريق الاختيار العشوائي. وقامت الباحثة باختيار الاستبانة لإجراء الدراسة الميدانية للدراسة وذلك للآتي:

يمكن تطبيقها على عدد كبير من عينة الدراسة.

تختصر الوقت والجهد.

سهولة تبويب نتائجها.

ثبات المقياس (الاستبانة):

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أُعيد تطبيقه على نفس العينة)²³. ويستخدم لقياس الثبات «معامل الفا كرونباخ» (Cronbach 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. وقد بلغت قيمته (0.897) وهي قيمة مرتفعة جداً.

معايير صدق الاستبانة:

يقصد بالصدق (أن المقياس يقيس ما وُضع لقياسه)²⁴، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق

الاستبانة بطريقتين:

(أ) صدق المحكمين:

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقياس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية أسئلته من حيث الصياغة والوضوح والتي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقياس من لغة إلى أخرى حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد

من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين في تخصص الدراسة والبالغ عددهم (5) محكمين، لتحليل مضامين عبارات المقياس وتحديد مدى التوافق بين العبارات ثم قبول وتعديل بعض العبارات، وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

(ب) صدق المقياس:

تم إجراء اختبار الصدق (Validity) لعبارات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات، عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ حيث بلغ (0.947).

تطبيق أدوات الدراسة :

قامت الباحثة بمقابلة المفحوصين مباشرة وبعد التأكد من الاستبيان في صورته النهائية قدم لهم استبانته، وبعد ملئها تم إرجاعها عن طريق التسليم باليد بواسطة الباحث، تم توزيع عدد 49 استبانة على العينة المذكورة أعلاه.

أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

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

أ. إجراء اختبار الثبات (Reliability Test):

لأسئلة الاستبانة المكونة من جميع البيانات باستخدام «معامل الفا كرونباخ» (Cronbach's Alpha). وتم استخدامه لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء، ويعد المقياس جيداً وملائماً.

ب. أساليب الإحصاء الوصفي:

وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية، الخبرة) للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير على حده، 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 المستجيبين.

عرض وتحليل البيانات الشخصية:

إن الغرض الأساسي من تحليل هذه البيانات هو معرفة درجة التشابه والاختلاف بين أفراد العينة ومدى تمثيلها لمجتمع عينة الدراسة، وهذا التحليل يقوم في الأساس على الإحصاء الوصفي وذلك عن طريق استخدام النسب البسيطة ويركز على (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية، الخبرة).

النوع:

تمّ سؤال المبحوثين عن النوع، وقد أعطوا إجابتين هما ذكر وأنثى، جدول (1 / 1) يلخص إجابات المبحوثين:

جدول 1 / 1 : توزيع المبحوثين حسب النوع

النسبة %	العدد	الجنس
50 %	20	ذكر
50 %	20	أنثى
100 %	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

العمر:

تمّ سؤال المبحوثين عن العمر، جدول (2/1) يبين إجاباتهم.

جدول 2 / 1 : توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة %	العدد	الفئة العمرية
12.8 %	6	اقل من 25 سنة
41.0 %	16	من 25 و اقل من 35 سنة
10.3 %	4	من 35 و اقل من 45 سنة
35.9 %	14	من 45 سنة فأكثر
100 %	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

الحالة الاجتماعية:

تمّ سؤال المبحوثين عن الحالة الاجتماعية، جدول (3/1) يبين إجاباتهم.

جدول 3 / 1 : توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة %	العدد	الفئة العمرية
46.2 %	15	متزوج
53.8 %	25	غير متزوج
100 %	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

المستوى التعليمي:

تمّ سؤال المبحوثين عن المستوى التعليمي، جدول (4/1) يبين إجاباتهم.
جدول 1 / 4: توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
7.7%	3	ثانوي
48.7%	17	جامعي
41.0%	15	فوق جامعي
2.3%	5	اخرى
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

المسمى الوظيفي:

تمّ سؤال المبحوثين عن الدرجة الوظيفية، جدول (5/1) يبين إجاباتهم.

جدول 1 / 5 : توزيع المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية

النسبة %	العدد	المسمى الوظيفي
2.6%	2	رئيس قسم
43.6%	15	موظف اداري
28.2%	10	عضو هيئة تدريس
2.9%	3	موظف مالي
15.4%	8	سكرتارية
2.6%	2	اخرى
41.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

سنوات الخبرة:

لمعرفة سنوات خبرة المبحوثين تمّ سؤالهم وجدول (1 / 6) يلخص إجابات المبحوثين عن هذا السؤال.

جدول 1 / 6 : توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
من 5 وقل من 10 سنوات	20	43.6%
من 10 وقل من 15 سنة	10	28.2%
من 15 وقل من 20 سنة	10	28.2%
من 20 سنة فأكثر	0	0%
العدد الكلي	40	100%

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدّراسة 2022م

الاجابة على تساؤلات الدّراسة وتفسير النتائج:

يتناول الباحث في هذا الجزء تفسير النتائج للدراسة الميدانية وذلك من خلال المعلومات التي أسفرت عنها جداول تحليل البيانات الإحصائية استنادا « إلى التحليل الإحصائي العام » من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدّراسة لمعرفة اتجاه عينة الدّراسة والأهمية النسبية لعبارات المقياس.

جدول 1 / 7 : الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين

التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟

المحور الأول	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الاتجاه
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
معرفة التكنولوجيا الحديثة في كلية الامام الهادي تقلل من التمكين الإداري	17	16	5	1	-	1.74	0.785	10	لا أوافق بشدة
	28.2%	41.0%	12.8%	2.6%	-				
تسهم التكنولوجيا في محاربة ظاهرة التمكين الإداري	17	12	10	-	-	1.82	0.823	8	لا أوافق
	43.6%	30.0%	25.6%	-	-				

المحور الأول	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الاتجاه
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
	12	8	14	3	2				
استخدام التكنولوجيا الحديثة أصبح حتمي في كلية الإمام الهادي	30.8 %	20.5 %	35.9 %	7.7 %	5.1 %	2.36	1.158	3	لا أوافق
	26	9	4	-	-				
تتبنى ادارة الكلية تكنولوجيا حديثة وتنمي هذه الروح لدى موظفيها مع التمكين الاداري	66.7 %	23.1 %	10.3 %	-	-	1.44	0.680	11	لا اوافق بشدة
	10	15	12	1	1				
توجد اجهزة حديثة تستخدم في قاعات التدريس	25.6 %	38.5 %	30.0 %	2.6 %	2.6 %	2.18	0.942	7	لا اوافق
	9	10	16	4	-				
تثق الادارة في أداء مهام فريق تقنية المعلومات	23.1 %	25.6 %	41.0 %	10.3 %	-	2.38	0.963	2	لا اوافق
	4	10	13	11	1				
تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين اداري	10.3 %	25.6 %	33.3 %	28.2 %	2.6 %	2.87	1.031	1	محايد
	12	11	11	5	-				
لدى العاملين القدرة على التأثير في طبيعة القرارات المتعلقة بهم	30.8 %	28.2 %	28.2 %	12.8 %	-	2.23	1.038	5	لا اوافق
	15	17	7	-	-				
التمكين الاداري أصبح ظاهرة في كلية الامام الهادي في تكنولوجيا المعرفة	38.5 %	43.6 %	17.9 %	-	-	1.79	0.732	9	لا اوافق بشدة
	10	14	12	2	1				
تظل المعرفة صحيحة وتنافسية في ظل التمكين الاداري في كلية الامام الهادي	25.6 %	35.9 %	30.8 %	5.1 %	2.6 %	2.23	0.986	4	لا اوافق
	9	16	10	4	-				
تمنح الادارة المرونة المناسبة للتصرف في أداء دون تمكين اداري بالكلية	23.1 %	41.0 %	25.6 %	10.3 %	-	2.23	0.931	6	لا اوافق
	الاجمالي								

المصدر : إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول السابق :

ان أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (7) والمتعلقة ب « تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين إداري.» احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.87) وانحراف معياري قدره (1.031)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (4)

والمعلقة بـ « تبني إدارة الكلية تكنولوجيا حديثة وتنمي هذه الروح لدى موظفيها مع التمكين الإداري...بمتوسط مرجح قدره (1.44) وانحراف معياري قدره (0.680)

جدول 8 / 1 : الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني

المحور الثاني	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الاتجاه
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
تُطبق إدارة المعرفة للتخلص من التمكين الإداري	12	16	10	1	-	2.00	0.827	7	لا أوافق
	% 30.8	% 41.0	% 25.6	% 2.6	-				
تنظر إدارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري	6	15	13	5	-	2.44	0.912	1	لا أوافق
	% 15.4	% 38.5	% 33.3	12.8 %	-				
تطبيق إدارة المعرفة يساهم في تفويض السلطة	11	10	14	4	-	2.28	0.999	5	لا أوافق
	% 28.2	% 25.6	% 35.9	10.3 %	-				
يؤثر الهيكل التنظيمي على تطبيق إدارة المعرفة بالكلية	16	13	8	2	-	1.90	0.912	9	لا أوافق
	% 41.0	% 33.3	% 20.5	% 5.1	-				
تدعم الإدارة العليا تشكيل فرق العمل لاداء المهام. بعدالة	10	9	16	4	-	2.36	0.986	3	لا أوافق
	% 25.6	% 23.1	% 41.0	10.3 %	-				
تلتزم الكلية نقل المعرفة ي ظل نبيلة مناسبة	10	15	12	1	1	2.18	0.942	6	لا أوافق
	% 25.6	% 38.5	% 30.8	2.6 %	2.6 %				
لدى الكلية مكتبة معرفية تساعد في تجويد الاداء	9	14	10	6	-	2.33	1.009	4	لا أوافق
	% 23.1	% 35.9	% 25.6	% 15.4	-				
تركز الادارة العليا في الكلية على الاداء الجماعي بدلاً الانفرادي	7	14	15	3	-	2.36	0.873	2	لا أوافق
	% 17.9	% 35.9	% 38.5	% 7.7	-				
استخدام محددات ادارة المعرفة يتوقف على التمكين الإداري	18	16	5	-	-	1.67	0.701	10	لا أوافق بشدة
	% 46.2	% 41.0	% 12.8	-	-				
عدم ثقافة تنفيذ الهياكل التنظيمية من معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الكلية	18	10	7	4	-	1.92	1.036	8	لا أوافق
	% 46.2	% 25.6	% 17.9	10.3 %	-				
الإجمالي						2.1436	0.54618		لا اوافق

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول السابق:

إن أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (2) والمتعلقة بـ « تنظر ادارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الاداري...» احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.44) وانحراف معياري قدره (0.912)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (9) والمتعلقة بـ « استخدام محددات ادارة المعرفة يتوقف على التمكين الاداري...بمتوسط مرجح قدره (1.67) وانحراف معياري قدره (0.701)

جدول 1 / 9 : الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثالث

المحور الثالث	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الاتجاه
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
شجع ادارة الكلية العاملين على (تفويض السلطة تفادياً للتمكين الإداري).	13	11	10	3	2	2.23	1.158	6	لا أوافق
	% 33.3	% 28.2	% 25.6	% 7.7	% 5.1				
يتاح في الكلية انجاز المهام الوظيفية عن طريق فرق العمل ومعرفة تامة	12	11	12	2	2	2.26	1.117	5	لا أوافق
	% 30.8	% 28.2	% 30.8	% 5.1	% 5.1				
يزيد التدريب والتعليم خبرة واسعة واسلوب متميز في الإدارة والثقافة المترجمة	15	9	12	1	2	2.13	1.128	7	لا أوافق
	% 38.5	% 23.1	% 30.8	% 2.6	% 5.1				
يسهل الاتصال الفعال التنسيق بين العاملين في الكلية	8	11	13	4	3	2.56	1.165	2	لا أوافق
	% 20.5	% 28.2	% 33.3	10.3%	% 7.7				
تحفيز العاملين يزيد المسئوليات ويقلل من التمكين الاداري في الكلية	7	13	10	7	2	2.59	1.141	1	لا أوافق
	% 17.9	% 33.3	% 25.6	% 17.9	% 5.1				
نظام العمل في الكلية يسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.	17	15	4	3	-	1.82	0.914	8	لا أوافق
	% 43.6	% 38.5	% 10.3	% 7.7	-				
يقوم مديري الأقسام تعزيز الدافعة لدي باستمرار في ادارة المعرفة	7	17	10	3	2	2.38	1.042	3	لا أوافق
	% 17.9	% 43.6	% 25.6	% 7.7	% 5.1				
الراتب الذي انتقاضه يتناسب مع الجهود المبذولة في العمل.	10	12	15	1	1	2.26	0.966	4	لا أوافق
	% 25.6	% 30.8	% 38.5	2.6%	% 2.6				
الاجمالي									
لا أوافق									

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول السابق:

إن أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (5) والمتعلقة بـ « تحفيز العاملين يزيد المسؤوليات ويقلل من التمكين الإداري في الكلية...» احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.59) وانحراف معياري قدره (1.141)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (6) والمتعلقة بـ « نظام العمل في الكلية يسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات...بمتوسط مرجح قدره (1.82) وانحراف معياري قدره (0.914)

اختبار الفرضيات:

المحور الأول:

جدول 1 / 10

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
معرفة التكنولوجيا الحديثة في كلية الامام الهادي تقلل من التمكين الإداري	39	1.74	0.785	13.865	38	0.000	1.744	لا اوافق بشدة
التكنولوجيا الحديثة في محاربة ظاهرة التمكين الإداري	39	1.82	0.823	13.813	38	0.000	1.821	لا اوافق
استخدام التكنولوجيا الحديثة أصبح حتمي في كلية الامام الهادي	39	2.36	1.158	12.720	38	0.000	2.359	لا اوافق
تتطلب المعرفة تفاعلا مع واقع العمل بالكلية	39	1.44	0.680	13.180	38	0.000	1.436	لا اوافق بشدة

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت المحسوبة T	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
تتبنى ادارة الكلية تكنولوجيا حديثه وتتمى هذه الروح لدى موظفيها مع التمكين الاداري	39	2.18	0.942	14.444	38	0.000	2.179	لا اوافق
تتقن الادارة في أداء مهام فريق تقنية المعلومات	39	2.38	0.963	15.466	38	0.000	2.385	لا اوافق
تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين اداري	39	2.87	1.031	17.402	38	0.000	2.872	محايد
لدى العاملين القدرة على التأثير في طبيعة القرارات المتعلقة بهم	39	2.23	1.038	13.424	38	0.000	2.231	لا اوافق
التمكين الاداري اصبح ظاهرة في كلية الامام الهادي في تكنولوجيا المعرفة	39	1.79	0.732	15.314	38	0.000	1.795	لا اوافق بشدة

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت المحسوبة T	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
تظل المعرفة صحيحة وتنافسية في ظل التمكين الإداري في كلية الامام الهادي	39	2.23	0.986	14.133	38	0.000	2.231	لا أوافق
تمنح الإدارة المرونة المناسبة للتصرف في أداء دون تمكين إداري بلكلية	39	2.23	0.931	14.967	38	0.000	2.231	لا أوافق

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (10-1) كما يلي:

بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (لا أوافق).

يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الأولى والتي نصت على أنه هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية، قد تحققت.

المحور الثاني:

جدول 11 / 1

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت المحسوبة T	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
تُطبق إدارة المعرفة للتخلص من التمكن الإداري	39	2.00	0.827	15.100	38	0.000	2.000	لا اوافق
تنظر ادارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري	39	2.44	0.912	16.684	38	0.000	2.432	لا اوافق
تطبيق إدارة المعرفة يسهم في تفويض السلطة	39	2.28	0.999	14.271	38	0.000	2.282	لا اوافق
يؤثر الهيكل التنظيمي على تطبيق إدارة المعرفة بلكلية	39	1.90	0.912	12.996	38	0.000	1.897	لا اوافق
تدعم الادارة العليا تشكيل فرق العمل لاداء المهام. بعدالة	39	2.36	0.986	14.935	38	0.000	2.359	لا اوافق
تلتزم الكلية نقل المعرفة ي ظل بيئة مناسبة	39	2.18	0.942	14.444	38	0.000	2.178	لا اوافق
لدى الكلية مكتبة معرفية تساعد في تجويد الاداء	39	2.33	1.009	14.445	38	0.000	2.333	لا اوافق
تركز الادارة العليا في الكلية على الاداء الجماعي بدلاً من الفردي	39	2.36	0.873	16.871	38	0.000	2.359	لا اوافق
استخدام محددات ادارة المعرفة يتوقف على التمكن الإداري	39	1.67	0.701	14.850	38	0.000	1.667	لا اوافق بشدة
عدم ثقافة تنفيذ الهيكل التنظيمي تمن معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الكلية	39	1.92	1.036	11.595	38	0.000	1.923	لا اوافق

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (11-1) كما يلي: بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000)، وهي أصغر من مستوى

الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (لا أوافق).
يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الثانية والتي نصت على أنه (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية) قد تحققت.

المحور الثالث:

جدول 1 / 12

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة T للحسوبة	درجة الحرية df	لقيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
تُطبق إدارة المعرفة لتخلص من التمكين الإداري	39	2.23	1.158	12.034	38	0.000	2.231	لا أوافق
تنظر إدارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري	39	2.26	1.117	12.612	38	0.000	2.256	لا أوافق
تطبيق إدارة المعرفة يساهم في تفويض السلطة يؤثر الهيكل التنظيمي على تطبيق إدارة المعرفة بالكلية	39	2.13	1.128	11.781	38	0.000	2.128	لا أوافق
تدعم الإدارة العمليات لتشكيل فرق العمل لاداء المهام بعدالة	39	2.56	1.165	13.743	38	0.000	2.564	لا أوافق
تلتزم الكلية بنقل المعرفة ي ظل بيئة مناسبة	39	1.82	0.914	12.439	38	0.000	1.821	لا أوافق
لدى الكلية مكتبة معرفية تساعد في تجويد الاداء	39	2.38	1.042	14.297	38	0.000	2.385	لا أوافق
عدم ثقافة تنفيذ الهياكل التنظيمية من معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الكلية	39	2.26	0.966	14.592	38	0.000	2.256	لا أوافق

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (1-12) كما يلي: بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (لا أوافق). يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الثالثة والتي نصت على (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية) قد تحققت.

الخاتمة:

انطلاقاً من أهمية إدارة المعرفة وأثرها على التمكين الإداري، فقد تناولت الدراسة بالتحليل الإجابة على فرضياتها المتمثلة في: هل هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟ وما العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية؟ ومدى الارتباط بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية؟ وبين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية؟ وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج وأوصت بعدد التوصيات، كالآتي:

النتائج:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة غير معنوية بين إدارة المعرفة والتمكين الإداري في كلية الامام الهادي.
- أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الإداري في الكلية.
- أثبتت الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة المعرفة والتمكين الإداري في الكلية.
- تبين أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى معرفة العاملين والتمكين الإداري في الكلية.
- تسهم التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرارات من غير تمكين إداري في كلية الامام الهادي.
- تنظر إدارة الكلية لإدارة المعرفة بأبعاد تنظيم العمل الإداري.
- تحفيز العاملين يزيد المسؤوليات ويقلل من التمكين الإداري في الكلية.

التوصيات:

ضرورة تطبيق النظم التكنولوجية الحديثة على كافة المستويات الإدارية في الكلية خاصة أعضاء هيئة التدريس.

تخصيص وقت للإدارة العليا لمعرفة مدى تطبيق إدارة المعرفة.

الاهتمام بتحفيز العاملين يزيد من حجم الابداع الإداري ويقلل التمكين الإداري.

إقامة البرامج التدريبية والتعليمية من أجل تنمية وتطوير العاملين والكلية..
التركيز على إبعاد المعرفة بالطرق العلمية
العمل على تدريب العاملين في تطبيق إدارة المعرفة في المعاملات الإدارية والتنظيمية بجودة
عالية داخل أوساط كلية الإمام الهادي لمزيد من اكتساب الخبرات والمهارات للارتقاء بالخدمة
التي تقدمها الكلية.

المصادر والمراجع:

- (1) هيفاء عبد عودة: حول التمكين الإداري وأثره في تعزيز أداء وإبداع العاملين، دراسة ميدانية في الشركة العامة للموائى، 2013، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد، 9، العدد 36، 2013
- (2) Administrative empowerment and its relationship with the innovative behavior (Among the head, international research in education, vol 2, n 2, (2014
- (3) أيمن أحمد العمري، نداء مصطفى كمال، درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة عمان، مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد 38، العدد 2، الجامعة الأردنية، 2011م.
- (4) عبد الله بن عبد الرحمان البريدي، نورة بنت محمد الرشيد، مستويات ومعوقات التمكين وعلاقته بالولاء التنظيمي في المصارف السعودية، دراسة تطبيقية على عينة من مصارف مدينة بريدة، دورية الإدارة العامة، المجلد 52، العدد 2، مارس 2012م.
- (5) علاء فرحان طالب، أميرة الجنابي إدارة معرفة الزبون، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009م)، ص 60.
- (6) بدون ناشر، إدارة المعرفة، (القاهرة: نثر المصرية العالمية للنشر، 2005م)، ص 15.
- (7) صلاح الدين الليسي، إدارة المعرفة، (بغداد: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005م)، ص 32.
- (8) المرجع السابق، ص 42.
- (9) عايب الطيب عايب، مجلة كلية الإمام الهادي للعلوم التطبيقية والإنسانية، العدد السادس، ديسمبر 2018م، ص 14.
- (10) علاء الدين فرحان طالب، أمير الجنابي، مرجع سبق ذكره، ص 56.
- (11) ربيحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، ط2، (الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2015م)، ص 77.
- (12) ندى مارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأفاضية السورية، 2019م، ص 24.
- (13) ربيحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص 213.
- (14) عدنان ماشي والي، تمكين الموظفين، ورقة علمية 2010، ص ص 8- 10
- (15) عدنان ماشي والي، تمكين الموظفين، ورقة علمية 2010
- (16) نجاح القاضي، أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري، جامعة اليرموك كلية التربية قسم الإدارة وأصول التربية، اطروحة دكتوراه، 2008م، ص
- (17) ابن منظور، 1995
- (18) معجم الوسيط، 2000
- (19) Lawson, T. Harvison, J. K. (1999). Individual action planning in Intel teacher training: empowerment or discipline British forward of sociology of education, rout ledge, part of the Taylor formic group, linemen so number 1, March, 1999, pp. 897) 105-).

- (20) عدنان ماشي والي، تمكين الموظفين، ورقة علمية 2010م
- (21) كامل شكير الوطيفي، التمكين الإداري وتأثيره في تطبيق — إدارة الجودة الشاملة، بحث ميداني في جامعة بابل جامعة بابل، كلية الإدارة والاقتصاد، ص 108-109
- (22) كلية الإمام الهادي، ويكيبيديا (wikipedia.org)
- (23) عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، ص 560.
- (24) المرجع نفسه، ص 560

أثر نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية (دراسة ميدانية- البنك الزراعي السوداني) (في الفترة من 2018 - 2021م)

أستاذ المحاسبة المساعد - كلية الاقتصاد
والعلوم الادارية - جامعة شندي
أستاذ التجارة الدولية المساعد
كلية الاقتصاد والعلوم الادارية - جامعة شندي

د.إشراف مهدي محمد عدلان

د.عاتكة عثمان العطا أحمد

المستخلص:

تناولت الدراسة أثر نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية في البنوك السودانية، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في عدم كفاءة الأساليب الرقابية المطبقة في إدارة المخاطر المصرفية، وعدم استخدام إدارة الرقابة للأساليب الكمية في عملية اتخاذ القرارات أضعف امكانية تحليل البيانات التي تشير إلى ضعف الرقابة على إدارة المخاطر، وتجاوز بعض الإجراءات الرقابية عند منح التمويل، وعدم التقيد بتوصيات إدارة المخاطر في تقييم الموقف المالي لأي بند من بنود عمل إدارة المخاطر. ويمكن صياغتها في السؤال الرئيسي التالي: ما مدي مساهمة نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية ؟ وهدفت الدراسة إلى إبراز الجوانب التي يمكن من خلالها التعرف على مفهوم وأهمية الرقابة الداخلية، التعرف على مفهوم وأنواع إدارة المخاطر، عكس مدي مساهمة الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية في البنوك، التوصل إلى نتائج مدعمة إحصائياً عن موضوع البحث. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن تطبيق نظام الرقابة الجيد في البنوك يؤدي لإنشاء نظام للتقارير لمواجهة المخاطر المحتملة، وجود نظام رقابة جيد يقوم بدور فعال في التقليل من مخاطر التعثر المالي في البنوك، هنالك رقابة مباشرة من قبل البنك المركزي على البنوك وتوجد معايير محددة لتحديد حجم السيولة في البنوك.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الداخلية، الضبط الداخلي، المخاطر، إدارة المخاطر، المخاطر النظامية، المخاطر النظامية.

Abstract:

The study dealt with the impact of the internal control system on the management of banking risks in Sudanese banks, where the problem of the study was the inefficiency of the supervisory methods applied in the management of banking risks, and the lack of use of the control department for quantitative methods in the decision-making process weakened the possibility of analyzing data that indicate weak control over the management of banking

risks. Risks, bypassing some control procedures when granting financing, and not complying with the recommendations of risk management in assessing the financial position of any of the risk management work items. It can be formulated in the following main question: What is the contribution of the internal control system to the management of banking risks? The study aimed to highlight the aspects through which it is possible to identify the concept and importance of internal control, to identify the concept and types of risk management, to reflect the extent of the contribution of internal control to banking risk management in banks, to reach statistically supported results on the subject of research. The study reached a number of results, the most important of which are: that the application of a good control system in banks leads to the establishment of a reporting system to face potential risks, the existence of a good control system that plays an effective role in reducing the risks of financial default in banks, there is direct control by the Central Bank of banks and there are standards Specific to determine the volume of liquidity in banks

key words: Internal control, internal control, risks, risk management, systemic risks, and unsystematic risks.

الإطار المنهجي للدراسة: المقدمة:

تعتبر الرقابة بمثابة وظيفة دائمة ومستمرة ينبغي القيام بها في كافة مجالات النشاط الإنساني من حيث اعتبارها نظاماً لضبط تحقيق الأهداف المسطرة، ومع تطور حجم المشاريع الاقتصادية زاد الاهتمام الإداري بنظام الرقابة الداخلية وخاصةً إذا تعلق الأمر بالمؤسسات المالية والتي تعتبر شريان النشاط الاقتصادي، تمثل عملية الرقابة خطوة أساسية تمكن المنشأة من أداء الأهداف المرسومة بصورة مرضية وتمكنها أيضاً من معرفة الانحرافات الناتجة عن التنفيذ بصورة تساعد على معالجة الانحرافات في التوقيت المناسب، وبهذا تشكل عمليات التخطيط الأولى للمنشأة خطوة يركز عليها في عملية الرقابة بأنواعها.

فالرقابة القبلية تمكن من تفادي مخاطر عديدة بعد التنفيذ يصعب علاج الانحراف الناتج عنها بعد وقوعها كما أن التخطيط المتواضع عن امكانيات المنشأة وأهدافها المعلنة يشكل عقبة في طريق الرقابة أثناء عمليات التنفيذ حتى تمكن المنشأة من معالجة الانحرافات أول بأول وبالتالي

توفير وقت وجهد كبيرين في عملية الرقابة والضبط المؤسسي الذي تم بناءه على أساس الرقابة المرحلة وفق تدفق أنشطة المشروع المراد إجراء الرقابة عليها وهو دور رقابي مهم أثناء سير عمليات المنشأة على اختلاف مراحلها المرسومة في جداول التنفيذ المعتمدة من قبل الإدارات التي شاركت في صياغة الأهداف الرقابية.

كما أن مرحلة التنفيذ يمكن أن تواجه بعض العقبات عند التطبيق العملي التي لم تتم مراعاتها في مرحلة التخطيط الأولي وتمثل عملية الرقابة جوهر عمليات التنفيذ وفق الخطط الرسمية التي رسمها من قبل الإدارة العليا؛ إذا أن الرقابة على الخطط تشكل أحد أهم ضمانات التنفيذ لتلك الخطط التي رسمها مسبقاً، وبدون الرقابة لا يمكن ضبط عمليات التنفيذ ومعالجة الانحرافات؛ ولذا فإن الرقابة بأنواعها المختلفة أحد أهم الضمانات التي تؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء كما هو مخطط له في الإدارة سواء كانت للمخاطرة المصرفية أو أي خطوة من خطوات العملية الإدارية في وظائفها المرحلة. ونستعرض في هذه الدراسة مدي مساهمة الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية.

مشكلة الدراسة:

عدم استخدام إدارة الرقابة للأساليب الكمية في عملية اتخاذ القرارات أضعف إمكانية تحليل البيانات التي تشير إلى ضعف الرقابة على إدارة المخاطر، وتجاوز بعض الإجراءات الرقابية عند منح التمويل، وعدم التقيد بتوصيات إدارة المخاطر في تقييم الموقف المالي لأي بند من بنود عمل إدارة المخاطر. ويمكن صياغتها في السؤال الرئيسي التالي: ما مدي مساهمة نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية؟

أهمية الدراسة:

تكسب الدراسة أهميتها من خلال إيضاح أن الرقابة خطوة لا يمكن دمجها مع أي وظيفة أخرى بل يجب أن تتميز بالاستقلالية في الإجراءات والخطوات والطرق والأساليب وذلك لأن هذه العملية تمثل أحد أهم عوامل الضبط المؤسسي في المنشآت المصرفية للرقابة للتقليل من المخاطر المصرفية بصورة خاصة وزيادة كفاءة الأداء المصرفي بصورة عامة. تمثل الدراسة امتداد للدراسات والبحوث التي دارت حول أهمية دراسة الرقابة الداخلية ومعرفة مدى تأثير الرقابة على إدارة المخاطر المصرفية.

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:
- التعرف على مفهوم وأهمية الرقابة الداخلية
- التعرف على مفهوم إدارة المخاطر.
- عكس مدي مساهمة الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية.
- التوصل إلى نتائج مدعمة إحصائياً عن موضوع الدراسة.

فرضية الدراسة:

تقوم الدراسة على اختبار الفرضية الآتية:
هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الداخلية والحد من التعثر المصرفي.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: البنك الزراعي السوداني
الحدود الزمانية: 2018- 2021م
الحدود الموضوعية: الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر المصرفية.
الحدود البشرية: الموظفين بالأقسام المختلفة بالبنك الزراعي السوداني.

مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الباحثان على جمع البيانات من المصادر التالية:
مصادر أولية: الاستبانة
مصادر ثانوية: تتمثل في الكتب والدوريات والمجلات العلمية والرسائل العلمية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المناهج التالية: المنهج التاريخي لاستعراض الدراسات السابقة والكتب والمراجع، والمنهج الاستنباطي للتعرف على طبيعة المشكلة، والمنهج الاستقرائي لاختبار الفروض، والمنهج الوصفي التحليلي لاستخدام الطرق الإحصائية مثل الجداول والتكرارات والنسب المئوية، واختبار مربع كاي لتحديد اثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وكذلك استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات.

ثانياً: الدراسات السابقة:

(1) دراسة عثمان (2009م)⁽¹⁾

تمثلت مشكلة الدراسة في أن التأمين الزراعي التقليدي يكلف الشركات أموالاً طائلة كما يكلف الاقتصاد القومي ويكلف المزارع قدراً من الإنتاج. ومن ثم تسعى الدراسة لإيجاد نظام بديل يقلل هذه الخسائر. افترضت الدراسة عدم وجود سياسة إدارية أو نظام إداري واضح يكفل حماية المزارع أو الإنتاج الزراعي ضد مخاطر تقلبات الموسمية وتقلبات الطبيعة، كما افترضت وجود علاقة طردية بين اسلوب ممارسة الرقابة الإدارية على النشاط الزراعي ودرء المخاطر الزراعية. توصلت الدراسة الى نتائج أهمها: غياب أي سياسة أو نظام يكفل حماية المزارع من مخاطر تقلبات الموسمية وتقلبات الطبيعة مع وجود علاقة طردية بين اسلوب ممارسة الرقابة الإدارية على النشاط الزراعي ودرء المخاطر. أوصت الدراسة بضرورة تعميم نظام الرقابة الإدارية على النشاط الزراعي بعد أن ثبت نجاحها في قسم وادي شعير بمشروع الجزيرة، والتنسيق بين شركات التأمين ووزارة المالية في إدخال الحزم التقنية ضمن عمليات التأمين الزراعي. تختلف هذه الدراسة عن دراسة الباحثان في أنها ركزت على دور الرقابة الإدارية في درء مخاطر القطاع الزراعي في السودان ، وتركز الدراسة الحالية على أثر الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية.

(2) دراسة عيد (2010)⁽²⁾

تدور مشكلة الدراسة حول التساؤلات الآتية:

1. ما مدي فاعلية نظم الرقابة الإدارية في البنوك التجارية الكويتية؟
2. ما مدي فاعلية نظم الرقابة المحاسبية والمالية في البنوك التجارية الكويتية؟
3. ما مدي فاعلية نظم الضبط الداخلي في البنوك التجارية الكويتية؟
5. ما المعوقات التي تحد من فاعلية الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الكويتية؟

هدفت الدراسة إلى تحقيق وبيان دور الرقابة الداخلية في العمل المصرفي للبنوك التجارية الكويتية. وعرض وتحليل مدي توفر عناصر الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الكويتية. تقييم فاعلية نظم الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الكويتية من حيث عناصرها الأساسية. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن نظم الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الكويتية تتسم وبشكل عام بمستوي متوسط من الفاعلية. وذلك بمكوناتها الثلاثة: الرقابة الإدارية والرقابة المحاسبية والمالية ونظم الضبط الداخلي. كما إن التزام البنوك التجارية الكويتية بتطبيق معايير الرقابة الداخلية المقبولة والمتعارف عليها بشكل عام متوسط. خرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها أن تقوم الإدارة التنفيذية للبنوك التجارية الكويتية بتحديد المخاطر التي يمكن السيطرة عليها والمخاطر التي لا يمكن السيطرة عليها. ضرورة الاستفادة من نتائج التغذية العكسية عن مخرجات أنظمة الرقابة الداخلية.

تختلف هذه الدراسة عن دراسة الباحثان في أنها ركزت على تقييم فاعلية نظم الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الكويت، وتركز الدراسة الحالية على دور الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية.

(3) دراسة أحمد (2014 م):⁽³⁾

تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: مامدى تأثير إدارة مخاطر الائتمان على تحسين الأداء المالي لبنك الوطني الجزائري؟ وبناء على ذلك افترضت الدراسة عدة فرضيات أهمها: يتم تحسين الأداء المالي للبنوك عن طريق تحسين إدارة مخاطر الائتمان، توجد دلالة إحصائية بين مؤشرات مخاطر الائتمان ونسب الأداء المالي للبنك.

توصلت الدراسة الى نتائج أهمها: يوجد تأثير لتطبيق نظام التقييم الذاتي للمخاطر والضوابط الرقابية على الأداء المالي في بنك لبنان والمهجر، حيث كان له تأثير واضح للحد من الخسائر الناتجة من المخاطر التي قد يتعرض لها البنك، وكان له دور كبير في تقليل الكثير من التكاليف في بعض العمليات المصرفية بالفروع والبعض الآخر كان له تأثير على المستوى البعيد والخطط طويلة الأجل، يوجد تأثير لتطبيق نظام التقييم الذاتي للمخاطر والضوابط الرقابية على الأداء التشغيلي في بنك لبنان والمهجر، وتمثل ذلك التأثير في سياسات و إجراءات العمل وأداء الموظفين، وكذلك تجنب البنك لكثير من المخاطر التي قد تحدث في الوقت الحالي أوالمستقبل، وكيفية التعامل مع الأخطاء الناتجة من العملاء أوالموظفين والأخطاء الناتجة من الظروف الغير متوقعة.

أوصت الدراسة إدارة بنك لبنان والمهجر بعقد اجتماعات دورية وبشكل منظم لمتابعة عمل تطبيق نظام التقييم الذاتي للمخاطر والضوابط الرقابية وسماع اقتراحات ومشاكل الفروع والدوائر وما هو جديد في سياسات البنك وما قد تؤثر على عمل البنك ومدى تعرضه للمخاطر ووضع ضوابط رقابية بشكل دوري لكل ما يستحدث من مخاطر ومشاكل بالبنك. تختلف هذه الدراسة عن دراسة الباحثان في أنها ركزت على أثر تطبيق نظام التقييم الذاتي للمخاطر و الرقابة على الأداء المالي والتشغيلي ، وتركز الدراسة الحالية على أثر الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر المصرفية.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً الرقابة الداخلية:

أورد الكتاب عددا من التعريفات لمفهوم الرقابة الداخلية. فقد كانت المنشآت الفردية هي الشكل السائد في هذه الفترة ، وكأن موضوع الرقابة مختصراً على مفهوم الرقابة الداخلية كإجراءات للاحتياطي ضد الأخطاء والتلاعب في موجودات المنشأة وأموالها . كما أنها مجموعة من الوسائل والإجراءات التي تساعد على الحماية النقدية وتقليل احتمالات الغش والأخطاء.⁽⁴⁾

مفهوم الرقابة الداخلية:

تعرف الرقابة الداخلية بأنها «مراجعة الإدارة لنفسها فيما أصدرته من قرارات متى ما استبان لها الفساد»⁽⁵⁾ وكذلك عرفت بأنها «اسلوب وطريق هام للتأثير على سلوك الأفراد وذلك إما باستخدامها كأداة لإثارة حوافزهم الذاتية وإقناعهم بالهدف والمعايير المطلوب منهم تحقيقها وكذلك لاستعمالهم نحو التعاون مع الإدارة، كأداة لتصيد الأخطاء وتوقيع الجزاءات أو مضاعفة الأعباء دون مقابل».⁽⁶⁾ وتم تعريفها بأنها «مجموعة من الإجراءات التي تنشأ داخل الشركة لغرض التحقق من تطبيق السياسات الإدارية والمالية».⁷

كما عرفت بأنها «عملية للتأكيد من أن الأهداف التنظيمية والإدارية تحققت على أكمل وجه وبالتالي فهي تتعلق بطرق جعل الأشياء تنفذ كما هو مخطط».⁸ وعرفها معيار التدقيق الدولي رقم 315 بأنها «عملية مصممة ومتأثرة بالإدارة وبكل أولئك المعنيين بإدارة المنشأة والتي من خلالها يمكن الحصول على تأكيد معقول بان الأهداف المتمثلة بتحقيق مصداقية البيانات المالية، وتحقيق كفاءة وفعالية العمليات التشغيلية وتحقيق الالتزام بالسياسات والقوانين والأنظمة قد تم تحقيقها».⁽⁹⁾

من المعروف إن هنالك مدرستين للرقابة والإشراف على إدارة الشركة هما:

المدرسة الأولى: تدعو إلي تشكيل مجلس إشرافي مستقل أو لجنة رقابة مستقلة تنتخب من المساهمين وتقوم بالرقابة بشكل مستقل عن الإدارة التنفيذية للشركة هذا بجانب مجلس الإدارة المنتخب من المساهمين، وهذه المدرسة متبعة في بعض دول العالم مثل ألمانيا. المدرسة الثانية: تدعو إلي تشكيل مجلس إدارة واحد يشمل أعضاء مستقلين بجانب الأعضاء التنفيذيين في المجلس، وهذه الآلية هي السائدة في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا¹⁰.

مقومات نظام الرقابة الداخلية:

تجمع الباحثان على أنه لابد من توفر المقومات الرئيسية التالية في نظام الرقابة الداخلية الفعال:

1. هيكل تنظيمي إداري: ويراعي في وضعه تسلسل الاختصاصات، وتوضيح الإدارات الرئيسية مع تحديد السلطات والمسئوليات لهذه الإدارات بدقة تامة. والهيكل التنظيمي لابد من وجوده خاصة في المشروعات الكبيرة التي يتعذر على إدارتها عن طريق الاتصال الشخصي بل ولابد من وجود إدارات فرعية متعددة تتولي إدارة المشروع ضمن صلاحيات ومسئوليات معينة ويتوقف الهيكل التنظيمي من حيث التنظيم على نوع المشروع وحجمه وشكله القانوني، وفي المستقبل يجب أن تحقق الخطة التنظيمية (الهيكل التنظيمي) استقلال الإدارات التي تقوم بالعمل عن الإدارات التي تحتفظ بالأصول والتي تجري فيها المحاسبة عن العمليات والأصول، ويقصد باستقلال الإدارات هنا ألا يقوم شخص واحد بمراقبة جميع نواحي النشاط الذي يشرف عليه دون تدخل أي شخص آخر حتى لا يحدث أي تلاعب في السجلات يكون من الصعوبة اكتشافه، وعندما يتحقق استقلال الوظائف الذي أشرنا إليه ينبغي تحديد المسئوليات وذلك عن طريق دليل مطبوع يكون مرشداً لجميع المختصين، حتى لا يحدث تضارب أو تدخل أو تكرار للاختصاصات.⁽¹¹⁾
2. نظام محاسبي سليم: والذي يجب أن يتميز بأنه يقوم على مبادئ ومفاهيم تتسم بالوضوح والثبات، وأن يشمل مجموعة مستنديه محددة للدورات المستنديه، وجود مجموعة دفترية تناسب حجم وطبيعة عمل المنشأة، أن يعتمد على مجموعة مناسبة من التقارير والقوائم المالية تاريخية وجارية ومتوقعة، أن يكون سهلاً وخالياً من التعقيدات، وأن يتمشي مع الهيكل التنظيمي.⁽¹²⁾
3. نظام مستندي دقيق: والذي يجب أن يتميز بأنه يقوم على التنسيق والترابط بين التنظيم المستندي والمحاسبي والإداري حتى يسهل حصر المسئوليات ومتابعة تنفيذ الإجراءات في الوقت المناسب، تحديد عدد الصور المناسبة لكل عملية مستنديه، ومنع ازدواج المستندات حتى يتسنى اتخاذ القرارات السليمة.⁽¹³⁾
4. نظام تكاليف مناسب: والذي يجب أن يتميز بالتبويب السليم لعناصر التكاليف، التحديد السليم لطريقة قياس التكلفة، التحديد الواضح لدلالة التكاليف، والتحديد السليم للفترة التكلفة، إتباع أسس مناسبة وعادلة لتوزيع التكاليف الغير مباشرة مع إيجاد معدلات تحميل مناسبة، وإتباع النظرية العلمية المناسبة لتحديد تكلفة المنتجات، واستخدام المعايير للرقابة على التكاليف، وأن يرتبط بالخطة التنظيمية لسهولة تطبيق مبدأ محاسبة المسئولية.⁽¹⁴⁾
5. نظام فعال للحوافز: والذي يجب أن يكون عادلاً ليحقق القناعة لدى العاملين، وأن

يكون مبسطاً ليراعي مقدرة العامل، وأن يراعي فورية الدفع بعد الانتهاء من العمل حتى تحقق فكرة الربط بين الحافز والإنتاجية، أن يكون ثابت حتى لا يفقد العاملون الثقة فيه، أن تكون معاييرهم ممكنة التحقيق في ظل ظروف المنشأة، وأن ينمي الوعي الرقابي لدى العاملون.⁽¹⁵⁾

هذه المقومات الأساسية لنظام الرقابة الداخلية السليم، وهي تختلف من مشروع لآخر حيث لا يمكن توافرها إلا في المشروعات الكبيرة التي تمتلك الإمكانيات المادية والتي يتوفر فيها عدد كبير من الموظفين يسهل معه تقسيم العمل بالشكل المثالي.

أنواع الرقابة الداخلية:

تنقسم الرقابة الداخلية إلى الأنواع التالية:

الرقابة الإدارية:

وتتمثل في الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق والإجراءات الهادفة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الكفاءة

الإنتاجية مع تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الإدارية، وتعتمد الرقابة الإدارية في سبيل تحقيق هدفها إلى وسائل متعددة مثل الكشوفات الإحصائية ودراسة الوقت وتقارير الأداء والرقابة على الجودة والموازنات التقديرية والتكاليف المعيارية واستخدام الخرائط والرسوم البيانية وبرامج التدريب المتنوعة للمستخدمين وكلها

تتعلق بطريقة مباشرة بالسجلات والدفاتر لمحاسبة.⁽¹⁶⁾

2. الرقابة المحاسبية:

وهي الخطة التنظيمية وجميع وسائل التنسيق والإجراءات الهادفة إلى اختيار دقة البيانات المحاسبية المثبتة في الدفاتر والسجلات ودرجة الاعتماد عليها، وتضم الرقابة المحاسبية وسائل متعددة أهمها: إتباع نظرية القيد المزدوج في إثبات العمليات بالدفاتر وذلك بعد اعتماد مستند القيد من موظف مسئول، استخدام موازين المراجعة الشهرية أو الربع سنوية، استخدام نظام المصادقات من العملاء والدائنين وغيرهم ممن لهم علاقات بالمنشأة، وجود نظام مستندي سليم يضمن تدفق البيانات والمستندات بين الإدارات المختصة، إتباع المراجعة الداخلية لما هو مثبت بالدفاتر بصفة دورية.⁽¹⁷⁾

3. الضبط الداخلي:

ويضم وسائل التنسيق والإجراءات التي تهدف إلى حماية أصول المشروع من الاختلاس والضياع وسوء الاستعمال، ويعتمد الضبط الداخلي على تقسيم العمل مع المراقبة الذاتية حيث يخضع كل موظف إلى مراجعة موظف آخر يشاركه في تنفيذ العملية، كما يعتمد أيضاً على تحديد الاختصاصات والمسئوليات.⁽¹⁸⁾

أي لا ينفرد شخص بعمل متكامل يوفر له فرص الغش والتزوير والاختلاس وتطبيق عملية الجرد المفاجئ ونقل الموظف أو ترقية له وظيفة أخرى بحيث لا يعتمد لفترة طويلة في أداء عمل معين، ومن الضروري أن يكون هنالك توقيعين على الشيك الصادر من المنشأة.¹⁹

أهداف الرقابة الداخلية:

يمكن حصر أهداف الرقابة الداخلية في الآتي:⁽²⁰⁾

1. حماية أصول المنشأة.
2. التأكد من الدقة المحاسبية للبيانات المحاسبية المسجلة بالدفاتر لآمان الاعتماد عليها قبل اتخاذ أي خطط مستقبلاً.
3. المحافظة على مستوى الأداء الجاري واكتشاف أيه انحرافات عن هذا المستوي.
4. الكشف عن أيه اتجاهات للتغيير المفاجئ في سير العمل أو في مستوى الأداء بما ينعكس على التكاليف.
5. الرقابة على استخدام الموارد المتاحة.
6. زيادة الكفاءة الإنتاجية للمنشأة.
7. وضع نظام للسلطات والمسؤوليات وتحديد الاختصاصات.
8. حسن اختيار الأفراد للوظائف التي يشغلونها.
9. التدريب والعلاقات الإنسانية.
10. تحديد الإجراءات التنفيذية واللوائح والتعليمات بطريقة تضمن انسياب العمل.

أدوات الرقابة الداخلية:

هنالك عدة أساليب وأدوات يعتمد عليها نظام الرقابة الداخلية وهي:

1. الموازنات التخطيطية: نظراً لأن الموازنات التخطيطية تحتوي على تقديرات كمية ومالية لكافة العمليات المتوقعة حدوثها خلال فترة زمنية قادمة فهي بذلك تحتوي على الأهداف المنتظر تحقيقها وبالتالي فهي تصلح كوسيلة للرقابة الإدارية حيث تقارن الأرقام الفعلية مع الأرقام المستهدفة ويتم الوقوف على الفروق بينهما وتقصي أسبابها وتحديد المسؤولين عنها وبالتالي معرفة نقاط الضعف والقصور وعلاجها.
2. الرسوم والبيانات والجدول الإحصائية: وهي احدي وسائل عرض المعلومات على الإدارة، فقد يتم عرض تطور انجازات المنشأة عن عدة فترات سابقة في شكل بياني عن الأعمدة مثلاً أو منحني يمثل تطور الكميات المنتجة والمباع منها للسوق المحلي والمصدر منها مثلاً، أو في جداول إحصائية يظهر بيانات مجمعة ومقارنة... الخ⁽²¹⁾
3. تقارير الكفاءة الدورية: والتي يتم رفعها للإدارة على فترات دورية متضمنة مجموعة من البيانات التاريخية مقارنة مع بيانات تاريخية لفترات زمنية مختلفة أو مع أرقام مستهدفة، وعلى ضوء هذه البيانات يمكن الحكم على كفاءة الأداء واتخاذ القرارات المناسبة.
4. دراسات الحركة والزمن: وهي احدي وسائل الرقابة الإدارية التي تهدف إلي تنمية الكفاءة الإنتاجية للعاملين عن طريق الدراسة العلمية (التجريبية) لكافة الخطوات والحركات اللازمة للإنتاج بهدف تحديد الخطوات والحركات المثلى للأداء والعمل على استبعاد غير الضروري وبالتالي استنفاد القدر الأدنى من الموارد البشرية وتحقيق أقل زمن ممكن.⁽²²⁾

5. البرامج التدريبية للعمال والموظفين: والتي تهدف إلى رفع الكفاءة في أداء العاملين وذلك عن طريق إمدادهم بكل ما هو جديد ومستحدث من المعلومات الملائمة من حين لآخر.

6. الرقابة على الجودة: وذلك عن طريق عمليات الرقابة الإحصائية على الجودة باستخدام خرائط الرقابة على الجودة.

ثانياً: إدارة المخاطر المصرفية

يمثل الخطر ظاهرة عامة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحياة الإنسان اليومية وما يقوم به من مختلف الأنشطة، وينبع الخطر أساساً من عدم التأكد والذي يحيط بالفرد من كل جانب، ويرجع عدم التأكد إلى مصدرين أساسيين هما:⁽²³⁾ عدم القدرة على التنبؤ.

ب. عدم دقة المعلومات اللازمة للتنبؤ.

يعرف الخطر بأنه حالة عدم التأكد التي يصعب قياسها لأنها أحياناً تنطوي على أمور معنوية تنم عن تصرفات شخصية يصعب قياسها أيضاً. أو هو عدم التأكد من وقوع خسارة معينة.⁽²⁴⁾

مفهوم المخاطر:

ليان مفهوم المخاطر المصرفية لا بد من تعريف المخاطر لغة واصطلاحاً وذلك بالتفصيل الآتي:

في اللغة:

الخطر في اللغة هو الإشراف على الهلاك وخوف التلف، يقال هذا أمر خطر أي متردد بين أن يوجد ولا يوجد.⁽²⁵⁾ إذن فالمخاطرة لفظ مشتقة من خطر، والخطر عند أهل اللغة: «الإشراف على هلكه وخطر بنفسه يخطر أشرف بها على خطر هلك» خاطر من ركب البحر وأشد مخاطرة من داخل الملوكة إذن الخطر لغة: هو الإشراف على الهلاك وخوف التلف.⁽²⁶⁾

في اصطلاح الفقهاء:

لا يخرج المعنى الاصطلاحي للمخاطرة عند الفقهاء عن المعنى اللغوي إلا أنها وردت بمعاني متعددة كالمقامرة والغرر والضمان.⁽²⁷⁾

عرفها ابن القيم: على أنَّ المخاطرة مخاطرتان، مخاطرة التجارة، وهو أن يشتري السلعة بقصد بيعها ويربح ويتوكل على الله. والخطر الثاني: الميسر الذي يتضمن أكل أموال الناس بالباطل.⁽²⁸⁾

مفهوم إدارة الخطر:

عرفت إدارة المخاطر بأنها اتخاذ الإجراءات والوسائل اللازمة لتطوير وتنفيذ خطة للتعامل مع الأخطار العشوائية المحتملة للمؤسسة أو الفرد بغرض حماية أصولها.⁽²⁹⁾ كافة الإجراءات التي

تقوم بها الإدارة لتحديد من الآثار السلبية الناتجة عن المخاطر وإبقائها في حدودها الدنيا.⁽³⁰⁾ تنظيم متكامل يهدف إلى التوصل إلى وسائل محددة للتحكم في الخطر والحد من تكرار تحقق حوادثه، والتقليل من حجم الخسائر بأفضل الوسائل وأقل التكاليف، عن طريق اكتشاف المخاطر وتحليلها، وقياسها وتحديد وسائل مجابته، مع اختيار أنسبها لتحقيق الهدف المطلوب.⁽³¹⁾

مفهوم المخاطر المصرفية:

عرفت لجنة التنظيم المصرفي المنبثقة من هيئة قطاع المصارف في الولايات المتحدة الأمريكية المخاطر بأنها احتمال حدوث الخسارة إما بشكل مباشر من خلال خسائر في نتائج الأعمال أو في رأس المال أو غير مباشر من خلال وجود قيود تحد من قدرة المصرف على تحقيق أهدافه وغاياته، حيث أن مثل هذه القيود تؤدي إلى إضعاف قدرة المصرف على الاستمرار في تقديم أعماله وممارسة نشاطاته من جهة، وتحد من قدرته على استغلال الفرص المتاحة في بيئة العمل المصرفي من جهة أخرى.⁽³²⁾

احتمالية مستقبلية قد تعرض البنك إلى خسائر غير متوقعة وغير مخطط لها بما قد يؤثر على تحقيق أهداف البنوك تنفيذها بنجاح، وقد تؤدي في حالة عدم التمكن من السيطرة عليها وعلى آثارها إلى القضاء على البنك وإفلاسه.⁽³³⁾

مفهوم إدارة المخاطر المصرفية:

عرفتها لجنة التنظيم المصرفي المنبثقة عن هيئة قطاع المصارف في الولايات المتحدة الأمريكية بأنها تلك العملية التي يتم من خلالها رصد المخاطر وتحديدتها، وقياسها، ومراقبتها، والرقابة عليها، وذلك بهدف ضمان فهم كامل لها والاطمئنان بأنها ضمن الحدود المقبولة، والإطار الموافق عليها من قبل مجلس إدارة المصرف للمخاطر.⁽³⁴⁾

عرفت اللجنة الرقابية لصندوق النقد العربي إدارة المخاطر المصرفية على أنها إدارة مستقلة في المصرف تقوم بتطبيق السياسات الخاصة بالمخاطر، والتأكد من تنفيذ اللوائح القانونية الخاصة بالنشاطات المصرفية بالإضافة إلى وضع نظام شامل لمراقبة تلك النشاطات بشكل دوري، بالإضافة إلى الحصول على معلومات كافية عن أي نشاط جديد يرغب البنك بتمويله، وذلك من خلال إجراء دراسة جدوى لتحديد حجم العوائد، والمخاطر المتوقعة.⁽³⁵⁾

أنواع المخاطر المصرفية:

تواجه البنوك أنواعاً عديدة من المخاطر وقد تم تصنيف هذه المخاطر على وجوه عديدة حيث أن البنوك بشكل عام عرضة لثلاثة أنواع رئيسية من المخاطر هي:

المخاطر النظامية:

يطلق على المخاطر النظامية تسميات متعددة منها: مخاطر السوق، ومخاطر غير قابلة للتنويع، والمخاطر العادية والمخاطر التي لا يمكن تجنبها، وهي ذلك الجزء من التغيرات الكلية في العائد والتي تنتج من خلال العوامل المؤثرة على أسعار الأوراق المالية بشكل عام، فالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية هي مصادر المخاطر النظامية وتكون درجة المخاطر النظامية مرتفعة في المؤسسات التي تنتج سلعاً صناعية.⁽³⁶⁾

المخاطر اللانظامية:

يطلق عليها أسماء متعددة منها المخاطر التي يمكن تجنبها، والمخاطر القابلة للتنويع، والمخاطر الخاصة. حيث تعرف بأنها ذلك الجزء من المخاطر الكلية التي تكون فريدة أو خاصة بالمؤسسة أو الصناعة. وهذه المخاطر مستقلة عن محفظة السوق أي أن معامل ارتباطها مع المحفظة يساوي صفراً.⁽³⁷⁾

المخاطر الكلية:

هي التباين الكلي في معدل العائد على الاستثمار في السوق المالية أو في مجال استثماري آخر، وأيضاً عند جمع المخاطر النظامية مع المخاطر اللانظامية فإنها تشكل المخاطر الكلية أو مخاطر المحفظة، وهذه المخاطر هي التي سيتحملها المستثمر في الأوراق المالية.⁽³⁸⁾

وظائف إدارة المخاطر المصرفية:

هناك مجموعة من الوظائف يجب أن تضطلع بها إدارة المخاطر المصرفية تتمثل فيما يلي: رصد الخطر وتحديد، ويمكن فعل ذلك من خلال استخدام التقنيات المتوفرة في المصرف، واستخدام بيانات وسجلات دقيقة لكافة جوانب المنشأة، وإعداد وتحضير قوائم الفحص والخرائط التنظيمية بالإضافة إلى تصميم قائمة بالأخطاء المرتكبة من أجل تفاديها في العمليات القادمة. قياس المخاطر من أجل تحديد حجمها والتحكم فيها، ويمكن أن يكون هذا القياس كميّاً أو بيانيّاً، أو بطريقة خاصة يتم تصميمها من قبل المصرف.

السيطرة على الخطر ويتم ذلك عن طريق الاحتفاظ بأحدث المعلومات من العمليات في المصرف، والتأكد من أن مقاييس السيطرة على الخطر التي تم إقرارها قد استخدمت بالفعل. الرقابة والمراقبة عن طريق المتابعة، أو الاحتفاظ بسجلات دقيقة تتسم بسهولة التداول وسهولة الوصول إليها، والتخطيط لها بصورة يمكن تحديثها، والاطمئنان أن المخاطر ضمن الحد المقبول، وأن اللوائح والقوانين الخاصة بالنشاط تم تنفيذها، ووضع نظام شامل للمراقبة بشكل دوري.⁽³⁹⁾

أهداف إدارة المخاطر المصرفية::

تسعى المصارف من خلال نظام إدارة المخاطر إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في: المساعدة في اتخاذ القرار المناسب. ضمان البقاء والاستمرار من خلال تعظيم العائد وتقليل المخاطر في ظل قيود رأس المال.

التعرف على مصدر الخطر وقياس احتمالية وقوعه والسيطرة عليه.
تقليل تكلفة التعامل مع الخطر إلى أدنى حد ممكن باستخدام أنسب الطرق التي تلاءم طبيعة العمل المصرفي، مما يساعد في تخفيف الآثار السلبية للمخاطر.
إن إدارة المخاطر تساعد على تحقيق استقرار التدفقات النقدية ودعم تقبلها، مما يعطي المصرف ميزة تنافسية ويجنبه تقلب العوائد المفاجئة ويعزز درجة الثقة به.
إعطاء مجلس الإدارة والتنفيذيين فكرة كلية عن جميع المخاطر التي يواجهها المصرف.
توسيع الرقابة الداخلية لتتبع أداء المصرف وضمان السير الحسن في كل المستويات.⁴⁰
كذلك تهدف إدارة المخاطر من خلال وظائفها إلى:⁴¹
الفهم الكامل للمخاطر المحيطة بالمصرف، والاطمئنان أنها ضمن الحدود المقبولة والموافق عليها.

التوصل إلى أنسب وسيلة للسيطرة على الخطر، أو تقليل تكلفة التعامل معه بناءً على أسس علمية وعملية منهجية.
ضمان كفاية الموارد في حالة وقوع الخطر وترتب خسارة عالية، والقدرة على أداء الالتزامات القانونية، واستقرار الأرباح لضمان نمو واستمرارية المصرف.⁴²

أهمية إدارة المخاطر:

تتمثل أهمية إدارة المخاطر في المصارف فيما يلي:
تقدير المخاطر والتحوط ضدها بما لا يؤثر على ربحية المصرف.
المساعدة في تشكيل رؤية واضحة يتم بناءً عليها تشكيل خطة وسياسة العمل واتخاذ قرارات التسعير.

تنمية وتطوير ميزة تنافسية للمصرف عن طريق التحكم في التكاليف الحالية والمستقبلية.
مساعدة المصرف على احتساب معدل كفاية رأس المال وفقاً لمقترحات لجنة بازل.⁴³

إدارة المخاطر بالمصارف السودانية :

في إطار الجهود الرامية إلى تطوير الجهاز المصرفي ومواجهة التغيرات الكبيرة في مجالات الصناعة المصرفية التي نتج عنها تزايد المخاطر المختلفة على أنشطة المصارف أصدر البنك المركزي المنشور رقم (2005/1م) بتاريخ 2005/2/22م إلى المصارف الحكومية والتجارية والمتخصصة بإنشاء إدارة منفصلة للمخاطر تعني بتحديد وقياس ومتابعة والتحكم في المخاطر التي يتعرض لها المصرف وهي تتبع للإدارة العليا وقد حدد المنشور أهداف الإدارة في الآتي:

- التعرف على مصدر الخطر.
- قياس احتمالية وقوع الخطر.
- تحديد مقدار التأثير على الإيرادات، الدخل والأصول.
- تقييم الأثر المحتمل على أعمال المصرف.
- تخطيط مايجب القيام به في مجال الضبط والسيطرة لتقليل الأثر أو إلغاء مصادر الخطر.⁽⁴⁴⁾

أقسام إدارة المخاطر في المصارف السودانية:

تشمل إدارة المخاطر الأقسام الرئيسية الآتية:⁽⁴⁵⁾

قسم البيانات والمعلومات،

قسم تحليل وتقييم المخاطر:

قسم المراقبة والتحكم:

نظم الرقابة الداخلية بالمصارف السودانية:

أبرزت التطورات الكبيرة في الساحة المصرفية، المحلية والعالمية، الحاجة الماسة إلى تطوير إدارة المخاطر المصرفية وإرساء دعائم الضبط المؤسسي وذلك لتقوية البنية التحتية للمصارف وتفعيل مقومات السلامة المصرفية. وتهدف إجراءات نظم الرقابة الداخلية إلى ترقية وتحسين الأداء المصرفي (الإجراءات الخاصة بحماية الأصول وكفاءة التشغيل) وتحسين مستوى البيانات والمعلومات والتقارير (الإجراءات الخاصة بضمان سلامة السجلات ودرجة الإفصاح) وتحسين مستوى الالتزام باللوائح والقوانين والسياسات الداخلية للمصرف. وبناء على ذلك أصدر بنك السودان توجيهات لكل إدارات المصارف (مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية) أن تقوم بالآتي:

التأكد من وجود نظام سليم للرقابة الداخلية والعمل على تفعيل مكوناتها الأساسية المتمثلة في الرقابة والإدارة المحاسبية ونظم الضبط الداخلي وتوصيات المراجعة الداخلية والمراجع الخارجي والعمل على توفير مقوماته المتمثلة في سلامة الهيكل التنظيمي والإداري وسلامة النظام المحاسبي. وضع إجراءات داخلية تفصيلية تحكم كافة أنشطة المصرف ووضع أسس علمية لاختيار الموظفين والقيام بمسئولياتها في وضع السياسات والإجراءات الداخلية المتعلقة بالآتي:

تفعيل نظام الضبط الداخلي ونشر ثقافة الضبط داخل المصرف الذي يعتمد على عدد من المرتكزات يتم تطبيقها بغض النظر عن حجم وطبيعة ودرجة تعقيد النشاط. تفعيل دورة المراجعة الداخلية من خلال التأكيد على استمرارية واستقلالية إدارة المراجعة، ووضوح الهيكل التنظيمي لها ومراجعته دوريا وتزويدها بالكفاءات والخبرات المهنية والعملية. إدراك ومعرفة جميع أنواع المخاطر وطرق تقييمها داخل المصرف. تحديد الأنشطة الرقابية لكافة المستويات بالمصرف.

تطوير نظم المعلومات والاتصال ومتابعة التقارير ومعالجة الاختلالات.⁽⁴⁶⁾

الخطوات الأساسية لتنفيذ نظام الرقابة الداخلية:

إن الالتزام بموجهات تفعيل نظام الرقابة الداخلية يتطلب من إدارة المصرف اتباع الخطوات الأساسية في التنفيذ والتي تشمل الآتي:

تقييم النظم والضوابط الحالية ومقارنتها بتلك الواردة الموجهات.

تحديد جوانب النقص والخلل في النظام الحالي.

إشراك الإدارة التنفيذية ولجان المراجعة وموظفي إدارة المراجعة والموظفين الرئيسيين في عمليات الضبط.

تقييم بيئة العمل ومفاهيم إدارة المراجعة داخل المصرف.
تحديد استراتيجية التنفيذ.
توفير فرص تدريب لكافة لكل المشاركين في تنفيذ نظم الضبط.
العمل على معالجة نقاط الضعف والخلل والملاحظات الواردة في التقارير السابقة للمراجعة الداخلية والخارجية.⁽⁴⁷⁾

ويمكن كذلك تقسيم المخاطر التي تواجهها المصارف إلى مايلي:
المخاطر المالية: هي المخاطر المتعلقة بإدارة أصول وخصوم المصرف وينجم عنها خسائر مالية، يتطلب هذا النوع من المخاطر رقابة وإشرافاً مستمرين من قبل إدارة المصرف وفقاً لتوجهات السوق وحركة الأسعار والأوضاع الاقتصادية والعلاقة بالأطراف ذات الصلة.⁴⁸
المخاطر العملية (مخاطر الأعمال، غير المالية): تحدث نتيجة النشاط المصرفي الممارس وينتج عنها مجموعة من المخاطر منها: مخاطر التشغيل: وقد عرفت لجنة بازل للرقابة المصرفية في سنة 2001 المخاطر التشغيلية على أنها «مخاطر التعرض للخسائر التي تنتج عن عدم كفاية أو فشل العمليات الداخلية، والعنصر البشري، والأنظمة والأحداث الخارجية». ⁴⁹ المخاطر القانونية: عدم وضع العقود المالية موضع التنفيذ، أي أنها ترتبط بالنظام الأساسي والتشريعات والأوامر الرقابية التي تحكم الالتزام بالعقود والصفقات. ⁽⁵⁰⁾ مخاطر رأس المال: تعني مخاطر رأس المال مدى إمكانية تغطية حقوق الملكية للأصول المدرجة بالمخاطر.⁽⁵¹⁾

الدراسة الميدانية: أداة البحث:

تم تصميم استبانته بشكل خاص لجمع البيانات بالاعتماد على الدراسات السابقة والمراجع للمواضيع المتعلقة بموضوع البحث وأراء عدد من المحكمين وذلك لتحديد عبارات الاستبانة، تم توجيهها إلى عينة تتكون من (100) فرد من الموظفين بالبنك الإسلامي السوداني.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف البحث وللتحقق من فرضيته تم استخدام الطرق والإجراءات الإحصائية التالية:

- العرض البياني والتوزيع التكراري للإجابات.
- النسب المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- مربع كاي لاختبار فرضية البحث.

ولتطبيق الطرق والأساليب الإحصائية المذكورة أعلاه على البيانات التي تم الحصول عليها من إجابات العينة تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Science والذي يعد من أكثر الحزم الإحصائية دقة في النتائج كما تم استخدام برنامج Microsoft

Office Excel 2007 في عمليات الرسم البياني.

تحليل البيانات

تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة:

جدول رقم (1)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

الفئة (سنة)	أقل من 30	30- 40	41- 50	51- 60	أكثر من 60	المجموع
التكرار	55	24	15	6	0	100
النسبة %	55.0 %	24.0 %	15.0 %	6.0 %	0 %	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات البحث الميدانية، 2021

يتضح من الجدول رقم (1) أن عينة البحث قد تراوحت أعمارهم أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة (55.0 %)، ونسبة (24.0 %) من 30-40 سنة، ونسبة (15.0 %) أعمارهم 41-50 سنة، ونسبة (6.0 %) أعمارهم 51-60 سنة، ونسبة (0 %) أعمارهم أكثر من 60 سنة وهذا يؤثر إيجاباً على هذا البحث.

جدول رقم (2)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص العلمي

التخصص	محاسبة	إدارة أعمال	اقتصاد	دراسات مصرفية	أخرى أذكرها	المجموع
التكرار	49	26	15	4	6	100
النسبة %	49.0 %	26.0 %	15.0 %	4.0 %	6.0 %	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات البحث الميدانية، 2021م

يتضح من الجدول رقم (2) أن نسبة (49.0 %) تخصصهم العلمي محاسبة، ونسبة (26.0 %) تخصصهم العلمي إدارة أعمال، ونسبة (15.0 %) تخصصهم العلمي اقتصاد، ونسبة (4.0 %) تخصصهم العلمي دراسات مصرفية وأن نسبة (6.0 %) لديهم تخصص علمي آخر. وهذا يؤثر إلى تخصص العاملين بالبنك في المجال المحاسبي ويدل على دراية بموضوع البحث.

جدول رقم (3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل	دبلوم وسيط	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	أخرى أذكرها	المجموع
التكرار	6	64	19	7	4	100
النسبة %	6.0 %	64.0 %	19.0 %	7.0 %	4.0 %	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات البحث الميدانية، 2021م

يتضح من الجدول رقم (3) أن هنالك نسبة (64.0 %) مؤهلهم العلمي بكالوريوس، ونسبة

(19.0%) مؤهلهم العلمي ماجستير، وأن نسبة (7.0%) مؤهلهم العلمي دكتوراه، ونسبة (6.0%) مؤهلهم العلمي دبلوم وسيط، وبنسبة (4%) لديهم مؤهل علمي آخر. وهذا يؤثر إلى أن أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهلات علمية تساعد في هذا البحث.

جدول رقم (4)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

الوظيفة	مدير إدارة	مدير مالي	محاسب	مراجع داخلي	أخرى أذكرها	المجموع
التكرار	23	8	53	5	11	100
النسبة %	% 23.0	% 8.0	% 53.0	% 5.0	% 11.0	%100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات البحث الميدانية، 2021م

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة (53.0%) مساهم الوظيفي محاسب، ونسبة (23.0%) مساهم الوظيفي مدير إدارة، ونسبة (11.0%) لديهم مسميات وظيفية أخرى، وأن نسبة (8.0%) مساهم الوظيفي مدير مالي، أيضاً نسبة (5.0%) مساهم الوظيفي مراجع داخلي. يلاحظ أن نسبة 53% يعملون في وظيفة محاسب وهذا مؤشر جيد للاستفادة من تجارب أفراد العينة حسب تخصصهم.

فرضية البحث: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الداخلية والحد من التعثر

المصرفي.

جدول رقم (5) التوزيع التكراري لآراء أفراد عينة الدراسة تجاه عبارات الفرضية

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
الأولى	62	% 62	34	% 34	1	% 1	3	% 3	-	-
الثانية	45	% 45	53	% 53	2	% 2	-	-	-	-
الثالثة	40	% 40	45	% 45	10	% 10	4	% 4	1	% 1
الرابعة	38	% 38	55	% 55	5	% 5	2	% 2	-	-
الخامسة	42	% 42	52	% 52	6	% 6	-	-	-	-
السادسة	55	% 55	38	% 38	6	% 6	1	% 1	-	-
السابعة	42	% 42	47	% 47	10	% 10	1	% 1	-	-
الثامنة	45	% 45	46	% 46	9	% 9	-	-	-	-
المجموع	369	46.13 %	370	46.25 %	49	6.13 %	11	1.37 %	1	0.12 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات البحث الميدانية، 2021م

يلاحظ من الجدول رقم (5) الآتي:

العبارة الأولى: أن نسبة (62.0 %) موافقين بشدة على أن هنالك زيارات ميدانية قبل منح التمويل للعميل ، وأن نسبة (34.0 %) موافقين، والمحايدين يمثلون نسبة (1.0 %)، وأن نسبة (3.0 %) غير موافقين.

العبارة الثانية: أن نسبة (53.0 %) موافقين على أن هنالك تقارير دورية عن موقف السداد للعملاء الممولين، وأن نسبة (45.0 %) موافقين بشدة والمحايدين يمثلون (2.0 %).

العبارة الثالثة: أن نسبة (45.0 %) موافقين على أن يتم منح التمويل بصورة مجزأة للتأكد من استخدامه في المشروع المحدد، وأن نسبة (40.0 %) موافقين بشدة، والمحايدين يمثلون نسبة (10.0 %)، وأن نسبة (4.0 %) غير موافقين، وغير موافقين بشدة يمثلون نسبة (1.0 %).

العبارة الرابعة: أن نسبة (55.0 %) موافقين على أن يقوم المصرف بمتابعة المشروعات الممولة، ونسبة (38.0 %) موافقين بشدة، والمحايدين يمثلون نسبة (5.0 %) ونسبة (2.0 %) غير موافقين.

العبارة الخامسة: أن نسبة (52.0 %) موافقين على أن تحد الرقابة الداخلية من مخاطر عدم السداد ، وأن نسبة (42.0 %) موافقين بشدة والمحايدين يمثلون (6.0 %).

العبارة السادسة: أن نسبة (55.0 %) موافقين بشدة على أن هنالك متابعة دورية لكافة العمليات بالمصرف، وأن نسبة (38.0 %) موافقين، والمحايدين يمثلون (6.0 %) وأن نسبة (1.0 %) غير موافقين.

العبارة السابعة: أن نسبة (47.0 %) موافقين على أن يقوم المصرف برقابة اثناء تنفيذ كافة العمليات ، وأن

نسبة (42.0 %) موافقين بشدة ، والمحايدين يمثلون (10.0 %)، ونسبة (1.0 %) غير موافقين.

العبارة الثامنة: أن نسبة (46.0 %) موافقين على أن هنالك معايير محددة لتحديد حجم السيولة في المصرف،

وأن نسبة (45.0 %) موافقين بشدة ، والمحايدين يمثلون (9.0 %).

مما تقدم من عبارات الفرضية يتضح للباحثان أن معظم المبعوثين يوافقون على عبارات الفرضية بتكرار (739) أي بنسبة (92.38 %) مقارنة بغير الموافقين الذين بلغت تكراراتهم (12) أي بنسبة (1.49 %) بينما كانت تكرارات المحايدين (49) بنسبة (6.13 %).

وبما أن غالبية إجابات أفراد عينة الدراسة تميل نحو الموافقة يدل ذلك على إثبات صحة الفرضية.

جدول رقم (6) نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية

العبرة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الوسيط	التفسير
هنالك زيارات ميدانية قبل منح التمويل للتعامل	100.400	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشده
هنالك تقارير دورية عن موقف السداد للعملاء الممولين	45.140	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
يتم منح التمويل بصورة مجزأة للتأكد من استخدامه في المشروع المحدد	87.100	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
يقوم المصرف بمتابعة المشروعات الممولة	79.920	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	3	إجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة
تحد الرقابة الداخلية من مخاطر عدم السداد	35.120	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
هنالك متابعة دورية لكافة العمليات بالمصرف	80.240	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشده
يقوم المصرف برقابة اثناء تنفيذ كافة العمليات	62.960	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
هنالك معايير محددة لتحديد حجم السيولة في المصرف	26.660	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

المصدر: إعداد الباحثان، من نتائج البرنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (6) مايلي:

قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 100.400 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشده لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثانية ، تساوي 45.140 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة، تساوي 87.100 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة ، تساوي 79.920 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 3.

قيمة مربع كاي للعبارة الخامسة ، تساوي 35.120 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 80.240 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشده لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثانية تساوي 62.960 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

قيمة مربع كاي للعبارة الخامسة ، تساوي 26.660 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

الخاتمة:

تعتبر الرقابة الداخلية من الوظائف الهامة في البنوك، وذلك من خلال إعداد تقارير للاستعمال الداخلي في البنك لتمكين الإدارة من القيام بمسؤولياتها المختلفة، كما يجب أن تكون على دراية كفاية حول طبيعة العمل المصرفي حتى يتمكن من وضع خطة لإجراء عملية الرقابة في البنك.

نجد أن نجاح البنك يعتمد بالدرجة الأولى على قدرة إدارة المخاطر في متابعة المخاطر التي تتعرض لها من خلال اختيار أنسب الوسائل للمواجهة والتقليل من حدة المخاطر.

تعتبر وظيفة الرقابة الداخلية من الوظائف الهامة في تفعيل إدارة المخاطر وذلك من خلال تقديم ضمانات موضوعية إلى مجلس الإدارة بشأن فعالية أنشطة إدارة المخاطر في البنك والتأكيد أن المخاطر تدار بشكل مناسب.

أولاً: النتائج:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية توصلت الباحثتان للنتائج التالية: تطبيق نظام الرقابة الجيد في البنوك يؤدي لإنشاء نظام للتقارير لمواجهة المخاطر المحتملة. وجود نظام رقابة جيد يقوم بدور فعال في التقليل من مخاطر التعثر المالي في البنوك.

تحد الرقابة الداخلية من مخاطر عدم السداد وهنالك تقارير دورية عن موقف السداد للعملاء الممولين.

هنالك رقابة مباشرة من قبل البنك المركزي علي البنوك وتوجد معايير محددة لتحديد حجم السيولة في البنوك.

يتم الإلتزام باللوائح والموجهات التي يصدرها البنك المركزي وكذلك الإلتزام بالسقوفات التي يحددها علي البنوك.

التوصيات:

من خلال النتائج السابقة توصي الباحثتان بالآتي: على البنوك في السودان الاهتمام بنظام الرقابة الداخلية وتطبيقها في مؤسساتهم. زيادة الدور الرقابي على البنوك السودانية من خلال إلزامها بتطبيق نظام الرقابة الداخلية وذلك بإيجاد آلية واضحة ومحددة للإشراف والمتابعة بتنفيذ ضوابط الرقابة. على الباحثين والأكاديميين والمنظمات المهنية الاهتمام بصورة أكبر بموضوع الرقابة. مراقبة مستوى المخاطر التي تحيط بالعمل ووضع الإجراءات الرقابية اللازمة للسيطرة على الآثار السلبية لهذه المخاطر

ضرورة توفر إطار متكامل وفاعل لإدارة المخاطر في كل مصرف، بحيث يغطي جميع المخاطر التي قد يتعرض لها، بحيث يتم من خلاله تحديد أنظمة إدارة المخاطر وإجراءاتها بما يتلاءم مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال المصرفية.

المصادر والمراجع:

- (1) عثمان الهادي إبراهيم: دور الرقابة الإدارية في درء مخاطر القطاع الزراعي في السودان دراسة تجربة شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين، قسم وادي شعير بمشروع الجزيرة في الفترة 2001-2006م، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، الخرطوم، 2009م.
- (2) عيد عباد مناوّر الرشيد، تقييم فاعلية نظم الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الكويت، (عمان: جامعة الشرق الأوسط، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير منشورة في المحاسبة، 2010م).
- (3) أحمد يونس أحمد الأعرج، أثر تطبيق نظام التقييم الذاتي للمخاطر و الرقابة على الأداء المالي والتشغيلي (دراسة حالة: على بنك لبنان و المهجر في الأردن)، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل منشورة، كلية العلوم، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014م.
- (4) عبدالرازق محمد عثمان، أصول التدقيق والرقابة الداخلية، (العراق: دار الكتب والطباعة والنشر، 1988م)، ص 39.
- (5) حسين عبدالعال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2004م)، ص 73.
- (6) شوقي حسين عبد الله ، أصول الإدارة، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1981م)، ص 157
- (7) إدريس عبد السلام شتيوي، المراجعة المعايير والإجراءات، (بنغازي: الدار الجماهيرية للنشر، 1990م)، ص 54.
- (8) Mosley Leon, Megginson, Management Concepts Applications, Publishers 3rd (New York: Harper Row, 1998 P 411)
- (9) علي الذينيات، تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية، (عمان: المكتبة الوطنية، 2010م) ص 173.
- (10) عيم سابا خور، الحاكمية المؤسسية ودور أعضاء مجلس الإدارة المستقلين في الشركة، (عمان: مجلة المدقق، جمعية المحاسبين الأردنيين، العدد 22، دت) ص 38.
- (11) خالد أمين عبد الله، علم تدقيق الحسابات من الناحية العملية، (عمان: دار النشر، 1992م)، ص 23.
- (12) عصام الدين محمد متولي، المراجعة، (الخرطوم: دار جامعة السودان المفتوحة للطباعة والنشر، 2006م)، ص 108.
- (13) كمال أحمد يوسف، أساسيات المراجعة، (الخرطوم: د ن ، 2013م)، ص 89.
- (14) عصام الدين محمد متولي، مرجع سابق، ص 109.
- (15) المرجع السابق، ص 110.
- (16) خالد أمين عبد الله، مرجع سابق، ص 20.
- (17) عبد الماجد عبد الله حسن، مبادئ المراجعة، (أم درمان: د ن ، 2002م)، ص 111.
- (18) أحمد نور، مراجعة الحسابات من الناحيتين النظرية والعملية، (الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1992م)، ص 192 .

- (19) حسن عامر، نظرية المحاسبة الحكومية، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1990م)، ص 136.
- (20) عصام الدين محمد متولي، المراجعة، مرجع سابق، ص ص 105 - 106.
- (21) خلف الله عبدالله الوردات، التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق، (عمان: دار الوراق للنشر، 2006م)، ص 127.
- (22) المرجع السابق، ص 127.
- (23) عيد أحمد أبو بكر، وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين، الطبعة العربية، (الأردن: دار اليازوري، 2009م)، ص 26.
- (24) الرازي محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، (جدة: دار الثقافة الإسلامية، 1406هـ - 1986م)، ص 180.
- (25) المرجع السابق، ص 180.
- (26) محمد محمود المكاوي، التمويل في البنوك الإسلامية عقد السلم، (المنصورة: المكتبة العصرية، 2015م)، ص 283 .
- (27) محمد علي القرى، مخاطر الائتمان المصرفي الإسلامي، دراسة فقهية اقتصادية، دراسات اقتصادية وإسلامية، البنك الإسلامي للتنمية والمعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، مج9، جدة، 2002م، ص 363 .
- (28) حمزة عبد الكريم محمد حماد، مخاطر الاستثمار في المصارف الإسلامية، (عمان: دار الفنائس، 2008)، ص 29.
- (29) عبد الرحيم عبد الحميد الساعاتي، إدارة الغرر في التأمين التعاوني، مجلة الملك عبد العزيز، الاقتصاد الإسلامي، م 23، العدد 2، المملكة العربية السعودية، 2010م، ص 88.
- (30) رانية زيدان شحادة، إدارة المخاطر في المصارف الإسلامية، (عمان: عماد الدين للنشر والتوزيع، 2015م)، ص 42.
- (31) فضل عبد الكريم محمد، إدارة المخاطر في المصارف الإسلامية، رسالة دكتوراه، جامعة الخرطوم، 2007م ، ص 11.
- (32) حسين سعيد، إدارة المخاطر في المؤسسات المالية الإسلامية، المؤتمر الأول للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، تحت شعار: آفاق الصيرفة الإسلامية، سوريا، 2006م، ص 4.
- (33) هاجر زرارقي، إدارة المخاطر الائتمانية في المصارف الإسلامية، (دراسة حالة بنك البركة الجزائري)، رسالة ماجستير، قسم العلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، الجزائر، سطياف 2012م، ص 56.
- (34) رانية زيدان شحادة، مرجع سابق، ص 42.
- (35) اللجنة الرقابية لصندوق النقد العربي، قضايا ومواضيع في الرقابة المصرفية، (أبوظبي: صندوق النقد العربي، 2003م)، ص 29.
- (36) محمد محمود المكاوي، مرجع سابق، ص 291.
- (37) المرجع السابق، ص 291.

- (38) المرجع السابق، ص291.
- (39) هاجر زراقي، مرجع سابق، ص76.
- (40) نوال بن عمارة ، إدارة المخاطر في مصارف المشاركة، ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي الأول حول الأزمة المالية العالمية، المخاطر وإدارتها، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف 20-21 أكتوبر 2009م، ص3.
- (41) رانية زيدان شحادة، مرجع سابق، ص44.
- (42) المرجع السابق، ص44.
- (43) طارق عبد العال حماد، تقييم إدارة البنوك التجارية (تحليل العائد والمخاطر)، (القاهرة، الدار الجامعية، 2003م)، ص222.
- (44) بنك السودان المركزي، الضوابط والتوجيهات الصادرة حتى يناير 2009م، إنشاء إدارة للمخاطر بالمصارف التجارية 2005/2/22، الإدارة العامة للرقابة المصرفية، منشور رقم (2005/1) ، ص33.
- (45) المرجع السابق، ص34
- (46) عبد العزيز محمد عبد الرحمن، موجهات تفعيل نظم الرقابة الداخلية بالمصرف، منشور الإدارة العامة للرقابة المصرفية (2006/3)، إدارة الرقابة الوقائية ، الإدارة العامة للإدارة المصرفية ، بنك السودان المركزي، الخرطوم 19 مارس 2006م، ص166.
- (47) المرجع السابق، ص 168.
- (48) هاجر زراقي، مرجع سابق، ص64.
- (49) نصر عبد الكريم، المخاطر التشغيلية حسب متطلبات بازل، لطبيعتها وسبل إدارتها في حالة البنوك العاملة فلسطين، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي الخامس، فيلادلفيا الأردنية، 2007م، ص14.
- (50) محمد محمود المكاوي، مرجع سابق، ص294.
- (51) هيل عجمي جميل، إدارة البنوك التجارية والأعمال المصرفية، (عمان: داروائل للنشر والتوزيع، 2015)، ص295.

الأساليب المعاصرة للتكلفة ودورها في تقويم أداء الخدمات المصرفية (دراسة ميدانية علي مصرف الإذخار والتنمية الإجتماعية) 2020 - 2021م

أستاذ المحاسبة المشارك-جامعة النيلين

د.ياسر تاج الدين محمد سن

مصرف الإذخار والتنمية الإجتماعية

أ.مهند يوسف الدومة محمد

المستخلص:

تمثلت مشكلة الدراسة في معرفة دور الأساليب المعاصرة للتكلفة في تقويم أداء الخدمة المصرفية، هدفت الدراسة الي التعرف على الأساليب المعاصرة للتكلفة والمتمثلة في (أسلوب التكلفة على أساس النشاط، أسلوب التكلفة المستهدفة، أسلوب تحليل سلسلة القيمة) في تقويم أداء الخدمات المصرفية، وتكمن أهمية الدراسة في بيان الدور العلمي والتطبيقي للمحاسبة فيما يرتبط بالأساليب السابقة وعلاقتها بتقويم أداء الخدمات المصرفية، إفترضت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تلك الأساليب المعاصرة للتكلفة وتقويم أداء الخدمات المصرفية، إتبعنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع إستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات بإستخدام معادلة إستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة 150 مفردة من مجتمع الدراسة المستهدف والبالغ 250 مفردة، توصلت الدراسة إلى أن الأساليب المعاصرة للتكلفة تساعد في رفع كفاءة تقويم أداء الخدمات المصرفية في الأقسام المختلفة، أوصت الدراسة بتطبيق الأساليب المعاصرة للتكلفة في تحسين وتطوير الخدمات مع تحديد المستوى التشغيلي لكل نشاط مع وضع خطة التطوير الخاصة بالمصرف.

الكلمات المفتاحية: الأساليب المعاصر للتكلفة، التكلفة علي أساس النشاط، التكلفة المستهدفة، تحليل سلسلة القيمة، تقويم الأداء، الخدمات المصرفية، مصرف الإذخار والتنمية الإجتماعية.

Abstract:

The problem of the study was to know the role of contemporary methods of cost in evaluating the performance of banking services, the study aimed to identify contemporary methods of cost which represented in (Activity-Based Cost method, Target Cost method, Value Chain Analysis method) in evaluating the performance of banking services. The importance of the study lies in explaining the scientific and applied role of accounting in relation to the previous methods and their relationship to evaluating the performance of

banking services. The study assumed the existence of a statistically significant relationship between these contemporary methods of costing and evaluating the performance of banking services. The study followed the descriptive analytical approach with the use of the questionnaire as a tool for data collection by using Stephen Thumbethons equation to determine the sample size of 150 individuals from the total targeted population of 250 .The study concluded that contemporary methods of cost help in raising the efficiency of evaluating the performance of banking services in the various departments. The study recommended the application of contemporary methods of cost in improving and developing services with determining the operational level of each activity and setting a development plan for the bank.

key words: Contemporary methods of costing, Activity base costing, Target cost Value change analysis , performance evaluation, banking services .Saving and social development bank

المقدمة:

تعتبر المصارف من المؤسسات التي تقوم بدور تقديم خدمات للجمهور في ظل الكثير منها يسعى الي كسب عدد كبير من العملاء من خلال الخدمة التي تقدم لهم لذلك لابد من إستخدام أساليب لقياس وتحديد تكاليف تلك الخدمات التي تقدم من قبل المصارف للعملاء سواء كانت بصورة مباشرة او غير مباشرة، مع انها تسخر إمكانياتها في خدمة العملاء من حفظ لأموالهم ومغتياتهم الثمينة، مع كل ذلك اصبح من الضروري وجود آلية يتم بها تقويم أداء هذه الخدمات التي تقدمها هذه المصارف لدي العملاء.

مشكلة الدراسة:

- تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة دور الأساليب المعاصرة للتكلفة في عملية تقويم اداء الخدمات المصرفية، ويمكن صياغة المشكلة في التساؤلات الآتية:
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اسلوب التكلفة علي أساس النشاط وتقويم أداء الخدمة المصرفية.
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب التكلفة المستهدفة وتقويم اداء الخدمة المصرفية.
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب تحليل سلسلة القيمة وتقويم أداء الخدمة المصرفية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في التعرف على دور الأساليب المعاصرة للتكلفة في عملية تقويم الأداء مع بيان العلاقة بينهما، بينما تتمثل الأهمية العملية في المساهمة في معرفة العوامل والظروف الممهدة لتطبيق أنظمة علمية متطورة في تقويم الأداء بالنسبة للمؤسسات وتحسين كفاءتها وصولاً إلى أفضل النتائج أهمية في تحسين القرارات الإدارية

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى الآتي:

- معرفة ودراسة أسلوب التكلفة المستهدفة وعلاقته بتقويم أداء الخدمة المصرفية.
 - التعرف على أسلوب التكلفة على أساس النشاط ودوره في عملية تقويم أداء الخدمة المصرفية.
 - التعرف على دور أسلوب تحليل سلسلة القيمة في عملية تقويم أداء الخدمة المصرفية.
- ### فرضيات الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم اختبار الفرضيات التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب التكلفة على أساس النشاط وتقويم أداء الخدمة المصرفية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب التكلفة المستهدفة وتقويم أداء الخدمة المصرفية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب تحليل سلسلة القيمة وتقويم الخدمة المصرفية.

منهجية الدراسة:

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في إجراءات الدراسة، بينما تم استخدام الإستبانة كأداة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تمثلت حدود الدراسة الميدانية في عدد عشرة فروع لمصرف الإذخار والتنمية الإجتماعية-السودان.

الحدود الزمانية: 2020-2021م

الحدود البشرية: العاملون ببعض فروع مصرف الإذخار والتنمية الإجتماعية-السودان

الحدود الموضوعية: الأساليب المعاصرة للتكلفة (أسلوب التكلفة المستهدفة، التكاليف على أساس النشاط، وأسلوب تحليل سلسلة القيمة)، تقويم الأداء.

أدبيات الدراسة:

دراسة : ANDRES ITINTERHUBER (2004)م⁽¹⁾

تناولت الدراسة التسعير على أساس القيمة وأنه لم يجد اهتماماً كافياً من قبل الأكاديمين والمحاسبة مع تأثيره المالي الكبير منفرداً أو منسوباً لأدوات تسويقية أخرى، وهدفت الدراسة بتقديم إطار متكامل لقرارات التسعير وخاصة التسعير على أساس القيمة الذي يجد الاهتمام الكافي وذلك من وجهة نظر إدارة التسويق دون التطرق لاسهام الاتجاهات المعاصرة لمحاسبة التكاليف، ومن أبرز النتائج أن سلسلة القيمة تعمل على قياس التكاليف وتنظيم الربح من خلال الأساليب المعاصرة للتكلفة.

دراسة عبدالناصر(2008):⁽²⁾

هدفت الدراسة الى التعرف على دور التقارير الرقابية في تقويم الأداء في ظل تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية، وما إذا كانت الادارة تفيد في أداء مهامها على اسلوب الملاحظة الشخصية و المشاهدة المستمرة للعمليات المختلفة، و كان ذلك الاسلوب هو الوسيلة الفعالة في المراقبة، وحيث تمثلت مشكلة الدراسة في دور التقارير الرقابية في تقويم الأداء في ظل تطبيق نظام محاسبة المسؤولية و تأتي اهمية الدراسة في انها تهتم بالتقارير الرقابية و تبرز دورها في تقويم الأداء المالي و الاداري في المؤسسات التي تطبق نظام محاسبة المسؤولية.

دراسة خميس(2010):⁽³⁾

تناولت الدراسة استخدام معلومات المحاسبة البيئية في تقويم الأداء و ترشيد القرارات في الشركات النفطية بالجمهورية الليبية، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في ان الشركات النفطية بالجمهورية العربية لا تأخذ الابعاد البيئية و الاجتماعية عند تقويم الأداء ، حيث تعتمد على المعايير التقليدية لتقويم الأداء، هدفت الدراسة الى بيان مفهوم و طبيعة معلومات المحاسبة البيئية اللازمة لتقويم الأداء البيئي و ترشيد عملية القرارات في المنظمات النفطية الليبية.

دراسة علي (2010):⁽⁴⁾

تناولت الدراسة منهج التكلفة المستهدفة في تحسين كفاءة تسعير الخدمة المصرفية تمثلت مشكلة الدراسة في ما إذا كان هناك إمكانية لتطبيق هذا المنهج في المصارف العاملة في قطاع غزة، هدفت الدراسة الي بيان دور التكلفة المستهدفة في تحسين كفاءة تسعير الخدمات المصرفية، ومن أبرز النتائج الدراسة تتوفر لدى المصارف العاملة في قطاع غزة إمكانية تطبيق منهج التكلفة المستهدفة لتسعير الخدمات المصرفية مع تبني المصارف فلسفة أن العميل هو العنصر الأهم في سوق الخدمة المصرفية.

دراسة نورالشام وأخرون(2013):⁽⁵⁾

تناولت الدراسة التكامل بين أسلوب التكلفة علي أساس النشاط والمحاسبة عن الإنجاز لزيادة كفاءة القياس التكاليفي، تمثلت مشكلت الدراسة في إعتماد الشركة العربية السودانية للزيوت النباتية المحدودة علي الأساليب التقليدية لمحاسبة التكاليف لتحديد وقياس تكلفة منتجاتها، هدفت الدراسة الي توضيح الإطار العلمي وطبيعة المفاهيم الحديثة لأسلوب التكلفة علي أساس النشاط وأسلوب المحاسبة عن الإنجاز من أبرز نتائج الدراسة: أن التكامل بين أسلوب التكلفة علي أساس النشاط وأسلوب المحاسبة عن الإنجاز يوفر معلومات تكاليفية سليمة يمكن الإعتماد عليها في إتخاذ القرارات.

دراسة أمل (2016):⁽⁶⁾

ركزت الدراسة علي أسلوب التكلفة علي أساس النشاط في قياس الخدمات المصرفية، تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف علي أثر أسلوب التكلفة علي أساس النشاط في دقة قياس تكلفة الخدمات المصرفية، وهدفت الدراسة علي التعرف علي مسببات الأنشطة إلي دقة قياس تكلفة

الخدمة المصرفية، وتوصلت الي أنه يوجد ارتباط وثيق بين التعرف على مسببات الأنشطة ودقة قياس تكلفة الخدمة المصرفية

تعليق عام علي أدبيات الدراسة:يتضح للباحثين من عرض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة أنها إستعرضت دور الأساليب المعاصرة للتكلفة في تقويم أداء الخدمات المصرفية مع الوقف علي الصعوبات التي تواجه عملية تطبيق هذه الاساليب في تقويم أداء الخدمات المصرفية سواء كانت تكاليف مباشرة أو غير مباشرة متعلقة بالمنتجات والخدمات التي تقدمها المصارف للعملاء.

ثالثاً: الإطار النظري للأساليب المعاصرة للتكلفة:

يتم التركيز علي مفاهيم الأساليب المعاصرة للتكلفة حسب الحدود الموضوعية للبحث والتي تشمل التكاليف علي أساس النشاط، أسلوب التكلفة المستهدفة، أسلوب تحليل سلسلة القيمة.

رغم أن الطرق التقليدية لتخصيص التكاليف غير المباشرة سيطرت لفترة من الزمن إلا أن بظهور بيئة الأعمال الحديثة بتعقيدها أدى إلي تطور أساليب تخصيص التكاليف حتى وافقت مع بيئة الأعمال الحديثة التي تشهد تطور في الفكر الإقتصادي والإداري والتكنولوجي.

مفهوم أسلوب التكلفة علي أساس النشاط:

- عبارة عن نظام يقوم بتحليل الأنشطة التي تمارس في المؤسسة ومن ثم تجميع التكاليف غير المباشرة لكل نشاط علي حدة.⁽⁷⁾

-عبارة عن النظام الذي يقوم أولاً بتخصيص الموارد علي الأنشطة التي إستفادة منها، ثم تخصيص تكلفة هذه الأنشطة وفقاً لمعدل إستفادتها من هذه الأنشطة.⁽⁸⁾

يرى الباحثان: هو النظام الذي يتم علي أساسه تحميل التكاليف علي الأنشطة المختلفة سواء كانت مباشرة وغير مباشرة الخاصة السلع والخدمات.

مفهوم أسلوب التكلفة المستهدفة:

يأخذ في الحسبان تكلفة المنافسين واحتياجات العملاء قبل الإنتاج يهدف لتوفير المعلومات الملائمة لأغراض ترشيد جوانب التكلفة المتعددة بهدف تخفيض التكلفة وصولاً إلي التكلفة الحقيقية:

- هو عبارة عن عملية ضبط وتحديد إجمالي تكاليف المنتج المقترح والمحدد والذي يؤدي الي إنتاج وتوليد الربحية المطلوبة عن السعر الذي يتوقع به في المستقبل.
- كما عرف بأنه أداة لإدارة التكلفة تهدف الي تخفيض تكلفة المنتج أثناء مرحلة التخطيط والتطوير والتقييم من دورة حياة المنتج.⁽⁹⁾

يرى الباحثان: أن أسلوب التكلفة المستهدفة هو الانسب في قياس تكلفة الوحدة المنتجة مما يؤدي إلي تخفيض التكاليف وبنعكس علي الارباح التي يسعى إلى تحقيقها.

مفهوم أسلوب تحليل سلسلة القيمة:

- تتمثل في مجموعة من الوظائف المتتالية التي تضيف قيمة أو منفعة الي المنتجات من

البداية عندما كانت مجرد فكره الي النهاية عندما تستهلك عند العميل مروراً بالتصميم والتسويق والتوزيع.⁽¹⁰⁾

- بأنها تتابع أنشطة تنظم الأعمال التي تضيف قيمة أو منفعة الي السلعة او الخدمة التي يقدمها الي عملائه.⁽¹¹⁾

يرى الباحثان: أن أسلوب تحليل سلسلة القيمة يعمل علي قياس التكاليف بمجرد م أصبحت فكرة وحتى وصول هذا المنتج إلي المستهلك النهائي وبالتالي يجنب المنشأة تحميل التكاليف العالية نسبتةً لدراسة هذه التكاليف من وقت مبكر.

أهداف الأساليب المعاصرة للتكلفة (التكاليف علي اساس النشاط، أسلوب التكلفة المستهدفة، وأسلوب تحليل سلسلة القيمة)

الهدف من نظام التكاليف علي أساس النشاط هو تحقيق العدالة في توزيع التكاليف غير المباشرة بين المنتجات المختلفة و التخلص من العشوائية في توزيع التكاليف غير المباشرة بين المنتجات المختلفة.⁽¹²⁾

في حين تخفيض تكلفة المنتج قبل حدوثها وهو الهدف الأساسي لنظام التكلفة المستهدفة . أما أسلوب تحليل سلسلة القيمة يهدف إلي زيادة وتحسين جودة المنتج وتميزة من خلال تقديمه في الوقت المحدد ومن ثم خفض الوقت المستهدف من البداية من تقديم المنتج وحتى تقديمه فعلاً للعملاء. تقيم مساهمة الأنشطة الداخلية في تحقيق القيم النهائية التي تولدها المنشأة.⁽¹³⁾

كما هدف الي تقييم نقاط القوة والضعف لتحليل العمليات داخل المنشأة.⁽¹³⁾
أهمية الأساليب المعاصرة للتكلفة: (التكاليف علي اساس النشاط، أسلوب التكلفة المستهدفة، وأسلوب تحليل سلسلة القيمة)

تجدر الإشارة إلي أن أهمية أسلوب التكلفة علي أساس النشاط تتمثل في الآتي:

1. تحديد الأنشطة والموارد اللازمة لتحقيق الأنشطة، وتحديد مسببات التكلفة التي تؤثر في حجم ومقدار إستقلال كل مورد داخل كل نشاط لتحقيق خطة أو موازنة معينة.
 2. يوفر نظام التكاليف علي أساس الأنشطة معلومات تكاليفية أكثر دقة وتتصف بالموضوعية⁽¹⁴⁾ وتمكن الإدارة من إتخاذ قرارات أفضل بالإنتاج والأنشطة المختلفة.⁽¹⁾
- بينما تنبع أهمية إستخدام أسلوب التكلفة المستهدفة كأساس لتخطيط الربحية وبناء معايير التكلفة خاصة في ظل إنتشار التكنولوجيا وما صاحب ذلك من وجود منافسة عالية تتسم بسرعة التغير ولم يعد التفوق التكنولوجي هو العنصر الأساسي في إكتساح السوق وتحقيق أرباح مقبولة خاصة بعد إنخفاض الفروق في الجودة بين المصارف المتنافسة.⁽¹⁵⁾

من جهة أخرى يساعد تحليل سلسلة القيمة في تحديد علاقة الإرتباط الداخلية والخارجية والتي ينتج عنها تحقيق للمنشأة، إما إستراتيجية التكلفة الأقل تمايز وإستغلال هذه العلاقات يعتمد علي تحليل التغير في التكاليف والعوامل غير المالية الأخرى الناتجة عن إختيار أحزمة

مختلفة من الأنشطة فالمنشأة قد تغير من هيكلها وعملياتها لمقابلة تحديات جديدة والتمتع بمزايا فرص جديدة.⁽¹⁶⁾

مراحل وخطوات الأساليب المعاصرة للتكلفة (التكاليف علي اساس النشاط، أسلوب التكلفة المستهدفة، وأسلوب تحليل سلسلة القيمة)

تتمثل خطوات أسلوب التكلفة علي أساس النشاط في الآتي:

تحديد الأنشطة الرئيسية للمنشأة وحساب التكاليف غيرالمباشر لكل وحدة منتجة و تحديد محرك(مسبب) التكلفة لكل نشاط وتحديد معدل تحميل كل نشاط.⁽¹⁷⁾

أما مراحل أسلوب التكلفة المستهدفة تشمل ما يلي :مرحلة تقدير الأسعار المستهدفة: وهي تتمثل في الآتي: الأسعار لاتزيد بأي حال من الأحوال عن أسعار المنافسين والأسعار التي يتقبلها المستهلك وتحقق المشروع حصة سوقية مرغوبة، والأسعار التي تحقق الربح المستهدف. 1. مرحلة تقدير تكاليف التصميم: حيث يتم في هذه المرحلة التحديد الدقيق لخصائص ومواصفات المنتج.

2. مرحلة تحديد هامش الربح المستهدف: يتم غالباً تحديد الربح المستهدف وفق إستراتيجية الربح العام للمنشأة.⁽¹⁸⁾

كما يعتبر تحليل سلسلة القيمة أو ما أطلق عليه في مواضيع عديد تحليل الأنشطة بمثابة مدخل أو منهج لرقابة العمليات، وهو يمد بالمراحل الأربعة الآتية: - تحديد الهدف من العملية التي تحتاج إليها السلعة تحقيقاً لرغبات المستهلك، تسجيل وتبويب الأنشطة المختلفة اللازمة لإتمام المنتج، من لحظة تصميم الي تسليمه للمستهلك.⁽¹⁹⁾

رابعاً: الإطار النظري لتقويم أداء الخدمة المصرفية: مقدمة:

تختلف عملية تقويم الأداء من مؤسسة لأخرى كلاً حسب شكلها، حيث أنها ترتبط ببيئة التنظيم ومستوى التطور التقني والإداري وغالباً ما تترك أثارها بزيادة في أداء العاملين ومستويات نتائجهم لما تتمتع به من مكانة كبيرة في نفوسهم، لإرتباطها بتقويم ما يؤدونه من اعمال، وما يمارسونه من نشاطات، وفي ذلك تكمن أهمية الدراسة، وتعتبر عملية تقويم الأداء وسيلة لقياس كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين والتعرف علي قدراتهم ومدى تحقيقهم للمستويات المطلوبة في إنتاجيتهم وإستعداداهم للتقدم، وتطورت عمليات التقويم حتى أصبحت عملية لصيغة بأي عمل بأنه مهنة وأخذت مجالات متعددة إلي أن أصبحت إختصاصاً عملياً يحتاج الي قواعد وقوانين يستخدمها أشخاص أكفاء مدربون من خلال مقاييس موضوعية عملية.⁽²⁰⁾

مفهوم تقويم الأداء:

- يعرف بأنه العملية التي يتم بموجبها الحصول علي المعلومات المرتدة حول فعالية العاملين بها، وتؤدي هذه العملية علي وجه العموم مهمة المراجعة والمراقبة وإستخلاص المعلومات التي تتخذ علي ضوئها الكثير من القرارات التنظيمية.

- كما يعرف تقييم الأداء: بأنه محاولة الوصول الي تقييم مدى مساهمة العميل في إتخاذ الأعمال الموكلة إليه، وكذلك سلوكه وتصرفاته في علاقة بزملائه ورؤساءه والمتعاملين معه وأيضاً قدراته وإمكانياته الشخصية في فترة زمنية محددة.⁽²¹⁾

يرى الباحثان:

أن تقييم الأداء هو تصحيح الإعوجاج في الأعمال التي تم إنجازها ويعتبر شكل من اشكال الرقابة التي بدورها تعمل علي تحليل النتائج الناتجة من خلال الأعمال التي تتم إنجازها في مختلف المستويات.

أهمية تقييم الأداء:

نلجأعادة لمعرفة أهمية أي عمل إلي قياس مستوى ادائه ومدى تحقيقه للإنجازات المخططة له،ومعايير الأداء كما هو معروف تختلفمن جماعية إلي أخرى ومن تنظيم إلي آخر لأن تلك المعايير المختلفة مرتبطة بالعادات والتقاليد الموجودة في المجتمع وبالظروف المحيطة بكل منظمة وبالمستوى التكنولوجي وتستشفأهمية تقييم الأداء فيما يلي:

- أ. تمكين المنشأة من تخطي مراحل دورة حياتها بصورة جيدة وفي الوقت المحدد لكل دورة وذلك من خلال القدرة علي البقاء،النمو،الإستقرار والقيادة الرائدة للمنشآت الأخرى.
 - ب. ضمان جودة الأداء من خلال تحقيق الأهداف بأقصى كفاءة ممكنة وترشيد الطاقات البشرية في المنشأة إضافة إلي ترشيد الإنفاق.
 - ج. تزويد كافة مصنوعات الإدارة بوسائل قياس تكفل قياس الأداء بأفضل الأدوات الإكتشاف الإنحرافات وتحفيز العاملين وشحزهمهم.
 - د. الكشف عن بعض جوانب الأداء غير الكمية فهي تلك التي يصعب التعبير عنها كميّاً كالأداء الإجتماعي والتنظيمي وإسهام المنشأة في الحفاظ علي البيئة.⁽²²⁾
- مما سبق يرى الباحثان: أن أهمية تقييم الاداء تكمن في أنها وسيلة لقياس كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين ويتم من خلاله الوقوف علي أداء العاملين والمؤسسة ومدى قدرتهم علي أداء واجباتهم علي الوجه الأكمل مع تقسيم نقاط القوة والضعف كلاً حسب مقدرة العامل علي تحمل الضغط ويستعمل تقييم الأداء في المؤسسات العامة التي يصعب تقييم ادائها لأنها تتسم بطابع الإنتاجية غير الملموسة التي يصعب تقييمها .

أهداف تقييم الأداء:

مساعدة المسؤولية في إتخاذ القرارات: وذلك أن عملية تقييم الأداء تنص إلي تقديم مؤشرات رئيسية للأداء إلي صانعي القرار في الوقت المناسب بما يساهم في استغلال الوحدة لمواردها المتاحة. تحديد الصعوبات في التنفيذ: أي الصعوبات التي واجهت المنشأة في تنفيذ الخطط وحققت من خلالها النتائج في نهاية الفترة المالية.

تحديد مسؤوليات الأفراد المناط به تنفيذ الخطط: يهدف التقييم إلي تحديد مسؤوليات الأشخاص الذين ينفذون الخطط ومحاسبتهم علي الأداء إن كان وفق المرسوم أم هناك إنحراف.⁽²³⁾

تحديد طرق تفادي الأخطاء: يهدف التقويم إلي تحديد كيفية تفادي الأخطاء مستقبلاً وذلك من خلال الوقوف علي اسباب حدوثها والاشخاص المتسببين في حدوثها ثم فإن معرفة الداء يقود إلي وصف الدواء .

تحسين الأداء:

وذلك من خلال المساعدة في إتخاذ القرارات والإجراءات التي تؤدي إلي تحسين الأداء،حيث ان المنشأة تحدد المشكلة ومن ثم وضع البدائل لحلها ثم إختبار البدائل وإختيار البديل المناسب لحل المشكلة.

يرى الباحثان:

قد اختلفت أهداف تقويم الأداء سواء كانت من ناحية المسؤولية اتجاه المنشأة أو الفرد القائم بالعمل حيث تعتبر مراكز المسؤولية هي التي منوط بها عملية تقويم الأداء داخل المنشأة من حيث تحسين الموارد علي مستوى الأقسام المختلفة وينعكس ذلك إيجاباً علي الموارد الإقتصادية سواء علي مستوى المنشأة أو اتجاه المجتمع بصورة عامة مما يؤدي إلي تطوير الوحدات والأقسام من خلال الخدمات التي يتم تقديمها وتساعد في إتخاذ القرارات التي تريد المنشأة إنجازها.

أنواع تقويم الأداء:

هناك نوعان لعملية تقويم الأداء هما :

- أ. تقويم الأداء المخطط :يهدف إلي قياس الأداء الفعلي مقارنة بالأداء المخطط ويستلزم تخطيط مسبق وما يتبعه من معدلات تقديرية أو نمطية تستخدم كأساس لقياس مدى تحقيق الأهداف المخطط لها من خلال أنشطة المنشأة .
- ب. تقويم الأداء الفعلي: يهدف إلي المنشأة الإنحرافات بين أداء فعلي وأداء فعلي آخر أما سنوات مضت أو منشآت أخرى، ويعمل هذا النوع علي تفسير الإنحرافات مع مراعات بعض المحددات لاستخدام هذا النوع حتى يكون القياس ذو جدوى لا بد من التعرف علي ظروف الملابس التي أكتشفت الأداء في السنوات السابقة كما أنه لابد من دراسة أوضاع المنشآت الاخرى ومحاولة أن تكون شبيهة بالمنشأة التي تقوم أداؤها.⁽²⁴⁾

يرى الباحثان:

ان هذين النوعين من تقويم الأداء كلاً له خصائص بالرغم من انهما يعملان علي ايضاح الفرق بين الأداء الفعلي والمخطط والذي يمكن من خلاله تحقيق أهداف المنشأة وفق الخطة الموضوعة.

مراحل تقويم الأداء:

تتطلب عملية تقديم الأداء من القائمين عليها إعتتماد تخطيطها سلمياً مستنداً علي أسسس معروفة ذات خطوات متسلسلة من أجل تحقيق الأهداف التي تخطط المنظمة الوصول إليها ومن هذه المراحل:

- أ. وضع توقعات الأداء: وهي أول مرحلة أو خطوات عملية تقديم الأداء للعاملين حيث يتم وضع توقعات الأداء بالاتفاق بين العاملين وإدارة المنظمة من خلال وصف المهام المطلوبة إلي جانب النتائج المتوقع تحقيقها.
 - ب. مرحلة مراقبة التقدم في الأداء: حيث بتوفير المعلومات عن كيفية إنجاز العمل وإمكانية تنفيذ أفضل والتعرف علي الكيفية التي يعمل فيها الفرد العامل استناداً إلي المعايير المعتمدة مسبقاً.
 - ج. تقييم الأداء: يتم في هذه المرحلة تقييم الأداء لجميع العاملين ضمن إطار المنظمة ومعرفة كل مستويات أدائهم وبما يمكن الإدارة من إتخاذ القرارات السليمة بمختلف الإتجاهات .
 - د. التغذية الراجعة: وهي معرفة الفرد العامل لمستوى أدائه ومستوى العمل الذي يزاوله لأجل التمكن من الوصول إلي درجة التقييم المطلوبة في أداء العمل
 - هـ. اتخاذ القرارات الإدارية: هي مرحلة مهمة يتم خلالها اتخاذ قرارات إدارية متعددة مثل التقية أو التحضير أو النقل أو الفصل.
 - و. وضع خطط لتطوير الأداء: هي المرحلة الأخيرة ضمن مراحل تقييم الأداء حيث يتم وضع الخطط التطويرية التي تؤثر بشكل إيجابي علي تقييم الأداء من خلال معرفة المهارات والقدرات والقابليات والقيم التي يحملها الفرد العامل.⁽²⁵⁾
- يرى الباحثان: أن عملية تقييم الأداء تمر بعدة مراحل من حيث التخطيط السليم وفق الأهداف التي تشير إليها المنشأة من خلال البيانات والمعلومات التي تتوفر لها من مختلف المستويات القائمة بالعمل سواء كان الفرد القائم بالعمل مع التركيز مع معايير قياس الأداء التي بدورها تساعد في عملية إتخاذ القرارات.

مزايا تقييم الاداء:

أن عملية تقييم الاداء من اهم الطرق التي تستخدمها إدارة الافراد لكي تتعرف على كميته وجوده الخدمة المقدمة من قبل العاملين في المكتب، فإدارة الافراد في المؤسسات تصبح عديمه الجدى ان لم تمارس اسلوب المتابعه، بمعني ملاحظة التقصير وفي تقييم الأداء إنتاجية كل فرد قابلة للقياس الكمي إلي حداً ما ويجب أن يتاح لأي مؤسسة خطة رسمية للتقييم للأداء ومن هذا المنطق فإن عملية تقييم الأداء تتضمن مزايا عديدة منها :

- ضرورة لفعالية الأداء.
- تؤكد حد أدنى من الأداء.
- تعبر عن الثواب والعقاب.
- تراقب إنتاجية العاملين.
- ضرورة لنمو الفرد وسعادته.
- عنصر مهم في عملية الدافعية الفعال
- ضرورة في برنامج العمل

تعكس التحليل الوصفي للأداء اليومي للعاملين بصفة مستمرة يرى الباحثان من مزايا التقويم الأداء هو معاينة أداء العاملين أول بأول معالجة الأخطاء بصورة مستمرة مما يجنب المؤسسة الأخطاء المتكررة.⁽²⁶⁾

خامساً: الدراسة الميدانية:

لإختبار فرضيات الدراسة تم إجراء الدراسة الميدانية حيث إشتملت علي (150) وذلك علي العاملين بمصرف الإدخار والتنمية الإجتماعية وجاء التحليل علي النحو التالي:

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأساسي للدراسة من جميع العاملين الموظفين ورؤساء الاقسام والمديرين ونوابهم وغيرهم من العاملين بمصرف الإدخار والتنمية الإجتماعية، حيث أن الفئات لها علاقة بمشكلة الدراسة والبيانات اللازمة لقياس المتغيرات

أداة الدراسة:

تم إستخدام الإستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة.

الصدق والثبات الإحصائية:

لحساب الصدق والثبات الإحصائي لإستمارة الإستبانة مأخذ إستطلاعية وتم حساب صدق وثبات الإستبانة من العينة الإستطلاعية بموجب معادلة ألفا كرونباخ يوضح الجدول رقم (1) نتائج الصدق والثبات الإحصائي لإجابات أفراد العينة الإستطلاعية.

جدول (1)

معاملات الثبات لعبارات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ:

العبارات	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرنباخ	معامل الصدق
الفرضية الأولى	10	0.795	0.892
الفرضية الثاني	10	0.761	0.872
الفرضية الثالثة	9	0.694	0.833
الإستبانة ككل	29	0.897	0.947

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات إستبانة الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول (1) نجد أن قيمة معامل الثبات لمحاور الإستبانة تتراوح بين (0.795-0.694) ومعامل الصدق تتراوح بين (0.892-0.833) أبان أن محاور الإستبانة تتمتع بصدق وثبات ونجد أن قيمة معامل الثبات الكلية للإستبانة هي (0.897) وهي درجة عالية وقيمة معامل الصدق هي (0.947) وهي درجة عالية من الصدق، أبان أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق

الجدول (2)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم إختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الأولى (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اسلوب التكلفة علي أساس النشاط وتقويم أداء الخدمة المصرفية).

م	العبارات	قيمة كاي تربيع	درجة الحرية	الاحتمالية كاي تربيع	الانحراف معياري	الوسط حسابي	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	درجة الأهمية
1	يساعد تطبيق اسلوب التكلفة علي أساس النشاط علي وضع الخطط المستقبلية في المصرف	104.88	3	.000	.719	4.29	موافق بشدة	86%	عالية جداً
2	يساعد تطبيق اسلوب التكلفة علي أساس النشاط علي تحديد المؤشرات الملائمة لتقويم أداء المصرف	116.56	3	.000	.631	4.24	موافق بشدة	85%	عالية جداً
3	يؤدي تطبيق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط الى تقويم أداء مراكز المسؤولية في المصرف	107.44	3	.000	.671	4.11	موافق بشدة	82%	عالية جداً
4	تقويم أداء الخدمات وفق أسلوب التكلفة على أساس النشاط يمكن من تقليل الطاقات المعطلة والمهدرة	131.27	4	.000	.819	4.12	موافق	82%	عالية
5	يساعد تطبيق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط علي تقويم أجهزة الرقابة المالية والمراجعة بالمصرف	132.33	4	.000	.937	3.92	موافق	78%	عالية جداً
6	يعمل تطبيق أسلوب التكلفة علي أساسا لنشاط علي تقويم أداء المصرف بكفاءة وفعالية	85.68	3	.000	.724	4.14	موافق	83%	عالية

م	العبارات	قيمة كاي تربيع	درجة الحرية	الاحتمالية كاي تربيع	الانحراف المعياري	الوسط حسابي	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	درجة الأهمية
7	يساعد تطبيق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط علي ضمان جودة الأداء من خلال تحقيق الأهداف بأقل كفاءة ممكنة وترشيد الطاقات البشرية بالمصرف	82.05	3	.000	.772	4.15	موافق	83%	عالية
8	تقويم أداء المصرف وفق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط يؤدي إلي تحديد المستوي لتشغيلي لكل نشاط	87.17	3	.000	.721	4.15	موافق	83%	عالية
9	يؤدي تطبيق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط إلي توضيح العلاقة بين الأهداف المحققة والمتوقعة للمصرف	155.46	4	.000	.745	4.15	موافق	83%	عالية
10	يساعد تطبيق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط علي تفادي الأخطاء مستقبلاً من خلال الوقوف علي أسباب حدوثها	73.52	3	.000	.766	4.17	موافق	83%	عالية جداً

المصدر: إعداد الباحثان من واقع بيانات الدراسة 2021م

من الجدول (2) نجد أن جميع القيم لإحتمالية لإختبار مربع كاي هي أقل من (0.05) وهي دالة إحصائية توجد فروق بين إجابات المبحوثين، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3)، عليه أخذت آراء المبحوثين الموافقة علي عبارات الفرضية الأولى.

الجدول (3)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم إختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الثانية

(توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب التكلفة المستهدفة وتقويم أداة الخدمة المصرفية)

م	العبارات	قيمة كاي تربيع	درجة الحرية	الاحتمالية كاي تربيع	الانحراف المعياري	الوسط حسابي	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	درجة الأهمية
1	يساعد تطبيق أسلوب التكلفة المستهدفة في تحسين كفاءة تقويم أداء الخدمات المصرفية	41.08	2	.000	.640	4.37	موافق بشدة	87%	عالية جداً
2	تقويم أداء الخدمات المصرفية التي تعتمد تطبيق أسلوب التكلفة المستهدفة يعبر أكثر عدالة من وجهة نظر العميل	166.73	4	.000	.716	4.06	موافق	81%	عالية
3	تطبيق أسلوب التكلفة المستهدفة يؤدي إلي تحسين وتطوير الخدمات باستمرار وفق متطلبات العملاء ورغباتهم	206.27	4	.000	.653	4.15	موافق	83%	عالية
4	تقويم الأداء يؤدي إلي التواصل بين المصرف والعملاء وبين الأقسام والإدارات	78.96	3	.000	.742	4.20	موافق بشدة	84%	عالية جداً
5	تقويم الأداء لمرحلة التصميم وفق تطبيق التكلفة المستهدفة في حالة الإخفاف يتم تخفيض تكاليف التصميم الخاصة بالمنتج	73.04	3	.000	.739	4.13	موافق	83%	عالية
6	تطبيق أسلوب التكلفة المستهدفة كأداة رقابية يمكن الاستفادة منها في الأنشطة الإنتاجية المطلوبة وتحديد معايير الاداء	47.01	3	.000	.873	3.83	موافق	77%	عالية

م	العبارات	قيمة كاي تربيع	درجة الحرية	الاحتمالية كاي تربيع	الانحراف معياري	الوسط حسابي	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	درجة الأهمية
7	يساعد تطبيق أسلوب التكلفة المستهدفة في رفع كفاءة عملية تقويم الوحدات الإنتاجية	137.73	4	.000	.770	4.11	موافق	82%	عالية
8	تطبيق أسلوب التكلفة المستهدفة يعمل علي إنشاء وحدات وأقسام خاصة بتطبيق تخفيض تكاليف الجودة من خلال تأهيل العاملين	153	4	.000	.820	4.07	موافق	81%	عالية
9	تقويم الاداء للمصارف التي تعتمد علي تطبيق اسلوب التكلفة المستهدفة يؤدي إلي تفادي الاخطاء والعيوب مما يؤدي إلي تحقيق جودة الخدمات المصرفية	97.09	3	.000	.673	4.17	موافق	83%	عالية
10	يوفر تطبيقاً أسلوب التكلفة المستهدفة للمصرف إمكانية تقوية العلاقة بين كفاءة أداء الفرد ومقدرة علي الأداء الأفضل	103.33	3	.000	.720	4.13	موافق	83%	عالية

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات إستبانة الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول (3) نجد أن جميع القيم لإحتمالية لإختبار مربع كاي هي أقل من (0.05) وهي دالة إحصائية توجد فروق بين إجابات المبحوثين، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3)، عليه أخذت أراء المبحوثين الموافقة علي عبارات الفرضية الاولى.

الجدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم إختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الثالثة
(توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب تحليل سلسلة القيمة و تقويم اداء الخدمة المصرفية)

م	العبارات	قيمة كاي تربيع	درجة الحرية	الاحتمالية كاي تربيع	الانحراف معياري	الوسط حسابي	مستوى الموافقة	الأهمية نسبية	درجة الأهمية
1	يؤدي تطبيق أسلوب تحليل سلسلة القيمة إلي تحديد نقاط القوة والضعف بتحليل العمليات داخل المصرف	156.13	4	.000	.732	4.22	موافق بشدة	84%	عالية جداً
2	يعد تطبيق أسلوب تحليل سلسلة القيمة أسلوباً ملائماً لتحقيق التفاعل بين عناصر البيئة الداخلية والخارجية للمصرف	107.01	3	.000	.700	4.11	موافق	82%	عالية
3	أن تطبيق أسلوب تحليل سلسلة القيمة يساعد علي تقوم اداء المشروعات بدقة في القطاعات المختلفة	94.37	3	.000	.677	4.25	موافق بشدة	85%	عالية جداً
4	قياس مدى كفاءة الوحدة الإقتصادية في استخدام الموارد المتاحة لها والحكم على مدى نجاحها في تحقيق الاهداف المخطط لها	116.53	4	.000	.904	4.03	موافق	81%	عالية
5	تقويم الأداء وفق أسلوب تحليل سلسلة القيمة يوفر أساساً موضوعياً للحوافز والمكافآت التشجيعية	54.48	3	.000	.841	4.05	موافق	81%	عالية
6	أن تطبيق أسلوب تحليل سلسلة القيمة يساعد الإدارة في توجية إنتباهها إلي نقاط الضعف والقصور فياً داء مراكز المسئولية والعاملين	79.49	3	.000	.724	4.14	موافق	83%	عالية

م	العبارات	قيمة كاي تربيع	درجة الحرية	الاحتمالية كاي تربيع	الانحراف معياري	الوسط حسابي	مستوى الموافقة	الأهمية النسبية	درجة الأهمية
7	أن استخدام أسلوب تحليل سلسلة القيمة يساعد المصرف علي تقديم بيانات مالية دقيقة للمستثمرين	88.77	3	.000	.718	4.17	موافق	83%	عالية
8	يساعد علي توفير إمكانية تحسين ربحية المصرف وذلك من خلال تحليل العلاقات مع العملاء	135.47	4	.000	.797	4.09	موافق	82%	عالية
9	يساعد تطبيق أسلوب تحليل سلسلة القيمة المصرف في كشف حجم ونوعية الإحتياجات التدريبية	128.08	3	.000	.635	4.16	موافق	83%	عالية

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات إستبانة الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول (4) نجد أن جميع القيم لإحتمالية لإختبار مربع كاي هي أقل من (0.05) وهي دالة إحصائية توجد فروق بين إجابات المبحوثين، وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3)، عليه أخذت آراء المبحوثين الموافقة علي عبارات الفرضية الأولى.

الخاتمة:

لهذه الدراسة نتائج تم التوصل إليها من خلال دراسة دور الاساليب المعاصرة للتكلفة في تقويم أداء الخدمات المصرفية، ألا وهي أسلوب التكلفة علي اساس النشاط، والتكلفة المستهدفة، وتحليل سلسلة القيمة التي بدورها تعتبر أدوات لقياس التكلفة في المصرف، وبين عملية تقويم الأداء الذي بدوره ين عملية تقويم أداء المصرف التي تساعد في تحقيق الأهداف التي خطط لها بالإعتماد علي أساليب علميه ومنطقية تسمح بإستغلال الموارد المتاحة أفضل إستغلال وتساعد في إتخاذ القرارات، وهذه النتائج ماهي إلا نتائج حول الدراسة ويمكن إبراز أهمها فيما يلي:

- تقويم أداء المصرف وفق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط أدى إلي تحديد المستوى التشغيلي لكل نشاط.
- ساعد تطبيق أسلوب التكلفة علي أساس النشاط علي تقويم أجهزة الرقابة المالية والمراجعة بالمصرف.
- تقويم الأداء لمرحلة التصميم وفق تطبيق التكلفة المستهدفة في حالة الإخفاف يتم تخفيض تكاليف التصميم الخاصة بالمنتج.
- ساعد تطبيق أسلوب التكلفة المستهدفة في رفع كفاءة عملية تقويم الوحدات الإنتاجية

- تقويم الاداء للمصارف التي تعتمد علي تطبيق اسلوب التكلفة المستهدفة يؤدي إلي تفادي الاخطاء والعيوب مما يؤدي إلي تحقيق جودة الخدمات المصرفية.
- أن تطبيق أسلوب تحليل سلسلة القيمة ساعد علي تقويم اداء المشروعات بدقة في القطاعات المختلفة.
- تقويم الأداء وفق أسلوب تحليل سلسلة القيمة وفر أساساً موضوعياً للحوافز والمكافآت التشجيعية.
- وفي هذا الإطار يمكن إقتراح مجموعة من التوصيات والإقتراحات في هذا الخصوص نوردتها فيما يلي:
- الإهتمام بتقويم الأداء وفق أسلوب التكلفة المستهدفة يؤدي إلي تحسين وتطوير الخدمات بإستمرار وفق متطلبات العملاء ورغباتهم.
- ضرورة أستخدام أسلوب التكلفة علي أساس النشاط في تحديد المستوى التشغيلي لكل نشاط داخل المصرف.
- الإهتمام بإستخدام أسلوب التكلفة علي أساس النشاط للرقابة علي تخصيص تكاليف الخدمات المصرفية غير المباشرة.
- تبني الإدارة أسلوب التكلفة المستهدفة يساعد في وصف هيكل أو خطة التطوير الخاصة بالمصرف.
- الإهتمام بأسلوب تحليل سلسلة القيمة يساعد إدارة المصرف علي تحديد التكلفة منذوا بداية تقديم الخدمة.
- ضرورة إستخدام أسلوب تحليل سلسلة القيمة لأنه يساعد علي تطبيق المعايير الخاصة بالجودة والتكلفة المصرفية.

المصادر والمراجع:

- (1) أمل أحمد وادي وآخرون، أسلوب التكلفة علي أساس النشاط ودورها في قياس تكلفة الخدمة المصرفية، (مجلة العلوم الإقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، 2016م.
- (2) أسماعيل يحيى التكريني، محاسبة التكاليف المتقدمة، (دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن عمان، 2007م.
- (3) احمد حسين علي حسين، المحاسبة)، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2008م.
- (4) ادم محمد ادم، دور الإتجاهات الحديثة في محاسبة التكاليف في تحديد اسعار المنتجات الصناعية، (رسالة ماجستير، جامعة كردفان، كلية الدراسات التجارية، 2010م، ص39).
- (5) خالد محمد وفتح الرحمن الحسن، أسلوب التكلفة المستهدفة والتكلفة وفقاً للنشاط كادوات لإدارة التكلفة الإستراتيجية لتحديد تكلفة إنتاج الكهرباء، (مجلة جامعة العلوم الإقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، 2015م.
- (6) خميس عبدالسلام شليدة، دور استخدام معلومات المحاسبة البيئية في تقويم الأداء و ترشيد عملية اتخاذ القرارات، (جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، قسم المحاسبة رسالة دكتوراة، 2010م.
- (7) سمير بباوي فهمي، احمد محمد موسى، مشاكل وحدة استخدام النسب المالية وتقويم الأداء، (مجلة المحاسبة والإقتصاد، العدد 375، عام 1977م.
- (8) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، (عمان، دار وائل للنشر، 2006م.
- (9) صديق حسين، تقويم الاداء في المؤسسات الإجتماعية، (مجلة جامعة دمشق المجلد 28، العدد الاول، 2012م، ص 211.
- (10) صفاء احمد عبدالدائم، إطار مقترح لإدارة التكلفة المستهدفة في بيئة التصنيع الحديثة، (رسالة ماجستير جامعة السويس، كلية التجارة،
- (11) صالح سليمان عيد، احمد خليفة، محاسبة المصارف وشركات التأمين، (جامعة الجبل الغربي، كلية المحاسبة، دار غربان للنشر.
- (12) عبدالناصر نمر عبدالرحمن، دور التقارير الرقابية في تقويم الأداء في ظل تطبيق نظم محاسبة المسؤولية، (جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، دكتوراة الفلسفة في المحاسبة 2008م
- (13) عبداللطيف ناصر الدين، الاتجاهات الحديثة في المحاسبة الادارية وتكنولوجيا المعلومات، (الاسكندرية، الدار الجامعية، 2004م
- (14) عصام الدين محمد متولي، محاسبة الزكاة، أصولها العلمية والعملية، (مطبعة جامعة القاهرة فرع الخرطوم، 1995م.
- (15) علي عدنان ابوعودة، اهمية استخدام منهج التكلفة المستهدفة في تحسين كفاءة تسعير الخدمات المصرفية، (رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، كلية التجارة، قسم المحاسبة والتمويل، 2010م.

- (16) عيسى كيري، عامر علي النطوي، إتجاهات قيادات التعليم نحو مشكلات عملية تقييم الأداء الوظيفي، (مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، العدد2، 2009م، ص44.
- (71) ماهر موسى درغام، مدى توفر المقومات الاساسية اللازمة لتطبيق نظام التكاليف علي اساس الانشطة في الشركات الصناعية قطاع غزة، (مجلة الجامعة الاسلامية غزة، مج15، العدد الثاني، 2007م.
- (18) مدحت محمد اسماعيل، محاسبة البنوك التجارية وشركات التأمين، (جامعة اليرموك الأردن، دار الامل للنشر والتوزيع، 1995م.
- (19) محمد الزنقراني، تقييم الأداء في قطاع الأعمال، إطار محاسب مقترح، (المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة القاهرة، جامعة عين شمس، المجلد 2 العدد 9، 1992، ص276.
- (20) محمد محمد عبد الهادي، الإدارة العملية للمكتبات ومراكز المعلومات، (القاهرة المكتبة الأكاديمية، ط 2، 1990م.
- (21) محمد مرشد الرحيلي، احمد سعد النصار، تقييم أداء المشروعات الحكومية الدورة السادسة لسبل تطوير المحاسبة، (السعودية، الرياض، 1994م.
- (22) موسى عيسى محمد بابكر، الإتجاهات المعاصرة في محاسبة التكاليف ودورها في تحديد اسعار الصادرات السودانية، (جامعة غرب كردفان، كلية العلوم الإدارية 2015م.
- (32) ناجي معلا، أصول التسويق المصرفي، (عمان معهد الدراسات المصرفية، 1994م.
- (24) نبيل موسى، تحليل التكاليف للأغراض الاستراتيجية، (مجلة كلية التجارة والبحوث العلمية، العدد الثاني، الاسكندرية، 1997، ص62.
- (25) نورالشماس موسى، معتز ميرغني، أسلوب التكلفة علي اساس النشاط والمحاسبة عن الإنجاز لزيادة كفاءة القياس التكاليفي، (مجلة جامعة بحري للاداب والعلوم الإنسانية جامعة السودان، كلية الدراسات الاقتصادية، العدد السادس، 2014م.
- (26) هاشم احمد عطية، محاسبة التكاليف في المجالات التطبيقية، (الدر الجامعية للنشر، 2000م).
- (27) Andreas Itiner Huber. ((Towards value. Based Pricing. An Integrative frame Work for- (Deciation)) IndustialMarkatingmanagemant . VOL.33. Number8 No rember 2004
- (28) SOLmandls obn and Howard d. Green filed Laking Value ogin eating value en alysis into the Twenty entry
- (29) cost engincering. VOL37.no8.august 1995. P45

المصادر والمراجع:

- (1) Andreas Itiner Huber .Towards value Based Pricing. An Integrative framework for Decision(Industrial Marketing management . VOL.33. Number8 No rember 2004 p251).
- (2) عبدالناصر عمر عبدالرحمن (دور التقارير الرقابية في تقويم الأداء في ظل تطبيق نظم محاسبة المسؤولية) جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا ، دكتوراة الفلسفة في المحاسبة 2008م ص (4-7)
- (3) خميس عبدالسلام شليدة، دور استخدام معلومات المحاسبة البيئية في تقويم الأداء و ترشيد عملية اتخاذ القرارات (جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا قسم المحاسبة ، دكتوراة ، 2010م ص ص 2- 8) .
- (4) علي عدنان ابو عودة، اهمية استخدام منهج التكلفة المستهدفة في تحسين كفاءة تسعير الخدمات المصرفية، (رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، كلية التجارة، قسم المحاسبة والتمويل، 2010م، ص ص 21-22)
- (5) نورالشماس موسى، معتز ميرغني، أسلوب التكلفة علي اساس النشاط والمحاسبة عن الإنجاز لزيادة كفاءة القياس التكاليفي، (مجلة جامعة بحري للاداب والعلوم الإنسانية، جامعة السودان، كلية الدراسات الاقتصادية، العدد السادس، 2014م ص 322)
- (6) أمل أحمد وادي وآخرون، أسلوب التكلفة علي أساس النشاط ودورها في قياس تكلفة الخدمة المصرفية، (مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، 2016م ص 542).
- (7) ماهر موسى درغام، مدى توفر المقومات الاساسية اللازمة لتطبيق نظام التكاليف علي اساس الانشطة في الشرات الصناعية قطاع غزة، (مجلة الجامعة الاسلامية غزة، مج 15، العدد الثاني، 2007م ص 235).
- (8) عبداللطيف ناصر الدين، الاتجاهات الحديثة في المحاسبة الادارية وتكنولوجيا المعلومات، (الاسكندرية، الدار الجامعية، 2004م ص 49).
- (9) صفاء احمد عبدالدائم، إطار مقترح لإدارة التكلفة المستهدفة في بيئة التصنيع الحديثة، (رسالة ماجستير جامعة السويس، كلية التجارة، 2009، ص 289).
- (10) د: احمد حسين علي حسين، المحاسبة، (الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2008م، ص 26).
- (11) أ:د: محمد عبدالفتاح العشماوي، محاسبة التكاليف، (الاردن، عمان، دار الباروزي العلمية للنشر، 2011، ص 346).
- (12) أسماعيل يحيي التكريني، محاسبة التكاليف المتقدمة، (دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن عمان، 2007م، ص 164).
- (13) أمجاد محمد كومي، استخدام مدخل تحليل التكاليف الاستراتيجية في دعم الميزة التنافسية

- للمنشات الصناعية، (رسالة دكتوراة منشورة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، 2002م، ص70)
- (14) هاشم احمد عطية، محاسبة التكاليف في المجالات التطبيقية، (الدر الجامعية للنشر، 2000م، ص24).
- (15) علي عدنان ابوعودة، مرجع سابق ص25.
- (16) نبيل موسى، تحليل التكاليف للأغراض الاستراتيجية، (مجلة كلية التجارة والبحوث العلمية، العدد الثاني، الاسكندرية، 1997، ص62).
- (17) موسى عيسى محمد بابكر، الإتجاهات المعاصرة في محاسبة التكاليف ودورها في تحديد اسعار الصادرات السودانية، (جامعة غرب كردفان، كلية العلوم الإدارية، 2015م، ص95).
- (18) ادم محمد ادم، دور الإتجاهات الحديثة في محاسبة التكاليف في تحديد اسعار المنتجات الصناعية، (رسالة ماجستير، جامعة كردفان، كلية الدراسات التجارية، 2010م، ص39).
- (91) SOLmandls obn and Howard d. Green filed Laking Value ogin eating value en alysis into the Twenty entry cost engincering.(VOL37.no8.august 1995. P45)^{0/}
- (20) د: حسين صديق، تقويم الاداء في المؤسسات الإجتماعية، (مجلة جامعة دمشق المجلد28، العدد الاول، 2012م، ص 11).
- (21) عيسى كريري، عامر علي النطوي، إتجاهات قيادات التعليم نحو مشكلات عملية تقويم الأداء الوظيفي، (مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، العدد2، 2009م، ص44)
- (22) د.حسين صديق ،مرجع سابق ، ص217
- (23) ⁰ / محمد الزنقراني، تقييم الأداء في قطاع الأعمال، إطار محاسب مقترح، (المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة القاهرة، جامعة عين شمس، المجلد 2 العدد 9، 1992، ص276)
- (24) ⁰ / سمير بباوي فهمي، احمد محمد موسى، مشاكل وحدة استخدام النسب المالية وتقويم الأداء، (مجلة المحاسبة والإقتصاد، العدد 375، عام1977م، ص 560).
- (52) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، (عمان، دار وائل للنشر، 2006 ص52).
- (26) محمد محمد عبدالهادي، الإدارة العملية للمكتبات ومراكز المعلومات، (القاهرة المكتبة الأكاديمية ، ط2، 1990، ص256).

تطبيق معيار العرض والإفصاح العام وأثره على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية (بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية)

أستاذ المحاسبة المشارك - جامعة السودان
للعلوم والتكنولوجيا
باحث

د. محمد النابر محمد النور

أ. عمر علي السمانى عثمان

المستخلص:

تناولت الورقة مدى التزام المصارف التجارية بتطبيق معيار العرض والإفصاح العام وأثره جودة معلومات القوائم والتقارير المالية . تمثلت مشكلة الورقة في السؤال المحوري الآتي: هل يؤثر معيار العرض والإفصاح العام على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية ، وتتفرع منه الاسئلة الفرعية الآتية : هل يؤثر معيار العرض والإفصاح العام على موثوقية معلومات القوائم والتقارير المالية ، هل يؤثر معيار العرض والإفصاح العام على ملائمة معلومات القوائم والتقارير المالية ، هل يؤثر معيار العرض والإفصاح العام على ملائمة معلومات القوائم والتقارير المالية ، والدراسات العلاقة بين معيار العرض والإفصاح العام وجودة معلومات القوائم والتقارير المالية ، يستخدم الباحث المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي و المنهج الوصفي التحليلي و المنهج التاريخي ، من خلال الورقة توصل الدارس إلى عدة نتائج منها تطبيق معيار العرض والإفصاح العام يؤدي إلى ملائمة معلومات القوائم والتقارير المالية ، تطبيق معيار العرض والإفصاح العام يؤدي إلى تحقيق الشفافية ، من خلال النتائج السابقة توصلت الورقة إلى عدة توصيات منها ، ضرورة تنظيم دورات تدريبية وتدشين ورش عمل من قبل مجلس تنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة للسادة مكاتب المراجعة الوطنية بخصوص معايير المحاسبة والمراجعة العالمية ومعايير المحاسبة والمراجعة الصادرة من هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية وخصوصاً معيار العرض والإفصاح العام حتى تتمكن من إبداء الرأي المهني المحايد والمستقل حول صحة محتوى وعرض القوائم المالية ، ضرورة تنظيم دورات تدريبية للموظفين العاملين بالإدارة المالية للمصرف بخصوص معايير المحاسبة والمراجعة الصادرة من هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية حتى يتسنى لهم إعداد القوائم المالية وعرضها بالصورة الصحيحة التي تتسق مع معيار العرض والإفصاح العام ، في حالة عدم التزام المصارف التجارية العاملة بالسودان بتطبيق كافة بنود معيار العرض والإفصاح العام لابد من فرض عقوبات رادعه على هذه المصارف.

الكلمات المفتاحية: الإفصاح المحاسبي ، معيار العرض والإفصاح العام ، جودة معلومات القوائم والتقارير المالية ، المصارف التجارية السودانية

Abstract:

The paper dealt with the extent of commercial banks' commitment to applying the standard of presentation and public disclosure and its impact on the quality of financial statements and reporting information. The problem of the paper was represented in the following central question: Does the standard of presentation and public disclosure affect the quality of the information of the financial statements and reports, and the following sub-questions are divided from it: Does the standard of presentation and public disclosure affect the reliability of the information of the statements and financial reports? Does the standard of presentation and public disclosure affect the suitability of the statement information? And the financial reports The importance of the paper is to alert academics and professional bodies to conduct more research and studies of the relationship between the standard of public disclosure and the quality of financial statements and reports information. The researcher uses the deductive approach, the inductive approach, the descriptive approach and the historical method. Through the paper, the student reached several conclusions. Including the application of the standard of public presentation and disclosure that leads to the appropriateness of the information of the financial statements and reports, the application of the standard of public presentation and disclosure leads to the achievement of transparency, through the previous results the paper reached several recommendations, including the necessity of organizing training courses and launching workshops by the Council for the Organization of the Accounting and Auditing Profession for the masters National audit offices regarding international accounting and auditing standards The accounting and auditing standards issued by the Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions, especially the standard of public presentation and disclosure, in order to be able to express a neutral and independent professional

opinion on the correctness of the content and presentation of the financial statements, the necessity to organize training courses for employees working in the financial management of the bank regarding the accounting and auditing standards issued by the Accounting and Auditing Organization For Islamic financial institutions in order for them to prepare and present the financial statements in a correct manner that is consistent with the standard of presentation and general disclosure, in the event that commercial banks operating in Sudan do not comply with all the provisions of the standard of presentation and general disclosure, deterrent penalties must be imposed on these banks.

Keywords: Accounting disclosure-Standard of presentation and general disclosure- Quality of financial statements and reporting information- Sudanese Commercial Banks.

المقدمة:

قد يصعب وضع حد فاصل بين القوائم المالية والتقارير المالية لأن كلا منها منتج نهائي من منتجات المحاسبة ووسيلة من وسائل توصيل المعلومات للمستفيدين منها بالإضافة إلى أن هناك بعض المعلومات المهمة التي يمكن الحصول عليها من القوائم المالية قد تحتاج إلى معلومات تفصيلية يمكن الحصول عليها من التقارير المالية. وفي هذا الصدد أشار مجلس معايير المحاسبة المالية⁽¹⁾ إلى أن القوائم المالية تعتبر عصب التقارير المالية وهي تحتوي على معلومات يراد توصيلها للمستفيدين من خارج المشروع بينها تحتوي التقارير المالية بالإضافة إلى القوائم المالية على كثير من المعلومات المالية وغير المالية والتي لا توجد بالقوائم المالية مثل معلومات عن النشاط الإنتاجي والتسويقي للمشروع والعوامل الاقتصادية أو السياسية التي قد تؤثر فيه مستقبلاً، كما أن التقارير المالية تحتوي على تقرير مجلس الإدارة وتقرير الإدارة التنفيذية وتقرير مراقب الحسابات. هذا بالإضافة إلى أن القوائم المالية يتم مراجعتها تحت مسؤولية مراجع مستقل بخلاف محتويات التقارير المالية الأخرى التي تعد بمعرفة لإدارة وقد تراجع مراجعة حسابية دقيقة.⁽²⁾

الدراسات السابقة :

دراسة : الشريف الحسين عوض الامين : 2019م⁽³⁾

تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على معرفة نسبة المخاطر التي تحدث في المصارف وتدهور الأداء المالي بها. هدفت الدراسة إلى التعريف بالآليات المحاسبية للحوكمة المصرفية (لجنة المراجعة، المراجعة الداخلية، والمراجعة الخارجية) ، وتأثير المراجعة الخارجية في تحسين الأداء المالي

بالمصارف السودانية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتبين دور الآليات المحاسبية للحوكمة المصرفية في إدارة المخاطر وتطوير الأداء المالي. توصلت الدراسة إلى أن ساعدت آليات الحوكمة المصرفية الإدارة في إعداد تقارير مالية ذات مصداقية وشفافية كاملة تتمتع بثقة المستفيدين، أسهمت آلية المراجعة الخارجية تقليل المخاطر المالية من خلال تفعيل المساءلة والرقابة المالية داخل المصرف، المراجعين الداخليين العاملين بالمصارف يساهمون بشكل كبير في إدارة المخاطر داخل المصرف. أوصت الدراسة الاهتمام بتعيين كوادر مؤهلة علمياً وعملياً في كل من قسم إدارة المخاطر والمراجعة الداخلية من قبل إدارة المصرف، وإن يتم التثقيف بطبيعة أعمال المراجع الخارجي وواجباته ودوره في عملية مراقبة الأداء داخل المصرف، وكذلك توعية المراجعين الداخليين العاملين بالمصارف بالمعايير التي تصدر كل فترة.

دراسة : محمد بابكر حسن بابكر : 2019م⁽⁴⁾

تناولت الدراسة معايير التقارير المالية الدولية ودورها في تحقيق الإفصاح والشفافية . تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف الإفصاح والشفافية في المعلومات المحاسبية فيما يتعلق بتصنيف وقياس الأدوات المالية وفقاً لموجهات معايير التقارير المالية الدولية مما يترتب عليه اتخاذ قرارات غير رشيدة من قبل الشركات السودانية المساهمة المدرجة في سوق الخرطوم للأوراق المالية . هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق معايير التقارير المالية الدولية في تحقيق الإفصاح والشفافية، التعرف على التغيرات التي طرأت على معايير المحاسبة الدولية لتصبح معايير التقارير المالية الدولية . وقد اختبرت الدراسة الفرضيات التالية : معيار التقارير المالية الدولي الأدوات المالية (الإفصاحات) يساهم في تحقيق الإفصاح ، معيار التقارير المالية الدولي الأدوات المالية (التصنيف والقياس) يساعد في تحقيق الإفصاح ، معيار التقارير المالية الدولي (قياس القيمة العادلة) يؤثر في تحقيق الإفصاح ، تأثيراً إيجابياً على الإفصاح و الشفافية . أوصت الدراسة بعدة توصيات منها ، مواكبة الشركات بالتغيرات التي تصدر في معايير التقارير المالية الدولية ، السعي إلى زيادة الوعي المعرفي للعاملين بالشركات السودانية.

أولا معيار العرض والافصاح العام :

١. مفهوم الإفصاح المحاسبي:

يوجد كثير من التعريفات عن ماهية الإفصاح وأهميته فمنها من يتناول الإفصاح في التقارير المالية من حيث إنه عرض للمعلومات المهمة للمستثمرين من الدائنين وغيرهم من المستفيدين بطريقة تسمح بالتنبؤ بمقدرة المشروع على تحقيق أرباح في المستقبل وقدرته على سداد التزاماته وإن كمية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها لا تتوقف على مدى خبرة القاري ولكن على المعايير المرغوبة للإفصاح (الإفصاح الكامل والإفصاح الكافي والإفصاح المقبول). وهذا ويمكن النظر إلى الإفصاح وعلاقته بنظرية الاتصالات في المحاسبة من حيث إنه إجراء يتم من خلاله اتصال الوحدة الاقتصادية بالعالم الخارجي وإن المحصلة النهائية لإجراءات الإفصاح في المحاسبة تظهر في شكل قائمة المركز المالي، قائمة التغير في المركز المالي وقائمة الدخل..⁽⁵⁾

ب. معيار العرض والإفصاح العام وفقاً لمتطلبات هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية والإسلامية.

نطاق المعيار:

ينطبق هذا المعيار على القوائم التي تنشرها المصارف لخدمة أغراض المستخدمين الرئيسيين لهذه القوائم، وتخضع لأحكام هذا المعيار جميع المصارف بجميع أنواعها بغض النظر عن أشكالها القانونية أو مواطنها أو أحجامها، وإذا كانت متطلبات القوانين والأنظمة التي تعمل هذه المصارف في إطارها مخالفة لبعض ما جاء في هذا المعيار فيجب الإفصاح عما تتطلبه المعايير الصادرة عن الهيئة وأثره على كل عنصر من عناصر القوائم المالية. (الفقرة رقم 1).

أحكام عامة:

المجموعة الكاملة للقوائم المالية :

يجب أن تشمل المجموعة الكاملة للقوائم المالية التي تنشرها المصارف ما يلي:

- قائمة المركز المالي.
 - قائمة الدخل.
 - قائمة التدفقات النقدية.
 - قائمة التغيرات في حقوق أصحاب الملكية أو قائمة الأرباح المبقة.
 - قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيمة.
 - قائمة مصادر واستخدامات أموال صندوق الزكاة والصدقات (إذا تولى المصرف مسؤولية جمع الزكاة كلياً أو جزئياً).
 - قائمة مصادر واستخدامات أموال صندوق القرض.
- الإيضاحات حول القوائم المالية.⁽⁶⁾

ثانياً: الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية:

أ. المقصود بالخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية:

يقصد بالخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية ما يجب أن تتسم به المعلومات المفيدة أو القواعد الأساسية الواجب استخدامها لتقويم نوعية المعلومات. ويؤدي تحديد هذه الخصائص إلى مساعدة المسؤولين عن وضع المعايير المحاسبية، كما تساعد المسؤولين عن إعداد القوائم المالية في تقويم المعلومات المحاسبية التي تنتج عن تطبيق طرق محاسبية بديلة، وفي التمييز بين ما يعتبر إفصاحاً ضرورياً وما لا يعتبر كذلك. (الفقرة رقم 99).

الملاءمة:

يقصد بالملاءمة وجود علاقة وثيقة بين المعلومات المستمدة من المحاسبة المالية والأغراض التي تعد من أجلها، ولكي تكون هذه المعلومات مفيدة يجب أن تكون ذات علاقة وثيقة باتخاذ قرار أو أكثر من القرارات التي يتخذها من يستخدمون تلك المعلومات.

موثوقية المعلومات:

يتوقع من يستخدمون المعلومات المستمدة من المحاسبة المالية أن تكون هذه المعلومات على درجة عالية من الأمانة والثقة، إذ إن هذه الخصيصة هي التي تستحوذ على ثقتهم في تلك المعلومات و إمكان الاعتماد عليها، إن أمانة المعلومات وإمكان الاعتماد عليها ليست مرادفة (للدقة المطلقة)، لأن المعلومات المستمدة من المحاسبة المالية تنطوي على التقريب والتقدير، وإنما يقصد بذلك أن الأسلوب الذي تم اختياره لقياس نتائج عملية معينة أو حدث معين والإفصاح عن تلك النتائج - في ظل الظروف التي أحاطت بتلك العملية أو بذلك الحدث - يؤدي إلى معلومات تصور جوهر تلك العملية أو الحدث. وهذا الاكتفاء بالتقدير والتقريب ينسجم مع المبادئ الشرعية التي تستعيز عن اليقين - عند تعذره - بغلبة الظن، وتعتبره مستندا شرعيا في الأمور العملية. (الفقرة رقم 111)⁽⁷⁾

قابلية المعلومات للمقارنة:⁽⁸⁾

تؤدي هذه الخصيصة الى تمكين من يستخدمون معلومات المحاسبة المالية للمصارف من التعرف على الأوجه الحقيقية للتشابه والاختلاف بين أداء المصرف نفسه فيما بين الفترات الزمنية المختلفة، وكذلك بين أداء المصرف نفسه والمصارف الأخرى، ومن ثم فإن معلومات المحاسبة المالية تصبح ذات فائدة أكبر كلما استخدمت أساليب مماثلة للقياس وكلما استخدمت طرق مماثلة للإفصاح عن الأحداث المتشابهة بين المصارف وبين الفترات الزمنية المختلفة. ورغم أن هناك بعض التداخل فيما بين قابلية المعلومات للمقارنة وبين ملامة المعلومات وموثوقيتها، فإن الجوانب المتعددة للخصيصة الأولى تعتبر على قدر كبير من الأهمية في اتاحة معلومات المحاسبة المالية التي يستفيد منها من يستخدمون هذه المعلومات مما يبرز اعتبارها على حدة، (الفقرة رقم 118) الاتساق:

يقصد بالاتساق الثبات في تطبيق طرق وأساليب القياس والعرض والإفصاح من فترة إلى أخرى وهذا لا يعني التزام المصرف باتباع نفس الطرق المحاسبية لمعالجة نفس البنود أو العمليات إذا دعت الضرورة لاتباع طرق أو أساليب أخرى. فمثلا يمكن لإدارة المصرف تغيير طريقة استهلاك الموجودات من القسط الثابت الى احدى الطرق الأخرى اذا كانت هناك مبررات لهذا التغيير على أنه يجب الافصاح في القوائم المالية بشكل كاف عن هذه التغييرات وأثارها. (الفقرة رقم 119)

قابلية المعلومات للفهم والاستيعاب:

يدعو المنهج الاسلامي الى مراعاة أحوال المخاطبين، وقد أمرنا الرسول صلى الله عليه وسلم أن نخاطب الناس على قدر عقولهم. ولا يمكن الاستفادة من المعلومات الا إذا كانت مفهومة لمن يستخدمها، وتتوقف امكانية فهم المعلومات على طبيعة البيانات التي تحتويها القوائم المالية للمصارف وكيفية عرضها من ناحية، كما تتوقف على قدرات من يستخدمونها وثقافتهم من ناحية أخرى وبالتالي فإنه يتعين على من يضعون معايير المحاسبة، كما يتعين على من يقومون بإعداد القوائم المالية، أن يكونوا على بينة من قدرات من يستخدمون هذه القوائم وحدود تلك القدرات،

وذلك حتى يتسنى تحقيق البيان الذي يكفل ابلاغ المعلومات التي تشملها تلك القوائم. (الفقرة رقم 120)⁽⁹⁾

ثالثا : الدراسة الميدانية:

1/ مجتمع الدراسة:

المجتمع هو مجموعة العناصر أو الأفراد التي ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة وبمعنى آخر هو جميع العناصر التي تتعلق بها مشكلة الورقة⁽¹⁰⁾. مجتمع الورقة عبارة عن المصارف التجارية بالسودان.

2/ عينة الدراسة:

هي جزء من المجتمع يختار بطريقة علمية محددة للحكم على المجتمع محل الورقة ، وهو نموذج يشمل جانبا أو جزءاً من المجتمع الأصلي المعني بالورقة تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة وهذا النموذج يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل خاصة في حالة صعوبة أو استحالة دراسة كل تلك الوحدات ويجرى اختيارها من المجتمع الإحصائي وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. تم اختيار 150 فرد بطريقة الحصر الشامل الذي يبلغ (150) من العاملين والموظفين في المصارف التجارية بالسودان .

والجدول التالي عدد الاستبيانات الموزعة والمستلمة وغير المستلمة.

معيار العرض والإفصاح العام وفقا للمتطلبات هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية

يوضح الجدول رقم (1) التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد عينة الورقة على عبارات المحور الأول

جدول (1) التوزيع التكراري والنسبي لعبارات المحور الأول

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
1. يتم الإفصاح عن المعلومات الأساسية للمصرف	35	26 %	25	18 %	20	14 %	40	29 %	17	13 %
2. يتم الإفصاح عن عملة القياس المحاسبي	17	13 %	25	18 %	35	26 %	40	29 %	20	14 %
3. يتم الإفصاح عن السياسات المحاسبية المهمة	15	15 %	35	35 %	1	1.2 %	20	33 %	40	67 %

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
4. يتم الافصاح عن السياسات التي اعتمدها ادارة المصرف لتحديد مخصص الديون المشكوك في تحصيلها واعتبار الديون المعدومة	17	13 %	25	18 %	35	26 %	40	29 %	20	14 %
5. يتم الافصاح عن السياسات والقواعد والطرق التي اعتمدها إدارة المصرف لتوحيد القوائم المالية للشركات التابعة إن وجدت	25	18 %	35	26 %	17	20	14 %	33 %	40	29 %
6. يتم الافصاح عن تاريخ قائمة المركز المالي للمصرف	35	35 %	25	25 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
7. يتم الافصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية ومبرراته إن وجدت	25	18 %	35	26 %	17	20	14 %	33 %	40	29 %
8. يتم تجميع بند الموجودات والمطلوبات في مجموعات وفقاً لطبيعتها وترتيب عرضها في قائمة المركز المالي وفقاً لدرجة السيولة النسبية لكل مجموعة	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
9. يتم اظهار مجموع مستقل لكل من الموجودات، المطلوبات، حقوق أصحاب حسابات الاستثمار المطلقة وحقوق أصحاب الملكية	35	26 %	25	18 %	20	14 %	40	29 %	17	13 %
10. يتم الافصاح عن الفترة التي تشملها قائمة الدخل الخاصة بالمصرف	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %
11. يتم الافصاح في قائمة الدخل عن إيرادات ومصروفات ومكاسب وخسائر الاستثمار حسب نوعها	17	13 %	25	18 %	35	26 %	40	29 %	20	14 %
12. يتم الافصاح في قائمة الدخل عن الزكاة والضريبة	35	26 %	25	18 %	20	14 %	40	29 %	17	13 %
13. يتم الافصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التدفقات النقدية	25	18 %	35	26 %	17	20	14 %	33 %	40	29 %
14. يتم الافصاح في قائمة التدفقات النقدية عن التدفقات النقدية الناتجة عن العمليات والناتجة عن الاستثمار والناتجة عن التمويل	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
15. يتم الافصاح في قائمة التدفقات النقدية عن صافي الزيادة أو النقص في النقد خلال الفترة المالية	25	18 %	35	26 %	17	20 %	14 %	33 %	40	29 %
16. يتم الافصاح في قائمة التدفقات عن مبلغ النقد في بداية ونهاية الفترة المالية	35	26 %	25	18 %	20	14 %	40	29 %	17	13 %
17. يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن رأس المال المدفوع والاحتياطي النظامي والاحتياطيات الاختيارية الأخرى كل على حدة	25	18 %	35	26 %	17	20 %	14 %	33 %	40	29 %
18. يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %
19. يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق اصحاب الملكية عن صافي الدخل أو الخسارة خلال الفترة المالية	25	18 %	35	26 %	17	20 %	14 %	33 %	40	29 %

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
20. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن التوزيعات على أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %
21. يتم الإفصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة	35	26 %	25	18 %	20	14 %	40	29 %	17	13 %
22. يتم الفصل في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة وفقاً لمصادر تمويلها	17	13 %	25	18 %	35	26 %	40	29 %	20	14 %
23. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة عن عدد الوحدات الاستثمارية في كل المحافظ الاستثمارية وقيمة الوحدة في بداية الفترة المالية	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ، 2021م..

يتضح للباحث من الجدول (1) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارة المحور الأول :
 بالنظر إلى العبارة الأولى نجد إن جميع أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يتم الإفصاح عن المعلومات الأساسية للمصرف بنسبة 90.0 %.
 بالنظر إلى العبارة الثانية نجد إن جميع أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يتم الإفصاح عن عملة القياس المحاسبي بنسبة 95.0 %.
 بالنظر إلى العبارة الثالثة يتم الإفصاح عن السياسات المحاسبية المهمة بنسبة 91.0 %.
 بالنظر إلى العبارة الرابعة نجد إن غالبية أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يتم الإفصاح عن السياسات التي اعتمدها إدارة المصرف لتحديد مخصص الديون المشكوك في تحصيلها واعتبار الديون المعدومة بنسبة 88.0 %.

بالنظر إلى العبارة الخامسة نجد إن يتم الافصاح عن السياسات والقواعد والطرق التي اعتمدها إدارة المصرف لتوحيد القوائم المالية للشركات التابعة إن وجدت بنسبة 96.0 %.

بالنظر إلى العبارة السادسة يتم الافصاح عن تاريخ قائمة المركز المالي للمصرف بنسبة 87.0 %.

بالنظر إلى العبارة السابعة نجد يتم الافصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية ومبرراته إن وجدت بنسبة 96.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثامنة يتم تجميع بند الموجودات والمطلوبات في مجموعات وفقاً لطبيعتها وترتيب عرضها في قائمة المركز المالي وفقاً لدرجة السيولة النسبية لكل مجموعة بنسبة 90.0 %.

بالنظر إلى العبارة التاسعة يتم اظهار مجموع مستقل لكل من الموجودات، المطلوبات، حقوق أصحاب حسابات الاستثمار المطلقة وحقوق أصحاب الملكية بنسبة 98.0 %.

بالنظر إلى العبارة العاشرة يتم الافصاح عن الفترة التي تشملها قائمة الدخل الخاصة بالمصرف بنسبة 96.0 %.

بالنظر إلى العبارة الحادية عشر يتم الافصاح عن السياسات المحاسبية المهمة بنسبة 75.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثانية عشر يتم الافصاح في قائمة الدخل عن الزكاة والضريبة بنسبة 93.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثالثة عشر يتم الافصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التدفقات النقدية بنسبة 96.0 %.

بالنظر إلى العبارة الرابعة عشر يتم الافصاح في قائمة التدفقات النقدية عن التدفقات النقدية الناتجة عن العمليات والناتجة عن الاستثمار والتمويل بنسبة 96.0 %.

بالنظر إلى العبارة الخامسة عشر يتم الافصاح في قائمة التدفقات النقدية عن صافي الزيادة أو النقص في النقد خلال الفترة المالية بنسبة 78.0 %.

بالنظر إلى العبارة السادسة عشر يتم الافصاح في قائمة التدفقات عن مبلغ النقد في بداية ونهاية الفترة المالية بنسبة 78.0 %.

بالنظر إلى العبارة السابعة عشر يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن رأس المال المدفوع والاحتياطي النظامي والاحتياطيات الاختيارية الأخرى كل على حدة بنسبة 57.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثامنة عشر يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية بنسبة 67.0 %.

بالنظر إلى العبارة التاسعة عشر يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق اصحاب الملكية عن صافي الدخل أو الخسارة خلال الفترة المالية بنسبة 74.0 %.

بالنظر إلى العبارة العشرين يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن التوزيعات على أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية بنسبة 96.0 %.

بالنظر إلى العبارة الواحدة والعشرين يتم الإفصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة بنسبة 92.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثانية والعشرين يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة وفقاً لمصادر تمويلها بنسبة 75.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثالثة والعشرين يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة عن عدد الوحدات الاستثمارية في كل المحافظ الاستثمارية وقيمة الوحدة في بداية الفترة المالية بنسبة 67.0 %.

جدول رقم (2) الإحصاء الوصفي واختبار الفروق لعبارات المحاور الأول

العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
1. يتم الإفصاح عن المعلومات الأساسية للمصرف	0.82	4.26	5	85.2 %	عالية جداً	4
2. يتم الإفصاح عن عملة القياس المحاسبي	0.69	4.27	4	85.4 %	عالية	3
3. يتم الإفصاح عن السياسات المحاسبية المهمة	0.81	4.22	4	84.4 %	عالية	6
4. يتم الإفصاح عن السياسات التي اعتمدها إدارة المصرف لتحديد مخصص الديون المشكوك في تحصيلها واعتبار الديون المعدومة	0.76	4.31	5	86.2 %	عالية جداً	1
5. يتم الإفصاح عن السياسات والقواعد والطرق التي اعتمدها إدارة المصرف لتوحيد القوائم المالية للشركات التابعة إن وجدت	0.84	4.28	5	85.6 %	عالية جداً	2
6. يتم الإفصاح عن تاريخ قائمة المركز المالي للمصرف	0.76	4.26	4	85.2 %	عالية	5

العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
7. يتم الافصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية ومبرراته إن وجدت	0.82	4.17	4	83.4 %	عالية	7
8. يتم تجميع بند الموجودات والمطلوبات في مجموعات وفقاً لطبيعتها وترتيب عرضها في قائمة المركز المالي وفقاً لدرجة السيولة النسبية لكل مجموعة	0.92	4.08	4	81.6 %	عالية	9
9. يتم اظهار مجموع مستقل لكل من الموجودات، المطلوبات، حقوق أصحاب حسابات الاستثمار المطلقة وحقوق أصحاب الملكية	0.87	4.14	4	82.8 %	عالية	8
10. يتم الافصاح عن الفترة التي تشملها قائمة الدخل الخاصة بالمصرف	0.97	4.08	5	81.6 %	عالية جداً	10
11. يتم الافصاح في قائمة الدخل عن إيرادات ومصروفات ومكاسب وخسائر الاستثمار حسب نوعها	0.82	4.26	5	85.2 %	عالية جداً	4
12. يتم الافصاح في قائمة الدخل عن الزكاة والضريبة	0.69	4.27	4	85.4 %	عالية	3
13. يتم الافصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التدفقات النقدية	0.81	4.22	4	84.4 %	عالية	6

العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
14. يتم الإفصاح في قائمة التدفقات النقدية عن التدفقات النقدية الناتجة عن العمليات والناتجة عن الاستثمار والناتجة عن التمويل	0.76	4.31	5	86.2 %	عالية جدا	1
15. يتم الإفصاح في قائمة التدفقات النقدية عن صافي الزيادة أو النقص في النقد خلال الفترة المالية	0.84	4.28	5	85.6 %	عالية جدا	2
16. يتم الإفصاح في قائمة التدفقات عن مبلغ النقد في بداية ونهاية الفترة المالية	0.76	4.26	4	85.2 %	عالية	5
17. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن رأس المال المدفوع والاحتياطي النظامي والاحتياطيات الاختيارية الأخرى كل على حدة	0.82	4.17	4	83.4 %	عالية	7
18. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	0.92	4.08	4	81.6 %	عالية	9
19. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق أصحاب الملكية عن صافي الدخل أو الخسارة خلال الفترة المالية	0.87	4.14	4	82.8 %	عالية	8

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
20. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن التوزيعات على أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	0.97	4.08	5	81.6 %	عالية جداً	10
21. يتم الإفصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيمة	0.82	4.26	5	85.2 %	عالية جداً	4
22. يتم الفصل في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيمة وفقاً لمصادر تمويلها	0.69	4.27	4	85.4 %	عالية	3
23. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيمة عن عدد الوحدات الاستثمارية في كل المحافظ الاستثمارية وقيمة الوحدة في بداية الفترة المالية	0.81	4.22	4	84.4 %	عالية	6

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ، 2021م..

من الجدول (2) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية لعبارات المحاور الأولى الذي ينص على معايير العرض والإفصاح العام للمؤسسات المالية الإسلامية (فان الأوساط الحسابية له تقع في المدى ما بين (4.08 - 4.31) والمنوال (4 - 5) والانحراف المعياري يقع في المدى ما بين (0.69 - 0.97) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فان إجابات المبحوثين هي المحايدة و الموافقة والموافقة بشدة..

ولاختبار الفروق الإحصائية والتحقق من المحاور الأولى تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T. test) حيث كانت النتيجة كما موضحة بالجدول رقم (2) . جدول (3) اختبار مربع كاي لعببارات المحاور الأولى

م	العبرة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدلالة
	يتم الافصاح عن المعلومات الاساسية للمصرف	315.15	1	000.	4.33	القبول
	يتم الافصاح عن عملة القياس المحاسبي	283.30	2	000.	4.82	القبول
	يتم الافصاح عن السياسات المحاسبية المهمة	394.30	2	000.	4.17	القبول
	يتم الافصاح عن السياسات التي اعتمدها ادارة المصرف لتحديد مخصص الديون المشكوك في تحصيلها واعتبار الديون المعدومة	339.60	2	000.	4.76	القبول
	يتم الافصاح عن السياسات والقواعد والطرق التي اعتمدها ادارة المصرف لتوحيد القوائم المالية للشركات التابعة إن وجدت	357.58	1	000.	4.55	القبول
	يتم الافصاح عن تاريخ قائمة المركز المالي للمصرف	284.67	2	000.	4.15	القبول
	يتم الافصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية ومبرراته إن وجدت	374.72	1	000.	4.26	القبول
	يتم تجميع بند الموجودات والمطلوبات في مجموعات وفقاً لطبيعتها وترتيب عرضها في قائمة المركز المالي وفقاً لدرجة السيولة النسبية لكل مجموعة	324.30	2	000.	4.98	القبول
	يتم اظهار مجموع مستقل لكل من الموجودات، المطلوبات، حقوق أصحاب حسابات الاستثمار المطلقة وحقوق أصحاب الملكية	431.96	1	000.	4.09	القبول

م	العبرة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدلالة
	يتم الافصاح عن الفترة التي تشملها قائمة الدخل الخاصة بالمصرف	378.27	2	000.	4.13	القبول
	يتم الافصاح في قائمة الدخل عن إيرادات ومصروفات ومكاسب وخسائر الاستثمار حسب نوعها	315.15	1	000.	4.33	القبول
	يتم الافصاح في قائمة الدخل عن الزكاة والضريبة	283.30	2	000.	4.82	القبول
	يتم الافصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التدفقات النقدية	394.30	2	000.	4.17	القبول
	يتم الافصاح في قائمة التدفقات النقدية عن التدفقات النقدية الناتجة عن العمليات والناتجة عن الاستثمار والناتجة عن التمويل	339.60	2	000.	4.76	القبول
	يتم الافصاح في قائمة التدفقات النقدية عن صافي الزيادة أو النقص في النقد خلال الفترة المالية	357.58	1	000.	4.55	القبول
	يتم الافصاح في قائمة التدفقات عن مبلغ النقد في بداية ونهاية الفترة المالية	284.67	2	000.	4.15	القبول
	يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن رأس المال المدفوع والاحتياطي النظامي والاحتياطيات الاختيارية الأخرى كل على حدة	374.72	1	000.	4.26	القبول
	يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	324.30	2	000.	4.98	القبول

م	العبرة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدلالة
	يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق اصحاب الملكية عن صافي الدخل أو الخسارة خلال الفترة المالية	431.96	1	000.	4.09	القبول
	يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن التوزيعات على أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	378.27	2	000.	4.13	القبول
	يتم الافصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة	315.15	1	000.	4.33	القبول
	يتم الفصل في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة وفقاً لمصادر تمويلها	283.30	2	000.	4.82	القبول
	يتم الافصاح في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة عن عدد الوحدات الاستثمارية في كل المحافظ الاستثمارية وقيمة الوحدة في بداية الفترة المالية	394.30	2	000.	4.17	القبول

المصدر: إعداد الباحث، من الورقة الميدانية، 2021م

جدول (4) اختبار (T) للمحور : معايير العرض والإفصاح العام للمؤسسات المالية الإسلامية

المحور الأول	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
	394.30	517.45	35.675	69	0.05	دالة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة 2021م.

يتضح للباحث من الجدول رقم (4) أن الوسط الحسابي للعبارة مجتمعة التي تعبر عن المحور بلغ (387.36) بانحراف معياري (517.45) وهذه القيمة تؤكد أن أغلب إجابات الباحثين حول الموافقة بشدة. وتأكيداً لما ورد في الإحصاءات الوصفية لاختبار مربع كاي للمحور الأول، استخدم الباحث اختبار (T) لمجتمع واحد كما هو موضح في الجدول حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (394.30) وبدرجة حرية (69) ، ونجد أن مستوى الدلالة = 0.000 وهو أصغر من مستوى المعنوية

(0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين إجابات المبحوثين . وهذا يدل على قبول المحور .

جودة معلومات التقارير والقوائم المالية :

يوضح الجدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني .

جدول (5) التوزيع التكراري والنسبي لعبارات المحور الثاني

البعد الأول: الملاءمة :

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
يقدم المصرف معلومات محاسبية في الوقت المناسب	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %
يقدم المصرف معلومات محاسبية مفهومة	25	18 %	35	26 %	17	20	14 %	33 %	40	29 %
يقدم المصرف معلومات محاسبية واضحة	35	26 %	25	18 %	20	14 %	40	29 %	17	13 %
يقدم المصرف معلومات محاسبية ملائمة لاتخاذ القرارات الرشيدة	25	18 %	35	26 %	17	20	14 %	33 %	40	29 %

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
يقدم المصرف معلومات محاسبية تقلل من درجة عدم التأكد	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	18 %

المصدر: الدراسة الميدانية - تحليل البيانات 2021م .

يتضح للباحث من الجدول (5) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات المحور الثاني الآتي:

بالنظر إلى العبارة الأولى نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يقدم المصرف معلومات محاسبية في الوقت المناسب بنسبة 35 %، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 18 %.

بالنظر إلى العبارة الثانية أن يقدم المصرف معلومات محاسبية مفهومة بنسبة 100.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثالثة نجد إن جميع أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل أن يقدم المصرف معلومات محاسبية واضحة. بنسبة 100.0 %.

بالنظر إلى العبارة الرابعة نجد أن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون على يقدم المصرف معلومات محاسبية ملائمة لاتخاذ القرارات الرشيدة بنسبة 98.8 %، أما المحايدون بلغت نسبتهم 1.2 %.

بالنظر إلى العبارة الخامسة نجد أن النسبة الأعلى لأفراد عينة المبحوثين موافقون ككل يقدم المصرف معلومات محاسبية تقلل من درجة عدم التأكد بنسبة 98.8 %، أما المحايدون بلغت نسبتهم 1.2 %.

جدول رقم (6) الإحصاء الوصفي واختبار الفروق لعبارات المحور الثاني - البعد الأول

ت	العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	المنوال	الاهمية النسبية	درجة الموافقة	الترتيب
1	يقدم المصرف معلومات محاسبية في الوقت المناسب	0.82	4.26	5	85.2 %	عالية جداً	4
2	يقدم المصرف معلومات محاسبية مفهومة	0.69	4.27	4	85.4 %	عالية	3

ت	العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	المنوال	الاهمية النسبية	درجة الموافقة	الترتيب
3	يقدم المصرف معلومات محاسبية واضحة	0.81	4.22	4	84.4 %	عالية	6
4	يقدم المصرف معلومات محاسبية ملائمة لاتخاذ القرارات الرشيدة	0.76	4.31	5	86.2 %	عالية جدا	1
5	يقدم المصرف معلومات محاسبية تقلل من درجة عدم التأكد	0.84	4.28	5	85.6 %	عالية جدا	2

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2021م.

من خلال الجدول (6) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية لعبارات المور الثاني التي تنص على (جودة معلومات التقارير والقوائم المالية) فان الأوساط الحسابية له تقع في المدى مابين (4.08- 4.31) والمنوال (4 - 5) والانحراف المعياري يقع في المدى مابين (0.69 - 0.97) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فان إجابات المبحوثين هي المحايدة و الموافقة والموافقة بشدة.

الجدول (7) اختبار مربع كاي لعبارات المحور الثاني - البعد الأول - الملاءمة

م	العبرة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدلالة
1	يقدم المصرف معلومات محاسبية في الوقت المناسب	315.15	1	000.	4.33	القبول
2	يقدم المصرف معلومات محاسبية مفهومة	283.30	2	000.	4.82	القبول
3	يقدم المصرف معلومات محاسبية واضحة	394.30	2	000.	4.17	القبول
4	يقدم المصرف معلومات محاسبية ملائمة لاتخاذ القرارات الرشيدة	339.60	2	000.	4.76	القبول
5	يقدم المصرف معلومات محاسبية تقلل من درجة عدم التأكد	357.58	1	000.	4.55	القبول

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2021م

لاختبار صحة المحاور التي تنص على: « جودة معلومات التقارير والقوائم المالية » تم استخدام اختبار مربع كاي لعبارات المحاور وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة (283.30 - 315.15 - 394.30 - 339.60 - 357.58 - 284.67 - 374.72 - 324.30 - 431.96 - 378.27) والقيمة الجدولية تقع في المدى مابين (4.09 - 4.98) وبدرجات حرية (2-1) ومستوى دلالة Sig لجميع العبارات (0.00) وعند مقارنة مستوى الدلالة sig بمستوى المعنوية المسموح به (0.05) نجد أن مستوى الدلالة sig تقل عن مستوى المعنوية مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لعبارات المحاور الثاني - البعد الأول الملاءمة.

جدول (8) التوزيع التكراري والنسبي لعبارات المحاور الثاني

البعد الثاني: الموثوقية :

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالموضوعية	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %
يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالحياد وعدم التحيز	25	18 %	35	26 %	17	20	14 %	33 %	40	29 %
يقدم المصرف معلومات محاسبية يمكن التحقق منها	20	14 %	40	29 %	17	13 %	35	26 %	25	18 %
يقدم المصرف معلومات محاسبية تعبر عن الاحداث المالية بصدق	35	26 %	25	18 %	20	14 %	40	29 %	17	13 %
يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالدقة	25	18 %	35	26 %	17	20	14 %	33 %	40	29 %

المصدر: الدراسة الميدانية - تحليل البيانات 2021م .

يتضح للباحث من الجدول (8) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات الفرضية الثانية الآتي:

بالنظر إلى العبارة الأولى نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالموضوعية بنسبة 35 %، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 18 %.

بالنظر إلى العبارة الثانية أن يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالحياد وعدم التحيز بنسبة 100.0 %.

بالنظر إلى العبارة الثالثة نجد إن جميع أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل أن يقدم المصرف معلومات محاسبية يمكن التحقق منها بنسبة 100.0 %.

بالنظر إلى العبارة الرابعة نجد أن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون على يقدم المصرف معلومات محاسبية يقدم المصرف معلومات محاسبية تعبر عن الاحداث المالية بصدق بنسبة 96 %، أما المحايدين بلغت نسبتهم 1.5 %.

بالنظر إلى العبارة الخامسة نجد أن النسبية الأعلى لأفراد عينة المبحوثين موافقون ككل يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالدقة بنسبة 97 %، أما المحايدين بلغت نسبتهم 1.4 %.

جدول رقم (9) الإحصاء الوصفي واختبار الفروق لعبارات المحور الثاني - البعد الأول

ت	العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	المنوال	الاهمية النسبية	درجة الموافقة	الترتيب
1	يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالموضوعية	0.82	4.26	5	85.2 %	عالية جداً	4
2	يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالحياد وعدم التحيز	0.89	4.27	4	87.4 %	عالية	3
3	يقدم المصرف معلومات محاسبية يمكن التحقق منها	0.81	4.22	4	84.4 %	عالية	6
4	يقدم المصرف معلومات محاسبية تعبر عن الاحداث المالية بصدق	0.76	4.31	5	86.2 %	عالية جداً	1
5	يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالدقة	0.84	4.28	5	85.6 %	عالية جداً	2

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2021م.

من خلال الجدول (9) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الثاني فإن الأوساط الحسابية له تقع في المدى مابين (4.55 - 4.78) والمنوال (4 - 5) والانحراف المعياري يقع في المدى

ما بين (0.89 – 0.98) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فان إجابات المبحوثين هي المحايدة و الموافقة والموافقة بشدة.

الجدول (10) اختبار مربع كاي لعبارات المحور الثاني – البعد الثاني – الموثوقية

م	العبرة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدالة
1	يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالموضوعية	415.15	1	000.	4.33	القبول
2	يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالحياد وعدم التحيز	383.30	2	000.	4.82	القبول
3	يقدم المصرف معلومات محاسبية يمكن التحقق منها	594.30	2	000.	4.17	القبول
4	يقدم المصرف معلومات محاسبية تعبر عن الاحداث المالية بصدق	539.60	2	000.	4.76	القبول
5	يقدم المصرف معلومات محاسبية تمتاز بالدقة	457.58	1	000.	4.55	القبول

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2021م

لاختبار صحة الفرضية التي تنص على: «؟ جودة معلومات التقارير والقوائم المالية » تم استخدام اختبار مربع كاي لعبارات المحور وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة (415.15 – 383.30 – 594.30 – 539.60 – 357.58 – 284.67 – 374.72 – 324.30 – 431.96 – 378.27) والقيمة الجدولية تقع في المدى ما بين (4.09 – 4.98) وبدرجات حرية (2-1) ومستوى دلالة Sig لجميع العبارات (0.00) وعند مقارنة مستوى الدلالة sig بمستوى المعنوية المسموح به (0.05) نجد أن مستوى الدلالة sig تقل عن مستوى المعنوية مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لعبارات المحور الثاني – البعد الثاني الموثوقية.

الخاتمة :

تطبيق معيار العرض والافصاح العام له دور كبير في ترشيد قرارات كافة مستخدمي القوائم المالية على كافة المستويات الافراد والمصارف والمؤسسات الحكومية لذلك لابد من الالتزام بكافة بنود معيار العرض والافصاح العام واجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تعمل على توضيح ذلك .

النتائج :

- من خلال الورقة توصل الدارس إلى عدة نتائج منها :
- تطبيق معيار العرض والافصاح العام يؤدي الى ملائمة معلومات القوائم والتقارير المالية
- تطبيق معيار العرض والافصاح العام يؤدي الى موثقية معلومات القوائم والتقارير المالية
- تطبيق معيار العرض والافصاح العام يؤدي الى تحقيق الشفافية .

التوصيات:

- من خلال النتائج السابقة توصل الدارس إلى عدة توصيات منها :
- ضرورة تنظيم دورات تدريبية وتدشين ورش عمل من قبل مجلس تنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة للسادة مكاتب المراجعة الوطنية بخصوص معايير المحاسبة والمراجعة العالمية ومعايير المحاسبة والمراجعة الصادرة من هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الاسلامية وخصوصا معيار العرض والافصاح العام حتى تتمكن من ابداء الراي المهني المحايد والمستقل حول صحة محتوى وعرض القوائم المالية
- ضرورة تنظيم دورات تدريبية للموظفين العاملين بالادارة المالية للمصرف بخصوص معايير المحاسبة والمراجعة الصادرة من هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الاسلامية حتى يتسنى لهم اعداد القوائم المالية وعرضها بالصورة الصحيحة التي تتسق مع معيار العرض والافصاح العام في حالة عدم التزام المصارف التجارية العاملة بالسودان بتطبيق كافة بنود معيار العرض والافصاح العام لابد من فرض عقوبات.

المصادر والمراجع:

- (1) إسماعيل محمود إسماعيل، دور الإفصاح في توفير التوافق المحاسبي الدولي - رفع درجة الإنسجام في الممارسة المحاسبية، مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة - جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2008م.
- (2) أيمن لبيب، المحاسبة عن عقود الصرف الآجلة لأغراض التغطية ضد مخاطر التقلبات في سعر الصرف الأجنبي، مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة - جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2008م.
- (3) جمال الدين أبو الفضل محمد بن مكرم ابن منظور الانصاري الافريقي المصري، لسان العرب، (بيروت: دار الكتب العلمية، المجلد (2)، 1424هـ - 2003م).
- (4) جودي محمد رمزي، اهتمام لجنة معايير المحاسبة الدولية بالإفصاح المحاسبي كمدخل لحوكمة الشركات، الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، يومي 6-7 مايو 2012م.
- (5) حسني عبد الجليلي، دور المراجع في زيادة فعالية الإفصاح والشفافية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، العدد الأول، 200م.
- (6) خليل محمد أحمد، أثر الإفصاح في القوائم المالية للبنوك التجارية في الأردن على قرارات المستثمر في بورصة عمان، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، جامعة عمان العربية - عمادة الدراسات العليا، 2002م.
- (7) سعود جايد العامري، المحاسبة الدولية منهج علمي للمشاكل المحاسبية وحلولها، (عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2010م).
- (8) الشيخ الامام محمد بن عبدالقادر المرازى، مختار الصحاح، (بيروت: دار الكتب العربي، 1982م).
- (9) طاهر عبدالعال حماد، نموذج مقترح لقياس مستوى الشفافية في ضوء خصائص المنشآت في البيئة المصرية - دراسة ميدانية، القاهرة: جامعة عين شمس، كلية التجارة، مجلة الفكر المحاسبي، العدد الأول، يونيو 2006م.
- (10) عادل رزق، الإفصاح في المؤسسات العربية، ندوة الشافية والافصاح في التقارير المالية للمؤسسات الحكومية والخاصة ورشة عمل أساليب القياس طبقا للمعايير المحاسبية الدولية والتمويل، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الفترة من 8-12 يوليو 2007م.
- (11) عصام خلف الله أحمد سيد، أثر تطبيق معايير المحاسبة المصرية على جودة التقارير المالية في صناديق التأمين الخاصة - دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث العلمية، كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان، العدد الأول/ج2، 2011م.
- (12) علام كاشك، دراسة تحليلية وعملية لأهمية دور البيانات المحاسبية في زيادة كفاءة سوق الأوراق المالية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة - جامعة عين شمس، ملحق العدد الثاني، 1990م.
- (13) علي عبدالله الزعبي، وحسن محمود الشطناوي، تأثير تغيرات معايير إعداد التقارير المالية الدولية على جودة المعلومات المالية دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلة العلمية لجامعة القصيم، المجلد (5) العدد الثاني، 2012م.
- (14) فائزة محمود محمد، إطار مقترح لتحسين جودة التقارير الخارجية عن أعمال المنشأة في ظل استخدام نظام الأداء المتوازن، رسالة دكتوراة في المحاسبة غير منشورة، جامعة الاسكندرية - كلية التجارة، 2005م.
- (15) AAA، "Report of Committee..."
- (16) AICPA Code of Professional Ethics", c.f. McCullers and Schroeder, Accounting Theory.
- (17) American Accounting Association, (AAA), "A Statement of Basic..."
- (18) Baker, et. al."Disclosure of Material Information..."
- (19) Bedford, "Extensions in Accounting Disclosure".,
- (20) Belkaoui, "Is there a Consensus of Disclosure..."
- (21) Benston, "The Value of the SEC's..."

المصادر والمراجع:

1. Financial Accounting Standard Board (FASB)، SF AC No.1، p5
2. تحليل التقارير المالية، الدكتور محمود إبراهيم عبد السلام تركي، عمادة شؤون المكتبات، (المملكة العربية السعودية)، ط1.
3. الشريف الحسين عوض الأمين ، الآليات المحاسبية للحكومة المصرفية ودورها في إدارة المخاطر وتحسين الاداء المالي ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، 2019م) .
4. محمد بابكر حسن بابكر ، معايير التقارير المالية الدولية ودورها في تحقيق الإفصاح والشفافية ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، 2019م) .
5. حسني عبد الجليل، دور المراجع في زيادة فعالية الإفصاح والشفافية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، العدد الأول، 200م، ص9.
6. مفاهيم المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية ، هيئة المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، ص (93).
7. مفاهيم المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، هيئة المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية.
8. مفاهيم المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، هيئة المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية.
9. مفاهيم المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية، هيئة المحاسبة المالية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية.
10. د. نافذ محمد بركات، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، الجامعة الإسلامية، قسم الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، غزة، 2007م، ص3.

وظائف إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة الانتاجية للمنظمات (دراسة حالة : مصنع سور للنسيج - الخرطوم - السودان 2021 م)

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد وعلوم الإدارة
جامعة قاردين ستي - السودان

د. محمد علي حسن الظاهر

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة وظائف ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة الانتاجية بمصنع سور للنسيج، هدفت الدراسة الى معرفة المفاهيم الأساسية والحديثة لوظائف الموارد البشرية، دراسة دور الاستقطاب والتعيين وكيف تؤثر في زيادة الإنتاجية، توضيح دور الحوافز وكيف تؤثر في زيادة الإنتاجية، معرفة كيف يؤثر التدريب في زيادة الإنتاجية. وتمثلت مشكلة الدراسة في معرفة تأثير وظائف الموارد البشرية على زيادة الانتاجية وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي هل تؤثر وظائف الموارد البشرية (الاستقطاب - الاختيار- التدريب -الحوافز) على زيادة الانتاجية. إتبعنا الدراسة المنهج الوصفي لتغطية الجوانب النظرية، والمنهج التحليلي لاختبار فرضية الدراسة والتي تمثلت في الآتي: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف الموارد البشرية و زيادة الانتاجية. وتوصلت الدراسة عدة نتائج أهمها يعتمد المصنع على مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية لتوفير الاحتياجات، ويتم وضع معايير وأسس واضحة لاختيار العاملين في المصنع، وإدارة المصنع توفر الفرص التدريبية لكافة العاملين قوم المصنع بمنح الحوافز المعنوية والمادية وذلك لرفع الكفاءة الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية ، الانتاجية ، التدريب

Abstract:

This study dealt with the functions of human resources management and their impact on increasing productivity in the Sur Textile Factory, the study aimed to know the basic and modern concepts of human resources functions, study the role of recruitment and recruitment and how they affect productivity increases, clarifying the role of incentives and how they affect productivity, knowing how training affects the Increase productivity. The problem of the study was to know the effect of human resource functions on increasing productivity. The problem of the study is summarized in the following question: Do human resource functions (polarization - selection - training - incentives) affect

productivity increase. The study followed the descriptive approach to cover the theoretical aspects, and the analytical approach to test the hypothesis of the study, which was as follows: There is a statistically significant relationship between human resource functions and increased productivity. The most important results: The factory relies on internal and external sources of polarization to meet the needs. Clear criteria and bases are set for selecting workers in the factory. The factory management provides training opportunities for all workers. The factory people grant moral and material incentives in order to raise production efficiency.

Key words: Human Resources – Productivity - Training

مقدمة:

إدارة الموارد البشرية تعد اليوم من أهم الوظائف الإدارية في أي منظمة، وهي الآن لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى، وذلك لما ظهر من أهمية العنصر البشري ومدى تأثيره على زيادة الانتاجية في المنظمة ولقد اتسع مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسية متعددة التي تؤدي إلى زيادة مهارات العاملين بالمنظمة وتنميتهم يأتي على رأسها تحليل وتوصيف الوظائف، وتخطيط الموارد البشرية، واستقطابها وتحفيزها وتنميتها وتدريبها، وتهيئة مناخ العمل والاهتمام بالبيئة الداخلية، بالإضافة لإدارة شؤون الموارد البشرية في المنظمة لظام زيادة الانتاجية وتحقيق اهداف المنظمة.

الموارد البشرية:

هي الحصول على مهارات العاملين وتطويرها وتوفير الظروف المنظمة التي تجعل أداءهم في المنظمة على حسب أفضل ما يمكن.⁽¹⁾

الموارد البشرية هي إدارة القوي العاملة للمنظمات أو الموارد البشرية . وتختص بجذب الموظفين والاختيار التدريب النعيم ومكافأة الموظفين وأيضا متابعة قيادة المنظمة والثقافة التنظيمية والتكاد من الامتثال بقوانين العمل للقوي العاملة لمنظمة ما أو قطاع أعمال أو اقتصاد الموارد البشرية هي :— عبارة عن وظائف الإدارة للتخطيط والتعلم والتوجيه والرقابة وتحقيق أهداف عن طريق قيادة وتوجيه النشاطات العاملين من أجل المحافظة عليهم وتنميتهم وتوعيتهم وتعويضهم من غير الحاجة إلى أي أداره متخصصة⁽²⁾

الموارد البشرية هي ذلك الجزء من الإدارة المتعلق بالعاملين وبملاقاتهم داخل المنشآت المتنوعة وتعرف إلى تحقيق الكفاءة والعدل من خلال توحيد جهود العاملين والعاملات وتمكينهم أفراد وجماعات . من تقديم أفضل ما يستطيعون

وظائف الموارد البشرية:

الاستقطاب:

يعني جذب المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة، الاستقطاب لا يعني الإعلام بالوظيفة للتقدم إليها، والتوظيف فقط وإنما جذب أفضل الكوادر للتقدم للوظيفة ومن ثم الاختيار من بين هذه الكوادر الجيدة، وبالتالي فإن عملية الاستقطاب تتطلب بالضرورة القدرة علي حث الكوادر المؤهلة علي التقديم .

تعتبر عملية الاستقطاب بمثابة ترجمة لخطة القوي العاملة المعتمدة للمنظمة . إذن تباشر إدارة الموارد البشرية القيام بمجموعة نشاطات وإجراءات منظمة في سبيل جذب العمالة وفق التخصصات المحددة والمطلوبة في خطة القوي العاملة للعمل في المنظمة .(3).

الاستقطاب هو ذلك النشاط الذي يهتم بتحديد مصادر العمالة ومن ثم العمل علي جذبها .

الاستقطاب هو العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل المتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة وتقديم ذلك عن طريق الإعلان الموسع .

مصادر توفير الاحتياجات من القوي البشرية :

هنالك مصدرين أساسين لاستقطاب الكوادر البشرية للعمل بالمنظمة وهما :-

أ / مصادر داخلية :

وتعني توفير الاحتياجات المطلوبة من الكوادر البشرية اللازمة من خلال اتاحة الفرصة للعاملين بالمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة وذلك كالترقي من وظيفة سابقة إلي وظيفة جديدة أو نقل من موقع إلي آخر أو أنه يحمل مهارة لأدائها وكانت هذه المهارة غير مستقلة في الوظيفة السابقة، وهذا التعيين من الداخل لشغل الوظيفة يشعر العامل بالرضا والاستقرار يرفع من روحه المعنوية وبالتالي يزيد من حماسهم وإنتاجيتهم وتتم عملية اختيار العمالة من الدخل من خلال :

1 / الترقية : أي الترقية من وظيفة إلي وظيفة أعلى بالمنظمة .

2 / النقل : أي التحويل من وظيفة لآخرى .

3 / إعادة الخدمة : أي إعادة موظفين سابقين للخدمة .

4 / الإعلان والمنافسة : وذلك كالإعلان بلائحة للإعلانات بالمنظمة للموظفين بتوضيح الوظيفة

المطلوب شغلها وبالتالي يتنافس عليها الراغبون من موظفي الشركة .(4)

ب / المصادر الخارجية :

ونتيجة للحاجة لكوادر مختلفة أو كوادر أكثر تظهر الحاجة للاستقطاب من خارج المنظمة، وقد تكون هذه المصادر الخارجية لتوفير الاحتياجات من القوي البشرية في خارج المنشأة وقد تكون هذه المصادر في سوق العمل المحلي بالسودان سواء كانت هذه الكوادر موجودة بالمدينة نفسها أو المدن والمناطق الأخرى بالسودان ،وقد تكون المصادر خارجية كاستيراد عمالة من الخارج من خلال الانترنت والتقديم ،وكذلك أصبح حالياً يعلن الموظف الذي يرغب في العمل عن

تخصصه ومؤهلاته وخبراته و تتابع إدارة الموارد البشرية ومكاتب الاستخدام مثل هذه الإعلانات ومتي ما وجدتتها تتناسب مع وظائفها الشاغرة تبدأ عمليات المعايينات والتفاوض مع المتقدم .

الإختيار :

هو اتخاذ القرار الخاص بتعين عدد محدود من بين هؤلاء المتقدمين أو المتاحين لشغل وظائف المنظمة الشاغرة .

هو مصطلح يطلق عليه العملية المتضمنة لخطوات متعددة ومتعاقبة تبدأ بالإعلان في الوظائف الشاغرة وتنتهي بإصدار أمر التعين للمرشحين الذين تميزوا عن غيرهم بملاءمتهم وصلاحياتهم لشغلها أي هو عملية موائمة متطلبات الوظيفة وشروط شغلها بالقرارات والمهارات للمتقدمين⁽⁵⁾

أهمية الإختيار:

أن كانت عمليات الإختيار تعتبر حلقة من حلقات أنشطة إدارة الموارد البشرية في المنظمة ولعل أهمية العنصر البشري أو المورد البشري تنبع مدي توفر الكفاءة والقدرة والإبداع في هذا المورد ومتي ماتوفر الإختيار السليم للعنصر للبشري بالمنظمة كان هذا العنصر البشري قادرا علي تحقيق الأهداف المرجوة من ،وكتاب الإدارة يضعون أهمية العنصر البشري للمنظمة بنسبة تصل 85 % مقارنة بالموارد مقارنة بالموارد الإقتصادية الأخرى التي تمتلكها المنظمة ولا شك أن المنظمة التي تفشل في اختيار مواردها البشرية تفشل ايضا في تحقيق أهدافها التنظيمية ،وكذلك الاختيار غير المناسب يؤدي إلي هدر أموال المنظمة وضياعها ،وبالإضافة إلي عدم تحقيق مبادئ العدل والمساواة في تقييم المتقدمين وبالتالي يعتبر أيضا بسمعة المنظمة بسوق العمل⁽⁶⁾

خطوات عملية الإختيار :

- 1.المقابلة الأولية .
 2. إستمارة طلب التعيين .
 - 3.تحديد أهمية الفقرات في إستمارة المعلومات
- يمكن إبراز المعايير التي يتم إعتمادها للإختيار وفقا لإستمارة التعيين وهي :-**

- أ / المستوي العلمي (الأكاديمي) .
- ب / اللباقة البدنية (الجسمية)
- ج / السمات أو المواصفات الشخصية .
- د / المعارف والخبرات المتراكمة :

التعيين (التوظيف):

هو الذي يبدأ بالكشف الطبي بمعنى أن الإختيار يعتبر معلقا إلي حين إتمام عمليات الكشف الطبي بحيث تتم الموافقة بأن المتقدم لائق طبيا لممارس المهنة المرشح للتوظيف فيها وبعد شهادة الكشف الطبي تأتي خطوات التوظيف المباشرة بالمنظمة وهي إصدار خطاب التعيين والتوقيع علي العقد ويحتوي العقد علي شروط الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها وراتبها وبدلاتها وكل مستحقاتها وشروط مابعد انتهاء الخدمة والمعاش⁽⁷⁾

التدريب :

بعد أن تأتي إختيار الموارد البشرية تأتي الحلقة الثانية من حلقات الموارد البشرية وهي حلقة التدريب ,وهي حلقة من أهم حلقات إدارة الموارد البشرية وهي حلقة مستمرة طوال عمر المنظمة وليست كالحلقات السابقة من استقطاب أو اختيار أو ترفية أو تحضير إنما هي عملية مستمرة طوال عمر الموظف ،العامل بالمنظمة .

ما هيه ومفهوم وفلسفة التدريب:

التدريب هو كل عملية من شأنه أن يؤدي إلي تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل و ظروفه أ،خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة أو تغيير وجهات المعتقدات التي لدي الأفراد تغييرا يؤثر بشكل إيجابي علي ناتج عملهم 5. التدريب منهج علمي وعملي يسعى لتحقيق الأهداف التنظيمية أو هو العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات أو القدرات والأفكار والأبناء .

أهداف التدريب:

1. إن أولي أهداف التدريب في تعزيز وتقوية التدريب هي تعزيز وتقوية المهارات والقدرات والمعارف الأساسية بالإضافة إلي إضافة معلومات جديدة .
2. توجيه وتنمية السلوك والاتجاهات مما يؤدي إلي سلوك إيجابي واتجاهات ايجابية تجاه العمل
3. رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين من خلال تدريبهم علي طرق عمل جديدة .
4. القدرة علي أداء العمل بكفاءة تؤدي إلي خفض التكلفة .
5. الاستفادة من الموارد المتاحة بصورة اقتصادية .
6. التدريب علي مستوي المنظمة يؤدي إلي رفع كفاءة التنظيم ككل .
7. التدريب يهدف إلي القدرة بالاستمرار علي التكيف مع مستجدات العمل .
8. الحد من حوادث العمل .
9. زيادة دارية العاملين بمشكلات العمل والمشكلات المحتمل مواجهتها في العمل .
10. تعويد العامل علي التنفيذ المستقبلي والتفكير بالمستقبل .

أنواع التدريب :

- 1 – التدريب وفق المستوي التنظيمي وينقسم إلي :
 - أ – التدريب المعني .
 - ب – التدريب الإداري .
 - ج – التدريب الإشرافي .
 - د – التدريب الشخصي .
 - هـ – تدريب المدربين .

2 - التدريب وفق الزمن وينقسم إلى :

أ / تدريب قصير الأجل .

ب / تدريب طويل الأجل .

3 - التدريب وفق نوعية الأفراد ينقسم إلى عدة أقسام منها :

أ / التدريب الفردي .

ب / التدريب الجماعي .

مزايا التدريب :

- 1 - اكتساب الفرد خبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر من العمل .
- 2 - اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية .
- 3 - زيادة ثقة العاملين مما يؤدي إلى ارتفاع روحهم المعنوية .
- 4 - تنمية كفاءات وخبرات العاملين وزيادة مهاراتهم واكتساب مهارات سلوكية .
- 5 - إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية علي جميع مستويات العمل .
- 6 - مواجهة التغيرات التي تحدث في النظام الإقتصادي والإجتماعي ومواكبة التطور العملي والتكنولوجي السائد في المجتمعات الصناعية والتجارية المتقدمة .

الحوافز :

هي مجموعة العوامل المؤثرات والأدوات والوسائل التي تدفع الفرد وتشجعه للاقبال علي سلوك معين رغبة في الحصول علي النتائج الإيجابية التي تتدرب علي ذلك السلوك . في أيطار هذا المنظر فان الحوافز بالنسبة للموظف تتمثل في العوامل والمؤثرات التي تدفعه لأداء عملة بأرفع درجة من الكفاءة والفعالية بغية الحصول علي تميز مادي أو معنوي ⁽⁸⁾ . يري علماء النفس إلي تحفيز علي أساس أنه عمليه دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين أو إيقافه أو تغيير مساره . هو شعور داخلي لدي الفرد يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين بهدف منه الوصول إلي تحقيق أهداف محددة .

الحوافز هي مجموعة العوامل التي تقدمها الشركة لتشجيع موظفيها من أجل القيام بعملهم بأفضل شكل ممكن وبذل أقصى جهد متاح قد تكون الحوافز مالية كمبالغ يتقاضاها الموظف إضافة إلي راتبه أو معنوية كبطاقات الشهر والتقدير وشهادات الموظف المثالي أو الأوسمة . الحوافز هي :- درجة الشعور الإيجابي أو السلبي لأعضاء المنظمة حيال أعمالهم ومهامهم في المنظمة ويمكن تعريفها أيضا بأنها ذلك الاتجاه الرئيسي العام للأفراد نحو العمل ويعتبر نظام المكافآت التنظيمية مؤثرة مؤثرا وهاما للأفراد في المنظمة .

ويمكن القول بأن الحوافز هي اتجاه عام نحو طبيعة العمل من حيث الاختلافات الحاصلة بين صقرار الكفاءات التي يستلمها العاملون في المنظمة وبين مقدار الكفاءات التي كانوا يعتقدون استلامها. ⁽⁹⁾

أهمية الحوافز :

تستفيد المنظمات الإدارية التي تطبق الحوافز من عدة أمور تظهر من خلال تركيز الحصول والتعرف علي جودها وعلي انجازيه الموظفين العاملين تحت لوائها وهذا كله مراعاة لكي تقف الإدارة بعين الاطلاع علي حقيقة الأداء والإنتاجية وعلي نواحي التقصير والتحويلات المطلوبة من خلال الاهتمام بالحوافز التي تساهم وبدرجة فاعلة في بيانات المعطيات التقويمية لهذه النواحي الأساسية في داخل المنظمة الإدارية .

تتبع أهمية الحوافز من أهمية زيادة الإنتاجية بالمنظمة وتحقيق رضا الأفراد العاملين بها وكلما زاد درجة رضا العاملين كلما زاد حماسهم تجاه العمل وبذل أقصى جهدهم في زيادته ونجد أن الحوافز تعتبر أداء من أنجح الأدوات التي تستخدمها المنظمة لدفع عاملها نحو العمل بحماس وهمة تحقيقها لأهدافها وبالتالي لابد لها من الاهتمام بها كأداء فاعلة لتحقيق أهدافها التنظيمية وان كان الآجر يتكامل مع الحافز الاول للعمل ولهما معا بتحقيق الدافعية وبقدرة اشباعها يأتي العمل ونجد المنظمات تتنافس في تقديم الحافز الذي يدفع لرضا العاملين وهذا الحافز المادي والمعنوي والنقود وتحفز وتثير اهتمام العاملين ،وهي هامه أيضا لانها تمثل بندا رئيسيا من بنود التكلفة كذلك فان الحافز تتبع أهمية من حيث أنه يعتبر أداة لرفع كفاءة العاملين وبالتالي يرفع من قدراتهم علي التركيز في العمل كما أنه يؤدي إلي خلق روح الابداع فيهم والتطوير وتتبع أهميه أيضا في اعتبارها أداة لتحقيق رضا العاملين⁽¹⁰⁾

أنواع وتقسيمات الحوافز :

تنقسم الحوافز إلي عدة تقسيمات وفقا لنوعها وطبيعتها والهدف منها إلي :

1 / الحوافز المادية هي الحوافز التي تقدم للعاملين في شكل مادي سواء كانت نقود أو أشياء عينية أو خدمات مختلفة تشبع حاجة مادية لهم كإشباع حاجات الطعام والشراب والملبس والسكن والنقل والاستقرار في العمل وتشمل المكافآت المالية والخدمات التي تقدمها المنظمة للعاملين وتساهم في استقرارهم في العمل كسكن المنظمة أو تقديم بديل له والرعاية الاجتماعية والصحية التي تقدمها المنظمة للعاملين . وتأخذ هذه الحوافز اشكالا مختلفة ومتعددة وكلها تؤدي إلي اشباع لحاجات العاملين الفسيولوجية واستقرارهم .

كذلك تعتبر كل المكافآت التشجيعية التي تمنح للعاملين في شكل بدلات أو خدمات تنصف ضمن الحوافز المادية بما في ذلك المشاركة في الارباح والعلاوات والترقيات ويدخل ضمنها أيضا الضمانات التي تقدمها المنظمة لعمالها كالتأمين الصحي أو التأمينات الاجتماعية وباختصار فان كل حافز يشبع حاجيات للفرد غير المعنوية يعتبر حافز مادي .

كذلك كل ماتقدمة المنظمة من تهيئة وتحسين في بيئة العمل يعتبر حافزا معنويا أيضا الرعاية الصحية والاجتماعية التي تقدمها المنظمة للعاملين ضربا من ضروب الحوافز المادية .

2 / الحوافز المعنوية (غير المادية) :

هي الحوافز التي تشبع الحاجات النفسية والذاتية وتعتبر حوافز معنوية حيث أنها حوافز غير مادية وتشبع هذه الحوافز الحاجات المتعلقة بالشعور بالاعزاز في العمل والشعور

بالتقدم والرقى والشعور بالمركز الادبي والمكانة الاجتماعية والتقدم والثناء ومن أمثلتها الاحترام في المجموعة والوسمة المختلفة والشهادات التقديرية والتكريم والمدح والنشر بصحيفة الانجاز والنقل لمواقع عمل أفضل كذلك المشاركة في الكلمة الطيبة وتشجيع المنافسة وتوفير شروط خدمة مجزية والتنشيط وتشجيع الخلق والابتكار

مشكلات تطبيق الحوافز :

تواجه عمليات تطبيق الحوافز الكثير من المشكلات التي ينبغي علي الإدارة إن تعمل جادة علي تزيلها وفقا للعاملين تجاه تحقيق أهدافها ،وتتمثل مشكلات تطبيق الحوافز فيما يلي :-

1. عدم وضوح ودقة المعايير التي يتم قياس وتقييم العمل وفقها لمنح الحوافز حيث لا تجد هنالك تخطيطا واضحا وسليما لنظم الحوافز.
2. أحيانا لا تلتزم المنظمة بصرف الحوافز رغم اعتمادها باعتبارها بنود أقل أهمية بحيث لا تصرف إلا من فوائض الأموال وبالتالي تتأخر وتأتي بنتائج عكسية علي تقنيات العاملين.
3. عدم تمكين إدارة المنظمات من وضع شروط خدمة مجزية.
4. عدم مصداقية الإدارة بالمنظمات علي تنفيذ ما توعده بالعاملين عند الإنجاز.
5. كذلك كثيرا ماتعجز وزارة المالية عن الوفاء بالميزانيات المعتمدة للعام وبالتالي يتعذر الوفاء بصرف الاستحقاقات من الحوافز.
6. تباين شروط الخدمة بين المنظمات العامة منها والخاصة مما يثير الكثير من الإحساس بالظلم وعدم العدل في المعاملة للجهد الواحد . مفهوم وأهمية الإنتاجية

مفهوم الإنتاجية :

ذكرت كلمة الإنتاجية أول مرة عام 1766 في بحث الاقتصادي الفرنسي f.cpuenay وفي عام 1883 عرف littre الإنتاجية بأنها القدرة علي الإنتاج ،وفي أوائل القرن العشرين بدأ المصطلح يأخذ شيئا من الدقة والوضوح وأصبح ينظر إليه علي أنه علاقة بين الناتج والموارد المستخدمة في إنتاجه ،وفي عام 1959 عرفت المنظمة الأوربية للتعاون الاقتصادي والتنمية (O.E.C.D) بأنها : كمية الإنتاج (المخرجات) منسوبة إلي عنصر من عناصر الإنتاج⁽¹¹⁾

ونلاحظ أن هذا التعريف لم يشيد إلي مفهوم الإنتاجية الإجمالية و لا إلي مفهوم إنتاجيه العمل واقتصر كذلك في تحديده لمفهوم الإنتاجية علي العلاقة القائمة بين الناتج معبرا عنها ماديا و أحد عناصر الإنتاج ولم يشير إلي انه يمكن التعبير عن الإنتاجية نقديا و ذلك بقسمة الناتج علي عناصر الإنتاج معبرا عنها بالوحدات النقدية .

أما بالنسبة ل ANDREA VINCENT فعرّفها كما يلي : الإنتاجية وقيل كل شئ تثبت العلاقة مابين الإنتاج وجميع عناصر الإنتاج التي سمحت بالحصول عليه ،أو بين الإنتاج وبعض عناصر الإنتاج التي سمحت بالحصول عليه ويقول كذلك إن الإنتاجية تحدد وتقاس عن طريق قسمة الإنتاج الذي يعبر عن بسط المعادلة أما مقامها فهو عنصر من عناصر الإنتاج . يعتبر

مفهوم الإنتاجية من أكثر المفاهيم أهمية في مجال الأعمال ولعل كلمة الإنتاجية المشتقة أصلاً من كلمة الإنتاج من أكثر الكلمات شيوعاً وانتشاراً، حيث نجد أنها في أبسط تعريف لها تعني : عدد الوحدات المنتجة خلال فترة زمنية محددة .

أهمية الإنتاجية :

تعتبر الوظيفة الإنتاجية ذات أهمية كبيرة لكل من الفرد والمنظمة والمجتمع وفي الوقت الحالي تأخذ المنظمات عند قيامها بأداء مهامها المحاور الثلاث بعين الاعتبار وذلك من منظور كلي شمولي وبالنسبة للفرد توفر الوظيفة الإنتاجية ما يحتاجه من سلع وخدمات تحقق حاجاته وتلبي رغباته، وقد أدى تطور المفاهيم الإدارية وإستخدامها في إدارة عمليات المنظمة إلى السعي لإسعاد المستهلك ورفع مستوي معيشته ورفاهيته، ويتحقق إسعاد المستهلك من ناحيتين :- تتمثل الأولى في تحقيق الحاجات وتلبية الرغبات التي يطمح إليها، وفي هذه الحالة تستلم المنظمة أفكار التطوير و الابتكار من المستهلكين أنفسهم .

في حين تتمثل الثانية في تحقيق الحاجات وتلبية الرغبات التي لم تخطر علي بال المستهلكين وفي هذه الحالة تستلم المنظمة الأفكار والتطوير من مهندسيها والعاملين لديها أو من أي طرف آخر غير المستهلكين كي تتميز علي المنافسين وتجذب إليها المزيد من الزبائن . وبالنسبة للمنظمة تتمحور الوظيفة الإنتاجية حول ما يسمي القيمة المضافة التي تضيفها للمدخلات بعد خضوعها للعملية الإنتاجية وتحويلها إلى مخرجات، وتشترك دوائر المنظمة الأخرى من خلال العمليات التي تقوم في تعزيز وإثراء القيمة المضافة لمزيج المنتج كخدمة التوصيل المجاني التي تقوم بها دائرة التسويق⁽¹²⁾.

الإنتاجية لها أهمية قصوي في زيادة الأسعار وبالتالي زيادة الأجور وكذلك لها ضلع في التدهور الإقتصادي ويرى الخبراء أن معظم المشاكل سببها تدني الإنتاجية وحل المشاكل الإنتاجية (أي رفع الإنتاجية) ماهو إلا لحل المشاكل الإقتصادية، والإنتاجية تكون مرتفعة في الدول المتقدمة ومنخفضة في الدول النامية والإنتاجية تعني الإستغلال الأمثل للموارد .

العوامل المؤثرة في الإنتاجية :

إن كانت الإنتاجية تمثل محصله الأداء المطلوب تحقيقه، وتحقيق الأهداف وتمثل أيضاً مستوي الأداء المحقق لجميع العاملين ونذكر هنا المعادلة الشهيرة لمستوي الأداء .

$$\text{مستوي الأداء} = \text{القدرة} \times \text{الرغبة} \times \text{المناخ} \times \text{البيئة}$$

ولعل الإنتاجية أيضاً تمثلها ذات المعادلة باعتبارها تمثل مستوي الأداء المطلوب الذي يؤدي إلي استخدام موارد المنظمة أفضل استخدام ويحقق أهدافها التنظيمية أيضاً ويمكن التعبير عن ذلك بذات المعادلة⁽¹³⁾.

$$\text{الإنتاجية} \times \text{القدرة} \times \text{الرغبة} \times \text{المناخ}$$

ولا شك أن أي من هذه العناصر الثلاثة يرتبط بمجموعة من المحددات الأخرى .

1 / القدرة : وترتبط بالتعلم، الشخصية، الموروثات، العقائد، الاختيار، التأهيل، التدريب والخبرة.

2 / الرغبة : وترتبط بالرضا، الروح المعنوية ،الاستعداد للعمل الدوافع للعمل لتحقيق الإشباع (طبيعية الوظيفة) تناسب العائد الذي يحقق الحياة الكريمة للفرد .

3 / المناخ (البيئة) :- ويرتبط بمناخ وجو العمل (بيئة العمل) بيئة المنظمة (المناخ التنظيمي بالمنظمة) الإدارة توفر آليات العمل وأجهزته ،التعاون ،وتوفر جو العمل (الطاقة المحركة) الأمن (الاستقرار)ولعلها جميعها ترتبط بعوامل مختلفة تتكامل وتتشابك معا وتؤثر جميعها علي مستوي الأداء الذي يحققه الفرد ،وتتكون هذه العوامل من جوانب مختلفة بحيث تشمل عوامل سياسية وإجتماعية وإقتصادية وثقافية ودينية ،وتكنولوجية وتعليمية وتسويقية وإدارية وفنية وإنسانية وبيئية وتنظيمية .

طرق قياس الإنتاجية:

قياس الإنتاجية :

المقصود بقياس الإنتاجية التعرف علي النتائج التي تم الحصول عليها مع اكتفاء الإدارة بالمعلومات الصحيحة الواقعية عن هذه النتائج للفترة زمنية مختلفة وللإدارات والأقسام والموارد المتنوعة التي تستخدمها في عملياتها يمكن تصنيف المقاييس الرئيسية للإنتاجية حسب عناصر الإنتاج والوحدات التنظيمية ووحدة القياس والغرض من وحدة القياس وفيما يلي بعض التوضيح لهذه المقاييس الأربعة :

أولا :- التقسيم حسب عناصر الإنتاج :

1/ الإنتاجية الكلية : ويتضمن هذه المقياس العلاقة بين إجمالي المخرجات وإجمالي المدخلات وإجمالي المخرجات تتكون من السلع والخدمات التي تنتجها منظمة معينة أما إجمالي المدخلات فهو كافة العناصر . البشرية والمادية والفنية التي تستخدمها في الحصول علي هذه المخرجات .

— الإنتاجية الكلية = إجمالي المخرجات

إجمالي المدخلات

السلع + الخدمات + القيمة المضافة

العمل + الأموال + المواد + الآلات + الطاقة + الخدمات المدفوعة

2/ الإنتاجية الجزئية :- هو ذلك المقياس الذي يقيس إنتاجية أحد عناصر المدخلات إنتاجية العمل أو إنتاجية الخدمات أو غيرها من عناصر الإنتاج وبذلك تظهر مساهمة كل عنصر من عناصر المدخلات وأجزائها التفصيلية .

إنتاجية العمل — المخرجات

ساعات العمل البشرية

— المخرجات

عدد العمال / المباشرين

— إنتاجية الخدمات = المخرجات

المواد المستخدمة في الإنتاج:

ولكن تظل هنالك مشكلة قائمة وهي إن الإنتاجية الجزئية لا تظهر تأثيرا العناصر الأخرى التي تتعامل ع العنصر الذي يزداد قياسه وبالتالي تؤثر علي نتائجه، فقد ترتفع إنتاجية العمل مثلا ليس ارتفاع الكفاية الإنتاجية لليد العاملة ولكن بسبب تغيير طرق العمل وأساليبه أو إدخال معدات وأجهزه جديدة .

3 / إنتاجية العمل رأس المال :

ويقاس هذا المعدل صافي المخرجات إلي عنصري العمل ورأس المال . أما صافي المخرجات (القيمة المضافة) فهو إجمالي المخرجات بع أن تطرح منها كافه السلع والخدمات المستخدمة فهي عمليه الإنتاج مثل الخامات والطاقة وغير ذلك من الأجزاء الواسطة .و أما المدخلات التي يتضمنها المعيار فهي العمل ورأس المال فقط باعتبارها أهم العناصر .

صافي المخرجات = إجمالي المخرجات – المواد والخدمات الواسطة

العمل ورأس المال العمل ورأس المال

ثانيا :- التقسيم حسب الوحدات التنظيمية :-

1 / الإنتاجية للمنظمة:

هي عبارة عن مجموعة السلع والخدمات التي تنتجها المنظمة في فترة زمنية معينة منسوبة إلي الموارد التي استخدمت في إنتاجها .

2 / إنتاجية الإدارات والأقسام والفروع :

عبارة ع المخرجات التي تنتج في إدارة معينة أو فرع ، أو قسم أو ورشة منسوبة إلي المدخلات التي تستخدمها تلك الوحدة التنظيمية في إنتاجها .⁽¹⁴⁾

ثالثا :- التقسيم سب وحدة القياس :-

القيمة :

وتستخدم القيمة كوحدة لقياس فتسبب قيمة المخرجات إلي قيمة المدخلات (مثلا قيمة المخرجات بالجنية منسوبة إلي تكلفة العمل المباشر) ويتميز هذا المقياس الذي يسمى بالإنتاجية الاقتصادية أو الإدارية بالدقة النسبية .

رابعا :- التقسيم حسب هدف المقياس :

1 / الإنتاجية المعيارية :

تعتبر الإنتاجية المعيارية أو القياسية أو المنعطفية أو النموذجية أداة تخطيطية ورقابية تهدف بها الإدارة إلي اختيار البديل الأمثل الذي يتضمن التشغيل الاقتصادي الأمثل للموارد المتاحة كما تهدف إلي قياس درجة الكفاءة الفعلية التي تحقق بها النتائج في فترة زمنية معينة .

2 / الإنتاجية الفعلية :

ويعبر هذا المقياس عن الإنتاجية التي تحققت بالفعل في فترة زمنية معينة فهي إذن المخرجات إلي المدخلات .

3 / الإنتاجية الحرة :

وهي تقيس التغير الذي يحدث في المخرجات (الناتج الكلي) نتيجة الغير الذي يحدث في عناصر الإنتاج (أحدها أو بعضها) وتستخدم الإدارة هذا المعيار علي النتائج التي تحققها عندما تدخل تحسينات أو إضافات جديدة (مثل شراء أجهزة حديثة ، استخدام تكنولوجيا جديدة ، توظيف عمال جدد) .

— القدرة عي خلق واستخدام جميع الموارد بأحسن الطرق الممكنة ، أي الاعتراف علي استخدام عنصر العمل فقط إلي اقتراح استخدام عناصر الإنتاج من مواد وعمل وإنشاءات رأسمالية إدارة ولكن صعوبة قياس هذه العناصر بسبب الاختلاف في طبيعتها أدت إلي الاقتراح آخر هو إن يكون قياس هذه العناصر المختلفة علي أساس كمية العمل الداخل في إنتاج كل منها فيكون علينا أن نحسب العمل الداخل في إنتاج المواد والقوي المحركة الإنشاءات الرأسمالية المعمرة وغير ذلك من الخدمات التي استخدمت في العملية الإنتاجية .⁽¹⁵⁾

مشاكل قياس الإنتاجية :

1. صعوبة تحديد العمالة المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق
2. عدم وجود معايير محددة تساعد على إجراء مقارنة صحيحة للإنتاجية
3. إختلاف مفهوم العمل المباشر والعمل غير المباشر بين دولة وأخرى مما يؤدي إلى عدم دقة المقارنة الدولية لقياس الإنتاجية
4. مقارنة بين الإنتاجية في سنوات متلاحقة قد يعطي صورة خاطئة لو اقتصدت علي العمالة المباشرة وذلك لان التطور التكنولوجي الكبير في السنوات الأخيرة أدى إلي التناقص المستمر في العمالة المباشرة والزيادة في العمالة غير المباشرة .
5. عدم تجانس قوه العمل بمعنى إختلاف الإنتاجية من عامل لآخر نتيجة إختلاف المهارات الفنية والمهنية والقدرات الطبيعية والتعليم والخبرة والسن والحالة الصحية وغيرها .
6. يعتبر قياس رأس المال المادي مثلا قياسا مضللا .
7. وجود عوامل أخرى تأثر علي الإنتاجية لم تتعرض لها معايير قياس الإنتاجية مثل العوامل الإجتماعية ما يعود السوق من عوامل قد تأثر علي أسعار المخرجات أو المدخلات (16)

تحليل وعرض بيانات الدراسة :

أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية:

أداة الدراسة :

تم تصميم إستبانه بشكل خاص لجمع البيانات بالاعتماد على الدراسات السابقة والمراجع للمواضيع المتعلقة بموضوع الدراسة وأراء عدد من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة في مجال التجارة ، وكذلك بعض أصحاب الخبرة في المجال ، وذلك لتحديد فقرات الإستبانه ، وقد تم تحكيم الإستبانه من قبل ذوي الخبرة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين بمصنع سور للنسيج ولاية نهر النيل شندي

عينة الدراسة :

تم توجيه الإستبانة إلى عينة تتكون من 50 فرد من الموظفين بمصنع سور للنسيج وتم جمع 50 استمارة بعد توزيعها وتم تحليل 50 استمارة صالحة للتحليل من جملة الاستمارات المستردة (50) استمارة .

عبارات الاستبانة :

تم توجيه عبارات الإستبانة على الموظفين بمصنع سور للنسيج الموظفين (عينة الدراسة) وقد احتوت الإستبانة على (12) سؤال و على كل فرد من عينة الدراسة تحديد إجابة واحدة في كل سؤال وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة).

صدق وثبات الاستبانة :

ثبات أداة الدراسة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة.

استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة وقد تبين أن معامل الثبات مرتفعة مما يطمئن علي إستخدام الإستبانة . وتم إختبار ثبات عبارات الإستبانة عن طريق معامل ألفا كرونباخ الإحصائي وقد كانت النتيجة 0.55 من 1 وهذا يدل على ثبات عبارات الإستبانة.

صدق الاستبانة :

يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه ، كما يقصد بالصدق شمول الإستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية ، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها .

تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين بالصدق الظاهري للأداة (صدق الاستبانة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها ، تم إستخدام الطرق والإجراءات

الإحصائية التالية:

العرض البياني والتوزيع التكراري للإجابات.

النسب المئوية.

الوسط الحسابي.

الانحراف المعياري

إختبار مربع كاي لحسن الإستقلالية لإختبار فرضيات الدراسة.

ولتطبيق الطرق والأساليب الإحصائية المذكورة أعلاه علي البيانات التي تم الحصول عليها

من إجابات العينة تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss) social for Package Statistical

science والذي يعد من أكثر الحزم الإحصائية دقة في النتائج كما تم استخدام برنامج Microsoft

Office Excel 2007 في عمليات الرسم البياني

تطبيق أداة الدراسة :

وزعت الإستبانة على عينة الدراسة وتم تفريغ البيانات في جداول أعدها الباحث لهذا الغرض ، حيث تم تحويل المتغيرات الإسمية (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) إلى متغيرات كمية (1 2 3 4 5) على الترتيب . واعد الباحث الجداول والأشكال البيانية اللازمة لكل سؤال في الاستبانة كما يلي :

تحليل عبارات الاستبيان :

تنص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على الآتي :-
توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب وزيادة الانتاجية

جدول رقم (1)

الوسيط ونتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية الأولى

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الوسيط	التفسير
يعتمد المصنع على مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية لتوفير الاحتياجات	33.000	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
تقوم إدارة الموارد البشرية في المصنع عند عملية الاستقطاب بوضع الوصف الوظيفي للوظيفة المراد شغلها	60.667	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
يقوم المصنع بالاعلان عن حاجته من الموارد البشرية	31.000	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
يتم الاعلان داخليا عند ما يرغب المصنع في شغل بعض الوظائف المتاحة	25.200	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة

المصدر: الباحث من نتائج البرنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (1) أن:

قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 33.000 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثانية ، تساوي 60.667 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة، تساوي 31.000 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة، تساوي 25.200 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

يتضح من الجدول رقم (1) أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي² لدلالة الفروق بين إجابات عينة الدراسة عن جميع عبارات الفرضية الأولى أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أن الفروق بين أعداد الأفراد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموافقين على ما جاء بغالبية عبارات الفرضية الأولى . وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحثون بأن الفرضية الأولى والتي نصت على أن (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب وزيادة الانتاجية) قد تحققت.

ثانياً: تنص الفرضية الثانية على:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار والتعيين وزيادة الانتاجية

جدول رقم (2)

الوسيط ونتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية الثانية

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الوسيط	التفسير
يتم الاختيار والتعيين في المصنع وفق معايير وأسس واضحة	34.267	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الوسيط	التفسير
وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يعمل على زيادة الإنتاج	16.400	0.001	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
يتم الاختيار والتعيين في المصنع وفق معايير وأسس واضحة	17.667	0.001	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
يتم الاختيار والتعيين في المصنع وفقاً للحاجة الحقيقية للعمال	41.333	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة

المصدر: الباحث من نتائج البرنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (2) أن

قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 34.267 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثانية تساوي 16.400 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة، تساوي 17.667 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2.

قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة تساوي 41.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1. يتضح من الجدول رقم (2) أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي² لدلالة الفروق بين إجابات عينة الدراسة عن غالبية عبارات الفرضية الثانية أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعنى أن الفروق بين أعداد الأفراد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية. وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحثون بأن الفرضية الثانية والتي نصت على أن (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاختيار والتعيين وزيادة الانتاجية) قد تحققت.

ثالثاً: تنص الفرضية الثالثة على:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب وزيادة الإنتاجية

جدول رقم (3)

الوسيط ونتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية الثالثة

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الوسيط	التفسير
لدى المصنع برامج تدريبية متطورة ومستمرة	21.000	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
يعتمد المصنع على عملية التدريب في زيادة انتاجية العاملين	47.333	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
إدارة المصنع توفر الفرص التدريبية لكافة العاملين	33.200	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الوسيط	التفسير
يتم تدريب العاملين خارج المصنع	9.333	0.05	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	3	إجابات المبحوثين تميل نحو المحايدة

المصدر: الباحث من نتائج البرنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (3) أن:

قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 21.000 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثانية ، تساوي 47.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة، تساوي 33.200 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة، تساوي 9.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.05 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح المحايدين لأن قيمة الوسيط تساوي 3.

يتضح من الجدول رقم (3) أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي² لدلالة الفروق بين إجابات عينة الدراسة عن غالبية عبارات الفرضية الثالثة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أن الفروق بين أعداد الأفراد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثالثة . وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحثون بأن الفرضية الثالثة والتي نصت على أن (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وزيادة الإنتاجية) قد تحققت

رابعاً: تنص الفرضية الرابعة على:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز وزيادة الإنتاجية

جدول رقم (4)

الوسيط ونتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات عن عبارات الفرضية الرابعة

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير	الوسيط	التفسير
لدى المصنع نظام حوافز يتسم بالعدالة بين كافة الأفراد العاملين	37.667	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
تقلل الحوافز من معدل دوران العمل لدى المصنع	31.333	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
يقوم المصنع بمنح الحوافز المعنوية والمادية وذلك لرفع الكفاءة الإنتاجية	18.800	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	1	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
يعتمد المصنع على عملية الحوافز باعتبارها تجذب العناصر المؤهلة	13.333	0.010	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة	2	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

المصدر: الباحث من نتائج البرنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (4) أن:

قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 37.667 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثانية ، تساوي 31.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة، تساوي 18.800 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين بشدة لأن قيمة الوسيط تساوي 1.

قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة، تساوي 13.333 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.010 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة وهذه الفروق لصالح الموافقين لأن قيمة الوسيط تساوي 2. يتضح من الجدول رقم (4) أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي² لدلالة الفروق بين إجابات عينة الدراسة عن غالبية عبارات الفرضية الرابعة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أن الفروق بين أعداد الأفراد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الرابعة . وعليه تأسيساً على ما تقدم من تحليل يستنتج الباحثون بأن الفرضية الرابعة والتي نصت على أن (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز وزيادة الإنتاجية) قد تحققت.

النتائج:

- يعتمد المصنع على مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية لتوفير الاحتياجات.
- يتم وضع معايير وأسس واضحة لاختيار العاملين في المصنع.
- إدارة المصنع توفر الفرص التدريبية لكافة العاملين-
- لدي المصنع برامج تدريبية مستمرة ومتطورة .
- يقوم المصنع بمنح الحوافز المعنوية والمادية وذلك لرفع الكفاءة الإنتاجية.-

التوصيات:

- يجب ان يقوم المصنع بالاعلان عن حاجاته من الموارد البشرية-
- لابد من التحديد الواضح لاسس اختيار العاملين بالمصنع-
- يجب ان تكون عملية التدريب مستمرة ومتطورة بالداخل والخارج-
- لابد من التوزيع العادل للفرص التدريبية للعاملين.-
- المزيد من الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالمصنع.

المصادر والمراجع :

- (1) احمد إبراهيم أبو سن، إدارة الموارد البشرية، الخرطوم، 2007م ، ص 7
- (2) بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة لإدارة الموارد البشرية، عمان، دار الراية، 2009م، ص 5
- (3) جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، الرياض المملكة العربية السعودية، دار المنهج للنشر، 2003م، ص22. بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، عمان، دار الراية، 2009م، ص25.
- (4) محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار جنات للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، 2016، ص 77،
- (5) محمد يسري علام، إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق، دار ثقافة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2009، ص 80.
- (6) محمد عشاوي، الادارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية، دار المعارف للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2010، ص 75.
- (7) خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 1999-2000، ص35
- (8) زكي مكي اسماعيل، إدارة الموارد البشرية، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، ط1، 2009م، ص112
- (9) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عمان، دار وائل للنشر، ط1، 2003م، ص62.
- (10) المرجع نفسه
- (11) علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، القاهرة، مكتبة غريب، 1987م، ص89.
- (12) المرجع نفسه .
- (13) علي الشرقاوي، إدارة النشاط الإنتاجي مدخل التحليل الكمي، تاييس، الدار الجامعية ، 2000م، ص135.
- (14) عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، عام 1996م، ص27.
- (15) محمد فالح صالح، إدارة شؤون الأفراد، عرض وتحليل، عمان، دن ، 1993م، ص13.
- (16) المرجع نفسه.

The State of the Sediments in the Sennar dam

AMANI OSMAN AHMED

Prof. Dr. Abbas Abd Alla Ibrahim

Assoc Prof. Dr. Hamad Mohamed Abu El Hassan

Abstract :

The study dealt with the state of sediments in Sennar tank. It aimed to assess the condition of the sediments in the Sennar tank, determine the effect of the sediments on the efficiency of the operation of the Sennar tank, and then learn how to remove the sediments from the Sennar tank. The importance of the study was the importance of the impact of studying the state of sediments in tank's , their impact on their work, the importance of scientifically removing them, or erecting tank's in a way that prevents the formation of sediments repeatedly at short intervals. The study followed the descriptive, analytical and exploratory approach. Among the most important results of the study, although the irrigated agriculture in Sudan produces about 50% of the total crop production, it is painstakingly related to the removal of sediments from the irrigation network system and reservoirs, based on the results obtained in this research, it can be noted that the reservoir Sennar has lost a large part of its energy due to sedimentation problems.

Keywords: State – the Sediments- the Sennar Dam- Irrigation

المستخلص:

تناولت الدراسة حالة الرواسب في خزان سنار. وهدفت إلى تقييم حالة الرواسب في خزان سنار ، وتحديد تأثير الرواسب على كفاءة تشغيل خزان سنار ، ومن ثم معرفة كيفية إزالة الرواسب من خزان سنار. تمثلت أهمية الدراسة أهمية تأثير دراسة حالة الرواسب في السدود، وتأثيرها على عملها، وأهمية إزالتها بصورة علمية، أو إقامة السدود بطريقة تمنع تكون الرواسب بصورة متكررة على فترات قريبة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي والاستكشافي. من أهم

نتائج الدراسة ، على الرغم من أن الزراعة المروية في السودان تنتج حوالي 50% من إجمالي إنتاج المحاصيل ، إلا أنها مرتبطة بشق الأنفس بإزالة الرواسب من نظام شبكة الري والخزانات ، بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها في هذا البحث ، يمكن علمًا بأن خزان سنار فقد جزءًا كبيرًا من طاقته بسبب مشاكل الترسيب.

الكلمات المفتاحية: ولاية الرواسب، خزان سنار، الري

Introduction:

It was revealed that sediment has a profound effects on the tank performance .This is clearly revealed in it effects on the relation between discharge and irrigated area; discharge and power concussion; as well as discharge and downstream scour or degradation. The current state of the art in combating this problem of reservoir sedimentation ranges from, measures which used to reduce sediment influx into reservoirs by bypassing, trapping or by watershed management, to measures which use artificial methods (dredging) or utilize natural forces (flushing and sluicing) to clear or release incoming sediment along with the flow. The application of one measure or the other depends on many factors such as the geometry of the reservoir, operational rules, characteristics of the sediment its distribution, and the possibility of the measure. The mostly practiced techniques are sediment flushing and sluicing which is the dredging limited to clearing of blocked hydropower intakes or sediment removal (Loman1994) . However, with exception of few cases, these methods are either claimed to be inefficient or cost prohibitive. For example the cost of restoring lost storage by conventional dredging, without the additional cost of providing disposal areas and containment facilities, varies from \$2 to \$3 per cubic meter (Mahmood 1987) . It is well known that sedimentation has often greatly reduced and endangered the live storage of many existing reservoirs coupled with the limitations of the existing sediment control measures. Attention of researchers is must therefore be focused on the subject of reservoir sedimentation area in water resources engineering.

Objective:

1. To assess the condition of sediments in Sennar tank.
2. To determine the effect of sediments on the operating efficiency of Sennar tank.
3. To learn how to remove sediments in Sennar tank.

Literature Review:

Definition of a tank:

A tank is an engineering construction erected over a valley or depression with the aim of impounding water. tank's generally serve the primary purpose of holding water, while other structures such as ditches are used to prevent water from flowing into specific areas of the land. The tallest tank in the world is the 300-meter-high Norktank in Tajikistan.

Efforts have been combined to raise the level of water resources and provide what would ensure life on the surface of the earth through the construction of tank projects and making maximum use of them.

Clearly, tank's can play an important role in meeting people's needs (WCD, 2000) . Hydropower accounts for more than 90% of the total electricity supply in 24 countries, such as Brazil and Norway.

Classification of tank's Types:

tank's may be classified into a number of different categories, depending upon the purpose of the classification. For the purposes of this study, it is convenient to consider three broad classifications. tank's are classified according to their use, their hydraulic

design, or the material of which they are constructed.

Storage tank's are constructed to impound water during periods of surplus supply for use during periods of deficient supply. These periods may be seasonal, annual, or longer. Many small tank's impound the spring runoff for use in the dry summer season. Storage tank's may be further classified according to the purpose of the storage, such as water supply, recreation, fish and wildlife, hydroelectric power generation, irrigation, etc. The specific purpose or purposes to be served by a storage tank often influence the design of the structure and may establish criteria such as the amount of reservoir fluctuation expected or the amount of reservoir seepage permitted.

tank's may also be classified as overflow or no overflow tank's . Overflow tank's are designed to carry discharge over their crests or through spillways along the crest. Concrete is the most common material used for this type of tank's . Non overflow tank's are those designed not to be overtopped. This type of design extends the choice of materials to include earth fill and rock fill tank's . Often the two types are combined to form a composite structure consisting , for example, of an overflow concrete gravity tank with earth fills dikes.

Diversion tank's are ordinarily constructed to provide head for carrying water into ditches, canals, or other conveyance systems. They are used for irrigation developments, for diversion from a live stream to an off-channel-location storage reservoir, for municipal and industrial uses, or for any combination of the above.

Forces on Gravity tank:

1. Gravity (weight of tank):

$$W = V \times \gamma \text{ --- (2.1)}$$

Where:-

$$V = \text{Volume } \text{ft}^3$$

$$\gamma = \text{Specific weight of material } \frac{\text{Lb}}{\text{ft}^3}$$

2. Hydrostatic pressure:-

$$H_h = \frac{\gamma h^2}{2} \text{ --- (2.2)} \rightarrow (\text{Horizontal component})$$

Where:-

h = Depth of water at the section (ft)

$$\gamma = \text{Specific weight of material } \frac{\text{Lb}}{\text{ft}^3}$$

$$H_v = \frac{\gamma V}{h} \text{ --- (2.3)} \rightarrow (\text{Vertical component})$$

$$f^3 \text{ Where:-}$$

V = Volume of the tank at that point

3. Uplift Pressure:-

tank's are subjected to uplift force (U) under their bases. The uplift acts upward.

$$U = \frac{1}{2} \gamma_w h B \text{ --- (2.4)}$$

Where:-

B = The width of the base of the tank.

γ_w = Specific weight of water.

4. Wave Pressure:-

The upper part of the tank (above the water level) is subjected to the impact of waves. The maximum wave pressure P_V per unit width is:-

$$P_V = 2.4\gamma_w h_w \text{ --- (2.5)}$$

h_w Where:-

= The wave height

5. Body Force:-

Body force P_{em} acts horizontally at the center of gravity and is calculated as:

$$P_{em} = \alpha W \text{ --- (2.6)}$$

α Where:-

= Earthquake coefficient, taken as 0.2 for practical reasons.

W = Weight of the tank.

6. Ice pressure:

Pressure created by thermal expansion exerts thrust against upstream face of the tank. This is not applicable in arid regions.

Hydropower Characteristics:

The water of rivers and streams flows down from places of higher elevations to those with lower elevations, and lose their potential energy and gain kinetic energy. (Peter F., March, 1999, pp.55-47). (Mosonyi, Emil (1991)

The main components of a hydropower system are power plants, water reservoirs and the water channels between, which form a network-type system. The reservoirs in the hydropower system can be divided into two categories; seasonal reservoirs and plant reservoirs. (Vilkko, M. 1999). (Antila, H. (1997).

The water channel can represent the main water route between reservoirs and power plants or the spillage route of a power plant. Each main water route consists of one or more parallel water channels. In real life, the time delays depend on the volume of water running along the water route. (P. M. Anderson, 1977). D. B. Arnautovic and D. M. Skataric, September 1991).

Hydropower generation is based on the potential energy of water. This potential energy is converted into mechanical energy by a hydro turbine. The mechanical energy is converted further to electrical energy by a generator.

Sennar Reservoir:

A rocky hydroelectric tank located in Sennar State in Sudan above the Blue Nile, one of the largest tributaries of the Nile, 300 km from Khartoum. It was established in 1926 to irrigate agricultural lands in the Gezira project and to supply Khartoum with electricity. It is the oldest water tank built in Sudan.

Site selection studies were completed in 1914 AD, and the first part of the reservoir was constructed by Messrs S. Perssn& Son Ltd in partnership with the Sudanese Construction Company, and the work was completed in 1925 AD by MessrsAlessandrini&Perssn Company. The design and engineering supervision was undertaken by the English engineer Stephen “Roy” Sherlock.

The length of the tank from the east bank to the west bank is 3025 meters (9,925 feet) and its maximum height is 40 meters (130 feet).

The lake has a capacity of about 390 million cubic meters of water and extends more than five kilometers to the south.

The tank provides flow-irrigation water for the Al-Jazeera and Al-Manaqil project and raises the water level needed for irrigation projects by pumps in the Blue Nile in the lands in front and behind the tank.

The water of the reservoir is also used to irrigate agricultural projects represented in the Blue Nile agricultural companies, the Al-Suki project, the extension of Al-Manaqil, the West Sennar sugar and the Al-Rahad project.

Storage is also used to generate hydraulic electric power, whose productivity is estimated at about 14 megawatts and covers more than 80% of the state’s consumption and covers the slight deficit of the national electricity network in Sudan (before the completion of the heightening of the Roseires tank in 2013).

Sennar tank and Reservoir:

As shown in figure (1)., Stephen “Roy” Sherlock, The tank

is 3025 meters long, with a maximum height of 40 meters. It provides water for crop irrigation in the Al Gezira region (Prowde, 1926). Once completed, the tank was constructed on the Blue Nile River at Sennar Town some 300 kilometers south Khartoum the capital of Sudan. Construction works began in 1920 and completed on 1925/1926. Its main objective was to provide irrigation water for the

Gezira agricultural scheme to irrigate cotton and other crops. It provided irrigation water for about 60 percent of the country's agricultural production. The tank extended over about 3.10m, i.e. over 3 km (3,025 meters) in length, and of a maximum height of 40-45m (tank Implementation Unit, 2012).

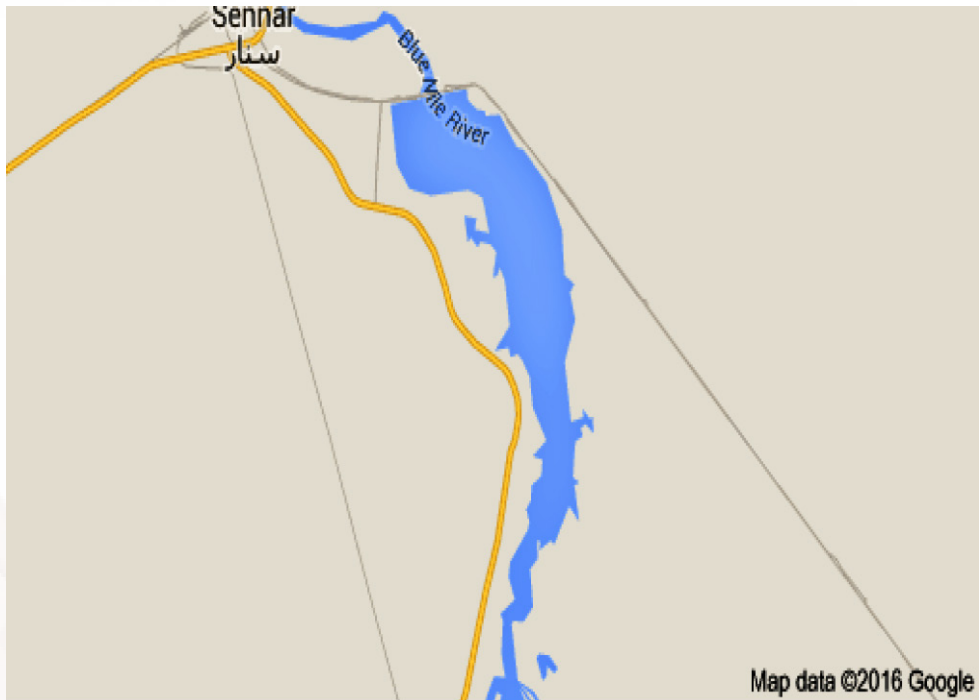
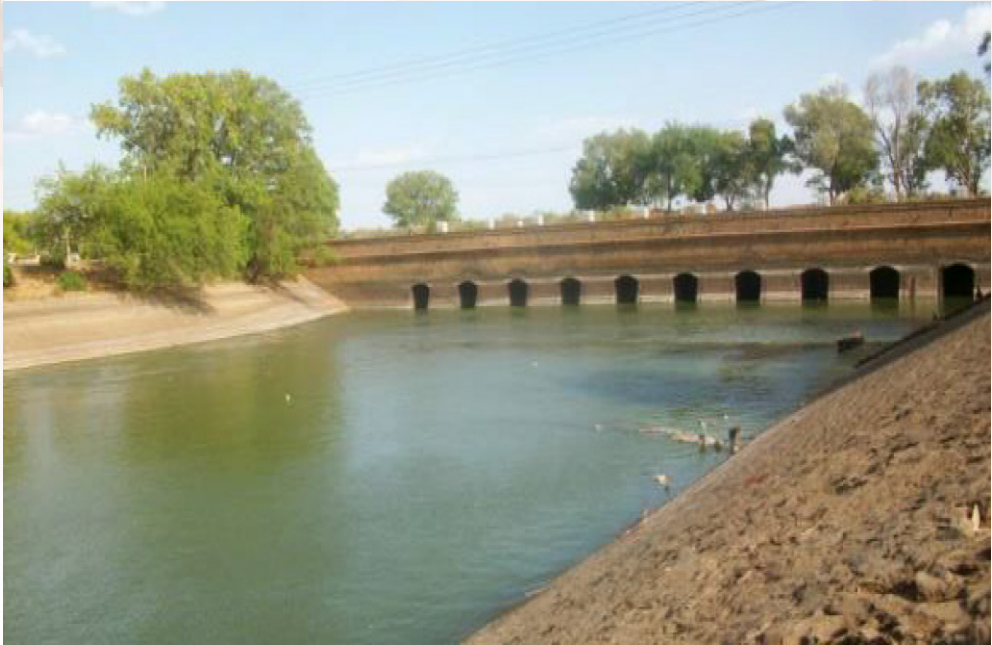


Fig. No. (1): Sennar tank Location In Blue Nile River



Gezira main Canal was constructed with Sinnar tank in 1925, water is supplied from the reservoir through 14 gates. Figure (2) shows head works of Gezira main Canal at sinnartank.

Fig.No.(2): Head Works Of Gezira Main Canal At Sennar tank

Water is stored in Sennar reservoir for the following purposes:

1. Frequent use to supplement the natural flow of the Blue Nile.
 - a. Satisfy requirements of irrigation from reaches upstream or downstream Sennar tank.
 - b. Maintain through Sinnar tank power station so far as may be possible the flows of water requisite for the generation of power. For this purposes, the flow passed downstream from Sinnar tank in the irrigation season should normally be not less than 8 million m³ per day.
 - c. Maintain minimum flow of the river to Gunaid of 5 millions

m^3 / day

When possible with at least 3.5 millions m^3 / day .

2.Ensure command of the Gezira and Managil canals by gravity, throughout the irrigation season, as well as other times when required.

3.Maintain suitable heads for power generation from Sennar tank, as far as possible.

In order to restrict the deposit of sediment in the reservoirs during the period of high flood in July and August, at this time no more water is kept stored in Sennar and Roseires reservoirs no more than is necessary. The programs of filling are designed accordingly on stored water during the period of shortage. The rate of lowering of either reservoir should at no time exceed certain limits, defined in their respective "operation manuals", intended to avoid the risk of slips in the embankment sections of the tank's (MOIWRS, 1968).

Hydraulic Models Theory:

Generally hydraulic models are of two types. Those designed to solve a special hydraulic problem as for example a definite reach of a known river, and those designed for research for establishing hydraulic laws applicable to special problems within the field of river engineering. The first type produces qualitative results only applicable to known prototype river, while the second type produces quantitative results applicable to any prototype involving the same special problem with the same hydraulic laws. Unfortunately, the former can not be applied, because a large hydraulic

laboratory is needed which is not available. Similarly the latter can not be applied because of lack of sophisticated equipments usually needed in such case. However simple conceptual mathematical models using the standing computers strong SPSS techniques can be applied.

Theoretical approaches in the design of River engineering constructions are usually preferred for economical reasons. If the whole design or part of it can not be predicted by theory, it is accordingly advisable to study the performance of the whole or part of the prototype by means of a hydraulic model. A hydraulic model is a precisian device for experimental investigation of a hydro mechanical phenomenon. It is common practice to construct hydraulic model research to verify or modify the design of a hydraulic structure. In study of complex flow phenomenon, for which theory is either not available or incomplete, resort must be made to hydraulic models. In this case the model research becomes more an art than a science. It has contributed significantly in the design of hydraulic structures, training of rivers and basic hydraulic research.

Discussions:

Previous investigators have not conducted similar investigations. They conducted experimental works about discharge sediment and power. Investigator have not conducted work about cultivated areas of the different crops in schemes. Some of them conducted studies about discharge sediment and power generation, but obtained quantitative and qualitative results of certain

and specific areas that can not be applied in this study.

The previous investigators have covered important studies but it was selective and not covering the parts studied by the researcher. However it was all covered in the literature review so that the study would not be incomplete. The procedures adopted by the researcher mainly rely on basic and advanced knowledge about dimensional analysis and theory of models backed with SPSS supported by the advancing knowledge of the computer analysis. Consequently it is very difficult if not impossible to apply the developed empirical equations (4.32) to (4.35) to any of the previous investigators. Equations (4.32) to (4.35) are, therefore applied to the data taken from Sennar tank only.

Discharge Aspects Relations:

the maximum demand for cotton was (1430 mm), and the water available was higher than the demand, due to inadequate rainfall moisture utilization and harvesting to reduce the need of supplemental irrigation, indicating that Gezira Scheme has low productivity.

In the present study the discharge relation with the other aspects was considered. The results to the four dimensionless groups developed by the researcher are shown in tables (1), (2), (3), and (4), respectively.

Tables No.(1): Discharge Aspects Relations

$$\frac{Q\gamma_s^2}{\tau^2 W_s} \times 10^{20}$$

Year	Actual	Predicted	Error
2005	1.76	1.196	0.564
2006	2.31	1.198	1.112
2007	2.31	1.199	1.111
2008	2.19	1.198	0.992
2009	1.43	1.197	0.233
2010	2.13	1.198	0.932
2011	1.8	1.197	0.603
2012	1.96	1.196	0.764
2013	2.17	1.198	0.972
2014	2.42	1.197	1.223
2015	1.61	1.197	0.413

Power Aspects Relations:

This is to be conducted considering the power relation with the other aspects. The relevant equation is (4.33).

Tables No.(2): Power Aspects Relations

$$\frac{P\gamma_s^2}{\tau^3 W_s} \times 10^{15}$$

Year	Actual	Predicted	Error
2005	1.64	1.413	0.227
2006	0.77	1.415	-0.645
2007	1.69	1.414	0.276
2008	1.36	1.415	-0.055
2009	1.72	1.414	0.306
2010	1.17	1.415	-0.245

Year	Actual	Predicted	Error
2011	0.81	1.415	-0.605
2012	2.08	1.412	0.668
2013	2.31	1.412	0.898
2014	2.06	1.411	0.649
2015	2.48	1.413	1.067

Sediment Aspects Relations:

Quantification of water uses along the Blue Nile River network using hydrodynamic model conducted by Yasir revealed that Basin area is about 330,000 km². It required study of the water distribution along the entire Blue Nile River system. He Develop Hydrodynamic model using Sobek River to study the sediment transport. The methodology adopted consisted of a certain Mode schematization. He found that the model slightly overestimated the water level during the high flows. The model slightly overestimated the water level during the high flows. The model slightly underestimated the water level during the low flows.

In this study the power relation with the other aspects was conducted The relevant equation is (4.34)

Table No.(3):Sediment Aspects Relations $\frac{Q_s \gamma_s}{\tau^2 W_s} \times 10^{10}$

Year	Actual	Predicted	Error
2005	0.81	0.799	0.011
2006	0.81	0.808	0.002
2007	0.4	0.792	-0.392
2008	0.81	0.796	0.014

Year	Actual	Predicted	Error
2009	0.62	0.797	-0.177
2010	0.88	0.800	0.080
2011	0.86	0.811	0.049
2012	0.68	0.793	-0.113
2013	0.43	0.788	-0.358
2014	0.53	0.793	-0.263
2015	0.43	0.790	-0.360

Cultivated Area Aspects Relations:

This is to be conducted considering the power relation with the other aspects. The relevant equation is (4.35).

Table No.(4):Cultivated Area Aspects Relations $\frac{A \gamma_s^2}{\tau^2} \times 10^{15}$

Year	Actual	Predicted	Error
2005	37.98	13.07	24.91
2006	39.89	13.00	26.89
2007	28.46	13.11	15.35
2008	29.61	13.04	16.57
2009	33.28	13.12	20.16
2010	33.43	13.03	20.40
2011	45.48	13.02	32.46
2012	33.65	13.09	20.56
2013	29.02	13.13	15.89
2014	35.76	13.10	22.66
2015	30.02	13.16	16.86

Blockage and Power:

It can be stated that using groins and dredging as suggested and conducted by Abdel-Fattah (2004) is a partial solution for reduction of sedimentation problems at intake structures.

It can also be stated that using vanes which are similar to groins conducted by AbdelHaleem (2009) is a partial solution for reduction of sedimentation problems at intake structures. However it is better than that of Abdel-Fattah (2004), because it solved more than 50% of the sediment problem.

Using experimental results suggested by Hassanpour and Ayoubzadeh (2008), they revealed that implementing submerged vanes at 20° to 25° to the direction of the intake improved the flow into the intake reducing the sediment entering the intake. However no full solution was obtained, and when the intake angle was made 15° the inflow into the intake was reduced with increased sediment, resulting in an incomplete solution.

Similar results of field observations and laboratories experiments were obtained by Hossain et al. (2004), Odgaard (2005), SadjediSabegh (2004) and Tan Soon-Keat et al. (2005).

SayedMahgoub 2013 work using movable bed model, conducted a comprehensive model test to cover the different river flow conditions and operation modes of the power plant in sixteen (16) experiments. Introducing double rows of submerged vanes mounted vertically at an angle of 60° to the main flow direction, his work resulted in preventing sediment intrusion. Mahgoub 2013 research work is recommended to be applied in RoseiresDam, however to be applied at Sennar tank is questionable.

River Aggradation Degradation and Scour:

Black, Richard (2009-09-21) indicated that reduced aggradation contributes to increased flooding in rivers deltas. It is used in geology for the increase in land elevation, typically in a river system, due to the deposition of sediment. It occurs in areas in which the supply of sediment is greater than the amount of material that the system is able to transport, estimated as change in elevation.

In the net **Engineering**112 (6): 497. [doi:10.1061/\(ASCE\)0733-9429\(1986\)112:6\(497\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9429(1986)112:6(497)),revealed that in geology, degradation refers to the lowering of a fluvial surface, such as a stream bed or floodplain, through processes Degradation is characteristic of channel networks in which either bedrock erosion is taking place, or in systems that are sediment-starved and are therefore entraining more material than is being deposited.

Hydraulic Engineering Circular No. 18Manual (HEC-18) included several techniques of estimating scour depth. Empirical scour equations for live bed scour, clear water scour, and local scour at piers and abutments. The total scour depth was determined by adding three scour components which included the long-term aggradation and degradation of the river bed, general scour at the bridge and local scour at the piers or abutments. The equations in HEC-18 over-predict scour depth for a number of hydraulic and geologic conditions. Most of the HEC-18 relationships are based on laboratory flume studies conducted with sand-sized sediments

streams frequently contained much more scour resistant materials such as compact silt, stiff clay, and shale. In this research the data obtained was downstream the tank. It indicated that there was fluctuation in the water levels with fluctuation of scour and deposition downstream the tank.

Sennar Dam Operation And Maintenance Difficulties:

Sennar tank, completed in 1925 for irrigation as first priority, and hydropower generation as a second priority. The storage capacity has considerably been affected by siltation and is now about 30 percent less. A special operation strategy, maintaining low reservoir level and high flow velocities during the passage of the flood, is applied to reduce the siltation (UNESCO Chair in Water Resources, 2011).

Operation of reservoir depended on rules set for mainly water balance of the system among other factors, which are rarely revised during the life time of the reservoirs and Sennar is not an exception (MOIWRS, 1968).

Sennar tank, about 320 km south-east of Khartoum, in operation since 1926, Roseires tank, about 270 km upstream of Sennar tank, in operation since 1966

Currently four main irrigation schemes are supplied with water from the Blue Nile between Roseires tank and Sennar tank: These are: EsSuki Irrigation Scheme, Gezira and Managil Irrigation Schemes, NW Sennar Irrigation Scheme and, Meina Irrigation Pump Station. Between Sennar tank and Khartoum, located nearby to the confluence with the White Nile, the following irrigation

schemes are supplied with Blue Nile water: El Waha Irrigation Scheme Guneid Irrigation Scheme Irrigation Pumps Schemes. Two further rivers flow into the Blue Nile in this section.

Conclusions:-

1. Depletion has been reported world-wide in drought prone areas. In the Sudan yearly losses attained the range from 0.3% to 1.67%.
2. Although Sudan irrigated agriculture produces about 50 % of the total crop production,yet it is associated with painstaking of removing sediments from the irrigation network system and reservoirs.
3. Based on the results obtained in this research, it could be admitted that Sennar Reservoir lost a great part of its capacity due to the sedimentation problems.
4. Data from 2005 to 2015 was used to calibrate the hydrodynamic and morph dynamic model of the Sennar Reservoir, and the calibration results showed good agreements to observed data.

Recommendations:

1. Complexity in reservoir operation and maintenance coupled with downstream the tank river bank erosion, sediment deposition, insufficient irrigation water for the agricultural schemes, with problems in power generation; require urgent mitigation.
2. The assessment of the impact of sediment on irrigation water and optimization of use and consumption of water for irrigation suggested in this research are recommended.

3. Further research is required to evaluate the extend of direct and indirect impact of sedimentation on existing reservoirs where real data are available. This will bring about the understanding, through case studies.
4. Further research is required using modern sophisticated model to investigate the Sennar sedimentation problems
5. tank's and reservoirs data about soil,shear,waterdepth.. are essential tools used in reseach.It is therefore highly recommended to establish a data base recoding all relevant reseach parameters.

Reference

- (1) Abdel-Haleem, Y. Helal, S. Ibrahim, M. Sobeih. (2008) Sediment control at river intakes using a single row of vanes Ain Shams Journal of Civil Engineering, vol. 2.
- (2) Adam, A. M., (1997), —Irrigation Funding Issues in Agricultural Schemes, (in Arabic), A Seminar on irrigation problems in the irrigated sector, Khartoum, Sudan.
- (3) Ahmad, Q.H. (2003). Towards poverty alleviation: the water sector perspective. Water Science & Technology: Balancing Competing Water Uses- Present Status and New Prospects. SIWI Stockholm International Water Institute, the 12th Stockholm Water Symposium august 12-15, 2002. IWA publishing, Alliance House, London, UK.
- (4) Antila, H. (1997). Hydro Power Dynamics in Power Systems Planning. Tampere University of Technology, Publications, 216.
- (5) Bechteler, W. (1997) “The Effects of Inaccurate Input Parameters on Deposition of Suspended Sediment.” International Journal of Sediment Research, 12(3), 191- 198.
- (6) Black, Richard (2009-09-21). “‘Millions at risk’ as deltas sink”. Retrieved 2009-09-23.
- (7) Braga. (2002). the role of regulatory agencies in multiple water use. Water Science & Technology: Balancing Competing Water Uses- Present Status and New Prospects. SIWI Stockholm International Water Institute, the 12th Stockholm Water

- Symposium august 12-15, 2002. IWA publishing, Alliance House, London, UK.
- (8) D. B. Arnautovic and D. M. Skataric, (September 1991) Suboptimal Design of Hydro turbine Governors, IEEE Transactions on Energy Conversion, Vol. 6, No.3.
 - (9) M. SadjediSabegh, M. Habibi, M. Rahmanian, (2004) . An Experimental Investigation on Sediment Control in Intakes Using Submerged Vanes, Soil Conservation Watershed Management Research Center, P.O. Box 13445-1136.Tehran, Iran.
 - (10) M.M. Hossain, M.D. Rashedul Islam, S. Suman, F. Sara, (2004) Laboratory Tests on Scour around Bottom Vanes, Report, at BUET, Delft University of Technology, Delft, the Netherlands.
 - (11) Mosonyi, Emil (1991) —Water power development, Akademia Budapest.
 - (12) P. M. Anderson, (1977) Power System Control and Stability, the IOWA state University Press.
 - (13) 13. Peter F., (1999) —Technology update small hydro power, Renewable Energy world, March, pp.55-47.
 - (14) SayedMahgoub Alexandria Engineering Journal Volume 52 issue 4 December 2013.
 - (15) study(15) Ageel I. Bushara of The hydraulics Research Center (HRC) Ministry of Water resources and Electricity, Sudan
 - (16) Tan. Soon-Keat, Guoliang. Ya, Siow.-Yong. (2005) Lim Flow structure and sediment motion around submerged vanes in open channel Journal of the Hydraulics Division, ASCE, 131 (3), pp. 132–136.

- (17) Vilkkko, M. (1999). New Approach to Short-term Planning of Hydro-thermal Power Production. Tampere University of Technology, Publications, 275.
- (18) WCD. (2000). tank and Development: A New Framework for Decision- Making. The report of the World Commission on tank. London: Earth can.
- (19) Yasir (2014). The Hydraulic Research Station Sudan.