



مجلة القلزم

العلمية للدراسات الاقتصادية والاجتماعية



علمية دولية محكمة ربع سنوية

في هذا العدد :

- ☐ تأثير الصراع التنظيمي في أداء العاملين دراسة حالة (جامعة شندي - 2020 - 2021 م)
د. هند محمد محمد السيد - د. الاء عبد الحافظ حمودة موسى
- ☐ تأثير نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي بالتطبيق على الجامعات اليمنية الخاصة
د. إبراهيم إسماعيل الناشري
- ☐ عمالة الأطفال في سوق مدينة كسلا - السودان (دراسة ميدانية)
د. إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب خوجلي - د. إسماعيل أحمد محمد أحمد - أ. د. حاج حمد تاج السر حاج حمد البولادي
- ☐ محددات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان (1991 - 2018)
د. دفع الله إسماعيل عبد القادر مصطفى
- ☐ أهمية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الأداء الضريبي (دراسة ميدانية بديوان الضرائب - السودان 2020 م)
د. عصام السيد بريمة السيد - د. إحسان محمد الطيب



العدد السابع - ربيع الثاني 1443 هـ - ديسمبر 2021 م

مجلة القلزم العلمية للدراسات الاقتصادية والاجتماعية - العدد السابع - ربيع الثاني 1443 هـ - ديسمبر 2021 م

ISSN: 1858 - 9839

ردمك



دار آريثريا للنشر والتوزيع
Arrythria for Publishing and Distribution

فهرسة المكتبة الوطنية السودانية-السودان
مجلة القلزم: Alqulzum Journal for economic and
social studies

الخرطوم : مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر 2021

تصدر عن دار آريثيريا للنشر والتوزيع - السوق العربي

الخرطوم - السودان.

ردمك: 1858-9995

الخرطوم- السودان

مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية

الهيئة العلمية والإستشارية

- أ.د. حسن كمال الطاهر- جامعة الزعيم الأزهري - السودان
د. إيمان أحمد محمد علي - جامعة الزعيم الأزهري - السودان
د. نجلاء عبد الرحمن وقيع الله بلاص- جامعة الجزيرة- السودان
د. الهام عبد الرحمن إسماعيل- جامعة الزعيم الأزهري- السودان
د. عباس مبارك محمد خلف الله الكنزي- جامعة الزعيم الأزهري-السودان
د. أميمة محمد السيد أبو الخير- جامعة الشارقة- الإمارات العربية المتحدة
د. أحمد حسن فضل المولى - جامعة الزعيم الأزهري - السودان
د. عصام السيد بريمة - جامعة الزعيم الأزهري- السودان
د. التاج مختار التاج مختار - كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا-السودان
د. جلال الدين موسى محمد موره- جامعة الدلنج- السودان
د. عبد التواب عبد الله مهيب علي- اليمن
د. عبد المنعم عبد العزيز الشيخ الراية- جامعة عبد الطليف الحمد (مروي
التكنولوجية) - السودان
د. محمد الخير فايت فضل المولى- جامعة جدة- المملكة العربية السعودية
د. إبراهيم إسماعيل علي الناشري - اليمن

هيئة التحرير

- المشرف العام
د. علي قاسم إسماعيل عثمان
رئيس جامعة الحضارة-اليمن
رئيس هيئة التحرير
أ.د.حاتم الصديق محمد أحمد
رئيس التحرير
د.عوض أحمد حسين شبا
التدقيق اللغوي
أ.الفاتح يحيى محمد عبد القادر
الإشراف الإلكتروني
د. محمد المأمون
التصميم والإخراج الفني
أ. عادل محمد عبد القادر

الآراء والأفكار التي تنشر في المجلة

تحمل وجهة نظر كاتبها ولا تعبر بالضرورة عن آراء المركز

ترسل الأوراق العلمية على العنوان التالي:

هاتف: ٢٤٩٩١٠٧٨٥٨٥٥ - ٢٤٩١٢١٥٦٦٣٠٧١

بريد إلكتروني: rsbcsc@gmail.com

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

موجهات النشر

تعريف المجلة:

مجلة (الْقُلْزَم) للدراسات الاقتصادية والاجتماعية مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر- السودان بالشراكة مع جامعة الحضارة - اليمن. تهتم المجلة بالبحوث والدراسات الاقتصادية والاجتماعية والمواضيع ذات الصلة.

موجهات المجلة:

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

المحتويات

- تأثير الصراع التنظيمي في أداء العاملين دراسة حالة (جامعة شندي - 2020-2021 م).....(22-7)
- د. هند محمد محمد السيد - د. الاء عبد الحافظ حمودة موسى
- دور التخطيط والرقابة الإدارية في رفع كفاءة الأداء (بال تطبيق على الهيئة العامة للمياه).....(48-23)
- د. عايدة عبد العزيز جبارة سليمان - د. مرتضى طلحة حمدنا الله
- تأثير نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي بالتطبيق على الجامعات اليمنية الخاصة.....(70-49)
- د. إبراهيم إسماعيل الناشري
- دور تكنولوجيا المعلومات وفق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS) في خفض تكاليف الأداء المالي.....(86-71)
- د. محمد النابر محمد النور - أ.حاتم عبد الرازق نعمة
- القياس المحاسبي للتضخم في القوائم المالية.....(108-87)
- د. صلاح الأمين الخضر - أ. مدثر عبد الحافظ حمودة موسى
- أهمية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الأداء الضريبي (دراسة ميدانية بديوان الضرائب - السودان 2020 م).....(126-109)
- د. عصام السيد بريمة السيد - د. إحسان محمد الطيب
- تأثير النمو السكاني في التنمية الاقتصادية في السودان.....(144-127)
- د. فيحاء حسن حسين زكريا - د. تاج السر علي أحمد المتكسي
- عمالة الأطفال في سوق مدينة كسلا - السودان (دراسة ميدانية).....(172-145)
- د.إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب خوجلي-د.إسماعيل أحمد محمد أحمد-أ.د.حاج حمد تاج السر حاج حمد البولادي
- محددات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان (1991 - 2018).....(202-173)
- د. دفع الله إسماعيل عبد القادر مصطفى
- دور الضمانات في العلاقة بين الديون المتعثرة، والأداء المالي للمصارف.....(218-203)
- أ.د. إبراهيم فضل المولى البشير- د. هند محمد محمد السيد
- ظاهرة عبء الإعاقة وأثرها على معيشة الأسرة في السودان (دراسة حالة محلية كوستي 2008-2021 م).....(240-219)
- د. صلاح محمد إبراهيم أحمد - د.أحمد ضو البيت أحمد ضوالبيت
- تطبيق معيار العرض والافصح العام واثره على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية.....(266-241)
- د. محمد النابر محمد النور - عمر علي السمانى عثمان
- أثر إدارة الموارد البشرية في تنمية القوي العاملة في السودان.....(292-267)
- د. أسامة حسن علي فضل الله

كلمة التحرير



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خير الخلق أجمعين.

القارئ الكريم:

بعد السلام وكامل التقدير والاحترام يسعدنا أن نضع بين يديك العدد السادس من مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية الذي يأتي في إطار الشراكة العلمية مع جامعة الحضارة (اليمن).

القارئ الكريم:

يأتي العدد الثامن من المجلة بعد أن نجحت المجلة بواسطة هيئتها العلمية والاستشارية وهيئة تحريرها في إصدار سبعة أعداد ، الأمر الذي يضع الجميع أمام تحدي كبير يقوم على التطوير والتحديث والمواظبة.

القارئ الكريم:

يأتي هذا العدد وهو أكثر شمولاً وتنوعاً من حيث المواضيع وطريقة طرحها وتحليلها ومعالجتها. ونسأل الله تعالى أن يجد المهتمين والمختصين والباحثين في هذا العدد ما يفيدهم ويكون إضافة حقيقية للمكتبة السودانية والعربية.
مع خالص الشكر للجميع؛؛؛

هيئة التحرير

تأثير الصراع التنظيمي في أداء العاملين

(دراسة حالة جامعة شندي - 2020 - 2021 م)

أستاذ مساعد- قسم إدارة الأعمال- كلية الاقتصاد
والتجارة وإدارة الأعمال- جامعة شندي.

د. هند محمد محمد السيد

أستاذ مساعد- كلية الاقتصاد والتجارة وإدارة
جامعة شندي.

د. آلاء عبد الحافظ حمودة موسى

مستخلص:

تناولت هذه الدراسة تأثير الصراع التنظيمي في أداء العاملين في جامعة شندي، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الصراع التنظيمي في أداء العاملين، و تسليط الضوء على الصراع التنظيمي وأنواعه، مراحل، ومعرفة تأثيرها في أداء العاملين، وإبراز دور وأهمية إدارة الصراع التنظيمي، وما يمكن أن يحققه لمنظمات الأعمال من حل المشكلات. تمثلت مشكلة الدراسة في معرفة أثر الصراع التنظيمي على أداء العاملين، كيفية إدارة الصراع التنظيمي، وما له من تأثير إيجابي على أداء العاملين في مؤسسات الأعمال، الأمر الذي يحقق الاستقرار والتعاون والعمل بروح الفريق الواحد، لتحقيق الأهداف وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: هل يؤثر الصراع التنظيمي على أداء العاملين؟ اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لتغطية الجوانب النظرية، والمنهج التحليلي لاختبار فرضية الدراسة والتي تمثلت في الآتي: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع التنظيمي وأداء العاملين. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: عدم العدالة في توزيع السلطات يؤدي إلى وجود الصراع التنظيمي، إن عدم وضوح المسؤوليات ومنح بعض المرؤوسين سلطات أوسع من غيرهم يؤدي إلى ضعف الروح المعنوية لدى المرؤوسين؛ مما يؤثر سلباً على الأداء، عدم التساوي في فرص الترقية مع تفضيل إدارة دون الأخرى، في توزيع الموارد، ساهم في خلق أجواء من الصراع التنظيمي. وتمثلت أهم التوصيات في: ضرورة إيجاد سياسات واضحة تحقق العدالة في توزيع السلطات، الاهتمام بالعمل بروح الفريق واستخدام أساليب التعاون والمودة لخلق نوع من الرضا الوظيفي، يجب فرض رقابة فعالة على نظام الترقية وتوزيع الموارد بين الإدارات بطريقة تقلل الصراع التنظيمي، ضرورة ابتعاد الإدارة عن منح بعض المرؤوسين سلطات أوسع من غيرهم والتحديد الواضح للسلطات والمسؤوليات، دراسة وتقييم أسباب الصراع التنظيمي والعمل على إيجاد الحلول المناسبة بالطرق العلمية.

Abstract:

This study dealt with the impact of organizational conflict on the performance of employees at Shendi University, the study aimed to identify the impact of organizational conflict on the performance of employees and shed light on organizational conflict and its types and stages and know its impact on the performance

of employees and highlight the role and importance of organizational conflict management and what it can achieve for business organizations in terms of solving problems . The problem of the research was to know the impact of organizational conflict on the performance of employees, how to manage organizational conflict and its positive impact on the performance of employees in business institutions, which achieves stability, cooperation, teamwork and achieving goals. The problem of the study is summarized in the following question: does organizational conflict affect the performance of staff. The study followed the descriptive approach to cover the theoretical aspects, and the analytical approach to test the hypothesis of the study, which was represented in the following: There is a statistically significant relationship between the organizational conflict and the performance of workers. The study reached a number of results, the most important of which are the results and recommendations, the unfairness in the distribution of powers leads to the existence of organizational conflict, the lack of clarity of responsibilities and granting some subordinates broader powers than others leads to a weak morale of subordinates, which negatively affects performance, unequal opportunities for promotion with preference Departments without the other in the distribution of resources contributed to creating an atmosphere of organizational conflict. The most important recommendations were: the need to find clear policies that achieve justice in the distribution of powers, interest in teamwork and the use of cooperation and affection methods to create a kind of job satisfaction, effective control must be imposed on the promotion system and the distribution of resources between departments in a way that reduces organizational conflict, the need for management to move away from Granting some subordinates broader powers than others, clearly defining responsibilities, studying and evaluating the causes of organizational conflict and working to find appropriate solutions by scientific methods.

مفهوم الصراع التنظيمي:

الصراع لغة:

هو النزاع أو الخصام، أو الخلاف، أو الشقاق .

اصطلاحاً:

مأخوذ من اللاتينية conflicts والتي تعني النظامين معاً باستخدام القوة ، وهي تدل على عدم الاتفاق⁽¹⁾. يعرف الصراع التنظيمي بأنه نوع خاص من التفاعل يلاحظ من خلال المحاولة المبذولة لعرقلة أو الإساءة إلى جهود ما ، ومن خلال المقاومة ضد تلك الجهود. ونُظر إليه على أنه حالة اضطراب وتعطيل لعملية القرار، بحيث يواجه الفرد أو الجماعة صعوبة في اختيار البديل الأفضل.⁽²⁾ وعرف أيضاً بأنه نضال علني بين اثنين أو أكثر من الجماعات، في منظمة ما ، أو بين اثنين أو أكثر من المنظمات ، يحدث عندما تتعارض أنشطة أحد الأطراف مع نتائج أو جهود الطرف الآخر، قد يكون سببها ندرة الموارد أو محدودية الفرص.⁽³⁾

أهمية الصراع التنظيمي:

إن وجود الصراع ضروري في كل منظمة من المنظمات ، لما له من نتائج إيجابية إذا أُحسن استثمارها؛ فإنها تسهم في زيادة فعالية المنظمة ، وتطوير أدائها، والارتقاء بالعمل فيها . لكن لابد من أن يكون لهذا الصراع مستوى معين يقف عنده ؛ كي لا يؤثر سلباً على أهداف المنظمة ويؤدي إلى الجمود والركود فيها.⁽⁴⁾ وأهم النقاط حول أهمية الصراع التنظيمي في تتركز الآتي:

الصراع أداة للتكيف والبقاء : حيث إن وجود الصراع في المنظمة واكتشافه يُحتم على الإدارة مواجهته ومعالجته ، مما يدفعها للتغيير الذي تتمكن من خلاله المنظمة المواءمة ، والتكيف بهدف استمرار بقائها ونموها.

الصراع أداة لتطوير قدرات المدير المعاصر وتحفيزها: تعد مواجهة الصراع وإدارته في الوقت الحاضر مهمة أساسية من مهام المدير المعاصر ، الذي ينتظر منه مواجهة الصراع وإدارته لكفة أو كبج جماحه بوصفه مجرد شر.

الصراع أداة للإبداع: هنالك علاقة بين الصراع والأداء والإبداع ، فعندما لا يكون هناك صراع على الإطلاق، يعاني الأداء من الجمود ، أما تحت ظروف الصراع المحدودة والمسيطر عليها فيمكن أن تنشأ لدى الأفراد الدافعية للمبادرة والإبداع، وفي ذات الوقت فإن المستوى المرتفع للصراع الذي يصل إلى حد العنف، أو عدم التعاون أو اللامبالاة، يؤثر سلباً على الأداء وبالتالي على الإبداع.

الصراع أداة لتشغيل حركة المنظمة: يزداد الاهتمام في الوقت الحاضر بالصراع ، ليس لكونه من الهرج والفوضى التي قد تؤدي إلى انهيار المنظمة، بل لكونه سبباً في زيادة فعالية المنظمة ، وجعلها تعمل على اجتياز مرحلة القصور وتحقيق أهدافها المرسومة بكفاءة.

خصائص الصراع التنظيمي:⁽⁵⁾

- الصراع ظاهرة سلوكية إنسانية في كل المستويات.
- الصراع يحدث نتيجة مثيرات بيئية أو ذاتية.

- إنه يتضمن موقف طرفين متنازعين أو أكثر.
 - إنه يتضمن وعي وإدراك كل طرف بالآخر.
 - إنه يتضمن إلحاق الضرر بأحد الأطراف.
- إن نتائج الصراع لا تكون معلومة لأي طرف من أطراف النزاع إلا عند انتهائه.

اتجاهات الصراع التنظيمي:

هناك ثلاثة اتجاهات للصراع التنظيمي على النحو الآتي⁽⁶⁾. الاتجاه الإيجابي أو البناء: وينظر فيه للصراع على أنه فرصة للمنظمة أن تحل مشاكلها بطريقة بناءة؛ فالنزاع يعطي المنظمة فرصة للتفكير في مشاكلها، والإبداع في تقديم الأفكار المناسبة لحل تلك المشاكل، كما أن أسلوب إدارة الصراع الناجح يزيد من عملية قبول الأفراد لأي تغيير تنشده المنظمة، وإدارة الناجحة للصراع تؤدي إلى زيادة الانتاجية وتوثيق العلاقات بين المنظمة وفعاليتها، بجانب حل النزاع، وأنه يعد محركاً قوياً للطاقات الكامنة التي تحفز بالمناقشة، وأنه يؤدي إلى الإبداع وتماسك التعامل البناء مع اختلافاتهم بطريقة بناءة، بجانب التغيير التنظيمي بناءً. الاتجاه السلبي أو الهدم: يُنظر هنا للصراع على أساس إثارة السلبية التي تُشّتت الجهود، وتبعدهم عن تحقيق أهداف المنظمة، كما أن الصراع له أثر سلبي على الأفراد من الناحية النفسية، وزيادة ضغط العمل عليهم ويصبح التعاون بين أفراد المنظمة شبه مستحيل. كما أنه يتسبب في هدر كثير من الطاقات في مواضيع ومشكلات جانبية، قد تؤدي إلى حجب انسياب المعلومات الضرورية وتشويهها.

الاتجاه المتوازن:

يُنظر للصراع على أنه مرغوب فيه، لما له من أثر جيد في بعض الأحيان، وغير مرغوب فيه أحياناً أخرى. ينظر لبعض الصراعات على أنها يمكن تجاهلها، وبعض الصراعات يجب إدارتها بطريقة فعالة، وينظر الإتجاه المتوازن كذلك إلى الأثر المترتب على النزاع، وأن النظرة الحديثة للصراع تؤكد ضرورة المحافظة على مستوى معتدل للصراع داخل المنظمة لكي تكون المنظمة فاعلة وخالقة.

مراحل الصراع التنظيمي:⁽⁷⁾

المرحلة الاولى: مرحلة ما قبل الصراع:

تتضمن الظروف الموجودة ما قبل الصراع، بين الأطراف والجماعات، وتتمثل في: السلوكية، الديمغرافية، الهيكلية، وهذه الظروف قد تؤدي إلى نشوء الصراع.

المرحلة الثانية: التغيرات السلوكية:

وتحدث عند نشوء الصراع والتي تشير الى السلوك العدائي المتشدد المرافق الأطراف المتعارضة ويتوجه اهتمام المجموعة من إنجاز الهدف الى الفوز.

المرحلة الثالثة: تشكيل الهيكل:

يلجأ الأفراد إلى الاعتماد على القوانين واللوائح والاتصالات المكتوبة، واستخدام الألقاب الرسمية، أو بعبارة أخرى يصبح الصراع مؤسسي.

المرحلة الرابعة: عملية القرار:

تبدأ فيها الأطراف في إحلال العمليات أو الهيكل في صنع القرارات ، بدلاً من الطرق المعتادة.

المرحلة الخامسة: ما بعد الصراع:

فيها قد يتم التوصل إلى حل يرضي الأطراف ، أو قد يشعر أحد الأطراف بالخسارة، وهذا ما يؤدي إلى صراع كامن أيضاً.

أسباب الصراع التنظيمي:⁽⁸⁾

عدم توافق الأهداف وتتمثل في: اختصار الأهداف على النخبة، المنافسة على الموارد لِقَلَّتْها، أو ندرتها . اختلاف في توجهات الوقت.

مشاكل في تصميم الهيكل وتصميم العمل وتتمثل في: اعتمادية المهام بين الأقسام، تداخل المراكز، معوقات الاتصال، عدم وضوح المسؤوليات، تغيير في الصلاحيات.

صراع الأدوار ويتمثل في: تغيير توقعات الأدوار ، تغيير في معايير الأداء والمكافآت.

بيئة تشجع على الصراع، وتتمثل في: أفراد بقيم وتوقعات ومدارك مختلفة، مزيج من ثقافات مختلفة ، أيدولوجيات مختلفة. وتجد الإشارة هنا إلى أن الجذور العميقة لأسباب الصراع تنبع من المحيط التنظيمي المتمثل في البيئة، الاستراتيجية، التكنولوجيا، الثقافة ، والهيكل.

أداء العاملين

مفهوم الأداء :

يُعنى به الأداء . و في اللغة (القيام بالواجبات) ، وهو مشتق من الفعل أدى تأدية ، بمعنى أوصله وقضاه وهو أدى للأمانة من غيره وأدبت له حقه أي قضيته⁽⁹⁾.

واصطلاحاً عُرِفَ الأداء في معجم المصطلحات الإدارية بأنه : « القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفاء المدرب »⁽¹⁰⁾. وارتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنشأة ، ويحتل مكانة خاصة داخل أي منشأة ؛ باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها ، وذلك على مستوى الفرد والمنشأة . ويقصد بأداء العاملين : « قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلف بها ، وذلك على مستوى الفرد والمنشأة »⁽¹¹⁾. ويقصد بأداء العاملين : « قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلف بها بحكم عمله ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس معيارية خاصة ومحددة كنوعية الجهد المبذول ونمط الأداء »⁽¹²⁾. ومن خلال هذه التعريفات تتضح كثير من العوامل المساهمة والمؤثرة في الأداء ، وتخضع بعض هذه العوامل لسيطرة الموظف، بينما يخرج بعض منها عن هذه السيطرة وتبرز أهمية ثلاثة عوامل وهي :-⁽¹³⁾.

- الموظف : وما يمتلكه من معرفة ومهارة وقيم واتجاهات ودوافع خاصة بالعمل .
- الوظيفة : وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل ممتعه .
- الموقف : هو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل، والإشراف ، ووفرة الموارد والأنشطة الإدارية ، والهيكل التنظيمي .

العوامل المؤثرة على الأداء :

وجود أهداف محددة : فالمنشأة التي تمتلك خططاً تفصيلية لعملها، وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب ، تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز، أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم ؛ ذلك لوجود معيار محدد مسبقاً على أساس أهداف هذه المنشأة .

المشاركة في الإدارة:

إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية في التخطيط وصنع القرارات ، يسهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا ، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية، والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنشأة .

التسبب الإداري :

التسبب الإداري في المنشأة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة ، بل قد تكون مؤثرة بشكل سالب على أداء الموظفين الآخرين ، وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنشأة .

اختلاف مستويات الأداء: من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية ، التي تربط بين معدلات الأداء ، والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه ؛ فكلما ارتبط أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها، كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة في العاملين ومشكلات الرضا الوظيفي : الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف، وإنتاجية أقل.

عناصر الأداء :

يتكون الأداء من مجموعة عناصر أهمها :-⁽¹⁴⁾

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة، والمجالات المرتبطة بها .
- نوعية العمل : تتمثل في مدى يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل، دون الوقوع في أخطاء .
- حجم العمل المنجز : يشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز .

أنواع الأداء :

أداء المهام :

يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنشأة، مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات والبيع وجرّد المخزون وكل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنشأة .⁽¹⁵⁾

الأداء الظرفي :

يشير الأداء الظرفي إلى السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنشأة ، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة والمناخ التنظيمي.

الأداء المعاكس أو المجابه :

يختلف الأداء المعاكس عن النوعين السابقين ، حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل ، مثل التأخر عن مواعيد العمل، أو الغياب، وقد يشمل سلوكيات مثل الانحراف والعدوان ، وسوء الاستخدام، والعنف، وروح الانتقام والمهاجمة .

مشاكل ومعوقات تقييم الأداء :

مشاكل ذاتية تتعلق بأطراف عملية التقييم وأهمها :-(16)

- التحيز الشخصي للمقوم سواء أكان مقصوداً ، أو غير مقصود .
- ميل الرئيس المباشر إلى تقييم المرؤوسين إيجاباً أو سلباً ، متأثراً بآرائه، أو انطباعاته الشخصية المكونة مسبقاً .
- الميل نحو الوسط، والأخذ بالأحكام الوسطى، دون التمييز بين بنود التقييم، مما يصعب على الإدارة تحديد الوضع الحقيقي للأداء ، الأمر الذي يؤثر سلباً في تحديد البرامج الملائمة لتدريب العاملين .
- تأثير شخصية المقوم وطريقة تفكيره ودوافعه في تقييم الأفراد ؛ فقد يميل المقوم إلى التشدد فيكون التقييم دائماً أقل من مستوى الأداء الفعلي للأفراد ، وعلى العكس قد يميل المقوم إلى التساهل .

الأولية والحدثة :

إذ يعتمد القائم بعملية التقييم على الأخذ بالأداء الأولي للفرد ، دون الأخذ في الاعتبار التطورات اللاحقة لأول عملية تقييم، أو أن يهمل أداء الفرد السابق ويعتمد المقوم على إعطاء صورة عن أحدث مستوى للأداء ، وفي كلا الحالتين لا تعتبر عملية التقييم دقيقة .

مشاكل موضوعية ترتبط بمدخلات وعمليات ونشاط القياس والتقييم ويمكن إيجازها في الآتي :

صعوبة تحديد جميع العناصر ذات التأثير في أداء الموظف خاصة في حالة استخدام نموذج موحد لعدد كبير من الموظفين .
الخطأ في اختيار وقت التقييم حيث على المنشأة أن تحدد عدد مرات قياس الأداء .

إجراءات وتحليل بيانات الدراسة

أداة الدراسة :

تم تصميم استبانة بشكل خاص لجمع البيانات بالاعتماد على الدراسات السابقة والمراجع للمواضيع المتعلقة بموضوع الدراسة و آراء عدد من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة في هذا المجال، وكذلك بعض الإداريين وأصحاب الخبرة في مجال إدارة الأعمال ، وذلك لتحديد فقرات الاستبانة ، وقد تم تحكيم الاستبانة من قبل ذوي الخبرة.

تم توجيه الاستبانة على عينة ميسرة تتكون من 50 فرد من أفراد جامعة شندي وتكون الاستبانة من جزأين :

الجزء الأول : يتضمن المعلومات الشخصية للمبحوثين (النوع، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة) وذلك للوقوف على أجnasهم و مساهمهم الوظيفي، مؤهلهم العلمي تخصصهم ، وسنوات خبرتهم.

الجزء الثاني يتضمن أسئلة الفرضيات كلا على حدا.

عبارات الاستبانة :

تم توجيه عبارات الاستبانة على أفراد جامعة شندي (عينة الدراسة) وقد احتوت الاستبانة على (20) 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).

ثبات الاستبانة :

استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة وقد تبين أن معامل الثبات مرتفع مما يطمئن على استخدام الاستبانة وتم اختبار عبارات الاستبانة عن طريق معامل ألفا كرونباخ الاحصائي وقد كانت النتيجة 0.91 من 1 وهذا يدل على ثبات عبارات الاستبانة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها ، تم استخدام الطرق والإجراءات الإحصائية التالية:

- العرض البياني والتوزيع التكراري للإجابات.

- النسب المئوية.

- الوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري

- اختبار مربع كاي لاختبار فرضيات الدراسة.

وتطبيق الطرق والأساليب الإحصائية المذكورة أعلاه على البيانات التي تم الحصول عليها من إجابات

العينة تم، استخدام برنامج التحليل الإحصائي (Statistical Package for social science) Spss والذي يعد من أكثر الحزم الإحصائية دقة في النتائج .

تطبيق أداة الدراسة :

وُزعت الاستبانة على عينة الدراسة وتم تفريغ البيانات في جداول أعدتها الباحثة لهذا الغرض،

حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق، لا أوافق بشدة) إلى متغيرات كمية (1,2,3,4,5) على الترتيب .

ثانياً: وصف البيانات الشخصية الاستبيان:- النوع:

جدول (1) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	13	26.0%
انثى	37	74.0%
المجموع	50	100.0%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

يتضح من الجدول (1) أعلاه أن هناك 74.0%)) فرد نوعهم انثى ، وأن هناك نسبة (26.0%) فرد نوعهم أنثى.

2-المسمى الوظيفي:

جدول (2) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير	5	10.0%
رئيس قسم	3	6.0%
موظف	35	70.0%
أخرى	7	14.0%
المجموع	50	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة التطبيقية 2021م

يتضح من الجدول (2) أن هناك (70.0%) فرد مسماهم الوظيفي موظف، وأن هناك نسبة (14.0%) فرد مسماهم الوظيفي أخرى ، وأن هناك نسبة (10.0%) فرد مسماهم الوظيفي مدير، وأن هناك (6.0%) فرد مسماهم الوظيفي رئيس قسم.

3-المؤهل العلمي:

جدول (3) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	6	12.0%
جامعي	36	72.0%
فوق الجامعي	8	16.0%
المجموع	50	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة التطبيقية 2021م

يتضح من الجدول الذي حمل الرقم (3) أن هنالك (72.0 %) فرد مؤهلهم العلمي جامعي، وأن هنالك نسبة (16.0%) مؤهلهم العلمي فوق الجامعي، وأن هنالك نسبة (12.0%) مؤهلهم العلمي ثانوي.

4- التخصص :

جدول (4) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية
محاسبة	7	14.0 %
إدارة أعمال	28	56.0 %
حاسوب وتقانة معلومات	10	20.0 %
أخرى	5	10.0 %
المجموع	50	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة التطبيقية 2021م

يتضح من الجدول (4) أعلاه أن هنالك (56.0 %) فرد تخصصهم إدارة الأعمال، وأن هنالك نسبة (20.0 %) فرد تخصصه حاسب وتقنية معلومات، وأن هنالك (14.0%) فرد تخصصه محاسبة، وأن هنالك (10.0 %) فرد تخصصهم أخرى، لذا نلاحظ أن 90 % ممن هم موضوع الدراسة لهم تخصصات ذات صلة بالدراسة مما يجعلهم أكثر إلماماً بالموضوع المدروس.

5- سنوات الخبرة:

جدول (5) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

عدد السنوات	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	20.0 %
5 سنوات وأقل من 15 سنوات	15	30.0 %
15 سنة فأكثر	25	50.0 %
المجموع	50	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة التطبيقية 2021م

يتضح من الجدول (5) أن هنالك (50.0 %) فرد سنوات خبرتهم 15 سنة فأكثر، وأن هنالك نسبة (30.0%) فرد سنوات خبرتهم 5 سنوات وأقل من 15 سنوات ، وأن هنالك نسبة (20.0%) فرد سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، نلاحظ أن 80 % لهم خبرات أكثر من 5 سنوات وهي نسبة مقدره وكافيه لاستيعاب بيانات الاستبانة بصورة جيدة.

عرض ومناقشة الفرضيات:

(هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع التنظيمي وأداء العاملين)

جدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري عن الفرضية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
توجد درجة كبيرة من الاستقلال والوضوح في وظيفتك	4.22	1.102	إجابات مَن هُم موضوع الدراسة ، تميل نحو الموافقة بشدة
عدم العدالة في توزيع السلطات بين المرؤوسين	4.13	1.209	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة
عدم وضوح المسؤوليات الموكلة اليك	4.12	1.161	إجابات من هم موضوع تميل نحو الموافقة بشدة
عدم التساوي في فرص الترقية	4.12	1.212	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة
منح بعض الموظفين سلطات أوسع من غيرهم	4.22	1.050	إجابات من هم موضوع تميل نحو الموافقة بشدة
عدم استخدام أُسس علمية في توزيع الموارد	4.12	895.	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة
يوجد تفاهم بيني وبين رئيسي في التعامل	4.14	975.	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تفضيل إدارة دون إدارة أخرى في توزيع الموارد	4.08	1.078	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة
يساعد استخدام أسلوب التسوية في حل الصراعات التنظيمية على تحسين أداء العاملين	4.04	1.009	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة
يساعد استخدام أسلوب المجاملة في حل الصراعات التنظيمية على تحسين أداء العاملين	4.10	1.292	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة
يؤثر الصراع التنظيمي على إنتاجية العاملين وأدائهم	4.12	1.100	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة
يساعد استخدام أسلوب السيطرة في حل الصراعات التنظيمية على تحسين أداء العاملين	3.26	1.411	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة
يتأثر أداء الموظفين ومدى رضاهم عن طريقة حل الصراعات	4.20	990.	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة
يستخدم المدير أسلوب التعاون والمودة في حل الصراعات التنظيمية	3.64	1.156	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة
العمل بروح الفريق عند حل المشكلات يؤثر على أداء الموظفين	4.24	1.117	إجابات من هم موضوع الدراسة تميل نحو الموافقة بشدة

يتضح من جدول (6) بعد قراءات الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة الموافقة، أن أغلبية من هم موضوع الدراسة، كانت إجاباتهم تميل نحو الموافقة بشدة بمعنى أن كل المبحوثين موافقين بدرجة عالية على جميع ما جاء بها إجابات معتبرة تؤكد صحة الفرضية.

جدول (7) نتائج مربع كاي لدلالة الفروق لإجابات الفرضية

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير
توجد درجة كبيرة من الاستقلال والوضوح في وظيفتك	16.800	0.002	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
عدم العدالة في توزيع السلطات بين المرؤوسين	14.000	0.007	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
عدم وضوح المسؤوليات الموكلة إليك	16.600	0.002	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
عدم التساوي في فرص الترقية	2.800	0.423	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
منح بعض الموظفين سلطات أوسع من غيرهم	10.320	0.016	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
عدم استخدام أسس علمية في توزيع الموارد	16.720	0.001	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
يوجد تفاهم بيني وبين رئيسي في التعامل	17.680	0.001	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
تفضيل إدارة دون إدارة أخرى في توزيع الموارد	24.600	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	التفسير
يساعد استخدام أسلوب التسوية في حل الصراعات التنظيمية على تحسين أداء العاملين	35.200	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
يساعد استخدام أسلوب المجاملة في حل الصراعات التنظيمية على تحسين أداء العاملين	9.800	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
يؤثر الصراع التنظيمي على انتاجية العاملين وأدائهم	37.400	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
يساعد استخدام أسلوب السيطرة في حل الصراعات التنظيمية على تحسين أداء العاملين	6.200	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
يتأثر أداء الموظفين ومدى رضاهم عن طريقة حل الصراعات	40.000	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
يستخدم المدير أسلوب التعاون والمودة في حل الصراعات التنظيمية	14.200	0.007	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية
العمل بروح الفريق عند حل المشكلات يؤثر على أداء الموظفين	50.400	0.000	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية

خاتمة الدراسة:

بعد درس موضوع أثر الصراع التنظيمي على أداء العاملين، في جامعة شندي، وعرضنا أسباب الصراع التنظيمي، وتأثيره على أداء العاملين، وانتاجيتهم، والرضا الوظيفي، بجانب دراسة الأساليب الإدارية التي تواجه الصراع التنظيمي، بما ينعكس ايجاباً على أدائهم، توصلنا إلى استنتاجات في تأثير الصراعات التنظيمية على أداء العاملين وانتاجيتهم، منها:

عدم العدالة في توزيع السلطات يؤدي إلى الصراع التنظيمي.

إن عدم استخدام أسس علمية في توزيع الموارد، وتفضيل إدارة على الأخرى يؤدي إلى ضعف الروح المعنوية، ويؤثر سلباً على الأداء.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث :

- يؤثر الصراع التنظيمي في أداء العاملين ونتاجيتهم.
- عدم العدالة في توزيع السلطات يؤدي إلى الصراع التنظيمي.
- عدم تساوي الفرص في الترقيات ، ومنح موظفي سلطات أوسع من غيرهم ، يكون سبباً في وجود الصراع التنظيمي .
- إن عدم استخدام أسس علمية في توزيع الموارد وتفضيل إدارة دون الاخرى يؤدي إلى ضعف الروح المعنوية ويؤثر سلباً في الأداء.
- العمل بروح الفريق، واستخدام أسلوب التعاون، يساعد في زيادة الإنتاجية ويؤثر ايجاباً في الأداء.

التوصيات:

- ضرورة إيجاد سياسات واضحة للتعامل تحقق العدالة في توزيع السلطات.
- الاهتمام بالعمل بروح الفريق واستخدام أساليب التعاون والمودة لخلق نوع من الرضا الوظيفي -يجب فرض رقابة فعالة على نظام الترقية وتوزيع الموارد بين الإدارات بطريقة تقلل الصراع التنظيمي.
- ضرورة ابتعاد الإدارة عن منح بعض المرؤوسين سلطات أوسع من غيرهم والتحديد الواضح للسلطات والمسؤوليات.
- دراسة وتقييم أسباب الصراع التنظيمي والعمل على إيجاد الحلول المناسبة بالطرق العلمية.

المصادر والمراجع:

- (1) كامل محمد المغربي، مفاهيم وأسس الفرد والجماعة في التنظيم (عمان، الاردن - دار الفكر للنشر والتوزيع - 2004م، ص 94.
- (2) عبدالحميد المغربي، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد داخل المنظمات)، (المنصورة: المكتبة العصرية: 2002م، ص 12.
- (3) سلامة حسين، استراتيجيات ادارة الصراع المدرسي (عمان - الأردن: دار الفكر للنشر: 2007م، ص 15.
- (4) خضير حمود، السلوك التنظيمي (الأردن، عمان دار الصفاء للنشر 2002م، ص 60.
- (5) محمد سلطان، السلوك التنظيمي (الإسكندرية ، مصر، دار الجامعة الجديدة 2004م، ص 281- 282.
- (6) واصل المؤمني، المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية (الأردن عمان ، دار الحامد، 2011م)، ص 25.
- (7) علي السلمي، السلوك التنظيمي، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة: 1980، ص 31 .
- (8) ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي، الرياض : دار مرام للطباعة، 1995، ص 326.
- (9) الفيروز آبادي ، القاموس المحيط ، (بيروت : مؤسسة الرسالة ، 1981م) ، ص 589.
- (10) أحمد صقر عاشور ، السلوك الإنساني في المنظمات ، (بيروت : الدار الجامعية ، 1999 م) ، ص 304-305 .
- (11) محمد عدنان النجار ، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، (دمشق : منشورات جامعة دمشق ، 1995م) ، ص 364.
- (12) -12 توفيق محمد ، تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد ، (الإسكندرية : دار الفكر العربي ، 2002م) ، ص 64
- (13) ماجدة العطية ، سلوك المنظمة ، (عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003م) ، ص 155.
- (14) توفيق مرعي ، قياس الأداء الإداري للمدراء ، (الرياض : جامعة الملك سعود ، 2003م) ، ص 30.
- (15) بسيوني محمد البرادعي ، تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين ، (القاهرة : إيتراك للطباعة والنشر ، 2008م) ص 106-108.
- (16) ماجدة العطية ، سلوك المنظمة ، (عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003م) ، ص 155.

دور التخطيط والرقابة الإدارية في رفع كفاءة الأداء (بالتطبيق على الهيئة العامة للمياه)

باحثة

د. عايدة عبد العزيز جبارة سليمان

أستاذ الإدارة المشارك - قسم إدارة الأعمال -
جامعة النيلين

د. مرتضى طلحة حمدنا الله

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على برامج التخطيط والرقابة الإدارية في رفع و تحسين فاعلية الأداء الإداري بالهيئة العامة للمياه التعرف على نقاط الضعف في مجال التخطيط، والرقابة الإدارية، وكيفية تطوير التخطيط والرقابة الإدارية، وتقديم التوصيات والمقترحات المناسبة لتفعيل عملية التخطيط والرقابة الإدارية، واقتراح السبل والوسائل؛ لعلاج أوجه القصور، ودعم الجوانب الإيجابية. استناداً لآراء مجموعة من العاملين في الهيئة، حول هذا الموضوع. حيث صيغت المشكلة التي بحثتها الدراسة انطلاقاً من سؤال رئيس «ما دور التخطيط والرقابة الإدارية لرفع و تحسين فاعلية تقويم الأداء الإداري للهيئة العامة للمياه؛ ليتمكن من مواكبة المستجدات». ومن هذا السؤال الرئيس تتفرع مجموعة من التساؤلات الفرعية لكي تحقق الدراسة أهدافها استخدمت المنهج الوصفي وتم توزيع (100) استنباته على الإدارة العليا والإدارة التنفيذية للهيئة العامة للمياه. افترضت الدراسة افتراضين هما: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التخطيط الإداري، ورفع كفاءة الاداء، توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرقابة الادارية ورفع كفاءة الأداء، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: الرقابة ضرورية ومهمة للتأكد من أن العمل يسير بدقة، نحو تحقيق الأهداف في الهيئة، كما تسهم في سرعة إكتشاف الأخطاء والانحرافات. والنظام الرقابي في الهيئة يسهم في تحقيق كفاءة الأداء من خلال التأكد من الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية والمادية. ظلت إدارة الهيئة تقوم بتنفيذ خطط العمل. نجد أن هنالك تطور إلا أنه بطيء لا يواقي التطورات الحديثة. أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: دعم وتطوير الأساليب الرقابية وأدواتها بما يتفق مع المتغيرات في مجال التفتيش والمراقبة، مما يسهم في تحقيق كفاءة الأداء. كما أوصت باستخدام برامج التخطيط المتطورة، وضرورة الاهتمام بزمان تنفيذ الخطة وتبصير العاملين بالهيئة العامة للمياه بضرورة تحسين أدائهم وقدراتهم في الأداء الإداري كوسيلة لتطوير خدمات مياه الشرب بالريف بصورة مستدامة

الكلمات المفتاحية: التخطيط، الرقابة الإدارية، كفاءة الأداء، الهيئة العامة للمياه

Abstract:

The aim of the study is to identify the planning and management control programs in raising and improving the effectiveness of the administrative performance of the Public water corporation and to identify weaknesses in the field of planning and administrative control and to develop and provide recommendations and appropriate proposals to activate the planning process and administrative control and to suggest ways and means To remedy the deficiencies and support the positive aspects, based on the opinions of a sample of the Authority's employees on this topic , The problem study is based on the question: "What is the role of planning and administrative control in raising and improving the effectiveness of evaluating the administrative performance to face the recent developments of the Public water corporation , In order for the study to achieve its goals according to the scientific methodology by collecting, processing and analyzing the opinions of a hundred employees of the authority representing the general and executive administrations experts, clerks and accountants. The study reached several conclusions, among which is the importance and necessity of planning and administrative control to ensure that the work is proceeding accurately towards achieving the objectives in the authority and contributes to achieving the efficiency of performance by ensuring the optimal use of human and material resources., The study has come out with several recommendations, including increasing the officials' interest in the control function as it is necessary and important to ensure that the work is proceeding accurately to achieve the objectives of the authority , support and development of planning methods in line with modern development , that will contributes to achieving efficient performance. The study also recommended encouraging the authority's employees to improve their performance and capabilities in administrative performance as a means to develop drinking water services in the countryside in a sustainable way

Key words: planning, administrative control, performance efficiency, Water Authority

الإطار العام للدراسة :

إن الهيئة العامة للمياه له دور اشرافي يتمثل في توفير المياه للإنسان والحيوان بالريف وتنسيق عملها مع الهيئات في الولائية وإشراك الولايات أفراد وجماعات الريف في أعمال الإشراف على كل مشروعات المياه المختصة بتنمية الريف في كل النواحي لاستقرار العرب الرحل ورفع مستوى المعيشية الموارد الطبيعية ، تأمل الهيئة بالوصول لمتطلبات الفرد في الريف الى 50 لتر في اليوم وذلك بحلول عام 2027 اى نهاية الخطة ربع القرنية ولذلك فإن الحاجة ملحة إلى المزيد من الجهد والتمويل والتخطيط والرقابة الإدارية للوصول لتلك الأهداف . لتوفير مياه كافية وآمنة بالريف ، لذلك تواجه الهيئة العامة لمياه أزمة المياه تتفاقم عاما بعد عام وتضعها أمام حاجة ماسة إلى اتباع تخطيط ورقابة ادارية يمكن بواسطتها تحسين الأداء.

ورغم وفرة المياه في السودان وتتنوع المصادر إلا أن هنالك نقص حاد في إمدادات مياه الشرب في معظم أرياف السودان ويتراوح العجز في إمداد المياه ما بين 40 % إلى 60 % من كمية المياه المطلوبة حاليا . تزداد مشاكل المياه في المناطق التي تبعد من مجاري الأنهار والوديان وتنعدم بها المياه الجوفية كما هو الحال في أماكن عديدة من ولايات دارفور وكردفان وشرق السودان. يؤدي ضعف التخطيط والرقابة الإدارية للهيئة على خدمات المياه بالريف إلى تدنى مستوى الخدمة مما يؤدي إلى تحمل المجتمعات الريفية تكاليف متزايدة نتيجة لتدهور المياه الكمي ا بسبب ضعف الرقابة على الأنشطة والمواصفات والمعايير.

لذلك لابد أن تواجه الهيئة العامة للمياه المستجدات الحديثة، للتخطيط والرقابة الإدارية؛ لأن الخلل الإداري لهذا المرفق الحساس، ينتج عنه خلل سكاني، يؤدي إلى عدم توازن بيئي، ينتقل سكان الريف بسببه بحثاً عن الماء، وأيضاً قد ينتج عنه صراعات قبلية، ولا سيما بين الرعاة والمجتمعات المستقرة حول مصادر المياه، هذه الظروف السائدة تحتم وجود خطط تنموية علمية، ومراقبة معتمدة على معلومات دقيقة ، و رؤية وإستراتيجية واضحة المعالم كي يتم تطوير خدمات المياه في الريف، الحالية والمستقبلية.

منهجية الدراسة:

يتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي.

مصادر جمع المعلومات:

أولية: الاستبانة

ثانوية: الكتب والمجلات العلمية والدوريات والرسائل الجامعية والإنترنت.

حدود الدراسة:

حدود مكانية: الهيئة العامة للمياه

1- حدود زمنية: 2015-2019م

مجتمع الدراسة:

الإداريين والمهندسين والموظفين بالهيئة القومية للمياه.

هيكل الدراسة:

تم تنظيم الدراسة في ثلاث فصول، الفصل الأول: الإطار العام للبحث، الفصل الثاني: الإطار النظري، الفصل الثالث يحتوى على الدراسه الميدانيه تحليل البيانات ونتائج الدراسة ومناقشتها ، والتوصيات الحالية والمستقبلية، صيغت في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث.

الدراسات السابقة :

فيما يلي أهم الدراسات التي استطاعت هذه الدراسة الوقوف عليها حيث لا تتوفر رسائل تناول الماء من ناحية إدارية ولكن توقفت هذه الدراسة على الدراسات القريبة لها فيما يلي أهم الدراسات التي استطاعت هذه الدراسة الوقوف عليها.

(دراسة إياد علي الدجني 2011م)⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي وتطور معايير ومؤشرات لقياس جودة الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيس ما دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية . المنهج المتبع هو الوصفي التحليلي والبنائي التطويري ؟ بلغ عدد العينة (100) من الجامعة الإسلامية غزة وجامعة الأقصى استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات الجامعات تعزى لمتغير الجامعة لصالح الجامعة الإسلامية توافر أبعاد جودة الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية نسبة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي 75.97%، أوصت الدراسة بوضع آليات محددة ومنهجية تضمنت مشاركة أوسع لمجتمع الجامعة الداخلي والخارجي عند صياغة رؤية رسالة الجامعة. وترتيب الأهداف بحسب الأولوية التي يكون بمقدور الجامعة تحقيقها وتوفير الموارد الأولوية المالية والمادية اللازمة لها . وذلك من خلال تقسيمها إلى أهداف ضرورية وأهداف تطويرية ووضع دليل سياسات واضح و موثق يتضمن مجالات العمل المختلفة وذلك بضمان توحيد تنفيذ الأعمال وفق رؤية موحدة لتوجهات الجامعات وسياساتها .

(دراسة على سالم محمد مستور 2011)

رسالة الباحث⁽²⁾ بعنوان دور الرقابة الإدارية على أداء المؤسسات دراسة حالة (هيئة مياه المدن بمدينة النهد) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة الإدارية في هيئة مياه المدن بالنهد كما هدفت إلى اقتراح الحلول لمعالجة الرقابة الإدارية في هيئة مياه المدن بالنهد وكانت مشكلة الدراسة أن نظام الرقابة الحالية في هيئة مياه المدن بالنهد، تحتاج إلى تطوير؛ لتتمكن من مواكبة المستجدات ، هل يوجد نظام للرقابة الإدارية في هيئة مياه المدن بالنهد يساهم في تطوير الأداء وزيادة الإنتاجية ؟ ، وأهم العروض توجد علاقة بين ضعف الرقابة السابقة واللاحقة، وضعف الأداء في هيئة مياه المدن بالنهد ، توجد علاقة بين ضعف الكوادر الإدارية في هيئة مياه المدن بالنهد وضعف الاداء الإداري أهم النتائج التي توصل إليها الباحث: النظم الرقابية المتبعة في هيئة مياه المدن بالنهد ضعيفة ولا تواكب النظم المتطورة، والفعالة التي تُحقق النتائج الإيجابية بالنسبة للمؤسسة والعاملين . عدم وجود جهاز رقابي مختص يقوم بعملية الرقابة الإدارية ، عدم وجود كوادر مؤهلة ومدربة تقوم بعملية المراقبة والمتابعة ، وأهم التوصيات : الاعتماد على كوادر مؤهلة ومدربة، للقيام بعملية الرقابة الإدارية داخل المؤسسات العامة ، تُعد الرقابة الإدارية إجراء ضروري لنجاح أي نشاط تقوم به ، للتأكد من أن تنفيذه يتم كما هو مخطط له، وأن يكون مطابق لما هو مطلوب . لذلك يمكن القول على أنها عملية ملزمة لكافة الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة

(دراسة رانيا رجب محمود) 2011 :

رسالة الباحثة ⁽³⁾ : بعنوان أثر التخطيط على كفاءة الأداء الإداري (دراسة حالة الموانئ البحرية) هدفت الدراسة للتعرف على برامج التخطيط بهيئة الموانئ البحرية والتعرف على العوامل المؤثرة على كفاءات عمليات التخطيط في هيئة الموانئ البحرية ، كانت مشكلة الدراسة أن غياب التخطيط يؤدي الى توقف وتعثر الهيئة على الإيفاء بدورها ، وأهم الفرائض توجد علاقة بين عملية التخطيط ورفع كفاءة الاداء بهيئة الموانئ البحرية ، أهم النتائج التي توصلت إلى الدراسة ترسل بعض الإدارات تقاريرها دون الرجوع الى الخطة ومطابقة الأنشطة مع بعضها البعض ، ظلت إدارة الهيئة تلتزم خطط وبرامج العمل الإداري والأداء منذ العام 1997 ويبدو أن هنالك تطور إلا أنه يطرأ من حيث درجة التجاوب ، وكانت أهم التوصيات الاهتمام باستخدام أدوات التخطيط الحديثة ، ضرورة الاهتمام بواقعية الخطة والتنفيذ الحقيقي

(دراسة جعفر محمد نور، 2011)

بحث الباحث: العنوان أثر التخطيط في تطوير الأداء في منظمة منظمات العمل الطوعي دراسة حالة (منظمة نماء الخيرية) ⁽⁴⁾ هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية التخطيط في العمل الطوعي ومعرفة أنماط التخطيط في المنظمات الطوعية ، وكانت مشكلة الدراسة عدم اهتمام المؤسسات بالتخطيط يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المرجو منه ، عدم وضع هيكل يناسب لمنظمات والاعتماد على المؤسسين، عدم قيام المنظمات بتحقيق الأهداف التي وضعتها في لوائح التأسيس وأهم القروض استمرارية خدمات المنظمة يتوقف على رؤيتها الاستراتيجية ، التخطيط الفعال يساعد من تقليل العوائق التي تواجه المنظمة، أهم التوصيات مراقبة المنظمات الأجنبية حتى لا تكون طرفا في الصراعات او تنفيذ اجندة خارجية ، التأكد قدر الامكان من المؤسسين هم صناع الخير ومحبيه وليس مجرد أناس يبحثون عن عمل .

(دراسة إحسان محمد البدوي، 2017م) ⁽⁵⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي ومدى مساهمة أساليب الرقابة في تحقيق انضباط العاملين والحد من التسيب الإداري ونظام الرقابة الفعال الذي يؤدي إلى الالتزام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي استناداً على مصادر البيانات الأولية، خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها، أهمية الرقابة الإدارية في التأكد من الأعمال تسير بدقة نحو تحقيق الأهداف، والمساهمة في سرعة إكتشاف الأخطاء والانحرافات، والتأكد من الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية والمادية وبالتالي تحقيق كفاءة الأداء. تلخصت أهم التوصيات في الاهتمام بتوفير المعلومات للمديرين في الوقت المناسب حتى يتمكنوا من تفادي سلبات الأداء، والعمل على إيجاد معايير موضوعية لقياس جودة الأداء، وتقويم أداء العاملين على أساس الجدارة وما يتم تحديده من معايير وتفعيل اللوائح والقوانين المنظمة للعمل حتي تصبح أمراً واقعاً مرتبط بالأداء الإداري والمهني.

الاطار النظري للدراسة

التخطيط الإداري

مفهوم التخطيط الإداري:

مجموعة جهود واعية ومستمرة تبذل من قبل حكومة ما لزيادة معدلات التقدم الاقتصادي والاجتماعي والتغلب على الإجراءات المؤسسية التي من شأنها أن تقف عائقا في وجه هذا الهدف). ⁽⁶⁾

هو الوظيفة الأولى للإدارة وهي تقوم على عملية الاختيار بين البدائل لإجراءات العمل للمؤسسة لكل قسم أو جزء من أجزائها ولكل فرد من العاملين بها».⁽⁷⁾

معنى هذا أن وظيفة التخطيط تسبق بقية الوظائف الإدارية الأخرى حيث أنها تقوم على عملية الاختيار الواعي هذا الاختيار يكون بين مجموعة من البدائل.

عرفه «فايول» بأنه التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له فهو بعد النظر الذي يتجلى في القدرة على التنبؤ بالمستقبل والتحضير بإعداد الخطة المناسبة.⁽⁸⁾

أهمية التخطيط الإداري:

يُساعد التخطيط الإداري على إيجاد خطة عمل واضحة، يتم اتباعها لتحقيق أهداف المنظمة بشكل سهل ومُنظم ضمن معايير واضحة، مما يعمل على توجيه طاقات المدراء والموظفين إلى إنجاز العمل ضمن الخطة المطروحة، كما يُساعد التخطيط في إيجاد حلول بديلة في حال حدوث أي طارئ مُستقبلي من شأنه إعاقة سير العمل، مما يزيد من طمأنينة و يقين المدراء في استمرارية عملهم.

عملية التخطيط تجعل جميع الأمور والأهداف واضحة لا يوجد فيها أي لبس، مما يُساعد على إنجازها دون هدر وضياع لأي من الموارد البشرية والمادية، كما تُتيح للموظفين والعاملين فرصاً للابتكار والإبداع في العمل.

للتخطيط أهمية بالغة، حيث إنه المنهج العلمي لسير العمل في ضوء خطوات متتابعة وخطوات هو النشاط الأساسي الذي تنتهجه الإدارة كمدخل لحل مشاكلها المختلفة، وحينما يفكر المخطط في وضع خطة إدارية أو إنتاجية أو تسويقية أو ما شابه ذلك، فإنه يحاول أن يتوقع ويستشرّف المستقبل مستعيناً على ذلك باستقرار الماضي البعيد والحاضر وتحليل المتغيرات الحاضرة التي تلعب دوراً رئيساً وملموساً وفي هذا يقول فايول : (إن التخطيط يعني التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل مع الاستعداد لهذا المستقبل) ، وسوء التخطيط وغياب التخطيط يجعل الأمور تسير في عشوائية وارتجالية مما يؤدي إلى سوء استغلال الأموال، وكذلك ضياع الجهود سدى .

وقد حصر رواد الإدارة فوائد عديدة تعود من تطبيق التخطيط السليم نلخصها فيما يأتي⁽⁹⁾:

تحديد الأهداف:

لابد من تحديد الهدف أو الأهداف؛ لأنها النهايات أو النتائج المطلوب تحقيقها، في المستقبل، كما أنه من الضروري توضيح هذه الأهداف للأفراد والمرؤوسين، الذين سوف يعملون على تحقيقها، ومما لا شك فيه أن الأهداف هي المرشد الذي يهدي المنظمة إلى الطريق المنشود وإلى وضع المعيار السليم لتقويم الأداء الوظيفي بما يؤدي إلى زيادة فعالية وكفاءة المنظمة والعاملين فيها.

التنبؤ بالمستقبل:

لإنمّا يخفيه الغيب والمستقبل لنا لا يعلمه إلا الله، ولكن دراسة العوامل والمتغيرات التكنولوجية والاقتصادية وإعداد خطة منظمة منطقية تساعد على درء الخطر المتوقع وتفاذي ما يحتويه المستقبل من مشكلات .

الترباط المنطقي للقرارات : إن بلورة الأهداف ووضوحها يؤدي إلى الترباط بين القرارات الصادرة من الرئيس إلى المرؤوسين وكذلك الترباط بين الأهداف الكلية الأساسية للمنظمة بصفة عامة .

التنسيق : يساعد التخطيط على تنسيق الجهود البشرية بحيث تصب جميع الأهداف الفرعية في الهدف الرئيسي للمنظمة، وبذلك تتضافر جميع الجهود وتتوحد في سبيل تحقيق الغاية .

الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة : يساعد التخطيط على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من عناصر الإنتاج (الموارد المالية، القوى البشرية، المواد الخام، الإدارة) بحيث نحصل منها على أكبر منفعة ممكنة بأقل تكلفة ممكنة

والرقابة المحكمة: يسهل التخطيط عملية الرقابة الداخلية والخارجية للمنظمة ويرفع من مستوى أدائها وكفاءتها وذلك لمتابعة تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً، كما يجعل من اليسير قياس النتائج وفقاً لتلك المعايير. **تقويم الأداء:** يساعد التخطيط على تقويم الأداء ويرفع من الكفاءة والفعالية الإدارية ويرشد المدير والقادة إلى القرارات الصائبة، وذلك لتحقيق الأهداف المنوطة بها .

تسهيل مهمة القائد: إن التخطيط يحدد أساليب العمل وتقسيمه والخطوات والإجراءات المطلوب اتباعها مما يجعل الموظفين يعرفون ما هو المطلوب والمتوقع منهم وطريقة إنجازه .

الرضا والارتياح النفسي للعاملين :

إن الخطة المحكمة والمدروسة ووضوح الأهداف يجعل الموظفين يؤدون واجباتهم بثقة حيث إنهم يسرون في خطة واضحة ومدروسة ومبرمجة لذلك يتبعون أفضل الطرق لتحقيقها ،مما يعطيهم شعوراً بالرضا والارتياح النفسي .

ثانياً: الرقابة:

تعريف الرقابة :

يمكن تعريف الرقابة بأنها عملية منتظمة يتأكد من خلالها المدراء من مدى تنفيذ الخطط وتحقيق الأهداف باستخدام طرق فعالة وذات كفاءة عالية لتحديد مقاييس للأداء لتحقيق الأهداف المخططة⁽¹⁰⁾. ويعرفها بعضهم بأنها تلك العملية التي تحاول التأكيد على أن النشاطات الفعلية تتلاءم مع النشاطات المرغوب فيها أو الأهداف التي سبق تحديدها. الرقابة تعمل على كشف الانحرافات وتصحيحها كما تزود المدير بتغذية راجعة تساعد في تحديد الأهداف المستقبلية ووضع المعايير أو المقاييس اللازمة⁽¹¹⁾. ويمكن القول أن الرقابة هي عملية التأكد من أن ما تم التخطيط له هو ما تم تنفيذه وكشف الانحرافات وتصحيحها إن وجدت للوصول إلى الأهداف المحددة مسبقاً ، وبهذا التعريف يمكن استنتاج الآتي:

- لا بد من وجود هدف مخطط له .
- أن يكون هناك أداءً مخططاً له .
- أن هناك أداءً سيتحقق عند التنفيذ .
- سيتم تقييم الأداءين .
- سيتم كشف الانحرافات .
- سيتم تصحيح الانحراف بالسرعة المناسبة .
- التأكد من أن الهدف قد تحقق .

دور الرقابة:

تُعد الرقابة الوظيفة الرئيسية الرابعة للإدارة ومن خلالها يمكن تحقيق الأهداف والخطط الاقتصادية بالإضافة إلى وظائف الإدارة الأخرى وتعتبر التخطيط والرقابة وظيفتين متلازمتين تعتمد كل منهما على الأخرى ولذلك فإن الرقابة تلعب دوراً مهماً في مساعدة المدراء من خلال خمسة تحديات هي:

التغلب على المشكلات والمصاعب في حالات عدم التأكد :

إن الأشياء قد لا تتماشى عادة مع الخطط الموضوعية أو أهداف المؤسسة التي سيتم تنفيذها وتحقيقها مستقبلاً لأن هناك الكثير من العوامل البيئية التي قد تحدث تغييرات مستمرة، ومن هنا نشأت كلمة غموض أو حالات عدم التأكد مثل حالة الطلب على المنتج التكنولوجي، مدى وفرة المادة الخام، ولذلك ومن خلال تطور نظام رقابي فعال قد يمكن الإدارة من متابعة أنشطتها وتمنحها السرعة في كشف وتصحيح الانحرافات وتحقيق الأهداف .

كشف الأشياء غير المنتظمة:

أهمية الرقابة تتمثل في كشف الأشياء غير المنتظمة أو التي تتصف بالشذوذ والغير مرغوب فيها في المنشأة مثل عيوب المنتجات ، ارتفاع التكاليف، ارتفاع معدل دوران العمل، وبذلك فإن الكشف المبكر للأشياء الغير عادية في الغالب قد يوفر للمنشأة الوقت والمال والجهد ويحد من المشكلات أو المصاعب الصغيرة والتي قد تصبح أكثر تعقيداً لاحقاً.

تحديد الفرص:

وتتمثل أهمية الرقابة في التركيز أو الإشارة إلى المواقف أو العمليات التي تؤدي بصورة جيدة وغير متوقعة والتي من شأنها أن تنبه وتوجه الإدارة إلى فرص مستقبلية محتملة ، فشركة الاتصالات الفلسطينية على سبيل المثال كانت تعلم جيداً ومن خلال التقارير حجم الطلب الكبير على الهاتف الخليوي ساعدها في وضع استراتيجيات تجارية وتسويقية ناجحة لكل فروعها بل تعدته لتحديد طبيعة الأجهزة المرغوب شراؤها ومكان شرائها وحتى كيفية عرضه وكيفية إقناع العميل بحيازته.

إدارة المواقف الصعبة:

قد ينمو ويتسع حجم المنشأة أو ترتبط بمشاريع عمليات كبيرة ومعقدة وبالتالي لا بد من استخدام العملية الرقابية لتعزيز عملية التنسيق coordination ، كذلك فإن العمل في ظل القواعد الدولية غالباً ما يؤدي إلى زيادة درجة التعقيد أو الصعوبات التي تواجهها الإدارة مما يدعو إلى ضرورة وجود نظام رقابي جيد .

لا مركزية السلطة:

إن وجود نظام رقابي جيد يعزز ويشجع المدراء على اتخاذ قرارات بتفويض السلطات للمستويات الإدارية الدنيا وهذا يعني أن الرقابة تساعد الإدارة في تجاوز المحددات والقدرات الإنسانية ، كما أنها تساعد في عملية التنظيم من خلال الحصول على المصادر المادية والبشرية وتوجيهها نحو تحقيق الهدف⁽¹²⁾ .

أخيراً أقول : تتمثل أهمية الرقابة إلى حد كبير في أغراضها وأهدافها من خلال عملية التقييم والمتابعة وتصحيح الأداء، فالأنظمة الرقابية تزود الشركة بقوة التوجيه والتكامل والتحفيز وبذلك نستطيع القول أن الشركات التي تتمتع بإدارة جيدة هي تلك الشركات التي تمتلك أنظمة رقابية فعالة والتي من شأنها أن تعزز قدرتها على تنفيذ استراتيجياتها .

مستويات الرقابة:

إن مسئولية وظيفة التخطيط تختلف باختلاف المستويات الإدارية ولذلك فإن مسئولية وظيفة الرقابة تختلف باختلاف المستوى وبالتالي فإن هناك ثلاث مستويات رقابية تعمل على زيادة احتمالات تحقيق الخطط والسياسات والأهداف المحددة وهي⁽¹³⁾:

الرقابة الاستراتيجية :

وهذا النوع من الرقابة يتضمن مراقبة ومتابعة العوامل البيئية الأكثر تعقيداً والتي يمكنها التأثير وبصورة كبيرة على مدى تطبيق الخطط الاستراتيجية، كما ويتضمن تقييم جوهر أو فحوى الإجراءات التنظيمية الاستراتيجية المتخذة والتأكيد على تنفيذ الخطط الاستراتيجية كما خطط لها ، وتساهم الرقابة الاستراتيجية في وضع خطط رقابية تكتيكية وتشغيلية ، والجدير ذكره أن الرقابة الاستراتيجية تتم وبصورة أساسية من خلال مدراء الإدارة العليا Top-Level Managers الذين يتمتعون بالخبرة و بالنظرة الشمولية لكل أنشطة وأقسام المنشأة المختلفة .

الرقابة التكتيكية:

وهي نوع من أنواع الرقابة التي تقوم بها الإدارة الوسطى Middle Management والتي تركز على تقييم عملية التنفيذ للخطط التكتيكية ، متابعة النتائج الدورية المرافقة لعملية التنفيذ ، متابعة مدى التقدم ومدى تحقيق الأقسام لأهدافها وبرامجها وموازنتها ومتابعة التقارير الأسبوعية والشهرية للخطط ، ويمكن القول: إن الرقابة التكتيكية يمكنها المشاركة مع الرقابة الاستراتيجية من خلال تقديم المعلومات المتعلقة بالقضايا الاستراتيجية .

الرقابة التشغيلية:

وهذا النوع من الرقابة يقوم به مديري المستويات الإدارية الدنيا Low-Level Managers من خلال الإشراف على تنفيذ الخطط التشغيلية ، متابعة النتائج اليومية للأنشطة، اتخاذ الإجراءات الصحيحة عند الطلب، إعداد الجداول، الموازنات ، القواعد ، ومخرجات محددة عادة ما تكون مخصصة للأفراد .
والرقابة التشغيلية تقدم تغذية راجعة عما يجري في المنشأة وعلى المدى القريب و للتعرف أيضاً على مدى تحقيق كل من الأهداف القصيرة وطويلة الأجل

ثالثاً: الأداء

مفهوم الأداء:

الأداء: عبارة عن إتيان الواجب في وقت هو ما يؤديه الإنسان على الوجه الذي أمر به كأداء المدرك للإمام⁽¹⁴⁾.

كذلك «هو من المصطلحات المتداولة في كثير من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويقال أدى أداء وأدى الدين بمعنى قضاة وأدى الشيء إذا أوصله الى أهله»⁽¹⁵⁾
إن الأداء يتمثل في القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائها من الموظف الكفاء المدرب⁽¹⁶⁾. ومستوى الأداء هو معدل الإنتاج الذي يجب أن يحققه الموظف من الناحيتين الكمية والكيفية. ويرى عبدالمحسن أن الأداء يقصد به المخرجات وتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسات لتحقيقها⁽¹⁷⁾.

الأداء المؤسسي هو قدرة المنظمة على استخدام مواردها بكفاءة وإنتاج مخرجات متنوعة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها وهو المنظومة المتكاملة لإنتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلهم عناصر بيئتها الداخلية والخارجية⁽¹⁸⁾

وكلا التعريفين اتفقا في أن الأداء المؤسسي يعبر عن مدى قدرة المنظمة في التفاعل مع بيئتها الداخلية والخارجية، وذلك فيما يتعلق بحصولها على مواردها المختلفة وكفاءة عملياتها الداخلية، وإنتاج منتجات مطلوبة من قبل المجتمع، والأداء بهذا المفهوم يتضمن ثلاثة أبعاد هي أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة، وأداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمؤسسة، وأداء المؤسسة في إطار البيئة التي تعمل بها⁽¹⁹⁾.

من أهم مفاهيم العصر الحالي أن المنافسة القوية، والإبداع لا ينتجان من استخدام الآلات والأجهزة الحديثة والمتقدمة ومحاولة تقليل النفقات فحسب، وإنما باستخدام أهم مصدر على الإطلاق هو الأشخاص الموظفون، العاملون، أو صبح يحكم على نجاح أي مؤسسة بمدى اهتمامها بقدرات موظفيها وكفاءاتهم وحسن أدائهم لأعمالهم، وكيفية استثمار رأس المال البشري حيث يشكل العنصر البشري أهم مورد من موارد أية مؤسسة سواء كانت خاصة أم حكومية، كبيرة أم صغيرة، إنتاجية أم خدمية، حيث تتوقف كفاءة وفعالية المؤسسة على كفاءة هذا المورد، وبالتالي تحرص إدارة أية مؤسسة على استثمار هذا المورد والاستفادة منها الاستفادة المثلى⁽²⁰⁾.

وترتبط كفاءة الأداء في المنظمات باستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية المتوفرة في المنظمة وذلك عن طريق استخدام الأساليب المناسبة لتحقيق أهداف المنظمة وبالتالي فهي مبنية على أهداف واضحة وموضوعية قابلة للتنفيذ لتحقيق أفضل مستوى للأداء، أو وضع أن نوعية القيادة الإدارية والهيكل التنظيمي في المؤسسة لها أثر كبير في تطبيق اللامركزية، وأن المشاركة الشعبية لها أثر أيضا في تطبيق مبدأ المركزية⁽²¹⁾.

أهمية عملية الأداء:

تستهدف العملية إلى ثلاثة غايات وهي مستوى كل من المنظمة، المدير، الفرد العامل التنفيذي⁽²²⁾:

الغاية الأولى: أهميتها على مستوى المنظمة:

إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي العاملين تجاه المنظمة. رفع مستوى العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور. تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن أن تستخدم كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات.

مساعدة المنظمة على وضع معدلات أداء معيارية دقيقة.

الغاية الثانية: أهميتها على مستوى المديرين:

دفع المديرين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم. دفع المديرين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات.

الغاية الثالثة: أهميتها على مستوى العاملين:

تجعل العامل أكثر شعور بالمسئولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبأن جميع جهوده المبذولة تأخذ بالحسبان من قبل المنظمة.

دفع العامل للعمل باجتهد وجدية وإخلاص يتربح فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً ومادياً.

عناصر الأداء:

تهتم الإدارة في المؤسسات برفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين مستوى الأداء، فهي «المحرك الديناميكي للعملية الإنتاجية، بمعنى أنها مصدر الطاقة التي تسيطر على الأداء لمختلف العناصر المنتجة» من جهة أخرى، مازالت الكفاءة الإنتاجية تتوقف على الطريقة التي يؤدي بها الأفراد أعمالهم، إذ أن هؤلاء باستخدامهم للآلات أو بتنفيذه لمراحل الإنتاج يمكنهم أن يؤثروا على كفاءة التجهيزات ، وبالتالي على الإنتاجية التي أصبح تحسينها يعتمد بشكل أساسي على زيادة القدرة على العمل، وكذا الرغبة فيه ،ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتعلق بالأداء الجيد داخل المؤسسة، مكونات الداهي⁽²³⁾:

القدرة على العمل:

هي العنصر الأول من عناصر الأداء، وتكتسب المقدرة على العمل بالتعليم والخبرة العملية، كما أن حسن الاستفادة من مؤهلات العنصر البشري ومهاراته وقدراته التي يتمتع بها، تمكن من الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأعلى فعالية وأقصى كفاءة ممكنة، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال:

حسن اختيار العاملين: تتضمن عملية اختيار العاملين المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة، من حيث مؤهلاتهم ومهاراتهم، وكذا فعاليتهم وكفاءتهم في الأداء، المناسب، فعلى إدارة الموارد البشرية أن تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة ثم انتقاء أفضل لهم وأصلحهم للعمل.

التدريب والتكوين: في الحديث عن مردودية التدريب يقال "أنه لن يكون التدريب مجدياً، إلا إذا كان ذا مردودها بالنسبة للعامل والمؤسسة ."

تعدّ وظيفة التدريب إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة الفعالية، كما أنها مكملّة لوظيفة الاختيار والتعيين، لأن هذه البرامج تساعد على تطوير وزيادة مهارات العاملين وتحسين قدراتهم على أداء الأعمال، بالإضافة، فإنه وكما أن أهداف استراتيجية تكوين الموارد البشرية هي الحصول على قوة العمل التي تتوفر فيها المواصفات الصحيحة من خصائص شخصية ومهارات ومعارف، فضلاً عن امتلاك القدرة على التقدم الوظيفي والتطور المستقبلي في المهارات والمعارف» كما أن هذه الاستراتيجية تركز على أهمية الموارد البشرية في بناء وتنمية وتفعيل القدرة التنافسية للمؤسسة.

الرغبة في العمل:

العنصر الثاني في الأداء هو توفر الرغبة في العمل لدى الفرد شاغل الوظيفة، والإدارة بدأت تعترف بأهمية هذا الموضوع، فأصبح التعرف على محددات

دوافع العمل كوسيلة للتأثير على تلك الرغبة أمراً ضرورياً لرفع الكفاءة.

هذا، وتتأثر رغبة الفرد في العمل بمجموعة من العوامل، تلخص فيما يلي⁽²⁴⁾:

بيئة العمل الداخلية والخارجية : تشكل جزءاً كبيراً من السلوك البشري، فظروف العمل داخل

المؤسسة يمكن أن تسهم في تخفيض مستوى الأداء، كذلك المتعلقة بانعدام التهوية والتدفئة، أو عدم التحكم في الضوضاء، وغيرها، أما المحيط الخارجي فتشكله تلك المؤثرات الاجتماعية التي تحدد كفاءة الأفراد الإنتاجية، ومنها التنظيمات غير الرسمية لجماعات العمال، التي يمكن أن تقلص من رغبة الفرد في العمل، كما يمكن أن توجه العاملين نحو أفضل سبل الأداء ومساعدتهم على تجنب الأخطاء والسلبيات.

حاجات الأفراد: العنصر الثاني المؤثر في كفاءة الفرد الإنتاجية، هو ما يرغب الفرد في تحقيقه من حاجات ورغبات، فتتأثر طرق تفكيره وأنماط سلوكه، حتى يصنع لنفسه مركزا ومستقبلا.

التحفيز: يتمثل في وضع تسهيلات وتشجيعات معينة تهدف إلى تحريك الفرد العامل وتدفعه إلى تحقيق غرض أو نشاط محدد، وقد يكون ماديا متمثلا في الرواتب والعلاوات، أو معنويا، مثل الاعتراف والتقدير والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتترك الحوافز آثارا إيجابية إذا حققت الهدف المرغوب من ورائها.

الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين والإداريين بالهيئة العامة للمياه وعلى وجه الخصوص العاملين الذين تربطهم صلة بموضوع الدراسة من الإدارات العليا والوسطى والتنفيذية.

عينة الدراسة:

كما تم اختيار مفردات عينة البحث من مجتمع الدراسة الموضح في الفقرة السابقة عن طريق العينة العشوائية. حيث تم توزيع (100) استبيان وتم استرجاع عدد (94) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (94) %.

الأسلوب الإحصائي المستخدم:

اختبار الثبات واعتمدت الدراسة على - معادلة ألفا-كرونباخ.

أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال:

التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة ؛ وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة ، وعلى عبارات فروض الدراسة.

الوسط الحسابي الموزون: تم اعتماد هذا الأسلوب الإحصائي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية ، وهو أكثر عمومية من الوسط الحسابي ، حيث أن الوسط الحسابي الاعتيادي يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى كافة المفردات بنفس الأهمية (الوزن).

اختبارات صدق محتوى المقياس الظاهري :

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية

العبارات من حيث الصياغة والوضوح والتي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى حيث قام الباحثة بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين بمجال الدراسة ومن مختلف المواقع الوظيفية والتخصصات العلمية لتحليل مضامين عبارات المقياس لتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس ثم قبول وتعديل بعض العبارات، وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين تم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، فيما أشار العدد الآخر من المحكمين أن الاستبيان بشكله الحالي مستوفياً لشروط الدراسة.

الثبات والصدق الذاتي:

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس ذات النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة، ويعني الثبات أيضاً أنه إذا ما طبق اختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصد درجات كل منهم، ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها يكون الاختبار ثابتاً تماماً. كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار. أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، وبحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات. وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، وتم إيجاد معامل ألفا- كرونباخ. لكل المحاور التي يتضمنها هذا الاستبيان، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء:

جدول رقم (1) الثبات والصدق

الصدق	الثبات	الفرضيات
816.	666.	الفرضية الأولى
923.	853.	الفرضية الثانية

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2020م.

يتضح من الجدول أعلاه أن الثبات (معامل ألفا كرونباخ) عبارات الفرضية الأولى بلغ 0.666 أي 66%، والعبارات الفرضية الثانية فقد بلغ 0.853 أي 85 %، وهذا يعني أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة، والصدق عبارات الفرضية الأولى 0.816 أي 81 %، والعبارات الفرضية الثانية 0.923 أي 92%، وهذا يعني صلاحية الاستبيان لقياس.

تحليل البيانات الشخصية:

تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي هذا الجزء على العمر، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.

جدول رقم (2) تحليل البيانات الشخصية

المتغير	التكرار	النسبة
1/ العمر		
أقل من 30 سنة	7	7.4 %
35 وأقل من 35 سنة	30	31.9 %
35 وأقل من 40 سنة	19	20.2 %
40 سنة فأكثر	38	40.4 %
المجموع	94	100 %
2/ التخصص العلمي		
تأمين	34	36.2 %
محاسبة	11	11.7 %
دراسات مالية ومصرفية	8	8.5 %
إدارة أعمال	14	14.9 %
اقتصاد	8	8.5 %
أخرى	19	20.2 %
المجموع	94	100 %
3/ المؤهل العلمي		
دبلوم	6	8 %
ماجستير	6	8 %
بكالوريوس	52	53.2 %
دبلوم عالي	10	10.6 %
شهادة سودانية	20	20.2 %
المجموع	94	100 %
4/ المسمى الوظيفي		
محاسب	8	8.5 %
موظف نظم	12	12.8 %
مراجع داخلي	3	3.2 %
مدير قسم	12	12.8 %
أخرى	59	62.8 %
المجموع	94	100 %

المتغير	التكرار	النسبة
5/ سنوات الخبرة		
أقل من 5 سنوات	4	4.3 %
5 وأقل من 10 سنة	24	25.5 %
10 وأقل من 15 سنة	22	23.4 %
15 وأقل من 20 سنة	17	18.1 %
20 سنة فأكثر	27	28.7 %

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2020م

1. يتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة من الفئة العمرية (30 وأقل من 35 سنة) حيث بلغ عددهم 38 أي بنسبة 40.4 %، ويليهم الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) حيث بلغ عددهم 30 بنسبة 31.9 %، أما الفئة العمرية (35 وأقل من 40 سنة) فبلغ عددهم 19 أي نسبتهم 20.2 %، بينما الفئة العمرية (40 سنة فأكثر) فقد بلغ عددهم 7 أي بنسبة 7.4% من أفراد العينة الكلية.
 2. يتضح من الجدول رقم (6) أن أغلب أفراد العينة من حملة البكالوريوس حيث بلغ عددهم 52 أي بنسبة 53.2 %، ويليهم حملة الشهادة السودانية بلغ عددهم 20 بنسبة 20.2 %، أما حملة الدبلوم فبلغ عددهم 6 أي نسبتهم 8 %، بينما حملة الدبلوم العالي فبلغ عددهم 7 أي بنسبة 10.6 %، أما الذين ماجستير فبلغ عددهم 6 أي بنسبة 8 %.
 3. يوضح الجدول أن أغلب أفراد العينة تخصصاتهم تأمين حيث كان عددهم 34 أي بنسبة 36.2 %، ويليهم التخصصات الأخرى فقد بلغ عددهم 19 أي بنسبة 20.2 %، أما الذين تخصصهم إدارة أعمال فبلغ عددهم 14 أي بنسبة 14.9 %، أما تخصص المحاسبة فقد بلغ عددهم 11 أي بنسبة 11.7 %، بينما تخصص دراسات مصرفية ومالية والاقتصاد فبلغ عددهم 8 أي بنسبة 8.5 % من أفراد العينة الكلية.
 4. يتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة لديهم وظائف أخرى حيث بلغ عددهم 59 أي بنسبة 62.8 %، ويليهم الذين يشغلون وظيفة مدير قسم وموظف نظم حيث كان عددهم 12 ونسبتهم 12.8 %، بينما وظيفة محاسب فبلغ عددهم 8 أي نسبتهم 8.5 %، بينما وظيفة مراجع داخلي فبلغ عددهم 3 أي نسبتهم 3.2 % من أفراد العينة الكلية.
- نلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد العينة خبرتهم (أقل من 5 سنوات) حيث كان عددهم 27 وبلغت نسبتهم 28.7 %، ويليهم الذين سنوات خبرتهم (5 وأقل من 10 سنة) حيث كان عددهم 24 بنسبة 25.5 %، بينما الذين سنوات خبرتهم (10 وأقل من 15 سنة) بلغ عددهم 22 أي بنسبة 23.4 %، أما الذين سنوات خبرتهم (15 وأقل من 20 سنة) فقد بلغ عددهم 17 أي بنسبة 18.1 %، بينما الذين سنوات خبرتهم (20 سنة فأكثر) بلغ عددهم 4 أي بنسبة 4.3 % من أفراد العينة الكلية.

تحليل البيانات الأساسية:

الفرضية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط ورفع كفاءة الأداء
جدول (3) التوزيع التكراري والنسبة المئوية عبارات الفرضية الأولى

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
التخطيط يساهم في سير العمل بدقة نحو تحقيق الأهداف.	21	22.3	64	68.1	6	6.4	1	1.1	2.1
يساهم التخطيط في سرعة اكتشاف الأخطاء والانحرافات في الأداء.	27	28.7	39	41.5	10	10.6	15	16	3.2
التخطيط يمد العاملين بنوع من التغذية العكسية لنتائج أعمالهم لتفادي السلبيات وتعزيز الإيجابيات.	38	40.4	46	48.9	7	7.4	2	2.1	1.1
يعمل التخطيط على منع تكرار وقوع الأخطاء والانحرافات.	30	31.9	53	56.4	10	10.6	1	1.1	0
يتم تقييم أداء العاملين بموضوعية وواقعية وفقاً للخطط الموضوعة.	55	58.5	25	26.6	9	9.6	5	5.3	0

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2020م

من خلال بيانات الجدول (3) يتضح الآتي:

أن غالبية أفراد العينة يوافقون علي العبارة الأولى حيث بلغت نسبتهم (68.1)%, بينما الموافقين بشدة بلغت نسبتهم (22.3)%, أما أفراد العينة المحايدون فبلغت نسبتهم (6.4)%, بينما الذين لا يوافقون بشدة فبلغت نسبتهم (2.1)%, بينما الذين لا يوافقون فبلغت نسبتهم (1.1)%.
أن غالبية أفراد العينة يوافقون علي العبارة الثانية حيث بلغت نسبتهم (41.5)%, بينما الموافقين بشدة بلغت نسبتهم (28.7)%, أما الذين لا يوافقون فبلغت نسبتهم (16)%, أما أفراد العينة المحايدون فبلغت نسبتهم (10.6)%, بينما أفراد العينة الذين لا يوافقون بشدة فبلغت نسبتهم (3.2)%.
أن غالبية أفراد العينة يوافقون علي العبارة الثالثة حيث بلغت نسبتهم (48.9)%, بينما الموافقين بشدة من أفراد العينة بلغت نسبتهم (40.4)%, أما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (7.4)%,

بينما أفراد العينة الذين لا يوافقون فبلغت نسبتهم (2.1)%, بينما الذين لا يوافقون بشدة فبلغت نسبتهم (1.1)%.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الرابعة حيث بلغت نسبتهم (56.4)%, بينما الموافقين بشدة بلغت نسبتهم (31.9)%, بينما أفراد العينة المحايدون فبلغت نسبتهم (10.6)%, بينما الذين لا يوافقون فبلغت نسبتهم (1.1)%.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على العبارة الخامسة حيث بلغت نسبتهم (58.5)%, بينما الموافقين بلغت نسبتهم (26.6)%, أما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (9.6)%, أما الذين لا يوافقون بلغت نسبتهم (5.3)%.

جدول رقم (4) المتوسط المرجح ومربع كاي للفرضية الأولى

العبارات	المتوسط المرجح	مربع كاي	درجة الحرية	مستوي الدلالة
التخطيط يساهم في سير العمل بدقة نحو تحقيق الأهداف.	4	1.49	4	000.
يساهم التخطيط في سرعة إكتشاف الأخطاء والانحرافات في الأداء.	3.7	43.4	4	000.
التخطيط يمد العاملين بنوع من التغذية العكسية لنتائج أعمالهم لتفادي السلبيات وتعزيز الإيجابيات.	4.2	98.2	4	000.
يعمل التخطيط على منع تكرار وقوع الأخطاء والانحرافات.	4.1	68.1	3	000.
يتم تقييم أداء العاملين بموضوعية وواقعية وفقاً للخطط الموضوعة.	4.3	65.8	3	000.

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2020م

ويمكن تفسير نتائج الجدول رقم (4) كالآتي: أن المتوسط المرجح لجميع عبارات الفرضية الأولى أقل من (4.2) وأقل من (3.2) مما يدل على أن أفراد العينة يوافقون على العبارات، بينما العبارات التي متوسطها (4.34.2-) فهي تدل على أن أفراد العينة موافقون بشدة، ويتضح أن قيم مربع كاي المحسوبة (1.49، 43.4، 98.2، 68.1، 65.8، 79.5، 1.16، 1.14، 86.1، 73.9) بدرجات حرية (3-4) ومستوي معنوية (0.000) لجميع العبارات وعند مقارنة مستوى المعنوية المستوى المسموح به (0.05) نجد أن مستوى المعنوية في العبارات تقل عن المستوى المسموح به مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات الفرضية. مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الأولى قد تحققت

الجدول (5) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس الفرضية الأولى.

معاملات الانحدار	اختبار (t)	(لقيمة الاحتماليةSig)	التفسير
$\hat{B}_0$	2.084	6.978	معنوية
$\hat{B}_1$	0.517	7.513	معنوية
معامل الارتباط (R)	0.648		
معامل التحديد (R ²)	0.420		
أختبار (F)	556.447		النموذج معنوي
y= 2.084 +0.517x			

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح للباحثة من الجدول (4) قد أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط قوي بين التخطيط كمتغير مستقل وكفاءة الأداء كمتغير تابع، حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط (0.648)، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.420) (R^2)، هذه القيمة تدل على أن التخطيط الإداري كمتغير مستقل يؤثر ب (42%) على الاداء كمتغير تابع، ونموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) (556.447) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000)، ومتوسط أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين 6.535، (6) مرة: وتعني أن التخطيط يؤدي الى زيادة في كفاءة الأداء. مما تقدم استنتجت الباحثة أن فرضية الدراسة الأولى والتي نصت على: «توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط ورفع كفاءة الأداء» قد تحققت.

الفرضية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية ورفع كفاءة الأداء

جدول (6) التوزيع التكراري والنسبة المئوية عبارات الفرضية الثانية

العبارات		أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
		ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية بين المديرين والعاملين لمناقشة ومעوقات الأداء والعمل على حلها.		26	27.7	48	51.1	8	8.5	11	11.7	1	1.1
تمارس الرقابة من خلال سجلات الحضور والانصراف والزيارات المفاجئة لمواقع العمل.		17	18.1	56	59.6	10	10.6	10	10.6	1	1.1

العبارات		أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
		ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
تنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين.		49	52.1	34	36.2	5	5.3	5	5.3	1	1.1
فحص شكاوى وتظلمات العاملين عن أسلوب تقويم الأداء		52	55.3	35	37.2	5	5.3	2	2.1	0	0
تمارس الرقابة من خلال لجان التحقيق والمحاسبة.		18	19.1	54	57.4	13	13.8	4	4.3	5	5.3

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2020م

من خلال الجدول (6) يتضح الآتي:

1. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى حيث بلغت نسبتهم (51.1)%, أما أفراد العينة الموافقين بشدة فقد بلغت نسبتهم (27.7)%, بينما أفراد العينة الذين لا يوافقون فبلغت نسبتهم (11.7)%, بينما المحايدون فبلغت نسبتهم (8.5)%, أما الذين لا يوافقون بشدة فبلغت نسبتهم (1.1)%.
2. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثانية حيث بلغت نسبتهم (59.6)%, بينما الموافقين بشدة فبلغت نسبتهم (18.1)%, أما أفراد العينة المحايدون والذين لا يوافقون فقد بلغت نسبتهم (10.6)%, أما الذين لا يوافقون بشدة فبلغت نسبتهم (1.1)%.
3. أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على العبارة الثالثة حيث بلغت نسبتهم (52.1)%, بينما الموافقين بلغت نسبتهم (36.2)%, إما أفراد العينة المحايدون والذين لا يوافقون فبلغت نسبتهم (5.3)%, بينما الذين لا يوافقون بشدة فقد بلغت نسبتهم (1.1)%.
4. أن غالبية أفراد العينة يوافقون بشدة على العبارة الرابعة حيث بلغت نسبتهم (55.3)%, بينما الموافقين بلغت نسبتهم (37.2)%, أما أفراد العينة المحايدون فقد بلغت نسبتهم (5.3)%, بينما أفراد العينة الذين لا يوافقون فقد بلغت نسبتهم (2.1)%.
5. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة حيث بلغت نسبتهم (57.4)%, بينما الموافقين بشدة فقد بلغت نسبتهم (19.1)%, أما المحايدون فبلغت نسبتهم (13.8)%, أما أفراد العينة الذين لا يوافقون بشدة فقد بلغت نسبتهم (5.3)%, بينما الذين لا يوافقون فبلغت نسبتهم (4.3)%.

جدول رقم (7) المتوسط المرجح ومربع كاي الفرضية الثانية

العبارات	المتوسط المرجح	مربع كاي	درجة الحرية	مستوي الدلالة
عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية بين المديرين والعاملين لمناقشة ومعوقات الأداء والعمل على حلها.	4.3	97.9	4	000.
تمارس الرقابة من خلال سجلات الحضور والانصراف والزيارات المفاجئة لمواقع العمل.	4.4	74.4	3	000.
تنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين.	3.8	89.5	4	000.
فحص شكاوى وتظلمات العاملين عن أسلوب تقويم الأداء	4	64.4	4	000.
تمارس الرقابة من خلال لجان التحقيق والمحاسبة.	4.1	1.36	4	000.

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2020م

ويمكن تفسير نتائج الجدول رقم (7) كالآتي:

أن المتوسط المرجح لجميع عبارات الفرضية الثانية أصغر (4.2) وأكبر من (3.2) مما يدل على أن أفراد العينة يوافقون على العبارات، بينما العبارات التي متوسطها (-4.4 4.3) فهي تدل على أن أفراد العينة موافقون بشدة، ويتضح أيضاً أن قيم مربع كاي المحسوبة (74.4، 98.8، 97.9، 74.4، 89.5، 64.4، 1.36، 1.19، 58.8، 83.3) بدرجات حرية (3-4) وبمستوي معنوية (0.000) لجميع العبارات وعند مقارنة مستوى المعنوية المستوي المسموح به (0.05) نجد أن مستوى المعنوية في العبارات تقل عن المستوى المسموح به مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات الفرضية مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية قد تحققت.

الجدول (8) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس الفرضية الثانية.

معاملات الانحدار	اختبار (t)	(القيمة الاحتمالية Sig)	التفسير
$\hat{B}_0$	1.463	5.797	معنوية
$\hat{B}_1$	0.678	11.644	معنوية
معامل الارتباط (R)	0.797		
معامل التحديد (R^2)	0.635		
اختيار (F)	135.573		النموذج معنوي
$y = 1.463 + 0.678x$			

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح للباحثة من الجدول (8) قد أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط قوي بين الرقابة الادارية كمتغير مستقل وكفاءة الأداء كمتغير تابع، حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط (0.797)، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.635)، هذه القيمة تدل على أن الإبداع كمتغير مستقل تؤثر ب (63%) على كفاءة الأداء كمتغير تابع، ونموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) (135.573) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000)، ومتوسط أثر الرقابة الادارية على اداء العاملين 5.797، مرة: (5) وتعني أن أثر الرقابة الإدارية تؤدي الى زيادة كفاءة الأداء. مما تقدم يستنتج الباحث أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على: «توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الادارية ورفع كفاءة الاداء» قد تحققت.

خاتمة:

ناقشت الدراسة مسألة التخطيط والرقابة الإدارية ودورهما في رفع وتحسين الأداء الإداري ، بالتطبيق على الهيئة العامة للمياه ؛ذلك لأهمية التخطيط والرقابة في المؤسسات بشكل عام ، ومن خلال الدراسات السابقة وجد الباحث أن تلك الدراسات اعتمدت التقويم من منظور هندسي - تقني - أما ما تناول من الناحية الادارية منها ، يكاد يكون نادراً، فإن الإضافات المتوقعة من هذه الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة تكمن فيما يلي :تميز هذه الدراسة بتناول بعدين من أبعاد مقياس الأداء هما : البعد الداخلي الذي تقوم به الهيئة العامة للمياه في المركز في الخرطوم ، الذي يقيس مدى مساهمة الهيئة العامة للمياه، في تحقيق التخطيط والأهداف الاستراتيجية المرسومة. البعد الخارجي: الرقابة الإدارية على محطات المياه في الولايات وأثرها في إمداد المياه للريف.

هذا وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج ، أهمها :

إن الرقابة ضرورية ومهمة للتأكد من أن العمل يسير بدقة نحو تحقيق الأهداف في الهيئة كما تساهم في سرعة إكتشاف الأخطاء والانحرافات.

النظام الرقابي في الهيئة يساهم في تحقيق كفاءة الأداء من خلال التأكد من الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية والمادية.

إهتمام النظام الرقابي في الهيئة بمراقبة تنفيذ بنود الميزانية ومراجعة عمليات الصرف.

قصور النظام الرقابي المتبع في الهيئة من حيث أسلوب تقويم أداء العاملين وفحص شكاوى وتظلمات العاملين المتضررين من أسلوب التقويم.

التخطيط يساهم في سير بدقة نحو تحقيق الأهداف.

أسهم التخطيط في سرعة إكتشاف الأخطاء و انحرافات في الأداء.

إن التخطيط يمد العاملين بنوع من التغذية العكسية لنتائج أعمالهم لتفادي السلبيات وتعزيز الإيجابيات.

ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بالتوصيات التالية:

ضرورة زيادة اهتمام المسؤولين بوظيفة الرقابة باعتبارها ضرورية ومهمة للتأكد من أن العمل يسير بدقة تحقيق الأهداف الموضوعة.

- ضرورة الاهتمام بشكاوى العاملين من أسلوب تقويم الأداء.
- العمل على إيجاد معايير موضوعية لقياس جودة الأداء وتقويم أداء العاملين على أساس الجدارة وما يتم تحديده من معايير.
- دعم وتطوير الأساليب الرقابية وأدواتها بما يتفق مع المتغيرات في مجال التفتيش والمراقبة مما يسهم في تحقيق كفاءة الأداء.
- الحرص على التخطيط حتي يمد العاملين بنوع من التغذية العكسية لنتائج أعمالهم لتفاديا للسلبيات وتعزيز الإيجابيات.
- ضرورة أن يعمل التخطيط على منع تكرار وقوع الأخطاء والانحرافات.
 - ضرورة أن يتم تقييم أداء العاملين بموضوعية وواقعية ، وفقاً للخطة الموضوعة.

المصادر والمراجع:

- (1) إحسان محمد البدوي أحمد، دور الرقابة الإدارية في رفع كفاءة الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزيرة، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، 2017م.
- (2) أحمد رضا، معجم متن اللغة، (بيروت: دار مكتبة الحياة، المجلد الأول، 1958 م)
- (3) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، (الإسكندرية: دار الكتاب المصري، 1984 م)
- (4) أحمد محمد المصري، التخطيط والمراقبة الإدارية، (الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2004)
- (5) إياد علي الدجني، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة القدس، فلسطين، 2011م.
- (6) الجرجاني الحنفي، التعريفات، (بيروت: دار الجيل، 2000 م)
- (7) جعفر محمد نور، بعنوان أثر التخطيط في تطوير الأداء في منظمة منظمات العمل الطوعى (دراسة حالة منظمة نماء الخيرية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، 2011م
- (8) جميل توفيق، إدارة أعمال، (بيروت: دار النهضة العربية، 2006م)
- (9) رانيا رجب محمود، أثر التخطيط على كفاءة الأداء الإداري (دراسة حالة الموانئ البحرية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، 2011م
- (10) صلاح الشنواني، فن التنظيم الإداري في قطاع الأعمال، (القاهرة: دار المعارف، ط2، 2006م)
- (11) عبد الرحمن الصباح، مبادئ الرقابة الإدارية، (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2007م)
- (12) عبد العزيز جميل مخيمر، وآخرون، قياس الاداء المؤسسي للأجهزة الحكومية، جامعة الدول العربية، (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000)
- (13) عبد الغفار حنفي، عبد السلام قحف، التنظيم وإدارة الأعمال. (الاسكندرية: الدار الجامعية، ط3، 2012)
- (14) عبدالمحسن محمد توفيق. تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2000 م)
- (15) عثمان غنيم، التخطيط أسس ومبادئ علمية. (عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، (دت)
- (16) عدون ناصر دادي، بن عنكون، الإدارة والتخطيط الإستراتيجي، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001 م)
- (17) على سالم محمد مستور، دور الرقابة الإدارية على أداء المؤسسات دراسة حالة (هيئة مياه المدن بمدينة النهود)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، 2011م

- (18) محمد العثمان، تفويض السلطة وأثره على كفاءة الاداء، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2003
- (19) محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير، أساسيات، وظائف تقنيات (الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، ط2، 2005)
- (20) مصطفى شاويش، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار الشروق، 2005)
- (21) وصفي عبد الكريم الكساسبة، تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال التكنولوجيا المعلومات، (عمان: دار اليازوري للنشر، 2011م)

المصادر والمراجع:

- (1) أياد على الدجني ، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي ، رسالة دكتوراه منشورة ، جامعة القدس ، فلسطين ، 2011م.
- (2) على سالم محمد مستور، دور الرقابة الادارية على أداء المؤسسات دراسة حالة (هيئه مياه المدن بمدينة النهود) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين، 2011م
- (3) رانية رجب محمود، أثر التخطيط على كفاءة الاداء الإداري (دراسة حالة الموانئ البحرية) ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين، 2011م
- (4) جعفر محمد نور، لعنوان اثر التخطيط في تطوير الاداء في منظمة منظمات العمل الطوعى (دراسة حالة منظمة نما الخيرية)، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين، 2011م
- (5) إحسان محمد البدوي أحمد، دور الرقابة الإدارية في رفع كفاءة الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزيرة ، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، 2017م.
- (6) عثمان غنيم، التخطيط أسس ومبادئ علمية. (عمان: دارالصفاء للنشر والتوزيع،) دت ص. 32.
- (7) عبدالغفارحنفي، عبدالسلام قحف، التنظيم وإدارة الأعمال. (الاسكندرية: الدارالجامعية، ط3، 2012)، ص222
- (8) محمدرقيقا الطيب، مدخل للتسيير، أساسيات، وظائف وتقنيات (الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، ط2، 2005)، ص 19
- (9) عدون ناصر دادي، بن عنكون، الإدارة والتخطيط الإستراتيجي، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001م)، ص 8.
- (10) عبد الرحمن الصباح ، مبادئ الرقابة الإدارية ، (عمان : دار الزهران للنشر والتوزيع، 2007م)، ص 107.
- (11) جميل توفيق، إدارة أعمال ، (بيروت : دار النهضة العربية، 2006م)، ص 418
- (12) عبد الرحمن الصباح ، مرجع سابق، ص 109
- (13) صلاح الشنواني ، فن التنظيم الإداري في قطاع الأعمال ، (القاهرة: دار المعارف، ط2 ، 2006م)، ص 195
- (14) الجرجاني الحنفي، التعريفات ، (بيروت: دارالجيل، 2000 م)، ص 50 .
- (15) أحمد رضا، معجم متن اللغة، (بيروت: دارمكتبة الحياة، المجلد الأول، 1958 م) ص 155 .
- (16) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، (الإسكندرية : دارالكتاب المصري، 1984 م) ، ص 2-3.
- (17) عبدالمحسن محمد توفيق . تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد ، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2000م)، ص3.
- (18) عبد العزيز جميل مخيمر، وآخرون، قياس الاداء المؤسسي للاجهزة الحكومية، جامعة الدول العربية، (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2000)، ص 20
- (19) وصفي عبد الكريم الكساسة، تحسين فاعلية الاداء المؤسسي من خلال التكنولوجيا المعلومات، (عمان: دار اليازوري للنشر، 2011م)، ص 65

- (20) مصطفى شاويش، ادارة الموارد البشرية، (عمان: دار الشروق، 2005)، ص 25
- (21) محمد العثمان، تفويض السلطة واثره علي كفاية الاداء، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف للعلوم الامنية، 2003، ص 34
- (22) حاكم محسن الربيعي، مرجع سبق ذكره ، ص 74
- (23) أحمد محمد المصري، التخطيط والمراقبة الإدارية، (الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2004)، ص 117.
- (24) المرجع السابق نفسه، ص 117.

تأثير نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي بالتطبيق على الجامعات اليمنية الخاصة

باحث - اليمن

د. إبراهيم إسماعيل الناشري

مستخلص:

تُعَدُّ نظم المعلومات من أبرز التطبيقات الإدارية المرتبطة بثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة، التي تجد بعض الجامعات مشاكل في تطبيقها ، ولا سيما الجامعات اليمنية، ومن جهة أخرى يعدُّ الأداء الأكاديمي العصب الرئيس والحيوي في عمل الجامعات ؛ذلك أن كفاءة وفعالية الجامعات والعملية الأكاديمية تتوقف على كفاءة وفعالية وجودة نظم المعلومات، عليه سنحاول في هذه الدراسة مناقشة قضية : تأثير نظم المعلومات في تحسين الأداء الأكاديمي في الجامعات اليمنية الخاصة. تأتي أهمية الدراسة من أهمية المتغيرين كونهما أساسيين في نجاح أي جامعة وتحسين كفاءتها وفعاليتها، فنظم المعلومات تعد مدخل حديث، ظهر نتيجة التطورات التكنولوجية، التي تعد مواصفات نظم المعلومات ومتطلباتها مهمة وضرورية في أي جامعة، كما أن الأداء الأكاديمي وفعاليتها، يعد نظام قائم على تحسين المعلومات اللازمة لتحسين بيئة العمل داخل الجامعة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة ، وشمل مجتمع الدراسة جميع مستخدمي نظم المعلومات في الجامعات اليمنية الخاصة والبالغ عددها ست جامعات ، ولغرض البحث تم تصميم استبانة، وتم توزيعها على عينة عشوائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تم قياس مستوى نظم المعلومات والأداء الأكاديمي، وتوصل البحث إلى النتائج التالية: وجود أثر نظم المعلومات على الأداء الأكاديمي بالجامعات اليمنية الخاصة. مستوى توافر مواصفات نظم المعلومات كبير ،وكان البعد بين المعلومات و الملائمة للمعلومات مرتفعين؛ ويليه ما بعد التوقيت المناسب للمعلومات ، وكان في المرتبة الأخيرة الكمية الكافية للمعلومات ، في الجامعات اليمنية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، الأداء الأكاديمي.

Abstract:

Information systems are one of the most prominent administrative applications associated with the information revolution and modern technology, which some universities face problems in its application, especially Yemeni universities. From this standpoint, we pose the following main problem: What is the impact of

information systems on improving academic performance in Yemeni private universities?

The following sub-questions are derived from it: - What is the effect of (accuracy, appropriateness, appropriate timing, and sufficient quantity) of information on academic performance?

The Research aimed to Recognizing the impact of information systems on academic performance by applying to Yemeni private universities, and the research gained its importance from the importance of the two variables being essential to the success of any university. The academic performance and its effectiveness is a system based on improving the information necessary to improve the work environment within the university, and the researcher relied on the descriptive analytical approach to achieve the objectives of the research, and the study community included all users of information systems in the (6) private Yemeni universities, and for the purpose of research A questionnaire was designed and distributed to a random sample, and using the SPSS statistical program, the level of information systems and academic performance was measured, and the research reached the following results: There is an impact of information systems on academic performance in Yemeni private universities. The level of availability of information systems specifications is large, and the two dimensions of information accuracy and appropriateness of information are high. They are followed by the appropriate timing of information, and in the last rank was the sufficient quantity of information, in Yemeni private universities.

Keywords: Information Systems, Academic Performance.

مقدمة :

نتيجة للتغيرات والتطورات السريعة والانفجار المعرفي والتكنولوجي واجهت الجامعات اليوم الكثير من التعقيدات في أعمالها نتيجة لتبنيها الأساليب التقليدية لذا كان لابد عليها مواكبة هذه التغيرات والتطورات التكنولوجية في البيئة الخارجية من خلال تغيير أساليب عملها، فوجب عليها تبني أساليب وأنظمة حديثة ومفاهيم جديدة والتحول من الأنشطة العادية والتقليدية إلى نظم المعلومات، حتى تدخل حيز المنافسة وتحاول تطوير نفسها، ومن بين هذه الأساليب والنظم الحديثة والمتطورة تبني ما يسمى بـ

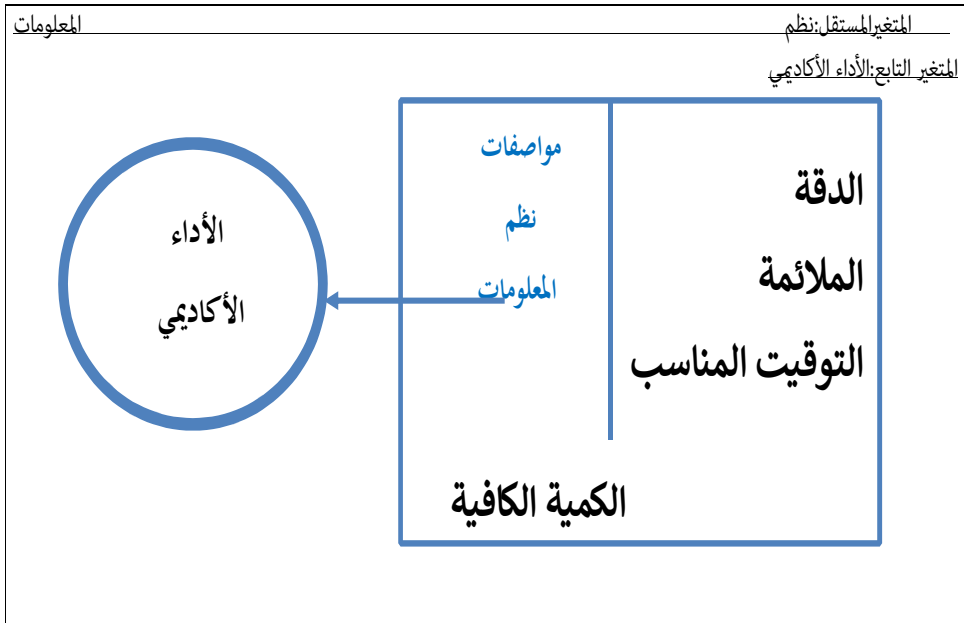
نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب باعتبارها مدخلاً حديثاً، يساعد في تطوير العمل الأكاديمي، وتقليل التكاليف ، واختصار الجهد والسرعة في تنفيذ الأعمال ، كما أنها تساعد في تحقيق أهداف الجامعات بصفة عامة والعاملين فيها ، والمستفيدين بصفة خاصة، ومن بين هذه الأهداف تحسين الأداء الأكاديمي والذي يعد وسيلة مهمة في التعليم والتعلم ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع وضرورة ملحة للجامعات لتحقيق التعاون بين الكليات والأقسام، وبدورها تعمل على توصيل ونقل المعلومات والتعليمات والتوجيهات إلى العاملين والمستفيدين من خلال وجود شبكة اتصالات منظمة.

النموذج المعرفي للدراسة :

النموذج المعرفي هو إطار المتغيرات المرتبطة بموضوع الدراسة ، حيث يدرس العلاقات المتبادلة بين هذه المتغيرات (متغيرات مستقلة، متغير تابع ، ... الخ)، ويشرح الأساس النظري لها، ويصف طبيعة واتجاه هذه العلاقة، ويعطي الأساس المنطقي لتطوير الفرضيات القابلة للاختبار لاحقاً، ويعرض عادة في شكل رسم بياني. والنموذج المعرفي لهذه الدراسة يتكون من مجموعتين رئيسيتين حيث تتمثل الأولى في نظم المعلومات ومواصفاتها بوصفها متغيراً مستقلاً، بينما المجموعة الثانية تتمثل في الأداء الأكاديمي ، بوصفها متغيراً تابعاً . ويفترض النموذج وجود تأثير لنظم المعلومات في الأداء الأكاديمي، وينبثق من نموذج الدراسة عدد من الفرضيات التي سنذكرها لاحقاً.

الشكل (1) يبين النموذج المعرفي لهذا البحث:

شكل (١) النموذج المعرفي للبحث



هذا وتجدر الإشارة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات في الأداء الأكاديمي في الجامعات اليمنية الخاصة ، بجانب وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لدقة نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي في الجامعات اليمنية الخاصة . وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة عدد من المصطلحات والتعريفات الإجرائية ، منها :

نظم المعلومات :

هو نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة بقدر توفير المعلومات الضرورية للمستخدمين ذوي الاحتياجات المتشابهة ⁽¹⁾.

إجرائياً هي عبارة عن مجموعة من النظم التي تعمل على جمع البيانات من مصادر داخلية وخارجية لمعالجتها وتحويلها إلى معلومات مفيدة تتعلق بالماضي أو الحاضر أو المستقبل لتخدم المديرين في عملية صنعهم لقراراتهم وحل المشكلات التي تواجههم.

الأداء الأكاديمي:

هو نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهام والأهداف المحددة له بنجاح ، وبلاستخدام المعقلن للموارد ⁽²⁾.

أما إجرائياً:

هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته أو خارجها لتحقيق أهداف الجودة بالجامعة من رؤية ورسالة وتوقعات المجتمع. ومن ثم يعد الأداء التدريسي أحد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة

الدقة :

وتعني أن تكون المعلومات في الصورة الصحيحة خالية من أي أخطاء ، وعلى درجة كبيرة من الدقة حتى يمكن الاعتماد في تقدير احتمالات المستقبل ومساعدة الإدارة في تصور واقع الأحوال ⁽³⁾. بمعنى خلو المعلومات من الأخطاء حيث تساهم دقة المعلومات في تحسين جودة الأداء الأكاديمي كما تعمل على تقليل التكاليف وإهدار الوقت حيث أن دقة النظام تزيد من التكاليف بحيث يكون العائد من نظم المعلومات أكبر من تكلفة الحصول عليها.

الملاءمة :

هو أن يكون نظام المعلومات ملائماً ووثيق الصلة ومفيداً في تحسين الأداء الأكاديمي ، فلا بد أن تكون ملائمة للموضوع موجهة خصيصاً للمشكلة التي تدرس مرتبطة في احتياجات المستخدم ⁽⁴⁾ وتعني أن تكون المعلومات ملائمة ومناسبة لطلب المستفيد.

التوقيت المناسب: هو توفر نظم المعلومات زمانياً لذا لا بد من الأهتمام من توفير المعلومات في الزمن المناسب الذي نريد ، لكي تكون المعلومات متاحة لصناع القرار قبل حدوث موقف حرج أو فقدان فرصة معينة ⁽⁵⁾.

يعرفها الباحث إجرائياً: بحيث تصل المعلومات إلى المستخدم في الوقت المطلوب والمناسب وعند الحاجة إليها، حتى يمكن الاستفادة منها .»

الكمية الكافية: تعني تقديم المعلومات بشكل مناسب فقد تكون بشكل مختصر أو تفصيلي وبشكل كمي أو وصفي بحيث تحقق الاحتياجات وما بطلبة المديرون بالكمية الكافية⁽⁶⁾. يجب أن تكون كمية المعلومات كاملة، وكافية لجميع متطلبات ورغبات المستخدم، وأن تكون بصورة كاملة دون تفاصيل زائدة أو ناقصة يفقدها معناها ويمكن من خلالها صناعة قرار.

وصف مجتمع البحث:

مجتمع البحث يُعرف⁽⁷⁾ بأن جميع الوحدات (الأفراد أو الأحداث أو الأشياء.. الخ) والتي يتم اختيار وسحب العينة منها بالفعل، وبذلك فإن مجتمع البحث هي جميع العناصر التي يمكن تعميم البحث عليها.

اعتمد الباحث على نوعين من المصادر :

المصادر الأولية:

استخدم الباحث أحد المصادر الأولية وهي الاستبانة اعتبارها أداة مهمة في جمع بيانات البحث، والتي تتيح لأفراد البحث، الإجابة بسهولة على كل التساؤلات. قام الباحث بتصميم استبانة بطريقة النهايات المغلقة ((مقياس ليكرت الخماسي))

المصادر الثانوية قام الباحث بالرجوع للمكتبات، وذلك للاطلاع على الكتب التي تطرقت للإدارة الإلكترونية وتفعيل الاتصال الإداري بالجامعات وكذلك الرسائل العلمية والدوريات والتقارير، وأيضاً الرجوع لمواقع الإنترنت وغيرها مما له علاقة بموضوع البحث. ومن الدراسات التي أجريت في ذات الموضوع : دراسة (صبري فايق، 2008)، دراسة (ماهر غنيم، 2016)، دراسة (العجب، 2016) دراسة (الزياني، 2015) ويمكن الاستفادة من هذه الدراسات في عدد من النقاط منها: المساعدة في عقد مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية؛ للتعرف على الفجوة البحثية أو المواضيع التي لم تتطرق لها تلك الدراسات، فيما يخص متغيرات الدراسة الحالية مع الاستفادة من البحوث المستقبلية في تلك الدراسات. تحديد مصادر جمع المعلومات الثانوية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة. اختيار أداة الدراسة وتصميمها، المتمثل بالاستبانة، وتحديد فقراتها ومجالاتها.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة : حداثة موضوع الدراسة بالنسبة للجامعات في الجمهورية اليمنية، كونها تناولت أهم القطاعات الخدمية ، وهي الجامعات الخاصة، ويعتبر الموضوع من أهم الموضوعات الحديثة التي تفرض نفسها على الساحة العلمية والعملية؛ لأنه يواكب التطورات الحديثة، ويتناول مفاهيم حديثة وأساسية في حقل نظم المعلومات وإدارة الأعمال، وهي نظم المعلومات التي أصبحت ضرورة لابد منها في الجامعات اليمنية. قلة الدراسات والأبحاث العربية بصفة عامة والمحلية بصفة خاصة - على حد علم الباحث - التي تناولت نظم المعلومات مع الأداء الأكاديمي ، وعلى مستوى الطرح الأكاديمي ، مما يجعل هذا الموضوع يكتسي ه الغموض، وعدم الوضوح لدى العديد من الدارسين، وبالتالي تكمن الأهمية في محاولة توضيح وتبيين فحوى هذا الموضوع، وتأثيراته على الأداء في الجامعات اليمنية الخاصة .

الإطار النظري لنظم المعلومات:

ماهية نظم المعلومات هي مجموعة من العناصر البشرية والمادية التي تستخدم في تجميع ومعالجة البيانات طبقاً لقواعد وإجراءات معينة بغرض تحويلها إلى معلومات تساعد الإدارات المختلفة في صنع القرارات في معالجة التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه⁽¹²⁾.

تعريف نظم المعلومات هي مجموعة من الأفراد والأجهزة التي تتولى عمليات جمع البيانات ، ومعالجتها ، وتخزينها ، واسترجاعها، بغية تقليل حالة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، وذلك من خلال تلبية حاجات المدراء من المعلومات، في الوقت الذي يمكن استخدامه هذه المعلومات بفاعلية كبيرة⁽¹³⁾.

أهداف نظم المعلومات

يمكن وضع مجموعة من الأهداف التي تسعى نظم المعلومات الإدارية إلى تحقيقها وتمثل هذه الأهداف فيما يلي⁽¹⁴⁾

تهدف نظم المعلومات إلى ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها البعض في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم ومما يؤدي إلى تحقيق التنسيق بين أنشطة تلك النظم. المساعدة في ربط أهداف النظم الفرعية للمنظمة بالهدف العام لها وبالتالي المساهمة في تحقيق هذا الهدف.

المساعدة والمساندة في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات في الوقت المناسب.

توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والوقت والشكل المناسب. تحسين إنتاجية المنظمة بعدة طرق منها إنتاج التقارير عن العمليات الروتينية للمنظمة بدقة وتحديث البيانات والمعلومات إضافة إلى التنبؤ بالمشاكل التي تتعرض لها المنظمة.

تطوير أداء المنظمات من خلال ما توفره من معلومات مرتدة عن تنفيذ الخطط والمشروعات.

خصائص نظم المعلومات⁽⁵¹⁾

إن معايير نجاح نظم المعلومات بشكل عام ونظم المعلومات الإدارية المحوسبة تختلف من شخص لآخر، إلا أنه هناك ميزات عامة تعتبر إطار لأي نظام ناجح ، وهي دقة وصحة النظام، واستقلالية النظام، أيان يعمل ضمن الإطار المخطط له، وأن يستخدم بشمولية من قبل الجميع. إن وجود هذه الخصائص تدعم النظام وترفع من جودته، ويمكن من خلال النقاط التالية تقييم جودة النظام:⁽¹⁵⁾

القبول :

حيث يعتمد نجاح النظام على مدى قبولهم وقبل العاملين في المنظمة ، ولتحقيق ذلك فإنه يجب إشراك العاملين في مراحل إعداد النظام لأنهم في الواقع يمثلون العاملين الذين على عاتقهم تنفيذ النظام الجديد.

الاقتصاد :

يجب جمع البيانات من مصادرها الأولية بدقة بالإضافة إلى تتبع هذه البيانات في مراحل سيرها داخل النظام حتى يضمن سلامتها وعدم حدوث أخطاء بها، ولا فإن الأمر سوف يتطلب إعادة جميع البيانات مرة أخرى مما سيزيد التكلفة، وفي النظام الفعالية بأن يأخذ في الاعتبار تكاليف النظام ، وذلك بمقارنة التكاليف بالعائد من استخدام هذا النظام . لذا فلا يصح وجود خدمة أو عمل من غير أن يكون العائد من هذه الخدمة معروفاً.

المرونة :

يجب أن يكون النظام مرنا حتى يضمن فعاليتها، بمعنى أني تقبل النظام التعديل والتغيير تحت الظروف المختلفة المحيطة به.

د- إمكانية الاعتماد عليه :

بمعنى تكامل عملياته من المدخلات والعمليات والمخرجات بحيث تتناسب مع المستفيد و وجود الرقابة الداخلية فهي، التي تسمح باكتشاف وتعديل الأخطاء.

البساطة :

يكون النظام ناجحا بقدر ما يكون بسيطا وسهلا ، فتجميع البيانات وتسجيلها يجب أن يتم من مصادرها بقدر الإمكان حتى يضمن عدم تكرارها بقدر الإمكان حتى يضمن عدم تكرارها أثناء نقل البيانات ومعالجتها، وأن تتم بتسلسل معين مما يساعد على أداء الأعمال بسهولة ويسر مع الأجزاء الأخرى المكتملة له، وأن يسمح النظام بتكوين مجموعات لأنشطة العمل المتشابهة ، بالإضافة إلى رئيس يشرف عليها ويقوم بالتنسيق بين أفراد المجموعة .

مواصفات نظم المعلومات:

من المؤكد أن نظم المعلومات تدعم عملية صنع القرارات في المنظمة، وتقلل من درجة عدم التأكد، ولكي تحقق الفائدة المرجوة منها يجب أن تتصف بالمواصفات التالية والتي منها ⁽¹⁶⁾ :
الدقة: تعبر عن نسبة المعلومات الصحيحة إلى الكمية الإجمالية من المعلومات التي يتم إنتاجها خلال فترة محدد من الزمن ⁽¹⁷⁾ .

الشمول: تعني توفر معلومات تغطي جميع جوانب الحياة التي تجري معالجتها.
الموضوعية : تعني عدم تحيز البيانات التي تم جمعها وفرزها وتبويبها وتنقيحها وتحليلها لأي جهة.
التوقيت المناسب : تعني وصول المعلومة إلى المستفيد فالوقت المناسب، وفي حالة عدم وصولها في الوقت المناسب ستفقد قيمتها، وبالتالي تمثل ضياعا للوقت والمال والجهد.
الشكل : تعني إمكانية تقديم المعلومات بالشكل المطلوب للمستفيد بحيث يضمن سرعة فهمها من قبل الأفراد الموجهة إليهم، سواء تقديمها كمية ووصفية أو بشكل رسوم ومخططات بيانية أو بشكل جداول.

التكرار: المعلومات التي يتكرر استخدامها تمثل المعلومات النشطة في قاعدة البيانات بحيث يجب الاهتمام بها وتحديثها باستمرار أما المعلومات الراكدة وغير المستخدمة فيمكن التخلص منها أو حفظها في وسائط تخزين رخيصة التكاليف.

المرونة: تعني تكيف المعلومات لاستخدام أكثر من مستفيد ⁽¹⁸⁾ .
الملائمة : يجب أن تكون المعلومات ذات صلة وثيقة بالحالة أو موضوع البحث الذي يجري معالجته.

الكفاية: تعني مدى كفاية المعلومات المقدمة للأفراد والتي تساعد في صناعة القرارات المتنوعة. ومما سبق نلاحظ أنه للحصول على أعلى خصائص نظم المعلومات فإنه بالتالي تزيد التكاليف،

وعليه فإنه غالباً ما تحدد المنظمة المستوى المطلوب لهذه الخصائص وذلك حسب حاجة المستفيدين وفي ضوء تحليل التكلفة والعائد على المنظمة. وفي هذا البحث تم الاقتصار في ذكر بعض مواصفات المعلومات واختبارها بفرضيات ومعرفة مدى تأثيرها على عملية صناعة القرارات حيث قمت باختيار مواصفات (الدقة والملائمة والكفاية والتوقيت المناسب) كونها أكثر المواصفات شيوعاً واستخداماً في الجامعات الخاصة حيث أن توفر المعلومة الصحيحة والملائمة لموضوع القرار بكفاية وفي التوقيت المناسب لا شك أنها تعتبر من الأهمية بمكان لتحسين الأداء الأكاديمي.

الأداء الأكاديمي:

تقييم المعرفة المكتسبة في الجامعات، يعد الأداء الأكاديمي مقياساً لقدرات الطالب، والتي تعتبر عما تعلمه الطالب خلال العملية التكوينية. كما يفترض قدرة الطالب على الاستجابة للمحفزات التعليمية. يعرف بأنه العملية التي يتم من خلالها التعرف على ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ونشاطات في الجامعة من أجل إحداث التغييرات المنشودة في أركان العملية التعليمية:

أهمية الأداء الأكاديمي :

وتعود أهمية الأداء الأكاديمي في الجامعة بارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة التي تحدد بمرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز ومرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطيط لكال مراحل تصاعدياً يتوقف على مستويات أداء أفرادها خاصة وأدائها بصورة عامة.⁽¹⁹⁾

أهداف الأداء الأكاديمي⁽²⁰⁾ التعرف على أداء الموظفين بالشركة بشكل علمي ومدى تحقيق إدارة الشركة مهامها.

تشجيع العاملين على تحسين أدائهم في العمل وتحقيق التقدم المطلوب، وضع الحوافز للعاملين لتحسين أدائهم.

التعرف على أسباب تأخر العمل عن المقياس المحدد له وإي مشاكل تواجه العاملين ومناقشة الحلول المقترحة لهذه المشاكل.

تحديد حركة التنقلات وترقية العاملين بالشركة على أساس علمي من خلال تقييم أداء كل فرد عامل. يسهم تقييم ورقابة الأداء في دفع أداء العاملين إلى الأفضل ومنع أداء العاملين من السير بشكل خاطئ مما يعمل على تحقيق الأهداف.

أبعاد الأداء الأكاديمي⁽¹²⁾

كمية الجهد المبذولة: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

الجهد المبذول: يعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيراً بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته.

نمط الأداء: يقصد به أسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان

العمل جسمانيا بالدرجة الأولى كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل قرار لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة. تأثير نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي بالتطبيق على الجامعات اليمنية الخاصة:

مجتمع وعينة البحث :

ويقصد بمجتمع الدراسة: «جميع الأفراد الذين يُكوّنون مشكلة البحث محل الدراسة، فقد يكون المجتمع سكان مدينة ما، أو وحدات سلعة معينة، أو وحدات سلوكية.»⁽²²⁾، وفي بحثنا كان المجتمع (الجامعات اليمنية الخاصة).

(عينة الدراسة) هي المجموعة التي سيتم اختيارها لإجراء الدراسة عليها، ويجب أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة بطريقة جيدة، وقد تمَّ أخذ عينة عشوائية⁽²³⁾.

الجامعة	عدد الأكاديميين			عدد الإداريين	المجموع
	عميد كلية	نائب عميد	رئيس قسم		
جامعة العلوم والتكنولوجيا	6	6	14	55	81
جامعة سبأ	4	4	10	25	43
جامعة الأندلس للعلوم والتقنية	4	-	7	15	26
جامعة المستقبل	4	4	6	25	39
العلوم الحديثة	4	4	10	20	38
جامعة الحضارة	1	2	3	11	17
المجموع الكلي	23	20	50	151	244

جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة على الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء في اليمن
المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) 2020م
ونتيجة لبعض الظروف والعوائق التي لم تمكن الباحث من أخذ جميع عناصر المجتمع كمفردات للعينة، فقد اقتصر الباحث على أخذ عينة مكونة من (180) عنصر من عناصر المجتمع، بمعدل (73.7 %) وهي العينة التي أجريت عليها الدراسة وال (2) يبين وصف عينة الدراسة :

جدول (2) وصف عينة الدراسة

مجتمع الدراسة	العينة المختارة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المعادة والصالحة للتحليل	نسبة المعداد إلى المسلم	نسبة تغطية مجتمع الدراسة
244	180	180	111	%61.6	%73.7

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) 2020م

دراسة فرضيات الدراسة الميدانية:

اختبار الفرضية الرئيسة الأولوفروعها(H1):

تهدف هذه الفرضية إلى التعرف على العلاقة بين مواصفات المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات التي اعتمدها الباحث وهي الدقة والملائمة والتوقيت المناسب والكفاية لها إلى وبين تحسين الأداء الأكاديمي في الجامعات الخاصة باليمن وسنقوم بتفصيل نتائج الفرضيات المنبثقة عن هذه الفرضية على النحو التالي:

مدى دقة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات:

حيث قد أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (3) :

جدول (3) نتائج الاستبيان الخاصة بـ الفرضية الفرعية الأولى (مدى دقة المعلومات) :

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط		التقدير اللفظي
						بدرجة الثقة 95 %	النسبة العليا الدنيا	
1	1	توفر المعلومات الدقيقة يزيد في فعالية الأداء الأكاديمي.	4.189	0.815	% 83.8	% 86.4	% 81.2	أوافق
3	2	المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات حديثة مما يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي .	3.784	0.857	% 75.7	% 78.4	72.9%	أوافق
2	3	المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات صحيحة مما يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي .	3.856	0.851	% 77.1	% 79.9	% 74.4	أوافق

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط بدرجة الثقة 95 %		التقدير اللفظي
						النسبة العليا	النسبة الدنيا	
5	4	تأتي المعلومات التي تحتاجها مرتبة ترتيباً معيناً بحيث يسهل استخدامها والاستفادة منها في فعالية الأداء الأكاديمي .	3.676	0.886	% 73.5	% 76.4	% 70.7	أوافق
4	5	سرعة الحصول على المعلومات المطلوبة من النظام لا تتناقض مع كونها دقيقة مما يزيد فعالية الأداء الأكاديمي .	3.712	0.791	% 74.2	76.8%	% 71.7	أوافق
المتوسط			3.843	0.609	% 76.9	% 78.8	% 74.9	أوافق

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) 2020م
يتضح من الجدول (3) أن الفقرة رقم (1) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.189) وبنسبة (83.8%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95%(توافق) علماً أن توفر المعلومات الدقيقة يزيد في فعالية الأداء الأكاديمي، وجاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.856) وبنسبة (77.1 %) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95 % (توافق) علماً أن المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات صحيحة مما يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي، وجاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.784) وبنسبة (75.7%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً أن المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات حديثة مما يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي. ، بينما جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الرابعة

متوسط (3.712) وبنسبة (74.2%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (سرعة الحصول على المعلومات المطلوبة من النظام لا تتناقض مع كونها دقيقة مما يزيد فعالية الأداء الأكاديمي)، وجاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.676) وبنسبة (73.5%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (المعلومات التي تحتاجها مرتبة ترتيباً معيناً بحيث يسهل استخدامها والاستفادة منها في فعالية الأداء الأكاديمي)، وجاء المتوسط للمحور (3.843) وبنسبة (76.9%) وهذا يعني أن العينة تؤكد وجود علاقة دقة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي، بتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث نجد أن نسبة الموافقة تزيد عن (78.8%) ولتقلعن (74.9%) بدرجة ثقة 95%.

وقد خلص الباحث فيما يخص هذا المحور وبعد مناقشة فقرات الجدول السابق في مجال قياس مدى دقة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات أن غالبية أفراد العينة أكدوا أن المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات تكون معلومات حديثة وصحيحة وأنها تأتي مرتبة ترتيباً معيناً بحيث يسهل فهمها وسرعة الحصول عليها واستخدامها .

مدى ملائمة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات:

أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (4) :

جدول (4) نتائج الاستبيان الخاصة بفرضية الفرعية الثانية (مدى ملائمة المعلومات) :

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط بدرجة الثقة 95%		التقدير اللفظي
						النسبة العليا	النسبة الدنيا	
1	6	توفر المعلومات الملائمة يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي.	4.207	0.764	% 84.1	86.6%	% 81.7	أوافق بشدة
3	7	المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تتناسب مع نوعية الأداء الأكاديمي المتخذة بالجامعة.	3.739	0.839	74.8%	% 77.5	% 72.1	أوافق

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط بدرجة الثقة 95%		التقدير اللفظي
						النسبة العليا	النسبة الدنيا	
2	8	نظام المعلومات تقدم لك معلومات تاريخية بحيث يمكن الاستفادة منها فعالية الأداء الأكاديمي .	3.748	0.836	% 75.0	% 77.6	% 72.3	أوافق
4	9	نظام المعلومات تقدم لك معلومات ذات صلة وثيقة بنوع الأداء الذي تنوي صناعته.	3.738	0.771	% 74.7	% 77.3	% 72.3	أوافق
5	10	نظام المعلومات يزودك بالمخططات البيانية ذات الصلة بالموضوع الذي تنوي تحسين الأداء الأكاديمي بشأنه.	3.459	1.025	% 69.2	72.5%	% 65.9	أوافق
		المتوسط	3.778	0.585	% 75.6	% 77.4	% 73.7	أوافق

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) 2020م

يتضح من الجدول (4) أن الفقرة رقم (6) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.207) وبنسبة (84.1%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (موافق بشدة) علماً (توفر المعلومات الملائمة يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي)، وجاءت الفقرة رقم (8) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.748) وبنسبة (75.0%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (نظم المعلومات تقدم معلومات تاريخية بحيث يمكن الاستفادة منها في فاعلية الأداء الأكاديمي)، وجاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.739) وبنسبة (74.8%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تتناسب مع الأداء الأكاديمي المتخذ بالجامعة)، بينما جاءت الفقرة رقم (9) في المرتبة الرابعة بمتوسط (3.738) وبنسبة (74.7%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (نظم المعلومات تقدم معلومات ذات صلة وثيقة بموضوع الأداء الذي تنوي صناعته)، وجاءت الفقرة رقم (10) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.459) وبنسبة (69.2%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (نظام المعلومات يمدنا بالمخططات البيانية ذات الصلة بالموضوع الذي تنوي تحسين الأداء بشأنه)، وجاء المتوسط للمحور (3.778) وبنسبة (75.6%) وهذا يعينان العينة تؤكد وجود علاقة بين ملائمة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات وبين استخدام الأداء الأكاديمي، بتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث نجد أن نسبة الموافقة تزيد عن (77.4%) ولتقلعن (73.7%) بدرجة ثقة 95%. وقد خلص الباحث فيما يخص هذا المحور وبعد مناقشة فقرات الجدول السابق في مجال قياس مدى ملائمة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات أن غالبية أفراد العينة أكدوا أن المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات تتناسب إلى حد كبير مع الأداء الذي يتخذ كما أنه يقدم معلومات تاريخية وحالية وذات صلة وثيقة بالموضوع محل الأداء الأكاديمي .

مدى التوقيت المناسب للمعلومات التي تقدمها نظم المعلومات:

أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (5) :
جدول (5) الاستبيان الخاصة بـ الفرضية الفرعية الثالثة (مدى التوقيت المناسب) :

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط		التقدير اللفظي
						بدرجة الثقة 95%	النسبة الدنيا	
1	11	توفر المعلومات والحصول عليها في التوقيت المناسب يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي.	4.153	0.886	83.1 %	85.9 %	80.2 %	أوافق

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط بدرجة الثقة 95%		التقدير اللفظي
						النسبة الدنيا	النسبة العليا	
2	12	الاتصال بمركز نظم المعلومات يسهل ويساعد في حصولك على المعلومات المستخدمة بتفعيل الأداء الأكاديمي بالوقت المناسب	3.667	0.856	% 73.3	% 76.1	% 70.6	أوافق
4	13	وسيلة الاتصال بمركز نظم المعلومات فعالة ومرنة مما يساعد في الحصول على المعلومة من أجل تحسين الأداء الأكاديمي في الوقت المناسب.	3.604	0.907	% 72.1	% 75.0	% 69.2	أوافق
5	14	الاتصال بمركز نظم المعلومات مستمر على مدار ساعات الدوام مما يوفر المعلومة لتحسين الأداء الأكاديمي بأي وقت.	3.477	0.989	% 69.5	% 72.7	% 66.4	أوافق

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط		التقدير اللفظي
						بدرجة الثقة 95%	النسبة العليا الدنيا	
3	15	يساعد النظام في تسريع عملية تحسين الأداء الأكاديمي بسبب سرعته في تقديم المعلومات اللازمة في الوقت الذي تطلب فيه.	3.631	0.914	% 72.6	% 75.5	% 69.7	أوافق
		المتوسط	3.706	0.657	% 74.1	% 76.2	% 72.0	أوافق

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) 2020م يتضح من الجدول (5) أن الفقرة رقم (11) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.153) ونسبة (83.1%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (توفر المعلومات والحصول عليها في التوقيت المناسب يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي)، وجاءت الفقرة رقم (12) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.667) ونسبة (73.3%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (الاتصال بمركز نظم المعلومات يسهل ويساعد في حصولك على المعلومات المستخدمة لتحسين الأداء الأكاديمي بالوقت المناسب)، وجاءت الفقرة رقم (15) (في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.631) ونسبة (72.6%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (النظام يساعد في تسريع فعالية الأداء الأكاديمي بسبب سرعته في تقديم المعلومات اللازمة في الوقت الذي تطلب فيه)، بينما جاءت الفقرة رقم (13) في المرتبة الرابعة بمتوسط (3.604) ونسبة (72.1%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (وسيلة الاتصال بمركز نظم المعلومات فعالة ومرنة مما يساعد في الحصول على المعلومة من أجل تحسين الأداء الأكاديمي بالوقت المناسب)، وجاءت الفقرة رقم (14) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.477) ونسبة (69.5%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (الاتصال بمركز نظم المعلومات مستمر على مدار ساعات الدوام مما يوفر المعلومة لتحسين الأداء الأكاديمي بأي وقت)، وجاء المتوسط للمحور (3.706) ونسبة (74.1%) هذا يعني أن العينة تؤكد وجود علاقة بين التوقيت المناسب للمعلومات المقدمة من نظم المعلومات وبين فعالية الأداء الأكاديمي، بتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث نجد أن نسبة الموافقة تزيد عن (76.2%) ولنتقلعن (72.0%) بدرجة ثقة 95%.

خلص الباحث فيما يخص هذا المحور وبعد مناقشة فقرات الجدول السابق في مجال قياس مدى تقديم أنظمة المعلومات للمعلومات في الوقت المناسب إلى أن العاملين في نظم المعلومات في كثير من الجامعات الخاصة بمدينة صنعاء اليمن لهم القدرة على الاتصال بمركز نظم المعلومات بصورة سهلة وسريعة ، كما أكد غالبية أفراد العينة أن الاتصال بمركز نظم المعلومات يتم على مدار ساعات الدوام وأن النظام يساهم

في تسريع من فعالية الأداء الأكاديمي بسبب سرعته في تقديم المعلومات اللازمة للمشكلة .

مدى كفاية المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات الإدارية :

أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (6) :

جدول (6) نتائج الاستبيان الخاصة بـ الفرضية الفرعية الرابعة (مدى كفاية المعلومات) :

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط بدرجة الثقة 95%		التقدير اللفظي
						النسبة العليا	النسبة الدنيا	
1	16	توفر المعلومات الكافية يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي .	4.243	0.811	% 84.9	87.5%	82.3%	أوافق بشدة
2	17	التقارير التي يوفرها نظام المعلومات تحتوي على معلومات كاملة بالنسبة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي.	3.532	0.913	% 70.6	% 73.6	% 67.7	أوافق
4	18	المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تعتبر معلومات شاملة بدائل الحلول الممكنة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي.	3.342	0.939	% 66.8	69.9%	% 63.8	غير متأكد
3	19	يوفر لك نظام المعلومات الإحصائيات الكافية اللازمة في المجالات المختلفة التي تحتاجها لتحسين الأداء الأكاديمي.	3.387	0.955	% 67.7	70.8%	% 64.7	غير متأكد
		المتوسط	3.626	0.698	% 72.5	% 74.8	% 70.3	أوافق

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) 2020م

يتضح من الجدول (6) (16) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.243) ونسبة (84.9%) وهذا

يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (موافق بشدة) علماً (توفر المعلومات الكافية يزيد من فعالية عملية تحسين الأداء الأكاديمي)، وجاءت الفقرة رقم (17) في المرتبة الثانية متوسط (3.532) ونسبة (70.6 %) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علماً (التقارير التي يوفرها نظام المعلومات تحتوي على معلومات كاملة بالنسبة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي)، وجاءت الفقرة رقم (19) (في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.387) ونسبة (67.7 %) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (غير متأكدة) علماً (نظام المعلومات يوفر الإحصائيات الكافية اللازمة في المجالات المختلفة التي تحتاجها لتحسين الأداء الأكاديمي) ، بينما جاءت الفقرة رقم (18) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.342)

وبنسبة (66.8%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (غير متأكدة) علماً (المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تعتبر معلومات شاملة بدائل الحلول الممكنة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي)، وجاء المتوسط للمحور (3.626) ونسبة (72.5 %) وهذا يعني أن العينة تؤكد وجود علاقة بين كفاية المعلومات المقدمة من نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي، بتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث نجد أن نسبة الموافقة تزيد عن (74.8%) ولنتقلعن (70.3 %) بدرجة ثقة 95 %.

وفيما يخص هذا المجال وبعد مناقشة جميع فقرات الجدول السابق والذي يتحدث عن مجال مدى تقديم نظم المعلومات لمعلومات كافية فقد خلص الباحث إلى أن توفر المعلومات الكافية يزيد من فعالية لتحسين الأداء الأكاديمي.

بعد أن استعرضنا كل فرضية على حدة وقمنا بمناقشة نتائجها وتحليلها وكذلك اختبار الفرضيات ، نورد أن نورد الجدول (7) الذي يوضح ملخص نتائج محاور الاستبيان باستخدام تحليل التباين الأحادي ، One-Sample T-Test على النحو التالي :

جدول (7) ملخص نتائج محاور الاستبيان باستخدام تحليل التباين الأحادي One-Sample T-Test:

الحكم	تحليل التباين الأحادي عند الوسط الافتراضي 3		نسبة المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	المحاور الفرعية	المحاور الرئيسية
	مستوى الدلالة عند 0.05	قيمة T					
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	* 0.000	14.582	% 76.9	0.609	3.843	مدى دقة المعلومات	مواصفات نظم المعلومات في تفعيل الأداء الأكاديمي
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	* 0.000	14.021	% 75.6	0.585	3.778	مدى ملائمة المعلومات	
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	* 0.000	11.323	% 74.1	0.657	3.706	مناسبة التوقيت للمعلومات	
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	* 0.000	9.449	% 72.5	0.698	3.626	مدى الكفاية للمعلومات	
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	* 0.000	14.916	% 74.8	0.522	3.739	مواصفات المعلومات	نظم المعلومات والأداء الأكاديمي
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	* 0.000	14.313	% 74.2	0.522	3.709	نظم المعلومات والأداء الأكاديمي	

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) 2020م

يتضح من الجدول (7) أن محور (مدى دقة المعلومات) جاء بمتوسط (3.843) وبنسبة (76.9%) كما جاءت قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دقة المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي، كما جاء محور (مدى ملائمة المعلومات) بمتوسط (3.778) وبنسبة (75.6%) كما جاءت قيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ملائمة المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي، ونجد أن محور (مناسبة التوقيت للمعلومات) قد جاء بمتوسط (3.706) وبنسبة (74.1%) كما جاءت قيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقيت المناسب للمعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي، بينما جاء محور (مدى الكفاية للمعلومات) بمتوسط (3.626) وبنسبة (72.5%) كما جاءت قيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكمية الكافية للمعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي، ويتضح لنا مما سبق أن جميع مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات ذات دلالة إحصائية وأن هناك علاقة إحصائية بينها وبين الأداء الأكاديمي، وجاء محور (مواصفات المعلومات ككل) بمتوسط (3.739) وبنسبة (74.8%) وقيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسة الأولى القائلة بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي، وبعد مناقشة وإثبات واختبار الفرضيات الفرعية السابقة يتضح لنا أن هناك دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي، حيث جاء هذا المحور الإجمالي بمتوسط (3.709) وبنسبة (74.2%) وقيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسة لدراستنا هذه والقائلة بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي.

خاتمة:

نظم المعلومات بمواصفاتها، هي التي تمكّن الجامعات، من تفعيل الأداء الأكاديمي، بما يحقق التأثير الإيجابي في أنشطة الجامعات وأعمالها الإدارية.

تعد نظم المعلومات ضرورية؛ لزيادة كفاءة تحسين الأداء الأكاديمي، وفعاليتها في الجامعات اليمنية الخاصة، واستثمارها وفق استراتيجية شاملة؛ تعتمد على توفير بيئة تقنية، تستجيب لمتطلبات تحسين الأداء الأكاديمي، والأنشطة والعمليات، وتدعم رؤية ورسالة الجامعات، وأهدافها الاستراتيجية، وعمليات تحسين الأداء الأكاديمي، وتعزز المكانة التنافسية وضمان الاستمرارية والنمو والتقدم والازدهار.

جاءت دقة المعلومات، بدرجة توافر كبيرة في الأداء الأكاديمي، بلغت (76.9%)، مما يدل أن الجامعات لديها مستوى جيد جداً في نظم المعلومات. من أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة الاهتمام باستحداث كل ما يتعلق بمواصفات نظم المعلومات وتوافرها، يزيد من فرص نجاح تحسين الأداء الأكاديمي.

تبين من خلال النتائج أن الاهتمام بتحسين الأداء الأكاديمي بالجامعات، عملاً على تعزيز الجانب الخدمي بشكل مستمر.

أظهرت النتائج أن الجامعات الخاصة حريصة على رفع مستوي تجهيزاتها من خلال توفير نظم معلومات ذات مواصفات جيدة، مع الاهتمام بتوظيفها بالشكل المطلوب بما ينعكس؛ في تحسين الأداء الأكاديمي. يعتبر الأداء الأكاديمي الفعال أداة فعالة لنجاح الجامعات . يعد تحسين الأداء عملية صناعة القرارات الإدارية السليمة. يساعد نظم المعلومات على تمكين العاملين من إيصال مقترحاتهم وآرائهم ووجهات نظرهم إلى رؤسائهم.

هذا ويوصي الباحث بعدد من التوصيات ، أهمها : على الجامعات الخاصة في مدينة صنعاء في اليمن أن تواصل في تطوير رفع كفاءة أنظمة المعلومات عموماً وخصوصاً تلك التي تعتمد على الحاسوب وذلك بدءاً باستغلال الإمكانيات غير المستغلة للنظام الحالي ومروراً بتجهيزات وبرامج أكثر تطوراً وهذا للاستفادة من ميزات هذه النظم والتكنولوجيا في إنتاج قرارات ذات فعالية عالية.

الاستمرار في العمل والقيام بزيادة جودة مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها أنظمة المعلومات من حيث زيادة دقتها وسرعة الوصول لها وملائمتها وكميتها الكافية بحيث تستمر هذه الجودة في مواصفات المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات كحافز قوي للعاملين في الجامعات لاستخدام هذه النظم في تحسين الأداء الأكاديمي.

تطوير النظم الحالية بحيث تكون قادرة على عمل تحليل للمعلومات والبيانات التي يحتاج إليها في تحسين الأداء الأكاديمي.

تطوير النظم الحالية بحيث تكون أكثر قدرة على تقديم معلومات شاملة لجميع بدائل الحلول الممكنة لتحسين الأداء الأكاديمي.

المصادر والمراجع:

- (1) Mcleado, jr., Raymond, & Schell, George p . (2007) . Op cit.,p. 10.1)
- (2) jamal , M .(1985) . relationship of job stress 2 job performance : A study of managers and plue_coller workers. Human relations , 38(5),409-424
- (3) المغربي،عبدالفتاح،نظم المعلومات الإدارية.الأسس والمبادئ،الإسكندرية، 2002
- (4) النجار، فايز جمعة، «نظم المعلومات الإدارية: منظور إداري»، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010م ، ص 37.
- (5) لنجار، فايز جمعة، مرجع سابق ، 2010م ، ص 37.
- (6) العريقي، منصور محمد؛ النشمي، مراد محمد ، «طرق البحث العلمي» الطبعة السادسة، الأمين للنشر والتوزيع ،صنعاء ، اليمن، 2019م، 156 ص .
- (7) أبو سبت، صبري فايق ، « تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة » رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008.
- (8) غنيم، ماهر، « دور نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في عملية صنع القرارات في بلديات قطاع ، 2007.
- (9) العجب، زين العابدين محمد علي ، «دور الإدارة في تطوير الأداء الأكاديمي للكلية التقنية في السودان: دراسة حالة ولاية الجزيرة، رسالة دكتوراه، تربية، جامعة الجزيرة ، السودان، 2016.
- (10) الزباني، منى راشد ، (2015) : «دور التقويم التربوي الذاتي للبرامج الأكاديمية في تحسين الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم الأكاديمي وتفعيل دورها في تحقيق أهداف التنمية الشاملة في المجتمع».
- (11) الطائي ، محمد علي ، « نظم المعلومات الإدارية »، الطبعة الأولى، دار الكوفة للنشر والتوزيع، بغداد، العراق، 1988م، ص 122.
- (12) ياسين ، سعد غالب ، « نظم المعلومات الإدارية »، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية ، عمان، الأردن، 2001، ص 56.
- (13) Bedeian, Arthur (2002) : ° Management” , 3rd edition, The Dryden Press, Chicago, USA , 2002 , 42
- (14) عاشور ، يوسف حسين ، « مذكرات في نظم المعلومات الإدارية » ، الطبعة الثانية ، مطابع الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين، 2005 ، ص 28 .
- (15) يونس، زينب محمد ، « نظم المعلومات الإدارية »، الطبعة الثانية ، مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية، مصر، 2005م ، ص 23.
- (16) برهان ، محمد نور الدين و جعفر، غازي إبراهيم ، « نظم المعلومات المحوسبة » ، الطبعة الأولى ، دار المنهاج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، 1998م ، ص 31.
- (17) البكري، سونيا محمد ، « نظم المعلومات الإدارية - المفاهيم الأساسية - »، الطبعة الأولى ، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع ، جامعة الإسكندرية، مصر، 1997م ، ص 157.
- (81) شواي ، أحلام محمد ، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه ، جامعة بابل ، كلية الآداب ، بغداد ، العراق ، 2016م.
- (19) <https://hrdiscussion.com/hr61308.html/22-2-2021>
- (20) <https://www.tadwiina.com/22-2-2021>
- (21) المذحجي، أحمد علوان ، «الأسلوب العلمي لإعداد الورقة البحثية»، الطبعة الثانية، مطابع المتنوعة، تعز، اليمن، 2009م، ص 97.
- (22) أبوشعر، أمين عبد الرزاق، «العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية»، الطبعة الأولى، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية ، 1997م، ص 141.

دور تكنولوجيا المعلومات وفق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS) في خفض تكاليف الأداء المالي

أستاذ المحاسبة المشارك - جامعة السودان
للعلوم والتكنولوجيا
باحث

د. محمد الناصر محمد النور

أ. حاتم عبد الرزاق نعمة

مستخلص:

تناولت الورقة دور تكنولوجيا المعلومات وفق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS) في خفض تكاليف الأداء المالي، وافترضت أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتكلفة الأداء المالي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات واستخدمت الورقة المنهج الوصفي. تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن للمكونات المادية والتدريب دور كبير في تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات، وأن التكنولوجيا تؤدي إلى خفض تكاليف الأداء المالي. أوصت الدراسة بضرورة توفير المكونات المادية وتدريب العاملين، وكذلك ضرورة إنشاء قواعد البيانات التي تساعد في تطبيق معايير المحاسبة الدولية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، الأداء المالي، المحاسبة الحكومية، الميزانية العامة، معايير

المحاسبة الدولية

ABSTRACT:

This paper dealt with the role of information technology according to the International Accounting Standard (IPSAS) in reducing the costs of financial performance, and assumed that there is a significant relationship between information technology and the cost of financial performance, and relied on the questionnaire as a tool for data collection. The data were analyzed using the SPSS statistical package. The study concluded several results, the most important of which are: that the physical components and training have a major role in activating the use of information technology, and that technology leads to a reduction in the costs of financial performance. The study recommended the necessity of providing the material components and training the workers, as well as the necessity of creating databases that help in the application of international accounting standards.

مقدمة:

تعد المحاسبة الحكومية نظاماً خاصاً للمعلومات المحاسبية يحكم النشاط المالي لوحدات القطاع العام ذات الطابع الإداري غير الربحي، حيث تستمد هذه الخصوصية في كونها تتناول تسجيل ومراقبة صرف وتداول المال العام. لهذا السبب ترتبط المحاسبة الحكومية إرتباطاً وثيقاً مع النصوص والتشريعات ذات الطابع المالي، حيث خصها المشرع بإطار قانوني يهدف الى تقنين وضبط آليات تحصيل الإيرادات الحكومية وتنظيم مراحل تسديد النفقات الحكومية في ظل إحترام تبويب الميزانية العامة للدولة من أجل فرض رقابة مستمرة على المحاسبة الحكومية وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات عند تنفيذ المعاملات المالية لوحدات القطاع العام لضمان مشروعية تنفيذ الميزانية ومطابقتها للأنظمة والقوانين المعمول بها، وحماية المال العام من الاختلاس والتبديد فضلاً عن تحقيق الاقتصاد والرشاد في استعمال الموارد الحكومية.

أما الجانب التقني للمحاسبة الحكومية، فيركز على بيان إجراءات إثبات المعاملات المالية وتقيدتها في الدفاتر والسجلات المحاسبية وإعداد التقارير المالية الحكومية لعرض نتائج نشاط وحدات القطاع العام. لذلك استهدفت الورقة دراسة دور تكنولوجيا المعلومات في خفض تكاليف الأداء لمؤسسات القطاع العام في العراق.

منهجية الورقة والدراسات السابقة:

المنهجية:

المشكلة:

إن أسباب إختيار موضوع الورقة هو أنه مع اقتراح تطبيق معايير المحاسبة الدولية IPSAS خلال الفترة الأخيرة والسعي لتطوير النظام المحاسبي في الإدارات الحكومية. تأتي مشكلة هذه الدراسة في دراسة ماهية الدور الذي يمكن أن تلعبه تكنولوجيا المعلومات في خفض تكاليف الأداء في مؤسسات القطاع العام في العراق.

أهمية الورقة:

الأهمية العلمية:

تمثل إضافة علمية قيمة للمكتبات والبحوث حول موضوع تطبيق المحاسبة الحكومية وفق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام (IPSAS)، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وخفض تكاليف الأداء في مؤسسات القطاع العام.

الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية للورقة في النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تفيد المختصين في تفعيل وتحفيز العوامل ذات الأثر الإيجابي وتنشيط العناصر السالبة.

أهداف الورقة:

دراسة وتحليل دور توفير تكنولوجيا المعلومات في خفض تكاليف الأداء المالي لتحقيق المعايير الدولية للمحاسبة (IPSAS).

فرضية الدراسة :

توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين توفير تكنولوجيا المعلومات وبين خفض تكاليف الأداء في مؤسسات القطاع العام:

الأساليب المستخدمة:

اعتمدت الدراسة على المصادر الثانوية العربية والأجنبية ذات الصلة من كتب ومجلات ودراسات وأبحاث وأطروحات جامعية، فضلا عن المصادر التي تم الحصول عليها من الشبكة الدولية للإتصالات (الانترنت) التي أتاحت للباحث أحدث المنتجات والإسهامات العلمية لإثراء الدراسة. في الجانب العملي اعتمد الباحث على استمارة استبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الخاصة لمتغيرات الدراسة.

الدراسات السابقة:

دراسة يوسف السعيد احمد (2016 م)⁽¹⁾:

(نظام المحاسب العمومية ومدى ملاءمتها للمعايير المحاسبية العمومية الدولية IPSAS) هدفت الدراسة أن نجاح مشروع عصرنه نظام المحاسبية العمومية يتطلب تكيف كل الظروف المناسبة والتي تسمح بتنفيذ المشروع، وذلك بتطبيق الأطر القانونية التي تنص على تنفيذ المشروع كما يتطلب تهيئة المناخ الملائم وتنفيذ الإصلاحات التي تسبق تنفيذ المشروع.

2. دراسة نادية مغني(2017 م)⁽²⁾:

(تقييم نظام المحاسبة العمومية في الجزائر عل ضوء معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS) هدفت هذه الدراسة الى تقييم مشروع الإصلاح المخطط للنظام المحاسبي للدولة الذي تم إطلاقه في 1995م، وتقييم مشروع عصرنه نظام الموازنة التي تم إطلاقها سنة 2006م ومدى تلبيةها للتطلعات التي ترقى الى اعتماد الحد الأدنى الذي يمكن تبنيه عادة خلال مرحلة التطبيق الميداني لمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام.

دراسة⁽³⁾ (Carmona, Salvador and Marco Trombetta 2008):

On the Global Acceptance of IAS/IFRS Accounting Standards: Logic And)

(Implication Of The Principle - Based System

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على سبب القبول الواسع لمعايير المحاسبة الدولية ومعايير التقرير المالي الدولي، اعتمدت الدراسة على الجوانب النظرية من خلال تحليل المحتوى والمضمون للوصول الى النتائج. وقد تم التوصل الى عدد من النتائج أهمها: أن سبب القبول الواسع لمعايير المحاسبة الدولية ومعايير التقرير المالي الدولي يرجع الى دورها في تدعيم مهنة المحاسب والتوافق بين البلدان، وأن المعايير القائمة على أساس المبادئ تمكن المحاسبين من الاعتماد على كل من الخبرات والخلفيات العلمية وبرامج التدريب المختلفة وتطبيق ذلك في العديد من المنظمات وشركات المحاسبة.

الإطار النظري:

مفهوم المحاسبة الحكومية:

تعتبر المحاسبة الحكومية هي الأحكام التنفيذية التي تطبق على الميزانيات و العمليات التي تشمل عمليات تنفيذ الإيرادات والنفقات وعمليات الخزينة وهي المختصة بدراسة المبادئ التي تحكم عمليات التقدير المحاسبي عن الأنشطة التي تقوم بها الحكومة، مع الأخذ بعين الاعتبار بعدة خصائص من حيث أنها نشاط لا يهدف الى تحقيق الربح وإنما إلى تأدية مجموعة من الخدمات العامة وتحقيق الرقابة على صرف المال العام حيث تتمتع الوحدات الحكومية والسلطة والسيادة اللازمة لأداء نشاطها كما أنها يتصف بقوة الرقابة الداخلية اللازمة لحفظ المال العام من سوء الاستخدام كما ان المحاسبة الحكومية تتضمن معايير وإجراءات رقابية أكثر من تلك المستخدمة في الانظمة الاخرى. وتعددت تعريف المحاسبة الحكومية تبعاً للمدارس الفكرية وآراء الباحثين والمؤلفين، فالتعريف التقليدي للمحاسبة الحكومية هو « أنها مجموعة من المبادئ العلمية والأسس والقواعد والأساليب الفنية التي تهدف إلى فرض رقابة مالية وقانونية على موارد الحكومة المالية ونفقاتها، وكذلك على سلطات الصرف المفوضة الى الموظفين التنفيذيين وذلك عن طريق إمداد الجهات المعنية بالبيانات المالية المتعلقة بالنشاط الحكومي أو النشاط العام⁽⁴⁾ (اسماعيل حسين أحمر، 2003، ص:35)

المحاسبة الحكومية هي « المجال المحاسبي المختص بعملية تقدير وقياس وتسجيل وتبويب العمليات المالية، في وحدات الجهاز الحكومية، ثم إنتاج المعلومات التي تفيد في اتخاذ القرار، وتوصيلها الى الجهات ذات العلاقة وفق التشريعات الرسمية والمبادئ الخاصة بذلك⁽⁵⁾ (J.C.Martinet, 1999, p: 775) وبالتالي، يمكن تقديم ثلاثة مفاهيم للمحاسبة العمومية:

المفهوم التقني:

ويقصد به مجموعة المبادئ التقنية التي تستعمل من أجل القيد المحاسبي للعمليات المالية للدولة في السجلات المحاسبية للمحاسبة الحكومية وطرق تنفيذها ومراقبتها.

المفهوم الإداري:

وهو عبارة عن مجموعة القواعد التي تنظم تسيير وتقسيم الادارة المالية للدولة وتوزيع المهام على مستوى شبكة المحاسب العمومي.

المفهوم القانوني:

وهو مجموعة القيود القانونية التي تعين مهام والتزامات ومسؤولية كل من المحاسب العمومي والأمر بالصرف في تنفيذ العمليات المالية للدولة⁽⁶⁾

طبيعة وخصائص نشأة وحدات القطاع العام:

يهدف نشاط الوحدات الحكومية إلى تحقيق منفعة عامة عن طريق تداول المال العام في شكل اعتمادات مسجلة في الميزانية العامة للدولة، وعلى هذا الأساس فإن مكونات نظام المحاسبة الحكومية يجب ان يتلاءم مع خصائص وطبيعة نشاط القطاع العام والتي تتمثل فيما يلي:

غياب دافع الربح، حيث أن نشاط القطاع العام يهدف أساساً إلى تقديم خدمات عامة من أجل تحقيق منفعة عامة للمجتمع، والتي يتم أدائها من دون مقابل أو بمقابل بسيط لا يتناسب مع التكلفة، ولهذا السبب يمكن ملاحظة غياب مفهوم قياس الربح عن طريق مقابلة الإيرادات و الأعباء في نظام المحاسبة الحكومية. ليس بالضرورة وجود علاقة مباشرة بين الإيرادات والنفقات في نشاط القطاع العام، بحيث يغلب على بعض الوحدات الحكومية نشاط تحصيل الإيرادات فقط مثل مصالح إدارة الضرائب والجمارك، في حين يغلب على البعض الآخر جانب النفقات. تخضع المحاسبة الحكومية لمجموعة من القواعد القانونية والضوابط الرقابية التي تهدف إلى ضبط وتقنين وفرض رقابة صارمة على صرف وتداول المال العام، وهذا ما يؤكد على ضرورة «الالتزام الكامل بتنفيذ نصوص القوانين في مجالات المحاسبة الحكومية حتى ولو جاءت هذه النصوص متعارضة مع المبادئ المحاسبية المقبولة والمتعارف عليها»⁽⁷⁾ (رأفت سلامة، 2011، ص: 28).

غياب حافز المنافسة في مجال نشاط القطاع العام، حيث أن «التنظيمات غير الهادفة للربح لا تواجه سوق محدد تنافس عليه مع المنظمات المتشابهة لعملها حيث أن طبيعة العمل الذي تقوم به هذه المنظمات لا يتوقع منه عائد ويكون هناك عائد رمزي لا يغطي التكاليف فإن الإقبال عليها النوع من الأعمال قليل جداً مما يوجد لهذا النوع سوق لا تنافسية»⁽⁸⁾. (حصّة محمد، وسعود الحميدي، 2002، ص: 31)

ليس لوحدات القطاع العام رأس مال كما هو الحال في القطاع الخاص، لأن «الوحدات الحكومية لا تعتمد في تمويلها على رأس المال ولكنها تعتمد على اعتمادات مالية مقترحة من طرف السلطة التنفيذية ومعتمدة من السلطة التشريعية»⁽⁹⁾. (زكريا محمد، مدثر طه، 2004، ص: 17)

ملكية الأصول للوحدات الحكومية هي ملكية عامة، إضافة لكونها تعتمد على تمويل نشاطها على الموارد المتجددة والمخصصة لها سنوياً في الميزانية العامة للدولة.

الموارد المخصصة في الميزانية تعتبر أموال مخصصة تصرف في المجال الذي رصدت من أجله وفقاً للتبويب الميزانية. وعلى هذا الأساس، فإن تصميم نظام المحاسبة الحكومية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار خصوصيات ومميزات نشاط وحدات القطاع العام، سواء من حيث طبيعة ونوعية القوائم المالية أو من حيث تركيبة الحسابات والدفاتر المحاسبية، بما يتوافق مع تنفيذ الميزانية العامة للدولة وبيان الوضعية المالية للخزينة العمومية وتلبية حاجيات مختلف مستخدمي القوائم المالية الحكومية.

مفهوم المعايير المحاسبية الدولية في القطاع العام.

يقصد بكلمة معيار في اللغة بأنها نموذج يوضح، ويقاس على ضوئه وزن شيء أو طوله ودرجة جودته، أما في المحاسبة فيقصد بها المرشد الأساسي لقياس العمليات والأحداث والظروف التي تؤثر على المركز المالي للمنشأة ونتائج أعمالها، مثل الموجودات الثابتة، البضاعة وغيرها⁽¹⁰⁾. (عيشي، بشير، 2009، ص: 4)

والمعيار المحاسبي هو «عبارة عن قواعد قرار عامة تشتق من كلا الأهداف والمفاهيم النظرية للمحاسبة الذي يوجه تطور الأساليب المحاسبية، وبما أن مستخدمي القوائم المالية لهم مصالح متطابقة و متعارضة أحياناً، ولمواجهة تلك المصالح والايفاء بمسؤولية الإدارة عن الإبلاغ المالي يقوم المحاسبون بأعداد مجموعة واحدة من القوائم المالية ذات الغرض العام وتخفيض المخاطر المحتملة للانحياز وسوء الفهم والغموض حاولت المهنة المحاسبية تطوير معايير ذات قبول عام وتطبيق واسع وبدون تلك المعايير سيقوم كل محاسب بتطوير معايير الخاصة وفي هذا ستكون المقارنة مستحيلة»⁽¹¹⁾. (بلغيث، مداني، 2005، ص: 57-69)

تعرف معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام بالقواعد والأسس المحاسبية التي تحكم العمليات المالية والمحاسبية التي تنشأ في القطاع العام غير الهادف للربح، وذلك لتوجيه ممارستها وتوحيد معالجتها للأمور المتماثلة، كي تكون هناك قاعدة موحدة للمقارنة بأداء مؤسسات القطاع العام، باعتبار أهميتها و ضخامة الأموال التي تصدر عن المؤسسات إنفاقها، إضافة إلى رفع جودة التقارير المالية التي تصدر عن مؤسسات القطاع العام، وكذلك فإنه في ضوء إتباع الحكومات للأساس النقدي أو أساس الإلتزام الذي تضعف فيه عملية الرقابة على الإنفاق الرأسمالي بما يعرض المال العام للضياع بسبب غياب أبسط وسائل ضبط الموجودات الحكومية وجاء وضع معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام (IPSAS) International public Sector Accounting Standards والتي يتبنى مسؤولية إصدارها مجلس معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام⁽¹²⁾. (الجعرات خالد، م 2014، ص:15)

الإطار التحليلي :

إن تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS خطوة جديدة نحو حصر الممتلكات العامة، وربطها بنظام رقابي صارم، والتدقيق على مخرجات الأنظمة المحاسبية العامة، وكون ممتلكات القطاع العام يتم الرقابة عليها من خلال حصرها إحصائياً وذلك مرهون بوجودها المادي، فإن استخدام التقنية أو تكنولوجيا المعلومات في القيود المحاسبية والعمليات المالية للدولة من السجلات المحاسبية المحاسبة الحكومية وطرق تنفيذها ومراقبتها، وأثر ذلك في خفض التكاليف أو تكلفة الأداء المالي للحكومة. كما يساهم في تخفيف حدة العبث بالمال العام من خلال سهولة الرقابة، والتحقق من إنفاذ التشريعات المحلية والدولية. وقد تم تحليل دور تكنولوجيا المعلومات في خفض تكلفة الأداء الحكومي من خلال أداة الاستبيان.

منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية:

يشتمل هذا الجزء على تحليل أداة الدراسة، بالإضافة إلى التحليل الوصفي عينة الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة التي بموجبها يتم تحليل البيانات واستخراج النتائج.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة للحصول على البيانات الأولية. وتم تقسيم أسئلة الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول يشمل البيانات الشخصية والمعلومات العامة لعينة الدراسة.

القسم الثاني يشمل المعلومات الأساسية والتي تجاوب على أسئلة الدراسة.

تم اختيار عينة عشوائية عن طريق توزيع الاستبيان ورقياً على مستوى واسع حيث وزع عدد (250)، بلغ عدد الردود (185) بنسبة 74%.

هذا وقد تم إجراء اختبار صدق المحتوى للعبارة الواردة في الاستبيان من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة مجتمع وعينة الدراسة. وبداية تم عرض الاستبيان على عدد (10) من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة لتحليل مضمين عبارات المقاييس وتحديد مدى التوافق بين العبارات المعبرة عن كل سؤال. ووفقاً رأي المحكمين فقد تم قبول بعض العبارات واقتراح تعديل البعض الآخر. وبعد إستعادة الاستبيان من المحكمين تم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تم تصميم الاستبيان في صورته النهائية.

المعلومات العامة من عينة الدراسة

جدول (3-1) يبين المعلومات العامة عن عينة الدراسة

ت	المتغيرات	الفئة المستخدمة	التكرار	النسبة المئوية
1	العمر	ما دون 25 سنة	27	15 %
		25-30	31	17 %
		31-40	52	28 %
		41-50	50	27 %
		50 فما فوق	25	13 %
2	المؤهل العلمي	دكتورا	11	6 %
		ماجستير	36	19 %
		دبلوم عالي	15	9 %
		شهادة جامعية	89	48 %
		مؤهلات اخرى	34	18 %
3	الوضع المهني	مدير	52	28 %
		مدقق	62	34 %
		موظف	71	38 %
4	عدد سنوات الخدمة	اقل من 3 سنوات	25	14 %
		3-5	30	16 %
		6-10	29	16 %
		11-15	41	22 %
		16-20	40	22 %
		20 فأكثر	20	10 %

المصدر: الجدول من عمل الباحث استناداً على استمارة الاستبانة

عند تحليل الجدول أعلاه يلاحظ الآتي:

1. أن توزيع أفراد العينة حسب العمر، يتضح أن غالبية أفراد العينة الفئة العمرية بين (31-40 سنة) بنسبة (28) %، تليها الفئة العمرية بين (41-50 سنة) بنسبة (27) %.
2. أن عند تحليل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي، يلاحظ أن غالبية أفراد العينة من حملة البكالوريوس (الشهادة الجامعية) بنسبة (48) %، يليها الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة (19) %.
3. أن عند تحليل توزيع أفراد العينة حسب الوضع المهني، يلاحظ أن يلاحظ أن غالبية أفراد العينة من الموظفين بنسبة (38) %، يليهم الذين في وظيفة مدقق مالي بنسبة (34) %.

4. أن عند تحليل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، يتضح أن غالبية أفراد العينة تنحصر خبرتهم (11-15) و (16-20) سنة بنسبة (22%) لكل فئة.

التحليل الوصفي لدرجة الموافقة لمحاور البحث:

سيتم فيما يلي تحليل درجة موافقة المستبشرين على العبارات المقابلة لكل محور المحاور الأول: مدى توفر تكنولوجيا المعلومات في تطبيق معايير المحاسبة الدولية: تضمن هذا البعد المكونات المادية والبرمجية وشبكات الاتصال بقواعد البيانات ومستخدمي تكنولوجيا المعلومات والافراد والتكوين الأكاديمي لتكنولوجيا المعلومات عند تطبيق معايير المحاسبة الدولية. جدول (2-3) آراء العينة لمدى توفر تكنولوجيا المعلومات في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في الوحدات الحكومية

ت	التساؤل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	المكونات المادية دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	التركرار	83	52	45	4	1	4.15	0.900
		النسبة	45%	28%	24%	2%	1%		
2	للبرمجيات دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	التركرار	73	60	43	7	2	4.05	0.937
		النسبة	39%	32%	23%	4%	1%		
3	لشبكات الاتصال دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	التركرار	72	53	46	7	7	3.95	1.065
		النسبة	39%	29%	24%	4%	4%		
4	لقواعد البيانات دور في التطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	التركرار	68	62	38	11	6	3.95	1.052
		النسبة	37%	34%	20%	6%	3%		

ت	التساؤل		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
5	التكرار	هناك درجة وعي وفهم كامل لمستخدمي تكنولوجيا المعلومات في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	80	55	41	5	4	4.09	0.976	عالية
	النسبة		43%	30%	22%	3%	2%			
6	التكرار	للافراد دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	76	54	41	5	9	3.99	1.088	عالية
	النسبة		41%	29%	22%	3%	5%			
7	التكرار	التكوين الأكاديمي تكنولوجيا المعلومات دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	82	50	38	7	8	4.03	1.093	عالية
	النسبة		44%	27%	21%	4%	4%			
8	التكرار	للجامعات دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	80	50	41	10	4	4.04	1.093	عالية
	النسبة		43%	28%	22%	5%	2%			
9	التكرار	للتطور التكنولوجي في العراق دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	77	53	41	7	7	4.01	1.066	عالية
	النسبة		42%	29%	21%	4%	24%			
10	التكرار	لبرامج المحاسبة المحوسبة المستخدمة في العراق دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	77	54	40	9	5	4.02	1.037	عالية
	النسبة		42%	29%	21%	5%	3%			
المؤاشر الكلي										
								4.028	1.0248	عالية

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يلاحظ الآتي:

1. أن جميع العبارات ذات موافقة عالية، وان اختلفت في قيمة الوسط الحسابي ونسبة التوافق بين أفراد العينة.
2. أن العبارة التي حصلت على أعلى وسط حسابي هي (للمكونات المادية دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
3. تليها العبارة (هناك درجة وعي وفهم كامل لمستخدمي تكنولوجيا المعلومات في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
4. العبارات التي حصلت على أقل وسط حسابي هي (لشبكات الاتصال دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام) و(لقواعد البيانات دور في التطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
5. لقد بلغ متوسط إجابات العينة (4.028) انحراف معياري (1.0248) والذي يعني مساوى موافقة عالية من أفراد العينة. وهذا يفسر لنا أن (72%) يتفقون على ان توفر تكنولوجيا المعلومات لها دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية وكما مبين في الجدول (2-3).

المحور الثاني: تكاليف الأداء المالي الحكومي من خلال تطبيق معايير المحاسبة الدولية:

يعرض الجدول (3-3) آراء العينة المبحوثة لتكاليف الوحدات الحكومية وتطبيق معايير المحاسبة الدولية، وقد تمثل هذا البعد بخمسة أسئلة كان الهدف من ورائها توفير معلومات شاملة عن تكاليف من شأنها تدعم الإدارات العليا، وتقيم انجاز الخدمات والمركز المالي للإدارة العليا فضلاً عن تخفيض الاموال اللازمة والجهد للوحدات الحكومية لعينة البحث.

جدول (3-3) آراء العينة لتكاليف الأداء المالي الحكومي لوزارة المالية من تطبيق معايير المحاسبة الدولية

ت	التساؤل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي الى توفير معلومات شاملة عن التكاليف والتي من شأنها تدعم تحسين الادارة على اساس النتائج	76	54	43	6	6	4.02	1.035	عالية
	النسبة	41%	30%	23%	3%	3%			

ت	التساؤل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
2	ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي الى توفير معلومات مفيدة لتقييم أداء الحكومة بالنسبة لتكاليف وكفاءة وانجازات الخدمة	74	55	41	10	5	3.99	1.043	عالية
	التكرار								
3	ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي الى توفير معلومات حول المركز المالي للحكومة او الوحدة الحكومية والتغيرات فيه	78	51	42	8	6	4.01	1.058	عالية
	النسبة	40 %	30 %	22 %	5 %	3 %			
4	ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي إلى تخفيض تكاليف الجهد والاموال اللازمة لوضع معايير محاسبية محلية	74	56	36	10	9	3.95	1.119	عالية
	النسبة	40 %	31 %	19 %	5 %	5 %			

ت	التساؤل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
5	ان تطوير اداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي الى اختلاف الطرق المتبعة في معالجة العمليات المحاسبية	80	51	38	8	8	4.01	1.098	عالية
	التكرار	43%	28%	21%	4%	4%			
المؤشر الكلي									
							3.996	1.0706	عالية

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يلاحظ الآتي:

1. أن جميع العبارات ذات موافقة عالية، وان اختلفت في قيمة الوسط الحسابي ونسبة التوافق بين أفراد العينة لكن بفارق بسيط.
2. أن العبارة التي حصلت على أعلى وسط حسابي هي (ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي الى توفير معلومات شاملة عن التكاليف والتي من شأنها تدعم تحسين الادارة على اساس النتائج).
3. تليها العبارة (ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي إلى توفير معلومات حول المركز المالي للحكومة او الوحدة الحكومية والتغيرات فيه) والعبارة (ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي إلى اختلاف الطرق المتبعة في معالجة العمليات).
4. حصل هذا البعد على متوسط إجابة قدرها (3.996) وبمعدل معياري (1.0706) ويمثل درجة موافقة عالية وفق مقياس ليكرت الخماسي.

تحليل واختبار الفرضية:

تنص الفرضية على أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين توفير تكنولوجيا المعلومات وبين خفض تكاليف الأداء في مؤسسات القطاع العام ودراسة هذه الفرضية تم استخدام درجة الموافقة الكلية للفرضية والنسبة المئوية المقابلة لها وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (3-4)

القيمة المتوقعة	القيمة المشاهدة	متوسط الموافقة		درجة الموافقة
		النسبة	القيمة	
36	145	80.24	4.012	موافقة عالية
180	180			
المجموع				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الموافقة الكلية تساوي 4.012 والتي تعادل درجة موافقة عالية ، حيث أن 145 شخصاً ممن قاموا بملاء الاستبانة أيدوا الفرضية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين توفير تكنولوجيا المعلومات وبين خفض تكاليف الأداء في مؤسسات القطاع العام، مما يقود إلى قبول الفرضية.

هذا وقد تم تحليل الارتباط مستوى الدلالة الإحصائية وذلك بإجراء اختبار مربع كاي، والجدول التالي يوضح مخرجات التحليل:

جدول رقم (3-5)

Chi-Square Tests			
	Value	df	(Asymp. Sig. (2-sided
Pearson Chi-Square	87.000 ^a	9	.000.
Likelihood Ratio	58.999	9	.000.
Linear-by-Linear Association	21.690	1	.000.
N of Valid Cases	29		
a. 13 cells (81.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.			

المصدر: مخرجات التحليل من برنامج SPSS

من الجدول أعلاه وعند قراءة القيمة المعنوية لمستوى الدلالة الإحصائية لمربع كاي ، والتي تساوي 00. وهي أقل من 5 % مما يشير الى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للفرضية.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

- بعد التحليل للإجابة على عبارات الاستبيان توصل هذه الورقة الى مجموعة من النتائج وفيما يلي تلخيص هذه النتائج:
- استنتاجات المحور الأول: لقد بلغت نسبة اجابات العينة ان (72%) يتفقون على أن توفر تكنولوجيا المعلومات لها دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية وكما مبين في الجدول (2-3).
- أما فيما يخص التوافق على العبارات الفرعية فإن:
1. أن مستوى الموافقة على جميع عبارات الاستبيان كانت ذات موافقة عالية، وان اختلفت في قيمة الوسط الحسابي ونسبة التوافق بين أفراد العينة.
 2. أمن المدونون على الاستبانة على أن (للمكونات المادية دور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
 3. وعلى أن (هناك درجة وعي وفهم كامل لمستخدمي تكنولوجيا المعلومات في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
 4. كما توافقوا على أن (لقواعد البيانات دور في التطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
- ثانياً استنتاجات المحور الثاني: حصل هذا البعد على متوسط إجابة قدرها (3.996) وبمعدل معياري (1.0706) ويمثل درجة موافقة عالية وفق مقياس ليكرت الخماسي.
- وأن العبارة التي حصلت على أعلى وسط حسابي هي (ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي الى توفير معلومات شاملة عن التكاليف والتي من شأنها تدعم تحسين الادارة على اساس النتائج). تلبها العبارة (ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي إلى توفير معلومات حول المركز المالي للحكومة او الوحدة الحكومية والتغيرات فيه) والعبارة (ان تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية يؤدي إلى اختلاف الطرق المتبعة في معالجة العمليات).

التوصيات:

يرى الباحث أخذ الاعتبارات التالية لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS لضمان نجاح وفعالية دور تكنولوجيا المعلومات في خفض تكلفة الأداء المالي الحكومي، وذلك على النحو التالي:

يجب على المؤسسات والإدارات في وحدات وزارة المالية عينة الدراسة أن تواكب التطورات التكنولوجية والاقتصادية وخصوصا المعلوماتية وتعديل أنظمتها المحاسبية اليا والكثرونيا بما يتوافق ومتطلبات نجاح معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام.

تدريب الموظفين المعنيين بتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS تدريباً مكثفاً، باعتبار أن تطبيق الموظفين لهذه المعايير ليس من السهولة بمكان، فهي تعادل دراسة مرحلة جامعية على الأقل، مع وجوب التركيز في العملية التدريبية على التعلم بالممارسة، أي ممارسة تطبيق معايير IPSAS، وربط التدريب تقييم المستوى العملي للمتدربين سواء كان ذلك خلال البرنامج التدريبي أو في نهايته، مع منح المتدربين إجازة في معايير IPSAS.

ضرورة توفير المكونات المادية اللازمة لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام.
ضرورة توفير قواعد البيانات دور في التطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام
تطوير أداء الوحدات الحكومية في وزارة المالية بما يؤدي الى توفير معلومات شاملة حول المركز المالي للحكومة أو الوحدة الحكومية والتغيرات فيه.
1. ضرورة العمل إلى استخدام طرق محاسبية من شأنها أن تؤدي الى تقليل الاختلاف في الطرق المتبعة في معالجة العمليات.

خاتمة:

درست هذه الورقة دور تكنولوجيا المعلومات وفق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS) في خفض تكاليف الأداء المالي، واستخدمت الورقة المنهج الوصفي. وبعد التحليل العميق للبيانات باستخدام الحزمة الاحصائية SPSS. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج بخصوص التدريب ودوره في تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات، وأن التكنولوجيا تؤدي الى خفض تكاليف الأداء المالي. أوصت الدراسة بضرورة إنشاء قواعد البيانات التي تساعد في تطبيق معايير المحاسبة الدولية.

المصادر والمراجع:

- (1) دراسة يوسف السعيد أحمد، نظام المحاسبة العمومية ومدى ملاءمتها لمعايير المحاسبة العمومية الدولية IPSAS، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة البليدة، الجزائر (2016).
- (2) دراسة نادية مغني، دراسة تقييم نظام المحاسبة العمومية في الجزائر على ضوء المعايير المحاسبية الدولية في القطاع العام IPSAS، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير جامعة الجزائر، (2017).
- (3) Carmona.Salvador and Marco trombetta, 2008 - On the global acceptance of IAS / IFRS accounting Standards:logic and implications of the principles – based system
- (4) اسماعيل حسين أحمر، المحاسبة الحكومية من التقليد إلى الحداثة، دار المسيرة، عمان، 2003.
- (5) J.C.Martinet et P. Di Malta, Droit budgétaire, LITEC, Paris, 1999, p: 775
- (6) حسام أبو علي الحجاوي، الأصول العلمية والعملية في المحاسبة الحكومية، دار الحامد، عمان، 2004، ص:19.
- (7) رأفت سلامة محمود، المحاسبة الحكومية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- (8) حصة محمد أحمد البحر وسعود حمد الحميدي، المحاسبة الحكومية والمنظمات اللاربحية، ذات السلاسل، الكويت، 2002.
- (9) زكريا محمد الصادق و مدثر طه أبو الخير، المحاسبة في الوحدات الحكومية والمحاسبة القومية، كلية التجارة جامعة طنطا، مصر، 2004.
- (10) عيشي، بشير، (2009): «المعايير المحاسبية الدولية والبيئة الجزائرية: متطلبات التطبيق» بحث مقدم إلى: المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، نيسان 2009
- (11) بلغيث، مداني، (2005). «التوافق المحاسبي الدولي» المفهوم، المبررات والأهداف، مجلة الباحث، العدد الثالث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 57-69
- (12) الجعارات خالد « دور معايير المحاسبة الدولية (LAS- IERS – IPSAS) في تفعيل أداء المؤسسات والحكومات » الملتقى الدولي ورقلة يوم 24-25 نوفمبر 2014، ص:15.

القياس المحاسبي للتضخم في القوائم المالية

كلية الاقتصاد والتجارة وإدارة الأعمال جامعة شندي

د. صلاح الأمين الخضر

كلية الاقتصاد والتجارة وإدارة الأعمال جامعة شندي

د. مدثر عبد الحافظ حمودة موسى

مستخلص:

تناولت الدراسة موضوع القياس المحاسبي للتضخم في القوائم المالية، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في صعوبة القياس المحاسبي الدقيق لظاهرة التضخم، التي تنعكس سلباً على أعمال المنشأة ومركزها المالي، وتنبع أهمية الدراسة من أهمية القياس المحاسبي وتطبيقه في القوائم المالية، حيث تركز الدراسة على معرفة أثر التضخم في القوائم المالية لقطاعات النشاط الاقتصادي، و البحث عن حل لمشكلة التضخم في القوائم المالية. هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أساليب القياس المحاسبي للتضخم في القوائم المالية، وافترضت الدراسة عدة فرضيات منها: هناك أثراً سلبياً للتضخم في القوائم المالية. انتهج الباحث المنهج الوصفي؛ وذلك بوصف الظاهرة موضوع الدراسة والخروج بمجموعة من الأسس والقواعد والقوانين والحقائق المعتمدة، وكذلك انتهج الباحث المنهج التاريخي للظاهرة موضوع الدراسة، وأيضاً منهج دراسة الحالة والذي يعتمد فيه الباحث على جمع البيانات ودراستها والخروج بنتائج. تمثلت الحدود المكانية والزمانية للدراسة في شركة لابتك للأدوية والمستلزمات الطبية خلال الفترة من (2007م - 2012م). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يعدّ مبدأ التكلفة التاريخية من المبادئ ذات الأثر السالب على القوائم المالية عند تطبيقها في ظل التغير في مستويات الأسعار، كما أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة تطبيق المعالجات المحاسبية التي تستخدم لمعالجة التضخم بغض النظر عن المعالجات الاقتصادية.

Abstract:

This paper treated the accounting measurement for inflation in the accounting statement. The problem of the study is the difficulty in the accurate accounting measurement for the inflation phenomenon that passively reflected on the proceedings of the entity and its financial position. The importance of the study ensued from the importance of the accounting measurement and its application on the financial statements. The study focused on the effect

of inflation on the financial statements of economic activities sectors; besides, giving a solution for the inflated financial statements. The study aimed at highlighting the methods of the accounting measurement for inflation in the accounting statements. It hypothesized that there was a passive effect for inflated financial statements. The study adopted the descriptive method as it described the theme of the study and concluding bases, rules and confirmed facts. The historical method was used in fathoming back the issue of the study. The researcher applied the case-study method in collecting and analyzing the data that gave results. The study place and time limits are Laptik Pharmaceutical Company in the period 2007—2012. The study found out that the historical cost principle had a passive effect on financial statements when applied in the context of oscillating levels of prices.

The paper recommended the importance of applying the accounting measures that treat inflation, regardless of other economic treatments.

مفهوم القياس المحاسبي وأساليبه:

مفهوم القياس المحاسبي :

إن عملية القياس بشكل عام هي عملية التعبير عن خاصية ما أو مجموعة من الخصائص لموضوع القياس بأساليب مختلفة ومجموعة من الأدوات تسمى المقاييس ، وهذه المقاييس يجب أن تتبع لأساليب القياس المختلفة وذلك بغية الوصول إلى الهدف المرغوب من عملية القياس المحاسبي ، و نجد أن وظيفة القياس وظيفة أساسية في شتى العلوم الطبيعية والاجتماعية ومع ذلك بقي فترة من الزمن مهملًا في المحاسبة حتى بدأ المحاسبون مؤخرًا بالتصدي لمشاكل القياس المحاسبي المختلفة .⁽¹⁾

وقدم الباحثون في مجالات القياس المختلفة تعريفات متعددة لعملية القياس وهي إن تختلف من حيث الشكل إلا أنها تتفق في المضمون ، وفيما يلي نستعرض بعض هذه التعريفات :

عرف القياس المحاسبي بأنه : « هو قرن الأعداد بالأشياء للتعبير عن خواصها وذلك بناءً على قواعد طبيعية يتم اكتشافها إما بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة » .

وعرف أيضاً بأنه : « يتمثل القياس في المطابقة بين الخواص أو العلاقات بموجب نموذج رياضي » . وكذلك عرفته جمعية المحاسبين الأمريكية (AAA) بأنه : « هو قرن الأعداد بأحداث المنشأة الماضية والجارية والمستقبلية وذلك بناءً على ملاحظات ماضية أو جارية بموجب قواعد محددة » ، ويعتبر هذا التعريف من أشمل التعاريف للقياس المحاسبي .⁽²⁾

كما عرفت لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASC) في عرضها لإطار إعداد القوائم المالية القياس بأنه : « هو عملية تحديد القيم النقدية للعناصر التي سوف يعترف بها في القوائم المالية وهذا يتطلب اختيار أساس معين للقياس ، ويتم استخدام أسس مختلفة للقياس مثل التكلفة التاريخية ، التكلفة الجارية ، القيمة القابلة للتحقق ، القيمة الحالية »⁽³⁾

وقد عرف القياس المحاسبي بأنه : « هو مقياس كمي ، ويشمل عمليات التسجيل والتبويب والترحيل ثم تلخيص تلك العمليات في صورتها النهائية ، أي أن القياس يشمل جميع الخطوات المحاسبية من أول عمليات القيد في الدفاتر حتى إعداد الحسابات الختامية » .

« القياس عبارة عن تحديد نظام رقمي لنتائج خطة استقصاء »⁽⁴⁾

المكونات الرئيسية لعملية القياس المحاسبي :-⁽⁵⁾

تتمثل المكونات الأساسية لعملية القياس المحاسبي من جانبين أساسيين كالآتي :

الجانب النظري :

هو الذي يختص بتحديد الخواص التي يراد قياسها ، حيث لا تخضع الأشياء أو الظواهر ذاتها للقياس ولا حتى جميع خواصها أو خصائصها وإنما عادة ما يكون الاهتمام منحصراً في خاصية معينة ذات صلة بها، فمثلاً عملية القياس بالنسبة للأصول ليست موجهة نحو تحديد وزنها أو طولها أو مساحتها وإنما الخاصية التي يهتم المحاسب بقياسها فيما يتعلق بما تحتويه هذه الأصول من خدمات متوقعة (قيمتها) .

(2) الجانب الفني :

وهو يختص بتحديد نظام القياس ويتطلب تحديد التالي :

أ. تحديد وحدة القياس : ويشترط فيها أن تكون ثابتة ومعروفة ومتجانسة وذلك لتكون المقاييس الناتجة عنها قابلة للقياس والتجميع ، ومن المعروف أن وحدة القياس في المحاسبة هي وحدة النقد التي يجري التعامل بها .

ب. تحديد قواعد التعبير الكمي عن الخصائص والظواهر والعلاقات : أي تعيين أرقام للتعبير عن الخصائص المراد قياسها ، ونستخدم لذلك النظام العددي وهنا يجب التأكد من أن الجانب الأول يمثل جانب النظرية والذي يختص بتحديد الخصائص والعلاقات أما الجانب الثاني فيمثل النواحي الفنية لعملية القياس .

أركان عملية القياس المحاسبي :-

هنالك مجموعة من الأركان يجب أن تتوفر في عملية القياس المحاسبي وهي كالآتي :

الخاصية محل القياس :

نجد أنه إذا اعتبرنا أن المشروع الاقتصادي هو مجال القياس ، فإن الخاصية التي تنصب عليها عملية القياس قد تكون التعدد النقدي لشيء معين هو حدث من الأحداث الاقتصادية للمشروع مبيعاته أو ربحه مثلاً ، كما قد تنصب على خاصية أخرى غير خاصية التعدد النقدي مثل الطاقة الإنتاجية أو معدل دوران المخزون .

مقياس مناسب للخاصية محل القياس :

يتوقف نوع المقياس المستخدم في عملية القياس على الخاصية محل القياس . حيث أن المشروع الاقتصادي يستخدم خاصية التعدد النقدي للربح مثلاً كخاصية محل القياس فالقياس المستخدم حينئذٍ هو مقياس للقيمة (وحدة النقد) ، أما إذا كانت الطاقة الإنتاجية هي الخاصية محل القياس فالقياس الذي يُستخدم هو مقياس للطاقة مثلاً بعدد الوحدات المنتجة في الساعة الواحدة .

وحدة القياس المميزة للخاصية محل القياس :

عندما يكون الهدف هو القياس الكمي للخاصية محل القياس فحينئذٍ لا يكفي فقط تحديد نوع المقياس المناسب لعملية القياس بل لابد من تحديد وحدة القياس أيضاً ، فمثلاً ربح المشروع هو محلاً للقياس في هذه الحالة بجانب تحديد نوع المقياس المستخدم (وحدة النقد) لابد من تحديد وحدة النقد المميزة لهذه القيمة مثلاً : (دينار ، جنية ، دولار ،...الخ) .

الشخص القائم بعملية القياس :

إن شخصية القائم بعملية القياس تعد من أهم العناصر خاصة في عدم توفر مقاييس موضوعية، فالشخص القائم بعملية القياس وهو المحاسب وله دوراً أساسياً في تحديد مسار وأساليب عملية القياس المحاسبي فقط وإنما يعمل أيضاً على تحديد نتائجها⁽⁶⁾

خطوات عملية القياس :

يمكن تحديد الخطوات الأساسية لعملية القياس كالآتي :

تحديد الخاصية محل القياس :

الخاصية محل القياس بالنسبة للمشروع هي حدث اقتصادي تاريخي ذو أثر على المركز المالي ، وقد يكون حدثاً مستقبلياً ذو آثار اقتصادية متوقعة على المشروع .
والمشكلة الأساسية التي سيواجهها المحاسب وستنعكس آثارها على جميع مراحل عملية القياس تتلخص في عدم قدرة المحاسب في معظم الأحيان على تعريف أو تحديد الخاصية محل القياس تعريفاً أو تحديداً دقيقاً .

حيث أن الحرص المبالغ فيه من قبل المحاسبين على التمسك بالمفاهيم والمبادئ المحاسبية المتعارف عليها في مجالات القياس المحاسبي ، ليس سوى وسيلة يدأرون بها عدم اتفاقهم حول مفاهيم الخواص أو الأحداث المطلوب منهم قياسها وذلك لأنهم بتمسكهم الحرفي بهذه المفاهيم والمبادئ إنما يهدفون إلى درء المسؤولية التي قد تترتب عليهم من جراء الأخطاء المحتملة في عملية القياس .

تحديد نوع المقياس المناسب لعملية القياس مع وحدة القياس المميزة للقياسات :

يتوقف اختيار نوع القياس المناسب وكذلك وحدة القياس المناسبة على أغراض عملية القياس وعلى نوع الخاصية محل القياس ، فإذا كانت أغراض عملية القياس محصورة في مجرد تبويب الحدث محل القياس فالقياس المناسب لهذا الغرض هو مقياس اسمي ، أما إذا كانت أغراض عملية القياس محصورة في المقارنة بين حدثين (أصليين مثلاً) فالقياس المناسب حينئذٍ هو مقياس الترتيب ، وإذا ما تجاوزت أغراض عملية القياس ما سبق ذكره إلى تحديد المحتوى الكمي للحدث (قيمة كل من الأصليين مثلاً) فحينئذٍ نستخدم مقياس نسبي⁽⁷⁾ .

تحديد أسلوب القياس المناسب لعملية القياس :

يتوقف أسلوب القياس المتبع في تنفيذ عملية القياس المحاسبية على عاملين ، أولهما : الهدف من القياس ، والثاني : الأفق الزمني لعملية القياس .

فإذا كان الهدف من عملية القياس مجرد تبويب الحدث محل القياس حينئذٍ لا يتعدّ أسلوب القياس ما يعرف بطريقة القياس المباشرة أو الأساسية ، أما في ماعدا ذلك فيستخدم أسلوب القياس المشتق أو غير المباشر والذي هو موجه تتم تحديد قيم القياسات ضمن ما يسمى بعملية الاحتساب المبينة على علاقات رياضية .

بعد اتخاذ الإجراءات آنفة الذكر من قبل المحاسب يمكنه حينئذٍ الشروع في تنفيذ عملية القياس المحاسبية ، وهنا يمكن لهذه العملية أن تمر في عدة مراحل يتوقف مداها على أغراض عملية القياس والتي تحدد بالتالي القياسات المطلوب توفرها .

أساليب القياس المحاسبي :-⁽⁸⁾

يتوقف اختيار أساليب القياس المحاسبي على الغرض من هذه العملية ، وتنحصر أساليب القياس المحاسبية في ثلاث أنواع بشكل عام وهي كالآتي :

أساليب القياس الأساسية أو المباشرة :

وهذا الأسلوب يعمل على تحديد نتيجة عملية القياس المحاسبية بقيمة الخاصية محل القياس مباشرة ودون الحاجة إلى ما يعرف بعملية الاحتساب (Calculation Process) ؛ والمبينة أساساً على ضرورة توفر علاقة رياضية بين الخواص محل القياس .

أساليب القياس المشتقة أو غير المباشرة :

عندما يتعذر على المحاسب قياس قيمة الحدث الاقتصادي محل القياس بالطريقة المباشرة . حينئذٍ يتوجب عليه استخدام أسلوب القياس غير المباشر وذلك مثلاً إذا تم تثمين أجزاء تلك الآلة - السابق ذكرها - كلاً على حدي تمهيداً لتحديد التكلفة الإجمالية لها فحينئذٍ تقاس تكلفة تلك الآلة ضمن ما يسمى بأسلوب القياس المشتق أو غير المباشر . وقد ازداد اهتمام المحاسبين على الأساليب غير المباشرة أو المشتقة في القياس بعد تزايد أهمية عملية تشغيل البيانات المحاسبية ، لأن عملية تشغيل البيانات المحاسبية بمدخلاتها ومخرجاتها تعتمد إلى حد كبير على عملية التحليل التي لا يمكن إنجازها بدون عملية الحساب وهي بمثابة الأساس الذي تقوم عليه أساليب القياس المشتقة غير المباشرة .

أساليب القياس التحكيمية :

تتماثل هذه الأساليب في إجراءاتها مع أساليب القياس المشتقة أو غير المباشرة ولكن الفرق الرئيسي بينهما ينحصر في أنه بينما توجد قواعد موضوعية تحكم أساليب القياس غير المباشرة فإن أساليب القياس التحكيمية تفتقر إلى مثل هذه القواعد مما يجعلها عرضة لآثار التحيز الناتج عن التقديرات أو الأحكام الشخصية للقائمين بعملية القياس ، مثال ذلك : تقدير المنافع الاجتماعية الناتجة من إزالة التلوث بمياه البحر بالنسبة لسكان الساحل ، أو تقدير تكاليف تلوث الهواء من خلال قيام المصانع بأنشطتها الاقتصادية .

وعليه تكون أساليب القياس تحكمية إذا لم توجد قواعد منطقية تتحكم في خطوات تنفيذ عملية القياس ، وبذلك لا تتوفر المبررات المنطقية التي يمكن الاعتماد عليها في إثبات أن الرقم حصيلية القياس يمثل فعلاً القيمة الفعلية للخاصية محل القياس .

وترتيباً على ما سبق ، تزداد الفرص لاحتمال ظهور خلاف حول نتائج عملية القياس بين الأشخاص القائمين بهذه العملية طالما لم تتوفر لديهم المعايير الموضوعية للحكم في هذا الخلاف ⁽⁷⁾.

مفهوم التضخم وطرق قياسه

مفهوم التضخم :-

يعتبر التضخم (Inflation) من الظواهر الاقتصادية الكلية والتي شغلت الاقتصاديين لفترة طويلة من الزمن وأكثرها في فترة السبعينات والثمانينات من القرن الماضي وذلك للآثار السلبية التي تخلفها هذه الظاهرة على الاقتصاد بشكل عام ، ولا زال هدف محاربة التضخم والمحافظة على استقرار الأسعار من الأهداف الأساسية التي تسعى الحكومات إلى تحقيقها حيث تعتبر هذه الظاهرة مقياس فشل ونجاح تلك الحكومات .

إن الظاهرة التضخمية لم تعد اليوم حالة عرضية تزول بزوال الأسباب التي أدت إلى حدوثها حيث أن الوقائع والأحداث أثبتت أن معدلات التضخم الاقتصادي تزداد مع مرور الزمن الطويل الذي تخللته جملة من الأحداث الاقتصادية والسياسية التي ساعدت على ارتفاع معدلات التضخم بشكل كبير .

وعليه نجد أن التضخم يحدث عندما تصبح الزيادة في كمية السلع والخدمات المنتجة غير متناسبة مع حجم الزيادة في أدوات الدفع ، ومن ثم تخرج النقود عن وظائفها الأساسية كوسيط للمبادلة أو كمخزن جيد للقيمة لتصبح أداة امتصاص للقوة الشرائية الحقيقية للأفراد ، ويعتبر التضخم الاقتصادي بالنسبة لأي فرد مشكلة جوهرية يجب عليه أخذها في عين الاعتبار سواء كان على صعيد القرارات الشخصية أو على صعيد القرارات المهنية ⁽⁸⁾.

تعريف التضخم : يعد التضخم من الظواهر الاقتصادية التي لم توصف تعريف واحد ومحدد من المفكرين والباحثين ، ومن هذه التعريفات الآتي :

عرف التضخم بأنه : « هو حركة صعودية للأسعار تتصف بالاستمرار الذاتي تنتج عن فائض الطلب الزائد عن قدرة العرض » ⁽⁹⁾.

وأيضاً عرف بأنه : « هو عبارة عن الزيادة في كمية النقود التي تؤدي إلى زيادة الأسعار » ⁽¹⁰⁾.

أدوات قياس التضخم : يتم قياس التضخم وفقاً لمقاييس بسيطة ومقاييس في شكل مؤشرات تبين حركة التغير في الأسعار .

وتتمثل هذه المقاييس في الآتي :

مقاييس التضخم البسيطة :

معدلات التضخم البسيط :

يوضح هذا المقياس معدلات التغير السنوي في الأسعار في السنة الحالية مقارنة بما عليه في السنة السابقة لها وذلك وفقاً للقانون الآتي :

معدل التضخم البسيط = $\frac{\text{مستوى الأسعار في العام الحالي} - \text{مستوى الأسعار في العام الماضي}}{\text{مستوى الأسعار في العام الماضي}}$

معدل التضخم الناتج عن الجانب النقدي :

وهو يقيس التضخم الذي يرجع إلى التوسع في الإصدار النقدي ، ولذلك يعد مقياس جزئي للتضخم في المجتمع ويقاس وفقاً للمعادلة التالية :

معدل التضخم = $\frac{\text{معدل النمو في الإصدار} - \text{معدل النمو في الناتج الحقيقي}}$

معدل التضخم الناتج عن زيادة الطلب الكلي :

وهو مقياس لمعدل التضخم بالفرق بين معدل الزيادة في الطلب الكلي ومعدل النمو في الناتج الحقيقي ، ويقاس وفقاً للمعادلة التالية :

معدل التضخم = $\frac{\text{معدل الزيادة في الطلب الكلي} - \text{معدل النمو في الناتج الحقيقي}}$

مقاييس التضخم بالمؤشرات :-⁽¹⁾

هناك مؤشان يستخدمان لبيان حركة التغير في الأسعار وبالتالي يعتبران مقياس للتضخم ويتمثل في الآتي :

المخفض الضمني للناتج المحلي :

وهو يمثل الرقم الذي يعبر عن العلاقة بين الناتج المحلي الإجمالي بأسعار سنة أساس معينة والناتج الإجمالي بالأسعار الجارية ، وتتم عملية حسابه بقسمة الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية على الناتج المحلي الإجمالي بأسعار سنة الأساس (بالأسعار الثابتة) لنفس السنة ، وعليه كلما كان النمو في الرقم القياسي الضمني للناتج المحلي الإجمالي سالباً أو صفريةً كلما كان هناك استقرار اقتصادي ، أما إذا كانت قيمته أكبر من الصفر فإن ذلك يدل على الارتفاع في المستوى العام للأسعار .

الرقم القياسي لتكاليف المعيشة (الرقم القياسي لأسعار المستهلك) :

يُعدُّ هذا المقياس من أكثر مقاييس التضخم شيوعاً فهو يعكس مقدار التغير في المكتسبات التي يستطيع المستهلك العادي الحصول عليها سواءً كانت هذه المكتسبات سلعية أو خدمية ، حيث يتفق المحللون على أهمية الرقم القياسي لأسعار المستهلك وذلك لكونه يعكس التدهور الذي يطرأ على القوة الشرائية للنقود ، فالعلاقة بين قيمة النقود وكمية السلع المشتراة علاقة عكسية ، في ارتفاع أسعار السلع والخدمات يعني انخفاض لقيمة النقود والعكس صحيح .

$$\text{قيمة النقود} = \frac{1}{\text{مستوى الأسعار}}$$

مستوى الأسعار

عليه إذا أردنا معرفة قيمة النقود لأبد من حصر التغيرات التي تطرأ على أسعار السلع والخدمات والتعبير عنها برقم حسابي (قياسي)، حيث يعطي اتجاه هذه التغيرات وقيمتها ويصبح هذا الرقم للتغير في الأسعار هو المُعَبِّر الحقيقي عن قيمة النقود.

الأرقام القياسية للأسعار :

تعرف الأرقام القياسية بأنها : « عبارة عن متوسطات مقارنة نسبية وزمنية للأسعار » ، والمقصود من أنها متوسطات نسبية هو أنها تبين مدى التطور في النقود والأسعار بالنسبة لشيء معين ، وتقوم على استخدام أساس معين للمقارنة يسمى سنة الأساس حيث يتم مقارنة التطورات في النقود والأسعار بسنة الأساس ، حيث يعتمد اختيار سنة الأساس على مدى الثبات النسبي لمستوى الأسعار في تلك السنة ⁽¹²⁾ . وتستخدم الأرقام القياسية لقياس التغيرات في الأسعار وذلك من خلال تتبع التطورات التي تطرأ على الأسعار للسلع والخدمات خلال فترة زمنية معينة ، حيث يشير الارتفاع المستمر فيها إلى وجود التضخم في المجتمع المعين ، وتكتسب الأرقام القياسية أهميتها من خلال قدرتها على عكس التغيرات في مستويات الأسعار التي تحدث في الاقتصاد القومي ⁽¹³⁾ .

خطوات احتساب الرقم القياسي للتغير في الأسعار :- اختيار عينة السلع : يتم اختيار عينة من السلع التي لها صفة الشيوع والاستهلاك من فئة معينة من الأفراد وتعكس في نفس الوقت الاتجاهات العامة للأسعار ، وهذه العينة يجب أن تكون ممثلة للتغير في الأسعار ويُجرى ذلك وفقاً لمسح يدعى مسح ميزانية الأسرة .

اختيار سنة المقارنة :

وتستخدم هذه السنة لمقارنة التغير في الأسعار بين فترتين زمنيتين أي بين سنة الأساس والسنة المراد احتساب الأسعار عندها .

التعبير عن أسعار السلع بنسب مئوية وذلك من خلال العلاقة التالية :

$$\text{الرقم القياسي} = \frac{\text{سعر السلعة في سنة المقارنة}}{\text{سعر السلعة} \times \text{سنة الأساس}} \times 100\%$$

بعد هذه الخطوات هنالك طريقتين لحساب الأرقام القياسية للسلع، وتتمثل في :

طريقة المتوسطات :

يتم من خلال هذه الطريقة تحويل الأسعار في سنة المقارنة إلى نسب مئوية مع افتراض أنها في سنة الأساس تمثل (100%) ، ذلك عن طريق إيجاد ما يسمى بالسعر المثوي .

عليه نجد أن السعر المثوي عبارة عن ناتج قسمة السعر الحقيقي للسلعة في سنة المقارنة على السعر الحقيقي للسلعة في سنة كالاتي ⁽¹⁴⁾ :

$$\text{السعر المثوي} = \frac{\text{السعر الحقيقي في سنة المقارنة}}{\text{السعر الحقيقي} \times \text{سنة الأساس}} \times 100\%$$

السعر الحقيقي × سنة الأساس

ومن ثم يتم احتساب الرقم القياسي لسنة الأساس وسنة المقارنة كالآتي :

$$\text{الرقم القياسي لسنة الأساس} = \frac{\text{إجمالي النسب المئوية لسنة الأساس}}{\text{العدد الكلي للسلع}}$$

$$\text{الرقم القياسي لسنة المقارنة} = \frac{\text{إجمالي السعر المئوي لسنة المقارنة}}{\text{العدد الكلي للسلع}}$$

مثال توضيحي :

لنفترض أن السلع التالية هي السلع الممثلة لاستهلاك في مجتمع ما : الخبز ، اللحوم ، الملابس ، السكن ، الخضار ، وأن أسعار هذه السلع كانت وعلى التوالي عام 1991م (سنة الأساس) هي : 20 ، 80 ، 40 ، 100 ، 10 ، أما أسعار هذه السلع في عام 1999م فكانت وعلى التوالي 35 ، 100 ، 45 ، 120 ، 15 .

المطلوب احتساب الرقم القياسي .

جدول رقم (1)

متوسطات الأسعار

سنة الأساس 1991م		سنة المقارنة 1999م	
السلعة	السعر الحقيقي	النسب المئوية	السعر الحقيقي
الخبز	20	100 %	35
اللحوم	80	100 %	100
الملابس	40	100 %	45
السكن	100	100 %	120
الخضار	10	100 %	15
المجموع		500 %	682.5

المصدر : د. أكرم حداد وآخرون ، النقود والمصارف ، (عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005م) ، ص204.

$$\text{الرقم القياسي لسنة الأساس} = \frac{500}{100\%} = 5$$

$$\text{الرقم القياسي لسنة المقارنة} = \frac{682.5}{5} = 136.5 \%$$

عليه نلاحظ أن الأسعار في سنة المقارنة ارتفعت بنسبة 36.5% عما كانت عليه في سنة الأساس ولكن يعاب على هذه الطريقة في كونها تغفل عن الحجم الحقيقي من أنفاق الأفراد على هذه السلع كنسبة من دخلهم فمثلاً قد ينفق الأفراد نصف دخولهم على السكن مقارنة مع الملابس وهكذا .

طريقة الأوزان الترجيحية :

تقوم هذه الطريقة بالأخذ في الاعتبار الوزن الترجيحي لحجم الإنفاق لكل سلعة على حد ، حيث تظهر في سنة الأساس الأهمية النسبية للسلع ويقابلها في سنة المقارنة الوزن الترجيحي ، و الوزن الترجيحي

يمثل حاصل ضرب النسبة المئوية لسنة المقارنة في الأهمية النسبية لسنة الأساس .
 الأهمية النسبية لسنة الأساس x الوزن الترجيحي = النسبة المئوية لسنة المقارنة
 : ثم بعد ذلك يتم احتساب الوزن الترجيحي لسنتي المقارنة والأساس كالآتي
 $100\% \times \text{الوزن الترجيحي لسنة الأساس} = \text{إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس}$
 إجمالي الأهمية النسبية في سنة الأساس
 $100\% \times \text{الوزن الترجيحي لسنة المقارنة} = \text{إجمالي الوزن الترجيحي في سنة المقارنة}$
 إجمالي الأهمية النسبية في سنة الأساس

مثال توضيحي :

بالرجوع إلى المثال السابق يمكن إعادة احتساب الرقم القياسي لأسعار السلع الاستهلاكية وفقاً لطريقة الأوزان الترجيحية .

جدول رقم (2)

الأوزان الترجيحية للأسعار

سنة المقارنة 1999م			سنة الأساس 1991م			
الوزن الترجيحي	النسبة المئوية	السعر الحقيقي	النسب المئوية	الأهمية النسبية	السعر الحقيقي	السلعة
1750	175	35	% 1000	10	20	الخبز
1875	125	100	% 1500	15	80	اللحوم
2250	112.5	45	% 2000	20	40	الملابس
4800	120	120	% 400 0	40	100	السكن
2250	150	15	% 1500	15	10	الخضار
12925			% 10000	100		المجموع

المصدر : د. أكرم حداد وآخرون ، النقود والمصارف ، (عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005م) ، ص 206.

$$\text{الوزن الترجيحي لأسعار السلع في سنة الأساس} = \frac{10000}{100} = 100\%$$

$$\text{الوزن الترجيحي لأسعار السلع في سنة المقارنة} = \frac{12925}{100} = 129.25\%$$

نجد هنا اختلافاً في الرقم القياسي بين الطريقتين وذلك لاختلاف طريقة حسابه ، ولكن تفضل طريقة الأوزان الترجيحية لأنها تغطي دقة كبيرة في عملية الاحتساب وذلك لأنها تأخذ في عين الاعتبار الحجم الحقيقي من إنفاق الأفراد على السلع .⁽¹⁵⁾

تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

نبذة تعريفية عن شركة مابتك :

مابتك هي مؤسسة طبية رائدة تعمل في مجال الإمداد الطبي المرافق الطبية عامة من المستشفيات ومعامل ومختبرات طبية وتشخيصية ومراكز البحوث بأفضل وأجود المعدات الطبية والمحاليل والمستلزمات الطبية . تتميز لابتك بالجدية التامة في أدائها وتلتزم بأفضل معايير الجودة العالمية في كل تعاملاتها مما مكنها من المحافظة على ثقة العملاء في الداخل والخارج مما يجعلها الخيار الأمثل في السودان ، ولقد تم تأسيس هذه الشركة في عام 2001م وبدأت في مزاوله نشاطها عام 2006م

تحليل القوائم المالية :-

يتم تحليل القوائم المالية لمعرفة مدى تأثير التضخم عليها وذلك وفقاً للأرقام القياسية للأسعار ويستخدم الباحث طريقي (المتوسطات للأسعار ، وطريقة الأوزان الترجيحية) ، وفيما يلي تحليل القوائم المالية لشركة لابتك :

أولاً : طريقة المتوسطات :

جدول رقم (3)

متوسطات الأسعار في القوائم المالية (1)

سنة المقارنة 2008م		سنة الأساس 2007م		
السعر المثوي	السعر الحقيقي	النسب المئوية	السعر الحقيقي	البيان
100	34015	% 100	34015	الأثاثات
100	12400	% 100	12400	المكيفات
100	11360	% 100	11360	أجهزة الكمبيوتر
100	14682	% 100	14682	العربات
100	380	% 100	380	الخرن
100	670	% 100	670	الأجهزة والمعدات
100	1300	% 100	1300	المولود
700		% 700		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م

- الرقم القياسي لسنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس
العدد الكلي للسلع

$$\text{الرقم القياسي لسنة الأساس} = \frac{700}{100\%} = 700$$

الرقم القياسي لسنة المقارنة = إجمالي السعر المثوي لسنة المقارنة -
العدد الكلي للسلع:

$$\text{الرقم القياسي لسنة المقارنة} = \frac{700}{100\%} = 700$$

. وعليه نلاحظ أن هنالك حالة من الاستقرار في المستويات العامة للأسعار بين سنة الأساس وسنة المقارنة

جدول رقم (4)

متوسطات الأسعار في القوائم المالية (2)

سنة المقارنة 2009م		سنة الأساس 2007م		
السعر المثوي	السعر الحقيقي	النسب المئوية	السعر الحقيقي	البيان
100	34015	% 100	34015	الأثاثات
245,2	30400	% 100	12400	المكيفات
224,7	25530	% 100	11360	أجهزة الكمبيوتر
288,9	42418	% 100	14682	العربات
177,6	675	% 100	380	الخزن
100	670	% 100	670	الأجهزة والمعدات
100	1300	% 100	1300	المولد
1236,4		% 700		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م

- الرقم القياسي لسنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس
العدد الكلي للسلع

الرقم القياسي لسنة الأساس = $100\%70 = 700$

- الرقم القياسي لسنة المقارنة = إجمالي السعر المثوي لسنة المقارنة
العدد الكلي للسلع

الرقم القياسي لسنة المقارنة = $1236,4 = 176,63\%7$

وعليه نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة 76.63% عما كانت عليه في سنة الأساس .

جدول رقم (5)

متوسطات الأسعار في القوائم المالية (3)

سنة المقارنة 2010م		سنة الأساس 2007م		
السعر المثوي	السعر الحقيقي	النسب المئوية	السعر الحقيقي	البيان
122,5	41679	100%	34015	الأثاثات
314,9	39042	100%	12400	المكيفات
373,7	42449	100%	11360	أجهزة الكمبيوتر
561,4	82418	100%	14682	العربات
282,9	1075	100%	380	الخزن
159,7	1070	100%	670	الأجهزة والمعدات
100	1300	100%	1300	المولد
1915		700%		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م

- الرقم القياسي لسنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس

العدد الكلي للسلع

$$\text{الرقم القياسي لسنة الأساس} = 700 = 100\%$$

- الرقم القياسي لسنة المقارنة = إجمالي السعر المئوي لسنة المقارنة

العدد الكلي للسلع

$$\text{الرقم القياسي لسنة المقارنة} = 1915 = 273.6\%$$

وعليه نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة 173.6% عما كانت عليه في سنة الأساس .

جدول رقم (6)

متوسطات الأسعار في القوائم المالية (4)

سنة المقارنة 2011م		سنة الأساس 2007م		
السعر المئوي	السعر الحقيقي	النسب المئوية	السعر الحقيقي	البيان
138,2	47019	100%	34015	الأثاثات
314,9	39042	100%	12400	المكيفات
522,5	59352	100%	11360	أجهزة الكمبيوتر
561,4	82418	100%	14682	العربات
282,9	1075	100%	380	الخزن
159,7	1070	100%	670	الأجهزة والمعدات
100	1300	100%	1300	المولد
2079,5		700%		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م

- الرقم القياسي لسنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس

العدد الكلي للسلع

$$\text{الرقم القياسي لسنة الأساس} = 700 = 100\%$$

- الرقم القياسي لسنة المقارنة = إجمالي السعر المئوي لسنة المقارنة

العدد الكلي للسلع

$$\text{الرقم القياسي لسنة المقارنة} = 2079,5 = 297.07\%$$

وعليه نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة 197.07% عما كانت عليه في سنة الأساس

جدول رقم (7)

متوسطات الأسعار في القوائم المالية (5)

سنة المقارنة 2012م		سنة الأساس 2007م		
السعر المثوي	السعر الحقيقي	النسب المئوية	السعر الحقيقي	البيان
145,6	49519	% 100	34015	الأثاثات
328,2	40691	% 100	12400	المكيفات
522,5	59352	% 100	11360	أجهزة الكمبيوتر
561,4	82418	% 100	14682	العربات
282,9	1075	% 100	380	الخرن
159,7	1070	% 100	670	الأجهزة والمعدات
100	1300	% 100	1300	المولد
2100,1		% 700		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م

- الرقم القياسي لسنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس
العدد الكلي للسلع

الرقم القياسي لسنة الأساس = $700 = 100\%$

- الرقم القياسي لسنة المقارنة = إجمالي السعر المثوي لسنة المقارنة
العدد الكلي للسلع

الرقم القياسي لسنة المقارنة = $2100,1 = 300,02\%$

وعليه نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة 200.02% عما كانت عليه في سنة الأساس .

جدول رقم (8)

متوسطات الأسعار خلال السنوات

السنة	الرقم القياسي
2007م	% 100
2008م	% 100
2009م	% 176,63
2010م	% 273,6
2011م	% 297,07
2012م	% 300,02

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م

من خلال الجدول أعلاه والشكل البياني أدناه نلاحظ أن هنالك استقرار في مستويات الأسعار للفترة من 2007م إلى الفترة 2008م ، وفي عام 2009م ارتفعت مستويات الأسعار بمعدل (76,63%) عما كانت عليه في سنة الأساس 2007م ، وفي عام 2010م أيضاً ارتفعت مستويات الأسعار بصورة كبيرة بمعدل (173,6%)

عما كانت عليه في سنة الأساس 2007م ، وفي عام 2011م ارتفعت مستويات الأسعار بصورة أكبر بمعدل (197,07%) عما كانت عليه في سنة الأساس 2007م ، وكذلك في عام 2012م زادت مستويات الأسعار بمعدل (200,02%) عما كانت عليه في سنة الأساس .
طريقة الأوزان الترجيحية :

جدول رقم (9)
الأوزان الترجيحية للأسعار (1)

سنة المقارنة 2008م			سنة الأساس 2007م			
البيان	السعر الحقيقي	الأهمية النسبية	النسب المئوية	السعر الحقيقي	النسبة المئوية	الوزن الترجيحي
الأثاثات	34015	45,47	4547	34015	100	4547,03
المكيفات	12400	16,58	1657,6	12400	100	1657,60
أجهزة الكمبيوتر	11360	15,19	1518,6	11360	100	1518,57
العربات	14682	19,63	1962,7	14682	100	1962,65
الخزن	380	0,51	50,8	380	100	50,80
الأجهزة والمعدات	670	0,90	89,6	670	100	89,56
المولد	1300	1,74	173,8	1300	100	173,78
المجموع		100	10000%			10000

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م .

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس x100%
إجمالي الأهمية النسبية لسنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{10000}{100} = 100\%$$

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة المقارنة = إجمالي الوزن الترجيحي في سنة المقارنة x100%
إجمالي الأهمية النسبية في سنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{10000}{100} = 100\%$$

وعليه نلاحظ أن هنالك حالة من الاستقرار في المستويات العامة للأسعار بين سنة الأساس وسنة المقارنة .

جدول رقم (10)
الأوزان الترجيحية للأسعار (2)

سنة المقارنة 2009م			سنة الأساس 2007م			
الوزن الترجيحي	النسبة المئوي	السعر الحقيقي	النسب المئوية	الأهمية النسبية	السعر الحقيقي	البيان
03.,454	100	34015	4547	45,47	34015	الأثاثات
4063,79	245,2	30400	1657,6	16,58	12400	المكيفات
3412,78	224,7	25530	1518,6	15,19	11360	أجهزة الكمبيوتر
5670,32	288,9	42418	1962,7	19,63	14682	العربات
90,23	177,6	675	50,8	0,51	380	الخزن
89,56	100	670	89,6	0,90	670	الأجهزة والمعدات
173,78	100	1300	173,8	1,74	1300	المولد
1804,51			10000%	100		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014 م .

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس x100%

إجمالي الأهمية النسبية لسنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{10000}{100} = 100\%$$

$$100$$

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة المقارنة = إجمالي الوزن الترجيحي في سنة المقارنة 100%

إجمالي الأهمية النسبية × سنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{1804,51}{100} = 180,48\%$$

وعليه نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة 180,48% عما كانت عليه في سنة الأساس .

جدول رقم (11)
الأوزان الترجيحية للأسعار (3)

سنة المقارنة 2010م			سنة الأساس 2007م			
الوزن الترجيحي	النسبة المئوية	السعر الحقيقي	النسب المئوية	الأهمية النسبية	السعر الحقيقي	البيان
5571,54	122,5	41679	4547	45,47	34015	الأثاثات
5219,03	314,9	39042	1657,6	16,58	12400	المكيفات
5674,47	373,7	42449	1518,6	15,19	11360	أجهزة الكمبيوتر
11017,42	561,4	82418	1962,7	19,63	14682	العربات
143,70	282,9	1075	50,8	0,51	380	الخزن
143,03	159,7	1070	89,6	0,90	670	الأجهزة والمعدات
173,78	100	1300	173,8	1,74	1300	المولد
27942,97			10000%	100		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014 م .
- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس 100%
إجمالي الأهمية النسبية لسنة الأساس

الوزن الترجيحي = $10000 = 100\% \times 100$
- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة المقارنة = إجمالي الوزن الترجيحي في سنة المقارنة 100%
إجمالي الأهمية النسبية في سنة الأساس
الوزن الترجيحي = $27942,97 = 100\% \times 279,43$
عليه نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة 279,43% عما كانت عليه في سنة الأساس .

جدول رقم (12)
الأوزان الترجيحية للأسعار (4)

سنة المقارنة 2011م			سنة الأساس 2007م			
الوزن الترجيحي	النسبة المئوية	السعر الحقيقي	النسب المئوية	الأهمية النسبية	السعر الحقيقي	البيان
6285,37	138,2	47019	4547	45,47	34015	الأثاثات
5219,03	314,9	39042	1657,6	16,58	12400	المكيفات
7934,02	522,5	59352	1518,6	15,19	11360	أجهزة الكمبيوتر
11017,42	561,4	82418	1962,7	19,63	14682	العربات
143,70	282,9	1075	50,8	0,51	380	الخزن
143,03	159,7	1070	89,6	0,90	670	الأجهزة والمعدات
173,78	100	1300	173,8	1,74	1300	المولد
30916,36			10000%	100		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014 م .

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس 100%

إجمالي الأهمية النسبية لسنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{10000}{100} = 100\%$$

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة المقارنة = إجمالي الوزن الترجيحي في سنة المقارنة 100%

إجمالي الأهمية النسبية في سنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{30916,36}{309,16} = 100\%$$

عليه نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة 309,16% عما كانت عليه في سنة الأساس .

جدول رقم (13)

الأوزان الترجيحية للأسعار (5)

سنة المقارنة 2012م			سنة الأساس 2007م			
الوزن الترجيحي	النسبة المئوية	السعر الحقيقي	النسب المئوية	الأهمية النسبية	السعر الحقيقي	البيان
6619,57	145,6	49519	4547	45,47	34015	الأثاثات
5439,46	328,2	40691	1657,6	16,58	12400	المكيفات
7934,02	522,5	59352	1518,6	15,19	11360	أجهزة الكمبيوتر
11017,42	561,4	82418	1962,7	19,63	14682	العربات
143,70	282,9	1075	50,8	0,51	380	الخزن
143,03	159,7	1070	89,6	0,90	670	الأجهزة والمعدات
173,78	100	1300	173,8	1,74	1300	المولد
31471			10000%	100		المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م .

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة الأساس = إجمالي النسبة المئوية لسنة الأساس 100%

إجمالي الأهمية النسبية لسنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{10000}{100} = 100\%$$

- الوزن الترجيحي للأسعار في سنة المقارنة = إجمالي الوزن الترجيحي في سنة المقارنة 100%

إجمالي الأهمية النسبية في سنة الأساس

$$\text{الوزن الترجيحي} = \frac{31471}{100} = 314,7\% \text{ نلاحظ أن هنالك ارتفاع في الأسعار لسنة المقارنة بنسبة } 314,7\%$$

عما كانت عليه في سنة الأساس .

جدول رقم (14)

الأوزان الترجيحية خلال السنوات

السنة	الرقم القياسي
2007م	100%
2008م	100%
2009م	180,48%
2010م	279,43%
2011م	309,16%
2012م	314,7%

المصدر : إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية ، 2014م
 من خلال الجدول أعلاه والشكل البياني أدناه نلاحظ أن هنالك استقرار في مستويات الأسعار للفترة من 2007م إلى الفترة 2008م ، وفي عام 2009م ارتفع مستوى الأسعار بمعدل (80,48%) عما كانت عليه في سنة الأساس 2007م ، وفي عام 2010م أيضاً ارتفعت مستويات الأسعار بصورة كبيرة بمعدل (179,43%) عما كانت عليه في سنة الأساس 2007م ، وفي عام 2011م ارتفعت مستويات الأسعار بصورة أكبر بمعدل (209,16%) عما كانت عليه في سنة الأساس 2007م ، وكذلك في عام 2012م زادت مستويات الأسعار بمعدل (214,7%) عما كانت عليه في سنة الأساس .

الخاتمة:

بعد درس موضوع القياس المحاسبي للتضخم في القوائم المالية ، من خلال مجموعة من الأسس والقواعد والقوانين والحقائق التي لها علاقة بجمع البيانات دراستها ، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود صعوبة في إعداد قوائم مالية مطابقة للواقع في ظل التضخم .
- يؤثر التضخم سلباً على بعض القوائم المالية وإيجاباً على القوائم الأخرى .
- يعد مبدأ التكلفة التاريخية من المبادئ ذات الأثر السلبي على القوائم المالية عند تطبيقها في ظل التغير في مستويات الأسعار .
- مبدأ التكلفة التاريخية أكثر موضوعية وأقل عدالة عند استخدامه في إعداد القوائم المالية .
- كما يوصي الباحث بعدد من التوصيات منها:

- ضرورة تطبيق المعالجات المحاسبية التي تستخدم لمعالجة التضخم بغض النظر عن المعالجات الاقتصادية
- ضرورة استخدام المبادئ التي تتلاءم مع التضخم عند إعداد القوائم المالية .
- ضرورة تطبيق المعالجات المحاسبية التي تستخدم لمعالجة التضخم بغض النظر عن المعالجات الاقتصادية .
- ضرورة استخدام مبدأ التكلفة الاستبدالية كبديل للتكلفة التاريخية وذلك عند إعداد القوائم المالية في ظل تغيرات الأسعار .

المصادر:

- (1) أكرم حداد وآخرون ، النقود والمصارف ، (عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005 م) .
- (2) حسين القاضي وآخرون ، نظرية المحاسبة ، (عمان : الدار العالمية للنشر ، 2001 م) .
- (3) د. محمود حسين الوادي وآخرون ، الاقتصاد الكلي ، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2009 م) .
- (4) د. نبيل الروي ، نظرية التضخم ، ط2 ، (الإسكندرية : مؤسسة الثقافة الجامعية ، 1984 م) .
- (5) رمزي زكي ، مشكلة التضخم في مصر وأسبابها ونتائجها مع مقترحات لمكافحة الغلاء ، (القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1980 م) .
- (6) رمضان محمد علي ، المحاسبة المتقدمة « دراسات في مشاكل محاسبية معاصرة » ، (عمان : دار الحامد للنشر ، 1997 م) .
- (7) زينب حسين عوض الله ، اقتصاديات النقود والتمويل ، (الخرطوم : دار الجامعة الجديدة ، 2010 م) .
- (8) محمد زكي شافعي ، مقدمة في النقود والبنوك ، (القاهرة : دار النهضة العربية للنشر ، 1969 م) .
- (9) محمد سمير الصبان وآخرون ، أصول القياس والاتصال المحاسبي ، (بيروت : دار النهضة العربية ، 1988 م) .
- (10) محمد عطية مطر وآخرون ، التأصيل النظري للممارسات المهنية والمحاسبية ، ط2 ، (عمان : دار وائل للنشر ، 2008) .
- (11) محمد عطية مطر وآخرون ، نظرية المحاسبة واقتصاد المعلومات ، (عمان : دار حنين للنشر ، 1996 م) .
- (12) مهدي عباس الشيرازي ، نظرية المحاسبة ، (الكويت : دار السلاسل ، 1990 م) .
- (13) وليد ناجي الحياي ، نظرية المحاسبة ، (الدنيمارك : الأكاديمية العربية المفتوحة للنشر ، 2007 م) .

المصادر والمراجع:

- (1) د. محمد سمير الصبان وآخرون ، أصول القياس والاتصال المحاسبي ، (بيروت : دار النهضة العربية ، 1988م) ، ص72 .
- (2) د. محمد عطية مطر وآخرون ، نظرية المحاسبة واقتصاد المعلومات ، (عمان : دار حنين للنشر ، 1996م) ، ص100 .
- (3) د. حسين القاضي وآخرون ، نظرية المحاسبة ، (عمان : الدار العالمية للنشر ، 2001م) ، ص142 .
- (4) رمضان محمد علي ، المحاسبة المتقدمة « دراسات في مشاكل محاسبية معاصرة » ، (عمان : دار الحامد للنشر ، 1997م) ، ص310 .
- (5) مهدي عباس الشيرازي ، نظرية المحاسبة ، (الكويت : دار السلاسل ، 1990م) ، ص63 .
- (6) د. محمد عطية مطر وآخرون ، التأصل النظري للممارسات المهنية والمحاسبية ، ط2 ، (عمان : دار وائل للنشر ، 2008) ، ص131 – 132 .
- (7) المرجع السابق ، ص110 .
- (8) د. محمود حسين الوادي وآخرون ، الاقتصاد الكلي ، (عمان : دار المسرة للنشر والتوزيع ، 2009م) ، ص181 .
- (9) د. نبيل الروبي ، نظرية التضخم ، ط2 ، (الإسكندرية : مؤسسة الثقافة الجامعية ، 1984م) ، ص13 .
- (10) زينب حسين عوض الله ، اقتصاديات النقود والتمويل ، (الخرطوم : دار الجامعة الجديدة ، 2010م) ، ص314 .
- (11) د. أكرم حداد وآخرون ، النقود والمصارف ، (عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005م) ، ص202 – 203 .
- (12) د. محمد زكي شافعي ، مقدمة في النقود والبنوك ، (القاهرة : دار النهضة العربية لنشر ، 1969م) ، ص66 .
- (13) د. رمزي زكي ، مشكلة التضخم في مصر وأسبابها ونتائجها مع مقترحات لمكافحة الغلاء ، (القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1980م) ، ص107 .
- (14) المرجع السابق ، ص204 .
- (15) المرجع السابق ، ص206 .

أهمية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الأداء الضريبي (دراسة ميدانية بديوان الضرائب - السودان 2020 م)

أستاذ مساعد كلية الاقتصاد والعلوم الادارية - جامعة
الزعيم الازهري

د. عصام السيد بريمة السيد

أستاذ مساعد كلية الاقتصاد والعلوم الادارية - جامعة
الزعيم الازهري

د. إحسان محمد الطيب

مستخلص :

تهدف الدراسة إلى معرفة أهمية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الأداء الضريبي في السودان 2020 م ، كما تهدف الى قياس الأداء الضريبي باستخدام أبعاد بطاقة الأداء المتوازن لتحقيق الأغراض الضريبية . اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لتحسين جودة الخدمة الضريبية يساعد على الالتزام الطوعي لدافعي الضريبة مما يساهم في زيادة الحصيلة الضريبية. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها قياس الأداء الضريبي بصورة مستمرة يساعد على التطور والتحسين المستمر في تقديم الخدمة الضريبية.

Abstract:

The study dealt with the importance of applying the balanced scorecard to tax performance in Sudan 2020. The study aimed to measure tax performance using the dimensions of the balanced scorecard to achieve tax purposes. The study reached several results, the most important of which is the application of the balanced scorecard to improve the quality of the tax service, which helps the voluntary commitment of taxpayers, which contributes to increasing the tax proceeds. The study recommended a number of recommendations, the most important of which is measuring tax performance on a continuous basis, which helps in the continuous development and improvement in the provision of tax services.

مقدمة:

الضريبة أحد مصادر الدولة للإنفاق على الخدمات حيث تلعب الضريبة دورا فعالا في تغذية خزينة الدولة. و الادارة الضريبية تعتبر السلطة التنفيذية المنوط بها تنفيذ التشريع الضريبي، وتساعد الدولة في تطبيق السياسات المالية والنقدية . لذلك قياس أداء الإدارة الضريبية يجب ان يعتمد على الجوانب

الداخلية والخارجية وان لا يكون قياس الأداء الضريبي مرتبط بالتحصيل الضريبي فقط ، حتى تستطيع الإدارة الضريبية الاستمرار والتطور لتحقيق أهدافها .

مشكلة الدراسة :

عدم الاهتمام بعملية القياس والتقييم لأداء الإدارة الضريبية بصورة تشمل جميع جوانب الأداء الضريبي ينتج عنه عدم الفاعلية والكفاءة في استخدام الإمكانيات وكثرة الشكاوى والنزاعات بين دافعي الضريبة والإدارة الضريبية ويزيد من حجم التهرب الضريبي مما يؤثر سلباً على الحصيلة الضريبية . عليه يمكن صياغة المشكلة في الأسئلة الآتية:

هل هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد المالي لبطاقة قياس الأداء المتوازن وجودة الأداء الضريبي.

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العمليات الداخلية لبطاقة قياس الأداء المتوازن وجودة الأداء الضريبي.

هل هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد رضا العميل لبطاقة قياس الأداء المتوازن وجودة الأداء الضريبي.

هل هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض الابتكار والتعلم لبطاقة قياس الأداء المتوازن وجودة الاداء الضريبي.

أهمية الدراسة :

تنقسم أهمية الدراسة إلى :

الأهمية العلمية: التعرف على مفهوم وأبعاد بطاقة الأداء المتوازن وعلى مفهوم الأداء الضريبي. الأهمية العملية: جودة الأداء الضريبي عن طريق تطبيق مؤشرات قياس متوازنة الأداء.

أهداف الدراسة:

ملاءمة ابعاد بطاقة الاداء المتوازن لقياس جودة الأداء الضريبي بالسودان.

عدالة قياس الوعاء الضريبي عن طريق زيادة كفاءة وتحسين العمليات والإجراءات الضريبية وزيادة التحصيل الضريبي .

الحد من التهرب الضريبي عن طريق تحسين جودة الأداء الضريبي باستخدام بطاقة الاداء المتوازن. الوصول إلى نتائج وتوصيات من شأنها تؤدي إلى تحسين جودة أداء الإدارة الضريبية .

فرضيات الدراسة:

من خلال مشكلة البحث يسعى الباحثان لإثبات صحة الفرضيات التالية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد المالي لبطاقة الأداء المتوازن وجودة الأداء الضريبي ,

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العمليات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن وجودة الأداء الضريبي.

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد رضا العميل لبطاقة الأداء المتوازن وجودة الاداء الضريبي.

4/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد والابتكار والتعلم لبطاقة الأداء المتوازن وجودة الاداء الضريبي.

الدراسات السابقة:

اطلع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة و منها الآتي :«

دراسة : محمد(4102م)⁽¹⁾:

تناولت الدراسة أثر بطاقة الاداء المتوازن على تحسين جودة الخدمات المصرفية ، تمثلت مشكلة الدراسة حوجة المؤسسات المالية والمصرفية لمقاييس تلاثم ازدياد عمليات الاندماج والتكتلات المالية وايضا الحوجة للتحسن المستمر في الخدمات المصرفية . اتبعت الدراسة المنهج الاستنباطي والاستقرائي التاريخي ،والمنهج التحليلي . خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تطبيق بطاقة الأداء المتوازن سيساهم في تحسين جودة الخدمات المصرفية. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها: الاهتمام بتدريب العاملين بصورة دورية ، استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات الداخلية . يرى الباحثان أن اهتمت هذه الدراسة بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الخدمات المصرفية والمالية بينما اهتمت الدراسة الحالية بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الأداء الضريبي .

دراسة : عبد الرحمن (6102م)⁽²⁾:

تناولت الدراسة بطاقة الأداء المتوازن ودورها في تقييم التخطيط الاستراتيجي ، تمثلت مشكلة الدراسة في أن الشركات الصناعية السودانية تفتقر الى اسلوب اداء شامل ومتكامل يمكن أن يقيس ويقيم التخطيط الاستراتيجي ومدى تطوره خلال السنوات ،اتبعت الدراسة المنهج الاستنباطي والاستقرائي التاريخي والمنهج التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها بطاقة الأداء المتوازن اسلوب اداء شامل ومتكامل يمكن من قياس وتقييم التخطيط الاستراتيجي للشركات الصناعية ، أوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها الابتعاد عن الاساليب التقليدية في الإدارة والتوجه نحو الحديث منها بهدف تحقيق الأهداف والمساهمة في التكيف مع كل المستجدات. يرى الباحثان اهتمت هذه الدراسة بأسلوب اداء شامل عن طريق بطاقة الاداء المتوازن لتقييم التخطيط الاستراتيجي بينما اهتمت الدراسة الحالية بقياس أداء متكامل من عدة جوانب عن طريق استخدام بطاقة الاداء المتوازن لجودة الإدارة الضريبية.

3/ دراسة : فاطمة الزهراء (6102م)⁽³⁾ :

تناولت الدراسة أهمية تقويم وقياس الاداء الضريبي في دعم عملية التحصيل تمثلت مشكلة الدراسة في عملية التحصيل الضريبي وعدم المؤشرات لقياس وتقويم الأداء الضريبي تهدف الدراسة إلى محاولة معرفة مدى أهمية تقويم وقياس الأداء الضريبي في دعم عملية التحصيل الضريبي ،من خلال عرض مؤشرات لقياس وتقويم الأداء الضريبي ، ومحاولة إيجاد العلاقة بينها وبين التحصيل الضريبي واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والكمي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها تتأثر عملية التحصيل الضريبي بالعديد من العوامل من أهمها عملية تقويم وقياس الأداء الضريبي ، تكاليف الاعفاءات لها تأثير كبير على التحصيل الضريبي، أوصت الدراسة بعدة توصيات منها اعطاء الاهمية أكثر لعملية تقويم وقياس الأداء الضريبي ، لما لها من تأثير ايجابي في عملية التحصيل الضريبي . يرى الباحثان هذه الدراسة اهتمت بعرض مؤشرات لقياس وتقويم الأداء الضريبي والعلاقة بينها وبين التحصيل الضريبي بينما الدراسة الحالية اهتمت بجودة الأداء الضريبي عن طريق تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن .

دراسة : ابومارية (8102م)⁽⁴⁾ :

تناولت الدراسة تكاملية بطاقة الأداء المتوازن وإدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية، تمثلت مشكلة الدراسة في مواجهة التغيرات والتحديات سواء العالمية او المحلية والمتمثلة في زيادة حدة المنافسة على المستوى المحلي والعالمي في ظل بيئة الإنتاج الحديثة، هدفت الدراسة إلى التعرف بمفهوم بطاقة الأداء المتوازن وإدارة الجودة الشاملة باعتبارهما من الأساليب الإدارية الحديثة. واتبعت الدراسة المنهج الاستنباطي والاستقرائي التاريخي والمنهج التحليلي، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها تكامل أبعاد بطاقة الأداء المتوازن وإدارة الجودة الشاملة يدعمان الموقف التنافسي للمنشأة الصناعية اوصت الدراسة بعدة توصيات منها ضرورة قيام الشركات الصناعية بتبني نموذج بطاقة الأداء المتوازن باعتبارها نظاما متكاملًا للإدارة الاستراتيجية. يرى الباحثان أن هذه الدراسة اهتمت بتحقيق الميزة التنافسية في ظل بيئة الإنتاج الحديثة عن طريق التكامل بين اسلوبي بطاقة الاداء المتوازن و إدارة الجودة الشاملة بينما اهتمت الدراسة الحالية بمدى ملائمة أبعاد بطاقة الأداء المتوازن في فعالية قياس أداء الإدارة الضريبية .

مفهوم بطاقة الأداء المتوازن وأبعادها:

مفهوم بطاقة الأداء المتوازن : عرفها أحد الكتاب بأنها عبارة عن مزج مجموعة متكاملة من مقاييس الأداء التي توفر صور سريعة مكثفة وشاملة لجوانب الأداء الحرجة للمنشأة بالإضافة إلى المقاييس المحاسبية المعتادة التي تهتم بالجانب المالي⁽⁵⁾ . وايضا عرفت بانها اداة تستخدم لنقل وتوصيل إستراتيجية المنظمة إلى الوحدات والمستويات الإدارية المختلفة ، ايضاً لقياس نماذج التنفيذ في هذه الوحدات واستخدامها بشكل يضمن تحقيق النتائج المستهدفة بما يدعم من قوة المنظمة موقفها التنافسي ذلك عن طريق توفير أداء لتنفيذ الاستراتيجية والمحاسبة عن نتائجها المستهدفة⁽⁶⁾ . وعرفت أيضاً على أنها إطار نظري جديد لتقويم أداء المنشأة وتم اقتراحه في الأصل للتغلب على محدودات الإدارة بالمقاييس المالية فقط وهي معروفة منذ عقود ماضية ، ومدخل بطاقة الاداء المتوازن يبقى على مقاييس الأداء المالية ، وهي مؤشرات الاداء المتباطئة والتي هي تقرير عن الأداء في الماضي ، ولكن يلحق بها مؤشرات الأداء الرائدة وهي مؤشرات تشغيلية تدفع الاداء الى التحسن المستمر في المستقبل في مجالات النجاح الهامة⁽⁷⁾ يرى الباحثان أن بطاقة القياس المتوازن اهتمت بالمقاييس الغير كمية بالإضافة إلى المقاييس الكمية الامر الذي يوفر مؤشرات تساعد ادارة المنشأة في اتخاذ قرار يدفع بموقفها نحو الأفضل عن طريق التحسين المستمر لتحقيق أهدافها.

أبعاد بطاقة الأداء المتوازن:

يعتمد مقياس الأداء المتوازن على مجموعة متنوعة من المؤشرات والمقاييس التي ترتبط بكل من الأبعاد التي تقوم عليها المقاييس وذلك كمايلي⁽⁸⁾ :

البعد المالي:

يركز البعد المالي كأحد مجالات المنظومة الشاملة مدخل قياس الأداء المتوازن علي قياس نتائج الأداء في الأجل القصير وإظهار نتائج الأفعال والقرارات التي تم اتخاذها بالفعل وليس علي مسببات او محركات هذه النتائج باعتبار أن النتائج المالية هي ترجمة أنشطة وعمليات غير مالية (تشغيلية، إستراتيجية) وتركز مقاييس الأداء المالية في هذا المجال على قياس الربحية والنمو والقيمة المضافة للمساهمين في الأجل القصير .

بعد التشغيل الداخلي (العمليات الداخلية): يركز هذا البعد على مسببات حدوث التكلفة، المقاييس الغير مالية التي تعكس كفاءة قيام المنشآت بترجمة تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات قيمة بالنسبة إلى العملاء وتشجيع المنشآت على إعادة صياغة هيكل عملياتها التشغيلية وتحديد ما يجب أن تتميز وتتفوق فيه لكي تصبح أكثر نجاحاً وتطوراً⁽⁹⁾.

بعد العملاء: بعد العملاء يعتبر جوهر المقاييس الغير مالية وأن الهدف الاستراتيجي الخاص بتحقيق رضا العملاء وكسب ولائهم المستمر للمنشأة يترتب عليه زيادة نصيب أو حصة المنشأة في السوق من خلال اكتساب عملاء جدد، والمحافظة علي الحاليين.

بعد الابتكار والتعلم: يهتم بعد الابتكار والتعلم لتحقيق أحد الأهداف الإستراتيجية للمنشأة وهو العمل على استمرار المنشأة من خلال التطوير المستمر للمنتجات والأداء الإداري والتشغيلي، يعكس هذا المجال مدى استمرارية المنشأة في المنافسة على المدى الطويل والاستجابة السريعة للتغيرات المتوقعة في السوق، يعتمد هذا المجال في الأساس علي قدرات ومهارات العاملين على الإبداع والتطوير والإبتكار. كذلك إقتناء تقنيات إنتاج متطورة تكنولوجياً ذات كفاءة مرتفعة بهدف الوصول إلي ابتكارات متجددة لتحسين الجودة وزيادة الانتاج وتقصير زمن الإنتاج وتخفيض معدلات العيوب يتطلب ذلك بذل جهد إضافي في تعليم وتدريب العاملين على العمليات التشغيلية الداخلية التي تساهم بدورها في تطوير وتحسين المنتجات واجتذاب المزيد من العملاء والذي يقود في النهاية إلي زيادة إيرادات المنشأة والنفقات النقدية لها وبالتالي ارتفاع معدلات ربحيتها⁽¹⁰⁾.

يرى الباحثان أن بعد الابتكار والتعلم يعتبر البعد الأساسي لتحقيق أهداف المنشأة من خلال تأثيره المباشر في جوانب الأبعاد الأخرى لبطاقة الأداء المتوازن (المالي، التشغيلي الداخلي، رضا العميل). مراحل تطبيق بطاقة القياس المتوازن: تشمل مراحل إعداد بطاقة القياس المتوازن فيما يلي⁽¹¹⁾:

تقييم أوضاع المنظمة وثقافتها التنظيمية:

- إعداد الاستراتيجية الكلية للمنظمة (الرؤية، الرسالة، الأهداف، البدائل الاستراتيجية).
- إعداد الاستراتيجية الجزئية وحدات الأعمال الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
- ترجمة رؤية ورسالة المنظمة لمجموعة من الأهداف والمؤشرات ومقاييس الأداء.
- توزيع الأهداف التي تم تحديدها على المحاور الأربعة الرئيسية لقياس الاداء (المحور المالي، محور العملاء، محور العمليات الداخلية، محور الابتكار والتعليم).
- الاهتمام بسلسلة القيمة بتحديد أوجه النقاط الرئيسية للنشاط.
- التقييم المستمر لمدى مساهمة هذا الأسلوب في تنفيذ الاستراتيجية والنجاح في تحقيق الأهداف المحددة.

مفهوم الأداء الضريبي وقياسه

تعريف الأداء الضريبي :

هنالك عدة تعريفات للأداء الضريبة منها الأداء الضريبي هو: تأدية الإدارة الضريبية للمهام والواجبات المسندة إليها كفاءة وفعالية من أجل ضمان وجود نظام ضريبي عادل وفعال واقتصادي⁽¹²⁾ هو

تطبيق الإدارة الضريبية للوائح والقوانين المستمدة من النظام الضريبي ويكون الأداء الضريبي فعالا إذا كانت السياسة الضريبية واللوائح والقوانين المطبقة لديها القدرة على رفع الإيرادات الضريبية اي زيادة التحصيل الضريبي ، وبالتالي تمويل خزين الدولة⁽¹³⁾ .

يلاحظ أن التعريفات السابقة اهتمت بكفاءة وفعالية النظام الضريبي من خلال الجانب الاقتصادي وهو تحصيل الضريبة وباقل تكاليف ولم يشمل الجوانب الأخرى للأداء الضريبي الضريبية . يرى الباحثان إن الأداء الضريبي هو تطبيق للتشريعات الضريبية على المجتمع الضريبي بكفاءة وفعالية لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية و نقدية للدولة.

مفهوم قياس وتقويم الأداء الضريبي :

عرفه أحد الكاتب على أنها عملية يمكن أن تتم من خلال ثلاث جوانب وهي الفعالية والكفاءة والعدالة⁽¹⁴⁾ ، كما عرفت بانها هي مهمة من مهمات الإدارة الضريبية التي يجب عليها القيام بها بشكل دوري وذلك بالتركيز على حجم الإيرادات الضريبية ، اي كلما كانت الإيرادات الضريبية مرتفعة كلما كان الأداء فعالا⁽¹⁵⁾ ، وايضا تم تعريفها بنشاط تقوم به ادارة الضرائب بصفة دورية الهدف منه الحكم على مقدار كفاءة وفعالية العمل المنجز من قبل العاملين في هذه الادارة ، وذلك للتحقق من تطبيقها للسياسة الضريبية بشكل صحيح ، ومدى تحقيق الأهداف المسطرة من قلبها و التي تتمثل في رفع الإيرادات الضريبية وحجم الامتثال الضريبي وذلك من خلال عاملين أو معيارين الأداء الضريبي هما الكفاءة والفعالية⁽¹⁶⁾ ، وعرفها كاتب آخر بانها هي عملية يتم من خلالها الحكم على مدى تأدية إدارة الضرائب مهامها وذلك من خلال تقييم نظام إدارة الضريبة بالنظر لمجموعة العمليات التي تتم داخل هذا النظام ، ومدى قدرتها على تقليص الفجوة بين ادارة الضرائب المكلفين بالضريبة⁽¹⁷⁾ . يلاحظ الباحثان أن التعريفات السابقة اهتمت بالمؤشر الاقتصادي وحجم الحصيلة الضريبية ومؤشر العمليات الداخلية وذلك من خلال حجم تمائل المعلومات المقدمة للضرائب والمقارنة الأداء الفعلي مع السياسة الضريبية المخططة او المرسومة و اهتمت أهم مؤشرات قياس الاداء الضريبي وهو الابتكار والتعلم الذي يعتبر المؤشر الأساسي في عملية تقويم وقياس الاداء وذلك لامكانية تصور التغيرات التي ستحدث والتي حدثت في النظام الاقتصادي بالبلد ومعالجتها ضريبيا واهملت ايضا مؤشر ورضا

دافعي الضريبة عن الأداء الضريبي والذي يتحقق في مدى الالتزام الطوعي لدافعي الضرائب . يرى الباحثان أن عملية تقويم وقياس الاداء الضريبي هي عملية من مهام الإدارة الضريبة لانها السلطة التنفيذية في النظام الضريبي ويحب أن تتم بصورة دورية وفق مؤشرات و معايير لقياس جوانب الأداء الضريبي لتحسين الخدمة الضريبية مما يؤدي إلى زيادة الحصيلة الضريبية . مؤشرات قياس الأداء الضريبي وفعاليتها:

هناك طرق متنوعة وعديدة لقياس الأداء الضريبي، وذلك من خلال مؤشرات معينة حيث يمكن تصنيفها هذه كمايلي:

مؤشرات إدارية وتنظيمية، مثل خصائص القوى العاملة في الإدارة الضريبية ، والدورات التدريبية والاستثمارات الضريبية و أساليب العمل وإجراءاته والهيكل التنظيمية وغيرها.

مؤشرات مالية واقتصادية، مثل تكلفة الجباية ونسبة التحصيل الضريبي إلى مجموعة من المقاييس المالية مثل الإيرادات المحلية والضريبة والنفقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين وتكلفتها. مؤشرات تشريعية بما في ذلك القوانين والانظمة الضريبية وتعديلاتها المستمرة وغير الثابتة ومدى فاعليتها في تحقيق أهداف الضريبة.

مؤشرات اجتماعية بيئية، مثل تآزر المواطنين والمحسوبة والتعاون بين الموظفين وغيرها. يمكن قياس فاعلية الأداء الضريبي من خلال المقارنة بين السلوك المتوقع والأهداف الضريبية المرسومة من جهة والسلوك الفعلي ومستوى الانجاز والنتائج والآثار العامة من جهة أخرى تتم هذه المقارنة والقياس بواسطة مجموعة متكاملة من المؤشرات الادارية والتنظيمية والاجرائية والتشريعية والمالية وغيرها، ويمكن القول ان هنالك علاقة طردية بين مدى فاعلية إدارة ضريبية والسلوك الفعلي، أي كلما تطابقت مستويات الإنجاز والنتائج الفعلية مع الأهداف المرسومة والمتوقعة ارتفع مستوى فاعلية الأداء في دائرة الضريبة⁽¹⁸⁾.

يرى الباحثان أن قياس الأداء الضريبي من خلال أبعاد بطاقة الأداء المتوازن يوفر جميع هذه المؤشرات في إطار موحد مما ينتج عنه الكفاءة والفعالية الأداء عن طريق تنفيذ الخطط والاستراتيجيات الموضوعة بصورة دقيقة من خلال تحصيل الإيرادات الضريبية المخططة. وكسب رضا وثقة المجتمع الضريبي من خلال نشر الثقافة والوعي الضريبي الأمر الذي من شأنه يزيد من حجم تماثل المعلومات المقدمة للإدارة الضريبية مما ينعكس على الالتزام الطوعي بدفع الضريبة. وكذلك الإصلاحات في التشريعات الضريبية من خلال عمل لجان الإصلاح الضريبي الدوري وتحسين العمليات الداخلية بتسهيل الإجراءات الضريبية لدافعي الضرائب واستخدام التقنيات والبرامج الحديثة والتدريب المستمر للعاملين بالإدارة الضريبية.

الدراسة الميدانية:

مجتمع وأداة الدراسة:

مجتمع الدراسة :

يمثل مجتمع الدراسة من الموظفين بديوان الضرائب جمهورية السودان(مساعد مفتش ضريبي، مفتش ضريبي، مدير إدارة ، رئيس قسم) بالإضافة إلى وظيفة خبير ضريبي .

2/أداة وعينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغ عددها (35) استمارة استبانة تم استرداد (30) بنسبة 86%. واحتواء الاستبيان على قسمين رئيسيين: القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي على بيانات حول العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المؤهل المهني، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة. القسم الثاني: يتضمن عبارات الاستبيان على عدد (30) عبارة تُحلل وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وتم توزيع هذه العبارات على محاور الدراسة.

تحليل بيانات الدراسة:

البيانات الشخصية: يتناول هذا القسم البيانات الشخصية لأفراد العينة وتتكون من العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المؤهل المهني، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة .

جدول (1): العمر لأفراد عينة الدراسة

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	5	16.67 %
30 وأقل من 35 سنة	6	20 %
35 وأقل من 40 سنة	10	33.33 %
40 سنة فأكثر	9	30 %
المجموع	30	100 %

المصدر: الباحثان الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول (1) أن العمر لأفراد عينة الدراسة كانت على النحو التالي، 16.67% لفئة « أقل من 30 سنة»، ونسبة 20% لفئة «30 وأقل من 35 سنة»، نسبة 33.33% لفئة «35 وأقل من 40 سنة»، ونسبة 30% لفئة «أكثر من 40 سنة». مما يدل على التنوع العمري لأفراد العينة .

جدول (2): المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
بكالوريوس	18	60 %
دبلوم عالي	2	6.67 %
ماجستير	7	23.33 %
دكتوراه	3	10 %
المجموع	30	100 %

المصدر: الباحثان، الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول (2) أن المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة كان على النحو التالي، 60% بكالوريوس، 6.67% دبلوم عالي و 23.33% ماجستير، نسبة 10% للدكتوراه، . مما يدل على أن أفراد العينة يتمتعون بمؤهلات علمية تتناسب مع موضوع الدراسة .

جدول (3): التخصص العملي لأفراد عينة الدراسة

التخصص العملي	التكرار	النسبة
محاسبة	19	63.34 %
اقتصاد	6	20 %
ادارة اعمال	4	13.33 %
أخري	1	3.33 %
المجموع	30	100 %

المصدر: إعداد الباحثان، الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول (3) أن التخصص العلمي لأفراد عينة الدراسة كان على النحو التالي: 63.34%

محاسبة، ونسبة 20% اقتصاد ، ونسبة 13.33% ادارة اعمال ، ونسبة 3.33% للتخصصات الأخرى. مما يدل على تمتع أفراد العينة بالتخصص العلمي مجال الدراسة.

جدول (4): المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
26.67%	8	مساعد مفتش ضريبي
50%	15	مفتش ضريبي
6.67%	2	رئيس قسم
10%	3	مدير ادارة
6.67%	2	خبير ضريبي
100%	30	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان، الدراسة ميدانية 2020م

يتضح من الجدول (4) أن المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة كان على النحو التالي 26.67% مساعد مفتش ، ونسبة 50%مفتش ضريبي ، بنسبة 6.67% رئيس قسم، ونسبة 10% مدير إدارة ، ونسبة 6.67% خبير ضريبي، مما يدل على أن مجال عمل عينة الدراسة لديه علاقة مع موضوع الدراسة.

جدول (5): سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة العملية
20 %	6	أقل من 5 سنوات
23.33 %	7	5 وأقل من 10 سنوات
20 %	6	10 وأقل من 15 سنة
36.67 %	11	15 سنة فأكثر
100%	30	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان، الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول رقم (5) أن سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة جاءت بنسبة 20% لفئة أقل من 5 سنوات، ونسبة 23.33%لفئة «5 وأقل من 10 سنوات»، ثم نسبة 20% لفئة «10 وأقل من 15 سنة»، ثم نسبة 36.33% لفئة «15 سنة فأكثر»، وهذا يدل على أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة يتمتعون بالخبرة المهنية اللازمة .

2/ البيانات الأساسية :

يسعي الباحثان من خلال تحليل البيانات الاساسية ومناقشة النتائج إلى إظهار مستويات اجابات افراد عينة البحث فيما يتعلق بمتغيرات البحث التي جرى تناولها ، وتحقيقا لهذا الغرض تم استخدام الادوات الاحصائية المناسبة مثل (الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية) .

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة

البحث حول البعد المالي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارات
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.15	3.00	-	-	-	-	-	-	40.0	12	60.0	18	حصر المتأخرات الضريبية والسعي لتحصيلها
0.94	3.47	-	-	16.7	5	-	-	36.7	11	46.6	14	تقليل تكلفة تحصيل الضريبة
1.36	3.50	-	-	20.0	6	26.7	8	10.0	3	43.3	13	إضافة أنشطة جديدة للمظلة الضريبية
1.00	3.60	-	-	16.7	5	6.7	2	63.3	19	13.3	4	استخدام السعر التصاعدي للضريبة
1.19	3.43	13.3	4	3.3	1	23.3	7	46.7	14	13.3	4	تفعيل الجزاءات الضريبية على التهرب الضريبي
		2.66		11.34		11.34		39.36		35.3		معدل النسبة المئوية
1.13	3.4	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية 2020م من الجدول رقم(6) يتضح ان اجابات(74.66) % من أفراد عينة البحث موافقين على البعد المالي , وان (11.34) % من أفراد العينة محايدون في اجاباتهم، وان(14.0) % من افراد العينة غير موافقين علي الاطلاق. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.4) وانحراف معياري عام قدره (1.13) .

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة

البحث حول التشغيل الداخلي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارات
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.67	4.03	-	-	-	-	20.0	6	56.7	17	23.3	7	تطبيق نظام التقدير الذاتي
0.97	3.53	6.7	2	6.7	2	20.0	6	60.0	18	6.7	2	تقديم الاقرار الالكتروني بدلا عن الإقرار الورقي
0.97	3.13	3.3	1	20.0	6	46.7	14	20.0	6	10.0	3	تطبيق نظام الفاتورة الالكترونية بدلا عن الفاتورة الورقية
0.97	3.60	6.7	2	6.7	2	13.3	4	66.7	20	6.7	2	تجميع أنواع الضريبة في إدارة ضريبية واحدة (المركز الضريبي الموحد)
1.12	3.67	3.3	1	13.3	4	23.3	7	33.3	10	26.7	8	مراجعة وتعديل التشريع الضريبي عن طريق لجان الإصلاح الضريبي بصورة دورية
		4.00		9.34		24.66		47.34		14.68		معدل النسبة المئوية
0.94	3.59	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية 2020م

من الجدول رقم(7) يتضح ان اجابات (62.02) % من أفراد عينة البحث موافقتهم على التشغيل الداخلي، وان (24.66) % من أفراد العينة غير متاكدين أو محايدين في اجاباتهم ، وان (13.34) % من أفراد العينة غير موافقين على ذلك وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.59) وانحراف معياري عام قدره (0.94).

جدول رقم (8) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة

البحث حول رضا العملاء

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		أوافق		لا أوافق بشدة		الانحراف المعياري
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	عدد	نسبة	عدد	نسبة	الوسط الحسابي	
تطبيق مبدأ العدالة والمساواة الضريبية وعلى دافعي الضرائب	17	56.7	13	43.3	-	-	-	-	-	3.70	0.84
تحقق اليقين لدى دافع الضرائب عند قياس الوعاء الضريبي	13	43.3	15	50.0	1	3.3	1	3.3	-	3.33	0.92
تلقي ومعالجة شكاوى دافعي الضريبة في وقت مناسب	11	36.7	15	50.0	1	3.3	3	10.0	-	3.47	0.73
ملاءمة تحصيل الضريبة مع ظروف دافعي الضريبة	9	30.0	17	56.7	1	3.3	3	10.0	-	3.53	0.90
حوسبة النظام الضريبي وربطه بوحدات ذات صلة لتوفير معلومات أكثر دقة عن دافعي الضريبة لتقليل الإجراءات الضريبية	10	33.3	14	46.7	3	10	1	3.3	2	3.20	1.13
معدل النسبة المئوية		40.0		49.34		3.98		5.32	1.34		
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام											0.90
											3.45

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية 2020م

من الجدول (8) يتضح ان اجابات (89.34) % من أفراد العينة يوافقون على رضا العملاء , وان (3.98) % من أفراد العينة غير متأكدين من اجاباتهم , وان (6.68) % من افراد عينة البحث لا يرون ذلك. وكان ذلك بوسط حساسي عام مقداره (3.45) وانحراف معياري عام قدره (0.90).
جدول رقم (9) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث حول التطور والابتكار

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارات
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.89	3.00	-	-	26.7	8	20.0	6	40.0	12	13.3	4	تدريب الكادر الضريبي بصورة دورية
0.94	3.00	-	-	16.7	5	33.3	10	36.7	11	13.3	4	الاستفادة من التجارب الدول المتقدمة في المجال الضريبي
1.36	3.30	-	-	20.0	6	26.6	8	10.0	3	43.4	13	تعمل إدارة البحوث والتطوير بالإدارة الضريبية بكفاءة وفعالية
0.96	3.60	-	-	16.7	5	6.7	2	63.3	19	13.3	4	تستخدم الإدارة لضريبية لتقنيات لتكنولوجيا الحديثة في العمليات الداخلية
1.19	3.43	-	-	3.3	1	23.3	7	46.7	14	26.6	8	يتصف النظام الضريبي بالمرونة ليشمل التغيرات في البيئة الاقتصادية
				16.68		22.0		39.34		22.0		معدل النسبة المئوية
1.07	3.27	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية 2020م

من الجدول (9) يتضح ان اجابات (61.34) % من أفراد عينة البحث موافقين على التطور والابتكار, وان (22.0) % من أفراد العينة محايدين في اجاباتهم , وان (16.68) % من أفراد العينة غير موافقين. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.27) وانحراف معياري عام قدره (1.07).

جدول رقم (10) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث حول مؤشرات جودة الأداء الضريبي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارات
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.67	4.03	-	-	-	-	20.0	6	56.7	17	23.3	7	زيادة الحصيلة الضريبية
0.97	3.53	-	-	-	-	20.0	6	60.0	18	20.0	6	تبسيط وسرعة انجاز الإجراءات الضريبية باستخدام التكنولوجيا الحديثة
0.97	3.13	-	-	-	-	13.3	4	43.3	13	43.3	13	الالتزام بدفع الضريبة طوعاً من قبل دافعي الضريبة
0.97	3.60	-	-	-	-	-	-	66.7	20	33.3	10	الحد من التهرب الضريبي
1.12	3.67	-	-	-	-	23.3	7	33.3	10	43.3	13	زيادة الثقة بين دافعي الضريبة والإدارة الضريبية
		-	-	-	-	15.32		52.0		32.68		معدل النسبة المئوية
1.27	3.20	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية 2020م

من الجدول (10) يتضح أكدت اجابات (84.68) % من أفراد عينة البحث على جودة الأداء الضريبي , وان (15.32) % من افراد العينة غير متاكدين من اجاباتهم , و ان (0) % من أفراد العينة غير موافقين على ذلك , وهذا ما يوضحه الجدول (10) . وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.20) وانحراف معياري عام قدره (1.27).

4. اختبار الفرضيات

لغرض اختبار أهمية تطبيق بطاقة القياس المتوازن على جودة الأداء الضريبي سيتم اختبار صحة فرضيات الدراسة باستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان وكما هو موضح أدناه :

جدول رقم (11) يوضح معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لفرضيات الدراسة

المتغيرات	قيمة (rs)	قيمة (T) المحسوبة	نوع العلاقة
الفرضية الأولى	0.216	4.41	معنوية
الفرضية الثانية	0.211	4.31	معنوية
الفرضية الثالثة	0.388	8.40	معنوية
الفرضية الرابعة	0.117	2.35	معنوية

المصدر: الباحثان، الدراسة الميدانية 2020

من خلال الجدول (9) يتضح الآتي .

الفرضية الأولى (اختبار العلاقة بين مؤشرات البعد المالي وجودة الأداء الضريبي):

من خلال اختبار معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لاختبار الارتباط والعلاقة بين هذين المتغيرين , تبين أن قيمة (rs=0.216) , وبلغت قيمة (T) المحسوبة (4.41) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.00) مما يؤكد إثبات صحة الفرضية الفرضية .

2. الفرضية الثانية (اختبار العلاقة بين مؤشرات العمليات الداخلية و جودة الأداء الضريبي): من خلال اختبار معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لاختبار الارتباط والعلاقة بين هذين المتغيرين , تبين أن قيمة (rs=0.211) , وبلغت قيمة (T) المحسوبة (4.31) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.00) مما يؤكد إثبات صحة الفرضية الفرضية.

3. الفرضية الثالثة (اختبار العلاقة بين مؤشرات رضا العملاء وجودة الأداء الضريبي):

لغرض التأكد من وجود علاقة ارتباط بين مؤشرات جودة الأداء الضريبي و رضا العملاء تم إجراء الاختبار بواسطة استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث بلغت قيمة (rs=0.388) , وبلغت قيمة T المحسوبة (8.40) وهي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.00) مما يؤكد إثبات صحة الفرضية الفرضية.

الفرضية الرابعة (اختبار العلاقة بين مؤشرات التطور والابتكار وجودة الأداء الضريبي):

من خلال النتائج تبين أن قيمة (rs=0.117) , وبلغت قيمة T المحسوبة (2.35) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.00) مما يؤكد إثبات صحة الفرضية الفرضية..

الخلاصة :

بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها المالية ، تحسين العمليات الداخلية ، رضا العملاء و التطور والابتكار لها دور فعال في تطوير وتحسين الأداء الضريبي بديوان الضرائب بالسودان وذلك بمقارنة بين الأهداف الضريبية المرسومة والمتوقعة من جهة، وبين السلوك الفعلي ومستوى الانجاز والنتائج من جهة أخرى، من خلال تقليل الإجراءات وسرعة إنجازها، وزيادة تماثل المعلومات المقدمة للإدارة الضريبية من قبل دافعي الضرائب؛ ذلك عن طريق زيادة الثقة بين دافعي الضريبة والإدارة الضريبية مما يساهم بالتزام بدفع الضريبة طوعاً الأمر الذي يساعد في الحد من التهرب الضريبي ، وبالتالي زيادة الحصيلة الضريبية و تغذية خزينة الدولة .

هذا وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج المهمة ، منها :

بطاقة الأداء المتوازن لا تهتم بالجانب المالي فقط (التحصيل الضريبي) بل تربطه بمؤشرات أخرى غير مالية، مما يؤدي إلى تحسين وجودة الأداء الضريبي.

تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لجودة الخدمة الضريبية يحقق الالتزام الطوعي لدافعي الضريبة.

مؤشرات بطاقة الاداء المتوازن لقياس الأداء الضريبي تساهم في الحد من التهرب الضريبي .

تفعيل دور إدارة البحوث والتطوير بالإدارة الضريبية له تأثير مباشر على بقية مؤشرات الأداء الأخرى الأمر الذي يعمل على ضمان جودة الأداء الضريبي.

من خلال نتائج الدراسة توصل الباحثان الى عدد من التوصيات منها :

تدريب العاملين في الإدارة الضريبية بصورة مستمرة .

استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمليات الداخلية للإدارة الضريبية

نقل تجارب الدول المتقدمة في مجال العمل الضريبي بما يتلاءم مع الوضع الاقتصادي السوداني.

مراعاة التغيرات بالبيئة الاقتصادية من خلال لجان الإصلاح الضريبي بصورة دورية ومستمرة.

قياس الأداء الضريبي بصورة مستمرة يساعد على التطور والتحسين في تقديم الخدمة الضريبية

المصادر والمراجع:

- (1) تهابي عيسى محمد ، دور بطاقة الأداء المتوازن في تحسين الخدمة بالمصارف السودانية ، جامعة الزعيم الازهري ، كلية الدراسات العليا ، 2014م.
- (2) نبيلة الهادي عبد الرحمن ، بطاقة الأداء المتوازن ودورها في تقييم التخطيط الاستراتيجي ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا ، 2016.
- (3) فاطمة الزهراء شرقي ، أهمية قياس الأداء الضريبي في دعم عملية التحصيل دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية بسكرة، الجزائر، رسالة ماجستير ، منشورة 2000م إلى 2011م.
- (4) ثروة عزت أبو مارية ، تكاملية الأداء المتوازن وإدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات الصناعية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة جامعة الخليل ، 2018م.
- (5) محمد السيد ابوالعز، ربط مؤشرات الأداء بنظم الحوافز بغرض إحاطة التركيز الانتقائي للمديرين على جوانب الأداء ، تحليل نظري ودليل تجريبي ، مجلة البحوث التجارية ، جامعة الزقازيق ، كلية التجارة، العدد الثاني ، 2002م. ص 298.
- (6) أماني رمضان ابراهيم عيد، منظور التحليل الإستراتيجي للتكاليف بهدف ترشيد القرارات الإدارية في المنشآت الصناعية في ظروف البيئة الحديثة ، رسالة دكتوراه في المحاسبة غير منشور ، جامعة طنطا ، كلية التجارة ، 2006م ، ص 64.
- (7) شهيرة محمود عبد العزيز، اطار مقترح لاستخدام مقاييس الأداء المتوازن في المنظمات غير الحكومية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، جامعة المنصورة ، كلية التجارة ، العدد الثالث 2003 م ص 264 .
- (8) عبدالحاميد احمد شاهين ، مدخل مقترح لتطوير مقاييس الأداء المتوازن كأحد الإتجاهات الحديثة للمحاسبة المالية مع دراسة ميدانية ، مجلة الفكر المحاسبي جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، العدد الثاني 2003م ص 311 .
- (9) اسكندر محمود حسين ، استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تطوير استراتيجيات منشأة المراجعة لتحقيق جودة الأداء المهني ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، جامعة عين شمس 2011م ص 45.
- (10) همت مصطفى هندي ، نموذج استراتيجي للرقابة وتقييم الاداء في ظل المتغيرات البيئية المعاصرة، إطار مقترح ، مؤتمر المحاسبة عن الأداء في مواجهة التحديات المعاصرة ، القاهرة، الجمعية العربية للتكاليف والمحاسبة الإدارية ، المحاسب المصري للمحاسبين والمراجعين، 2010 ص 41 .
- (11) عابدة سيد خطاب ، العولمة و الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل الشركات دولية النشاط ، إعادة هيكلة العمالة - الاندماج - والاستحواذ ، القاهرة ، كلية التجارة جامعة عين شمس ، 2012م ص 55.
- (12) Maja Klum, Performance Measurement for tax Administration: The case of slovenia, international Review of Administrative sciences, 2004 p574 .
- (13) Muzainah Mansor, Performance Management For A Tax Administration: Integrating Organisational Diagnosis To Achieve Systemic Congruence, Malaysia, 2012p3.
- (14) 14. Jeff Johnson, Linking Employee Perceptions of Service Climates to Customer

- Satisfaction, London, 1996 p831.
- (15) Jack w wiley, Customer Satisfaction : A Supportive Work Environment and its Financial Cost, Paris,1991 p 117.
- (16) Glenn Jenkins,Roy Kelly,Rup Khadka,Modernisation of tax Administration in Low-Income Countries : The case of Nepal,Belgium, 2007 p68.
- (17) James Harter, Frank Schmidt ,Theodore Hayes,Business-Unit-Level Relationship between Employee satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes :A Meta-Analysis,England, 2002 p87.
- (18) ماهر موسى درغام ، تقويم وقياس الأداء لدائرة ضريبة الدخل في قطاع غزة في دولة فلسطين ، الفترة من 1996م إلى 2003م ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين، 2004م.

تأثير النمو السكاني في التنمية الاقتصادية في السودان

باحثة

د. فيحاء حسن حسين زكريا

كلية الاقتصاد - جامعة الزعيم الأزهرى

د. تاج السر علي أحمد المتكسي

مستخلص

تناولت الدراسة تأثير النمو السكاني في التنمية الاقتصادية، تمثلت مشكلة البحث في أن مشكلة زيادة النمو السكانية، ليست مشكلة تنموية حقيقية؛ لأنها ناجمة عن أسباب أخرى، وهي مشكلة مزيفة أوجدتها بشكل طوعي المنظمات والوكالات التابعة للدول المهيمنة؛ لإبقاء الدول النامية على تخلفها، ولكن يمكن أن تكون الزيادة السكانية عاملاً ذا تأثير سالب في المسيرة التنموية، إذا ما استطاعت عملية الإنتاج في المجتمع، استيعاب الزيادة السكانية، وتأمين مقدرات مشاركتها في دفع عجلة التنمية إلى الأمام، فمن الخطأ أن ننظر لهذه الزيادة على أنها عامل يؤدي إلى زيادة الطلب، وزيادة الأعباء على الموارد المتاحة، بل الأجدر أن نلحظ إليها كعامل رئيس في زيادة قوة العمل وعملية الإنتاج. نبعت أهمية الدراسة من استيعاب الفائض من السكان، وتنظيم المسألة السكانية، من خلال تحقيق تنمية المجتمع؛ فالنجاح في تحقيق التنمية الاقتصادية لا يعتمد على الموارد الطبيعية الغنية، بقدر ما يعتمد على الكفاءة في تحفيز الشعب للمشاركة بجدية وفعالية في عملية التنمية. تهدف الدراسة إلى بيان تأثير النمو السكاني في سوق العمل، وإسهامه في زيادة الإنتاج، وتخفيض معدلات البطالة. بيان تأثير النمو السكاني على الادخار والاستثمار، وبالتالي على انخفاض معدل النمو الاقتصادي والدخل الفردي. بيان تأثير النمو السكاني على الاستهلاك، وزيادة الطلب على السلع بنوعيتها الضروري والكمالي. اتباع الباحث المنهج التاريخي والمنهج الوصفي. خرجت الدراسة بعدد من النتائج أهمها: وجود تباين في توزيع القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي وسوء التوزيع الجغرافي وارتفاع معدلات البطالة وما تعكسه من آثار، ارتفاع الضغوط على الخدمات الاجتماعية خاصة التعليم والصحة والإسكان بالإضافة لاتساع حجم العاطلين عن العمل، كما قدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها: تفعيل ونشر الوعي لدى الأفراد والمؤسسات بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري لتحقيق التنمية. التوفيق بين النمو السكاني والمقتضيات التنموية وذلك لعدم اختلال التوازن بينهم.

Abstract:

The study dealt with the impact of population growth on economic development. The problem of research is that the population problem is not a real developmental problem because it is caused by other reasons. It is a false problem which was cre-

ated voluntarily by the organizations and agencies of the dominant countries to keep developing countries underdeveloped. Has a negative impact on the development process, if the production process in the community can absorb the population increase and ensure the ability to participate in pushing forward development, it is wrong to consider this increase as a factor that leads to increased demand and increase the burden on the marrows It is available worthwhile to look at them as a key factor in increasing the labor force and production process. The importance of research in absorbing the surplus of the population and organizing the population issue through achieving the development of society. Success in achieving economic development depends not only on rich natural resources, but also on efficiency in motivating its people to participate seriously and effectively in the development process. This research aims at showing the effect of population growth on the labor market and its contribution to increasing production and reducing unemployment rates. • The impact of population growth on savings and investment, and consequently on the low rate of economic growth and per capita income. The impact of population growth on consumption and increased demand for both types of goods necessary and perfect statement. Aptba historical research methodology and the descriptive approach. The results of the research were: a presence in the distribution of labor force by economic activity, poor geographic distribution, high unemployment rates and the effects of these pressures on the social services, especially education, health and housing, in addition to the large number of unemployed. : activating and spreading awareness among individuals and institutions need to take care of the human element for development. Reconciling population growth and development requirements so as not to the imbalance between them.

مقدمة :

للتنمية تأثير كبير على النمو السكاني وذلك من خلال ما تحدثه من تغيير في معدلات الولادات والوفيات في المجتمع ولمعرفة هذا التأثير نقوم بقياس أحد المؤشرات التنموية الأساسية والاسترشاد به لنتمكن من معرفة تأثيره ، ومن هنا جاء السؤال الأساسي الذي نحاول الاجابة عليه في هذه الدراسة :

هل النمو السكاني يشكل عقبة في طريق التنمية؟ وكي نجيب على هذا السؤال لابد من بيان تأثير النمو السكاني على سوق العمل وإسهامه في زيادة الإنتاج وتخفيض معدلات البطالة ، وبيان أثر النمو السكاني على الادخار والاستثمار وبالتالي على انخفاض معدل النمو الاقتصادي والدخل الفردي ، بيان أثر النمو السكاني على الاستهلاك وزيادة الطلب على السلع بنوعيتها الضروري والكمالي.

كما تجدر الاشارة إلى أن هناك علاقة بين تخلف بلدان العالم الثالث والنمو السكاني ، وأن مشكلة السكان تكمن في أعدادهم المتزايدة. هذه المشاكل مرهونة بتخفيض هذه الأعداد.

كما أن هناك جذور أخرى ، تكون بعيدة عن الجانب السكاني.

التنمية الاقتصادية مفهوماً ، أهدافها ، أبعادها وأشكالها:

ندرك جيداً أن التنمية الاقتصادية أصبحت من أهم المتطلبات في أي دولة تسعى إلى تحقيق نموًا وازدهاراً، لذا نشأ الفكر الاقتصادي المتعلق بالتنمية في المراحل الأولى للرأسمالية الصناعية التي أوجدت فوارق كبيرة بين القطاعات الأولية (الزراعة الاستخراجية، الحرفية) المعتمدة على المهارات الفردية بين الصناعات التحويلية، وقد كانت كل المفاهيم التي وردت الى الاقتصاديين نابعة من تلك المفاهيم التي حددها أو أوجدها العالم الاقتصادي (التقدم الاستعماري) الذي رأى مدى تخلف الشعوب الأخرى ، فأصبح ينظر إلى واقعها بأنه واقع متخلف . فولدت كلمة التنمية من رحم كلمة التخلف . وكان والدها الاستعمار . والمستعمر الذي نهب ثروات وموارد الدول المستعمرة ، وزرع الجوع والفقر وثقافته . كانت ثمرة غرسه هذا التخلف الذي ظهر في خمسينيات القرن الماضي ، عندما خرج من أغلب مستعمراته ، وتركها بيئة خصبة لإنبات الجوع والفقر.

إن التنمية مسؤولية المجتمع كله من صناع القرار إلى المواطنين كل في موقعه ، وإن دفع عملية التنمية في البلدان النامية ، بما فيها مجتمعاتنا العربية ، تتطلب تفعيل كل الطاقات المحلية، ضمن استراتيجية تنموية شاملة ، توسع خيارات الناس وقدراتهم ، وترتكز على مبدأ المشاركة الفعلية في القرار، والتنفيذ والتقييم⁽¹⁾.

لقد نشأت فكرة التنمية بصفة عامة في الفكر الحديث من المقارنة بين خصائص الدول المتقدمة، والدول المتخلفة، ذلك عن طريق رصد الظواهر الاقتصادية والاجتماعية ، في بنية البلاد المتقدمة. وأعتبرت تلك الظواهر أمودجاً للتقدم، ثم صُنفت الدول والمجتمعات في العالم إلى دول متقدمة ، أو متخلفة ، وخففت الكلمة إلى كلمة نامية . ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية أصبحت التنمية علماً له أسسه النظرية، ووسائله التنظيمية⁽²⁾، وقد استهدفت هذه الدول تحقيق مستويات معيشية أفضل لمواطنيها ؛ حيث قامت بتنفيذ عديد الإصلاحات الداخلية لدعم عمليات الإنماء فيها وقد تزايد هذا الاتجاه بتزايد إدراك الشعوب في الدول التي نسميها أحياناً النامية ، وأحياناً المتخلفة؛ بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،

السائدة فيها ، ولتحقيق معدلات سريعة للتنمية بدأت هذه الدول تؤكد إصرارها على التخلص من هذه الأوضاع ، وعلى الخروج من الحلقة المفرغة للتخلف، أو الفقر التي تدور في فلكها كي تصل الى مستويات من المعيشة تقارب التي تسود البلدان المتقدمة في العالم.⁽³⁾

تُعرف التنمية الاقتصادية: بأنها التغيير في البنية الاقتصادية والاجتماعي والثقافي ويشمل جميع أفراد المجتمع.⁽⁴⁾ وتعرف بأنها تنشيط الاقتصاد القومي وتحويله من حالة الركود والبنيان إلى مرحلة الحركة والديناميكية عن طريق زيادة القدرة للاقتصاد القومي لتحقيق زيادة سنوية في إجمالي الناتج القومي بمعدل يتراوح بين 3% إلى 7%.⁽⁵⁾ وبرز علم التنمية في بداية علم الاقتصاد حيث، أُستخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من المتغيرات الجذرية في مجتمع معين وذلك بهدف اكساب المجتمع القدرة على التطور الذاتي والمستمر، والتكيف مع الحاجات الأساسية، والرغبات التي يريد إشباعها، ذلك بالاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتوفرة، وكلمة تنمية تشمل كل جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، والثقافية والأمنية .

ويعد مفهوم التنمية من أهم المفاهيم في القرن العشرين ،حيث أطلق على عملية تأسيس نظم اقتصادية، وسياسية متماسكة فيما يسمى بعملية التنمية ،ويشير المفهوم لهذا التحول بعد الاستقلال في الستينيات من هذا القرن، في آسيا وأفريقيا بصورة جلية. وتبرز أهمية مفهوم التنمية في تعدد أبعاده ومستوياته وتشابكه مع عديد من المفاهيم الأخرى، مثل: التخطيط والإنتاج والتقدم. ويرى الباحث أن التنمية الاقتصادية هي الرفاهية الكاملة للمجتمع ، والوطن، للوصول إلى شمولية التنمية الشاملة،وقد برز مفهوم التنمية منذ الحرب العالمية الثانية، حيث لم يستعمل هذا المفهوم منذ ظهوره في عصر الاقتصادي البريطاني البارز آدم سميث في الربع الأخير من القرن الثامن عشر، وحتى الحرب العالمية الثانية إلا على سبيل الاستثناء.

المصطلحان اللذان استخدما للدلالة على حدوث التطور المشار إليه في المجتمع كان التقدم المادي والتقدم الاقتصادي.⁽⁶⁾ حتى أنه عندما ثارت مسألة تطوير بعض اقتصاديات أوروبا الشرقية في القرن التاسع عشر كانت المصطلحات هي التحديث والتصنيع وقد برز مفهوم التنمية بداية في علم الاقتصاد حيث استخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين بهدف اكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفرادها بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الاساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه بالصورة التي تكفل زيادة درجات إشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيح المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة وحسن توزيع عائد ذلك الاستغلال ثم انتقل مفهوم التنمية الى حقل السياسة منذ ستينات القرن العشرين حيث ظهر كحقل منفرد ويهتم بتطوير البلدان غير الأوروبية تجاه الديمقراطية، وتعرف التنمية السياسية بأنها عملية تغيير اجتماعي متعدد الجوانب غايته الوصول إلى مستوى الدول الصناعية، ويقصد بمستوى الدول الصناعية إيجاد نظم تعددية على شاكلة النظم الأوروبية، تحقق النمو الاقتصادي، والمشاركة الانتخابية، والمنافسة السياسية، وترسيخ مفاهيم الوطنية.

يلاحظ أن مجموعة المفاهيم الفرعية المنبثق عن التنمية تركز على مسلمات .

أبعاد التنمية الاقتصادية وتشمل:

البعد المادي الاقتصادي: يتضمن التأكيد على مفاهيم النمو الحديث والتصنيع.
البعد الاجتماعي الإنساني للتنمية ويتضمن اجتثاث الفقر وإشباع الحاجات الأساسية للغالبية من السكان والتوزيع الأكثر عدالة للدخل.
البعد السياسي ويتضمن مفاهيم التحرر من التبعية والاستغلال الاقتصادي.
البعد الدولي للتنمية ويتضمن مفهوم التعاون الدولي وإقامة علاقة بالتنمية في إطار المنظمات والاتفاقيات والنظام العالمي والتكامل الإقليمي.

البعد الجديد للتنمية والذي ينظر الى التنمية الاقتصادية بأنها مشروعا للنهضة الحضارية.⁷ إن عملية التكاملية بين الأبعاد كافة . لها مدلولات اقتصادية على مستوى التنمية، فالبعد المادي في مفاهيم النمو الحديث والتصنيع يؤكد على الدور التنموي لهم ، كما أن البعد الاجتماعي الإنساني للتنمية بإشباع الحاجات في ظل الأزمات العالمية التي تهدد المناطق السكانية كافة ، في قوت يومهم وسد رمقهم يدلل على أنه المكمل للبعد المادي، وإذا ما نظرنا للوضع القائم من استقرار سياسي وأمني، وفهم المدلولات التنموية يؤكد على أن فهم الواجب تجاه المجتمع واقتصاد الدولة من قبل المسؤولين، وأن عقد اتفاقيات مع الدول كافة؛ لأجل المصلحة العامة ولأجل فتح الأسواق التجارية تساهم في نهضة حقيقية للدول النامية والمتقدمة.

أشكال التنمية:

التنمية المستدامة : هي تصور تنموي شامل يعتمد على تقوية مختلف المجالات المجتمعية بما فيها الاقتصادية والبيئية فهي استثمار لكل الموارد من أجل الإنسان.
التنمية التشاركية تأسس هذه التنمية على المقاربة التشاركية، ذلك أن المبدأ المركزي في هذه التنمية مرتبط بتوفر المناخ الديمقراطي والدور الفاعل للمنظمات المحلية، وحياد الإدارة، واحترام الحقوق الفردية.
التنمية الفلاحية :هي رفع من مستوى المحاصيل عن طريق تطوير الإنتاجية واستثمار الأراضي بشكل جيد.

التنمية الفردية :

هي نوع من أنواع التحول الإيجابي والمستمر في رحاب المجتمع القروي ، ذلك لفائدة الإنسان، وتختلف الفعاليات الفلاحية التي تتم داخل الوسط القروي ، منها تنمية التشغيل بارتقاء مجموع مكونات البيئة الفلاحية.

التنمية المندمجة :

هي تنمية منطقية وعقلانية ، تهدف إلى تحقيق النمو الشامل، لمختلف العناصر المترابطة في المشروع التنموي ؛ ولهذا فالتنمية المندمجة تقطع مع المقاربة القطاعية لأنها تمثل مجال اشتغالها وتدخل مجموعاً كلياً متفاعلاً.⁸

أهمية التنمية الاقتصادية:

تحقيق مستويات من المعيشة داخل المجتمع ، ترفع باستمرار من المرحلة الخالية من العوز والفقر وعدم العدالة في توزيع الدخل والتحسين المستمر في مستوى العمالة والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية.

ارتفاع شعور الفرد والجماعة حيال الكرامة واحترام النفس وعزتها، عن طريق النمو الاقتصادي الذي يخلقه المجتمع نفسه.

توسيع دائرة الاختيار الإنساني وتحرير المواطنين من التبعية الخارجية والخنوع الداخلي لأناس آخرين ومؤسسات..⁹

إن التخلف الثقافي الاجتماعي الأمني السياسي كان مرحلة سابقة بفعل العوامل الخارجية موضوعه (الاستعمار) ولقد استطاع الاستعمار أن يحتل تلك الشعوب؛ لأنها كانت تعزز ضعفها وانحلالها، بمعنى أنها ساعدت و مهدت لهذا المستعمر الغربي أن ينهب ثرواتها بسبب التخلف وعدم التنمية، وهو الذي شجع المستعمر في مرحلة تاريخية سابقة، أن يستغل موارد تلك الشعوب، وأن يجعل عملية التخلف في مرحلة تاريخية معينة إلى حالة اجتماعية مزمنة، ولكي تتحقق التنمية لا بد من وضع أهداف جوهريّة نستطيع بها رسم خريطة للمستقبل واضحة.

أهداف التنمية الاقتصادية:

رفع المستوى المعيشي: ويعنى القدرة على تلبية الحاجات الضرورية، بما يشمل الطعام والمأوى والصحة والأمن، وهي في مجملها الاحتياجات الأساسية لاستمرارية الحياة لجميع البشر⁽¹⁰⁾.

ضمان مستوى مقبول من الأجور: يعد العمال في المؤسسات الاقتصادية، أو في الخدماتية من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، حيث يتقاضون أجور مقابل عملهم وجهودهم المقدمة، والأجر بالنسبة للموظف هو مورد لتلبية احتياجاته اليومية.

الأهداف التكنولوجية:

نجد عند بعضهم مصلحة خاصة، مثلاً بالبحث والتطوير، وذلك من أجل تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علمياً، مما يؤدي إلى التأثير في الإنتاج، ورفع مردود الإنتاج فيها.

توفير الخدمات الاجتماعية: مثل الصحة والتأمين ضد الحوادث، و التقاعد، إضافة إلى توفير المرافق العامة والنقل، والتعليم.

التدريب والتكوين: قد يستفيد العمال من التدريب والتكوين داخل المؤسسات وذلك بغرض تمكينهم من استعمال وسائل الإنتاج المتطورة، بشكل يسمح باستعمال واستغلال الفرص، والكفاءات المتاحة استغلالاً أمثل.

الأهداف الثقافية:

تتمثل في الانفتاح الثقافي وتحقيق الحد الأدنى من التناقضات الثقافية من خلال اختلاط مختلف شرائح المجتمع.⁽¹¹⁾

مقومات ومعوقات التنمية الاقتصادية:

مقومات للتنمية الاقتصادية:

إن عملية التنمية الاقتصادية هي عملية نقل الاقتصاد القومي من حالة التخلف إلى حالة التقدم، بمعنى نقله من حالة الوضع الاجتماعي الراهن المتخلف، الى الوضع الاجتماعي المتقدم، وهذا يقتضي تغييراً جذرياً في أساليب الإنتاج المستخدم، أو في البنيان الثقافي السائد.

لقد أجمع المفكرون والكتاب الاقتصاديون على أن عملية النقل من حالة إلى حالة يقاس بعدة مؤشرات منها:

مؤشر متوسط دخل الفرد: كلما ارتفع المؤشر دل ذلك على أن الاقتصاد متقدم أو في حالة تقدم والعكس صحيح ، لكن هذا ليس كافياً لأن المؤشر يعكس المظهر الخارجي لا الكمي لعملية التنمية، لذا لابد أن يصاحبه تغيير كيمي، وهو تقدم أساليب الإنتاج المستخدم، ويرتبط بتخلف أساليب الإنتاج خصائص أساسية يعبر عنها ب الاختلالات الهيكلية⁽¹²⁾.

التعليم:

التعليم ينبع من حاجة المجتمع لما يتلقاه الفرد من تعليم ، والذي بدوره يفهم ما تعلمه ويضيفه إلى المجتمع ، بصورة متطورة ، وتصبح دليل ومؤشر. من ذلك وجدنا دولة اليابان لها موارد أولية زراعية ، بالإضافة إلى أنها خرجت من الحرب العالمية الثانية مهزومة عسكرياً ، وحوّصرت اقتصادياً، وعلى الرغم من ذلك ، في أقل من عقدين من الزمان، حققت تنمية اقتصادية ، استطاعت بها أن تنافس الدول المتقدمة التي هزمتها عسكرياً، وصارت تُحسب مع الدول المتقدمة ؛ هذا يدل على أن الفرد وتفاعله مع الجماعة، هو الذي أنتج العلماء ، إذا البنية التحتية لأي نهضة شاملة قوامها العلماء، كذلك تجربة العراق في التنمية، وُجد في العراق ما لا يقل عن خمسة آلاف عالم ، في مختلف المجالات، هذا كان السبب المباشر للاحتلال الغاشم الذي دمر العراق وقتل العلماء وشردهم . ليست أسلحة الدمار الشامل التي لا يملكها العراق ، إنما أسلحته المزعومة كانت في وجود هؤلاء العلماء ،الذين قادوا العراق في أقل من خمس عشرة سنة وجعلوه يخرج من دائرة الدول النامية ، إلى رحاب أوسع ، بل كان على أعتاب أن يصنف مع الدول المتقدمة .

3.الزراعة:

الزراعة قاعدة صلبة تسود فيها العلاقات المتكافئة بين أدوات ووسائل العمل الزراعي. أهمية القطاع الزراعي تكمن في أن يحدد معدل النمو الاقتصادي على مستوى الاقتصاد القومي ككل ، كذلك هو القطاع الأوحده الذي يستطيع أن يعمل فيه الفرد المؤهل وغير المؤهل ، الفرد الأمي ، والمتعلم . كذلك لأنه القطاع الأوحده الذي يحقق تراكم رأسمالي، وبالتالي يستطيع خلق قاعدة صناعية أولية معتمدة على الزراعة، ومن مقومات التنمية كذلك قاعدة التصنيع لان نجاح التنمية الاقتصادية تتوقف على القدرة على تصحيح الخلل الهيكلية السائد ، ويعتبر التصنيع الوسيلة الأساسية لتصحيح هذه الاختلالات⁽¹³⁾

معيقات التنمية الاقتصادية:

الجوع والفقر: ليس عدم التنمية هي التي تولد الجوع والفقر، إنما الجوع والفقر هما اللذان يعطلان عملية التنمية ، أي أن الإنسان الحر هو الذي يقود عملية التنمية، فحرية الإنسان المقصود بها أن يتحرر من رواسب الماضي، من العادات والتقاليد والمفاهيم الموروثة ، وأن يتحرر من التبعية للأجنبي ، والنظر اليه بانبهار وتقديس وبأنه متقدم ولا يستطيع اللحاق به فعندئذ يستطيع الفرد أن ينمي مواهبه وقدراته الذهنية، فيتقدم وذلك عن طريق التفاعل مع الواقع ليفيده ومع الأجنبي لتحديد مكانه ولكن هذا لا يأتي إلا عندما تكون السلطة الحاكمة حرة ،نابعة من الطبقة ذات المصلحة العليا في التغيير والتقدم؛ لأن الدولة هي التي تستطيع بسياساتها فتح مراكز تأهيل وتدريب العاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة ، وعلى

هذا الأساس يصبح عدم توفر هذه المراكز وضعف وتأهيل وتدريب العاملين واحد من معوقات التنمية . اعتماد الدولة والفرد على المنتجات الموروثة دون تغيير يذكر وربما كانت هذه المنتجات في مدة زمنية سابقة عبارة عن تنمية لمرحلة أولية سابقة لها ، لكن ظلت كما هي دون تغيير وأغلب هذه الموارد تعتمد على الطبيعة دون بذل جهد من الفرد وهنا يكمن دور الدولة في توعية المواطنين بالأهمية الاقتصادية وتنمية المجتمعات المحلية والريفية وتوفير فرص عمل لاستيعاب وامتصاص جزء من البطالة 3. ارتفاع أسعار السلع الضرورية للحياة مثل ارتفاع السكر بالنسبة للسلع الغذائية وارتفاع العلاج للصحة وارتفاع سلعتي الاسمنت والحديد بالنسبة لمواد البناء والسكن، عندما يكون سعر الاسمنت والحديد في حدود وإمكانات أقل طبقة من ناحية الدخل فإنها لن تلجأ إلى بناء مسكن من المواد الطبيعية.

الديون الخارجية:

القروض ذات الفوائد المرتفعة عائق للتنمية وليس محفزاً لها إن التنمية عملية طويلة الأجل ودائمة بالذات إذا كان الاقتصاد حقق مرحلة النمو الذاتي وأصبح ينطلق بمعدلات معروفة فانه يتطلب فتح أسواق جديدة وتوسيع الأسواق القائمة، وفتح الأسواق يتطلب توسعة إنتاجية ومواكبة تطورات وتقلبات الأسواق فمهما كانت قوة وتقدم الاقتصاد فإنه لا يستطيع أن يكون مغلق مكتف ذاتياً فلا بد من تفاعله مع العوامل الداخلية والخارجية للأسواق الخارجية.

الحصار الاقتصادي والذي يعتبر سلاحاً من أسلحة القتال التي تؤدي بحياة الملايين من البشر ببطء شديد بالرغم من انه يوجد تجاه أنظمة مارقة عن خط ما يسمى بالنظام العالمي الجديد إلا أنه لا يصيب إلا الشعوب بالدرجة الأساس فانه يضع النظام المارق القائم بين مطرقة الحصار وسندان الشعوب فإما يتغير النظام بواسطة الشعب أو الرضوخ لسياسته الإمبريالية العالمية ويكون هذا السلاح أكثر فاعلية إذ كان اقتصاد الدولة مرتبط ارتباطاً كبيراً بدول العالم الخارجي لأنه يحجب عنها الأسواق الخارجية ويمنع استيراد التكنولوجيا وقطع غيار قطع المصانع والآلات المستوردة⁽¹⁴⁾.

الهجرة من الأرياف إلى المدن:

الهجرة وانتقال الناس كأفراد وجماعة بصورة دائمة أو مؤقتة من مكان إلى آخر داخل الحدود السياسية للبلد الواحد ومن بلد إلى آخر ظاهرة حدثت ومازالت تحدث في كل مكان وزمان وهذه الظاهرة تغيرت في حجمها واتجاهاتها وإغما ظاهرها وطبيعتها وأساليبها ودوافعها وآثارها من وقت لآخر ومن مكان لآخر وتعد الهجرة الداخلية من الريف إلى الحضر العامل الرئيسي الكامن وراء عملية النمو في الحضر وربما يفوق تأثيرها في بعض المدن النمو الحاصل بفعل الزيادة الطبيعية .

إن الهجرة من المستقرات الريفية إلى الحضر هو الاتجاه السائد في معظم الدول النامية عامة والدول العربية خاصة وتعد الهجرة الداخلية أكثر صعوبة في القياس من الهجرة الخارجية⁽¹⁵⁾.

وتعد الهجرة من الريف إلى المدن من أهم العوامل تضخم المدن ، خاصة في النصف الثاني من القرن العشرين ، ومازال هذا الدور مستمراً حيث يشهد الريف نزوحاً مستمراً وقوياً من الأرياف إلى المدن⁽¹⁶⁾.

إن هذه الهجرة تدن يترك الريفون الأرض هرباً من شظف الحياة وأعبائها في الدين وتوقعاً للحياة أفضل المدينة الأمر الذي ينتج عنه استمرار نزوح الريف من سكانه وتضخم هجوم المدن شكل ينتج عنه

مشاكل اقتصادية واجتماعية وعمرانية يصعب حلها في كثير من الأحيان وتأخذ كثيراً من الجهد والوقت ولم التغلب عليها⁽¹⁷⁾. وهذه الهجرة ما هي إلا انعكاس التنمية غير المتوازنة التي ساهمت في إعادة توزيع المواد لصالح المراكز الحضرية على حساب المستقرات الريفية وهذا الاحتلال أدى احتلال في التوزيع الجغرافي للسكان صالح الحضر على حساب الريف¹⁸.

الأرقام تشير الى انه هذه الهجرة على ضخامتها واتساعها بين سكان الريفين عام 1947 كانوا 75% من مجموع سكان العراق ما أصبح بعد أقل من 10 سنوات ليصبح 48% ثم هبط إلى 36/3 % عام 1977⁽¹⁹⁾. إن هجرة سكان الأرياف إلى المدن ظاهرة عالمية لا تقتصر على بلد واحد أو قارة أخرى ، لكنها تختلف من مكان الى اخر، من حيث نسبة المهاجرين وتأثيرهم المتباين على المناطق الريفية والمناطق الحضرية فقد تكون الهجرة الأيدي العاملة من الأرياف إلى المناطق الصناعية لها تأثير إيجابي في اقتصاد بعض الدول اذا استخدمت الماكينة الزراعية على نطاق واسع بحيث تكون الفرصة المواتية للاستفادة من الأيدي العاملة الريفية في المجال الصناعي بعد تدريبهم التدريب الكافي .

لكن الخطورة تكمن في بعض الدول التي تعاني من تباين كبير في معظم النواحي الاقتصادية الاجتماعية الثقافية ، ولا سيما معظم الدول النامية . وهناك ملاحظة نشير إليها أن الهجرة لا تعني دائماً من ريف إلى ريف آخر أو من قرية الى قرية أخرى⁽²⁰⁾.

أسباب الهجرة من الريف إلى المدن:

لا يمكن إرجاع عامل الهجرة من الريف إلى المدن الى سبب واحد بل هناك عدة عوامل بعضها اقتصادية ، وأخرى اجتماعية ، ونفسية . بجانب عوامل أخرى ، يمكن تقسيمها على النحو الآتي:

العوامل الاقتصادية:

هي مجموعة من العوامل المتعلقة بالجانب الاقتصادي في البلد من حيث المواد المتاحة المستقرة وتوزيعها الجغرافي في مناطق المجتمع وتشمل هذه العوامل:

نظام ملكية الأرض:

إن امتلاك أشخاص معدودين مساحات واسعة من الأراضي، يضعف ارتباط الفلاح بالأرض؛ حيث أن الجهود تذهب إلى مالك الأرض، أو إلى الإقطاعي الذي يكون أحياناً غائباً، يسكن المدينة؛ مما أدى إلى تردي العلاقة بين الفلاح مالك الأرض، بالتالي تنخفض إنتاجية الأرض وتناقص ، تكون النتيجة الطبيعية هي هجرة هؤلاء الفلاحين إلى حيث تتوفر مجالات عمل أفضل⁽²¹⁾.

ففي العراق مثلاً كان النظام السائد أن 2% من المالكين يمتلكون 68% من مجموع الأراضي الزراعية بينما يمتلك 1/68% من المزارعين إلى 5/10% من مجموع الأراضي الزراعية على الرغم من صدور القانون رقم 30 لسنة 1958⁽²²⁾.

انخفاض مستوى المعيشة في الريف:

من أبرز سمات النشاط الزراعي خاصة في الدول النامية هو عدم الاهتمام بالأراضي والأساليب الوسائل العلمية المتطورة في الزراعة وانخفاض ربع الأرض نتيجة لذلك مما أدى إلى انخفاض من الدخل

والمستوى المعيشي للعاملين في الزراعة بالمقارنة مع العاملين في المدينة ففي العراق لم يرتفع المستوى المعاشي 0 من 30 دينار في السنة عام 1958 أن هذا الدخل المنخفض أدى بأكثر من المزارعين إلى الهجرة سعياً وراء الدخل أفضل ومستوى معيشي أفضل⁽²³⁾.

فرص العمل:

إن انخفاض إنتاجية الأرض يؤدي إلى البطالة ، ويؤدي كذلك إلى الهجرة ، ولا سيما هجرة الشباب. كما أن وجود فرص عمل في المدن وخاصة بعد الثورة الصناعية وارتفاع المستوى المعيشي فيها، و نموها بسرعة أفضل من المناطق الريفية، والأجور مرتفعة فيها، وتوفير الخدمات ، هي كلها محفزات للهجرة.⁽²⁴⁾

العوامل الديمغرافية :

تكون الزيادة الطبيعية أعلى في هذه المناطق الريفية ، مقارنة بالمدن؛ وذلك لأن سكان الأرياف يميلو إلى زيادة نسلهم، وهم مرتبطون بعوامل اقتصادية وأخرى اجتماعية وما يترتب على هذه الزيادة لجوئهم إلى الهجرة ، والذهاب إلى المدن لأن هذه الزيادة لا تتناسب مع الأراضي الزراعية وطرق استغلالها ، مما يؤدي إلى حدوث البطالة وبالتالي الهجرة كما أن العادات والعلاقات والمكانة الاجتماعية لها دور في عملية الهجرة . وربما تحدث الهجرة بسبب حالات الزواج من أشخاص ينتمون إلى المناطق أخرى ، في الهند مثلاً تقتضي التقاليد بأن تكون الزوجة من القرية أخرى غير قرية الزوج مما يؤدي إلى الهجرة

العوامل الجغرافية وتشمل:

مساحة القطر: حيث المساحة الكبيرة توفر فرص أكبر للعمل تبعاً لتباين البيئات الجغرافية من المساحات الغرة كما في مصر الودانة والجزائر على عكس الدول الأخرى ، مثل البحرين وقطر والكويت، كما يكون للحواجز الطبيعية دور في عرقلة الهجرة كما هو في سويسرا والنرويج ويعد المناخ عاملاً مؤثراً على الهجرة الداخلية⁽²⁵⁾.

التباين الافوتوغرافي:

يكون علاقة بين حجم الهجرة وتشابه المكان في بعض الصفات، يميل المهاجر إلى المنطقة التي تشابه منطقته الأصلية من حيث اللغة والدين والمذهب⁽²⁶⁾.

المسافة: تؤثر المسافة تأثيراً في حركة الهجرة واتجاهاتها حيث ان عامل المسافة يؤدي دوراً كبيراً في ذلك حيث يميل المهاجر الى المناطق القريبة من مكان سكناه الأصلي⁽²⁷⁾.

ظروف السكن والمعيشة:

إن رداءة الوحدات السكنية الريفية ونقصها ، عامل مهم من العوامل الاجتماعية الدافعة للهجرة، حيث تتألف مساكنهم من بيوت الشعر، وغيرها ، وهي غير صالحة للسكن وعلى الرغم من أن رداءة ظروف السكن التي سكن فيها المهاجرون في المدن، فإنهم يفضلونها على ظروف السكن مثل الهجرة إلا أن هذا الحال بدأ يتغير بعد تطور المدن في الريف ، مثلما حدث في الريف العراقي .

الخدمات :

إن نشأت المستوطنات الريفية فوق مساحات واسعة من الأراضي ،ورداءة طرق النقل ، وعدم توفرها في مناطق كبيرة من الريف، وعدم وجود تخطيط مسبق لتنمية الريف وتحديثه ، وعدم حصول

الريف على الحد الأدنى من الخدمات ومن متطلبات الحياة الحديثة ، خاصة في الدول النامية . و من هذه الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية ، الأمر الذي جعل الريفيون يتركون الريف إلى المدينة²⁸.
الالتحاق بالجيش والشرطة له تأثير في زيادة الهجرة وصلة القرابة وتهيئة الأجواء لهم، كما أن النزاعات العشائرية والقبلية أثر في هجرة القبيلة إلى منطقة أخرى ، بجانب انتشار الأمية في الريف، الأمر الذي جعل الريفيون غير قادرين على مواكبة التطور ومواكبة متطلبات الزراعة الحديثة من مهارة التعامل مع أحدث الأجهزة . إن الأمية تجعل الفلاح غير قادر على فهم الحاجة الماسة للنشاط الاقتصادي فتقل درجة التزامه الأمر الذي يجعله غير متمسك بالبقاء في الأرض⁽²⁹⁾ .

التعليم:

يؤدي عدم الاهتمام بالتعليم في الريف وقلة المدارس إلى الهجرة في الريف إلى المدن وخاصة الشباب بحثاً عن الفرص أفضل للتعليم و لاكمال دراساتهم الجامعية ويؤدي هذا إلى الزواج من بنت المدينة ومن ثم الاستقرار فيها حيث يصعب عليها المدينة التأقلم مع حياة الريف الصعبة

مشكلات الريف والصرف:

يتوافر المال اللازم للإنتاج الزراعي من ثلاثة مصادر هي الأمطار والأرياف والمياه الجوفية .
إن قلة هذه المصادر أو عدم استغلالها الاستغلال الأمثل له آثار سلبية على عمليات الإنتاج الزراعي، وقد تكون في بعض الأحيان مدمرة كحدوث الفيضانات أو عدم سقوط الأمطار، كلها عوامل تؤثر سلباً على تناقص الإنتاج الزراعي مما يؤدي إلى الهجرة نحو المدن
كذلك اكتشاف النفط حسن اقتصاد بعض الدول ، ولا سيما الدول الخليجية، وهو يعد من العوامل المساعدة في زيادة الهجرة .

العوامل الاجتماعية وتقسيم:

العلاقات الاجتماعية:

تعد المجتمعات الريفية الزراعية ذات أحول قبيلة تمارس المشاركة الجماعية في الإنتاج ، كما أن سيطرة شيوخ العشائر على أرض القبيلة أدى إلى تحلل الروابط القبلية والعادات الحسنة ، وحلت محلها الأنانية والجشع والسيطرة مما سمح للشيوخ بممارسة الإرهاب ، واستغلال للقانون العشائري الذي يسمح لهم بالسيطرة الكاملة على قبائلهم مما أدى إلى أن يتحول أفراد العشيرة إلى عمال زراعيين بين أيدي الإقطاعيين⁽³⁰⁾.

البطالة عائق للتنمية الاقتصادية:

تعد قضيتي البطالة والتضخم من أهم الظواهر الاقتصادية التي تواجه أي اقتصاد في العالم. مشكلتي التضخم والبطالة يعدان من المرتكزات الأساسية التي تقوم بتوجيه السياسات والبرامج الحكومية وتحاول الحكومة دائماً إتباع سياسات اقتصادية تهدف إلى تجنب هاتين المشكلتين وتقليل الأضرار الناجمة عنهما. وفي كثير من الأحيان تواجه حكومات الدول التي تعاني من التضخم أو البطالة عديد من المظاهرات والاحتجاجات المنددة بعدم معالجة الحكومة للبطالة أو التضخم.

البطالة:

يمكن تعريف البطالة بأنها: التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل. والمقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن. وللحصول على معدل البطالة (Unemployment Rate) يتم استخدام المعادلة التالية:

معدل البطالة =

$$\text{عدد العاطلين عن العمل} \times 100 \div \text{إجمالي القوة العاملة}$$

أنواع البطالة:

للبطالة عديد من الأنواع منها :

البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment):

وهي عبارة عن التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة لأخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى أو في سبيل الدراسة وهكذا.

البطالة الهيكلية (Structural Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى. فتحول الاقتصاد الكويتي مثلاً إلى اقتصاد نفطي أدى إلى فقدان الكثير من البحارة الكويتيون لوظائفهم البسيطة وبصورة شبه دائمة. إلا أن مثل هذا النوع من البطالة يمكن التغلب عليه عن طريق اكتساب المهارات الإنتاجية المطلوبة والتدريب على مستلزمات الطبيعة الإنتاجية الجديدة للاقتصاد.

البطالة الدورية (Cyclical Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن تقلب الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من انخفاض الطلب الكلي مما يؤدي فقدان جزء من القوة العاملة لوظائفها وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد. إلا أن هذه النسبة تبدأ بالانخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجدداً.

البطالة الموسمية (Seasonal Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية (وليس الاقتصاد ككل). فقد تشهد بعض القطاعات الاقتصادية (كقطاع السياحة مثلاً أو الزراعة أو الصيد) فترات من الكساد مما يؤدي إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً.

البطالة المقلنة (Disguised Unemployment):

لا يعني هذا النوع من البطالة وجود قوة عاملة عاطلة بل هي الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية حيث يوجد هناك نوع من تكديس القوة العاملة في قطاع معين وغالباً ما تتقاضى هذه العمالة أجوراً أعلى من حجم مساهمتها في العملية الإنتاجية.

البطالة السلوكية (Behavioral Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن إجحام ورفض القوى العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف.

البطالة المستوردة (Imported Unemployment):

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إنفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع. وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.

آثار البطالة:

تنجم عن البطالة آثار عديدة منها الآثار الاقتصادية والاجتماعية بل وحتى السياسية. فمن الآثار الاقتصادية الهدر الكبير في الموارد البشرية الإنتاجية غير المستغلة ونجد أيضاً انخفاض مستوى الدخل الشخصي وما يترتب على ذلك من انخفاض القوة الشرائية وانخفاض الإنفاق الاستهلاكي وانخفاض حجم الادخار وما قد ينتج عن ذلك من كساد وفائض في الناتج الكلي للاقتصاد. ومن جانب آخر، فإن البطالة أثراً اجتماعية منها انخفاض التقدير الشخصي للعاطل عن العمل وارتفاع معدلات الجريمة. أما من الجانب السياسي نجد المظاهرات التي يقوم بها العاطلون عن العمل وما يترتب على ذلك من محاولات حكومية لمعالجة الوضع.

بحسب آخر تقرير صدر من قبل مؤسسة التمويل الدولية التابعة لـ«البنك الدولي»، وصلت نسبة البطالة في المملكة العربية السعودية إلى 14% في الآونة الأخيرة. وعلى الرغم من ذلك، وصف اقتصاديون تأثير أزمة المال العالمية على البطالة في السعودية بالمحدود، مقارنة بالدول العالمية الأخرى، منوهين بأن السوق السعودية -كغيرها من الأسواق الأخرى- شهدت، وبفعل الكساد العالمي، تراجعاً ملحوظاً في أدائها، وبجميع التخصصات، ما أدى إلى تأثر الأيدي العاملة فيها بشكل مباشر⁽³¹⁾.

الخاتمة:

يعدّ النمو السكاني من أكثر العوامل التي تؤثر في النمو الاقتصادي، لكثير من الدول ولا سيما الدول النامية؛ لما تعاني منه هذه الدول من اقتصاد ضعيف. ولما كانت هذه الظاهرة عقبة لاقتصاد الدولة، كان لابد من وضع خطط لمعالجة مشكلة النمو السكاني، ومحاولة الوصول لتوازن بين النمو السكاني والاقتصادي. أثبتت معظم الدراسات الديموغرافية، والاقتصادية الحديثة، أنه لا يوجد نموذج واحد يصلح لأن يكون مقياس لفهم العلاقة بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي لكل دول العالم؛ لأن كل دولة لها ظروف مختلفة عن الأخرى، والنموذج الرياضي الذي يصلح للتطبيق في دولة قد يعجز عن تفسير هذه العلاقة في دولة أخرى. كذلك المتغيرات الضمنية التي تؤثر في هذه العلاقة كثيرة جداً وتختلف من دولة لأخرى، مثل مستوى التعليم والصحة، وتوفر العمالة المؤهلة والمدرية، والاستقرار السياسي والاقتصادي. يعد تجنب آثار هذه المتغيرات الضمنية، في النموذج عند دراسة هذه العلاقة مستحيلاً.

هذا وبصفة عامة خلصت الدراسات الحديثة إلى أن الآثار المترتبة على الاقتصاد من النمو السكاني تختلف اختلافاً كبيراً بين الدول النامية، والبلدان التي تكون فيها مستويات التعليم مرتفعة، ويوجد فيها استثمار مرتفع في أنظمة النقل، والاتصالات الحديثة، واستقرار نسبي في النظام السياسي، والاقتصادي. تكون هذه الدول مجهزة تجهيزاً جيداً للتعامل مع النمو السكاني السريع، سواء أكانت مواردها الطبيعية محدودة أم لا. فعلى سبيل المثال: هنا بلدان أن ذات نمو سكاني مرتفع وتعداد سكاني عالٍ، كما كان الحال في دول

جنوب شرق آسيا، ولكن هذه البلدان تميل أيضاً منذ فترة إلى أن تكون بلداناً يتباطأ فيها النمو السكاني، وهي ظاهرة طبيعية، طبقاً لما يحدث في كل دول العالم المتقدمة، حيث ترتبط زيادة دخل الفرد بانخفاض عدد المواليد للفرد.

أما في بعض البلدان النامية الأخرى، التي لا تتوفر فيها الظروف المشابهة لدول جنوب شرق آسيا، فقد كان النمو السكاني السريع معضلة ضخمة بالنسبة لاقتصادها، وجعل من الصعب عليها تطوير المهارات البشرية، والهيكل الإداري اللازمة لاستغلال مواردها الطبيعية بالشكل الأمثل، ومن ناحية أخرى أدى هذا إلى زيادة نسبة الفقر. علاوة على ذلك أنه وفي دول نامية كثيرة من تلك التي تتسم بمعدلات مرتفعة من النمو السكاني، نتجت عنه أضرار بالغة، على مستوى الادخار، والاستثمار، وأصبح يتطلب النمو الاقتصادي فيها استثمارات تكميلية كبيرة، في الطرق، والخدمات العامة، والصرف، والبنية التحتية. ولذا كان الأفضل لهذه الدول أن تحافظ على النمو السكاني البطيء حتى تجتنب هذه الأضرار ويشعر المواطن فيها بعوائد التنمية. عليه فقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، منها:

وجود تباين في توزيع القوى العاملة، حسب النشاط الاقتصادي، وسوء التوزيع الجغرافي، وارتفاع معدلات البطالة وما تعكسه من آثار. ارتفاع الضغوط على الخدمات الاجتماعية، خاصة التعليم، والصحة، والإسكان، بالإضافة لاتساع حجم العاطلين عن العمل.

غياب سياسة سكانية واضحة وفعالة، وعدم التنسيق بين السياسات التنموية والإسكانية. ارتفاع متوسط دخل الفرد في السودان من الناتج المحلي الإجمالي قد تضاعف، ورغم ذلك نجد أن هذا المتوسط في دخل الفرد في السودان أقل من دخل الفرد في معظم الدول العربية. هناك تحسن واضح في العمر المتوقع في الحياة في السودان، وذلك نسبة لتحسن الخدمات الصحية، لكن هنالك فوارق كبيرة بينه وبين الدول المتقدمة وبعض الدول العربي. تحسن الوضع الاجتماعي، مما تظهر مؤشرات التنمية في مجال الخدمات والمياه والتعليم والصحة وخدمات الاتصالات.

يوصي الباحث بعدد من التوصيات، منها:

تفعيل ونشر الوعي لدى الأفراد والمؤسسات بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري لتحقيق التنمية. التوفيق بين النمو السكاني والمقتضيات التنموية وذلك لعدم اختلال التوازن بينهم. نشر الوعي عن الأضرار المترتبة عن عدم التوازن بين المتغيرات السكانية والمتغيرات الاقتصادية. تحقيق الأهداف المستمرة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لرفع مستويات التنمية في السودان وذلك من خلال تحسين الصحة والتعليم وتكافؤ الفرص بين الجنسين. التنسيق والتعاون بين القطاعات العمومية والخاصة من أجل البلوغ لتحقيق ودفع العجلة التنموية. تخصيص ميزانية لقطاع الشباب لمتابعة التجهيزات الناقصة في هذا القطاع وتوفير فرص عمل ملائمة لهم. ترسيخ مصطلح التنمية لدى الأفراد وذلك من أجل تحقيق مستوى معيشي لائق والحصول على الرفاهية الاجتماعية.

إجراء المزيد من البحوث في هذا المجال والعمل بما تخرج به هذه البحوث من توصيات.

المصادر والمراجع

- (1) محمد اسامة كامل، دور الأمن في التنمية الاقتصادية والبشرية في قطاع غزة، جامعة الزعيم الازهري، كلية الدراسات العليا، 2015م.
- (2) وليد خصام، العلاقة بين التنمية الاجتماعية والاقتصادية والنمو السكاني بالجزائر بين النظري والواقع، دراسة تحليلية (1990-2010)، رسالة ماجستير، تخصص اجتماع وديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة، 2014م.
- (3) علي توبين، النمو الديموغرافي وأثره على التنمية الاقتصادية، حالة الجزائر من 1970م إلى 2002م، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004م.
- (4) مسعود موسى، أثر النمو الديموغرافي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، دراسة تحليلية للجزائر في الفترة من (2000-2011م)
- (5) مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2000، ص 11.
- (6) محي الدين صابر، من قضايا التنمية في المجتمع العربي ط1، المكتبة العصرية، بيروت، 1970، ص 141.
- (7) محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية: مفهوما-نظرياتها سياساتها، الدار الجامعية، 2004، الاسكندرية، ص15.
- (8) محمد محمود، الإمام، التنمية والتشغيل ورقة عمل مقدمة إلى منظمة العمل العربية، الدوحة: 2008، ص 4.
- (9) رمزي علي، سلامة، اقتصاديات التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1986، ص 125-112.
- (10) محمد علي الليثي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 20.
- (11) أحمد بسيوني، وآخرون، التنمية الاقتصادية، مفاهيم نظريات، تطبيقات، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، القاهرة، 2012، ص 43-51.
- (12) رمزي علي سلامة، مرجع سبق ذكره، ص 114-115.
- (31) ميشيل تودارو، Michael.p.Todaro، طبعه انجليزية مترجمة للعربية، ردمك 9960-24-573-x التنمية الاقتصادية، Economic Development، ترجمة . محمود حسن حسني ومحمود حامد دار المربخ، الرياض السعودية، 2006، ص 58
- (41) كامل بكري، التنمية الاقتصادية، الدار الجامعية، بيروت، 1988، ص 82-70
- (15) علي الزين، وآخرون، قضايا علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 1996، ص 160.
- (16) عمرو محي الدين، التخلف والتنمية دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1975، ص 210.
- (17) عمرو محي الدين، مرجع سبق ذكره، 237- 238
- (18) علي أحمد حشيش مرجع سابق، ص 37-34

- (19) يونس حمادي علي، علم الديموغرافية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان 2010 ص 207.
- (20) محمد ابراهيم صافين، عدنان سلمان عطية جغرافية المدن و التخطيط الحضري، مطبعة الروضة دمشق، 2005، ص 75.
- (21) عبد الرزاق محمد البطحي، عادل عبد الله الخطاب، جغرافية الريف مطبعة جامعة بغداد، 982 ص 99.
- (22) حبيب راضي طلفاح، محاضرة في الاستيطان الدين، جامعة واسط، كلية التربية قسم الجغرافية الدراسات العليا الاثنين / 2013 / 15/4/ س 5/8
- (23) عبد الزراعة البطيحي، عادل عبد الله خطاب، جغرافية الدين، نفس الصدر
- بعد علي الخفاف وعبد مخور الرياحي، جغرافية السكان، مطبعة جامعة البصرة: البصرة 1986، ص 309-307.
- (24) الحبيب مصدق جميل التعليم والتنمية الاقتصادية دار الرشيد للنشر، بغداد 1981 ص 218.
- (25) عبد الرزاق البطيحي وعادل عبد الله، الجغرافية الدين، مصدر سابق ص 100.
- (26) المرجع نفسه، ص 102.
- (27) مكي محمد عزيز ورياض ابراهيم السعدي /جغرافية السكان، مطبعة جامعة بغداد / 1984 ص 256-258.
- (28) عبد علي فاضل السعدي، ص 7.
- (29) عبد علي الخان وعبد مخمور الرياحي. العدد السابق صفحة 545/287.
- (30) مجلة الجمعية الجغرافية العراقية: المجلد الأول العدد 58: السنة 2009 الصفحة 488/487.
- (31) عبد رزاق البطحي وعادل عبد الله نفس المصدر ص 104.
- (32) عبد الرزاق البطحي وعادل عبد الله مصدر سابق ص 105.
- (33) علي محمد رياض السعدي مصدر سابق ص 259.
- (34) محمد العواجي، السعودية تواجه تحديات صعبة في مواجهة البطالة، جدة، الثلاثاء، 24 مارس 2009.

المصادر والمراجع:

- (1) مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2000، ص11
- (2) محي الدين صابر، من قضايا التنمية في المجتمع العربي ط1، المكتبة العصرية، بيروت، 1970، ص141
- (3) محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية: مفهوما-نظرياتها سياساتها، الدار الجامعية، 2004، الاسكندرية، ص15
- (4) محمد محمود، الامام، التنمية والتشغيل ورقه عمل مقدمة الى منظمة العمل العربية، الدوحة: 2008، ص4
- (5) رمزي علي، سلامة، اقتصاديات التنمية، مؤسسة شياب الجامعة، الإسكندرية، 1986، ص112-125
- (6) محمد علي الليثي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص20
- (7) أحمد بسيوني، وآخرون، التنمية الاقتصادية، مفاهيم نظريات، تطبيقات، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، القاهرة، 2012، ص. 43-51
- (8) رمزي علي سلامة، مرجع سبق ذكره، ص114-115،
- (9) ميشيل تودارد، Michael.p.Todaro، طبعه انجليزية مترجمة للعربية، ردمك K 9960-24-x-573، التنمية الاقتصادية، Economic Development، ترجمة . محمود حسن حسني ومحمود حامد دارالمريخ، الرياض السعودية، 2006، ص58
- (10) كامل بكري، التنمية الاقتصادية، الدار الجامعية، بيروت، 1988، ص70-82
- (11) علي الزين، وآخرون، قضايا علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 1996، ص160
- (12) عمرو محالدين، التخلف والتنمية دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1975، ص210
- (13) عمرو محي الدين، مرجع سبق ذكره، ص237-238
- (14) علي أحمد حشيش مرجع سابق، ص34-37
- (15) يونس حمادي علي، علم الديموغرافية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، عمان 2010 ص207
- (16) محمد ابراهيم صافين، عدنان سلمان عطية جغرافية المدن والتخطيط الحضري، مطبعة الروضة دمشق، 2005، ص75
- (17) عبد الرزاق محمد البطيحي، عادل عبد الله الخطاب، جغرافية الريف مطبعة جامعة بغداد، 1982، ص99
- (18) حبيب راضي طلفاح، محاضرة في الاستيطان الدين، جامعة واسط، كلية التربية قسم الجغرافية الدراسات العليا الاثنين / 2013/ 4/ 15 س 5/8
- (19) عبد الرزاق البطيحي، عادل عبد الله خطاب، جغرافية الدين، نفس الصدر
- (20) بعد علي الخفاق وعبد مخور الرياحي، جغرافية السكان، مطبعة جامعة البصرة: البصرة 1986، ص307.309
- (21) الحبيب مصدق جميل التعليم والتنمية الاقتصادية دار الرشيد للنشر، بغداد 1981 ص218
- (22) عبد الرزاق البطيحي وعادل عبد الله، الجغرافية الدين، مصدر سابق ص100
- (23) عبد الرزاق البطيحي وعادل عبد الله مصدر سابق ص102

- (24) مكي محمد عزيز ورياض ابراهيم السعدي /جغرافية ال سكان ،مطبعة جامعة بغداد /1984 ص 256-258
- (25) عبد علي فاضل السعدي، ص 7.
- (26) عبد علي الخان وعبد مخمور الريحاني . العدد السابق صفحة 545/287
- (27) مجلة الجمعية الجغرافية العراقية : المجلد الاول العدد 58 : السنة 2009 الصفحة 488/487
- (28) عبد رزاق البطحي وعادل عبد الله نفس الصدر ص 104
- (29) عبد الرزاق البطحي وعادل عبد الله مصدر سابق ص105
- (30) علي محمد رياض السعدي مصدر سابق ص259
- (31) محمدالعواجي، السعودية تواجه تحديات صعبة في مواجهة البطالة، جدة، الثلاثاء، 24 مارس 2009.

عمالة الأطفال في سوق مدينة كسلا - السودان (دراسة ميدانية)

قسم الجغرافيا - كلية التربية - جامعة كسلا

د. إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب خوجلي

قسم الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم
جامعة كسلا

د. إسماعيل أحمد محمد أحمد

أستاذ - كلية الدراسات الإسلامية - قسم
الدراسات الإسلامية - جامعة كسلا

أ.د. حاج حمد تاج السرحاج حمد البولادي

مستخلص :

تهدف الدراسة إلى معرفة وتشخيص وتقصي العوامل المساهمة في تفاقم ظاهرة عمالة الأطفال، على المستوى الاقتصادي والاجتماعي واستعانت الدراسة بعدد من مناهج البحث المتعارف عليها في الدراسات مثل منهج دراسة الحالة، المنهج التحليلي الوصفي، ومنهج تحليل المضمون، كما عُدّت الدراسة بآليات مثل الملاحظة الشخصية، المقابلة، والمجموعة البؤرية، البحث في المصادر المنشورة وغير المنشورة، ذات الصلة بموضوع الدراسة توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: إن أسباب وجود عمالة الأطفال في مدينة كسلا نتاج لعدة عوامل متداخلة ومتصلة مع بعضها بعضا، في شكل حلقة دائرية يصعب فصلها أجزائها، منها الظروف الاقتصادية، التي تأخذ نصيب الأسد من حيث التأثير، كذلك العوامل الاجتماعية متعددة الجوانب، مثل أن معظم أوقات عمل الأطفال في مدينة كسلا يتراوح لمدة (12) ساعة يوميا، هذا يفوق الحد المسموح به دولياً مما يترتب عليه آثار جسدية ونفسية، ضارة. وأن معظم الأطفال يعانون من الإهمال الحكومي، متمثل في عدم دعمهم المادي والمعنوي. خرجت الدراسة بعدد من التوصيات المرحلية منها: لابد من تضمن الخطط التنموية السنوية للولاية برنامج خاص للأطفال العاملين في سوق مدينة كسلا (تأهيلاً وتدريباً وتعليمياً) وكذلك سن قوانين وتشريعات صارمة لتحديد ساعات العمل الرسمية بالنسبة لعمالة الأطفال، وفق الاتفاقيات الدولية المسموح بها، وكذلك لابد من التعامل بمبدأ الاحتواء الأسري، من عدم ابتعاد الوالدين عن أبنائهم والتفكير معهم بصوت عالٍ، في حل مشاكلهم، ودعم الأطفال معنوياً ومادياً، دعم الأسر الفقيرة في الأحياء الطرفية والشعبية؛ محاولة تقليل وجود الظاهرة، والمساهمة في حل الظاهرة اقتصادياً واجتماعياً داخل مدينة كسلا.

كلمات مفتاحية: عمالة الأطفال، فقر الأطفال، مدينة كسلا، السودان

Abstract:

A field study of child labor In the market of Kassala City
- SudanThe study of child labor within the market of Kassala, Sudan, which is a field study aimed at knowing, diagnosing and investigating the factors contributing to the exacerbation of the

phenomenon at the economic and social level. The study used a number of research methods recognized in studies such as the case study method, the analytical descriptive method, and the content analysis method. The study also supported the mechanisms of Such as personal observation, interview, focus group, and research in published and unpublished sources related to the subject of the study. The study reached the most important results, the most important of which is that the reasons for the existence of child labor in Kassala city are the result of several overlapping and connected factors with each other in the form of a circular ring that is difficult to separate its parts, including the economic conditions, which take the lion's share In terms of impact, as well as multi-faceted social factors, such as that most children work in Kassala for a period of (12) hours per day, and this exceeds the permissible limit internationally, which has physical and psychological effects in the future, and that most children suffer from government neglect represented in their lack of material and moral support. The study came out with a number of interim recommendations, including the annual development plans of the state A special program for children working in the Kassala city market (rehabilitation, training and education), as well as the enactment of strict laws and legislation to determine the official working hours for child labor in accordance with permissible international conventions, as well as the principle of family containment that must be dealt with by parents not moving away from their children and thinking with them out loud in solving their problems and supporting Children morally and financially and support poor families in the peripheral and popular neighborhoods to try to reduce the presence of the phenomenon and contribute to solving the phenomenon economically and socially within the city of Kassala.

Key words: child labor, child poverty, Kassala city, Sudan

مقدمة:

إن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تمر بها البلاد، ألقت بظلالها على حياة الأسر فدفعت هي الأخرى بأبنائها عن قصد أو غير قصد إلى سوق العمل، للمساهمة في اقتصاديات الأسرة، حيث هناك تآكل لقيمة الجنيه السوداني، في ظل ظروف تضخم اقتصادي طاحن وقاتل، مع مواجهة ارتفاع أسعار السلع والخدمات، ومع كل ذلك وجود خلل أمني، وتفشي ظاهرة العنف المجتمعي.

كذلك الأحوال الاجتماعية، والتصدع الأسري، ووجود هدر سكاني، والعنف المجتمعي وتسارع وتفاقم وتيرة التضخم الاقتصادي بجانب قيام ثورة ديسمبر، والفراغ الدستوري في البلاد، كل ذلك ألقي بظلاله علي رفاهية الأسر، وجعلها عاجزة عن تلبية متطلبات واحتياجات أطفالها الضرورية، في ظل وجود نوع من الهشاشة والضعف، وانعدام الحول المرضية لتلك الأسر؛ مما أجبرها على دفع أطفالها إلى سوق العمل في سن مبكرة، في القطاع الاقتصادي غير الرسمي في مدينة كسلا شرق السودان؛ لذا تحاول الدراسة سبر أغوار التحديات التي تواجه عمالة الأطفال في أسواق مدينة كسلا، من خلال تحديد الأسباب الرئيسية المؤدية والمسببة لعمالة الأطفال، ومعرفة مدى انتشار ظاهرة عمل الأطفال، مناقشة الانعكاسات التي تواجه الأطفال العاملين في أسواق مدينة كسلا.

أهمية الدراسة:

- سبر أغوار الدراسة من خلال التوصل الى نتائج تلك التساؤلات
 - تشخيص وتقصي للعوامل المساهمة في تفاقم الظاهرة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي
 - التعرف على اتجاهات ظاهرة الأطفال في الشوارع بمدينة كسلا كما ونوعا.
- توضيح الدور الذي تقوم به العوامل الأخرى المختلفة في عملية انتشار وتوطن ظاهرة عمالة أطفال. هذا وقد تضافرت عدة عوامل مجتمعة، ساهمت بدرجات متفاوتة في الدفع بالأطفال إلى سوق العمل في مدينة كسلا، في ظل غياب واضح للدور الحكومي والرقابي، وحماية مجتمعية تجاه تلك الظاهرة.
- الحدود المكانية: مدينة كسلا بحدودها الإدارية المعروفة وذلك حسب تقسيم الولايات في ديوان الحكم المحلي لعام (1993م)
- الحدود الزمانية: (2019 — 2021م)

الحدود البشرية:

يتكون مجتمع الدراسة من عينة لعمالة الأطفال العاملين في مدينة كسلا السودان والبالغ عددهم 155 طفل وطفلة مجموعة متجانسة ومتقاربة في (العمر والنوع والاتجاهات والميول) حيث ان العدد الكلي يتراوح ما بين (2000 الي 2020) حسب الملاحظات والمشاهدات الالاصقة هؤلاء الأطفال.

طرق جمع المعلومات:

تم إجراء عدة مقابلات مع بعض الأشخاص المعنيين بالأمر في مجتمع الدراسة بالإضافة المجموعات البؤرية والتي يقصد بها التفكير بعقل جمعي من خلال المناقشة والتعليق في حلقات نقاشية مخططة ومنظمة عن موضوع الدراسة ذو الطبيعية النوعية ويتم خلالها إجراء مجموعة من التفاعلات البينية بين جميع الأعضاء المشاركين في المناقشة تحت قيادة باحث رئيسي يقوم بتنظيم التفاعل والنقاش وتستمر

الحلقة النقاشية من (30-60) دقيقة (1). ومن مزايا المجموعة البؤرية انها:

توفر تفاصيل أدق من ما يوفرها المسح الميداني.

تساعد على الفهم العميق للموضوع أو المشكلة

تتسم بمرونتها التي تسمح ببحث مواضيع غير متوقعة أو توضيح الأسباب في موضوعات فرعية

أسلوبها سهل الفهم وتتمتع نتائجها بالمصداقية.

تعد أسلوباً مهماً لفهم آراء الجماعات المستفيدة من البرامج التي تواجه المشكلة (المبحوثة) كما

تسهم في الحل المشكلة بالمشاركة المجتمعية .

تفيد في تقويم السياسات الشعبية وتعد طريقة فعالة في التزويد بتغذية راجعة مباشرة، ومن ثم

تنقل الانطباعات الشعبية على نحو فعال تم إجراء سبعة جلسات مناقشة مع عمالة الأطفال في سوق مدينة

كسلا السودان. وبالإضافة إلى ذلك اعتمد الباحثان على البيانات والإحصاءات المطلوبة للدراسة من عدة

مصادرها الثانوية، مثل: الكتب المنهجية الجغرافية والتقارير والنشرات العلمية التي صدرت من جهات

ذات الصلة في الولاية، كذلك مصادرها الأولية مثل الملاحظة المباشرة والمسوحات الميدانية.

نشير إلى أن هناك صعوبات مرت بها هذه الدراسة في طريق صناعتها، يمكن ذكر بعضها: صعوبة

حصر عمالة الأطفال في السوق الكبير في مدينة كسلا السودان؛ لكثرة عددهم، بجانب تحركهم الدائم

والمستمر من مكان لآخر، مما جعل صعوبة في تقدير حجم الظاهرة.

إن تزايد إهمال موضوع عمالة الأطفال في السوق الكبير في مدينة كسلا من قبل المسؤولين،

والإداريين جعلنا نطرق ناقوس الخطر.

موضوع عمالة الأطفال تعاني منه دول عديدة في العالم ولا سيما، دول العالم الثالث، ودول جنوب

الصحراء في إفريقيا، التي من ضمنها منطقة الدراسة.

على الرغم من الرعاية التي يتلقاها هذا الموضوع على مستوى المنظمات الإقليمية والوطنية، فإن

ظاهرة تفاقم عمالة الأطفال أخذت في الازدياد عليه لابد من تضافر الجهود للتصدي لها.

عمالة الأطفال:

الأطفال العاملون هم فئة من الأطفال الذين ينخرطون في عمل غير مناسب لقدراتهم، أو في عمل

قد يضر صحتهم وتعليمهم، أو تطورهم الأخلاقي، يستند التعريف إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم

(183) حول السن الأدنى، واتفاقية منظمة العمل الدولية (182) المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، و الأخذ

في الاعتبار السن الأدنى للعمل في السودان (18) سنة وتعريف العمل الخطر؛ فإن الأطفال العاملون هم

الذين: يعملون في الأعمار دون سن الثانية عشرة من العمر، الأطفال الذين أعمارهم (12-15) سنة الذين

يعملون (14) ساعة أو أكثر في كل أسبوع.

الأطفال الذين أعمارهم دون الثامنة ويعملون في عمل يتميز بالخطورة (2).

فقر الأطفال:

تنعكس جوانب الفقر على فئة الأطفال، هذه الأخيرة أجبرتها الأحوال الاقتصادية على التوقف عن

اللعب والتخلي عن الطفولة، والسعي وراء لقمة العيش، ومقاومة الفقر على الرغم من قسوة الظاهرة

وتزايد أعداد الأطفال، إلا أنه لا توجد إلى الآن إحصائيات دقيقة عن أعداد الأطفال الفقراء، هذا مرده إلى أن بعضهم يرى أن أعداد الفقراء تقتصر على الكبار دون غيرهم ، الذي يعكس آثاره على الأطفال ، بينما يرى بعضهم الآخر أنه يشمل كل فئة داخل نطاق الأسرة، إذ حذر صندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) بشكل دوري من أن فقر الأطفال زاد منذ التسعينيات : (17 من أصل 24) دولة غنية كما تشير تقارير أخرى أن طفلاً واحداً لا يعمل من بين ستة أطفال عاملون ، ومعظمهم يعملون في القطاع الزراعي، وفي حين يبقى الآخرون إما أطفال شوارع، أو يعملون في المصانع، أو في المنازل وجمع القمامات، علماً أن النشاط الذي يسجل توجه عدد كبير من الأطفال نحوه وفي مختلف أنحاء الوطن، يتمثل في بيع السجائر والأعمال الهامشية ، وتدعو منظمة اليونيسيف الدول المعنية إلى التحرك، إذ أثبت أن الفوائد الاقتصادية التي تتحقق بالقضاء على عمل الأطفال ستبلغ قرابة سبعة أضعاف كلفة هذه العملية وقد تعدد وجهات النظر والآراء إلا أن هنالك عدد من الآثار التي استقر عليها الجميع على أنها تداعيات الفقر:

أوضحت الدراسات أن السبب الرئيسي في انخراط الأطفال في سوق العمل لكسب المال لزيادة دخل الأسرة للبقاء على قيد الحياة ، وذلك على الرغم من أن عمل الأطفال يزيد من فقر الأسرة لأنه يحرم الطفل من فرصة تعليم مناسبة أو قد يخلق له فرصة عمل أفضل في المستقبل.

الفقر يجعل من عمل الطفل سلعة رخيصة مما يجذب أصحاب العمل لاستخدامهم وقد حددت منظمة العمل الدولية ثلاثة مستويات لأسوأ أشكال الأطفال.

الفئة الأولى: الأنشطة الخطيرة والتي يتعرض من خلالها الطفل لأخطار بدنية ونفسية وأخلاقية.

الفئة الثانية: شكل الاتجار بالأطفال واستخدامهم في أعمال الرق والمتاجرة.

الفئة الثالثة: وتضم كل عمل يقوم به الطفل مثل بلوغه السن القانوني والذي تعوقه من النمو الجسدي والعقلي السليم ويحرمه من التعليم الأفضل(3).

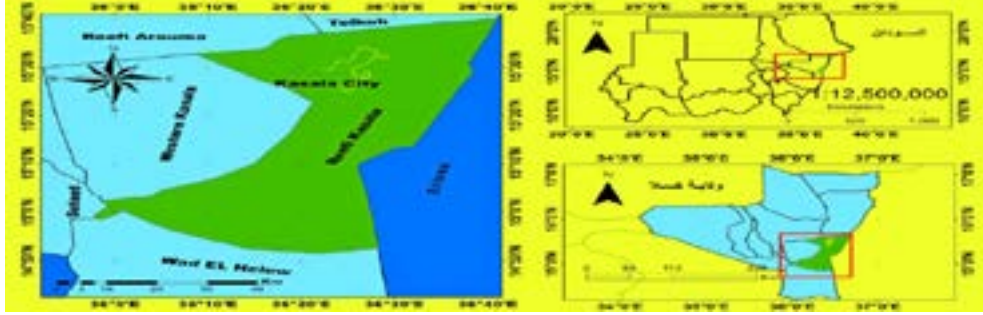
الملامح الرئيسية لمنطقة الدراسة:

نشأت مدينة كسلا عام 1840م إبان حكم الأتراك كوحدة إدارية عرفت باسم إقليم التاكا، تعد مدينة كسلا حاضرة الولاية وهي تبعد عن العاصمة القومية الخرطوم حوالي 480 كلم وترتفع مدينة كسلا عن سطح البحر حوالي 496 متر وتقدر مساحة مدينة كسلا 3042 كلم² ونهر القاش ينصف المدينة إلى نصفين شرق وغرب. هذا النهر ينحدر من المرتفعات الإرترية الذي يبلغ إيراده السنوي حوالي 650 مليون متر مكعب وتتراوح فترة جريانه ما بين (114-163) يوماً، بينما يفوق أقصى ارتفاعه (المترين)، وفي الظروف الطبيعية تتوفر مياه كافية لتغذية الخزان الجوفي إما مناخياً: يتمثل مناخ الولاية في صورته العامة نمط انتقالي بحكم موقع الولاية الجغرافي بين الإقليم الصحراوي في الشمال والإقليم المداري السوداني في الجنوب حسب تصنيف كوبن المناخي.

أما من ناحية السكان: فيبلغ تعداد سكان الولاية (2.519.071) نسمة حسب إسقاطات 2019م بينما يمثل سكان مدينة كسلا (420166) نسمة حسب إسقاطات 2019م ويشكلون (58 %) من سكان السودان و المعدل السنوي للنمو (2.8 %) وهو يماثل معدل النمو في السودان ويشكل الذكور (55.4 %) من مجموع السكان بينما الإناث يشكلن (44.6 %) ويعيش (73.9 %) الإسقاطات السكانية للعام 2020م من السكان

الولاية في المناطق الريفية بينما (26.1 %) من السكان يعيشون في المناطق الحضرية وتحتل كسلا المرتبة السادسة بين المناطق الحضرية في السودان ومتوسط حجم الأسرة حوالي (5.5) فردا وكذلك ساهم اللجوء من دول الجوار في عمليات الزيادة السكانية في المدينة خصوصا والولاية عموما، (4) والخريطة (1) توضح ذلك.

خريطة (1) مدينة كسلا



المصدر: (5)

أجزاء ومسميات السوق في مدينة كسلا:

يضم سوق كسلا الكبير عدة أسواق داخلية لها مسمياتها وهي :
الموقف العام ، السينما الشرقية ، الرشادة ، الحدادين ، موقف الغرب، الدلالة، النسوان ، الخضار
موقف عواض، الصادرات المحور الرابع: عمالة الأطفال داخل سوق مدينة كسلا الكبير شرق السودان- دراسة ميدانية:

عرض وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية حيث تم استخدام النسب المئوية والتكرارات لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة للمتغيرات الوصفية وبعض المقاييس الوصفية للمتغيرات الكمية وتم تحديد استجابات أفراد العينة من خلال الجداول الآتية:

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفق المتغير النوع

البيان	التكرار	النسبة %
ذكر	132	85.2
أنثى	23	14.8
المجموع	155	100.0

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.
من الجدول (1) يتضح أن معظم أفراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (85.2%) والإناث بنسبة 14.8% فقط وهذا يدل على أن معدل عمالة الأطفال الذكور أعلى من الإناث في مجتمع الدراسة.

جدول رقم (2) بعض المقاييس الوصفية (Descriptive Statistics) للمتغيرات الكمية:

المتغير	حجم العينة	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط	الانحراف المعياري
العمر	155	5.00	18.00	11.9613	2.36556
عدد الذكور	155	0	8	3.15	1.328
عدد الإناث	155	0	9	2.54	1.438
عدد أفراد الأسرة	155	2	13	5.68	1.712
ماهي عدد السنوات التي أكملتها	155	1.00	15.00	3.8452	3.26561

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م)

الجدول (2) يوضح بعض المقاييس الإحصائية الوصفية للمتغيرات الكمية في الدراسة والمتمثلة في العمر وعدد أفراد الأسرة حسب النوع وعدد السنوات التي أكملها المبحوث في العمل) ومنها نلاحظ أن متوسط الأعمار بلغت 11.96 سنة بانحراف معياري 2.37 سنة ومتوسط عدد أفراد الأسرة 3.15 للذكور و2.54 للإناث و5.68 للإجمالي وبانحرافات معيارية 1.33 و1.44 و1.71 على التوالي بينما بلغ متوسط عدد الأعوام التي قضاها الفرد في العمل 3.85 سنة بانحراف معياري 3.27 أي هناك تباين في عدد السنوات التي أكملها في العمل.

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحي

القرية/الحي	العدد	النسبة %	القرية	العدد	النسبة %
ابو دهان	7	4.5	سلكياي	6	3.9
الانقاذ شرق	3	1.9	شارع الوالي	5	3.2
الحلقة وسط	15	9.6	شمال الحلقة	2	1.3
الختمية الجديدة	7	4.5	طراوة	3	1.9
السوق الشعبي	5	3.2	غرب القاش	17	11.0
العشوائي	3	1.9	فاتو	6	3.9
المربعات	4	2.6	كرمتة	1	6.
المستشف الكويتي	1	6.	مستورة	1	6.

النسبة %	العدد	القرية	النسبة %	العدد	القرية/الحي
3.2	5	مكرام	6.	1	النقيشات
1.3	2	ودشريف	9.0	14	بانت
1.3	2	حي الشهداء	18.7	29	بيريبي
6.	1	حي النور	1.3	2	حي العرب
			9.0	14	جبلاني

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من الجدول (3) يتضح أن معظم أفراد العينة من سكان منطقة بيريبي حيث بلغ عددهم في العينة 29 فرد بنسبة 18.7 %، ويليه منطقة غرب القاش بنسبة 11% ثم الحلقة وسط بنسبة 9.6 % ثم بانت وجبلاني بنسبة 9.0 %.

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الترتيب في الأسرة

النسبة %	التكرار	البيان
24.5	38	الأول
27.1	42	الثاني
22.6	35	الثالث
25.8	40	الرابع فما فوق
100.0	155	المجموع

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (4) يتضح أن معظم أفراد العينة ترتيبهم في الأسرة الثاني بنسبة 27.1% ويليه الرابع فما فوق بنسبة 25.8 % ثم الأول بنسبة 24.5 % وأغلاها الثالث بنسبة 22.6% وهذا يدل على معظم الأطفال الذين يعملون ترتيبهم بين الأول والثاني في الأسرة.

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير حالة الوالدين

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل الوالدين على قيد الحياة	التكرار	137	18
	النسبة %	88.4	11.6
هل تعيش الوالدين معاً	التكرار	128	27
	النسبة %	82.6	17.4
هل الوالد متعلم	التكرار	14	141
	النسبة %	9	91
هل الوالدة متعلمة	التكرار	12	143
	النسبة %	7.7	92.3

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من الجدول (5) والشكل رقم (4) يتضح أن 88.4% من أفراد العينة والديهم على قيد الحياة وأن 82.6% منهم والديهم يعيشان معاً وأن 91 % من الآباء غير متعلمين و92.3 % من الأمهات غير متعلقات وهذه النتيجة تشير إلى وجود علاقة بين تعليم الوالدين وعمالة الأطفال، أي تعليم الوالدين يقلل من عمالة الأطفال.

جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير تعليم الوالدين

المجموع	نعم				لا		
	جامعي	الثانوي	الأساس	خلوة			
155	0	1	13	0	141	التكرار	تعليم الوالد
100	0	0.6	8.4	0	91	النسبة %	
155	1	0	10	1	143	التكرار	تعليم الوالدة
100	0.6	0	6.5	0.6	92.3	النسبة %	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجداول (6) يتبين أن معظم أفراد العينة والديهم غير متعلمين والمتعلمين منهم معظمهم لم يجتازوا مرحلة الأساس.

جدول رقم (7) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير مهنة الوالد

النسبة %	التكرار	البيان
21.94	34	أعمال حرة
1.29	2	التسول
11.61	18	تجارة+بيع خضار
1.29	2	تخليص عر
3.23	5	حرفي
3.87	6	غفير
9.03	14	راعي
1.29	2	شيخ
4.52	7	عسكرية
0.65	1	قهوجي
18.06	28	مزارع
21.94	34	لايوجد
100.00	155	المجموع

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (7) يتضح أن معظم أفراد العينة مهنة آبائهم أعمال حرة 21.94 % ويليه المزارعين بنسبة 18.06 % ثم التجارة وبيع الخضار بنسبة 11.61 % والرعي بنسبة 9.09 % وأقلها القهوجي بنسبة 0.65 % فقط.

جدول رقم (8) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الرغبة في العمل

النسبة %	التكرار	البيان	العبرة
59.4	92	نعم	هل ترغب في مواصلة العمل
40.6	63	لا	
100.0	155	المجموع	
18.5	17	المال	إذا كانت إجابتك (بنعم) ماهي الأسباب في مواصلة العمل
70.7	65	مساعدة الأسرة	
10.9	10	الشعور بالحرية	
100.0	92	المجموع	
85.8	133	نعم	هل سوف ترجع المدرسة إذا توفر لك الدعم المالي الكافي لك
14.2	22	لا	
100.0	155	المجموع	
99.4	154	لا يوجد	السبب
6.	1	عدم رقبة في الدراسة	
100.0	155	المجموع	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (8) يتضح أن 59.4 % من المبحوثين يرغبون في مواصلة العمل وذلك من أجل مساعدة أسرهم بنسبة 70.7 % ومن أجل كسب المال فقط بنسبة 18.5 % و للشعور بالحرية بنسبة 10.9%. بينما 85.8 % منهم يودون الرجوع إلى المدرسة إذا ما توفرت لديهم الدعم المالي الكافي لذلك والباقي لا يودون الرجوع إلى المدرسة بسبب عدم رغبتهم في الدراسة.

جدول رقم (9) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير العمل

البيان	التكرار	النسبة %	العبرة
تاجر	57	36.8	مع من تعمل
نفسى	81	52.3	
أخرى	17	11.0	
المجموع	155	100.0	
أقل من سنة	33	21.3	متى بدأت العمل
سنة	24	15.5	
سنتين	47	30.3	
ثلاثة سنوات	26	16.8	
أكثر من ثلاثة سنوات	25	16.1	
المجموع	155	100.0	
أكياس	87	56.1	ما نوع العمل الذي تمارسه
خضار	4	2.6	
ورنيش	6	3.9	
درداقة	3	1.9	
بناء	1	6.	
مطاعم	1	6.	
أفران	1	6.	
أخرى	52	33.4	
المجموع	155	100.0	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (9) يتضح أن 52.3% من المبحوثين يعملون لوحدهم وأن 36.8% منهم يعملون مع التجار. ويتضح أيضاً أن 30.3% بدأوا العمل قبل سنتين و 21.3% قبل أقل سنة و 16.1% لديهم أكثر

- د. إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب خوجلي - د. إسماعيل أحمد محمد أحمد - أ. د. حاج حمد تاج السر حاج حمد البولادي -

من ثلاثة سنوات في العمل بينما 15.5 % بدأوا العمل قبل سنة واحدة. أما بالنسبة لنوع العمل فنلاحظ أن معظم أفراد العينة يعملون في مجال بيع الأكياس بنسبة 56.1 % ويليه المهن الأخرى التسول وغيرها بنسبة 33.4 % ثم الورنيش والخضار و الدرداقاة وأخيرا البناء والمطاعم والمخابز.

جدول رقم (10) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الدخل والصرف

النسبة %	التكرار	البيان	العبرة
6.5	10	أقل من 100 ج	ما هو دخلك اليومي
32.3	50	من 101-200 ج	
41.9	65	من 201-300 ج	
19.4	30	أكثر من 300 ج	
100.0	155	المجموع	
9.0	14	مستمر	هل الدخل اليومي
78.7	122	منقطع	
12.3	19	أخرى	
100.0	155	المجموع	
63.2	98	100 ج	ما هو مقدار منصرفك اليومي
31.6	49	101-200 ج	
1.3	2	201-300 ج	
3.9	6	أكثر من ذلك	
100.0	155	المجموع	

النسبة %	التكرار	البيان	العبرة
25.2	39	احتياجات الأسرة فقط	ماهي أوجه الصرف عندك
11.6	18	شخصيا فقط	
59.4	92	الاثنين معاً	
3.9	6	أخرى	
100.0	155	المجموع	
25.2	39	احتياجات الأسرة فقط	
63.2	98	الغذاء	أهم بنود الصرف
3.2	5	العلاج	
8.4	13	مساعدة الإخوان في التعليم	
25.2	39	أخرى	
100.0	155	المجموع	
74.2	115	الأسرة	أيهما أكثر صرفا
10.3	16	شخصي	
15.5	24	أخرى	
100.0	155	المجموع	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (10) يتبين أن معظم أفراد العينة تتراوح دخلهم اليومي من 201 ج الي 300 ج بنسبة 41.9% وأن معظم الأفراد يحصلون على دخل يومي بصورة متقطع غير مستمر بنسبة 78.7%. وأن معظم الدخل اليومي تصرف في نفس اليوم ونجد ان 63.2% منهم يصرفون مبلغ 100 ج يوميا من دخلهم اليومي. حيث أن 59.4% منهم يخصصون الصرف لأسرهم ولأنفسهم في نفس الوقت وأن معظمها توجه للغذاء بنسبة 63.2% من إجمالي المصروف إلا أن الأسرة تأخذ النصيب الأكبر من الصرف بنسبة 74.2%.

جدول رقم (11) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير بيئة العمل

النسبة %	التكرار	البيان	العبرة
47.7	74	طيبة	علاقتك مع رب العمل
1.9	3	متوترة	
50.3	78	اخرى	
100.0	155	المجموع	
45.2	70	أجرة	ماهو اتفاق العمل
3.9	6	بالإنتاج	
51.0	79	اخرى	
100.0	155	المجموع	
60.0	93	نعم	هل تسلم استحقاقك المالي في وقته
29.0	45	لا	
11.0	17	لايوجد اجر	
100.0	155	المجموع	
59.4	92	كاملا	هل تسلم استحقاقك المالي
29.7	46	مجزأة	
11.0	17	لايوجد اجر	
100.0	155	المجموع	

النسبة %	التكرار	البيان	العبرة
7.1	11	الرسمية	هل بيئة العمل تتمتع بالنواحي
19.4	30	الاجتماعية	
34.2	53	إنسانية	
39.4	61	أخرى	
100.0	155	المجموع	
6.	1	مطاردة السلطات	ماهي المشكلات التي تواجهك أثناء العمل
60.6	94	المعاملة السيئة من الناس	
3.2	5	لضغوط والابتزاز من رب العمل	
35.5	55	أخرى	
100.0	155	المجموع	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (11) يتضح أن 47.7 % من أفراد العينة علاقتهم طيبة مع رب العمل. وأن 45.2 % منهم اتفاهم في العمل بالإيجار و الباقي بالإنتاج واتفاقيات أخرى أو بدون اتفاق مسبق وأن 60 % منهم يستلمون حقوقهم المالي في وقته وكاملا بنسبة 59.4 %. إما من ناحية بيئة العمل فنلاحظ ان 34.2 % يرون أنها تمتاز بالإنسانية و 19.4 % بالاجتماعية و 7.1 % فقط بالرسمية والباقي يرون غير ذلك. وأبرز المشكلات التي تواجههم أثناء العمل هي المعاملة السيئة من الناس بنسبة 60.6% ثم الضغوط والابتزاز من رب العمل ومطاردة السلطات والمشاكل الأخرى.

جدول رقم (12) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الدراسة

النسبة %	التكرار	البيان	العبرة
65.2	101	نعم	هل كنت تدرس قبل ممارسة العمل
34.8	54	لا	
100.0	155	المجموع	
34.8	54	لا	أين كنت تدرس
62.6	97	المدرسة	
2.6	4	خلوة	
100.0	155	المجموع	
45.1	46	مصاريف المدرسة غالية	إذا كانت إجابتك (بنعم) لماذا تركت المدرسة
24.5	25	لمساعدة الأسرة	
5.9	6	عدم الرغبة في التعليم	
24.5	25	اخرى	
100.0	102	المجموع	
40.6	63	نعم	هل أنت تدرس وتعمل بنفس الوقت
59.4	92	لا	
100.0	155	المجموع	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (12) يتبين أن 65.2% من أفراد العينة كانوا يدرسون قبل ممارسة العمل معظمهم بالمدراس بنسبة 62.6%. وأن 45.1% منهم تركوا المدارس بسبب المصاريف المدرسية العالية و24.5% تركوا المدرسة حتى يتمكنوا من مساعدة أسرهم و5.9% منهم لا يرغبون في التعليم والباقي لأسباب أخرى لم يذكرونها.

جدول رقم (13) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير زمن الحضور والخروج من العمل

النسبة %	المجموع	متى تحضر إلى مكان العمل							زمن الحضور والخروج ص11 ظ1	متى تخرج من مكان العمل
				ص9	ص8	ص7	ص6	ص5		
0.65%	1	0	0	1	0	0	0	0	ظ1	
7.74%	12	0	1	6	5	0	0	0	ظ2	
10.32%	16	1	4	6	5	0	0	0	ع3	
0.65%	1	0	1	0	0	0	0	0	ع4	
12.26%	19	0	5	3	4	1	6	0	م4	
14.84%	23	1	8	7	7	0	0	0	م5	
7.10%	11	0	5	4	2	0	0	0	م6	
43.23%	67	0	0	65	1	0	0	1	م7	
2.58%	4	1	0	1	1	0	1	0	م8	
0.65%	1	0	0	1	0	0	0	0	م9	
100.00%	155	3	24	94	25	1	7	1	المجموع	
	100.00%	1.94%	15.48%	60.65%	16.13%	0.65%	4.52%	0.65%	النسبة	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (13) يتبين أن غالبية أفراد العينة يحضرون إلى العمل باكراً عند الساعة السابعة صباحاً ويعودون إلى المنزل عند الساعة السابعة مساءً، أي بمعدل 12 ساعة عمل في اليوم حيث بلغت نسبة الذين يحضرون إلى العمل عند الساعة السابعة صباحاً أكثر من 60% من إجمالي أفراد العينة والذين يخرجون من مكان العمل في تلك المدة 43.2%.

جدول رقم (14) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير محددات العمل

البيان	التكرار	النسبة %	العبرة
نعم	148	95.5	هل تعيش مع أسرتك
لا	7	4.5	
المجموع	155	100.0	
الوالد	48	31.0	من هو الذي يساعدك على أخذ قرار العمل
احد الاقارب	3	1.9	
نفسك	18	11.6	
الاصدقاء	5	3.2	
الوالدة	71	45.8	
اخرى	10	6.5	
المجموع	155	100.0	
نعم	54	34.8	هل هناك أسباب جعلتك تكره العمل
لا	101	65.2	
المجموع	155	100.0	
لا	101	65.1	إذا كانت إجابتك (بنعم) ما هي الأسباب
التعب الشديد	44	28.4	
الأجور المنخفضة	1	6.	
التعدي من الآخرين	4	2.6	
أخرى	5	3.3	
المجموع	155	100.0	

النسبة %	التكرار	البيان	العبرة
56.1	87	نعم	هل هنالك مخاطر تحدث لك إثناء قيامك بالعمل
43.9	68	لا	
100.0	155	المجموع	
43.9	68	لا	إذا كانت إجابتك (بنعم) ماهي تلك المخاطر
54.2	84	العنف اللفظي والجسدي	
1.3	2	الاصابات والامراض	
6.	1	أخرى	
100.0	155	المجموع	
20.0	31	نعم	هل توجد مشكلات داخل الأسرة
80.0	124	لا	
100.0	155	المجموع	
81.3	126	لا	إذا كانت إجابتك (بنعم) فماهي تلك المشكلات
1.3	2	انفصال الوالدين	
13.5	21	غياب الوالد عن المنزل	
2.6	4	عدم عمل الوالد	
1.3	2	أخرى	
100.0	155	المجموع	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من رقم الجدول (14) تبين أن أغلب أفراد العينة يعيشون مع أسرهم بنسبة 95.5%، وأن الوالدة تساعد أبنائها على أخذ قرار العمل بنسبة 45.8% أعلى نسبة ثم الوالد بنسبة 31%. ونجد أن هنالك أسباب جعل 34.8% من الأطفال في العينة يكرهون العمل حيث أن 28.4% منهم يكرهون العمل بسبب التعب الشديد ونسبة 2.6% بسبب تعدي الآخرين عليهم ومن تبقى فبسبب انخفاض الأجور ولأسباب أخرى. كذلك نجد أن 56.1% من أفراد العينة يواجهون مخاطر أثناء عملهم حيث نجد أن حوالي 54.2% منهم

- د.إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب خوجلي - د.إسماعيل أحمد محمد أحمد - أ.د.حاج محمد تاج السر حاج محمد البولادي -

يواجهون خطر العنف اللفظي والجسدي والباقي يواجهون مخاطر الإصابات و الأمراض والمخاطر الأخرى. كما يتضح أيضا أن 20% من أفراد العينة توجد مشاكل داخل أسرهم معظمها بسبب غياب الوالد من المنزل بنسبة 13.5% ثم عدم عمل الوالد بنسبة 2.6% بسبب انفصال الوالدين بنسبة 1.3% البقية للأسباب الأخرى.

جدول رقم (15) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الدعم

النسبة%	التكرار	البيان	العبرة
4.5	7	نعم	هل تتلقى أي دعم نقدي أو عيني
95.5	148	لا	
100.0	155	المجموع	
95.5	148	لا توجد	إذا كانت إجابتك (بنعم) ما هي تلك الجهات
2.6	4	منظمات وطنية	
6.	1	منظمات أجنبية	
1.3	2	اخر حدد	
100.0	155	المجموع	
12.9	20	نعم	هل تتلقى أي دعم تدريب أو تأهيل
87.1	135	لا	
100.0	155	المجموع	
87.1	135	لا توجد	إذا كانت إجابتك (بنعم) ما هي تلك الجهات
12.3	19	منظمات وطنية	
6.	1	منظمات أجنبية	
100.0	155	المجموع	

المصدر: الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية(2021م) باستخدام برنامج SPSS.

من الجدول(15) تبين أن 4.5 % فقط من المبحوثين يتلقون دعم نقدي أو عيني بينهم 2.6 % من المنظمات المحلية و0.6 % من المنظمات الأجنبية و1.3% من جهات أخرى. كذلك نلاحظ أن 12.9% من المبحوثين يتلقون دعم تدريب أو تأهيل معظمها من المنظمات المحلية بنسبة 12.3% والباقي من المنظمات الأجنبية بنسبة 0.6 % فقط.

جدول رقم (16) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير هل لديك شيء تود أن تقوله

النسبة %	التكرار	البيان
7.10	11	مواصلة الدراسة
0.65	1	أوصي الآباء أن لا يبتعدوا عن أبنائهم
0.65	1	كل الأسر توفر لأطفالها الحياة الكريمة
0.65	1	لا أرغب في الدراسة
0.65	1	مراعاة عمالة الأطفال وتقدير تعبهم
90.32	140	لا
100.00	155	المجموع

المصدر: الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2021م) باستخدام برنامج SPSS.
من رقم الجدول (16) تبين أن الأطفال العاملين بمدينة كسلا يودون المواصلة في الدراسة وذلك بنسبة 7.10% ولكن الظروف القاهرة الاقتصادية حالت دون تلك الأمل، بينما من نسبتهم 90.32% لا يودون الانخراط في الهيئات التدريسية ويتبين لنا من المجموعة البؤرية (2021) إن من أعمارهم ما بين (10 — 17) سنة وهم في سن التمرس الدراسي ونجد إن أسباب التسرب الدراسي حسب آراء المجموعة النقاشية بالمركز تتمثل في الآتي:

النظرة غير الاقتصادية للتعليم
أن يكون الابن الأكبر في الأسرة وهذه قدرته في تحمل المسؤولية الاقتصادية مع الأب في الصرف على الأسرة (المساندة الأسرية)
النظرة الاقتصادية للعمل في المكاسب المالية من أطفال الشوارع أنفسهم
انعدام الرغبة في التعليم والاستمرار فيه.
الفشل التعليمي في استقطاب هؤلاء التلاميذ والطلاب.
الفقر نفسه عامل محفز ودافع للعمل
تكاليف العملية التعليمية نفسها العالية (الرسوم الدراسية)
اصطياد البيئة الخارجية بما فيها من مغريات والألعاب التسلية الموبيلات وغيرها
خاصة بعض الأسر تنظر إلى اقتصاديات أبنائهم من خلال مردودية الأعمال من القطاع الاقتصادي غير الرسمي.
النزعة الاستقلالية لدى الطفل نفسه (6).

النتائج :

خرجت الدراسة بعدد من النتائج المهمة منها :

إن أسباب وجود عمالة الأطفال بمدينة كسلا نتاج لعدة عوامل متداخلة في شكل حلقة دائرية يصعب فصلها من بعضها البعض منها الظروف الاقتصادية والتي تأخذ نصيب الأسد من حيث التأثير وكذلك العوامل الاجتماعية المتعددة الجوانب.

العنصر الأنثوي أصبح ظاهراً للعيان أكثر من الفترات السابقة حيث أصبحت الفتاة تخرج للعمل أكثر من السابق ؛ ذلك تابعاً لتغيير المفاهيم والعادات والتقاليد المجتمعية الأحياء الطرفية أو الشعبية هي التي ترفد أسواق مدينة كسلا بعمالة الأطفال للعمل في القطاع الاقتصادي غير الرسمي (الأعمال الهامشية) الأبناء الأوائل في الترتيب الأسري هم الأكثر خروجاً للعمل، وتحمل المسؤولية مبكراً مع رب الأسرة. لتعليم الوالدين أثر واضح في التقليل ، والحد من ظاهرة عمالة الأطفال وذلك من خلال الحماية الأسرية للطفل.

معظم أوقات عمل الأطفال في مدينة كسلا يتراوح لمدة (12) ساعة في اليوم ، هذا يفوق الحد المسموح به دولياً، مما يترتب عليه آثار جسدية ونفسية مستقبلاً.

الأطفال يعانون من الإهمال الحكومي الذي يتمثل في عدم دعمهم المادي والمعنوي. هذا ويوصي الباحث بعدد من التوصيات منها : لابد من تضمين الخطط التنموية السنوية للولاية وبرنامج خاص للأطفال العاملين في أسواق مدينة كسلا (تأهيلاً وتدريباً وتعليمياً) لابد من التطرق المستمر لقضايا عمالة الأطفال عبر وسائل الإعلام المسموعة، والمرئية، والمقروءة، كذلك الإعلام البديل، ومنصات التواصل الاجتماعي.

سن قوانين وتشريعات صارمة لتحديد ساعات العمل الرسمية بالنسبة لعمالة الأطفال وفق الاتفاقيات الدولية المسموح بها.

لابد من عمل بيئات جاذبة في المدارس ، والمنهج، والمعلم ترغب الأطفال العاملين في التعليم ، بحيث تساهم في عملية رجوع هؤلاء الأطفال إلى البيئات التعليمية.

دعم الأطفال معنوياً ومادياً، ودعم الأسر الفقيرة في الأحياء الطرفية والشعبية، بحيث تعمل على تقليل والحد من انتشار وتفاقم عمالة الأطفال في مدينة كسلا شرق السودان.

لابد من التعامل بمبدأ الاحتواء الأسري و عدم ابتعاد الوالدين عن أبنائهم والتفكير معهم بصوت عالي في حل مشكلاتهم

مراعاة التعامل الكريم والأخلاقي من قبل الأشخاص الآخرين، مع عمالة الأطفال في مدينة كسلا، معاملة ذات إبعاد أخلاقية، واجتماعية، وإنسانية .

ملحق رقم (1)

استبيان عن

(دراسة ميدانية لعمالة الأطفال بسوق مدينة كسلا السودان)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

هذه الدراسة علمية والتي تهدف إلى الوقوف على مشكلات عمالة الأطفال بمدينة كسلا شرق السودان وأسبابها وعلاجها، ويسرنا اختيارك للإجابة على فقرات الاستبانة المرفقة. هذا مع العلم بأن كل المعلومات الواردة في والاستبانة تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

- 1- الاسم اختياري:.....
- 2.النوع : 1.ذكر () 2.أنثى ()
3. العمر:.....
- 4.السكن:.....
- 5.كم عدد أفراد أسرتك؟ 1.الذكور () 2.الإناث ()
- 6.ما هو ترتيبك في الأسرة؟ 1.الأول () 2.الثاني ()
3. الثالث () 4. أخرى حدد.....
- 7- هل الوالد متعلم؟ 1.نعم () 2.لا ()
- 8- إذا كانت إجابتك (بنعم) ماهي آخر مرحلة وصل إليها في التعليم.....
- 9- هل الوالدة متعلمة؟ 1.نعم () 2.لا ()
- 10- إذا كانت إجابتك (بنعم) ماهي آخر مرحلة وصلت إليها في التعليم.....
- 11- ماهي مهنة الوالد:.....
- 12- ما هي عدد السنوات التي أكملتها :.....
- 13- هل ترغب في مواصلة العمل ؟ 1.نعم () 2.لا ()
- 14- إذا كانت إجابتك (بنعم) ماهي الأسباب في مواصلة العمل:
- 1.المال () 2.مساعدة الأسرة () 3.الشعور بالحرية () 4. أخرى حدد.....
- 15- هل سوف ترجع المدرسة إذا توفر لك الدعم المالي الكافي لك؟
- 1.نعم () 2.لا ()
- 16- إذا كانت إجابتك (بلا) ما هي الأسباب
- 17- مع من تعمل: 1.تاجر () 2. نفسي () 3.أخرى حدد.....
- 18- متى بدأت العمل
- 1.اقل من سنة () 2.سنة () 3. سنتين ()
4. ثلاث سنوات () 5.أخرى حدد.....
- 19- ما نوع العمل الذي تمارسه؟
- 1- بيع أكياس () 2. خضار () 3. ورنيش ()

4. درداقة () 5. مناولة () 6. كمساري ()
7. بناء () 8. المطاعم () 9. الأفران () 10. ميكانيكا ()
11. أخرى حدد.....
- 20- ما هو دخلك اليومي:
1. اقل من 100 ج () 2. من 101 إلى 200 ج ()
3. من 201 إلى 300 ج () 4. أكثر من ذلك حدد.....
- 21- هل الدخل اليومي : 1. مستمر () 2. متقطع () 3. أخرى حدد.....
22. ماهو مقدار مصروفك اليومي:
1. اقل من 100 ج () 2. من 101 إلى 200 ج ()
3. من 201 إلى 300 ج () 4. أكثر من ذلك حدد.....
- 23- ما هي أوجه الصرف عندك؟ 1. احتياجات الأسرة فقط () 2. شخصيا فقط ()
3. الاثنين معا () 4. أخرى حدد.....
- 24- أهم بنود الصرف: 1. الغذاء () 2. العلاج ()
3. مساعدة الإخوان في التعليم () 4. آخر حدد.....
- 25- أيهما أكثر صرفا. الأسرة () 2. شخصي () 3. أخرى حدد.....
- 26- علاقتك مع رب العمل 1. طيبة () 2. متوترة () 3. أخرى حدد.....
- 27- ماهو اتفاق العمل؟ 1. أجرة () 2. بالإنتاج () 3. أخرى حدد.....
- 28- هل تسلم استحقاقك المالي في وقته 1. نعم () 2. لا. ()
- 29- هل تسلم استحقاقك المالي 1. كاملا () 2. مجزاة ()
- 30- هل بيئة العمل تتمتع بالنواحي؟
1. الرسمية () 2. الاجتماعية () 3. إنسانية () 4. أخرى حدد.....
- 31- ما هي المشكلات التي تواجهك أثناء العمل:
1. مطاردة السلطات () 2. المعاملة السيئة من الناس ()
3. التحرش الجنسي () 4. الضغوط والابتزاز من رب العمل ()
5. أخرى حدد.....
- 32- هل كنت تدرس قبل ممارسة العمل؟
1. نعم () وأين مدرسة () . ام خلوة () 2. لا ()
33. إذا كانت إجابتك (بنعم) لماذا تركت المدرسة:
1. مصاريف المدرسة غالية () 2. لمساعدة الأسرة ()
3. عدم الرغبة في التعليم () 4. أخرى حدد.....
34. هل أنت تدرس وتعمل بنفس الوقت 1. نعم () 2. لا ()
35. متى تحضر إلى مكان العمل (الساعة كم):.....

36. متي تخرج من مكان العمل(الساعة كم) :.....
 37. هل تعيش مع أسرتك 1. نعم () 2. لا ()
 38. إذا كانت إجابتك (بلا) مع من تعيش أنت اذكر صلة القرابة.....
 39. من هو الذي يساعدك على أخذ قرار العمل
 1. الوالد () 2. أحد الأقارب () 3. نفسك ()
 4. الأصدقاء () 5. الوالدة () 6. أخرى حدد.....
 40. هل هنالك أسباب جعلتك تكره العمل؟ 1. نعم () 2. لا ()
 41. إذا كانت إجابتك (بنعم) ما هي الأسباب
 1. التعب الشديد () 2. الأجور المنخفضة ()
 3. التعدي من الآخرين () 4. أخرى حدد.....
 42. هل هناك مخاطر تحدث لك أثناء قيامك بالعمل؟ 1. نعم () 2. لا ()
 43. إذا كانت إجابتك (بنعم) ما هي تلك المخاطر؟
 1. العنف اللفظي والجسدي () 2. الإصابات والأمراض ()
 3. التدخين () 4. أخرى حدد.....
 44. هل توجد مشكلات داخل الأسرة؟ 1. نعم () 2. لا ()
 45. إذا كانت إجابتك (بنعم) فما هي تلك المشكلات؟
 1. انفصال الوالدين () 2. الوالد مدمن خمر أو مخدرات ()
 3. غياب الوالد عن المنزل () 4. عدم عمل الوالد ()
 5. أخرى حدد.....
 46. هل تتلقى أي دعم نقدي أو عيني؟ 1. نعم () 2. لا ()
 47. إذا كانت إجابتك (بنعم) ما هي تلك الجهات؟
 1. حكومية () 2. منظمات وطنية () 3. منظمات أجنبية () 4. أخرى حدد.....
 48. هل تتلقى أي دعم تدريب وتأهيل؟ 1. نعم () 2. لا ()
 49. إذا كانت إجابتك (بنعم) ما هي تلك الجهات؟
 1. حكومية () 2. منظمات وطنية () 3. منظمات أجنبية () 4. أخرى حدد.....
 50. هل لديك شيء تود أن تقوله:

تقبلوا فائق شكرنا وتقديرنا لكم

فريق الدراسة:

1. د. إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب خوجلي. قسم الجغرافيا. كلية التربية. جامعة كسلا.
 2. د. إسماعيل أحمد محمد أحمد، أستاذ مساعد - جامعة كسلا - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية- قسم الاقتصاد- السودان
 3- د. حاج حمد تاج السر حاج حمد تاج السر البولادي. قسم الدراسات الإسلامية. كلية الدراسات الإسلامية. جامعة كسلا.

المصادر والمراجع:

- (1) الشيخ، أحمد حسن الشيخ، (2017م): مرونة النظم المحلية في التكيف مع الجفاف في ولاية شمال كردفان، مجلة جامعة بخت الرضا، العدد العشرون أبريل 2017 م، ص 11 — 26، الدويم، السودان. ص 8
- (2) دياعلو، ملم، (2007م): الأطفال العاملون في المملكة الأردنية الهاشمية، نتائج مسح عمالة الأطفال 2007م، منظمة العمل الدولية، إصدار (2009م)، جنيف، سويسرا. ص 10
- (3) ابن دراوة، نادية، (2009م): قياس الفقر ومحافظته (دراسة حالة الجزائر) جامعة العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير غير منشورة، نظريات الكمية المطبقة، الجزائر. ص 27
- (4) الجهاز المركزي للإحصاء، (2019م): حجم وإسقاطات سكان ولاية كسلا، السودان. ص 28
- (5) وداعة الله، عصام الدين مصطفى محمد، (2019م): تحليل وتقييم الصرف السطحي بمدينة كسلا، الورشة الاستهلاكية، مشروع مدعوم من هيئة البحث والابتكار العلمي، مكان الانعقاد جامعة كسلا، كلية الهندسة، قاعة رقم (2) بتاريخ (13 مارس 2019م)، ولاية كسلا، السودان. ص 5
- (6) خوجلي، إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب، وآخرون (2021م) أطفال في الشوارع دراسة ميدانية علي أطفال منظمة من الطريق الي الأمان بمدينة كسلا شرق السودان، مجلة القلزم للدراسات الجغرافية والبيئية، العدد الثالث، دورية مارس لعام 2021م، ص 141 — 164، سنار، السودان. ص 158

المصادر والمراجع:

- (1) ابن دراوة، نادية، (2009م): قياس الفقر ومحافظته (دراسة حالة الجزائر) جامعة العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير غير منشورة، نظريات الكمية المطبقة، الجزائر.
- (2) الجهاز المركزي للإحصاء، (2019م): حجم وإسقاطات سكان ولاية كسلا، السودان
- (3) خوجلي، إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب، وآخرون (2021م) أطفال في الشوارع دراسة ميدانية على أطفال منظمة من الطريق إلى الأمان بمدينة كسلا شرق السودان، مجلة القلزم للدراسات الجغرافية والبيئية، العدد الثالث، دورية مارس لعام 2021م، ص ص 141-164، سنار، السودان.
- (4) دياعلو، ملم، (2007م): الأطفال العاملون في المملكة الأردنية الهاشمية، نتائج مسح عمالة الأطفال 2007م، منظمة العمل الدولية، إصدار (2009م)، جنيف، سويسرا.
- (5) الشيخ، احمد حسن. الشيخ، (2017م) : مرونة النظم المحلية في التكيف مع الجفاف في ولاية شمال كردفان، مجلة جامعة بخت الرضا، العدد العشرون أبريل 2017 م، ص ص 11 — 26، الدويم، السودان.
- (6) وداعة الله، عصام الدين مصطفى محمد، (2019م): تحليل وتقييم الصرف السطحي بمدينة كسلا، الورشة الاستهلاكية، مشروع مدعوم من هيئة البحث والابتكار العلمي، مكان الانعقاد جامعة كسلا، كلية الهندسة، قاعة رقم (2) بتاريخ (13 مارس 2019م)، ولاية كسلا، السودان.

محددات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان (1991 - 2018)

جامعة بخت الرضا

د. دفع الله إسماعيل عبد القادر مصطفى

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى درس محددات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان خلال الفترة (1991-2018م). تتمثل أهمية الدراسة في إثراء الجانب البحثي في مجال الاقتصاد السوداني خاصة حول مصدر مهم للتمويل وجذب النقد الأجنبي، وهو الاستثمار الأجنبي المباشر. مشكلة الدراسة تتمحور حول قضية نقص موارد السودان من النقد الأجنبي والتطلع لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر من خلال تحديد محددهاته. وضعت أربعة فرضيات: هي وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، والانفتاح الاقتصادي وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وعلاقة سالبة مع كل من التضخم وسعر الصرف. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستنباطي والمنهج التاريخي، والمنهج الكمي القياسي مستعيناً بواحد من برامج التحليل الجاهزة Eviews7. ونتائج التحليل هي: قبول ثلاثة من الفرضيات خلصت إلى أن محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان هي الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بعلاقة معنوية موجبة، التضخم 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 إصلاح هيكلي واقتصادي يستهدف إزالة التشوهات في الاقتصاد وضبط سعر الصرف والتضخم.

Abstract:

The paper aimed to study the determinants of foreign direct investment inflows in Sudan during the period (1991-2018). The importance of the study is represented in enriching the study aspect in the field of the Sudanese economy, especially on an important source of financing and attracting foreign exchange, which is foreign direct investment. The study problem revolves around the issue of Sudan's shortage of foreign exchange resources and its aspiration to attract foreign direct investment by identifying its determinants. Four hypotheses have been developed; which are the existence of a positive statistically significant relationship between real GDP, economic openness and foreign direct investment

inflows, and negative relation with both inflation and the exchange rate. The study used the descriptive and deductive approach, the historical approach and the quantitative standard approach, using one of the ready-made analysis programs. Eviews7. The results of the analysis are the acceptance of three of the assumptions that concluded that the determinants of foreign direct investment in Sudan are real GDP with a positive and significant relationship, and inflation and the exchange rate have a significant and negative relationship, and the fourth hypothesis of economic openness is rejected. Among the most important recommendations of the study is that the state should work to increase the real GDP, activate the role of external economic openness, and set up a structural and economic reform program aimed at removing distortions in the economy and controlling the exchange rate and inflation.

مقدمة:

شهد الاقتصاد العالمي في أواخر القرن العشرين، تزايد الاهتمام بموضوع الاستثمارات الأجنبية؛ لأنها تعد الظاهرة الأكثر قوة وفعالية في العلاقات الاقتصادية الدولية، ولا سيما الاستثمارات الأجنبية المباشرة متمثلة في الشركات المتعددة الجنسيات، إذ أصبح لها دور فاعل في التحولات الاقتصادية الدولية، سواء من الناحية المالية التمويلية أو، التسويقية، أو التكنولوجية، بل حتى الإعلامية.

السودان كما هو معلوم في حاجة إلى إعادة بناء البنى التحتية، وإنعاش القطاعات الإنتاجية كالصناعة والزراعة، ولا سيما مع تقادم كثير من المشاريع الصناعية التي تحتاج إلى إعادة بناء وتحديث، إضافة إلى قطاع الكهرباء والماء، ناهيك عن المديونية. كما يعاني الاقتصاد السوداني في ذات الوقت من الفجوة الكبيرة بين الإيرادات والمصروفات، وعدم كفاية الادخارات لسد حاجات عملية التنمية، وصعوبة الحصول على قروض إضافية بسبب المديونية والشروط المطلوبة من المؤسسات الدولية، وما يترتب على هذه القروض من فوائد إضافية. ولم يكن أمامه من خيار آخر، إذا ما أراد بناء وتنمية جميع قطاعاته الإنتاجية والخدمية، سوى اللجوء إلى الاستثمارات الأجنبية لتأمين الحد الأدنى من الموارد اللازمة للتنمية.

مما تقدم نجد أن السودان يرحب ويشجع الاستثمار الأجنبي المباشر، بحجة قلة رأس المال، كذلك ضعف الناتج المحلي الإجمالي والدخل القومي، بالإضافة إلى أن هناك نسبة كبيرة من البطالة في السودان. لذلك طرقت الدراسة موضوع محدثات الاستثمار الأجنبي في السودان خلال الفترة (1991 - 2018م) ذلك لأهمية الموضوع في الوقت الراهن الذي تعاني منه البلاد اقتصادياً. واستعرض تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر عالمياً، وتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الوافدة إلى السودان، وبعض محدثات الاستثمار الأجنبي المباشر خلال فترة الدراسة.

تتلخص مشكلة الدراسة في أن الاستثمار الأجنبي المباشر يلعب دوراً مهماً في اقتصاديات الدول؛ فهو محرك التوظيف والتقدم التكنولوجي، وتحسين الإنتاجية والنمو الاقتصادي. والاقتصاد السوداني ليس استثناء، بل تبرز الحاجة لديه، مضاعفة، لما يعانیه من قلة النقد الأجنبي؛ لذا يعول عليه كأحد الحلول المهمة. ومع هذا الدور المحوري للاستثمار الأجنبي المباشر، لم يكن السودان منذ استقلاله، لم يكن من المتلقين الرئيسيين لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، وبالتالي فهو في حاجة لها؛ لتأثيرها الإيجابي على الاقتصاد السوداني. يتم قياس محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان من خلال مجموعة من المتغيرات الاقتصادية الكلية خلال المدة من (1991-2018م): هي الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (RGDP)، والتضخم (I)، وسعر الصرف (r)، ومؤشر الانفتاح الاقتصادي (o).

للاستثمار الأجنبي المباشر أهمية كبيرة مقارنة بمصادر النقد الأجنبي الرسمية الأخرى، مثل القروض والمساعدات، حيث هناك انخفاض كبير في حجم المساعدات الدولية، والقروض التي كانت المصدر الأساسي للتمويل، خلال المدة الماضية، منذ الحرب العالمية. كما تمثل هذه الدراسة إثراء للجانب البحثي في الاقتصاد السوداني، في مصدر مهم للتمويل، وجذب النقد الأجنبي، هو الاستثمار الأجنبي المباشر، وتأمل في تقديم نتائج مرضية لتأثير محددات جذب تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان، مرفقة بتوصيات مناسبة تفيد متخذي القرار الاقتصادي في السودان. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستنباطي والمنهج التاريخي والمنهج الكمي القياسي عن طريق تحليل آثار محددات تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السودان مستعينةً بواحد من برامج التحليل (7 Eviews).

فرضيات الدراسة Hypotheses of the study

هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (RGDP) وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة (FDI).
هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التضخم (I) وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة (FDI).
هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين سعر الصرف (r) وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة (FDI).
هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية مؤشر الانفتاح الاقتصادي (O) جذب تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة (FDI).

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

بيتر ناونكامب (2002م) محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية (هل العولمة غيرت قواعد اللعبة) ورقة عمل - معهد كيل لاقتصاديات العالم - ألمانيا.
تعرضت الدراسة للفصل الكبير بين التفكير الحالي للعولمة وتغيرات المنافسة الدولية لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر وقلة الدلائل التطبيقية التحولات المهمة في محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية، وهدفت الورقة لسد الفجوة بين هذا الفاصل مستخدماً بيانات المسح الصناعي الأوروبي معلقاً على ذلك بيانات الاستثمار الأجنبي من 28 دولة نامية منذ عقد الثمانينات مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وكانت النتائج والتوصيات كالآتي: محددات السوق التقليدية مازالت هي المسيطرة على حركة

وتوزيع الاستثمارات الأجنبية، مما يعني أن المستثمرين الأجانب منحازون إلى الدول الاقتصادية الكبيرة. ومحددات الاستثمار الأجنبي غير التقليدية، مثل عوامل التكلفة، والعوامل المكملة للإنتاج، والانفتاح التجاري ليست ذات أهمية في ظل العوامة.

أوصت 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: علي عبدالقادر علي (2004م) ورقة بحثية بعنوان (محددات الاستثمار الأجنبي المباشر) - المعهد العربي للتخطيط - الكويت.

أشار في ورقته إلى أن تدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة، هي أحد أهم مؤشرات الحقبة الثالثة للعوامة والتي بدأت عام 1980م، وذلك لما تلعبه الشركات عابرة القارات في التجارة الدولية وفي إعادة توطين الوحدات الإنتاجية في مختلف أقاليم العالم. هدفت الدراسة إلى استنباط أهم العوامل المحددة للاستثمار الأجنبي المباشر نحو مختلف الأقطار من خلال المنهج التحليلي بتقدير دوال الاستثمار واختبار المعنوية الإحصائية لمختلف العوامل. وأوضحت أن هناك شواهد تؤيد سلوك المستثمرين، على أساس تأثرهم بمن سبقهم، إلى القطر المستقبل، وهي نتيجة أخذت تعرف بـ «أطروحة «روح القطيع» ويكمن السبب في هذه الحالة المعرفية غير المستقرة في تدني نوعية البيانات الإحصائية المتاحة حول الاستثمار الأجنبي المباشر، التي تمكن من تقدير النماذج الاقتصادية الكمية، وإثبات النتائج بالطرق الإحصائية المعروفة. وقد استخدمت الورقة المنهج الوصفي التحليلي.

كانت النتائج والتوصيات تؤيد الشواهد التطبيقية حول التوزيع الإقليمي للاستثمار الأجنبي المباشر أهمية حجم السوق المحلي كعامل حاسم في جذب الاستثمار، حيث تستحوذ الدول المتقدمة على نصيب الأسد في التدفقات السنوية بينما تتركز الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الدول النامية في عدد محدود من الدول في مختلف الأقاليم. وتنطبق هذه النتيجة على تجربة الدول العربية في هذا المجال، على الرغم من هامشية حصة هذه الدول في إجمالي تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر.

الدراسة الثالثة:

ثائر عدنان قدومي (2004) دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى الأردن، للفترة (1995-2004).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على حجم وطبيعة الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الأردن والعوامل التي تؤثر عليها للفترة (1995-2004). تناولت دراسة حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة (المتغير التابع) ومعدل تغيرها السنوي مع تحديد العوامل المؤثرة عليها (المتغيرات المستقلة)، والتعرف على قوة وطبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، باستخدام التحليل المالي الأفقي (تحليل الاتجاهات) أولاً لجمع متغيرات الدراسة ومن ثم التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن تأثير المتغيرات المستقلة كحزمة واحدة على حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة كانت قوية جداً. كما تضمنت

الدراسة بعض التوصيات والتي تركز على ضرورة توفير العوامل والمناخ الاستثماري المناسب لجذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي يكون للحكومة المسؤولية الأساسية في توفير هذا المناخ مع عدم إغفال دور مؤسسة الاستثمار في تشجيع وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

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، وآثاره 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 آثاراً 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 أثراً إيجابياً على تنمية المجتمع، وتُعد الآثار السلبية قليلة وغير مؤثرة. وأن العوامل الإدارية الحالية تلعب دوراً معوقاً للاستثمار، في حين أن نتائج مجال تشجيع وتسهيل الاستثمار الأجنبي المباشر جاءت محايدة، ويحتاج إلى جهود ليصبح جاذباً للاستثمار، ومن ناحية سياسات الدولة فإن الاستقرار السياسي له أثر كبير كعامل جذب، إلا أن السياسات الاقتصادية وأنظمة العمل والعمال، والضرائب والجمارك، تلعب دوراً معوقاً 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 لغوياً تستخدم كلمة الاستثمار، وهي مصدر استثمر⁽¹⁾، أي وظف ماله لزيادة دخله، أما من الناحية الاقتصادية عُرِف الاستثمار ((Investment هو عبارة عن رأس المال المُستخدم في إنتاج أو توفير الخدمات أو السلع، وقد يكون استثماراً ثابتاً كالأسهم المُمتازة والسندات، أو استثماراً مُتغيراً مثل لكِية 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 دوافع الاستثمار الأجنبي المباشر، لقد حدد لها 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 إستراتيجية (Strategic Asset-seeking Foreign Direct Investment).
(ment).

نظريات الاستثمار الأجنبي المباشر (Foreign Direct Investment Theories)

قُدمت عديد 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. ذلك من خلال توزيع الاستثمارات. بينما سارت النظريات الأخرى في اتجاه الاستثمار يفسر قيام الشركة بالاستثمار الأجنبي المباشر على إنه مرحلة من مراحل تطور الشركة نفسها أو تطوير 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 الأطراف والمستثمرين والأجانب للاستثمار الأجنبي المباشر».

مناخ وتدفقات الاستثمار إلى السودان

ساعدت عوامل كثيرة في خلق مناخ جاذب للاستثمار في السودان. فالسودان قطرٌ شاسع و غني بالموارد الطبيعية، الزراعية(بالأراضي الخصبة) يمتلك السودان أراضي زراعية ضخمة مما جعل السودان يسمى بسلة غذاء العالم ويعتبر القطن، السمسم، الفول السوداني، والصمغ العربي، من أهم الموارد الزراعية. السودان

الدولة الأولى في العالم المنتجة للصبغ العربي (80 % من الإنتاج العالمي)، والثروة الحيوانية، والمعدنية، والنباتية، والمائية. والاعتماد الرئيس للسودان على الزراعة، إذ يعتمد عليها 80% من نشاط السكان⁽⁷⁾. ويعتمد أيضاً على الصناعة، ولاسيما الصناعات الزراعية. كما يتمتع بعدد من الموارد الطبيعية، مثل البترول والغاز الطبيعي، وكذلك مخزون صغير من خام الحديد، النحاس، خام الكروم، الزنك، التنجستين، الميكا، الفضة، الذهب واليورانيوم. وعلى رأس هذه العوامل رغبة الحكومات الجادة في تطوير بيئة الاستثمار وجذب المستثمرين الأجانب للبلاد. لقد أدى التحول من اقتصاد تديره المؤسسات العامة، إلى اقتصاد السوق تحسناً في الاقتصاد السوداني وتحسين مناخ الاستثمار.

تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر (1991 - 8102م):

بلغ الاستثمار الأجنبي المباشر 275 مليون دولار فقط في عام 1991م ثم ارتفع قليلاً فوصل 294 مليون دولار في عام 1992م بمعدل نمو 6.5% مواصلاً الارتفاع ووصل بعد ذلك إلى 387 مليون دولار في عام 1994م بمعدل نمو بلغ 18.6% وفي عام 1995م بلغ 466 مليون دولار بنسبة نمو 17% وفي العام الذي يليه 1996م بلغ 503 مليون دولار بنسبة نمو 7.4% وفي عام 1997م بلغ 645 مليون دولار بنسبة نمو 22%. ارتفعت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى 1247 مليون دولار في العام 1998م بمعدل نمو 48.3% ويعزى ارتفاعه في تلك المدة إلى تحسن مناخ الاستثمار بفعل قوانين تشجيع الاستثمار وظهور النفط. انخفض حجم تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر إلى 1130 مليون دولار في عام 1999م أقل من العام السابق بمعدل نمو سالب (-10.4%) وذلك نتيجة لأن معظم الشركات الأجنبية العاملة في استثمارات قطاع البترول قد استجلبت آلياتها وكل ما يتطلبه الاستثمار، مستفيدة من الحوافز التي منحتها الدولة لها، خلال المدة السابقة. سجل في عام 2000م ذات التدفقات المتحققة في العام السابق 1130 مليون دولار بنسبة نمو 0%، غير أن حجم الاستثمار الأجنبي ارتفع مرة أخرى نتيجة لتحسن مناخ وبيئة الاستثمار والاستقرار الاقتصادي وسجل أكبر تدفق عام 2001م مسجلاً 7362 مليون دولار بمعدل نمو 84.7%. وفي الأعوام 2002، 2003، 2004، 2005م بلغ حجم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر 1349.19، 1511.07، 2304.60 مليون دولار وبنسبة نمو -214.7%، -73.4%، -10.7%، 34.4% على التوالي. وفي الأعوام الخمسة التي تلتها 2006، 2007، 2008، 2009، 2010م كان حجم التدفقات 3534.10، 2425.6، 2979.8، 2702.7، 5506.1 مليون دولار بمعدلات نمو اختلفت بين السالب والموجب وهي كالآتي بالترتيب 34.8 %، -45.7 %، 18.6 %، -10.3 %، 50.9 % وفي عام 2011م بلغ الاستثمار الأجنبي المباشر قيمة 1733 مليون دولار بأكبر معدل نمو سالب -217.7%. وفي الأعوام التي تلت فصل جنوب السودان 2012، 2013، 2014، 2015، 2016م كانت حجم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر 1251.3، 1687.9، 2312.9، 1736.7، 1723 مليون دولار بنسب معدلات نمو متفاوتة وهي حسب الترتيب 25.1%، -37%، -34.9%، -27.9%، -0.8%. عندما تحسنت بيئة الاستثمارات نجد أن حجم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر ارتفعت في عام 2015م وفي عام 2016م كان حجم تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة 1723 مليون دولار بنسبة معدل نمو -0.8% ثم انخفضت في عام 2017م إلى 1065.30 مليون دولار بنسبة نمو سالبة -61.7% وكان حجم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في عام 2018م 1135.30 مليون دولار بنسبة نمو 6.2%.

يتضح من شكل رقم (1) أن الاستثمار الأجنبي المباشر بلغ أعلى مستوى له عام 2001م يليه العام 2010م فالعام 2006م. ونسبيا تعد الفترة 1998-2018م هي الأفضل بالنسبة لإجمالي فترة الدراسة، ويعزى ذلك لظهور البترول بالإضافة لدواعي التطور الطبيعي في حركة رأس المال العالمي.

2.2 محددات الاستثمار في السودان والإصلاحات المؤسسية لتشجيع الاستثمارات الأجنبية المباشرة في السودان

مناخ الاستثمار في السودان يعتمد على عدة محددات و منها:

الاستقرار السياسي

الاستقرار السياسي مهم جدا لجذب الاستثمار، ولا شك أن لمعانة السودان منذ بداية التسعينيات من المقاطعة الأمريكية والحروب الأهلية، تأثيراً سالباً على الاستثمار الأجنبي. يلعب الاستقرار السياسي دوراً مهماً بالنسبة للدول الراغبة في استقطاب الاستثمار الأجنبي.

النظام القضائي:

يعد النظام القضائي العادل من أسباب تحفيز المستثمر للاستثمار في البلد المضيف وهو ضامن لحقوقه القانونية. و لضمان ذلك أنشئت المحاكم الاقتصادية. المحاكم الاقتصادية محاكم مختصة في الفصل في المنازعات التجارية و الاستثمارية، أنشأت مواكبة مرحلة الإصلاح الاقتصادي، الذي يستهدف تحرير التجارة ودعم الاستثمار وجذب المزيد من المستثمرين، بهدف إزالة المعوقات المؤثرة على كفاءة الأداء الاقتصادي وسرعة حسم الدعاوى الاقتصادية المنظورة أمام القضاء⁽⁸⁾. يتمتع السودان بنظام قضائي عادل في الحكم لكن يعاب عليه بطء الإجراءات.

النظام المالي:

النظام المالي في السودان بدأ يتطور رويدا رويدا ليكون مقبولا عالميا ولازال في محل التطور، لأن البنوك السودانية انقطعت عن المراسلات الخارجية بسبب العقوبات الأمريكية سنة 2104م⁽⁹⁾.

الأداء الاقتصادي:

حجم السوق مقاسا بإجمالي الناتج المحلي:

يعد حجم السوق واحتمالات النمو من العوامل الهامة المؤثرة على قرار توطين الاستثمار الأجنبي المباشر في البلد المضيف (Host Country) فكبر حجم السوق الحالي أو المتوقع يؤدي إلى مزيد من تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في دراسة أوضحت عن علاقة الناتج المحلي ومعدل نمو الاستثمار الأجنبي المباشر في عدد (42) دولة اعدتها في (1997م) حيث وجد أن ارتفاع معدلات الناتج المحلي الإجمالي ومعدل نموه تؤدي لجذب مزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة وكان أداء الناتج المحلي الإجمالي عامل جذب ل 42 دولة نامية حسب الدراسة التي أجريت عام 1997م⁽¹⁰⁾. ويرجع الانخفاض في أهمية الناتج المحلي الإجمالي إلى زيادة الأهمية النسبية للمحددات والدوافع الأخرى مثل الإصلاحات المؤسسية بالدولة المضيفة للاستثمار الأجنبي المباشر والاستقرار في معدلات التضخم والاستقرار السياسي.....الخ. نتيجة لسياسات الإصلاح الاقتصادي تحسن أداء الناتج المحلي الإجمالي والمتمثلة في البرنامج الثلاثي والاستراتيجية القومية الشاملة وبرنامج الإصلاح الهيكلي.

سياسات اقتصادية كلية مستقرة:

يعتبر استقرار الاقتصاد الكلي شرطاً ضرورياً من أجل التنمية والنمو وهنالك مؤشرات اقتصادية محددة تلعب دوراً هاماً في جذب واستقطاب رؤوس الأموال. وأن وجود بيئة اقتصادية كلية مرحبة بالاستثمار وتمتّع بالاستقرار والثبات يعتبر من العناصر الأساسية لتشجيع الاستثمار بصفة عامة والاستثمار الأجنبي المباشر بصفة خاصة ذلك لأنها تعطي إشارات سليمة لكل من المستثمر المحلي والأجنبي، فضلاً عن اهتمامها بتحرير الاقتصاد والانفتاح على العالم الخارجي والتي تعد متطلبات أساسية لتدفق الاستثمار الأجنبي المباشر⁽¹¹⁾.

مؤشرات الاستقرار الاقتصادي الكلي والعوامل الرئيسية المؤثرة في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر عرض النقود:

عرض النقود (Money Supply) هو عبارة عن القدرة الشرائية عند الأفراد، ويُشار له بتوافر النقود، أي أن الأصول السائلة في القطاع الاقتصادي تعتمد على تبادل الخدمات والسلع، وتؤدي زيادة عرض النقود إلى ظهور تضخم اقتصادي، أما انخفاض عرضها فينتج عنه ظهور البطالة، والانكماش، وخمول القدرة على الإنتاج⁽¹²⁾، ويُعرّف عرض النقود بأنه النقد المتداول بالإضافة إلى المال الموجود ضمن الحسابات المصرفية، ولا يشمل عرض النقود أي شكل آخر من أشكال الثروة المالية، كالأسهم أو الاستثمارات المالية، كما لا يشمل الأدوات الائتمانية، كالرهن العقاري، والقروض المالية⁽¹³⁾. ومن التعريفات الأخرى لعرض النقود أنّه الرصيد الكلي من العملات، والأدوات المالية السائلة التي يتم تداولها في اقتصاد دولة معينة⁽¹⁴⁾. يشمل عرض النقود بمعناه الموسّع، المعروض من الأوراق النقدية لدى الجمهور (M1)، بالإضافة إلى الودائع تحت الطلب الموجودة ضمن الحسابات المصرفية، ويُعبّر عنه وفقاً للمعادلة الآتية⁽¹⁵⁾:

سعر الصرف:

شهد الاقتصاد السوداني خلال عقدي السبعينيات والثمانينيات، التسعينات تدهوراً كبيراً في قيمة العملة الوطنية، وعدم استقرار نظام سعر الصرف والسياسات المتعلقة به. كما شهد خلال مدة الدراسة وما سبقها تدهوراً كبيراً في سعر الصرف، وتدني قيمة الجنيه السوداني. في عام 1994م تم تحديد سعر الصرف في السودان في السوق الموازي بواسطة بنك السودان مباشرة، أو لجنة صرافات البنوك المعتمدة، وظل يتحدد السعر بحرية تامة، وفقاً لقوى العرض والطلب على النقد الأجنبي. ويتم أيضاً تحديده في السوق غير الرسمي (السوق السوداء) وفقاً لقوى العرض والطلب، بالإضافة إلى تدخل عنصر المضاربة في النقد الأجنبي. وقد تم تحرير سعر الصرف وتعويمه بتبني سياسات التحرير الاقتصادي في 1992م. ارتفاع سعر الصرف (جنيه/ دولار) أي تدهور قيمة الجنيه السوداني ساهم في ارتفاع أسعار مدخلات إنتاج الصادر، مما زاد من تكلفتها وعدم القدرة على التنافس الخارجي في تلك المدة.

معدل التضخم (Inflation Rate) للفترة (1991 - 2018م):

التضخم مفهوم يُستخدم للإشارة إلى الحالة الاقتصادية، والتي تتأثر بارتفاع أسعار السلع والخدمات، مع حدوث انخفاض في القدرة الشرائية المرتبطة بسعر صرف العملة، والتي تؤثر في قطاع الأعمال، وتحديدًا في الشركات الصناعية والخدمية⁽¹⁶⁾، ويُعرف التضخم أيضاً بأنه الزيادة العامة في أغلب قيم الأسعار، ويرافقها

تأثير في قيمة النقود المتداولة، مما يؤدي إلى انخفاض في قيمتها الفعلية⁽¹⁷⁾، ومن التعريفات الأخرى للتضخم هو زيادة في حجم النقود في السوق، والذي ينتج عنه فقدان للقيمة الحقيقية للعملة، و يقابله ارتفاع في سعر السلع، والخدمات في الأسواق التجارية⁽¹⁸⁾.

التضخم يؤدي لتضرر الاقتصاد ككل. ينعكس على الأفراد والشركات على حد سواء، فالضرر الناتج عن التضخم يصيب الأفراد مثلما يصيب الشركات، وخصوصا فيما يتعلق بانخفاض القوة الشرائية لرأس المال والفوائد بالنسبة للمدخرين والمستثمرين⁽¹⁹⁾.

الانفتاح الاقتصادي (Economic Openness):

يعتبر موضوع الانفتاح الاقتصادي من المواضيع المهمة والضرورية لأي اقتصاد، خاصة وأن الاتجاهات العالمية تسير نحو الانفتاح سياسياً واقتصادياً بل وثقافياً. ومسألة الانفتاح الاقتصادي في معناه البسيط هي مدى انفتاح الدولة تجارياً واقتصادياً مع العالم الخارجي⁽²⁰⁾. ومعنى الانفتاح الاقتصادي أقرب إلى الفكر الرأسمالي منه إلى الفكر الاشتراكي بالرغم من أن الدولة الاشتراكية حاولت في أيام الصراع والحرب الباردة الانفتاح نحو الدول النامية خاصة في فترة الستينيات وأوائل السبعينيات من القرن الماضي، حيث افتتنت بهذا الفكر عدد من الدول النامية وعدد من الدول العربية ومنها السودان ومصر وليبيا. وهو بلا شك مؤثر مهم في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

مؤشرات الحرية الاقتصادية:

الحرية الاقتصادية تعني تمكن الناس من أن يتخذوا قراراتهم الاقتصادية بأنفسهم. وهذه الحرية تشمل حق الملكية، واستعمالها وجني الربح منها. فالعمال أحرار في اختيار وظائفهم، وللناس حرية ادخار المال واستثماره بحض إرادتهم⁽²¹⁾. يستخدم هذا المصطلح في المناقشات الاقتصادية والسياسية وكذلك في فلسفة الاقتصاد⁽²²⁾. يأتي أحد مقاربات الحرية الاقتصادية من التقاليد الليبرالية، التي تؤكد على الأسواق الحرة والتجارة الحرة والملكية الخاصة في ظل المشاريع الحرة. نهج آخر للحرية الاقتصادية يوسع دراسة اقتصاديات الرفاهية للاختيار الفردي، مع حرية اقتصادية أكبر تأتي من مجموعة أكبر من الخيارات الممكنة⁽²³⁾. تشمل المفاهيم الأخرى للحرية الاقتصادية التحرر من الفقر⁽²⁴⁾.

مؤشرات اقتصادية أخرى بالإنفاق العام:

الإنفاق المخصص من الدولة لشراء الأصول الرأسمالية والإنفاق العام على القطاعات الزراعية والصناعية والخدمية والإنفاق على البنية التحتية والإنشاءات الجديدة مثل بناء الكباري والمطارات والموانئ والطرق وغيرها وكذلك جميع أعمال الصيانة والإصلاحات الرئيسة في الدولة. لذلك يتوقع ان تكون العلاقة بين هذين المتغيرين طردية حيث يساهم الإنفاق على البنية التحتية في جذب المستثمرين إلى البلد المضيف⁽²⁵⁾.

الإطار التحليلي للدراسة

مفهوم النموذج الاقتصادي

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

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 (1991-2018م). قامت الدراسة بتوصيف النموذج، بمعادلة انحدار خطي متعدد.

نموذج الاستثمار الأجنبي المباشر:

نموذج دراسة محددات الاستثمار الأجنبي المباشر - دراسة حالة الاقتصاد السوداني خلال الفترة 1991-2018م. استخدمت الدراسة طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) بغرض تقدير نموذج دراسة محددات الاستثمار الأجنبي المباشر، وذلك باستخدام معادلة تتضمن الاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع، وعدد من المتغيرات الكلية كمتغيرات مستقلة وهي تمثل المحددات، كما يلي:

$$DFI_t = \beta_0 + \beta_1 O_t + \beta_2 RGDP + \beta_3 I_t + \beta_4 r_t + U_{1t}$$

$$(1) \dots \dots \dots DFI_t = \beta_0 + \beta_1 O_t + \beta_2 RGDP + \beta_3 I_t + \beta_4 r_t + U_{1t}$$

$$\beta_0 > 0, \beta_1 > 0, \beta_2 > 0, \beta_3 < 0, \beta_4 < 0, \beta_0 > 0, \beta_1 > 0, \beta_2 > 0, \beta_3 < 0, \beta_4 < 0$$

حيث أن:

FDI = الاستثمار الأجنبي المباشر

RGDP = الناتج الإجمالي المحلي الحقيقي

O = الانفتاح التجاري

I = محل التضخم

r = سعر الصرف

U = المتغير العشوائي

t = الفترة الزمنية

$\beta's$ = المعاملات

$\beta's$ = المعاملات

متغيرات النموذج ومصادر البيانات التحليل:

لغرض قياس محدّدات الاستثمار الأجنبي المباشر خلال فترة الدراسة (1991-2018م) تم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة من مصادر محلية (تقارير بنك السودان) ودولية (البنك الدولي وصندوق النقد الدولي)

تحديد القيم والإشارات المسبقة للمعالم:

المعامل المستقل $\beta_0\beta_0$ إشارته موجبة وهو يعكس الاستثمار الأجنبي المباشر المستقل.

المعامل $\beta_1\beta_1$ إشارته موجبة مما يعكس العلاقة الموجبة للانفتاح التجاري على الاستثمار الأجنبي المباشر.

المعامل $\beta_2\beta_2$ إشارته موجبة مما يعكس العلاقة الموجبة للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي على الاستثمار الأجنبي المباشر.

المعامل $\beta_3\beta_3$ إشارته سالبة مما يعكس العلاقة السلبية للتضخم على الاستثمار الأجنبي المباشر.

المعامل $\beta_4\beta_4$ إشارته سالبة مما يعكس العلاقة السالبة لسعر الصرف على الاستثمار الأجنبي المباشر.

استخدم نموذج المعادلات الآتية لتوصيف الاستثمار الأجنبي المباشر، وقمت العديد من المحاولات باستخدام طريقة الثلاث مراحل إلا إن النتائج لم تكن مرضية بسبب عدم معنوية المتغيرات. لذا اعتمدت طريقة المربعات الصغرى بمعادلة واحدة توصيف الظاهرة محل الدراسة و تحديد محدّدات الاستثمار الأجنبي المباشر. تم اعتماد عدد من المتغيرات المستقلة منها الانفتاح التجاري، والناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، ومعدل التضخم، وسعر الصرف في النموذج المقدر، وذلك لأن عدد من المتغيرات الأخرى زادت القوة التفسيرية للنموذج لكنها أضرت بمعنوية النموذج تارة والمعنوية الفردية للمتغيرات تارة أخرى. ومن المتغيرات التي تم استبعادها: سعر الفائدة، عرض النقود، معدل نمو عرض النقود، معدل نمو الناتج.

توصيف البيانات:

التحليل الوصفي:

المقاييس الإحصائية هي مؤشرات توزيع التكرارات والتي يمكن تصنيفها إلى قيم المواضع وقيم التشتت وقيم التماثل وقيم الاعتدال وهي عبارة عن قيم مثلى تقترب منها معظم مفردات البيانات. وهي أفضل الطرق لاختصار وتوصيف البيانات إذ أنه من الممكن الحصول على قيمة واحدة تمثل البيانات وتصلح لمقارنتها بمجموعة أخرى. بالنظر إلى طبيعة القضية والمعلومات المتوافرة عنها ومناقشتها ضمن إطار البحث⁽²⁶⁾.

(جدول رقم 1)

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات (FDI,R,I,O,RGDP)

خلال فترة الدراسة (1991-2018م) في السودان

O	RGDP	I	R	FDI	
27.51071	20.76071	39.24286	3.622671	1823.288	Mean
27.25000	19.80000	17.55500	2.278350	1430.130	Median
51.00000	37.90000	130.4000	29.27390	7362.000	Maximum
9.300000	8.500000	4.920000	0.045000	275.0000	Minimum
8.193689	9.052945	41.27136	5.401534	1580.669	.Std. Dev
0.178921	0.269973	1.183586	4.001664	1.963653	Skew ness
4.606206	1.857267	2.875846	19.58377	7.177906	Kurtosis
3.159274	1.863610	6.555409	395.5873	38.35840	Jarque –Bera
0.206050	0.393842	0.037715	0.000000	0.000000	Probability
770.3000	581.3000	1098.800	101.4348	51052.06	Sum
1812.687	2212.807	45989.79	787.7673	67459891	.Sum Sq. Dev
28	28	28	28	28	Observations

المصدر: إعداد الباحث مخرجات Eviews7

يوضح جدول رقم (1) كبر الانحراف المعياري لمتغير (FDI) الاستثمار الأجنبي المباشر مما يدل على تشتت البيانات وذلك يوضحه البعد بين أقل وأكبر قيمة. ويأتي تالياً له قيمة الانحراف المعياري للمتغير (I) الذي يمثل معدل التضخم نظراً لبعد المعدل.

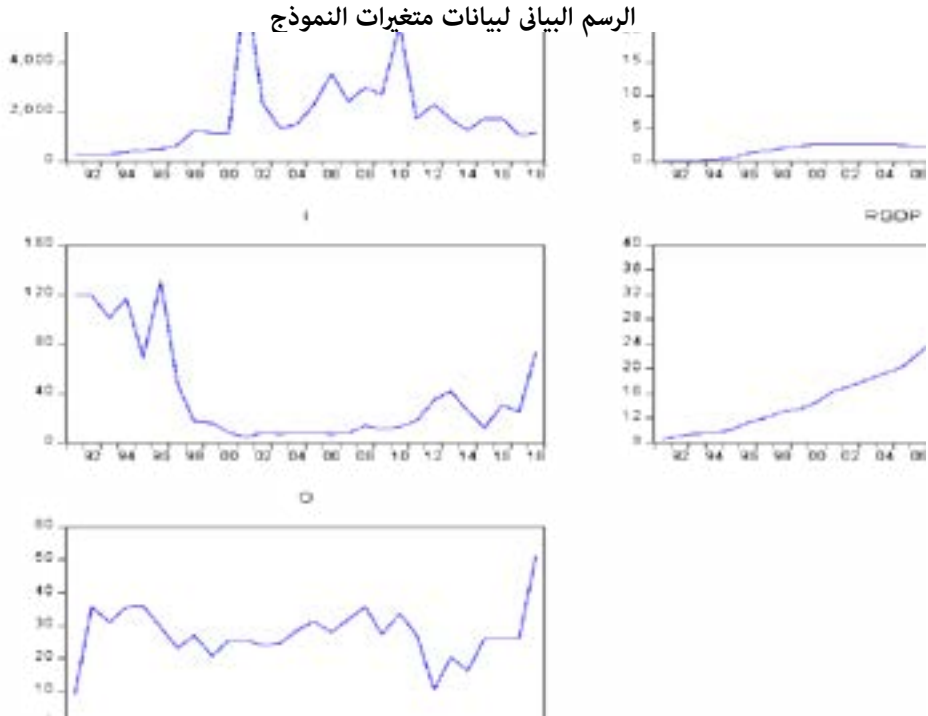
أوضح اختبار جارك بيرا أن السلاسل الزمنية لكل من الاستثمار الأجنبي وسعر الصرف، والتضخم خلال الفترة (1991-2018م) ليست لها توزيع طبيعي لأن القيمة الاحتمالية المقابلة لهذا الاختبار (0.0000,0.0000)، (0.037715) على التوالي أقل من 5%. أما بينما السلسلة الزمنية للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، والانفتاح الخارجي لها توزيع طبيعي لأن القيمة الاحتمالية أكبر من 5% (0.393842,0.206050)، ولها توزيع طبيعي أي لها سير عشوائي.

يوضح شكل رقم (2) ارتفاع معدلات التضخم، نتيجة للتوسع النقدي، (تقارير بنك السودان) وتخفيض سعر صرف الجنيه السوداني إلى عدة تخفيضات من قبل صندوق النقد الدولي (علي عبد القادر علي)، كما واصل في ارتفاعه خلال فترة الدراسة ويُعزى ذلك إلى سياسات التحرير الاقتصادي تعويم أسعار الصرف (تتحكم آلية العرض والطلب في الأسعار) وعدم الاستقرار السياسي والأمني مما أدى إلى تخفيض الاستثمارات الأجنبية وهروب رؤوس الأموال إلى الخارج، ورفع الدعم جزئياً عن المحروقات (تقارير بنك السودان).

كما ارتفع الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال فترة الدراسة ويُعزى ذلك إلى التحسن في إنتاج القطاع الحيواني والقطاع المطري التقليدي (تقارير بنك السودان). كما ارتفع أيضاً خلال الفترة 1991-2018

حتى بلغ 32.8. وواصل في ارتفاعه إلي أن وصل إلى 37.9 خلال الفترة 1991-2018 ويُعزى ذلك الارتفاع لدخول البترول كمنتج في قطاع التعدين، ارتفاع نمو الصناعة من 8,1% في عام 2002 إلي 10,6% في العام 2003 وأيضاً ارتفاع نمو البناء والتشييد وارتفاع نمو قطاع الخدمات نتيجة لارتفاع نمو معدل الخدمات الحكومية وارتفاع نمو الكهرباء والمياه وذلك لزيادة الإنتاج في بعض محطات توليد الطاقة (تقارير بنك السودان) و الإستراتيجية القومية الشاملة للبرنامج الرباعي (1999-2002) من أهم موجهاتها التخطيط ليستوعب كل قطاعات المجتمع السوداني لرفع الإنتاجية (تقارير بنك السودان).

شكل رقم (2)



اختبارات جذر الوحدة (Unit Root Tests):

عند دراسة السلاسل الزمنية وخاصة تلك التي تتناول الجوانب الاقتصادية والمالية، يلاحظ وجود اتجاهات عشوائية (Stochastic Trends) معنوية تجعل السلسلة غير مستقرة، و لغرض إجراء عملية التحليل، فإنه يتطلب معالجتها بتحويلها إلى سلسلة مستقرة، وذلك من خلال إيجاد الفرق الأول $\Delta Y_t = Y_t - Y_{t-1}$ (First Difference) أو الفروقات من الرتبة الأعلى وحسب طبيعة السلسلة ومدى استجابتها لهذا التحويل. ولغرض الحكم على استقرارية السلسلة فإنه يتم عادة استخدام اختبار ديكي فولر الموسع (Augmented Dickey and Fuller (1981)) أو اختبار فيليبس-بيرون (Phillips- Perron (1988)) (PP) ويستخدم في هذه الدراسة اختبار ديكي فولر الموسع.

اختبار ديكي فولر الموسع (ADF) (Augmented Dickey-Fuller test):

يعد اختبار ديكي فولر الموسع نسخة مطورة من اختبار ديكي فولر (Dickey and Fuller (1979))، ويستخدم في نماذج السلاسل الزمنية المعقدة والكبيرة. ففي عام (1981) طور كل من ديكي و فولر ثلاث معادلات انحدار مختلفة لاختبار وجود جذور الوحدة، وسميت هذه المعادلات اختبار ديكي فولر الموسع. تحتوي معادلة الانحدار الأولى على الحد الثابت والاتجاه العام، في حين تحتوي المعادلة الثانية على الحد الثابت فقط، أما المعادلة الثالثة فهي بدون الحد الثابت أو بدون الاتجاه العام، وان حدود الخطأ في المعادلات الثلاث هي خطأ عشوائي متباين متساو، و لغرض اختبار جذور الوحدة فإنه يستلزم تقدير واحدة أو أكثر من هذه المعادلات باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (Ordinary least Squares) (OLS)، و لغرض التوضيح فإن معادلة الانحدار التي تحتوي على الحد الثابت والاتجاه العام.

$$\Delta Y_t = \alpha + \beta t + \gamma Y_{t-1} + \delta_1 \Delta Y_{t-1} + \dots + \delta_p \Delta Y_{t-p} + E_t$$

حيث:

$Y_t Y_t$ هي السلسلة الزمنية المراد اختبارها.

$\Delta \Delta$ الفرق الأول للسلسلة الزمنية.

$\alpha, \beta, \gamma, \delta, \alpha, \beta, \gamma, \delta$ المعلمات المراد تقديرها.

P عدد الارتدادات الزمنية.

E هو الخطأ العشوائي بوسط حسابي صفر وتباين ثابت وان عناصره غير مرتبطة ظاهريا.

بعد أن يتم تقدير معاملات معادلة الانحدار أعلاه يتم اختبار الفرضيتين الآتيتين:

السلسلة $(Y_t Y_t)$ غير مستقرة $(Y_t Y_t)$ يحتوي على جذور الوحدة، $\delta < 0: H_0 \delta < 0: H_0$

السلسلة $(Y_t Y_t)$ مستقرة، $H_1: \delta = 0 H_1: \delta = 0$

$$\frac{\hat{\delta}}{\hat{\delta}}$$

إذ تقاربت قيم $DF_t DF_t = SE_{\hat{\delta}} SE_{\hat{\delta}}$ المستخرجة مع قيم (TT) الجدولية (التي اقترحها

1991 Mackinnon)، فإذا كانت القيمة المطلقة ل $(DF_t DF_t)$ أكبر من القيمة الجدولية المطلقة،

عندئذ نرفض فرض العدم (Null Hypothesis) $(H_0 H_0)$ ، ونقبل الفرض البديل (Alternative Hy-

$(H_1 H_1)$ (pothesis).

(أي أن السلسلة $(Y_t Y_t)$ مستقرة)، وبخلافه تعد السلسلة غير مستقرة، ومن ثم يستلزم أخذ

الفريق الأول (First Difference) للسلسلة الزمنية ومن ثم إعادة الاختبار، فإذا كانت غير مستقرة

في الفريق الأول يتم أخذ الفرق الثاني واختبارها، وهكذا إلى أن يتم الحصول على سلسلة مستقرة⁽²⁷⁾.

النتائج التطبيقية: لاختبار جذور الوحدة ADF

جدول رقم (2)

اختبار ديكي فولر للسكون لسلسلة الاستثمار الأجنبي خلال فترة الدراسة في السودان

Null Hypothesis: FDI has a unit root				
Exogenous: Constant				
(maxlag=6 ,Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC				
*.Prob	t-Statistic			
0.0086	-3.765053	Augmented Dickey-Fuller test statistic		
	-3.699871		level 1%	:Test critical values
	-2.976263		level 5%	
	-2.627420		level 10%	
.MacKinnon (1996) one-sided p-values*				

المصدر: الباحث مخرجات Eviews7

يوضح الجدول رقم (2) الخاص باختبار جذور الوحدة استقرار السلسلة الزمنية للاستثمار الأجنبي عند مستواها لأن القيمة الاحتمالية (Prob=0.0086)، أقل من 5% رفض فرض العدم الذي ينص على عدم استقرار السلسلة (يوجد جذر وحدة)، وقبول الفرض البديل عدم وجود جذر وحدة أي أن السلسلة مستقرة.

جدول رقم (3)

اختبار ديكي فولر للسكون لسلسلة التضخم خلال فترة الدراسة في السودان

Null Hypothesis: D(I) has a unit root				
Linear Trend ,Exogenous: Constant				
(maxlag=6 ,Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC				
*.Prob	t-Statistic			
0.0000	-8.270870	Augmented Dickey-Fuller test statistic		
	-4.356068		level 1%	:Test critical values
	-3.595026		level 5%	
	-3.233456		level 10%	
.MacKinnon (1996) one-sided p-values*				

المصدر: الباحث مخرجات E-views7

يوضح الجدول رقم (3) الخاص باختبار جذور الوحدة استقرار السلسلة الزمنية التضخم عدم استقرار السلسلة في مستواها واستقرارها بعد أخذ الفرق الأول (لأن أثر السياسة لا يظهر مباشرة إلا بعد فترة من الزمن)،

وذلك لأن القيمة الاحتمالية (Prob=0.0000)، أقل من 5% تم رفض فرض العدم الذي ينص علي عدم استقرار السلسلة (يوجد جذر وحدة)، وقبول الفرض البديل عدم وجود جذر وحدة أي أن السلسلة مستقرة.

جدول رقم (4)

اختبار ديكي فولر للسكون لسلسلة الانفتاح خلال فترة الدراسة في السودان

Null Hypothesis: D(O) has a unit root				
Linear Trend, Exogenous: Constant				
(maxlag=6, Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC				
*.Prob	t-Statistic			
0.0001	-6.573084	Augmented Dickey-Fuller test statistic		
	-4.356068		level 1%	:Test critical values
	-3.595026		level 5%	
	-3.233456		level 10%	
	.MacKinnon (1996) one-sided p-values*			

المصدر: الباحث مخرجات Eviews7

يوضح الجدول رقم(4) الخاص باختبار جذور الوحدة استقرار السلسلة الزمنية الانفتاح الخارجي، عدم استقرار السلسلة في مستواها واستقرارها بعد أخذ الفرق الأول، وذلك لأن القيمة الاحتمالية (Prob=0.0001)، أقل من 5% تم رفض فرض العدم الذي ينص علي عدم استقرار السلسلة (يوجد جذر وحدة)، وقبول الفرض البديل عدم وجود جذر وحدة أي أن السلسلة مستقرة.

جدول رقم (5)

اختبار ديكي فولر للسكون لسعر الصرف خلال فترة الدراسة في السودان

Null Hypothesis: D(R,2) has a unit root				
Exogenous: Constant				
(maxlag=6, Lag Length: 5 (Automatic - based on SIC				
*.Prob	t-Statistic			
0.9243	-0.196271	Augmented Dickey-Fuller test statistic		
	-3.808546		level 1%	:Test critical values
	-3.020686		level 5%	
	-2.650413		level 10%	
	.MacKinnon (1996) one-sided p-values*			

المصدر: الباحث مخرجات Eviews7

يوضح الجدول رقم (5) الخاص باختبار جذور الوحدة استقرار السلسلة الزمنية سعر الصرف عدم استقرار السلسلة في مستواها واستقرارها وعدم استقرارها بعد أخذ الفرق الأول، وعدم استقرارها بعد أخذ الفرق الثاني (تخفيض الجنيه السوداني وتعويم سعر الصرف) (تقارير بنك السودان)، وذلك لأن القيمة الاحتمالية ($0.9243 = \text{Prob}$)، أكبر من 5% تم قبول فرض عدم الاستقرار الذي ينص على عدم استقرار السلسلة (يوجد جذر وحدة) أي أن السلسلة غير مستقرة.

جدول رقم (6)

اختبار ديكي فولر للسكون لسلسلة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال فترة الدراسة في السودان

Null Hypothesis: D(RGDP) has a unit root				
Exogenous: Constant				
(maxlag=6, Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC				
*.Prob	t-Statistic			
0.0040	-4.121410	Augmented Dickey-Fuller test statistic		
	-3.724070		level 1%	:Test critical values
	-2.986225		level 5%	
	-2.632604		level 10%	
.MacKinnon (1996) one-sided p-values*				

المصدر: الباحث مخرجات Eviews7

يوضح الجدول رقم (6) الخاص باختبار جذور الوحدة لاستقرار السلسلة الزمنية الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي عدم استقرار السلسلة في مستواها واستقرارها بعد أخذ الفرق الأول، وذلك لأن القيمة الاحتمالية ($0.0040 = \text{Prob}$)، أقل من 5% تم رفض فرض عدم الاستقرار الذي ينص على عدم استقرار السلسلة (يوجد جذر وحدة)، وقبول الفرض البديل عدم وجود جذر وحدة أي أن السلسلة مستقرة.

أولاً: تقييم التقديرات وفقاً لمعايير النظرية الاقتصادية :

تعتبر المعايير المستمدة من النظرية الاقتصادية أولى المعايير التي يجب أن تستخدم لتقييم النتائج حيث تشير النظرية الاقتصادية إلى افتراضات محددة عن إشارات المعلومات المراد تقديرها وهذه الافتراضات المحددة تستخدم للحكم على مدى سلامة التقديرات من الناحية الاقتصادية وتعطي النظرية الاقتصادية والبحوث التطبيقية وطبيعة الظاهرة موضع الدراسة وخبرة الباحث فكرة مبدئية عن إشارات المعلومات المقدرة وحجمها.

ثانياً : تقييم التقديرات وفقاً للمعيار الإحصائي

تعتبر هذه المعايير من المعايير المهمة في دراسة قياس العلاقات الاقتصادية وذلك للتعرف على معنوية التقديرات ومدى مطابقتها مع منطق النظرية الاقتصادية و تمثيلها للمجتمع الذي تنتمي إليه. ويطلق عليها اختبارات الدرجة الأولى وتنقسم المعايير الإحصائية إلى نوعين من الاختبارات:

اختبارات جودة التوفيق

اختبارات المعنوية

اختبار جودة التوافق:

اختبار جودة التوافق هو مقياس المقدرة التفسيرية للنموذج حيث يعكس هذا الاختبار درجة الانحرافات بين القيم المقدرة عن القيم المشاهدة، ويوضح أنه كلما زادت انحرافات القيم المقدرة عن القيم المختبرات المعنوية:

بعد تقدير قيم المعالم من بيانات العينة لابد من اختبار إلى مدى يمكن الاعتماد عليها كأساس جيد للوصول لمعلومات المجتمع وسوف يتم ذلك من خلال اختبار مدى ملاءمتها الإحصائية باستخدام اختبارات المعنوية. ويوجد ثلاثة اختبارات يمكن استخدامها لهذا الغرض وهي:

1 . اختبار T- test

2 . اختبار zZ- test

3 . اختبار F- test f

ولأن حجم العينة ($30 > N$) أقل من 30 استخدم الباحث اختبار t. اختبار t عندما يكون تباين المجتمع مجهول وحجم العينة ($30 > N$) أقل من 30 وذلك بشرط أن يكون مجتمع المعلومات موزع توزيع معتدلا ويقوم اختبار t على الخطوات التالية:
تحدى الفروض (فرض العدم والفرض البديل)

$$H_0: \beta_i = 0$$

$$H_1: \beta_i \neq 0$$

تحديد قيمة t المحسوبة وفقا للصيغة التالية:

$$t = \frac{\frac{\sum_{i=1}^n \frac{h_i}{S_{b_i}}}{\sum_{i=1}^n \frac{h_i}{S_{b_i}}}}{\text{الخطأ المعياري للخطأ المعياري}} \text{ قيمة t المحسوبة}$$

تحديد قيمة t الجدولية من جدول توزيع t عند درجات حرية (N-K) ومستوى معنوية (5% و 1%)

إذا كانت t المحسوبة أكبر من t الجدولية نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل وتكون المعلمة المقدرة من العينة معنوية إحصائيا والعكس هو الصحيح، فإذا كانت t المحسوبة أقل من t الجدولية نقبل فرض العدم وبالتالي تكون المعلمة المقدرة من العينة غير معنوية إحصائيا، وفي النموذج الذي استخدمه الباحث وبعد التحليل كانت نتيجة التقدير كالآتي:

بعد أن يتم تقدير معاملات معادلة الانحدار أعلاه يتم اختبار الفرضيتين الآتيتين:

$$H_0: \delta < 0, H_1: \delta \geq 0 \text{ ، } (Y_t Y_t) \text{ غير مستقرة على جذور الوحدة}$$

$$H_1: \delta = 0, H_0: \delta > 0 \text{ ، } (Y_t Y_t) \text{ مستقرة}$$

إذ تقاربت قيم $\frac{\hat{\delta}}{SE_{\hat{\delta}}}$ المستخرجة مع قيم (TL) الجدولية (التي اقترحها Mackinnon 1991)، فإذا كانت القيمة المطلقة لـ $(DF_t DF_t)$ أكبر من القيمة الجدولية المطلقة، عندئذ نرفض فرض العدم $(H_0 H_0)$ (Null Hypothesis)، ونقبل الفرض البديل (Alternative Hy-) $(H_1 H_1)$ (pothesis) (أي أن السلسلة $(Y_t Y_t)$ مستقرة)، وبخلافه تعد السلسلة غير مستقرة، ومن ثم يستلزم أخذ الفريق الأول (First Difference) للسلسلة الزمنية ومن ثم إعادة الاختبار، فإذا كانت غير مستقرة في الفريق الأول يتم أخذ الفرق الثاني واختبارها، وهكذا إلى أن يتم الحصول على سلسلة مستقرة⁽²⁸⁾. (خلف الله أحمد محمد، الاقتصاد القياسي المتقدم، 2009م، جي تاون للكمبيوتر).

الإطار التحليلي للنموذج

$$DFI_t = 1357.870 + 36.491 O_t + 42.605 RGDP - 26.218 I_t - 129.092 r_t$$

$$\dots\dots DFI_t = 1357.870 + 36.491 O_t + 42.605 RGDP - 26.218 I_t - 129.092 r_t$$

(1)

$$(t= \quad (3.3) \quad (1.5) \quad (3.0) \quad (-8.2) \quad (-2.7)$$

$$Prob.= 0.00 \quad 0.153 \quad 0.01 \quad 0.00 \quad 0.01$$

$$d^* = 1.44 \quad d^* = 1.44 \quad 0.51 = R^2 \quad R^2 = 4.5 = F_C \quad F_C$$

$$0.39 = \bar{R}^2 \quad \bar{R}^2 = 0.0056 = Prob._F \quad Prob._F$$

تقييم نتائج التقدير القياسي:

فيما يلي دراسة تفصيلية لهذه المعايير مع توضيح أهم القواعد المتبعة في عملية التقييم :

المعيار الاقتصادي

من المعادلة المقدرة⁽²⁹⁾ رقم (1) المعامل المستقل $\beta_0 \beta_0$ (1357.870) إشارته موجبة وهو يعكس الاستثمار الأجنبي المباشر المستقل.

المعامل $\beta_1 \beta_1$ (36.5) بإشارته موجبة مما يعكس العلاقة الموجبة للانفتاح التجاري على الاستثمار الأجنبي المباشر، أي تغير بمقدار وحدة واحدة في متغير الانفتاح الاقتصادي يؤدي لتغير الاستثمار الأجنبي المباشر بمقدار (36.5).

المعامل $\beta_2 \beta_2$ (42.6) إشارته موجبة مما يعكس العلاقة الموجبة للنتاج المحلي الإجمالي على الاستثمار الأجنبي المباشر، يؤثر الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إيجاباً على الاستثمار الأجنبي المباشر بمقدار (42.6) مقابل كل تغير بمقدار وحدة واحدة في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.

المعامل $\beta_3 \beta_3$ (26.2) إشارته سالبة مما يعكس العلاقة السلبية للتضخم على الاستثمار الأجنبي المباشر. وأي تغير بمقدار وحدة واحدة في التضخم يؤدي لتغير الاستثمار الأجنبي المباشر بمقدار

(26.2).

المعامل β_4 (129) إشارته سالبة مما يعكس العلاقة السالبة لسعر الصرف على الاستثمار الأجنبي المباشر. حيث أن أي تغير بمقدار وحدة واحدة في التضخم يؤدي لتغير الاستثمار الأجنبي المباشر بمقدار (129).

المعيار الإحصائي

أولاً: المعنوية الكلية:

$$H_0: \beta' s_t = 0$$

$$H_1: \beta' s_t \neq 0$$

القيمة المحسوبة $F_c = 4.5$ بقيمة احتمالية (0.0056). وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية النموذج؛ مما يعني أن النموذج صالح ومتجانس إحصائياً.

ثانياً: المعنوية الفردية:

معنوية β_0 :

$$H_0: \beta_0 = 0$$

$$H_1: \beta_0 \neq 0$$

قيمة $t_c = 3.3$ بقيمة احتمالية (0.00) وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية المعامل المستقل للاستثمار الأجنبي المباشر.

معنوية β_1 :

$$H_0: \beta_1 = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

قيمة $t_c = 1.5$ بقيمة احتمالية (0.153) وبما أن القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض الفرض البديل ونقبل فرض العدم القائل بعدم معنوية المعامل β_1 ، مما يعني أن متغير الانفتاح الاقتصادي غير معنوي كذلك. وذلك يعكس ضعف العلاقة بين الاقتصاد السوداني والاقتصاد العالمي.

معنوية β_2 :

$$H_0: \beta_2 = 0$$

$$H_1: \beta_2 \neq 0$$

قيمة $t_c = 3.0$ بقيمة احتمالية (0.01) وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية المعامل β_2 ، مما يعني

أن متغير الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي معنوي كذلك. بالتالي الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي محدد مهم لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

معنوية β_3

$$H_0: \beta_3 = 0$$

$$H_1: \beta_3 \neq 0$$

قيمة $t_c = 8.2t_c = 8.2$ بقيمة احتمالية (0.00) وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية المعامل β_3 ، مما يعني أن متغير معدل التضخم معنوي كذلك. وأن التضخم من المحددات المهمة للاستثمار الأجنبي المباشر، وذلك من خلال تخفيضها لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

معنوية β_4

$$H_0: \beta_4 = 0$$

$$H_1: \beta_4 \neq 0$$

قيمة $t_c = 2.7t_c = 2.7$ بقيمة احتمالية (0.01) وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية المعامل β_4 ، مما يعني أن متغير سعر الصرف معنوي كذلك. وأن سعر الصرف من المحددات المهمة للاستثمار الأجنبي المباشر، وذلك من خلال تخفيضه لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، من خلال السياسات التي تعزز قيمة الجنيه السوداني.

القوة التفسيرية للنموذج:

قيمة معامل التحديد R^2 يبلغ 0.51 أي أن التغيرات في الاستثمار الأجنبي المباشر تفسرها المتغيرات المذكورة صراحة في النموذج بما يفوق نصف إجمالي المؤثرات عليه. وأن كل من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، والانفتاح الاقتصادي، وسعر الصرف، والتضخم هي محدّدات الاستثمار الأجنبي المباشر ومسئولة من 51 % من إجمالي التغيرات الحادثة له. وأن R^2 هو يساوي 0.49 أي 49 % من التغيرات في الاستثمار الأجنبي المباشر مسئول منها متغيرات غير مذكورة صراحة في النموذج. ولم يضمن النموذج عدد من المتغيرات مثل سعر الفائدة، وعرض النقود، ومعدل نمو النقود، ومعدل نمو الناتج. وقد تمت عدة محاولات لإدخالها للنموذج وبالفعل أدت لزيادة معامل التحديد إلى ما يقارب 0.80 في بعض المحاولات وما يفوق 0.90 في محاولات أخرى، إلا أن المعنوية الكلية للنموذج تأثرت نحو قبول فرض العدم، وكذلك بالنسبة للمعنوية الفردية للمعاملات.

المعيار القياسي

القيمة المحسوبة لإحصائية داربن واتسون (Durbin-Watson) $d^* = 1.44d^* = 1.44$.

القيمة الجدولية (K=4 N=28) $d_L = 1.10, d_u = 1.75$ وبما أن: $d_L < d^* < d_u$

إذن d^* إحصائية داربن واتسون المحسوبة تقع بين الحد الأدنى والأعلى لإحصائية ديربن واتسن الجدولية مما يعني أنه من غير المؤكد وجود ارتباط ذاتي؛ ومن الجيد أنه ليس هناك تأثير على معنوية النموذج أو المتغيرات.

3.2.2 مناقشة الفرضيات:

الفرضية الأولى:

القائلة، «أن هنالك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (RGDP) وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة. (FDI)» وحسب نتائج التحليل نجد قيمة $t_c = 3.0$ بقيمة احتمالية (0.01) وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية المعامل β_1 ، مما يعني أن متغير الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي معنوي كذلك. بالتالي الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي محدد مهم لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، تم قبول هذه الفرضية لأنها تتوافق مع النظرية الاقتصادية.

الفرضية الثانية:

القائلة، «أن هنالك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التضخم (I) وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة. (FDI)» وحسب نتائج التحليل نجد قيمة $t_c = 8.2$ بقيمة احتمالية (0.00) وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية المعامل β_2 ، مما يعني أن متغير معدل التضخم معنوي كذلك. وأن التضخم من المحددات المهمة للاستثمار الأجنبي المباشر، وذلك من خلال تخفيضها لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر. ومن خلال النتائج تم قبول هذه الفرضية لأنها تتوافق مع النظرية الاقتصادية.

الفرضية الثالثة:

القائلة، «أن هنالك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين سعر الصرف (r) وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة (FDI)». وحسب نتائج التحليل نجد قيمة $t_c = 2.7$ بقيمة احتمالية (0.01) وبما أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بمعنوية المعامل β_3 ، مما يعني أن متغير سعر الصرف معنوي كذلك. وأن سعر الصرف من المحددات المهمة للاستثمار الأجنبي المباشر، وذلك من خلال تخفيضه لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، من خلال السياسات التي تعزز قيمة الجنيه السوداني. تم قبول هذه الفرضية لأنها تتوافق مع النظرية الاقتصادية.

الفرضية الرابعة :

القائلة، «أن هنالك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية مؤشر الانفتاح الاقتصادي (O) جذب تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة. (FDI)» وحسب نتائج التحليل نجد قيمة $t_c = 1.5$ بقيمة احتمالية

(0.153) وبما أن القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض الفرض البديل ونقبل فرض عدم القائل بعدم معنوية المعامل¹، مما يعني أن متغير الانفتاح الاقتصادي غير معنوي. تم رفض الفرضية رغم أن عدم قبولها لا يتوافق مع النظرية الاقتصادية. وذلك يعكس ضعف العلاقة بين الاقتصاد السوداني والاقتصاد العالمي خلال فترة الدراسة وذلك في فترة المقاطعة الاقتصادية للسودان من قبل مؤسسات التمويل العالمية والإقليمية وذلك في بداية التسعينات واستمرارها في فترة الدراسة (فرض الحصار الاقتصادي على السودان).

خاتمة:

يعد الاستثمار الأجنبي المباشر مكملاً لمصادر التمويل الأخرى، على عكس الإقراض المصرفي التجاري. يوفر الاستثمار الأجنبي المباشر توليفة من التقنية والإدارة في الدول المضيفة، وكلاهما يستطيع زيادة إنتاجية رأس المال. وفي مقدمة دوافع تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر البحث عن الأرباح وتجنب القيود المفروضة على التجارة الدولية ومواجهة المنافسين المحتملين، وقد ازدهرت الاستثمارات الأجنبية المباشرة في حقبة ما قبل الحرب العالمية الأولى، حيث اتجهت نحو إنشاء السكك الحديدية، وشبكات الطاقة الكهربائية، والمناجم، والمزارع، وفي مرحلة لاحقة أصبح الاستثمار الأجنبي المباشر أكثر شيوعاً في الصادرات التحويلية والخدمات، والاستثمار من العوامل الأساسية التي تساعد في تحقيق النمو الاقتصادي، وهو المحرك له لارتباطه المباشر بالتكوين الرأسمالي، وزيادة قدرات الاقتصاد الوطني على الإنتاج والتطور والتجديد.

من أهم خصائص المناخ الملائم للاستثمار في أي دولة هو وفرة الموارد الطبيعية بمختلف أنواعها وعلى وجه الخصوص (الأرض، الماء، الثروات الحيوانية والمعدنية)، ذلك لأن النشاط الاقتصادي ككل يدور حول الموارد الطبيعية بشقيها النباتي والحيواني، والموارد المعدنية والمائية. وفي إطار تشجيع الدولة لمشاركة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فقد استندت القوانين واتخذت الإجراءات التي من شأنها جذب وحماية وتشجيع الاستثمارات وتطويرها عبر العقود السابقة مما يدل على الاهتمام المتزايد لخلق مناخ ملائم للاستثمار في السودان. سعت الدولة إلى إيقاف التدهور الاقتصادي فقامت بتطبيق إصلاحات اقتصادية هيكلية شملت سياسة التحرير الاقتصادي، وتبني حزم السياسات النقدية، والمالية، والتمويلية لتغطية العجز في الموازنة العامة، وخلق بيئة اقتصادية مستقرة إضافة إلى الإصلاح الضريبي وتوفيق وضع البنوك المحلية واستحداث سوق الأوراق المالية، وقيام الصناديق الاستثمارية بجانب مراجعة النظم واللوائح والقوانين المشجعة للاستثمار بمنح مزيد من الضمانات والامتيازات والإعفاءات الجمركية والضريبية لجذب رأس المال الأجنبي وتشجيع رأس المال الوطني.

استمرت الإصلاحات الاقتصادية بصورة دائمة، وتم تعديل قوانين الاستثمار عدة مرات لتواكب التطور وجذب واستقطاب رؤوس الأموال، واستقطاب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وحرصت الحكومة تماشياً مع جذب الاستثمارات لتحسين بيئة الاستثمار الأجنبي، لأن الاقتصاد السوداني كما هو معلوم بحاجة لجذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

هذا وبعد درس هذه القضية المهمة خرجت الدراسة بعدد من النتائج ، التي منها :

الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي محدد معنوي موجب للاستثمار الأجنبي المباشر.

التضخم معنوي وتأثيره سالب على تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر.

سعر الصرف محدد معنوي سالب لتدفقات الاستثمار المباشر، في زيادة سعر الصرف تعكس تدهور الجنيه السوداني مما يؤدي لخفض الاستثمار الأجنبي المباشر.

يساهم تحرير التجارة وعقد الاتفاقيات بين الدول المضيفة والمستثمرين في جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

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

تشجيع القطاع الإنتاجي الصناعي بتوفير التمويل المصرفي وخطوط التمويل الخارجية والتمويل الحكومي يساهم في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

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

تقديم مزايا للمستثمرين الأجانب تشجعهم على الاستثمار وتقديم الأراضي المجانية لمشاريهم، وإعفاؤهم من الضرائب عدد من السنوات ، والسماح باستيراد المعدات والتجهيزات دون رسوم جمركية عليها، وتوفير عنصر الأمان لهم فيما يتعلق بضمان استمرار امتلاكهم لمشاريعهم .

من أجل توفير مناخ مناسب لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر والاستثمار المحلي لابد من توفر بعض المقومات الأساسية لإنجاح وتحقيق الأهداف الاقتصادية من وراء جذب الاستثمارات، يوصي الباحث بعدد التوصيات ، منها :

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

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

المصادر والمراجع

- (1) أحمد حمد النوري، الإحصاء الوصفي، 2000م.
- (2) انس راتب، الانفتاح الاقتصادي وأثره على النمو الاقتصادي: دراسة تحليلية على المملكة الأردنية الهاشمية للسنوات 1995-2015.
- (3) أيمن رمضان الزيني، المحاكم الاقتصادية ودورها في تشجيع الاستثمار، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر القانون والاستثمار المنعقد بجامعة طنطا خلال الفترة من 29-30، أبريل 2015م.
- (4) الأونكتاد، تقرير الاستثمار العالمي، (2006).
- (5) التضخم»، الموسوعة العربية، تاريخ الاطلاع 1-1-2017.
- (6) جميل خالد، أساسيات الاقتصاد الدولي (الطبعة الأولى)، المملكة الأردنية الهاشمية: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2014م.
- (7) خلف الله أحمد محمد، الاقتصاد القياسي المتقدم، جي تاون للكمبيوتر، 2009م.
- (8) سعيد النجار، افاق الاستثمار في الوطن العربي مؤتمر آفاق الاستثمار في الوطن العربي، اتحاد المصارف العربي.
- (9) قطب مصطفى سانو، الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، 2000م.

المراجع الإنجليزية:

- (1) "Franklin Roosevelt's Annual Address to Congress – The "Four Freedoms"". January 6, 1941. Archived from the original on May 29, 2008. Retrieved November 10, 2008.
- (2) Gregory, Mankiw, Principles of Economics, (Seventh). Stamford, CT: Southwestern Publishing Group, 2014.
- (3) J.H. Dunning , " The Determinants of international production", Oxford economic

papers 25, 1973.

- (4) J.Singh, "Money Supply – Meaning and Measures of Money Supply", Economics Discussion, Retrieved 21-5-2017.
- (5) Kimberly Amadeo (28-12-2016), "What Is the Money Supply?", the balance, 2017.
- (6) Sen, Amartya. "Rationality and Freedom", Harvard, 2004.
- (7) Supriya Guru, "Concept of Money Supply and its Measurement", Your Article Library, Retrieved 2017.
- (8) Theodore H.Moran, Foreign Direct Investment and development, 2012.
- (9) United Nation Conference for Trade & Development) UNCTAD) world investment report 1997.

التقارير:

- (1) صندوق النقد الدولي - السودان: مشاورات المادة الرابعة لعام 2014 والمراجعة الثانية في إطار البرنامج الذي يتابعه الخبراء - تقرير الخبراء، والبيانات الصحفية، وبيان المدير التنفيذي الممثل للسودان.

الانترنت:

- (1) 1-Bronfenbrenner, Martin (1955). "Two Concepts of Economic Freedom". Ethics. 65 (3): doi:10.1086/290998.
- (2) 2-Economic Freedom and its Measurement". The Encyclopedia of Public Choice. 2. Springer. 2004.
- (3) 3 -"Inflation", Encyclopedia.com, Retrieved 31-12-2016. Edited
- (4) "Investment", Business Dictionary, Retrieved 5-6-2017. Edited.
- (5) "Investment - "investment" in Business English", Cambridge Dictionary, Retrieved 7-6-2017.
- (6) "Money Supply", Investopedia, 2017. <https://www.investopedia.com/terms/m/money-supply.asp>
- (7) The Editors of Encyclopædia Britannica (12-5-2016), "Inflation", Britannica, 2017.

موقع المعرفة:-

- (1) https://www.marefa.org/%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%88%D8%AF%D8%A7%D9%86

المصادر والمراجع:

- (1) 1قطب مصطفى سانو، الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، 2000م، ص 15-16.
- (2) 2“Investment”, Business Dictionary, Retrieved 7
- (3) 3 “investment” in Business English”, Cambridge Dictionary, Retrieved 2017-6-7.
- (4) 4 جميل خالد، أساسيات الاقتصاد الدولي (الطبعة الأولى)، المملكة الأردنية الهاشمية: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2014م، ص 308-309.
- (5) 5الأونكتاد، تقرير الاستثمار العالمي، (2006)، ص156.
- (6) 6J.H. Dunning , “ The Determinants of international production”, Oxford economic papers Vok25, 1973, P298.

موقع المعرفة:

- (7) <https://www.marefa.org/%D8%A7%D982%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D984%D8%B3%D988%D8%AF%D8%A7%D986%>
- (8) 8) أيمن رمضان الزيني، المحاكم الاقتصادية ودورها في تشجيع الاستثمار، ورقة عمل مقدمه لمؤتمر القانون والاستثمار المنعقد بجامعة طنطا خلال الفترة من 29-30، أبريل 2015م، ص 1.
- (9) 9) صندوق النقد الدولي - السودان: مشاورات المادة الرابعة لعام 2014 والمراجعة الثانية في إطار البرنامج الذي يتابعه الخبراء - تقرير الخبراء، والبيانات الصحفية، وبيان المدير التنفيذي الممثل للسودان، ص 3.
- (10) 10) United Nation Conference for Trade & Development) UNCTAD) world investment report 1997, P160.
- (11) 11 Theodore H.Moran, Foreign Direct Investment and development, 2012, P 47.
- (12) 12J.Singh, “Money Supply – Meaning and Measures of Money Supply”, Economics P2,2017-5-Discussion, Retrieved 21
- (13) 13Kimberly Amadeo (282016-12-), “What Is the Money Supply?”, the balance, 2017, P5.
- (14) 14”Money Supply”, Investopedia, 2017. <https://www.investopedia.com/terms/m/moneysupply.asp>
- (15) 15Supriya Guru, “Concept of Money Supply and its Measurement”. Your Article Library, Retrieved 2017, P3.
- (16) 16) “Inflation”, Encyclopedia.com, Retrieved 312016-12-. Edited
- (17) 17) The Editors of Encyclopædia Britannica (122016-5-), “Inflation”, Britannica, 2017.
- (18) 18) التضخم»، الموسوعة العربية، تاريخ الاطلاع 2017-1-1.

- (19) سعيد النجار، افاق الاستثمار في الوطن العربي مؤتمر افاق الاستثمار في الوطن العربي، اتحاد المصارف العربي، ص 67.
- (20) انس راتب، الانفتاح الاقتصادي وأثره على النمو الاقتصادي: دراسة تحليلية على المملكة الأردنية الهاشمية للسنوات 1995-2015، ص17.
- (21) Bronfenbrenner, Martin (1955). "Two Concepts of Economic Freedom". *Ethics*. 65 (3): P157. doi:10.1086/290998/.
- (22) en, Amartya. "Rationality and Freedom", Harvard, 2004, P12.
- (23) "Economic Freedom and its Measurement". *The Encyclopedia of Public Choice*. 2. Springer. 2004. p. 161.
- (24) "Franklin Roosevelt's Annual Address to Congress – The "Four Freedoms"". January 6, 1941. Archived from the original on May 29, 2008. Retrieved November 10, 2008, P2.
- (25) Gregory, Mankiw, *Principles of Economics*, (Seventh). Stamford, CT: Southwestern Publishing Group, 2014, ISBN 9781285165875 P23.
- (26) أحمد حمد النوري، الإحصاء الوصفي، 2000م.
- (27) خلف الله أحمد محمد، الاقتصاد القياسي المتقدم، جي تاون للكمبيوتر، 2009م.
- (28) خلف الله أحمد محمد، السابق ذكره.
- (29) أنظر ملاحق الفصل الرابع ملحق رقم (1) الذي يبين نتائج تحليل المعادلة

دور الضمانات في العلاقة بين الديون المتعثرة والأداء المالي للمصارف الإسلامية

أستاذ - قسم البنوك والتمويل - كلية الدراسات التجارية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

أ.د. إبراهيم فضل المولى البشير

أستاذ مساعد - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد والتجارة وإدارة الأعمال - جامعة شندي

د. هناد محمد محمد السيد

مستخلص:

تناولت هذه الدراسة تأثير الديون المتعثرة في الأداء المالي للمصارف الإسلامية، ودور الضمانات كمتغير وسيط، هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم التعثر، أسبابه وتأثيره في المجتمع، والتعرف على أساليب التمويل الإسلامية التقليدية، والتعرف على سياسات الاقتراض، وتقييم الأداء المالي للمصارف المتعثرة، التعرف على أنواع الضمانات الممنوحة للمصارف. تمثلت مشكلة الدراسة في أن ثمة مشكلة تواجه الجهاز المصرفي السوداني، هذه المشكلة متعلقة بالتعثر المالي، والضمانات الممنوحة من العملاء؛ للحد من ظاهرة الديون المتعثرة، وتأثيرها على أداء المصرف المالي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لتغطية الجوانب النظرية، والمنهج التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة، والتي تمثلت في الآتي: تؤثر الديون المتعثرة على الأداء المالي للمصارف، تتأثر الديون المتعثرة بوجود الضمانات الممنوحة، تؤثر الضمانات الممنوحة على الأداء المالي للمصارف، تؤثر الديون المتعثرة على الأداء المالي في وجود الضمانات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: تؤثر الديون المتعثرة في الأداء المالي من خلال تأثيرها في السيولة والربحية ورأس مال المصرف، تتأثر الديون المتعثرة بالضمانات الممنوحة من حيث اختيار نوع الضمان، وقيمة الضمان، والتقييم القانوني للضمان. تمثلت أهم توصيات الدراسة في: ضرورة إيجاد سياسات واضحة للتعامل مع الديون المتعثرة؛ حتى لا تؤثر في سيولة وربحية ورأس مال المصرف، الاهتمام بالضمانات الممنوحة من حيث اختيار نوع الضمان وقيمة الضمان والتقييم القانوني للضمان؛ لما لها من أثر بالغ في استرداد التمويل وتحسين أداء المصرف المالي.

Abstract:

This study deals with the impact of the delayed debt on the financial performance of the Banks and the role of the guarantees as a mediating variation. the study aims at the concept of the delay and the reason behind it and its effect on society in addition to the knowledge of the Islamic financial methods and the classic methods as well. Moreover there are also the awareness of the borrowing policies and the evaluation of the financial performance

in the impeded banks and to know the kinds of the guarantees that are offered to the banks. The problem of the study exists is that there is a problem that faces the banks in Sudan That problem has correlated with the financial impediment and the guarantees are offered by the agents for the stopping the delayed debt phenomenon and its impact on the bank financial performance. The study adopts the descriptive method so as to cover the theoretical sides, and the analytic method for examining the study hypotheses which are represented as follow. The delayed debt has affected the financial performance of the banks, the delayed debt is affected by the offered guaranty, the offered guaranty affected the banks financial performance, the delayed debt has negatively the financial performance in spite of the existence of the guaranty. The study comes out with some of the results as follows the delayed debts affected financial performance through its influence on the liquidity and the profitability and the capital of the bank, the delayed debts affected guaranty in terms of choosing the kind of the guaranty and the value of the guaranty and the lawful evaluation of the guaranty. The important recommendations of the study are: the importance of adopting some policies that are clear in dealing with the delayed debts hence it affected the liquidity and the profit and the capital of the bank, to care of the offered guarantees in terms of choosing the kind of the guaranty and the value of the guaranty in addition to the lawful evaluation of the guaranty as this has great effect in getting back the financing and so improving the financial performance of the bank.

مقدمة:

تؤدي البنوك دوراً أساسياً في تمويل القطاعات المختلفة سواء أكانت صناعية أم كانت زراعية ، أم خدمية ؛ حيث تقوم بمنح القروض للعملاء مقابل تسديدها خلال مدة زمنية معينة. وتعد هذه القروض هي الاستخدام الرئيس لأموال البنك، ونجد أن القروض و الكمبيالات المخصصة في تزايد مستمر؛ لذلك نجد أن إدارة المصرف الناجح تحدد نسبة هذه القروض من إجمالي الأموال في البنك ، كلما زادت نسبة ودائع البنك كلما تمكن البنك من وضع ودائع أكثر. هذه القروض المخصصة ما هي إلا ديون، أو مبالغ من المال، يقدمها المصرف لعملائه، حيث يقومون بسدادها لاحقاً.

إذا كان الإقراض يمثل النشاط الاستثماري الرئيسي للبنوك التقليدية فقد استحدثت البنوك الإسلامية سبل استثمار (صيغ) تتلاءم مع النظم الإسلامية . ومن أهم الأساليب أو صيغ التمويل الشراكة، المضاربة، المربحة، القرض الحسن.

الدين المتعثر هو ذلك الجزء غير المسدد أو الرصيد المتبقي من المعاملات التي جرت بالاتئمان ويشمل هذا المفهوم القروض التي تعرضت لاتفاقيات دفعها بين المصارف والمقترضين إلى مخالفات أساسية نتج عنها عدم قدرة المصرف على تحصيل تلك القروض وفوائدها الأمر الذي يجعل من احتمالية خسارة المصرف لتلك الأموال (القروض) مرتفعة.

تعتبر عملية معالجة الديون المتعثرة وتحصيلها من الأعباء الثقيلة التي تعاني منها إدارات البنوك والمؤسسات المالية وقد قام الكثير من البنوك والشركات في الآونة الأخيرة بإنشاء أقسام خاصة لإدارة المخاطر، يتركز عملها في معالجة الديون المتعثرة إلا أنه اتضح أن تكلفة هذه الأقسام عالية جداً إذا ما قورنت بالمدود الضئيل والإخفاق في تحقيق أهدافها؛ بالتالي لا بد من الاهتمام بسياسات الاقتراض في الجهاز المصرفي السوداني ، ومراعاة النواحي الفنية والشروط والضوابط المطلوب توفيرها.

مفهوم المصارف ، أنواعها ووظائفها

الجهاز المصرفي :

يتكون الجهاز المصرفي في أي مجتمع من المجتمعات من مجموعة من المؤسسات التي تتخذ من الإقراض عملاً دائماً لها.⁽¹⁾

تعريف المصارف عرف المشرع السوداني أو قانون تنظيم العمل المصرفي السوداني لسنة 2003م فقد عرف المصرف بأنه (أي شركة مسجلة بموجب قانون الشركات 1925م أو مؤسسة أو هيئة منشأة بقانون أو أي مصرف أجنبي مرخص له بمزاولة العمل المصرفي بموجب أحكام هذا القانون).⁽²⁾

أنواع المصارف:

يمكن تقسيم المصارف من حيث طبيعة النشاط إلى: البنوك المركزية والبنوك التجارية والبنوك الصناعية والبنوك العقارية ثم البنوك الزراعية أما من حيث شكل الملكية تنقسم إلى: البنوك الخاصة وبنوك المساهمة والبنوك التعاونية. ومن حيث علاقتها بالدولة تنقسم إلى: بنوك القطاع العام وبنوك القطاع الخاص. من حيث جنسيتها تنقسم إلى: البنوك الوطنية والبنوك الأجنبية والبنوك الإقليمية.⁽³⁾

المصارف التجارية: البنوك التجارية هي البنوك التي تقوم بأعمال الصرافة والخدمات المصرفية. وقبول الودائع ومنح الائتمان والقروض لمن يطلبها مقابل تقديم الضمانات اللازمة ودفع الفوائد المحددة المستحقة على القرض.⁽⁴⁾

البنوك التجارية هي تلك البنوك التي رخص لها بتعاطي الأعمال المصرفية والتي تشمل تقديم الخدمات المصرفية لاسيما قبول الودائع بأنواعها المختلفة واستعمالها مع المواد الأخرى للبنك في الاستثمار كلياً أو جزئياً بالإقراض أو بأية طريقة أخرى يسمح بها القانون.

السمات المميزة للبنوك التجارية:

تتمس البنوك التجارية بثلاث سمات هامة تميزها عن غيرها من منشآت الأعمال وتتعلق هذه السمات بالربحية والسيولة والأمان وترجع أهمية تلك السمات إلى تأثيرها الملموس على تشكيل السياسات الخاصة بالأنشطة الرئيسية التي تمارسها المصارف

أساليب التمويل الإسلامية والتقليدية

أساليب التمويل الإسلامية :

الشراكة:

الشراكة أو الشركة هي صورة من صور المشاركة وهي تعني خلط مال البنك بمال الغير بطريقة لتمييزها عن بعضها البعض، وذلك بغرض استخدامه في إنشاء مشروع أو شراء بضاعة وبيعها على أن يقتسما الربح والخسارة بين الشركاء على أساس حصة كل منهم في رأس المال وإذا ما تولى أحد الشركاء مسؤولية الإدارة، حينئذ تخصص له حصة أو نسبة من صافي الربح قبل اقتسامه، وذلك حسب ما تنص عليه الشراكة.⁽⁵⁾ **المضاربة:** المضاربة شركة بين صاحب رأس مال وآخر يضرب في الأرض لاستثمار هذا المال مقابل نسبة من الأرباح. المضاربة الشرعية أو القراض تعني اتحاد المال المقدم من أحد الإطراف على الطرف الأول رب المال أو المقترض، الذي عليه أن يتحمل عبء الخسارة وحده إذا ما وقعت، أما الطرف الثاني فيطلق عليه رب العمل، أو المضارب الذي له نصيب في الربح، متفق عليه. أما الخسارة فلا يتحمل منها المضارب شيئاً، طالما لم يثبت تقصيره، أو تعمده، وإن كان لا يحصل على شيء مقابل الجهد الذي بذله في الإدارة.

المرابحة:

وهي أن يلجأ العميل للبنك طالباً منه أن يقوم بشراء سلعة من ماله، على أن يدفع البنك للبائع، ويقوم العميل بالسداد بأقساط شهرية مثلاً، ويتقاضى البنك على ذلك زيادة في السعر، وتسمى المربحة. **القرض الحسن:** هو القرض الذي يُرد إلى المقترض عند نهاية المدة المتفق عليها، دون أن تدفع عنه فوائد، ودون أن يكون للمقرض حق المشاركة في الأرباح أو الخسائر، في التجارة التي أُستثمرت فيها قيمة القرض.

أساليب التمويل التقليدية- القروض :

مفهوم سياسة الإقراض: يُعرف الإقراض بأنه الثقة التي يوليها البنك لشخص ما حيث يضع تحت تصرفه مبلغاً معيناً من النقود، وبناء عليه ليس من السهولة بمكان أن يولي البنك ثقته لأي شخص، إلا من خلال سياسة ائتمانية، ودراسة تخضع لضوابط وقواعد منظمة، يمكن من خلالها اتخاذ القرار الائتماني سواء بالموافقة، أو بالاعتذار.

Credit policing تعرف سياسة الإقراض: (بأنها الإطار العام الذي يضم مجموعة المبادئ والقواعد والأهداف، التي تنظم عملية دراسة وإقرار ومنح ومتابعة التسهيلات الائتمانية، وتحديد مجال الأنشطة التي يمكن إقراضها، وما يتصل بها من سقوف ائتمانية، وعناصر تكلفة، وحدود زمنية لا يجب أن تتعداها، والشروط المتعين استيفائها لكل نوع من أنواع التسهيلات).⁽⁶⁾

الضمانات المصرفية :

مفهوم الضمانات :

يُعرّف خبراء الاقتصاد مفهوم الضمانات البنكية بأنها وسيلة يمكن للمتعاملين من خلالها الحصول على قروض ، ومن جهة أخرى هي أداة إثبات حق البنك في الحصول على أمواله التي أقرضها بالطريقة القانونية ؛ ذلك في حال عدم تسديد العملاء أو الزبائن ديونهم⁽⁷⁾.

أنواع الضمانات :

الضمانات الشخصية : يتم الضمان الشخصي بتدخل شخص آخر خلاف المقترض ، وتعهد بسداد القرض من (رأس مال المقترض والفوائد المترتبة وكذلك تكلفة القروض) .

الضمانات الحقيقية:هي عبارة عن ضمانات ملموسة يمكن حجزها في حال عدم تسديد المدين لدينه ، كالعقارات، والمنقولات، وهذا ما يسمى بالرهن. وترتكز الضمانات الحقيقية على موضوع الشئ المقدم للضمان، وتتمثل هذه الضمانات في قائمة واسعة من السلع والتجهيزات العقارية-⁽⁸⁾.

تعريف خطاب الضمان:

صك يتعهد بمقتضاه البنك الذي أصدره أن يُدفع إلى المستفيد منه، مبلغاً لا يتجاوز حداً معيناً بناءً على طلب طرف ثالث بغرض معين وقبل حلول أجل محدد.

مفهوم التعثر المالي:

ماهية التعثر:

العسر المالي: يعنى العسر المالي في معناه العام عدم قدرة المشروع على الدفع والوفاء بالتزاماته تجاه الغير ، وقد يكون العسر المالي عسراً مالياً فنياً، أو عسراً مالياً قانونياً.⁽⁹⁾

العسر المالي بالمعنى الفني: يشير العسر المالي بالمعنى الفني إلى عدم قدرة المشروع على الوفاء بالتزاماته الجارية القصيرة الأجل

العسر المالي بالمعنى القانوني: يشير إلى عدم قدرة المشروع على تغطية التزاماته المستحقة عليه كافة التعثر المالي: هو مواجهة المنشأة لظروف طارئة ، تؤدي إلى عدم القدرة على توليد مردود أو عائد يكفي سداد الالتزامات التي على المنشأة في الأجل القصير.

الديون المتعثرة: يقصد بها تلك التسهيلات الائتمانية بأنواعها كافة، التي حصل عليها العميل من البنك ولم يقدر على سدادها في مواعيد استحقاقها ؛ عليه يتحول الدين من تسهيلات ائتمانية جارية، إلى أرصدة راكدة ، وبمرور الوقت عليها تصبح ديناً متعثراً.

العميل المتعثر: هو العميل الذي يواجه مشاكل مالية، أو إدارية أو تسويقية، أو فنية ، يترتب عليها عدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المالية تجاه الدائنين في موعدها. ويمكن تعريف العميل المتعثر من منظور مصري : العميل الذي يتوقف عن سداد الأقساط والفوائد في موعدها، أو الذي ترد له شيكات بصفة متكررة.»

يعتبر وجود الديون المتعثرة ضمن المحافظ الائتمانية للبنوك أمراً طبيعياً ، لكن يتعين أن يكون ذلك بنسب مقبولة، وذلك لأن القرار الائتماني له طبيعة خاصة ، فهو يتصف بثلاث خصائص:

القرار الائتماني ذو طابع تقديري: حيث يُتخذ القرار الائتماني على تقديرات الامكانات ، ودراسة الجدارة الائتمانية ، وكذا خبرة القائمين على إدارة المشروع طالب الائتمان . وقد تحتل هذه التقديرات الخطأ أو الصواب.

القرار الائتماني يتعامل مع المستقبل : يقدم الائتمان للمشروع بناءً على تقديرات مستقبلية تكون محفوفة بالمخاطر في ظل ظروف احتمالات عدم التأكد للمتغيرات المستقبلية التي يمكن أن تؤثر على خطط العميل سواء بالسلب أو الإيجاب.

القرار الائتماني ذو طابع شخصي: حيث يعتمد قرار منح الائتمان على شخصية مانح الائتمان ، ومدى حبه أو كرهه للمخاطرة المحسوبة، فضلاً على البيئة الداخلية والسياسة الائتمانية للبنك.

إدارة الديون المتعثرة:

دور البنك لا ينتهي عند منح القروض ، بل يمتد ليشمل متابعة هذه القروض والتأكد من تسديدها في الأوقات المحددة ؛ لأن البنك بعد منح الائتمان يبقى على اتصال بالعميل ، ويستفسر عن سبب التأخير في سداد الأقساط ، ويدرس أسباب هذا التأخير ؛ ويتخذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب وقبل استفحال الأمر⁽¹⁰⁾.
البنك يقوم باتخاذ قرار منح الائتمان بعد دراسة المركز المالي للعميل ، وبعد التأكد من سمعته المالية، ونيتة في السداد. إلا أن من واجب مسؤولي الائتمان في البنك، أن يستمروا في متابعة التغييرات التي تقع على العميل، أو على مركزه المالي ، والتي قد تؤثر على قدرته على السداد. أما من حيث بدائل القرارات المتاحة أمام البنك لمعالجة القروض المتعثرة فإن هناك بديلين⁽¹¹⁾:

البديل الأول : عمل ترتيبات متفق عليها مع العميل ، وقد يتمكن البنك من عمل تسوية مع العميل من خلال اجتماعات ونقاش، يعقد معه ، وقد تتضمن هذه التسوية تأجيل السداد وإعادة جدولة السداد، أو تخفيض نسبة الفوائد على القروض، أو قد يصل البنك إلى اتفاق مع العميل على اعطائه تساهيل إضافية لحل مشكلته؛ إذا رأى البنك في ذلك مساعدة له ، تسد النقص الطارئ على أوضاعه المالية، بحيث يصبح قادراً على إنتاج كميات أكبر، وبالتالي تحقيق أرباح أكبر تمكنه من الوفاء بالتزاماته .

البديل الثاني: السير في الإجراءات القانونية وملاحقة العميل :

إن السير في الإجراءات الرسمية يضمن تحصيل أموال المصرف في الوقت المناسب، قبل أن تسوء الأمور ، كما يشعر المقرضون بجدية ملاحقة المصرف لديونه، وبأية طريقة ، ذلك يقلل من أية محاولة تأخير ، لكن من ناحية ثانية فإن سمعة المصرف ستتأثر بتصرفاته غير الانسانية فهو لا يقف بجانب المقرض المتعثر ، وعادة يتبع هذا البديل أو الخيار بعد أن يكون البنك قد جرب البديل الأول وفشل في تحقيقه وعندما يتأكد البنك من عدم رغبة العميل أو عدم قدرته على الدفع، أو أن هناك خلل في المستندات المقدمة له .
معايير منح الائتمان: يقصد بمعايير منح الائتمان الحد الأدنى من الجودة التي ينبغي توافرها في الحسابات المدنية وتُقاس جودة الحسابات المدنية بمدى قدرة ورغبة العميل في سداد ما عليه من مستحقات في المواعيد المحددة .

إجراءات تقييم طلبات الائتمان : إن إبداء بعض العملاء المحتملين رغبتهم في الحصول على ائتمان تجاري أو الشراء الآجل لمنتجات المنشأة لا يترتب عليه استجابة فورية ، إذ ينبغي أولاً تقييم طلبات الحصول

على الائتمان. وتتضمن إجراءات التقسيم الخطوات التالية :

الحصول على معلومات العميل .

تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها للتأكد من قدرة العميل ورغبته في السداد. اتخاذ القرار النهائي بشأن منح الائتمان من عدمه . وما إذا كان حجم الائتمان مطلقاً أو محدوداً . وتتمثل البيانات المطلوبة عند منح الائتمان المصرفي في ضمنه العناصر ال (5cs) على النحو التالي :

شخصية العميل والمركز المالي للعميل والمقدرة الادارية والضمانات الاضافية والشروط والظروف المحيطة وثم اضافة عنصر سادس في ظل النظام المصرفي الإسلامي هو دراسة جدوى العملية .

الأداء المالي للمصارف:

مفهوم الأداء المالي:

الأداء المالي مفهوم ضعيف لأداء العمل، حيث إنه يركز على استخدام نسب قليلة بالاستناد إلى مؤشرات مالية تعكس إنجاز الأهداف الاقتصادية للمنظمة، ويعرف الأداء المالي أنه وصف لوضع المنظمة الآن وتحديد الاتجاهات التي تستخدمها للوصول اليه من خلال دراسة المبيعات، الإيرادات، الموجودات المطلوبة ، و صافي الثروة. كما يذكر بأن الاداء المالي يوضح أكثر هيكل التمويل على ربحية المنشأة، ويعكس كفاءة السياسة التمويلية للمنظمة.⁽¹²⁾

مفهوم تقييم الأداء المصرفي : تقييم الاداء لأي منظمة ما يعني عملية مراجعة أداء العاملين وسر تقدمهم في وظائفهم وتقييم القدرات الكامنة لديهم والتي تؤهلهم للترقية مستقبلاً، والغرض من تقييم الأداء هو تحليل ما انجزه الفرد وما يقوم بانجازه حالياً في مهام وظيفية من اجل مساعدة في تحقيق مستويات أداء أفضل بتطوير جوانب القوة فيه والتغلب على جوانب الضعف.

كذلك تقييم الأداء هو عملية الحصول على حقائق وبيانات كي تساعد على تقييم الموظف لعمله وسلوكه في فترة زمنية محددة وتقدر مدى كفاءته الفنية والعلمية والعملية للنهوض بأعباء الوظيفة في الحاضر⁽¹³⁾.

أهمية تقييم أداء المصارف:

تتمثل أهمية تقييم أداء المصارف في الآتي:- اكتشاف الانحرافات ومعرفة أسبابها، حتى تتخذ الإجراءات التصحيحية لمنع تكرارها ويتم اكتشاف الانحرافات لكل نشاط من أنشطة المصرف حيث يساعد ذلك المستويات الإدارية المختلفة على ممارسة الوظيفة الرقابية عن طريق مبدأ الإدارة بالاستثناء اذ يركز المدبرون على الانحرافات المكتشفة وفي الوقت نفسه يستطيعون التفرغ لمهامهم الأخرى، ترشيد الإنفاق عن طريق متابعة كيفية استخدام المصرف للموارد المتاحة. التأكد من تحقيق التنسيق بين مختلف أقسام المصرف المتمثل في إدارة الاستثمار والتمويل وغيرها لضمان تحقيق الوفورات الاقتصادية ولتلافي الضياع الاقتصادي والإسراف المالي.

أساليب تقييم الأداء المصرفي:

– نظام الموازنات التقديرية: وهو وسيلة ممتازة لتقييم الأداء، خصوصاً الموازنات المرنة والتي تعد خطة رقابية مفيدة، على أساس تقدير النفقات والموارد للأعمال المحددة في الخطة

لمختلف أنشطة المصرف بمقارنتها مع النفقات والموارد الفعلية وإظهار الانحرافات التي من خلالها يتم تقييم مدى تنفيذ الخطة وانعكاساتها المالية وتستخدم هذه الموازنات لتقييم الأداء على مستوى المصرف ككل أو على مستوى قسم معين.

- نظام محاسبة التكاليف المعيارية: وهذا النظام يقوم بتنظيم حساب لتشغيل كل نشاط أو قسم يشمل من جهة كل التكاليف الفعلية ومن جهة ثانية الإنتاج مقيم بتكاليف معيارية، ويتم تقييم الأداء من خلال تحليل الفرق بين التكلفة الفعلية والتكلفة المعيارية حتى يتم التعرف على مواطن القوة والضعف في الأداء ومن ثم اتخاذ الخطوات الصحيحة عند القيام بالأنشطة.

- نظام الإدارة بالأهداف: يتم تقييم الأداء عن طريق اعتماد الإدارة بالأهداف حسب المراحل الآتية:- تحديد الأهداف لكل نشاط أو مجموعة وكذلك المؤشرات لقياس انجازها، تتبع نسب تحقيق الأهداف ومنح المكافآت والعلاوات الإنتاجية على أساس هذه النسب، تقييم الأهداف وإعادة تحديد ما في ضوء نسب تنفيذ الأهداف والظروف المستجدة.

د- النسب المالية: يبدأ استخدام هذه النسب من قبل الإدارات الداخلية لتقييم الأداء والتخطيط أي ان هذه النسب يمكن استخدامها من قبل جهات رقابية وأيضاً من قبل جهات داخلية لتقييم الأداء وإدارة المصرف يمكن أن تستخدم هذا الأسلوب لتقييم الأداء للمصرف ككل لتقييم أداء قسم معين من أقسام المصرف ⁽¹⁴⁾.

ودائع وسيولة ربحية المصارف:

الودائع المصرفية:

تُعدّ الودائع المصرفية من أهم مصادر التمويل للبنوك التجارية لذلك تحرص البنوك على تنميتها من خلال تنمية الوعي المصرفي والادخاري، بالتوسع في فتح المزيد من الوحدات المصرفية وتبسيط إجراءات التعامل من حيث السحب والإيداع ورفع كفاءة الأوعية الادخارية.

أنواع الودائع المصرفية:

الودائع الجارية: يطلق على الودائع الجارية الودائع تحت الطلب وهي عبارة عن اتفاق بين العميل والبنك يودع بموجبه العميل مبلغاً من النقود لدى البنك على أن يكون له الحق في سحبه في أي وقت. ودائع التوفير: تمثل ودائع التوفير اتفاق بين البنك والعميل يودع بموجبه العميل مبلغاً من الفوائد لدى البنك مقابل الحصول على فوائد على أن يكون للعميل الحق في السحب من الوديعة في أي وقت.

الودائع لأجل:

تمثل الودائع لأجل باتفاق بين البنك والعميل يودع الأخير بموجبه مبلغاً من النقود لدى البنك، ليجوز له سحبه أو سحب جزء منه قبل تاريخ متفق عليه.

ثانياً: السيولة:

ويمكن تعريف السيولة بأنها سهولة تحويل الأصل الى نقدية بأسرع وقت ممكن وبأقل خسارة وبالتالي هناك اختلاف في درجة السيولة التي تتمتع بها الأصول المختلفة، فالأوراق المالية تتمتع بدرجة أعلى من السيولة من أصول أخرى كالمباني مثلاً.

نسب السيولة:

تعد هذه المجموعة من النسب المالية المهمة للغاية لأنها تختص بقياس حجم السيولة النقدية في المصارف ومعرفة إذا ما كانت قادرة على الوفاء بالتزاماتها المالية القصيرة الأجل، وهكذا فهي إدارة جيدة للرقابة على حركة التدفقات النقدية.

الربحية:- عُرِفَت الربحية بأنها سعي المصرف لتحقيق زيادة ثروة مالكيه عن طريق تحقيق أرباح ملائمة لا تقل عن تلك التي تحققها المشاريع الأخرى، وتوزيعها عليهم بعد الاحتفاظ بجزء منها على شكل احتياطات.

نسب الربحية:- هذه النسب تقيس الربحية والكفاءة التشغيلية للمنشأة والربحية هي النتيجة النهائية لعدد من السياسات والقرارات التي اتخذها المدير المالي ويمكن تصنيف نسب الربحية الى ثلاث مجموعات فرعية هي:نسب ربحية المبيعات،نسب ربحية الاستثمارات.

مقررات لجنة بازل :

اولاً: تعريف لجنة بازل:

قبل اصدار اتفاق بازل ،قامت اللجنة بدراسة أسباب الأزمات المصرفية في كثير من الدول ، واتضح من تلك الدراسات أن أهم الاسباب التي ادت الى تلك الأزمات هي عدم ادارة البنوك للمخاطر المصرفية التي تتعرض لها وضعف الرقابة الداخلية والخارجية (السلطات الرقابية الوطنية) ، لذا فإن الاتفاق الجديد ركز على معالجة تلك الأسباب لضمان قوة البنوك .وخلال المدة من عام 1999م إلى عام 2003م شهر أبريل ، قامت اللجنة بإجراء عديد التعديلات على الطبعة الأولى التي صدرت عام 1999م . ويعتبر اتفاق بازل 11 أكثر تعقيداً من اتفاق بازل 1 وذلك لأسباب عديدة ، أحد هذه الأسباب هو أن تقييم المخاطر في بيئة تتميز بتطور وزيادة الأدوات المالية الجديدة والاستراتيجيات الخاصة بها يعتبر امراً معقداً ، وسبب آخر هو أن جهود التطوير والتعديلات التي نتجت عن اتفاق بازل 11 أصبحت لها أهداف محددة

الهدف من المعيار : تهدف بازل الى تحسين إطار كفاية راس المال من خلال التركيز على أهمية إدارة المخاطر والى التشجيع على التحسن المستمر في قدرات المصارف على تقييم المخاطر ، وبحيث يتم تحقيق ذلك عن طريق ايجاد تجانس بين متطلبات رأس المال لدي المصارف وممارسات إدارة المخاطر الحديثة ، مع إعطاء دور هام للسلطات الرقابية بشأن تفعيل هذا النظام والتأكد من صلاحيته ومناسبته ، وكذلك تحسين طرق الإفصاح المتعلق بالمخاطر ورأس المال من خلال ما يطلق عليه من انضباط السوق (Market Discipline)⁽¹⁵⁾.

معايير اتفاق بازل : المتطلبات الدنيا لرأس المال .

متابعة من قبل السلطات الرقابية.

انضباط السوق.

النتائج والمناقشة

جدول رقم (1)

نسب السيولة والتمويل المتعثر

السنوات	نسبة السيولة	التمويل المتعثر
2002	1.45	69,567,700
2003	2,46	427,121,700
2004	1,50	765,408,962
2005	1,59	538,753,265
2006	1,52	933,576,531
2007	1,64	12,091,445
2008	2,36	20,758,468
2009	2,45	149,145,335
2010	2,68	172,370,687
2011	2,56	68,740,000

المصدر: إعداد الباحث من تقارير بنك فيصل الإسلامي السوداني 2002-2011.

تهتم هذه النسبة بقياس حجم السيولة النقدية في المصرف ومعرفة إذا ما كان قادر على الوفاء بالتزاماته المالية قصيرة الأجل، وتقاس هذه النسبة مدى كفاية الموجودات المتداولة المتوقع تحويلها الى نقدية في المستقبل القريب على تغطية مطالبات الدائنين قصيرة الأجل وتحسب بقسمة الموجودات المتداولة على المطلوبات المتداولة . لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الديون المتعثرة وسيولة المصارف.

نلاحظ من خلال جدول رقم (1) أن نسب السيولة لا تتأثر بصورة مباشرة بالتمويل المتعثر في عام 2006 كان أكبر تمويل متعثر (933,576,531) و كانت نسبة السيولة (1,52)، وفي عام 2010 كانت أعلى نسبة السيولة (2,68) وبلغ التمويل المتعثر (172,370,687)، وفي عام 2007 كان أصغر تمويل متعثر (12,091,445) وكانت نسبة السيولة (1,64)، وفي عام 2004 كانت أصغر نسبة سيولة (1,50) وبلغ التمويل المتعثر (765,408,962) وذلك لأن هذه النسبة تغطي مطالبات الدائنين قصيرة الأجل والتمويل المتعثر عبارة عن ديون طويلة الأجل لذلك لا تتأثر بصورة مباشرة التمويل المتعثر.

جدول رقم (2):

نسب الربحية و التمويل المتعثر

السنوات	نسبة العائد على الموجودات	نسبة العائد على رأس المال	نسبة العائد على حقوق الملكية	التمويل المتعثر
2002	0,006	0,073	0,003	69,567,700
2003	0,007	0,101	0,058	427,121,700
2004	0,015	0,207	0,104	765,408,962
2005	0,022	0,204	0,127	538,753,265

933,576,531	0,352	0,451	0,032	2006
12,091,445	0,304	0,704	0,034	2007
20,758,468	0,281	0,058	0,002	2008
149,145,335	0,314	0,542	0,020	2009
172,370,687	0,251	0,692	0,025	2010
68,740,000	0,377	0,641	0,033	2011

المصدر: إعداد الباحث من تقارير بنك فيصل الإسلامي السوداني 2002-2011.

تشير هذه المجموعة من النسب إلى قدرة موجودات المصرف على خلق دخل تشغيلي وتحسب بتقسيم العائد على إجمالي الموجودات.

- نسبة العائد على إجمالي الموجودات تقيس هذه النسبة العائد على الموجودات بعد دفع الضرائب و الفوائد.

- نسبة العائد على رأس المال تقيس هذه النسبة العائد على رأس المال الذي يشمل الديون طويلة الأجل بالإضافة إلى حقوق الملكية، أي الأموال التي قدمها المساهمون وتفيد هذه النسبة في معرفة قدرة المدير المالي على الاستغلال الأمثل لأموال المساهمين التي حصل عليها المصرف.

- نسبة العائد على حقوق الملكية تقيس هذه النسبة نسبة صافي الدخل إلى إجمالي حقوق الملكية أي العائد على استثمارات المساهمين في المصرف.

- نلاحظ من خلال جدول أعلاه الذي يوضح نسب الربحية والتمويل المتعثر وعند المقارنة بينهم اتضح أن نسب الربحية تتأثر بصورة مباشرة بالتمويل المتعثر في عام 2007 كان أصغر تمويل متعثر (12,091,445) وكانت أعلى نسب الربحية نسبة العائد على الموجودات (0,034) ونسبة العائد على رأس المال (0,704) ونسبة العائد على حقوق الملكية (0,352).

جدول رقم (3):

رأس مال المصرف التمويل المتعثر

السنوات	رأس المال	التمويل المتعثر
2002	20,100,000	69,567,700
2003	30,000,000	427,121,700
2004	30,000,000	765,408,962
2005	58,000,000	538,753,265
2006	60,000,000	933,576,531
2007	70,000,000	12,091,445

السنوات	رأس المال	التمويل المتعثر
2008	80,000,000	20,758,468
2009	110,000,000	149,145,335
2010	140,000,000	172,370,687
2011	200,000,000	68,740,000

المصدر: إعداد الباحث من تقارير بنك فيصل الإسلامي السوداني 2002-2011.
 نلاحظ من خلال الجدول أعلاه رقم (3) الذي يوضح رأس المال والتمويل المتعثر
 وعند المقارنة بينهم اتضح أن رأس مال المصرف يتأثر بالتمويل المتعثر في عام 2010 - 2011
 ارتفع رأس المال بمقدار (60,000,000) وذلك بانخفاض التمويل المتعثر إلى (68,740,000).
 عرض ومناقشة أسئلة المحور :

جدول رقم (4)

العبارة	قيمة مربع كاي 2	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
المعلومات المالية المقدمة من العملاء للبنك لاتفصح عن حقيقة مراكزهم المالية	39.300	3	0.000
عندما يتقدم طالب التمويل بطلبه يحول لاكثر من جهة داخلية منفصلة عن بعضها إداريا لدراسة وتقييم هذا الطلب	9.900	3	0.19
لايستخدم البنك المؤشرات المالية في قرار منح التمويل	32.500	4	0.000
تساهم الادارة الجيدة للمخاطر في تحقيق الاهداف المنشودة	64.200	3	0.000
يتجه البنك غالباً لمشروعات المخاطر العالية ذات الارباح المرتفعة	25.747	4	0.000
الاهتمام بادارة المخاطر تعني استمرارية البنك لتحقيق اهدافه	95.650	5	0.000
تعتبر سياسة التعويم (منح تمويل علي تمويل) مجدية للعميل في سداد الديون المتعثرة بدلاً من اتخاذ إجراءات قانونية للحصول	30.550	5	0.000
السمات الشخصية هي الباعث للتحيز عند منح التمويل	4.625	4	0.328
التقويم والمتابعة جزء اساس لانجاح المشروعات الممولة للبنك	98.500	4	0.000

نلاحظ من الجدول أسئلة موجودة نجد العبارة الاولى قيمة مربع كاي 2 كانت (39.300) ودرجة الحرية لة تساوى (3) والقيمة الإحتمالية كانت (0.000) وهى اكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على تحقيق الفرضية لهذه العبارة ، بينما نجد العبارة الثانية قيمة مربع كاي 2 كانت (9.900) ودرجة الحرية لة تساوى (3) والقيمة الإحتمالية كانت (0.19) وهى اكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل

على معنوية العبارة اما العبارة الثالثة فكانت قيمة مربع كاي 2 (32.500) ودرجة الحرية (4) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي اكبر من مستوي المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية العبارة ، اما العبارة الرابعة فكانت قيمة مربع كاي 2 (64.200) ودرجة الحرية (3) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي اكبر من مستوي المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية العبارة ، اما العبارة الخامسة فكانت قيمة مربع كاي 2 (25.747) ودرجة الحرية (4) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي أكبر من مستوي المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية العبارة ، اما العبارة السادسة فكانت قيمة مربع كاي 2 (95.650) ودرجة الحرية (5) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي اكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية العبارة. أما العبارة السابعة فكانت قيمة مربع كاي 2 (30.550) ودرجة الحرية (5) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي اكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية العبارة ، اما العبارة الثامنة فكانت قيمة مربع كاي 2 (4.625) ودرجة الحرية (4) والقيمة الاحتمالية (0.328) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية العبارة، أما العبارة التاسعة فكانت قيمة مربع كاي 2 (98.500) ودرجة الحرية (4) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي اكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية العبارة.

الخاتمة:

بعد درس موضوع الضمانات في العلاقة بين الديون المتعثرة ،والأداء المالي في بنك فيصل الإسلامي السوداني ، وعرضنا لمشكلة الديون المتعثرة وتأثيرها على سيولة وربحية المصارف، كذلك دور الضمانات الممنوحة من العملاء والتقليل منها، توصلنا إلى نتائج مهمة في تأثير الضمانات المصرفية على الأداء المالي من حيث نوع الضمان وسيولة المصارف، وقيمة الضمان، وربحية المصرف، وتقييم الضمان، والمخاطر المرتبطة به، منها : - المعلومات المالية المقدمة من العملاء لا تفصح عن حقيقة مراكزهم المالية ما من شأنه الضرر بموقفهم في السداد وعجزهم عن الوفاء بالتزاماتهم.

- تؤثر الديون المتعثرة على الأداء المالي من خلال تأثيرها على السيولة والربحية ورأس مال المصرف.
- تتأثر الديون المتعثرة بالضمانات الممنوحة من حيث اختيار نوع الضمان وقيمة الضمان والتقييم القانوني للضمان.
- تؤثر الضمانات المصرفية على الأداء المالي من حيث نوع الضمان وسيولة المصارف وقيمة الضمان وربحية المصرف وتقييم الضمان و المخاطر المرتبطة به
- عدم الدراسة الكافية للمشروعات واعداد دراسات جدوى اقتصادية غير حقيقة من العملاء عن مشروعاتهم سبب مباشر في تعثر كثير من العملاء وتفاقم ظاهرة الديون المتعثرة في المصرف.
- يتطلب نجاح المشروعات التي يتم تمويلها من البنوك أن تتوفر لدى طالب التمويل خبرة إدارية كافية عن المشروع الممول لأن عدم الخبرة الكافية للعمل تعني الانحراف عن تحقيق أهداف المشروع وبالتالي التعثر في السداد.
- يقوم البنك بدراسة جدوى اقتصادية للسلع موضوع الضمان في حالة الرهن المنقول.

- هناك قصور في تطبيق قانون بيع الأصول المرهونة للمصارف كضمان حيث يحتاج القانون إلى صرامة أكثر حتى يقلل من حالات التعثر المصرفي .
- لا تقوم البنوك بإعادة تقييم الأصول المقدمة كضمانات لاسترداد تمويلها في فترات متقاربة وتجنب لانخفاض قيمتها السوقية عن حجم التمويل المقدم.
- عليه يوصي الباحث بالآتي :
- ضرورة إيجاد سياسات واضحة للتعامل مع الديون المتعثرة حتى لا تؤثر على سيولة وربحية ورأس مال المصرف
- الاهتمام بالضمانات الممنوحة من حيث اختيار نوع الضمان وقيمة الضمان والتقييم القانوني للضمان لما لها من أثر بالغ على استرداد التمويل وتحسين أداء المصرف المالي.
- ضرورة تطوير أسس وضوابط منح التمويل ولا تستخدم فقط في توضيح السقوف الائتمانية للتحكم في كمية النقود المعروضة وضبط حجم السيولة بالمصرف لتشمل تقليل مخاطر التمويل المصرفي.
- يجب فرض رقابة فعالة على التمويل الممنوح من البنوك لتمويل المشروعات ومتابعتها حتى لا يستهلك في غير أغراضه.
- ضرورة ابتعاد البنك على مشروعات التمويل ذات المخاطر العالية .
- دراسة و تقييم الضمانات المقدمة من العملاء الى البنوك للحصول على التمويل دراسة متأنية و التأكد من أن الضمانات الحقيقية وتكون مبالغ التمويل الأصلي مع ضرورة تقييم الأصول المقدمة كضمانات خلال فترات متقاربة .
- تطوير قانون بيع الأصول المرهونة للمصارف كضمان وتطبيقه بصرامة وفرض رقابة على وحدات الجهاز المصرفي حتى لا تنهون في تحصيل الديون المتعثرة .

المصادر والمراجع:

- (1) عبد الحميد الغزالي وآخرون: اقتصاديات النقود والبنوك، (القاهرة - دار الثقافة العربية للنشر - 1987م، ص 94.
- (2) عبد الله إدريس، قوانين العمل المصرفي والتجاري في السودان، (الخرطوم: ب ت : 2005م، ص 12.
- (3) خالد أمين عبد الله، العمليات المصرفية الطرق المحاسبية الحديثة، الطبعة الخامسة (عمان - الأردن: دار وائل للنشر: 2004م، ص 15.
- (4) شوقي حسين عبد الله، إدارة البنوك، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1999م، ص 60.
- (5) منير إبراهيم هندي الإدارة المالية مدخل تحليل معاصر ، (الاسكندرية المكتب العربي الحديث، 2000 م، ص 281-282.
- (6) طلعت اسعد عبد الحميد، إدارة البنك المتكاملة، (الإسكندرية: منشأة المعارف، 2004 م)، ص 25.
- (7) صحيفة الاقتصادية الإلكترونية، العدد 6876، 2012/8/8م.
- (8) محمد محمود المكاوي ، التمويل المصرفي ، (المكتبة العصرية : القاهرة : 2010 م)، الطبعة الأولى، ص 45-47.
- (9) عبدالمطلب عبدالمجيد، الديون المصرفية المتعثرة، (القاهرة: الشركة العربية المتحدة، 2010)، ص 20.
- (10) إبراهيم مختار ، التمويل المصرفي منهاج لاتخاذ القرارات ، (القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، 1993) ، ص 139-140.
- (11) حسن خليل أحمد ، ادارة الائتمان المصرفي ، اتحاد المصارف العربية ، 1975 ، ص 44.
- (12) فلاح حسن عداي، إدارة البنوك، (عمان: دار وائل للنشر، 2003م)، ص 234.
- (13) عمر أحمد عثمان المقلبي، إدارة الأفراد (الخرطوم: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، ب ت)، ص 239.

(14) على عباس، الإدارة المالية، (عمان: مكتبة الرائد، 2002م)، الطبعة الأولى، ص 81.

(15) عماد أمين شهاب ، خريطة طريق تطبيق بازل 11 في المصارف العربية ، الاتحاد العام لغرف

التجارة والصناعة والزراعة ، 2008م ، ص 74.

ظاهرة عبء الإعاقة وأثرها على معيشة الأسرة في السودان

(دراسة حالة محلية كوستي 2008-2021م)

أستاذ الاقتصاد المشارك - عميد كلية الاقتصاد
جامعة النيل الأبيض

د. صلاح محمد إبراهيم أحمد

أستاذ الاقتصاد المساعد- كلية الاقتصاد
والعلوم الادارية - جامعة الامام المهدي

د. أحمد ضو البيت أحمد ضو البيت

المستخلص :

هدف البحث الى معرفة ظاهرة عبء الاعاقة و أثرها على مستوى معيشة الاسرة فيالسوداندراسة حالة محلية كوستي2008 - 2020م، تمثلت مشكلة البحث فماتخلفه تلك الظاهرة من تدني مستوى معيشة الاسرة , وتسليط الضوء على طبيعة العلاقة بين عدد أفراد الأسرة تحت الكفالة ومستوى معيشة الأسرة، ومعرفة طبيعة العلاقة بين دخل رب الأسرة وعددمن همتمتحت الاعالة ومستوى الاستهلاك والإدخار للأسرة،بالاضافة الى التعرف على نوع العلاقة بينعدد المكفولين من الأطفال والنساء في الأسرة ودخل الأسرة ومعدلات الضريبة والرسومالمفروضة على الاسرة وعلاقتها بمستوى المعيشة. افترض البحث أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة تحت كفالة رب الأسرة ومستوى معيشة الأسرة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دخل رب الأسرة وعدد من هم تحت الإعالةوالإدخارومستوىالمعيشة، كذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة عدد المكفولين من الأطفال والنساءودخلالأسرة وارتفاع الضريبة والرسوم ومستوى معيشة الأسرة، إنتهج البحثالمنهج التاريخيوالمنهج التحليلي الوصفي لتحليل بيانات البحث، توصل البحث الى أنمعظم أفراد العينة من الاعمال الحرةويبلغ متوسطمستوى الدخل للعينة في حدود8000 جنيه تحت خط الفقر، كذلك توصل الى أن هناك ارتفاعفى تزايد عدد الاطفال والنساءتحتالإعالة في عينةالبحث، وضعف مساهمة غير المتزوجين في إعالة الأسر وإنخفاض مستوى معيشة الأسرة من السلع الغذائية والكهرباء، أيضاً تضاعف عبء الاعالة بسبب امتداد الاسرة وضعف الادخارلدى الاسر المبحوثة وعدم تأثير الدعم النقدي الحكومي في تخفيف عبء الاعالة، وانخفاضنسبة المعاشيين في الاسر المبحوثة، واتضح ان معظم دخل الاسر ينفق علىالسلع الضرورية فقط وضعف لانفاق على التعليم والصحة، أوصى البحث بضرورة تحسين دخل أرباب الأسرمن الأعمال الحرة من خلال توفير لتمويل والمشروعات الصغيرة . يجب توسيع فرص العملوتوفير فرصالتعليم للأسر والشرائح الضعيفة بما يكفل سبلالعيش الكريم،وتوفير سبل مجانيةالتعليم الأساسي والعلاج للأطفال والمعاشيين والنساء وينبغي مراجعة الضريبة على القيمة المضافة والرسوم المصلحية ورفع اجور العاملين وتحسين رواتب المعاشيين.

الكلمات المفتاحية: تحت خط الفقر- مستوى معيشة الاسرة -عبء المعيشة.

Abstract:

The aim of the research is to know the phenomenon of the burden of maintenance and its impact on the standard of living of the family in Sudan, a local case study Kosti 2008-2020- AD. The problem of the research was the result of this phenomenon in the low standard of family living, and to shed light on the nature of the relationship between the number of family members under sponsorship and the standard of living of the family. Knowing the nature of the relationship between the income of the head of the family, the number of those under dependents, and the level of consumption and savings for the family. In addition to identifying the type of relationship between the number of pensioners, children and women in the family, family income, tax rates and fees imposed and their relationship to the standard of living of the family. The research also assumed the following hypotheses: There is a statistically significant relationship between the number of family members under the sponsorship of the head of the family and the family's standard of living. There is a statistically significant relationship between the income of the head of the family, the number of dependents and savings, and the standard of living. There is also a statistically significant relationship between the increase in the number of pensioners, children, women and the family, the income of the head of the family, the increase in tax and fees, and the standard of living of the family. The research reached the following results: Most of the sample members are self-employed, and the average income level for the sample is in the range of LE8000 below the poverty line. The research also proved that there is an increase in the number of children and women under dependents in the research sample, and the weak contribution of the unmarried in the maintenance of families, and the decrease in the family's standard of living in food and electricity. Also, the burden of maintenance has doubled due to the extension of the

family and the weak savings of the surveyed families and the lack of impact of government cash support Reducing the burden of maintenance, and decreasing the proportion of pensioners in the families studied. It became clear that most of the families' income is spent on essential goods only, and the spending on education and health is weak.

The research also recommended the following: The necessity of improving the income of heads of families from self-employment through the provision of financing and small projects. Employment opportunities should be expanded and educational opportunities should be provided to families and vulnerable groups in order to ensure decent livelihoods. Providing free basic education and treatment for children, pensioners and women. The value-added tax and interest fees should be reviewed, workers' wages raised, and pensioners' salaries improved.

Key words:

purdeneconomic– family income levle –under puverty line

مقدمة :

العمل ضرورة يتطلبها تحسين المستوى المعيشي للإنسان ,ولذا كان وراء كل مظاهر التطور التي عرفتها البشرية فالثورة الزراعية والصناعية والتكنولوجية والمعلوماتية . ماهي في الواقع الاثبات كان الهدف منها وما يزال هو تسخير الطبيعة لخدمة الأغراض البشرية وتطلعاتها التي تزداد باستمرار والتي دفعت الإنسان في كل العصور إلى البحث عن الطريقة الأفضل لتبنيها مستخدماً في ذلك القدرات العضوية والذهنية والتكنولوجية بدلاً كل ما أمكن من طاقات لتحقيق الهدف ولذلك اختلفت طرق تحقيقها من شعب لآخر ومن زمن لآخر.

وإذا كان تحسين ظروف حياة الإنسان يقتضي تلبية المزيد من الحاجات التي تزداد مع زيادة السكان وزيادة مستوى التقدم يصبح من المهم زيادة معدلات النمو والتنمية الاقتصادية لتحقيق الرفاهة الإقتصادي وإدراك مفهوم التنمية الاقتصادية واستيعاب دوافعها ومبرراتها لابد من دراسة مفاهيم النمو والتنمية الاقتصادية ومراحل تطورها مع تطور الفكر الاقتصادي والكشف عن تجليات فكر الإنسان الساعية لرדם الفجوة بين المجتمعات .

وتشكل إشكالية السكان والفقر والتخلف الاقتصادي أكبر مشكلات المجتمعات القديمة والحديثة والتي صنف العالم بموجبها إلى ثلاث تصنيفات والتي منها دول العالم الأول ودول العالم الثاني ودول العالم الثالث وهي الدول المتخلفة والتي يقل متوسط الاستهلاك والرفاهية المادية لسكانها مقارنة بالدول المتقدمة.

الدراسات السابقة:

1/ دراسة عصام (2009م):

تمثلت مشكلة الدراسة في ما هي العقبات التي تواجه التنمية الاقتصادية في الدول النامية والمتخلفة والتي تحول دون تحقيقها، تناولت الدراسة الفرضيات التالية : ضعف أو انخفاض التراكم الأساسي واحد من أهم العقبات التي تواجه الدول النامية وأيضاً أن التقدم التكنولوجي في الأثر الأبلغ في أحداث وسائل إنتاج جديدة مما يؤدي إلي زيادة الناتج القومي بأقل التكاليف وأقصر الطرق، وأيضاً أن الدول النامية تعاني من انخفاض مستوي المعيشة لغالبية سكانها، وهدفت الدراسة إلي معرفة أهم خصائص الدول النامية والدول المتخلفة والتعرف علي مشكلات التنمية الاقتصادية ووضع الحلول لها .

وخلصت الدراسة إلي أن الدول النامية والمتخلفة تشترك في الظروف الاقتصادية والتنظيم السياسي والاجتماعي لها، لأن التنمية هي العملية التي من خلالها تتحقق الزيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي، وأن الدول النامية تعاني من انخفاض مستويات الإنتاجية بصفة عامة مع تواجد كشافة سكانية مرتفعة .وتختلف الدراسة السابقة من البحث المقدم في أنها تتناول الخصائص الاقتصادية للدول النامية والدول المتخلفة وتناول البحث مشكلة الفقر وانخفاض مستوي المعيشة وتأثيرها علي الأسرة⁽¹⁾.

2/ دراسة ندوة (2007) :

تمثلت مشكلة الدراسة في أنه لا توجد دراسات سابقة عن مستوي المعيشة ومستويات الإعالة في الدول العربية، ولو توجد مؤشرات وحدة لقياس مستويات المعيشة ومستويات الإعالة في الدول العربية، وتوجد مؤشرات محددة لقياس مستويات المعيشة، وهدفت الدراسة إلي تحديد الخدمات التالية، مستوي الاستهلاك العالي، نحت توزيع الدخل ومدى تأثير حجم الأسرة بذلك .

حجم الفقر، وتناولت الدراسة الفرضية التالية وهي تشير أغلب مؤشرات مستوى المعيشة في محافظة البصرة إلي تراجع في مستوي معيشتهم وتم وتيرة الموارد الاقتصادية، ومن نتائج الدراسة ارتفاع مؤشر نسبة الفقر في المحافظة نتيجة للكثافة السكانية الذي أدى إلي انخفاض مستوى المعيشة .

ارتفاع نسبة الأسر التي تحصل علي الدخل من المساعدات الاجتماعية وذلك بسبب الفقر الأسري وارتفاع نسبة صغار السن وكبار السن المتقاعدين عن العمل، تفاوت توزيع الدخل في المحافظة حتى تنخفض نسبة الفئات ذات الدخل المرتفع وترتفع نسبة الفئات ذات الدخل المنخفض .

ومن توصيات الدراسة، تقليل التفاوت في توزيع الدخل المنخفض .ومن توصيات الدراسة، تقليل التفاوت في توزيع الدخل وذلك عن طريق إعادة توزيع الدخل، الاهتمام بالأسر الفقيرة وذلك عن طريق إيجاد مصادر دخل لها وتشغيل الأفراد العاطلين داخل الأسر، الاهتمام برواتب الرعاية الاجتماعية ومحاولة رفع مستوي الدخل الذي يسهم في رفع مستوي المعيشة الاهتمام والتشجيع علي تناول البحوث العلمية الخاصة بدراسة وضع الأسر وذلك لإعطاء الحلول العلمية التي تسهم في وضع تردي المعيشة للسكان .

اختلفت الدراسة عن البحث في أنها تناولت دراسة مستوي المعيشة فقط دون التطرق لدراسة حجم الأسرة وتأثيراته علي مستوي المعيشة، بينما تناول البحث دراسة الإعالة وتأثيرها علي مستوي المعيشة وذلك للارتباط الوثيق بين حجم الأسرة ومستوي معيشتها⁽²⁾.

3/ دراسة محي الدين (2010م):

تمثلت مشكلة الدراسة حول سؤال جوهري وهو مدى إمكانية الاستمرار في تحقيق الرفاهية خارج الحدود الزمنية والمكانية ، قاد إلى عدة أسئلة فرعية منها ما هي مبادئ ومؤشرات استدامة التنمية، وما هي التحديات التي تواجه ذلك وما هي الإستراتيجيات المتجه للاستجابة للتلبية المستدامة للحاجات وحدود تلك الاستجابة . وهدفت الدراسة إلى محاولة وضع إطار شامل لضرورة التنمية يجمع بين كون الإنسان عضو في منظومة بيئية تعمل بصفة أكيدة ضمن إطار التوازن والتناسق وكونه يسعى للسيطرة على الموارد التي تحقق منافعه، وتناولت الدراسة عدة فرضيات والتي منها ضرورة تغيير أنماط التنمية الحالية لتكون قادرة على تلبية المتطلبات للوصول للرفاهية وتعزيز القدرات باعتبار أن التنمية الحالية فشلت في تحقيق ذلك من حيث الاستمرارية والمحافظة علي مصادرها . ومن الفرضيات أيضاً أن المؤشرات التي كان يعتمد عليها في الحكم علي مدى تحقيق التنمية هي تعد كافية نظراً للعيوب التي تستوعب عملية حسابها والتي قادت إلي رفاهية مشوشة وبالتالي يجب مراجعة تلك الطرق لتصحيح المؤشرات أكثر تعبيراً عن مدى تحقيق التنمية، وأشارت الدراسة إلي أن التنمية المستدامة أصبحت محل اهتمام في كل دول العالم وعلى مختلف المستويات وذلك بسبب أنظمة اقتصادية مختلفة عجزت عن تلبية الحاجات المتعددة والمختلفة والمتغيرة وأمام هذا العجز أمن المختصون في شئون التنمية أفراداً وجماعات ومنظمات حكومية ودولية في البحث عن البديل الذي يحقق أهداف التنمية باستمرار .

الفرق بين الدراسة والبحث هي أن الدراسة تناولت التنمية بصورة أشمل بكافة جوانبها، بينما تناول البحث أحد مقاييس التنمية الاقتصادية وهو مستوي المعيشة من حيث عدد أفراد الأسرة وتأثيرهم عليه⁽³⁾.

الاطار النظري للدراسة:

أولاً مفهوم التخلف الاقتصادي :

توجد عدة مفاهيم للتخلف نذكر منها

أ/ التخلف الاقتصادي: يعني عدم الاستفادة من القدرة الإنتاجية الذي نتج عن استخدام الطرق الفنية والتكنولوجية الحديثة وذلك بسبب المقاومة الشديدة التي تبديها المؤسسات الاجتماعية في مواجهة هذا الاستخدام وأيضاً يعنى حالة الفقر التي يعيشها الشعب المتخلف والتي تتمثل في عدم قدرة هذه الدول على ضمان الحد الأدنى من الرفاهية المادية لمعظم سكان هذه الدول ، وقد عرفت الدول المتخلفة على أنها، الدول التي تعاني من انخفاض مستوى الدخل المعيشي لغالبية سكانها.

التخلف ظاهرة تاريخية ينتج عنها وضع اقتصادي واجتماعي متدهور افرز نموا سكانيا سريعاً ، وفي ذات الوقت عجز عن تلبية حاجات النمو السكاني المتزايد . والتخلف ظاهرة متعددة الأبعاد فالتخلف ليس ظاهرة اقتصادية فقط بل يحتوي على جوانب اجتماعية وسياسية وديموغرافية وله إبعاد أخرى وهي الفقر والبطالة وعدم العدالة بين الأفراد والتردي في الوضع العام للدولة .

المؤشرات الاقتصادية للتخلف :

من المعايير المستخدمة لتصنيف الدول إلى دول متقدمة ودول متخلفة معيار الدخل وهو متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي وعلى هذا الأساس اعتمد تقسيم البنك الدولي على أساس مستويات الدخل

في الدول الغنية والدول الفقيرة حيث يقسم العالم وفقاً لذلك إلى الدول النامية ذات الدخل المنخفض حيث يبلغ نصيب الفرد من الدخل أقل من 410 دولار سنوياً وهي غالبية الدول الأفريقية . ودول ذات الدخل المتوسط يتراوح فيها نصيب الفرد من الدخل القومي 420 دولار سنوياً، والدول المصدرة للبترول والتي يتراوح فيها نصيب الفرد من الدخل ما بين 8600 إلى 2700 دولار سنوياً، والدول المتقدمة والرأسمالية والتي يزيد فيها دخل الفرد عن ذلك القدر سنوياً.

المؤشرات غير الاقتصادية للتخلف :

1/ معيار السياسة الداخلية:

يقصد بالسياسة الداخلية كل ما يتعلق بأنظمة الحكم والأوضاع الطبقية ومشاكل الطبقة الحاكمة ودرجة النضج والوعي السياسي فالتنمية الاقتصادية لا يمكن أن تقوم في وجود الفساد السياسي وعدم الاستقرار الأمني ولا في جو من الاستغلال الطبقي أو سيطرة الأثرياء على الحكم . ويعد الاقتصاديون عدم الاستقرار السياسي في البلدان المتخلفة وعدم وجود الحكومات القادرة على تسيير الأمور وفقاً للصالح العام. إذ يعتبر الاستقرار السياسي الضامن لأي جهد إنمائي . وكذلك من مؤشرات التخلف السياسي عدم توفر الإدارة التي تعمل على تنظيم جهود الجماعة وتوجيهها لتحقيق الأهداف التي ترمى إليها للسير قدماً نحو توفير حياة أفضل .

2/ المعايير البشرية :

إن جميع الدول المتخلفة تعاني من مشكلة التضخم السكاني والغالبية منها تعاني من مشكلة الضغط السكاني على المدن الكبيرة والموارد المتاحة، ويمكن تقسيم هذه الخصائص إلى قسمين وهي :-
مجموعة الخصائص الناتجة من الهيكل السكاني نفسه ومجموعة الخصائص الناتجة عن انخفاض الدخل الحقيقي ومدى أثر هذا الانخفاض على القوة العاملة وإنتاجها فالمجموعة الأولى تتعلق بعدد السكان وحالة التضخم السكاني ومعدل تزايدهم بالنسبة للموارد المتاحة . وتمثل نسبة القوة العاملة إلى مجموعة السكان أو نسبة العائلين إلى المعالين . أما المجموعة الثانية تتعلق بمستوى التغذية والصحة وطبيعة القدرة على العمل والإنتاج . ومن المعايير البشرية أيضاً ارتفاع نسبة المواليد في الدول المتخلفة والذي يرجع لعدة أسباب ونذكر منها ما يلي:

- أ. الزواج في سن مبكرة نسبياً، ويرجع ذلك إلى أن الدول المتخلفة تتسم بزيادة الطلب الزراعي وبالتالي لا يؤخذ الزواج على أنه شراكة زوجية واجتماعية بين الرجل والمرأة فحسب بل أنه شراكة اقتصادية أيضاً فالمرأة الريفية تساعد زوجها في تنفيذ عملية الزراعة فتصبح بذلك ذات وضع اقتصادي هام للأسرة.
- ب. العادات والتقاليد السائدة في البلدان المتخلفة، حيث نجد أن العائلة تتجه لإنجاب الذرية في المقام الأول حيث أن المجتمع نفسه يحترم أصحاب الأسر الكبيرة.
- ج. اعتبار الأطفال مورد رزق خاصة في المجتمعات الريفية حيث تنتشر الزراعة والرعي التي تحتاج لأيدي عاملة كثيفة.
- د. عدم انتشار وسائل تنظيم النسل في البلدان الفقيرة ذات الدخل المنخفض وذلك لاعتبارات دينية وعادات وتقاليد ورثتها الأجيال.⁽⁴⁾

السمات الأساسية التي تتميز بها البلدان المتخلفة :

تتميز البلدان المتخلفة بتفاوت ظاهر سواء في المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو في السمات الصحية والثقافية والعوامل الإدارية والسياسية بفروقات متباينة ويمكن إجمال خصائص البلدان المتخلفة في ثلاث :

1/ عدم كفاية رؤوس الأموال المنتجة وتختلف طرق الإنتاج : تتسم البلدان المتخلفة بصفة أساسية بعدم كفاية رؤوس الأموال المنتجة مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الدخل القومي والذي يصبح عاجزاً عن تلبية حاجيات الأفراد الأساسية . كما أن انخفاض الدخل القومي يسبب تدنياً في مستوى الدخل الفردي الذي يؤدي بدوره تدنى مستوى المعيشة بصورة عامة والافتقار للخدمات الصحية والتعليمية والخدمات الاجتماعية بوجه عام، وانخفاض مستوى الإنتاج والادخار والاستثمار وهذا ينتج عن انخفاض مستوى الدخل الفردي الذي يستأثر بالإنفاق على متطلبات المعيشة الضرورية.

أولاً : مفهوم ظاهرة الفقر: يعتبر الفقر ظاهرة اجتماعية واقتصادية شديدة التعقيد والتشابك وتختلف باختلاف المجتمعات والفترات التاريخية وأدوات القياس والخلفية الفكرية ونتيجة لذلك يوجد إجماع على ماهية الفقر نظراً لتعدد معانيه وعليه سنتناول بعض هذه المعاني:

1/ المفهوم النقدي أو فقر الدخل: نعي مفهوم الفقر من منظور الدخل ذلك المستوى من النقد أو الدخل والإنفاق المطلوب للوصول إلى الحد الأدنى لمستوى الحياة المعيشية أو الحد الأدنى للبقاء، وفق هذا المنظور فالفقر حالة من النقص المادي الذي يترجم بصفه عامة لمستوى الدخل النقدي الذي يبقى دائماً أقل من مستوى حد الفقر⁽⁵⁾

ويمكن التمييز وفق مفهوم فقر الذل بين المفهومين التاليين:

أ. المفهوم المطلق : يعتمد الفقر المطلق على خط الفقر المطلق وهو الحالة التي لا يستطيع الإنسان في ظل دخله الوصول إلى إشباع الحاجات الأساسية أو الإنفاق على مجموع السلع الغذائية وغير الغذائية الضرورية والمتمثلة في الغذاء والسكن والملبس والتعليم والصحة والنقل.

ب. المفهوم النسبي للفقر: وهذا المفهوم أكثر قدرة على تحديد نطاق الفقر فهو يعبر على عدم القدرة على تحقيق مستوى معين من المعيشة العادية وأدى يمثل الحد الأدنى للفقر المقبول في مجتمع ما في فترة زمنية معينة⁽⁶⁾

2/ مفهوم الفقر من منظور الحاجات الأساسية:

وفق منظور الحاجات الأساسية يعتبر الشخص فقيراً إذا كان محروماً من وسائل الإشباع المادية اللازمة للوفاء بالقدر الأساسي المقبول من الحاجات الإنسانية وغيرها من الحاجات الأساسية التي يجب على الشخص أن يحصل عليها وإلا قيل عنه فقير، ويتصف هذا النوع من الفقر بأنه يشعر الإنسان بالحاجة الضرورية ولكنه لا يهدد حياته. ويعتبر فقيراً كل شخص لا يتمكن من الحصول على أدنى حد من الرفاه البشري ، ويشكل ذلك حالة من الحرمان المادي الذي تنعكس سماته بانخفاض الحاجات الأساسية من الغذاء وما يرتبط به من تدنى الحالة الصحية والتعليمية . وتدنى المتطلبات السكنية عن مستواها اللائق .

إن عدم القدرة على تحقيق مستوى معين من المعيشة العادية يمثل الحد الأدنى المعقول والمقبول في مجتمع ما من المجتمعات في فترة زمنية معينة بالتالي لا يمكن أن يقتصر مفهوم الدخل على نقص المدخيل

3/ مفهوم الفقر من منظور القدرة :

من منظور القدرة يمثل الفقر عدم وجود بعض القدرات الأساسية التي تساعد الفرد على الخروج من دائرة الفقر مثل المستوى التعليمي ومستوى الصحة ومستوى الدخل وغيرها من القدرات التي تمكن صاحبها من التغلب على الفقر. فالفقر من منظور القدرات هو نقص في القدرات الإنسانية الفردية أو الفتوية والمجتمعية، وينجم عن عوامل داخلية أو خارجية أو كليهما في مجتمع معين مما يؤدي إلى نقص جزئي أو كلي في إشباع الحاجات المادية أو الاجتماعية والثقافية والنفسية لأفراد المجتمع.

4/ مفهوم الفقر من منظور التنمية البشرية :

يعتبر الفقر من منظور التنمية البشرية عن حرمان الفرد من العناصر الأساسية للتنمية البشرية والمتمثلة في

أ/ رعاية صحية جيدة. ب/ مستوى تعليم مرضي. ج/ مستوى معيشي مقبول ومن خلال ما اوردها يمكن القول أن الفقر ظاهرة معقدة ويشكل حلقة مفرغة قوامها الحرمان المادي (الدخل) واعتلال الصحة وانخفاض القدرة على العمل وتدنى الإنتاجية فالفقر مصيدة تؤدي إلى عدم كفاية التعليم ونقص المهارات والدخل غير المضمون، والفقر عائق أمام النمو ويحول دون تقدم البلدان الفقيرة على طريق التنمية المستدامة،⁽⁷⁾ ومن الأبعاد الأخرى المسببة للفقر نذكر ما يلي :-

أ/ البعد الاقتصادي ب/ البعد الاجتماعي ج/ البعد السياسي⁽⁸⁾

ثانياً أثر الفقر على الفرد والمجتمع:

أ/ الأثر على المجتمع: يمكن القول أن الفقر ظاهرة الفقر تؤدي إلى معاناة قد تستمر مدى الحياة وتنتقل من جيل إلى جيل آخر مثلاً يصعب التخلص من انتقال الأمراض ونقص التعليم وعمالة الأطفال لمساعدة أسرهم، وقلة النظافة وفي الوقت نفسه فإن البطالة وانخفاض الدخل يخلق بيئة عاجزة تحول دون تطور أفراد المجتمع الواحد كما يؤدي الفقر أيضاً إلى ظهور حالات الإدمان على الكحول والمخدرات والممارسات السالبة من الجنسين وذلك بسبب اليأس وفقدان الأمل في الحياة الكريمة والافتقار للحماية المناسبة وانخفاض المستوى التعليمي والثقافي، فالفقر سبب رئيسي في حالات الفوضى الاجتماعية وظاهرة تهديد الدول وتزرع الضغينة بين مواطنيها نتيجة احتكار الثروات في يد شريحة محددة وتلاشي وجود طبقة متوسطة مما يؤدي إلى ظهور حالة من عدم الاستقرار داخل المجتمع، وزيادة الصراعات والنزاعات الأهلية والقبلية وسط السكان مما يؤدي لزيادة معدلات الهجرة بحثاً عن الأمن.⁽⁹⁾

ب/ أثر الفقر على الفرد :-

1/ سوء التغذية/2 عدم القدرة على تلقي خدمات الرعاية الصحية/3 التشرد د/التسول⁽¹⁰⁾/4 انتشار الرشوة وغيرها كوسيلة لسد الفجوة بين الدخل والإنفاق.

خامساً : القضاء على الفقر :-تسعى الدول والمنظمات الدولية كالبנק الدولي للإنشاء والتعمير في مكافحة الفقر. وقد حددت الأمم المتحدة الأهداف التالية :

1. تخفيض أعداد الفقراء إلى النصف.
 2. ضمان التعليم الابتدائي الشامل.
 3. إزالة التفاوت بين الجنسين.
 4. العمل على تخفيض معدلات الوفيات بين الأطفال الرضع ووفيات الأمهات. 5/ تنفيذ استراتيجيات وطنية لتحقيق التنمية القابلة للاستمرار.
- وفي أوائل القرن الجديد اقترح البنك الدولي إستراتيجية تعتمد على ثلاث مبادئ وهي :
- أ. تعزيز إتاحة الفرص للعمل بتوفير الوظائف والمدارس ومراكز الخدمات الصحية وخدمات المياه والكهرباء والصرف الصحي والأسواق وبرامج الحماية الاجتماعية وتعزيز المساواة ومكافحة الفساد وسيادة القانون.
- ب. تعزيز مشاركة الفقراء في العمليات السياسية والاجتماعية والمشاركة الاقتصادية، وإزالة الحواجز الاجتماعية القائمة علي الجنس والعرق.
- ج. الأمن الاقتصادي والأمن من الكوارث والأمراض والعنف وإدارة مخاطر الصدمات التي يتعرض الفقراء. وتتلخص في مساعدة الفقراء على مواجهة المخاطر الطبيعية كالفيضانات والزلازل والأعاصير والبراكين والجفاف⁽¹¹⁾

وصف منطقة الدراسة:

أولاً نبذة تعريفية عن محلية كوستي :

كوستي اسم أطلقته القبائل المختلفة على المدينة وهو اسم التاجر اليوناني الأصل يدعى (كوستيايس) والذي اختار الضفة الغربية للنيل.

نشأة وتطور محلية كوستي:

كانت مدينة كوستي تعطي مثلاً حياً للمدن الجديدة التي نمت وتطورت في أقل من نصف قرن إذ كانت قرية في حوالي عام 1906م ولم تكن مخططة آنذاك وبدأ سكان الريف يسكنون كوستي وعملوا على بناء الميناء والكبرى . بدأت الهجرة إليها من عدة قبائل وهي الشلالية والداقلة والشايقية والجعليينوالم حس ومجموعات من قبائل دارفور وكردفان وذلك مع دخول السكة حديد إلى المدينة. وقد بدأت الحكومة بتخطيط المدينة وتوزيعها إلى مربعات ودرجات سكنية تبدأ من الدرجة الأولى وحتى الرابعة . وبعد وصول السكة حديد إلى المدينة في العام 1910م وصل عدد من التجار الفوام والأقباط وأقاموا منازلهم أمام السكة حديد، وصارت كوستي مركزاً تجارياً وإدارياً هاماً كموقعها المتميز وبرزت أهميتها كمفتاح للغرب، وملتقى للطرق البرية والشهرية، وتم إنشاء ميناء كوستي الجاف الذي يساعد على حركة التجارة وتطورت الأنشطة الاقتصادية بقيام الحرف الصناعية والزراعة والثروة الحيوانية والصيد وقيام العديد من المؤسسات الحكومية المختلفة والشركات والبنوك والأندية الثقافية والرياضية.⁽¹²⁾

الموقع :

تقع مدينة كوستي على الضفة الغربية للنيل الأبيض على خط العرض صفر/ 13 وخط الطول صفر/ 32 وعلى بعد 270 لكم جنوب الخرطوم، وعلى ارتفاع 360 متر فوق سطح البحر، وتحيط بها من الشمال مدينة

قلي ومن الجنوب مدينة النعيم ومن الشرق مدينة ربك ومن الغرب مدينة تندلتي، وهي أكبر مدن ولاية النيل الأبيض والأكثر سكاناً⁽¹³⁾

التقسيم الإداري لمدينة كوستي : يشمل أربع وحدات أنظر جدول رقم (1) يوضح التقسيم الإداري لوحدات كوستي الإدارية:

الخصائص السكانية لمدينة كوستي :

السمات البشرية هي العوامل الحاسمة في حراك السكان أو تنوع وتوفر الخدمات والنشاطات المختلفة وبذلك ظلت مناطق النيل الأبيض تمثل مناطق جذب سكاني مستمر وذلك لتوفر الاستقرار ومعينات الدخل وتوفر فرص العمل لوجود المشاريع الزراعية والصناعية والسكة حديد . وشكلت مدينة كوستي النسبة الأكبر من حيث عدد السكان في الولاية حيث بلغ تعداد سكانها في العام 1995م (37860) ألف نسمة وبحلول العام 2000م بلغ عدد سكان مدينة كوستي (258593) وهذه الزيادة السكانية ادت إلى النمو الحضري والعمراني للمدينة ونجد أن حجم السكان في مدينة كوستي يتميز بالزيادة الطبيعية والبنزوح من الريف إلى المدن لتوفر الخدمات . وتشكل مدينة كوستي من تركيبة متنوعة من القبائل العربية منها والأفريقية ومن هذه القبائل السليم والأحامدة والتعايشة والحسانية ومجموعة من قبائل الشمال وقبيلة البرقو من الغرب وكردفان ودارفور وقد هاجر ربع سكان المدينة خلال فترة الانفصال واغلبهم من الدينكا والشلك والنوبة . ونجد أن 44% من سكان نازحين من مناطق الحروب في كردفان وجنوب كردفان ومناطق دارفور⁽¹⁴⁾ .

حجم النمو السكاني في مدينة كوستي :

كان حجم السكان في مدينة كوستي في الفترة من عام 1955م - 1958م حوالي (37687) نسمة تم تضاعف إلى ثلاث مرات خلال العشرين عام من الفترة 1958م 1978م حيث أصبحت كوستي في قمة النمو السكاني على النيل الأبيض حيث بلغ معدل النمو 5.3% .

وفي العام 2019م بلغ عدد السكان في مدينة كوستي حوالي (228.593) بمعدل نمو سنوي 1.8 نسمة. مما ينتج عن ذلك النمو زيادة النمو العمراني وزيادة التجمعات الريفية التي تحيط بالمدينة وشكل موجة الهجرات عن الريف إلى المدينة بسبب تدهور الزراعة وانتشار الجفاف وضعف وتدني الخدمات في الريف . وأيضاً من أسباب النمو السكاني في مدينة كوستي الزيادة الطبيعية للسكان وذلك بارتفاع نسبة المواليد في المدينة . ومن الأسباب أيضاً ازدياد الأهمية الاقتصادية لمدينة كوستي⁽¹⁵⁾ أنظر جدول رقم (2) توزيع السكان في كوستي حسب نتائج تعداد 2008م أنظر جدول رقم (3) يوضح النمو السكاني لمدينة كوستي

النظام الأسري في السودان :

تعريف الأسرة لغة :

تعنى الأسرة حسب موارد في كتب اللغة العربية أهل بيت الإنسان فهي عشيرته ويمكن أن يعتبر أصلها مأخوذ من الأسرة التي هي الدرع الحصينة، أو انها مستمدة من الأسر أو الإيسار الذي هو الشد أو الربط وما يقع به . ويكون استعمالها للدلالة على أهل بيت الفرد لما يوجد من ترابط متين.⁽¹⁶⁾

الأسرة اصطلاحاً :

وهي النواة الأولى للمجتمع لأنها تمثل جزء منه فهي بهذا مجموعة من الأفراد المترابطين برابط الزوجية أو الدم أو القرابة أو التبنّي مكونين حياة معيشية مستغلة يتقاسمون عبء الحياة مع بعضهم . وتنعى الأسرة أيضاً مجموعة من الأفراد المتكافلين الذين يقيمون في بيئة شكلية خاصة بهم وترتبطهم معاً علاقات بيولوجية ونفسية وعاطفية واجتماعية واقتصادية وشرعية وقانونية.⁽¹⁷⁾

الاتجاهات النظرية في دراسة الأسرة : يحاول الباحثون في مجال الأسرة مثلهم في ذلك مثل أغلب المناظرين في مختلف مجالات العلم تنظيم معارفهم المتراكمة، نظريات الأسرة ليست بالإحكام النهائية من حيث الصدق والخطأ ولكنها طرق للتفسير العقلاني للأسرة . ومن أهم الاتجاهات النظرية الأساسية في تفسير الأسرة ما يلي:

1. النظرية التطورية الكلاسيكية: تعد النظرية الكلاسيكية من أهم النظريات الاجتماعية التي اهتمت بموضوع الأسرة ويرى أصحاب هذه النظرية أن التطور الاجتماعي يمثل دوره الأساسي في الكشف عن الأشكال الأصلية للتنظيم الاجتماعي بما فيها الأسرة ونشر (هنري هين) في كتابه القانون القديم أن الأسرة البدائية تشبه الأسرة الرومانية التي تضم مجموعة من الأجيال منحدريين من عصب واحد، فظهر بذلك النظام الأبوي والانتساب إلى الأب حيث يلزم الجميع الأب بإعالة الأسرة في مقابل ذلك التمتع بحق السيطرة السيادة⁽¹⁸⁾
2. النظرية التفاعلية الرمزية: وهي مصطلح يشير إلى مدخل معين ومميز لدراسة حياة الجماعة الإنسانية

الأسرة السودانية التقليدية :

لقد كان المجتمع السوداني قبل الاستعمار يتكون من مجموعة من القبائل والعشائر وعلى رأس كل قبيلة أو عشيرة شيخاً له مرتبة خاصة في هذه القبيلة فهو القائد الروحي للقبيلة ينظم فيها كل الأمور المادية والاجتماعية والروحية وهو المسؤول عن توزيع الأدوار والوظائف داخلها وحماية أعضاء القبيلة ورعايتها وفك النزاعات التي تحدث داخلها . وكانت الأسرة السودانية التقليدية ممتدة في شكل عائلة تشمل ثلاثة أجيال أو أكثر وهي جيل الوالدين الكبار (الجد والجدة) وجيل أبنائهما المتزوجين ولهم أطفال . أيضاً تتكون من الأعمام والأخوال وتعتبر بذلك أسرة نووية ممتدة تعيش تحت سقف واحد وتتميز الأسرة الممتدة بالتضامن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وتقوم العلاقات الأسرية على التعاون والتضحية والالتزام ويكون تقسيم العمل وتوزيع الأدوار على أساس الجنس والسن . ويحتل الأب في الأسرة السودانية التقليدية مكانة مادية وروحية عالية فهو يحرص على تماسك الأسرة وينظم الجماعة المنزلية⁽¹⁹⁾ . والأسرة في السودان عبارة عن عائلة موسعة حيث يعيش في أحضانها عدة عائلات زواجه وتحت سقف واحد إذ نجد من 20_60 شخص أو أكثر يعيشون جماعياً.⁽²⁰⁾

وظائف الأسرة السودانية التقليدية :

1. الوظيفة البيولوجية : لقد أعتبر البيولوجيون أن هذه الوظيفة من المقومات الأساسية للأسرة إذ لا يمكن للمجتمع أن يستمر في الوجود إلا من خلال الزواج والتناسل للحفاظ على المجتمع الإنساني واستمراريته وبقائه عن طريق الأعضاء الجدد.

2. وظيفة التنشئة الاجتماعية : كانت الأسرة ولا تزال أقوى سلاح يستخدمه المجتمع في عملية التطبيع والتنشئة الاجتماعية والتي يقصد بها عملية التفاعل الاجتماعي التي تتم من خلال تحول الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي . حيث يتم تربية الأجيال على عادات وتقاليد وقيم ومعايير المجتمع الذي ينتمي إليه.
3. الوظيفة الاقتصادية : كانت وما تزال الأسرة السودانية التقليدية الممتدة مؤسسة صغيرة تنتج وتستهلك وتدخر الفائض من أجل توفير المأوى والغذاء والملبس وكل ضروريات الحياة لأفرادها . فهي وحدة منتجة تعتمد على ذاتها في تأمين الطعام من الزراعة من خلال تنظيم العمل والإنتاج الجماعي . وقد كان من المعروف في الأسرة السودانية التقليدية أن رب الأسرة هو الكفيل والمعيّل الاقتصادي لجميع أفرادها أي أنه العائل الأول لها. إلى جانب المرأة التي لها دور كبير في الأعمال المنزلية . وبالتالي فإن الأسرة كانت مكتفية ذاتياً لأنها تقوم باستهلاك ما تنتجه وهذا ما ساعد في بقاء واستمرار نظام الأسرة الممتدة وذلك من خلال تأمين معاشها ومطالبها الضرورية بواسطة التعاون الجماعي والتضامن الجماعي في الإنتاج والاستهلاك⁽²¹⁾ .
4. وظيفة الحماية : لقد كانت الأسرة التقليدية مسئولة عن حماية أفرادها فإلا لا يمنح الأسرة الحماية الجسمانية فقط وإنما يمنحهم أيضاً الحماية الاقتصادية والنفسية والروحية وذلك من أجل منحها مكانة داخل المجتمع . وكذلك يعمل على حماية الأسرة من الفساد وذلك من خلال التنشئة الدينية القائمة على التحلي بالخلق الحسن في القول والعمل والأخذ بالقيم الإنسانية الفاضلة وغرس الاتجاه التعاوني بين الأفراد.

الأسرة النووية :

وهي من أحد مظاهر المجتمعات الحديثة والناجمة من استغلال الأبناء وسعيهم إلى تكوين أسرة مصغرة . وظهر هذا النوع نتيجة الحراك الاجتماعي الجغرافي ويتميز هذا النموذج من الأسر بعدم وجود أجيال متعددة وتقتصر الأسرة على جيلين فقط يعيشون في بيت واحد وهي الجماعة المكونة من الزوج والزوجة وأولادهما من غير المتزوجين وهي أصغر وحدة قرابية في المجتمع . والانتقال من البناء الممتد إلى البناء النووي ظاهرة عالمية تتميز بها البلدان المتطورة . وعرفت البلدان المتخلفة والعالم الثالث خاصة المناطق الصناعية والمدن الكبرى والمعروفة بالتجارة والتخصص في العمل وانتشار التعليم⁽²²⁾ .

وبالنسبة للروابط الاجتماعية بين أعضاء الأسرة النووية تختلف عن الأسرة الممتدة من سيطرة الجد أو الأب على الأبناء وزوجاتهم وأحفادهم وتتضح مركزية السلطة ويخيم الجو التعاوني في الأسرة النووية .

ثانياً الإعاقة ومستوى المعيشة في السودان :

مفهوم الإعاقة :

يقصد مفهوم الإعاقة من المفاهيم المتعددة المقصد والمتعددة التعاريف لدى الباحثين والتي نذكر منها :

معنى الإعاقة في السنة النبوية : ورد لفظ الإعاقة في السنة النبوية في كثير من الأحاديث والتي منها ما ورد عن أنس بن مالك رضي الله عنه، قال : قال رسول الله ﷺ : (من عال جاريته حتى تبلغ جاء يوم

القيامة أنا وهو) وضم أصابعه أخرجه مسلم^(١)

معنى الإعالة اللغة: الإعالة في اللغة تعني الإنفاق يقال عال عياله : قاتهم وأنفق عليهم ويقال (عال الرجل عياله يعولهم إذا قام بما يحتاجون إليه من قوت وكسوه وغيرها ، وقال الكسائي عال الرجل يعول إذا أكثر عياله) وتعني أيضاً الإعانة^(٢)

معنى الإعالة اصطلاحاً : تعني رعاية الشؤون والقيام بالمصالح : وأيضاً تعني القيام بشؤون الغير وتبدير أمورهم ورعاية مصالحهم والإنفاق عليهم . وقد جاء في لسان العرب أن العول من يستعان به عول عليه أي اشكل واعتمد عليه في المهمات. وأيضاً تعرف الإعالة الاقتصادية : بأنها متوسط عدد الأفراد الذين يعولهم الفرد الواحد أي الذين يعتمدون في معيشتهم على جهود المكتسبين.^(٣)

نسبة الإعالة :

هي متوسط عدد الانفاق على الذين يتوجب إعالتهم داخل كل أسرة بالمقارنة مع عدد السكان الناشطين اقتصادياً , وطبقاً لذلك معدل الإعالة يساوي عدد السكان الذين لم يبلغوا (سن العمل بعد) , مضافاً إليه عدد السكان الذين بلغوا (سن المعاش او التقاعد عن العمل) , لنحصل على أعداد الأشخاص المعولين وينسب ذلك الى عدد السكان في سن العمل .

الإعالة في السودان :

السودان كغيره من الدول النامية التي تعاني من ضعف التنمية الاقتصادية والارتفاع المستمر في عدد السكان . وقد ساعدت نسبة الفقر الكبيرة في السودان وانخفاض الادخار اللازم لتنمية وزيادة نسبة ارتفاع معدل الإعالة في السودان، وتعد نسبة الإعالة والإنفاق على الآخرين في السودان مرتفعة جداً إذ تراوحت خلال العشر سنوات الأخيرة (2006م – 2015م) ما بين 80.6% إلى 79.2% أي 20% من السكان ينفقون على 80% منهم بمعنى آخر بأن ثمانية ملايين شخص من العدد الحالي للسكان في السودان البالغ حوالي 40 مليون ينفقون على 32 مليون شخص، وذلك وفق إحصاءات البنك الدولي . وتتراوح نسبة الإعالة العمرية للشباب في سن العمل ما بين 60% إلى 73.1% من السكان خلال الفترة المذكورة فيما يتراوح نسبة كبار السن ما بين 5.6% إلى 5.8% من السكان ويوصف السودان بأنه دولة شباب حيث يبلغ السكان في الفئة العمرية 15- 64 حوالي 55.8% والفئة العمرية صفر إلى 14 عام حوالي 14.8 % من السكان . بينما يبلغ من عمر 65 فما فوق حوالي 3.2% . وبلغت نسبة البطالة في السودان خلال السنوات المذكورة حوالي 14.8 وارتفعت عند الشباب حتى 32.3 ويعاني حوالي 46.5 من السودانيين من الفقر وفقاً لإحصاءات البنك الدولي. وقد تدنى النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي من 6.9 في العام 2006م إلى 0.9 في العام 2015م ووصل إجمالي الإنفاق الوطني من إجمالي الناتج المحلي معدلات مرتفعة تراوحت ما بين 107.5 % للعام 2006م إلى 106.8 % في العام 2015م بينما سجل إجمالي الادخار من إجمالي الناتج المحلي نسباً تراوحت ما بين 18.5 في العام 2006م إلى 9.7 % للعام 2015م.

أسباب ارتفاع نسبة الإعالة في السودان :

هنالك عدة أسباب متداخلة لارتفاع نسبة الإعالة في السودان والتي من أهمها ارتفاع البطالة وسط الشباب وخاصة خريجي الجامعات وتدني مستوى الأجور للعاملين حيث أنها لا تغطي تكاليف المعيشة المرتفعة .

ومن الأسباب أيضاً ضعف القطاع الخاص وعدم فاعليته في مسألة الاستثمار وخلق وظائف وفرص عمل جديدة في الاقتصاد بسبب عدم الاستقرار الاقتصادي وارتفاع تكاليف الإنتاج وعدم استقرار سعر الصرف . وتدني معدلات الادخار لدى الأفراد وارتفاع نسبة الاستهلاك . ومن الأسباب أيضاً ارتفاع نسبة المواليد في السودان وضعف مشاركة المرأة في سوق العمل وارتفاع نسبة من هم في سن التعليم من العدد الكلي للسكان ⁽²³⁾ . أنظر جدول رقم (4) إجمالي نسبة الإعاقة (نسبة السكان في سن 0 - 14 - 15 - 64 و 65 فأكثر كل 100 نسمة)

مفهوم مستوى المعيشة :

مستوى المعيشة هو مستوى الثروة والراحة ومستوى السلع والاحتياجات المتوفرة لمنطقة جغرافية معينة أو طبقة اجتماعية معينة ويضم مستوى المعيشة عدة عوامل مثل الدخل الناتج المحلي الإجمالي ونمو الاقتصاد القومي واستقرار الاقتصاد والسياسة والحرية السياسية والدينية والجودة البيئية والمناخ الآمن ويرتبط مستوى المعيشة ارتباطاً وثيقاً بجودة الحياة .

المستوى المعيشي :

هو كل ما تتمتع به الأسرة والفرد من مأكّل وملبس ومسكن وكل ما يمتلكه الفرد أو الأسرة ويقاس المستوى المعيشي بعدة مؤشرات اقتصادية اجتماعية وثقافية مثل الدخل - التعليم - المستوى الصحي - معدل الفقر ⁽²⁴⁾ .

مستوى المعيشة في السودان :

يعاني المجتمع السوداني من حالة فقر ومعدلات انخفاض الدخل حيث يبلغ معدل دخل الفرد 720 دولاراً حسب تقارير صندوق النقد الدولي للعام 2019م الذي استند إلى عدد من المؤشرات الاقتصادية المحلية أولها تأثر نصيب الفرد من إجمال الدخل القومي ومعدلات التضخم وسعر صرف العملة المحلية وعدد وطبيعة التركيبة السكانية ويرجع تدني مستوى المعيشة في السودان إلى ارتفاع البطالة وتراجع إيرادات الدول والعجز الكلي في الاقتصاد . ويعاني السودان من حالة تدني الأجور والتي تعد من مؤشرات قياس دخل الفرد الحقيقي والذي يساعد في قياس المستوى المعيشي للمواطن . وتشير آخر الدراسات التي أجريت لمعرفة تكلفة المعيشة في السودان لأسرة يكون كحد أدنى من 5 أفراد تساوي 77 ألف جنية شهرياً ما يعادل (ثلاثمائة دولار أمريكي) بينما الحد الأدنى للأجور حسب موازنة 2020م هو 3000 جنية (12 دولار أمريكي) وتشير الدراسات أن الدخل لغالب الأسر السودانية يغطي نحو 24.4% من تكلفة المعيشة للحد الأعلى والحد الأدنى للدخل يغطي 3.8% من تكلفة المعيشة وذلك حسب المصروفات اليومية للأسرة ⁽²⁵⁾ .

الإطار التحليلي للبحث:

أولاً إجراءات الدراسة الميدانية:

صدق الاستبانة : اعتمدت الدرس على تحديد الصدق الظاهري على رأي المحكمين وبعد التعديلات اعتمد الدارس على الصدق الظاهري الذي يتمثل في الشكل العام للاستبانة وانتماؤها للغرض الذي وضعت من أجله وسلامة ودقة صياغة العبارات وسلامة لغة الاستبانة ووضوح المعاني ومناسبة الاستبانة للتطبيق على العينة. ثبات الاستبانة : ذكر (محمد عبد السلام ، 2010م : 217) ⁽²⁶⁾ أن الثبات يعني الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات القياس لأظهرت الدرجة شيئاً من الاستقرار، ويقاس الثبات بعدة طرق اختار الباحث منها

طريقة التجزئة النصفية وتم حساب معامل الثبات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وكان مقداره (0.65) ومعامل الثبات هو مؤشر إحصائي يتم من خلاله الحكم على دقة القياس حيث يقاس بقيمة عددية تتراوح بين (0.1) فإذا كانت القيمة مرتفعة دل ذلك على جودة الاستبانة وصلاحياتها وبالتالي فإن نتيجة معامل الثبات تعطي مؤشراً على صلاحية الاستبانة وملاءمتها لأغراض الدراسة وتم حساب الثبات وفقاً للمعادلة

معامل الثبات

$$0.65 = 0.81 \text{ وهو مؤشر جيد}$$

الأساليب الإحصائية الوصفية :

بعد تفريغ الاستبانات تم الآتي :

حساب التكرارات والنسب المئوية .

الوسط الحسابي للبيانات الأساسية .

الانحراف المعياري

ثانياً عرض ومناقشة النتائج

يتم في هذا المحور تحليل البيانات الأساسية المتعلقة بفرضيات البحث وذلك من خلال تحليل اراء عينة الدراسة في صورة تكرارات ونسب مئوية وتحديد المنوال لانه الانسب للعبارات الوصفية اضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري . 1- الفرضية الأولى : هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد الافراد تحت كفالة رب الاسرة ومستوى معيشة الاسرة

جدول رقم (1) يوضح التقسيم الإداري لوحدات كوستي الإدارية

الرقم	اسم الوحدة	عدد سكانها	عدد الأسر
1	وحدة كوستي شمال	677801	40771
2	وحدة كوستي غرب	28.006	8647
3	وحدة كوستي جنوب	22244	8256
4	وحدة كوستي ام هاني	00008	7547

المصدر: الإحصاء الجوي مدينة كوستي، المتابعة والتقييم

جدول رقم (2) يوضح توزيع السكان في كوستي حسب نتائج تعداد 2008م

ج	الفئة العمرية	الذكور	الإناث	الجملة
1	4-1	21351	60941	40203
2	41-5	1663472	41562	28835
3	42-51	81312	52522	34834
4	44-52	03562	68082	61645
5	54 فأكثر	11861	01731	12503

المصدر : مكاتب الإحصاء مدينة كوستي 2019م

جدول (3) يوضح النمو السكاني لمدينة كوستي

السنة	عدد السكان
6591	78673
3791	00606
3891	003201
3991	002371
8002	0800312
9102	0395822

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء كوستي 2019م

جدول رقم (4) يوضح إجمالي نسبة الإعاقة (نسبة السكان في سن 0 - 14 - 15 - 64 و 65 فأكثر كل

100 نسمة)

السنة	نسبة الإعاقة %	نسبة التغير %
9102	9.77	42.1%
8102	9.87	12.1%
7102	8.97	61.1%
6102	8.08	90.1%
5102	6.18	42.1%
4102	7.28	81.1%
3102	7.38	80.1%
2102	6.48	69.0%
1102	4.58	18.0%
0102	86.1	05.0%
9002	86.5	24.0%
8002	86.9	-

المصدر وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تقرير العام 2019م

جدول رقم (5)

رقم	العبارة	الموافقون		غير الموافقين		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
1	يتأثر مستوى معيشة الأسرة بعدد من هم تحت كفاية رب الأسرة	58%	55	51%	01	70.7	20.1	الموافقة بشدة
2	كلما كان عدد افراد الأسرة كبير قل مستوى المعيشة	47%	84	62%	71	6	68.0	أوافق بشدة
3	يزداد عبء الاعالة في الاسر الممتدة	96%	54	13%	02	6.5	18.0	اوافق بشدة

المصدر : إعداد الباحثان من تحليل البيانات 2021 م

يلاحظ من الجدول رقم (5) أن المنوال لكل العبارات هو الموافقة بشدة حيث أن الوسط الحسابي اكبر من (4) وبانحراف معياري صغير هذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين آراء عينة الدراسة حول عبارات الفرضية الأولى وبالتالي هذه النتيجة تثبت صحة الفرضية الأولى .

2- الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دخل أفراد الأسرة وعدد من هم تحت الكفاية لاستهلاك وادخار الأسرة

جدول رقم (6)

رقم	العبارة	الموافقون		غير الموافقين		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
1	كلما زاد عدد أفراد الأسرة تحت الكفالة انخفض مستوى الاستهلاك والادخار	68%	65	41%	9	80.7	30.1	اوافق بشدة
2	دعم الحكومة للسلع الضرورية يساعد في تخفيف اعباء المعيشة وتحسين الاستهلاك والادخار	57%	94	52%	61	9.8	58.0	اوافق بشدة
3	الدعم النقدي المباشر من الحكومة للأسرة يساهم في تحسين مستوى الاستهلاك والادخار	92%	91	17%	64	61.4	38.0	غير موافق بشدة

المصدر : إعداد الباحثان من تحليل البيانات 2021 م

يلاحظ من الجدول رقم (6) أن المنوال للعبارة الاولى والثانية هو الموافقة بشدة والعبارة الثالثة لا اوافق بشدة هذه النتائج تثبت صحة العبارة الاولى والثانية وعدم صحة العبارة الثالثة هذه النتيجة تثبت صحة الفرضية الثانية .

3- الفرضية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة عدد المعاشيين والأطفال والنساء

في الأسرة

جدول رقم (7) ودخل رب الأسرة وارتفاع الضريبة والرسوم المصلحية ومستوى معيشة الأسرة

رقم	العبارة	الموافقون		غير الموافقين		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
1	تؤثر نسبة المعاشيين والاطفالة والنساء وعبء الاعالة	26	69%	3	4%	79.7	51.1	اوافق بشدة
2	تقل مستويات المعيشة في الاسر ذات الاغلبية النسوية والاطفال وكبار السن	45	38%	11	71%	9.6	0.1	أوافق بشدة
3	تقليل الضرائب والرسوم الحكومية يؤثر على مستوى الدخل ومستوى معيشة الاسر	55	58%	01	51%	70.7	20.1	اوافق بشدة

المصدر : إعداد الباحثان من تحليل البيانات 2021 م

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن المنوال لكل العبارات هو الموافقة بشدة حيث أن الوسط الحسابي للعبارات أكبر من (4) بانحراف معياري (1) هذه النتائج تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة حول الفرضية الثالثة وهذه النتيجة تثبت صحة الفرضية الثالثة.

الخاتمة:

ناقش البحث قضية تلامس حياة المجتمع السوداني والتي تتمثل في تفاصيل معيشته وشئون حياته اليومية ولا شك أن مسألة تسيير أعباء المعيشة أصبحت من القضايا التي تؤرق وتهدد كيان الأسرة السودانية، وأن الشعب المجتمع السوداني ظل متمسك بعاداته وثقافته المتمثلة في الأسرة الممتدة ، ونجد معظم الاسر السودانية الذي يقوم بإدارة وكفالة الأسرة فرد واحد أو اثنين وهذه قد تشكل عائقاً كبيراً في زيادة الناتج القومي الاجمالي ، لأن هذا السلوك قد يخلق إتكالية وقد يشكل بطالة مقنعة ، العينة اتلتي خضعت للدراسة من ذوي الدخول المنخفضة وهذه بدورها قد تشكل عائقاً نحو الادخار والذي بدوره يؤثر في مستوى الاستثمار للأسرة والمجتمع ككل.

كذلك نجد أن نسبة الاطفال والنساء (ربات البيوت) عددهم عالي وبالتالي هذا مؤشر أنهم قطعاً لا يدخلون في عمليات الانتاج والتي تساهم في تكوين الناتج الاجمالي ، وهذا يؤثر في مقدرة الدولة في مقابلة متطلبات التنمية كما ينبغي.

يوجه معظم دخل الأسرة الى مقابلة الاحتياجات الضرورية من السلع والخدمات التي تحتاجها الأسرة نسبة لضعف الدخول في مجتمع البحث.

النتائج والتوصيات

النتائج :

بناء على نتائج تحليل الاستبانة توصل البحث إلى النتائج التالية :

معظم أفراد العينة من الاعمال الحرة ومتوسط مستوى الدخل للعينة في حدود 8000 جنيه .

ارتفاع عدد الاطفال والنساء تحت الاعالة في عينة البحث ومساهمة غير المتزوجين في اعالة الاسر وانخفاض مستوى الاسر من السلع الغذائية والكهرباء .

زيادة عبء الاعالة بسبب امتداد الاسرة وضعف الادخار لدى الاسر المبحوثة وعدم تأثير الدعم النقدي الحكومي في تخفيف عبء الاعالة , وانخفاض نسبة المعاشيين في الاسر المبحوثة .

واتضح ان معظم دخل الاسر ينفق على السلع الضرورية فقط وضعف الانفاق على التعليم والصحة.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة الميدانية يوصي البحث بالآتي

ضرورة تحسين دخل أرباب الأسر من الأعمال الحرة من خلال توفير التمويل والمشروعات الصغيرة .

يجب توسيع فرص العمل وتوفير فرص التعليم للاسر والشرائح الضعيفة بما يكفل سبل العيش الكريم.

توفير سبل مجانية التعليم الأساسي والعلاج للأطفال والمعاشيين والنساء .

ينبغي مراجعة الضريبة على القيمة المضافة والرسوم المصلحية ورفع اجور العاملين و تحسين رواتب المعاشيين .

المصادر والمراجع:

- (1) العشري حسين درويش . التنمية الاقتصادية والتخطيط الاقتصادي . جامعة طنطا 1985 ص 12_15
- (2) تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة نيويورك 2002. ص85
- (3) بدر صالح عبده . النموذج القياسي للفقر في الجمهورية اليمنية . مجلة بحوث اقتصادية عربية 1996 العدد 17 ص 53
- (4) فيلب عطية .أمراض الفقر والمشكلات الصحية في العالم الثالث . المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب . الكويت 1992 ص10
- (5) إسماعيل سراج الدين و وحسن يوسف . الفقر والأزمة الاقتصادية .مركز ابن خلدون القاهرة 1992 ص 28
- (6) تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002 ص10
- (7) صلاح مهدي محمد مهدي ، اقتصاديات الفقر ، جامعة غرب كردفان ، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، الخرطوم 2018 ص 22
- (8) مجلة العربي 2009 العدد 110 الفقر مشكلة أم ظاهرة أم أبعد من ذلك ص ص 18_22
- (9) اطلس ولاية النيل الأبيض ، ص47
- (10) الإحصاء الجوي - مدينة كوستي 2017م رئاسة محلية كوستي، المتابعة والتقييم
- (11) عصام محمد إبراهيم - الجغرافيا البشرية ، ص 102
- (12) فتحي سيد احمد فيصل موسى الزين - آثار الهجرات الوافدة على السودان ، أكتوبر 2012م - ص ص 10 12-
- (13) سامية مصطفى الخشاب . النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة . دار المعارف للنشر القاهرة 1982 ص15
- (14) سامية محمد . المشكلات الاجتماعية من منظور الممارسة في الرعاية والخدمة الاجتماعية . دار المعرفة الجامعية 2003 ص111
- (15) حسن الساعاتي .علم الاجتماع الصناعي . دار النهضة العربية . الطبعة الثالثة بيروت 2001 ص 57_59
- (16) تقرير صندوق النقد الدولي 2019م
- (17) مجلة الشؤون العلمية ، وزارة التربية العدد 13 ، 2020م
- (18) التقرير السنوي منظمة العمل الدولية . جنيف 2013
- (19) محمد عبد السلام ، القياس والتقويم ، القاهرة ، دار النهضة ، 2010م ، ص 217

ثالثاً: الرسائل الجامعية :

- (1) عصام عبد الخالق ، معوقات التنمية الاقتصادية في الدول النامية ، رسالة دكتوراه ، جامعة السودان ، 2009م
- (2) محي الدين عبدالله ، التنمية المستدامة في الوطن العربي ، رسالة ماجستير ، جامعة طنطا ، 2010م
- (3) ندوه عبد الكريم ، معدل الإعالة الديموغرافية في العراق وأثارها الاقتصادية

المصادر والمراجع:

- (1) عصام عبد الخالق ، معوقات التنمية الاقتصادية في الدول النامية ، رسالة دكتوراة ، جامعة السودان 2009م
- (2) ندوه عبد الكريم ، معدل الإعالة الديموغرافي في العراق وآثاره الإقتصادية ، رسالة دكتوراة ، جامعة البصرة ، 2013م
- (3) محي الدين عبدالله ، التنمية المستدامة في الوطن العربي ، رسالة ماجستير ، جامعة طنطا ، 2010م
- (4) تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة نيويورك 2002. ص 85
- (5) بدر صالح عبده . النموذج القياسي للفقر في الجمهورية اليمنية . مجلة بحوث اقتصادية عربية 1996 العدد 17 ص 53
- (6) فيلب عطية .أمراض الفقر والمشكلات الصحية في العالم الثالث . المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب . الكويت 1992 ص 10
- (7) إسماعيل سراج الدين و وحسن يوسف . الفقر والأزمة الاقتصادية .مركز ابن خلدون القاهرة 1992 ص 28
- (8) تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002 ص 10
- (9) صلاح مهدي محمد مهدي ، اقتصاديات الفقر ، جامعة غرب كردفان، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، الخرطوم 2018 ص 22
- (10) إسماعيل سراج الدين ومحسن يوسف ، مرجع سابق الذكر ، 42_44
- (11) مجلة العربي 2009 العدد 110 الفقر مشكلة أم ظاهرة أم أبعد من ذلك ص ص 18_22
- (12) اطلس ولاية النيل الأبيض ، ص 47
- (13) الإحصاء الجوي - مدينة كوستي 2017م رئاسة محلية كوستي، المتابعة والتقييم
- (14) عصام محمد إبراهيم - الجغرافيا البشرية ، ص 102
- (15) فتحي سيد احمد فيصل موسى الزين - آثار الهجرات الوافدة على السودان ، أكتوبر 2012م - ص ص 10 - 12
- (16) صلاح مهدي محمد مهدي . مرجع سابق الذكر ص 205
- (17) فاطمة المنتصر ، الاتجاهات الدولية في التنشئة الاجتماعية لدي الأسرة ، رسالة دكتوراه جامعة الخرطوم 2004 ص 9
- (18) سامية مصطفى الخشاب . النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة . دار المعارف للنشر القاهرة 1982 ص 15
- (19) سامية محمد . المشكلات الاجتماعية من منظور الممارسة في الرعاية والخدمة الاجتماعية . دار المعرفة الجامعية 2003 ص 111
- (20) فاطمة المنتصر . مرجع سابق الذكر
- (21) حسن الساعاتي .علم الاجتماع الصناعي . دار النهضة العربية . الطبعة الثالثة بيروت 2001 ص ص 57_59
- (22) فاطمة المنتصر .مرجع سابق الذكر. ص 102
- (23) تقرير صندوق النقد الدولي 2019م
- (24) تقرير صندوق النقد الدولي 2019م
- (25) مجلة الشؤون العلمية ، وزارة التربية العدد 13 ، 2020م
- (26) محمد عبد السلام ، القياس والتقويم ، القاهرة ، دار النهضة ، 2010م ، ص 217

تطبيق معيار العرض والافصاح العام واثره على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية

أستاذ المحاسبة المشارك - جامعة السودان
للعلوم والتكنولوجيا

د.محمد الناصر محمد النور

باحث

أ.عمر علي الساماني عثمان

المستخلص:

تناولت الورقة مدى التزام المصارف التجارية بتطبيق معيار العرض والافصاح العام وأثره جودة معلومات القوائم والتقارير المالية . تمثلت مشكلة الورقة في السؤال المحوري الاتي: هل يؤثر معيار العرض والافصاح العام على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية ، وتتفرع منه الاسئلة الفرعية الاتية : هل يؤثر معيار العرض والافصاح العام على موثوقية معلومات القوائم والتقارير المالية ، هل يؤثر معيار العرض والافصاح العام على ملائمة معلومات القوائم والتقارير المالية تتمثل أهمية الورقة في تنبيه الاكاديميين والجهات المهنية الى اجراء المزيد من البحوث والدراسات العلاقة بين معيار العرض والافصاح 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 والافصاح العام يؤدي الى ملائمة معلومات القوائم والتقارير المالية ، تطبيق معيار العرض والافصاح العام يؤدي الى 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 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 رادعه على هذه المصارف.

الكلمات المفتاحية:الافصاح المحاسبي ، معيار العرض والافصاح 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⁾ FASB, SFAC, NO.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 : 2019 م⁽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) ، وتؤثر 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 بتعين كوادرمؤهله 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 : 2019 م 43⁽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 والشفافية. أوصت الدراسة بعدة توصيات منها، مواكبة الشركات بالتغيرات التي تصدر في معايير التقارير المالية الدولية، السعي إلى زيادة الوعي المعرفي للعاملين بالشركات السودانية.

أولاً معيار العرض والافصاح العام:

ا. 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 وقدرة 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). هذا 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 والافصاح 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 ان تتسم به المعلومات المفيدة أو القواعد الأساسية الواجب استخدامها لتقويم نوعية المعلومات. ويؤدي تحديد هذه الخصائص الى 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 افصاحاً 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، وإما 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 شرعياً 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 إتاحة 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 نخطب 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 ومعنى 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	26%	35	18%	25	14%	20	29%	40	13%	17
2. يتم الإفصاح عن عملة القياس المحاسبي	13%	17	18%	25	26%	35	29%	40	14%	20
3. يتم الإفصاح عن السياسات المحاسبية المهمة	15%	15	35%	35	1.2%	1	33%	20	67%	40
4. يتم الإفصاح عن السياسات التي اعتمدها إدارة المصرف لتحديد مخصص الديون المشكوك في تحصيلها واعتبار الديون المعدومة	13%	17	18%	25	26%	35	29%	40	14%	20
5. يتم الإفصاح عن السياسات والقواعد والطرق التي اعتمدها إدارة المصرف لتوحيد القوائم المالية للشركات التابعة إن وجدت	18%	25	26%	35	20%	17	33%	14%	29%	40
6. يتم الإفصاح عن تاريخ قائمة المركز المالي للمصرف	35%	35	25%	25	0%	0	0%	0	0%	0
7. يتم الإفصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية ومبرراته إن وجدت	18%	25	26%	35	20%	17	33%	14%	29%	40

– تطبيق معيار العرض والافصاح العام واثره على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية –

أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		العبارات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
18%	25	26%	35	13%	17	29%	40	14%	20	8. يتم تجميع بند الموجودات والمطلوبات في مجموعات وفقاً لطبيعتها وترتيب عرضها في قائمة المركز المالي وفقاً لدرجة السيولة النسبية لكل مجموعة
13%	17	29%	40	14%	20	18%	25	26%	35	9. يتم اظهار مجموع مستقل لكل من الموجودات، المطلوبات، حقوق أصحاب حسابات الاستثمار المطلقة وحقوق أصحاب الملكية
18%	25	26%	35	13%	17	29%	40	14%	20	10. يتم الافصاح عن الفترة التي تشملها قائمة الدخل الخاصة بالمصرف
14%	20	29%	40	26%	35	18%	25	13%	17	11. يتم الافصاح في قائمة الدخل عن إيرادات ومصروفات ومكاسب وخسائر الاستثمار حسب نوعها
13%	17	29%	40	14%	20	18%	25	26%	35	12. يتم الافصاح في قائمة الدخل عن الزكاة والضريبة
29%	40	33%	14%	20	17	26%	35	18%	25	13. يتم الافصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التدفقات النقدية
18%	25	26%	35	13%	17	29%	40	14%	20	14. يتم الافصاح في قائمة التدفقات النقدية عن التدفقات النقدية الناتجة عن العمليات والناتجة عن الاستثمار والناتجة عن التمويل

أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		العبارات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
29%	40	33%	14%	20	17	26%	35	18%	25	15. يتم الإفصاح في قائمة التدفقات النقدية عن صافي الزيادة أو النقص في النقد خلال الفترة المالية
13%	17	29%	40	14%	20	18%	25	26%	35	16. يتم الإفصاح في قائمة التدفقات عن مبلغ النقد في بداية ونهاية الفترة المالية
29%	40	33%	14%	20	17	26%	35	18%	25	17. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن رأس المال المدفوع والاحتياطي النظامي والاحتياطيات الاختيارية الأخرى كل على حدة
18%	25	26%	35	13%	17	29%	40	14%	20	18. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية
29%	40	33%	14%	20	17	26%	35	18%	25	19. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق اصحاب الملكية عن صافي الدخل أو الخسارة خلال الفترة المالية
18%	25	26%	35	13%	17	29%	40	14%	20	20. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن التوزيعات على أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية
13%	17	29%	40	14%	20	18%	25	26%	35	21. يتم الإفصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
22. يتم الفصل في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة وفقاً لمصادر تمويلها	17	13%	25	18%	35	26%	40	29%	20	14%
23. يتم الافصاح 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 لعبارات المحور الأول :

بالنظر إلى العبارة الأولى نجد إن جميع أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يتم الافصاح عن المعلومات الاساسية للمصرف بنسبة 90.0%.

بالنظر إلى العبارة الثانية نجد إن جميع أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يتم الافصاح عن عملة القياس المحاسبي بنسبة 95.0%.

بالنظر إلى العبارة الثالثة يتم الافصاح عن السياسات المحاسبية المهمة بنسبة 91.0%.

بالنظر إلى العبارة الرابعة نجد إن غالبية أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن يتم الافصاح عن السياسات التي اعتمدها ادارة 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 الإفصاح عن السياسات المحاسبية المهمة بنسبة 75.0% .
بالنظر إلى العبارة الثانية عشر يتم الإفصاح في قائمة الدخل عن الزكاة والضريبة بنسبة 93.0% .
بالنظر إلى العبارة الثالثة عشر يتم الإفصاح عن الفترة المالية التي تشملها قائمة التدفقات النقدية بنسبة 96.0 %.

بالنظر إلى العبارة الرابعة عشر يتم الإفصاح في قائمة التدفقات النقدية عن التدفقات النقدية الناتجة عن العمليات والناتجة عن الاستثمار والناتجة عن التمويل بنسبة 96.0 % .
بالنظر إلى العبارة الخامسة عشر يتم الإفصاح في قائمة التدفقات النقدية عن صافي الزيادة أو النقص في النقد خلال الفترة المالية بنسبة 78.0 % .
بالنظر إلى العبارة السادسة عشر يتم الإفصاح في قائمة التدفقات عن مبلغ النقد في بداية ونهاية الفترة المالية بنسبة 78.0 % .

بالنظر إلى العبارة السابعة عشر يتم الإفصاح 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 الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية بنسبة 67.0 % .
بالنظر إلى العبارة التاسعة عشر يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في حقوق اصحاب الملكية عن صافي الدخل أو الخسارة خلال الفترة المالية بنسبة 74.0% .
بالنظر إلى العبارة العشرين يتم الإفصاح 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 الفصل 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 المحور الأول

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
1. يتم الافصاح عن المعلومات الاساسية للمصرف	0.82	4.26	5	85.2%	عالية جداً	4
2. يتم الافصاح عن عملة القياس المحاسبي	0.69	4.27	4	85.4%	عالية	3
3. يتم الافصاح عن السياسات المحاسبية المهمة	0.81	4.22	4	84.4%	عالية	6
4. يتم الافصاح عن السياسات التي اعتمدتها ادارة المصرف لتحديد مخصص الديون المشكوك في تحصيلها واعتبار الديون المعدومة	0.76	4.31	5	86.2%	عالية جداً	1
5. يتم الافصاح عن السياسات والقواعد والطرق التي اعتمدتها إدارة المصرف لتوحيد القوائم المالية للشركات التابعة إن وجدت	0.84	4.28	5	85.6%	عالية جداً	2
6. يتم الافصاح عن تاريخ قائمة المركز المالي للمصرف	0.76	4.26	4	85.2%	عالية	5
7. يتم الافصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية ومبرراته إن وجدت	0.82	4.17	4	83.4%	عالية	7

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
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 الافصاح 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 الافصاح 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 الافصاح في قائمة التدفقات عن مبلغ النقد في بداية ونهاية الفترة المالية	0.76	4.26	4	85.2%	عالية	5
17. يتم الافصاح 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 الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	0.92	4.08	4	81.6%	عالية	9

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
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
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 المقيدة	0.82	4.26	5	85.2%	عالية جداً	4
22. يتم الفصل في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة وفقاً لمصادر تمويلها	0.69	4.27	4	85.4%	عالية	3
23. يتم الإفصاح في قائمة التغيرات في الاستثمارات المقيدة 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 المحور الاول 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 المحور الأولى تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T. test) حيث كانت النتيجة كما موضحة بالجدول رقم (2) .

جدول (3) اختبار مربع كاي لعبارات المحور الأول

م	العبرة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدالة
	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 إدارة 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

م	العبارة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدالة
	يتم اظهار مجموع مستقل لكل من الموجودات، المطلوبات، حقوق أصحاب حسابات الاستثمار المطلقة وحقوق أصحاب الملكية	431.96	1	000.	4.09	القبول
	يتم الافصاح عن الفترة التي تشملها قائمة الدخل الخاصة بالمصرف	378.27	2	000.	4.13	القبول
	يتم الافصاح في قائمة الدخل عن إيرادات ومصرفات 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

– تطبيق معيار العرض والافصاح العام واثره على جودة معلومات القوائم والتقارير المالية بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية –

م	العبارة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدالة
	يتم الافصاح في قائمة التغيرات في حقوق الملكية عن استثمارات أصحاب حقوق الملكية خلال الفترة المالية	324.30	2	000.	4.98	القبول
	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 الدالة	الدالة
	394.30	517.45	35.675	69	0.05	دالة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة 2021م.

يتضح للباحث من الجدول رقم (4) ن الوسط الحسابي للعبارات مجتمعة التي تعبر عن المحور بلغ (387.36) بانحراف معياري (517.45) وهذه القيمة تؤكد أن أغلب إجابات المبحوثين حول الموافقة بشدة. وتأكيدا 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 .

المحور الثاني المحور الثاني: 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	14%	20	29%	40	13%	17	26%	35	18%	25
يقدم المصرف معلومات محاسبية مفهومة	18%	25	26%	35	20%	17	33%	14%	29%	40
يقدم المصرف معلومات محاسبية واضحة	26%	35	18%	25	14%	20	29%	40	13%	17
يقدم المصرف معلومات محاسبية ملائمة لاتخاذ القرارات الرشيدة	18%	25	26%	35	20%	17	33%	14%	29%	40
يقدم المصرف معلومات محاسبية تقلل من درجة عدم التأكد	14%	20	29%	40	13%	17	26%	35	18%	25

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 المحايدين 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 المحايدين 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
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 جداً	1
5	يقدم المصرف معلومات محاسبية تقلل من درجة عدم التأكد	0.84	4.28	5	85.6%	عالية جداً	2

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2021م.

من خلال الجدول (6) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الثاني التي تنص على (جودة معلومات التقارير والقوائم المالية) فإن 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 فإن 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	الدالة
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 المحور التي تنص على: « جودة معلومات التقارير والقوائم المالية » تم استخدام اختبار مربع كاي لعبارات المحور وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة (315.15 - 283.30 - 394.30 - 339.60 - 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) وبمستوى 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 الأول الملاءمة.

جدول (8) التوزيع التكراري والنسبي لعبارات المحور الثاني

البعد الثاني: الموثوقية :

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

المصدر: الدراسة الميدانية - تحليل البيانات 2021 م .

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 النسبة 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	00.89	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 ما بين (4.55-4.78) والمنوال (4 - 5) والانحراف المعياري يقع في المدى ما بين (0.89 - 0.98) لجميع العبارات وحسب المقياس الخماسي ليكرت فإن 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 (1-2) 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 والإفصاح 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 كشك، 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 والإقتصادية، 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 الامين ، الاليات المحاسبية للحوكمة المصرفية ودورها في ادارة المخاطر وتحسين الاداء المالي ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، 2019 م) .
- (4) محمد بابكر حسن بابكر ، معايير التقارير المالية الدولية ودورها في تحقيق الافصاح والشفافية ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، 2019 م) .
- (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، 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.

أثر إدارة الموارد البشرية في تنمية القوي العاملة في السودان

أستاذ مشارك- جامعة أم درمان الأهلية

د. أسامة حسن علي فضل الله

المستخلص:

تناولت الورقة أثر إدارة الموارد البشرية في تنمية القوي العاملة في السودان ومفهوم القوي العاملة ومفهوم وأهمية تخطيط القوي العاملة ، وماهي مسؤوليات إدارة الموارد البشرية للقوي العاملة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي ومنهج دراسة الحالة وتم الحصول علي المعلومات من مصادرها الثانوية والأولية وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الاحصائية مثل النسب المئوية واستخدام اختبار مربع كاي، تقدمت الدراسة بعدة توصيات من شأنها أن تفيد القائمين علي الأمر والباحثين والمهتمين أهمها، الإهتمام بعملية توثيق جميع المراحل التي تمر بها وظائف إدارة الموارد البشرية وفق الية خاصة بهذه المراحل بما يسهل الرجوع إليها ومتابعتها، رفع مستوى كفاءة الأداء لدي العاملين بالمصارف المعنية عن طريق بعض البرامج التدريبية التي تضمن زيادة كفاءة أداء العاملين و وضع نظام اختصاصي يقوم بتحفيز العاملين بصورة واضحة وعادلة وشفافة للحد من الآثار السالبة. خلصت الدراسة إلى أن وظيفة إدارة الموارد البشرية تعاني من وجود بعض القصور متمثلة في العوامل الغير موضوعية كالاختبارات الشخصية للإدارة العليا. تضمنت الورقة العديد من التوصيات التي تؤكد على ضرورة تطوير وترقية دور إدارة الموارد البشرية لتهيئة بيئة عمل جاذبة، إضافة الي توفير فرص تدريبية وتحسين مستوى الأجور والحوافز .

Abstract:

The paper dealt with the role of human resources management in developing the workforce in Sudan, the concept of the workforce, the concept and importance of manpower planning, and what are the responsibilities of human resources management for the workforce. The descriptive, analytical, historical and case study methodology. The information was obtained from its secondary and primary sources. The data were analyzed using statistical methods such as percentages and the use of the chi-square test. The study progressed with several Recommendations that will benefit those in charge of the matter, researchers and interested people, the most important of which is the interest in the process of documenting all the stages that the human resource management

functions go through according to a mechanism for these stages in order to facilitate reference and follow-up, raise the level of performance efficiency of the employees of the concerned banks through some training programs, Which guarantees increasing the efficiency of employee performance and setting up a specialized system that motivates workers in a clear, fair and transparent manner to reduce the negative effects. The study concluded that the function of human resources management suffers from some deficiencies represented by subjective factors such as the personal considerations of higher management. The paper included many recommendations that emphasize the need to develop and upgrade the role of human resources management to create an attractive work environment, in addition to providing training opportunities and improving the level of wages and incentives.

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري من اهم الموارد في المنظمات والهيئات والمؤسسات الحكومية والخاصة، حيث يقوم بإنجاز أي عمل في المنظمة بما يضمن الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمات سواء كانت منظمات تقدم سلع او خدمات. وايضاً يشكل محور أساسي في العملية الإدارية والتشغيلية، ويلعب دور حيوي في إنجاح الأعمال والمهام، ومهما توفرت الموارد المادية وغيرها من الموارد فإنها تبقى خاملة وبدون فائدة إذا لم تكن هناك عناصر بشرية فعالة تعمل علي استغلالها وإستثمارها بشكل فاعل، وخير مثال ماهو دائر حولنا في السودان وجود موارد طبيعية ثرة ولم يستغل منها إلا القليل، من هنا ظهرت الحاجة إلى إيجاد نوع من التنظيم الإداري للموارد البشرية بهدف الإستغلال الأمثل وإمكانية إختيار وإستقطاب الموظفين والعمال الأكفاء ذوي الخبرة والمهارات اللازمة لأداء العمل وتنظيم العلاقات والاتصالات وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات داخل المنظمة. ولأهمية الدراسة، تطرقت الورقة لدراسة مدي تأثير إدارة الموارد البشرية علي القوى العاملة في السودان، متمثلة في بنك فيصل الاسلامي، بنك الخرطوم وبنك امدرمان الوطني، علي مستوى أداء العاملين في القطاع المصرفي السوداني، ودرجة رضاهم .

إن عملية التوظيف من المهام الأساسية في الإدارة، حيث أن المؤسسات بحاجة مستمرة للعنصر البشري لتطوير عملها وزيادة إنتاجها، وترتبط عملية التوظيف بمجموعة من التغيرات الداخلية والخارجية وتؤثر بشكل سلبى أو إيجابى علي عمل الموظفين. من هنا تنبع أهمية الدراسة في تناولها لموضوع وظيفة إدارة الموارد البشرية واثرها في الاداء الوظيفي علي القطاع المصرفي السوداني، حيث أن لإدارة الموارد البشرية تأثير مباشر علي الرضا الوظيفي للعاملين وتوفير كفاءات وخبرات تساهم في تحسين مستوي الأداء وتوفير بيئة ملائمة للإبداع في ضوء المهام والتحديات التي يواجهها القطاع المصرفي السوداني نتيجة لتنوع وتعدد الأعمال

والنشاطات التي تقوم بها، وسياسات القطاع المصرفي السوداني الهادفة لتغيير أساليب العمل بما يحقق أفضل خدمة ممكنة للمتلقين وملإمة للإبدال والتعيين كمرتكز أساسي في توفير الخبرات والكفاءات التي تساعد علي الأداء الوظيفي للقوي العاملة.

إذاً من خلال الدراسة النظرية والميدانية يري الباحث بان الورقة تهدف للاتي:
التعرف علي مرتكزات إدارة الموارد البشرية كأحد العمليات الإدارية المهمة في المنظمات.
قياس مدي تأثير دور إدارة الموارد البشرية علي الموظفين علي مستوي ادائهم الوظيفي في القطاع المصرفي السوداني.

يسعى الباحث لتحقيق مدي تأثير إدارة الموارد البشرية علي الأداء الوظيفي، فقد افترض عدت فرضيات كلاتي:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الوظيفي.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الجماعية والأداء الوظيفي.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الداخلي والأداء الوظيفي.
- وللتحقق من صحة الفرضيات إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة لمعالجة موضوع الدراسة، لكونها أكثر المناهج ملائمة لطبيعة الدراسة والغرض منها، من حيث إجراء عمليات تحليل بيانات الدراسة وإخضاعها للتحليل الإحصائي وإختبار فرضياتها.
- تحصل الكاتب علي المعلومات من مصدرين اساسيين هما مصادر أولية ومصادر ثانوية تتمثل في جمع البيانات من واقع القطاع المصرفي السوداني باستخدام الأدوات العلمية لجمع البيانات بما في ذلك الكتب والدوريات والمواقع علي شبكة الإنترنت.

حدود الدراسة:

المجال الزمني: فترة الدراسة 2020م

المجال المكاني: القطاع المصرفي السوداني متمثل في بنك فيصل الاسلامي وبنك الخرطوم وبنك امدرمان الوطني.
كما تم جمع البيانات للدراسة الميدانية بتصميم أداة الدراسة وتطويرها لأغراض الدراسة مسترشداً ببعض الدراسات السابقة لهذا الغرض، وتكوين الإستبانة من رسالة موجهة إلي المبحوثين في مجتمع الدراسة أوضح فيها الباحث طبيعة الدراسة وأهدافها وأرفقها مع إستبانة الدراسة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

تُعد الدراسات السابقة من المرتكزات الرئيسية لبناء الجوانب الفكرية والميدانية للورقة العلمية، وبالنظر لموضوع الدراسة الحالية الذي يتطرق لدور إدارة الموارد البشرية علي الموظفين في ادائهم الوظيفي في القطاع المصرفي السوداني. فهو بذلك يتضمن أكثر من بعد ويجمع بين أكثر من موضوع، إذ يتطرق إلي ملامح بيئة إدارة الأعمال في السودان، فضلاً عن الإطار العام لمعايير الأداء الوظيفي، لذلك فإنه من الصعوبة بمكان إيجاد دراسة تجمع هذه الأبعاد. لذا يعرض الكاتب عددا من الدراسات المحلية، العربية والأجنبية التي تلامس أبعاداً معينة من دراسته، وقد قام الباحث بترتيبها ترتيباً زمنياً من الأحدث إلي الأقدم، وذلك علي النحو التالي:

دراسة جواهر محمد (2015م)⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور تخطيط الموارد البشرية في كفاءة أداء المنظمات الصناعية، ومعرفة الدور الإيجابي الذي يمكن إدارة الموارد البشرية أن تلعبه في سبيل تحسين الأداء. وكانت مشكلة الدراسة في دور تخطيط الموارد البشرية في زيادة كفاءة أداء المنظمات الصناعية، واتباع البحث المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي. كما اعتمدت الدراسة على ثلاثة فرضيات وجود علاقة بين استخدام الأسس العلمية، وكفاءة تخطيط الموارد البشرية ووجود علاقة بين استخدام مخرجات نظام تخطيط الموارد البشرية في تعيين وتدريب وكفاءة استخدام الموارد البشرية والعائد منها ووجود علاقة بين توافر معيقات لتطبيق نظام تخطيط الموارد البشرية ومدى نجاح فعالية التخطيط. وتوصلت الدراسة إلى أن تحديد الاحتياجات من الكوادر العاملة بشكل علمي، ودقيق يحد من تكلفة نقص العمالة، ويزيد من نجاح تخطيط الموارد البشرية، وإنجاح عملية الاختيار والتعيين ومساهمة خطة نظام الموارد البشرية في التنبؤ ووضع الحلول لمشاكل القوى العاملة، ومشاكل البطالة المقنعة والعجز في بعض الفئات بما يضمن الاستخدام الأمثل لقوة العمل، وفعالية عملية تخطيط الموارد البشرية، وزيادة كفاءة الأداء وأن تتوافر أخصائي تخطيط الموارد البشرية بالمستوى المناسب من أهم المقومات لنجاح التطبيق. من ضمن التوصيات ضرورة الاهتمام بنشر الوعي والثقافة بالأسس العلمية لتخطيط الموارد البشرية وزيادة الجرع التدريبية والتثقيفية للقائمين على إدارة الموارد البشرية لمتابعة التطورات في مجالهم والعلاج السريع لمشاكل انخفاض الأداء نتيجة سرعة دوران العمل.

دراسة Sutisophan Chuaywongyart (2012)⁽²⁾

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين اتجاهات العاملين نحو ممارسات إدارة الموارد البشرية، كما تبحث أثر الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية على ارتباط العاملين هي (الإستقطاب، الاختيار، التدريب والتطوير، وتقييم الأداء، والتعويضات) لذلك تم البحث في أثر العوامل الشخصية وتشمل الجنس، العمر، مدة الخدمة، المؤهل العلمي، الفئة الوظيفية على مستوى ارتباط العاملين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية قوامها (241) عاملاً في أربعة شركات من شركات الصيدلة في تايلاند، بالإضافة إلى إجراء مقابلات لعشرة موظفين لتفسير أي قضايا غير واضحة في أسئلة الاستبانة، خرجت الدراسة بنتائج عدة من أهمها أن الاستخدام المكثف لنظام متكامل لممارسات إدارة الموارد البشرية في مجال (الإستقطاب والاختيار، التدريب، التقييم، التعويضات) بإمكانه توليد نتائج إيجابية في التأثير على هذه الممارسات على ارتباط الموظفين، وأن مسؤولية إدارة الموارد البشرية لا تقع فقط على كاهل مدراء الموارد البشرية بل على كل الأطراف ذات العلاقة بما فيهم فريق العمل والمدراء ومشرفيهم، وهناك علاقة هامة بين كل من متغير العمر ومدة الخدمة على ارتباط الموظفين، حيث تبين أن ذوي المؤهلات العالية والمستويات الوظيفية العالية ليس لديهم ارتباط قوي، وأن الأفراد الذين لديهم إدراك لممارسات إدارة الموارد البشرية أكثر انخراطاً في أماكن عملهم من غيرهم، خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة معرفة أن هناك عوامل وأفعال واتجاهات فردية مختلفة لها تأثيرها على مستوى الارتباط لدى كل شخص والذي يتم ترجمته على شكل نجاح في العمل والأداء الوظيفي، وضرورة أن تستجيب المنظمة للعوامل الشخصية التي تؤثر في مستوى الارتباط بين العاملين لتجنب إشكاليات عدم الارتباط.

3. دراسة Umasankar.M.& Ashok، 2012م⁽³⁾:

هدفت الدراسة إلى نقاش إدراك العاملين تجاه ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء الأفراد العاملين في المصارف التجارية في مناطق مختارة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية التي تم تجميعها من استبانة مكونة من جزئين، مأخوذة من (160) فرع من أصل (175)، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج أبرزها انه لا يوجد علاقة مباشرة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء المالي للمصارف. وهناك علاقة كبيرة بين إدراك العاملين لممارسات إدارة الموارد البشرية وإنتاجية الفرد وأدائه. توصلت الدراسة الى عدد من التوصيات كان أهمها على البنوك أن تدرك أن هناك عوامل مفتاحية للموظفين يتم من خلالها تعزيز إدراكهم لممارسات إدارة الموارد البشرية ومنها الترقية والبرامج التدريبية.

4. دراسة داليا عبدالرحمن داؤد أمين (2008م)⁽⁴⁾:

تمثلت مشكلة البحث في معرفة مفهوم وأهمية الموارد البشرية ومعرفة أثر تفعيل الموارد البشرية علي كفاءة وترقية الأداء بالشركة. جاءت فروض البحث علي النحو الآتي: الاهتمام بالموارد البشرية يؤدي إلي رفع كفاءة الأداء. إشباع الحاجات الأساسية الفسيولوجية والاجتماعية له دور كبير في الثبات في العمل والاهتمام به. القيادة الفعالة تستطيع أن تخطط وتبرمج للأهداف وتقود العاملين بفعالية إلي تنفيذ البرامج. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يؤدي إلي الكفاءة والجودة في الأداء. بالإمكان تحسين أداء العاملين عن طريق التحفيز. الاهتمام ببيئة العمل وتهيئة الجو للعاملين يعطي العامل فرصة للإبداع. توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: الإدارة العليا والوسيلة (المشرفين، والمندوبين) مشفقون علي أهمية تفعيل الموارد البشرية ويؤكدون علي تأثيره علي الكفاءة بنسبة 100%. يتضح من التحليل أن سبب انضمام الأغلبية للمؤسسة هو الأجور المرتفعة وهذا يتوافق مع الصورة الإيجابية للوضع العام للشركة. علي ضوء تلك النتائج تقدمت الدراسة بعدة توصيات أهمها: بيئة العمل تشكل أهمية قصوي في استقرار نفسية العامل وصحته لذلك لابد من تهيئة جو العمل والاهتمام بتوفير أقصى درجات البيئة الصالحة بالإضافة إلي رفع الإنتاجية تخلق للعامل فرصة للإبداع والابتكار. تشجيع الاتصال الراسي والاهتمام بالتنظيمات الغير رسمية.

مفهوم تخطيط القوى العاملة:

يعتبر تخطيط القوى العاملة من المفاهيم التي ظهرت حديثاً لتنظيم العملية الإدارية داخل المنظمات في شتى مجالاتها، وركيزة أساسية للمنظمات فيما يتعلق بتحديد احتياجاتها من القوى البشرية العاملة المؤهلة والمدرّبة، لأنها الوظيفة الأولى بوظائف الإدارة التي تركز عليها جميع وظائف الإدارات الأخرى.

تخطيط القوى العاملة يستهدف تحديد أنواع الوظائف المطلوبة للمنظمة عن فترة زمنية مستقبلية، وأعدادها وتخصيصها لتحديد إجمالي القوى العاملة، ونجاح ذلك يعتمد على توافر البيانات المتاحة، وخبرة القائمين على العملية تفادياً للانحراف في الإعداد المطلوب، مرتكزاً على ضرورة استمرارية المراجعة الدورية لهذا الإعداد.

فخطيط القوى العاملة عملية مستمرة تتمد خطط التنمية بالقوى العاملة التي تحتاجها، وفق خطة زمنية محددة.⁽⁵⁾

أيضاً هي الاستراتيجية التي يمكن من خلالها الحصول على موارد المنظمة البشرية، واستخدامها وتطويرها وعرضها.⁽⁶⁾

تخطيط الموارد بمفهومه البسيط هو تنبؤ المنظمة باحتياجاتها الفعلية من القوى العاملة بالمستقبل، وتحديد المهارات المتوافرة لدى العاملين في العمل، وفي سوق التوظيف، وتطوير الأساليب والطرق التي يجب أتباعها لمقابلة ذلك الاحتياج، وأن التنبؤ هو الخطوة الأولى في تخطيط واقع القوى العاملة الأساسي.⁽⁷⁾ يؤدي تخطيط القوى العاملة إلى الحصول على الأعداد الصحيحة من الأفراد بالمهارات الصحيحة، وتحفيز هؤلاء الأفراد لتحقيق درجة عالية من الأداء، وإيجاد علاقات تكافئية تفاعلية أي روابط بين نشاطات التخطيط للأفراد، وبين الأهداف التنظيمية، وذلك بالتنبؤ والتقدير الدقيق قدر الإمكان لاحتياجات المنظمة من الموظفين في وقت معين بالمستقبل من أعداد الفئات والمهارات اللازمة، وهو تقدير موقف العرض من القوى العاملة بتاريخ معين حسب خطة المنظمة.⁽⁸⁾

يرتبط تخطيط الموارد ارتباطاً وثيقاً بتطبيق، وبناء الخطة الرئيسية للمنظمة، ولاحتياجاتها من القوى العاملة سواء بالمدى الحالي أو المتوسط أو الطويل لكي تكون فعالة، وكفاءة لإتمام عمليات المنظمة في المستقبل.⁽⁹⁾

أهمية تخطيط القوى العاملة:

يعتبر تخطيط القوى العاملة من أهم الوظائف للمنظمات لأن وظيفة التخطيط للموارد البشرية يعتبر نقطة البداية لكافة القرارات اللاحقة، وأن ضعف التنسيق بين التخطيط والوظائف الأخرى يؤدي إلى قلة فاعلية خطط القوى العاملة.⁽¹⁰⁾

تتبع أهمية تخطيط القوى العاملة من العمليات الأساسية، والرئيسية التي تساعد الكيان التنظيمي (منظمة أو مؤسسة أو دائرة) بالقيام بمهامها، وواجباتها، ومسؤولياتها بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية من خلال التخطيط السليم للقوى العاملة داخل مؤسساته للحصول على أعلى الكفاءات لسد الاحتياجات الضرورية واللازمة.

من هنا فلا بد من بيان أهمية تخطيط القوى العاملة للحصول على ما يتناسب، مع حاجات هذه المنظمات.

لأن التخطيط الفعال يساعد في تخفيض التكلفة، ورفع الإنتاجية، والخطة المستقبلية تساعد المنظمة في عمل الموازنة التقديرية لها، وتوزيع عبء العمل بشكل متوازن على وحداتها الإدارية، ودراسة الأعمال الملقاة على عاتق تلك الوحدات التي يتكون منها الهيكل التنظيمي للمنظمة، ونتيجة الدراسة يتضح للمنظمة.⁽¹¹⁾

فائض في العمالة في وحدات أخرى.

ضغط عمل في وحدة إدارية أكثر من باقي الوحدات الأخرى.

الاستعانة بالوحدات التي يوجد بها فائض لسد الفجوة، ومواجهة الضغط.

تكمن الأهمية في ما يلي:

إظهار نقاط القوى والضعف في النوعية، والأداء، والتدريب، والتطوير، ورفع القدرات الأدائية. يهيئ المنظمة لمواجهة التغيرات التي قد تحدث في بيئتها الداخلية، والخارجية، ومواجهة الانعكاسات التي قد تحدث في محتوى العمل.

ترابط الأنشطة، وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف.

يساعد على حسن توزيع المنظمة لقواها البشرية في كافة المجالات.⁽¹²⁾

زيادة كفاءة وفعالية مستوى استخدام القوى العاملة، ومن درجة الرضا عن العمل لدى العاملين، وتطور مستواه، لأن تخطيط الموارد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتخطيط الاستراتيجي للمنظمة، ويساهم في تطوير الخطط الاستراتيجية لأنهما مكملان لبعضهما، ويوفي تحديد الحاجات الأساسية للمنظمة من القوى العاملة بشكل دقيق، وعند الحاجة لها.⁽¹³⁾

ضروري للإدارة كونه الموجه الذي يرسم صورة العمل في المنظمة بشتى المجالات، ويحدد مساره، ويعمل على زيادة الكفاءة والفاعلية الإدارية، وبدون التخطيط تصبح الأمور متروكة للعشوائية، والارتجال والعمل غير الهادف.

كما يعمل على التنسيق بين جميع الأنشطة والأعمال بما يكفل تحقيق الأهداف المحددة، والحصول على الموارد في الوقت المناسب، وبالإمكانات المناسبة.⁽¹⁴⁾

توافر البيانات الدقيقة والواضحة بالوقت الراهن للمنظمة من (الأعداد، والمؤهلات، والمهارات المتاحة للعاملين، وغيرها من البيانات التي تشكل قاعدة بيانات شاملة لهم في المنظمة. وسيلة هادفة للحصول على القوى البشرية لتحقيق سير العمليات الإنتاجية. اتخاذ القرارات بأجمالي النشاطات المرتبطة بالقوى العاملة لا نجاز الأهداف. البحث عن الكفاءات البشرية من المصادر الخارجية (سوق العمل)، أو من المتاح في المصادر الداخلية للمنظمة.

تخفيض التكلفة والوقت بأقل حد ممكن.

بيان مراكز القوة، والضعف في القوى العاملة المتاحة لدى المنظمة، وتوفير قاعدة بيانات واسعة تساهم في صنع القرارات الرائدة من تحسين، وتطوير، ووضع برامج. تنسيق وتكاملية الأنشطة المراد انجازها مستقبلاً.⁽¹⁵⁾

مهم لوجود فترة زمنية بين إدراك الحاجة إلى شغل وظيفة ما، وضمان الحصول على الفرد المناسب المؤهل لشغل هذه الوظيفة، وأنه يساعد على تخفيض معدل دوران العمل من خلال توفير فرص للتطور الوظيفي للأفراد من خلال منظماتهم مما يساعد من زيادة فرص البقاء.⁽¹⁶⁾

تأتي الأهمية من درجة المساهمة في تحديد كمية، ونوعية العمالة المطلوبة خاصة عند إعادة التنظيم أو إدخال تكنولوجيا جديدة بما يتطلب معه تعديل قاعدة القوى العاملة الموجودة، وبما يتماشى مع التغيرات والمستحدثات داخل المنظمة بل وخارجها أيضاً.⁽¹⁷⁾

يمكن الإدارة من توفير القوى العاملة الملائمة، والضرورية لتحقيق الأهداف التنظيمية، فإدارة المنظمة

على علم بالاستراتيجية التي تنتهجها، والخطط التي تؤدي إليها، وهي تعمل على توفير القوى العاملة، وتهيئة البيئة المناسبة لمقابلة المتطلبات الاستراتيجية من القوى العاملة المتاحة.⁽¹⁸⁾

أهداف تخطيط القوى العاملة:

لقد أصبحت عملية تخطيط القوى العاملة تحتل موقع الصدارة من بين اهتمامات علماء الإدارة عامة، والمهتمين بشؤون القوى العاملة بصفة خاصة، لأن السبب في هذا التخطيط يهتم أساساً بالقوى البشرية، باعتباره أهم عناصر الإنتاج في المنظمة لما يتصف به من ندرة في توفير المواصفات المطلوبة، وتكلفة عالية من إعدادها والمحافظة عليه، لذلك أصبحت الحاجة متزايدة إلى عملية تخطيط مدروسة، ومستمرة وقادرة على تحقيق الأهداف التالية.⁽¹⁹⁾

التعرف على الوضع القائم للقوى العاملة بصورة تفصيلية تمكن من تحديد المعالم الواقعية لقوى العمل المتاحة.

التعرف على مصادر القوى العاملة ودراساتها وتقييمها بهدف تحديد أسلوب الاستفادة منها في تنفيذ خطة القوى العاملة من حيث العدد والنوع.

العمل على تحقيق التوازن الفعلي بين العرض والطلب بصورة تتناسب وتلاءم مع احتياجات المنظمة.

العمل على تحديد المشاكل والمعوقات التي تقلل من فرص الحصول على الكفاءات المتميزة من القوى العاملة، والتغلب على المعوقات وإزالتها.

وضع مجموعة من الحلول العلمية لهذه المشاكل في الوقت الحاضر، وإيجاد الحلول المناسبة لمشكلتي البطالة المقنعة والعجز في بعض فئات العاملين.

التنبؤ بأعداد ونوعيات العمالة اللازمة لمختلف الأنشطة بالمنشأة خلال فترة زمنية مناسبة في المستقبل.

تحديد معالم سياسات وخطط التعيين والتدريب اللازمة لضمان الوصول إلى مستوى مستقر. يساعد في حصر وتحديد الموارد المتاحة من العنصر البشري، وتنظيم استقلالها بأقصى كفاءة ممكنة، بالتالي تقلل من مواجهة مخاطر الأزمات الطارئة.⁽²⁰⁾

فوائد تخطيط القوى العاملة:

لتخطيط القوى العاملة فوائد عديدة تتمثل بما يلي.⁽²¹⁾

المساهمة في تحديد أهداف وخطط المنظمة.

مواءمة الهيكل التنظيمي مع هيكل الوظائف.

تنمية وتطوير سياسات القوى العاملة.

تحقيق الاستفادة القصوى من الكفاءات البشرية المتاحة.

الحصول على متطلبات المنظمة من العمالة.

المساهمة في تحقيق خطط الإنتاج.

الحد من ظاهرة البطالة المقنعة.

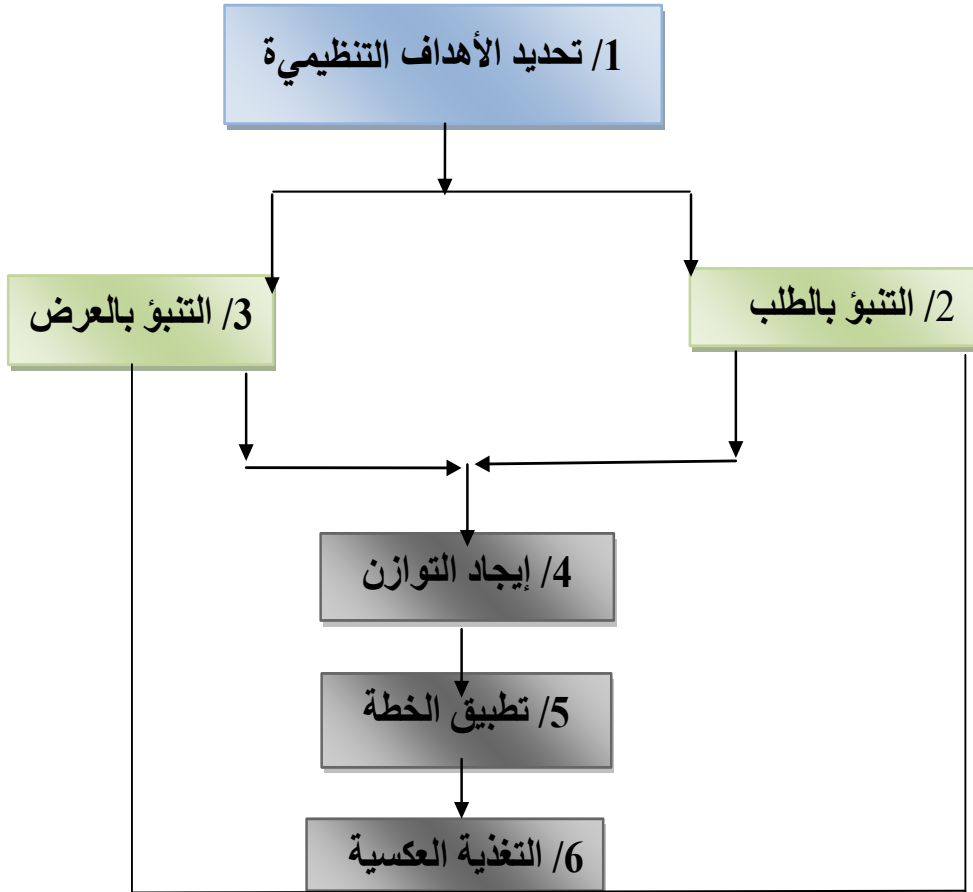
مواجهة العجز في العمالة.⁽²²⁾

إعداد موازنات الأجور والمكافآت، والتوزيع المناسب للعاملين على أماكن العمل يؤدي إلى تحقيق التوزيع الفعال للعاملين على الإدارات والأقسام المختلفة.⁽²³⁾

مراحل تخطيط القوى العاملة:

أن عملية تخطيط القوى العاملة تمر بستة مراحل كما يبينها الشكل التوضيحي (1/1) والتي تتكون من تحديد الأهداف التنظيمية، التنبؤ بالعرض، إيجاد التوازن، تطبيق الخطة، التغذية العكسية. شكل (1/1) مراحل تخطيط القوى العاملة:

المصدر: مصطفى، مصطفى كامل: إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية، (القاهرة: مطابع كلية الصيدلة، 1993م)، ص 23.



أولاً: تحديد الأهداف التنظيمية:

يجب أن يكون المخطط للقوى العاملة علي دراية وإلمام تام بالأهداف التنظيمية الحالية والمستقبلية حيث يعتبر ذلك نقطة البداية في العملية التخطيطية، ويتبع ذلك قيام الفرد القائم بالتخطيط بترجمة هذه الأهداف إلي صورة كمية سواء في شكل نقدي أو في شكل وحدات أو في شكل أهداف اصغر يمكن قياسها، ويدخل في هذا الإطار مراحل تنفيذ الأهداف العامة والتفصيلية في المدى الطويل والقصير مع الأخذ في الاعتبار المؤثرات الداخلية والخارجية التي قد تلعب دوراً في تغيير الأهداف التنظيمية من وقت لآخر، والتي تتمثل في التكنولوجيا السائدة واثـر العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والقانونية في سوق العمل الداخلي والخارجي.⁽²⁴⁾

ثانياً: التنبؤ بالطلب من القوى العاملة⁽²⁵⁾:

يعتمد التنبؤ بالطلب من القوى العاملة في المستقبل على تقدير حجم ونوعية وتركيب القوى العاملة اللازمة للتنظيم في ميادين العمل المختلفة، ولذلك يعتمد التنبؤ بالطلب على محورين هما:
أ. تقدير وتحديد نوع الأعمال ونوعية العمالة اللازمة لإنجازها وذلك يتطلب (تحليل وتوصيف الوظائف، تحليل النظام، تحليل طبيعة الأنشطة ونظم الإنتاج والأداء المستخدم، تقسيم الوظائف إلى مجموعات نوعيه).

ب. تقدير وتحديد الأعداد المطلوبة يتطلب من القائم بالتخطيط ان يقوم بالاتي:
(تحليل عبئ العمل، تحليل اثر التغيرات التقنية، تحليل اثر التغيرات التنظيمية المختلفة، تحليل احتياجات الإحلال بسبب حالات الترك الدائم أو المؤقت للوظائف).⁽²⁶⁾

ثالثاً: التنبؤ بالعرض من القوى العاملة⁽²⁷⁾:

يتعلق بتحليل ودراسة ما يتوفر في المنظمة من قوى عاملة، وكذلك ما يتوفر في أسواق العمل علي ضوء الاحتياجات التي تم تحديدها في مرحلة التنبؤ.
مما سبق يتضح أن العرض المستقبلي من القوى العاملة قد يأتي من:
المصادر الخارجية تتمثل في العمالة المتوفرة في سوق العمل.
المصادر الداخلية تتمثل فيما هو متوفر من عمالة للمنظمة.

1/ التنبؤ بالعرض الخارجي للعمل:

تحتاج المنظمات إلي تقدير حجم العمالة الكلي في المستقبل وكذلك بالنسبة للفئات الوظيفية المختلفة، ويمكن أن تصل المؤسسات إلي هذا التقدير من خلال التنبؤ بأرقام السكان الإجمالي، على أن تأخذ في الاعتبار العمالة الداخلية لسوق العمل من أنظمة التعليم والتدريب والهجرة، وعند التنبؤ بعرض العمل الخارجي، المصادر الخارجية واتجاهات سوق العمل يجب أن تقوم بدراسة: (اتجاهات عرض العمل- اتجاهات الأجور ومرونة عرض العمل).

2/ التنبؤ بعرض العمل الداخلي للعمل:

يتطلب التنبؤ بعرض العمل الداخلي المصادر الداخلية، ضرورة دراسة موقف العرض الداخلي وفحص هيكل العمالة لفترة زمنية محددة حسب سنوات الخطة.

حيث تتطلب دراسة موقف العرض الداخلي الآتي:

أ. دراسة وتحليل هيكل العمالة وتركيباته المختلفة من حيث: العمر ومدة الخدمة- الحالة الاجتماعية- النوع والعدد.

ب. دراسة معدلات ترك العمل ومعدلات الفاقد السنوي ومعرفة احتمالية استمرارها. حيث أن الغرض الأساسي من هذا التحليل هو التوصل إلى تقييم لوضع القوى العاملة الراهن وتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة.⁽²⁸⁾

رابعاً: إيجاد التوازن بين جانبي العرض والطلب:

- بعد توافر المعلومات الناتجة عن الخطوتين السابقتين في جانبي العرض والطلب، يقوم مُخطط القوى العاملة بالمقارنة بينهما، وفي ضوء نتيجة المقارنة يتم اتخاذ عدة قرارات لمعالجة نتيجة هذه المقارنة:
- زيادة العرض عن الطلب فإن المنظمات ستتشدد في معايير الاختيار لانتقاء أفضل العناصر.
- زيادة الطلب عن العرض فإن المنظمات في هذه الحالة سوف تتساهل في معايير الاختيار، وترفع مستويات الأجور، وتلجأ المنظمات إلى محاولة إحلال الآلات محل الأيدي العاملة، أو تشغيل العاملين وقتاً إضافياً وإعادة تدريب العمالة الزائدة عن الحاجة وإلحاقهم بوظائف أخرى أو أن تلجأ المنظمة إلى العمالة الخارجية.
- أما إذا تساوى العرض مع الطلب، أي أن المعروض في سوق العمل يساوي حجم الطلب على العمالة ففي هذه الحالة تسير الأمور بمجرها الطبيعي، وإن كانت هذه الحالة نادرة الحدوث.

خامساً: تطبيق الخطة⁽²⁹⁾:

بعد تحليل هذه المعلومات السابقة يتم رسم الخطة ويتبع ذلك وضع الموازنات التقديرية التي تعكس تكاليف تطوير العمالة كما تشمل تكاليف التوظيف والبرامج التدريبية. وبعد ذلك تقوم الإدارة بنقل الأرقام الموضوعة في الموازنة التقديرية إلى حيز التنفيذ وتترجمها إلى أعمال، وأفراد يؤدون هذه الأعمال، حسب الجدول الزمني الموضوع، وعند تنفيذ الخطة لابد من أن تتابع الإدارة تنفيذ هذه الخطة خلال مراحلها الزمنية المختلفة، حتى تتأكد من أنها تسير حسبما خطط لها، وذلك نظراً إلى أن هذه الخطوة يكتنفها كثير من الصعوبات التي تستوجب ضرورة المتابعة والتقييم.

سادساً: التغذية العكسية⁽³⁰⁾:

إن التغذية العكسية تكون في غاية الأهمية في جميع مراحل خطوات تخطيط القوى العاملة للتأكد من خلال التقييم بأن أهداف الخطة قد تم تنفيذها بدقة وكفاءة أو في طريقها للتنفيذ، حيث تهدف متابعة وتقييم الخطة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مدى كفاءة هذه الخطة في تحقيق أهداف المنشأة حتى الآن؟
- ما الذي يجب تغييره في الخطة؟
- هل الخطة فعالة من حيث التكلفة والعائد؟
- ما هي انعكاسات الخطة على كل من المنشأة والعاملين؟
- العوامل المؤثرة في تخطيط القوى العاملة:

إن عملية تخطيط القوى العاملة يجب أن تكون عملية مستمرة لا ترتبط بأي ظروف طارئة تواجهها المنظمة من حين لآخر، ومن أبرز العوامل التي تؤثر على فعالية تخطيط القوى العاملة ما يلي⁽³¹⁾:

أولاً: العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة:

إمكانات المنظمة المالية: لاشك أن الوضع المالي للمنظمة يؤثر كثيراً في اختيارها لتكنولوجيا الإنتاج وكلما توفرت الإمكانيات المالية للمنظمة كلما استخدمت تكنولوجيا وطرق عمل أفضل كان أدائها أفضل وكلما زادت من إنتاجها ووسعت حجم عملها وقلت التكلفة يؤدي بدوره إلى تغيير في هيكل ونوعية وكَم القوى البشرية العاملة بالمنظمة.

استخدام التكنولوجيا الحديثة: عندما تستخدم المنظمة تكنولوجيا حديثة هذا يتطلب إعادة هيكَل الأجور والرواتب بالمنظمة حيث لا بد أن تتناسب الأجور مع المهارات المطلوبة حتى تكون أداة استقطاب للقوى العاملة.

أهداف المنظمة وسرعة تطورها: إن ازدهار المنظمة وانتشار فروعها واقتحامها لأسواق جديدة أو سلع جديدة أو خدمات مكملّة تنعكس إيجابياً على احتياجات المنظمة من القوى العاملة من حيث العدد والنوع.

خصائص ومهارات القوى العاملة التي تحتاجها المنظمة: تؤثر على عمليات التخطيط والتخطيط فالتخطيط للقوى العاملة يختلف بين منظمة تعمل بتكنولوجيا إنتاج عالية الحداثة، ومنظمة تستخدم تكنولوجيا تقليدية.

قدرة المنظمة علي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب والموازنة بين ما هو متاح وما هو مطلوب، وتكامل الإدارات الأخرى، وعملية توفر نظام معلومات يوفر البيانات والمعلومات التي تحتاجها المنظمة يؤثر كثيراً علي فعالية تخطيط القوى العاملة.⁽³²⁾

ثانياً: العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للمنظمة:

يتأثر تخطيط القوى العاملة بمجموعة من المتغيرات الخارجية نذكر منها⁽³³⁾:

سياسة سوق العمل في الدولة: وهي الأسس والسياسات التي تضعها الدولة بالنسبة لتشغيل الأفراد وللأجور، وما يتبعها من بدلات وعلاوات وبالنسبة للتشريعات العمالية السائدة في الدولة.

أوضاع سوق العمل: يوضح من خلاله ما يطرأ على سوق العمل من فائض أو نقص في نوعيات معينة من القوى العاملة من (الهجرة خارج الدولة أو داخلها)، ومن (نوعية العرض من القوى العاملة المتوفرة في الجامعات والمعاهد والمدارس).

سياسة هجرة العمال: وهي تؤثر علي تخطيط القوى العاملة في الدولة الطاردة للعمالة اذ تجعل المتاح في سوق العمل من العمالة أقل من الطلب في العدد والكفاءة.⁽³⁴⁾

مدى توفر البيانات والمعلومات عن البيئة الخارجية يؤثر أيضاً علي عمليات التخطيط.

التعليم العام والجامعي بشقية التقني والأكاديمي ومدى خدمته لقضايا التنمية والاحتياجات من الكوادر التي تحتاجها المنظمات يؤثر بدوره على فعالية التخطيط، ومعدلات نمو السكان بالبلد وحجم البطالة، وسياسات الدولة تجاه البطالة، وكذلك نظرة المجتمع والدولة تجاه تشغيل الأجناس (ذكر- أنثى) وقوانين العمل.⁽³⁵⁾

ثالثاً: طريقة معدل دوران العمل:

هو الذي يمثل في ظاهرة التغير في عدد العاملين نتيجة الالتحاق بالعمل أو الخروج منه، وهو نسبة الذين يتركون العمل في فترة معينة إلى نسبة متوسط عدد العاملين في ذات الفترة.⁽³⁶⁾

مستويات تخطيط القوى العاملة:

يتم تخطيط القوى العاملة علي مستويات مختلفة ومتكاملة وهي⁽³⁷⁾:

التخطيط على مستوى المنظمة:

هو وسيلة حصول المنظمة على الأفراد اللازمين لسير العمليات الإدارية والإنتاجية خلال فترة زمنية معينة من كفاءات مختلفة وأعداد معينة بهدف الوصول للأهداف المحددة.

لأن هذا النوع من التخطيط هو حجر الأساس لكافة مستويات التخطيط الأخرى، لذا فإن الدقة في متطلباته ستعكس أثارها على نتائج المستويات كافة.

تخطيط القوى العاملة علي مستوى القطاع:

ويتم تخطيط القوى العاملة على مستوى القطاع بتصنيف القطاعات عادة على أساس التخصص النوعي كقطاع الزراعة والصناعة والنقل وجميع هذا التصنيف سمات مشتركة لبعض العناصر الأساسية للقطاع كأساليب الإنتاج أو طرق الإدارة أو الاعتماد على موارد معينة، وإضافة إلى ذلك فإن هذا النوع من التخطيط يخدم الأهداف التالية:

ضمان توفير وحدة النظام بين المنظمات والتنسيق بين المنظمات وبين أوجه نشاطها إلي جانب مساهمته في معالجة المشاكل الخاصة بالقطاع ذاته.

يعتبر القطاع خزانة للخبرات والمهارات وتجمعاً مفيداً لها وخاصة في الدول النامية مادامت تشكو من ندرة الخبرات الإدارية والفنية.

التخطيط الإقليمي للقوى العاملة⁽³⁸⁾:

والتخطيط الإقليمي مشيد علي ركائز متعددة كالتجانس الاجتماعي أو الاقتصادي أو الجغرافي، وليس على الحدود السياسية والاعتبارات الإدارية، وتظهر أهمية هذا التخطيط في الدول التي تكون مساحتها شاسعة كالصين والهند فإذا كانت الاختلافات بين أقاليمها كثيرة من حيث النظم الاجتماعية وطبيعة الموارد الاقتصادية فإنه من الضروري أن يكون لكل إقليم خطته التي تتناسب مع ظروفه.

التخطيط القومي للقوى العاملة⁽³⁹⁾:

التخطيط على المستوى القومي يمثل الإطار العام الذي يضم كافة مستويات التخطيط القومي، وهو يقوم على أساس أن الدولة تمثل وحدة سياسية واقتصادية واجتماعية، بمعنى آخر يتم تحديد العرض والطلب على نطاق الدولة كلها كوحدة سياسية أو اقتصادية واجتماعية وثقافية بغرض تحقيق أهداف التنمية .

كذلك يمثل التخطيط القومي الأداة لضمان توزيع الخدمات التعليمية توزيعاً عادلاً محققاً التكافؤ في فرص التعليم بين أجزاء الدولة إلي جانب كل ذلك فإنه يتضمن الطلب علي القوى العاملة من حيث الإعداد اللازم لعمليات الإنتاج والخدمات، وبذلك تضمن عدم تعثر الخطط التنموية والموازنة في التخطيط المركزي. وكذلك تعني تحديد الفائض أو العجز المقدر مع ضرورة تحويله إلى فئات وظيفية وترجمتها إلي مستويات تعليمية وتدريبية وفق مؤشر واضح.⁽⁴⁰⁾

مسؤولية تخطيط القوى العاملة:

مسؤولية إحداث التغيير:

قبل أن نتطرق لتوضيح مفهوم، وأهمية مسؤولية تخطيط القوى العاملة، فإنه لا بد من توضيح عام لتحديد مسؤولية إحداث التغيير في المنظمات سواء كانت عامة حكومية، أو خاصة. فمسؤولية إحداث التغيير مهمة للغاية كونها هي من توضح لنا بأن الدور يتركز على الإدارات العليا بشكل كبير في عملية التغيير، ويبقى دوراً مهماً في قيادة عملية الغير. ذلك كله يتم من خلال الإدارة العليا في إيجاد طرق تسويقية للتغيير، وتطوير معايير أداء أفضل تجري المسائلة على أساسها، وإيجاد ضغوط لأداء أفضل يؤدي إلى حشد الجهود لإحداث التغيير، على أن تمارس الدور الأهم في الإرشاد لنجاحات بعض الوحدات الإدارية التنظيمية كإشارة للوحدات الأخرى لتحذري بها. أن القائمين بعملية التغيير في المنظمات، والوحدات التنظيمية هم من في قمة الهرم الإداري (الإدارة العليا)، أو من يفوضونهم للقيام بها، ولا بد من الاستعانة بخبرات وكفاءات وقدرات الخبراء، والمستشارين لإعادة هندسة التنظيم، وهنا لا تغفل رغبات وتطلعات الإدارات العليا بالإضافة إلى دور وكلاء التغيير، وأهمية دورهم في مسؤولية إحداث التغيير.⁽⁴¹⁾

هنا على المنظمة أن تختار أشخاصاً ممن في وظائف قيادية للقيام بمسؤولية قيادة التغيير عندما تكون في وضع جيد، ويمكن الاستعانة بخبرات لقيادة التغيير من خارج المنظمة إذا تم تقديم إغراءات لهم للعمل. أن المنظمات القادرة على التغيير في الخطط، والبرامج والذي من شأنه يحقق المصالح ويطور ويحقق الأهداف هي منظمات راغبة بالتغير، فتعتبر من المنظمات المبدعة.

نقصد بالمسؤولية: هو عبارة عن كل ما يسأل، ويحاسب عليه الأفراد، لأنها أيضاً تحدد نوع السلطة التي يحتاجها صاحب المسؤولية، والسلطة هي حق الأمر أي الحق بأن يأمر آخرين، ويتخذ قرارات.⁽⁴²⁾

مسؤولية تخطيط الموارد البشرية:

تبدأ من الإدارة العليا، وتتحرك هذه الأنشطة للإدارات الوسطى والدنيا بما يلائمه من تفويض في الصلاحيات وممارساتها. بحيث تكون الإدارة العليا هي صاحبة الصلاحية في التخطيط الذي يحقق رسالة المنظمة، أو المؤسسة، أو الدائرة، وعادةً ما يتم تفويض صلاحية التخطيط لإدارة متخصصة بذاتها، بحيث تتولى مهام عملية التخطيط، ووضع الأنشطة والبرامج، وذلك للخروج بخطة متوازنة تنظم سير العمل الذي بطبيعته يهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً. وعلى كل مستوى من هذه المستويات الإدارية أن يراجع الوظائف التي تقع تحت مسؤوليته، والصلاحيات المناطة بها من بين جميع الإدارات المختصة. بحيث تصدر الصلاحيات بصورة رسمية بعد موافقة الإدارة العليا على خطة العمل التفصيلية الشاملة، وذلك بتفويض مدراء الإدارات الأخرى للمساهمة باستخدام التخصصات التي تتطلبها من تشغيل الموارد، وغيرها من إجراءات، وإحلال الموارد الأخرى واستخدامها، ومنها كذلك تفويض صلاحيات العمل. جميع هذه الإجراءات لا تتم إلى بموافقة مباشرة من قبل الإدارة العليا التي تحدد الخطط، وتوضح المعالم المستقبلية للموارد البشرية، والموارد الأخرى في نطاق تخطيط تحليلي شامل يرتبط بأهداف محددة المعالم.⁽⁴³⁾

نظراً لاختلاف طبيعة عمل المنظمات، والظروف التي تتطلبها عملية التخطيط فلا بد أن يكون هناك مسؤولية تناط بجهة محددة تتولى وضع الخطط، والبرامج التي توضح معالم المستقبل المراد الوصول إليه مستقبلاً، ومن هذه المسؤوليات نجد أن التخطيط يناط ⁽⁴⁴⁾:

أولاً: إدارة خاصة للتخطيط:

هنا يتولى مسؤولية التخطيط جهاز خاص من الخبراء ضمن دائرة أو شعبة أو قسم حسب حجم المنظمة، ويقوموا بجمع البيانات، والمعلومات وعمل الدراسات اللازمة عن المنظمة وإمكاناتها، والبيئة المحيطة بها، وتوافق الخطة مع الأهداف العليا بحيث تقدم هذه الخطة بعد تحديدها إلى الجهات العليا للمصادقة عليها بالصورة النهائية، ولوضعها موضع التنفيذ، وبهذه الطريقة توفر عملية التخطيط الوقت الكافي لمدرء الإدارات الأخرى للقيام بأعمال الإدارات الخاصة بهم.

ثانياً: لجنة مؤقتة تقوم بعملية التخطيط:

تشكل في هذه الحالة لجنة من المدرء أصحاب الخبرة الجيدة لوضع خطة محددة، ومنحهم الصلاحيات اللازمة للاستعانة بأشخاص وجهات تقدم لهم المساعدة للخروج بخطة منظمة، وترفع للجهات الإدارية العليا من أجل إقرارها، وعادةً ما ينتهي عمل هذه اللجنة بانتهاء الخطة.

ثالثاً: تناط بمجلس الإدارة:

عادةً ما يكون مجلس الإدارة هو المخول الأساسي بعملية وضع الخطط أو يوكل هذه المهمة إلى أحد الأعضاء، لأن مسؤوليته الأساسية هي صياغة الأهداف التي تبتثق من رسالة المنظمة الأساسية، ورؤيتها المستقبلية.

رابعاً: المدير التنفيذي:

يلعب المدير التنفيذي بأي منظمة دور الرئيس في عملية التخطيط، ولأنه المسئول عن عملية التنفيذ بالإضافة لما يملكه من صلاحيات واسعة لاتخاذ القرارات التي تؤدي إلى جمع المعلومات لوضع الخطط، والمصادقة عليها وتنفيذها.

خامساً: لجنة المدرء:

بحكم معرفتهم بالمشاكل والاحتياجات التي تواجه المنظمة تتولى لجنة خاصة بعملية التخطيط من مدرء الإدارات الرئيسية المختلفة داخل المنظمة، ولأن عليهم مسؤولية تقديم المقترحات للإدارة العليا قبل وضع الخطة بشكلها النهائي مما يسهل عملية التنفيذ، واعتمادها من قبل أصحاب القرار بالإدارات العليا، وإقرارها بشكلها النهائي. فيما يخص باقي المدرء، والمشرفين فهم مسئولين عن توفير المساعدة والدعم من بيانات، ومعلومات ضرورية يتطلبها تخطيط الموارد البشرية، جنباً إلى جنب مع مدير الموارد البشرية، وذلك لأجل وضع خطة العمل التي تسعى المنظمة لتحديدها، لما يوفره ذلك من تحديد الاحتياجات للإدارة من الموارد في الوقت المناسب، والتي تساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة في المستقبل ⁽⁴⁵⁾. لتخطيط الوارد البشرية أهمية كبرى من ناحية المسؤولية، وهناك تقسيمات توضح أن من أبرزها ثلاثة مستويات مسئولة عن عملية التخطيط على المستوى القومي والمنظمة والإدارة المختصة، وبالمدير المختص بإدارة الموارد البشرية وهي ⁽⁴⁶⁾:

أولاً: على المستوى القومي:

تقع مسؤولية التخطيط على عاتق الدولة ممثلة بوزارة العمل، وبالتنسيق مع مؤسسات الدولة ممثلة برئاسة الوزراء، والمالية وتطوير القطاع العام، والإحصاءات العامة والتربية والتعليم، والتعليم العالي، والمركز الوطني لتطوير الموارد البشرية، ولا بد من تكامل التنسيق مع الخطة الاستراتيجية القومية الشاملة للبلاد حتى تتحقق التنمية الشاملة للدولة، والذي بدوره تنعكس نتائجه على أبناء الدولة الواحدة، والإقليم ككل، لأنه يحقق الاستقرار والتناسق والعدالة في تحقيق التنمية، وتكافؤ الفرص الذي بدوره يوضح معالم المستقبل.

ثانياً: على مستوى المنظمة:

المسؤولية هنا تقع على عاتق الإدارة العليا بالدرجة الأولى، وبالتنسيق المباشر مع إدارة الموارد بالمنظمة، ويصبح هناك تنسيق مباشر مع جميع الإدارات الأخرى لتوفير وللحصول على المعلومات الضرورية، والالزمة بالوقت المناسب لأن إدارة الموارد هي حلقة الوصل ما بين الإدارة العليا، وباقي الإدارات الأخرى ضمن إطار المنظمة.

ثالثاً: على مستوى المدراء- مدير الموارد البشرية:

لأنه المسئول الأول عن أليه التخطيط للمنظمة، وتعتبر جميع الإدارات الأخرى مسانده، ومساعد له بالحصول على كل ما يطلبه من حاجات ضرورية توضح مسار الاحتياجات الفعلية، والضرورية منها بالوقت والزمن القياسيين، لكي تبني خطة عمل للموارد واضحة ودقيقة، وقابلة للقياس، تطبق بالمستقبل المحدد لأجل تحقيق الأهداف السامية للمنظمة، التي صيغت برسالة المنظمة، ورؤيتها المستقبلية. تتعدد المسؤولية في تخطيط الموارد التي تمثل مزيج القوى العاملة، وذلك لأنها لا تقف عند حد جهة معينة بذاتها لأنها مشتركة بين جميع إدارات المنظمة، ولا تقع مسؤوليتها على جهة فحسب، ولا بد هنا من توضيح شقين منها توضح بعض الإدارات الأساسية التي تقع عليها هذه المسؤولية، ومما له الأثر الكبير في رسم الملامح الأساسية، ويوجه نحو تحقيق الأهداف.⁽⁴⁷⁾

مسؤولية مباشرة:

في هذه المرحلة المباشرة توضح الجهة التي يقع عليها مسؤولية التخطيط، وهي إدارة الموارد البشرية للخروج بخطة استراتيجية تحدد الاحتياجات التي تتطلبها المنظمة من القوى العاملة (إعداد، وتخصصات)، وبشكل يخدم الأهداف الاستراتيجية لها، وجمع البيانات والمعلومات عن حجم العمل، وقوته، والإمكانات للقوى التي تتطلبها مستقبلاً، وتكون متاحة، وعمل مقارنات بين الفائض والعجز، وتحقيق التوازن بينهما (حجم عمل، وقوة عمل)، وكذلك تشمل تقييم الخطة، لتحديد مدى فاعليتها بعد تنفيذها لتلافي الأخطاء التي يمكن أن تنشأ عنها في المستقبل، وبما يعني توضيح لما سيكون عليه المستقبل.

مسؤولية غير مباشرة:

تكون المسؤولية بهذه المرحلة، واسعة النطاق والاختصاص، وغير محددة بجهة واحدة، لأنها تقع على جميع مدراء الإدارات في المنظمة فالجميع مسئول عن عملية التخطيط، ولأن نجاح التخطيط يتطلب تضافر، وتعاون جهات عديدة في المنظمة، ولكن المسؤولية الرئيسية يشارك بها أخصائيو الموارد البشرية

ومديرو ورؤساء الأقسام والوحدات الإدارية الأخرى، ومن خلال العمل معاً بما يتطلبه من فهم للعمل، والبيئة الخارجية والداخلية وتحليلها لأجل بقاء المنظمة قادرة على الاستمرار.⁽⁴⁸⁾

هنا نبين:

أن لإدارة الموارد البشرية مسؤولية كبيرة جداً، ويجب على جميع المنظمات إدراكها وأخذها بعين الاعتبار لأن نجاح أو فشل أي من تلك المنظمات هو نتاج مخرجات عملية التخطيط، ولا بد أن تعمل كل منظمة على تحديد المسؤولية بشكل مباشر، وعادةً ما تكون مسؤولية مباشرة أو غير مباشرة تقع على عاتق إدارة أو إدارات بحد ذاتها أو على أقسام محدده، وفي شتى المنظمات ترتبط المسؤولية بالإدارة العليا فهي مسئولة عن صياغة الرسالة، ووضع الأهداف لأنها على علم كبير بما تتطلبه المنظمة من خطط تؤدي إلى تحقيق الأهداف، ومن منظور آخر فلا خطة بدون إدارة عليا، ولا تنفيذ بدون أخذ موافقتها بالصيغة النهائية.

- تحليل البيانات الأساسية

قام الكاتب باختيار 150 موظف بالادارات التنفيذية للبنوك المعنية (بنك فيصل الإسلامي/ بنك الخرطوم/ بنك امدرمان الوطني) ومن ثم قام باجراء الإختبار لكل فرضية من فرضيات الدراسة وصولاً الى تحقيق أهداف الدراسة وذلك باستخدام الادوات الاحصائية المناسبة.

الفرضية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الوظيفي.

جدول (1) الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الأولى

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه العبارة
1.	تتفهم إدارة البنك لأهمية التدريب في تطوير وتأهيل العاملين.	4.33	.807	0.866	أوافق بشدة
2.	يتم وضع خطة سنوية شاملة لتدريب العاملين.	4.11	.840	0.822	أوافق بشدة
3.	البرامج التدريبية بالبنك تتناسب مع مختلف الاحتياجات الوظيفية.	3.74	.951	0.748	أوافق
4.	يقوم البنك بتنفيذ برامج تدريب العاملين الجدد لإكسابهم المهارات المطلوبة.	3.99	.916	0.798	أوافق بشدة
5.	يقيس البنك مستوى أداء العاملين قبل وبعد التدريب.	3.44	1.065	0.688	أوافق
٦.	يتم تطبيق نظام التدريب أثناء العمل.	3.65	1.030	0.73	أوافق

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2020م.

تفسير النتائج:

تم استخدام الاحصاء الوصفي لعبارة الفرضية الأولى لمعرفة اتجاهات المبحوثين نسبة لطبيعة البيانات (وصفية) كالتالي:

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الأولى (4.33) بإنحراف معياري (0.807) وأهمية نسبية (86%) وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على ان تتفهم إدارة البنك لأهمية التدريب في تطوير وتأهيل العاملين.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الثانية (4.11) بإنحراف معياري (0.822) وأهمية نسبية (82%) وهذا يشير إلى معرفة ودراية الموظفين بالخطة السنوية للتدريب.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الثالثة (3.74) بإنحراف معياري (0.951) وأهمية نسبية (74%) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على البرامج التدريبية بالبنك تتناسب مع مختلف الاحتياجات الوظيفية.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الرابعة (3.99) بإنحراف معياري (0.916) وأهمية نسبية (79%) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على ان يقوم البنك بتنفيذ برامج تدريب العاملين الجدد لإكسابهم المهارات المطلوبة.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الخامسة (3.44) بإنحراف معياري (1.065) وأهمية نسبية (68%) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على ان يقيس البنك مستوى أداء العاملين قبل وبعد التدريب.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة السادسة (3.65) بإنحراف معياري (1.030) وأهمية نسبية (73%) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على ان يتم تطبيق نظام التدريب أثناء العمل.
تنص الفرضية الأولى على أن: «هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الوظيفي».

جدول رقم (2) يلخص نتائج اختبار الفرضية الأولى

قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
Chi-Square	D F	SIG
64.320	17	0.000

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2020م.

التفسير: يتبين من الجدول أعلاه ان قيمة مربع كاي (64.320) بدرجة حرية (17) عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) هذا يعني أن هناك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الوظيفي.

الفرضية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الجماعية والأداء الوظيفي.

جدول (3) الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الثانية

م	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه العبرة
1.	المشاركة الجماعية تساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين.	4.53	.609	0.906	أوافق بشدة
2.	تهتم الإدارة بالعمل الجماعي لتطوير أداء العاملين وتنمية موارد البنك على حد سواء.	4.02	.831	0.804	أوافق بشدة
3.	علي المشرف أن يعمل بجد في سبيل إيجاد جو عمل ودي ومريح بين الموظفين، الذين يعملون معه.	4.37	.755	0.874	أوافق بشدة
4.	تقوم إدارة البنك دورياً بعقد الاجتماعات لإشراك العاملين في وضع الخطط المستقبلية.	3.55	1.033	0.71	أوافق
5.	تقوم الإدارة بربط جميع فروع البنك بنظام يضمن مشاركة جميع العاملين في القرارات ذات الصلة بالأمر المعني للعاملين.	3.69	1.136	0.738	أوافق
6.	تساهم عملية المشاركة الجماعية في تطوير مهارات العاملين بالبنك.	4.23	.699	0.846	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2020م.

تفسير النتائج:

تم استخدام الاحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الثانية لمعرفة اتجاهات المبحوثين نسبة لطبيعة البيانات (وصفية) كالتالي:

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الأولى (4.53) بإنحراف معياري (0.609) وأهمية نسبية (90%) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على ان المشاركة الجماعية تساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الثانية (4.02) بإنحراف معياري (0.831) وأهمية نسبية (0.80) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على ان تهتم الإدارة بالعمل الجماعي لتطوير أداء العاملين وتنمية موارد البنك على حد سواء.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الثالثة (4.37) بإنحراف معياري (0.755) وأهمية نسبية (87 %) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على المشرف أن يعمل بجد في سبيل إيجاد جو عمل ودي ومريح بين الموظفين، الذين يعملون معه.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الرابعة (3.55) بإنحراف معياري (1.033) وأهمية نسبية (71 %) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على أن تقوم إدارة البنك دورياً بعقد الاجتماعات لإشراك العاملين في وضع الخطط المستقبلية.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الخامسة (4.23) بإنحراف معياري (0.699) وأهمية نسبية (73 %) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على تقوم الإدارة بربط جميع فروع البنك بنظام يضمن مشاركة جميع العاملين في القرارات ذات الصلة بالأمر المعني للعاملين.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة السادسة (4.23) بإنحراف معياري (0.699) وأهمية نسبية (84 %) وهذا يشير إلى موافقة أفراد العينة على أن تساهم عملية المشاركة الجماعية في تطوير مهارات العاملين بالبنك.

تنص الفرضية الثانية علي أن: «هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الجماعية والأداء الوظيفي».

جدول رقم (4) يلخص نتائج اختبار الفرضية الثانية

قيمة مربع كاي Chi-Square	درجة الحرية D F	مستوي المعنوية SIG
76.987	15	0.000

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2020م.

التفسير: يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة مربع كاي (76.987) بدرجة حرية (15) عند مستوى معنوية (0.000)، وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) هذا يعني أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الجماعية والأداء الوظيفي».

الفرضية الثالثة: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الداخلي والأداء الوظيفي.

جدول (5) الإحصاء الوصفي لعبارة الفرضية الخامسة

م	العبارة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه العبارة
1.	يتمتع الموظفون بالمهارة المهنية اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية.	4.23	.689	0.846	أوافق بشدة
2.	تشارك الإدارات مع مدير الموارد البشرية في إستقطاب العاملين من الداخل.	3.66	1.042	0.732	أوافق

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه العبارة
3.	تتم عملية الإستقطاب الداخلي بناءً على الخبرات المطلوبة للوظيفة.	3.71	1.020	0.742	أوافق
4.	يتم إختيار العاملين للعمل بالبنك وفقاً لاختبارات الجدارة.	3.66	1.098	0.732	أوافق
5.	يتم من خلال إختبارات الجدارة قياس المهارات المهنية المطلوبة للوظيفة.	3.64	1.064	0.728	أوافق
6.	يتم تطبيق نظام ترقية العاملين من داخل البنك لشغل الوظائف الشاغرة.	3.67	1.102	0.734	أوافق

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2020م.

تفسير النتائج:

تم استخدام الاحصاء الوصفي لعبارة الفرضية الثالثة لمعرفة اتجاهات المبحوثين نسبة لطبيعة البيانات (وصفية) كالتالي:

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الأولى (4.23) بإنحراف معياري (0.689) وأهمية نسبية (84 %) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على انه يتمتع الموظفون بالمهارة المهنية اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الثانية (3.66) بإنحراف معياري (1.042) وأهمية نسبية (73 %) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على ان تشارك الإدارات مع مدير الموارد البشرية في إستقطاب العاملين من الداخل.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الثالثة (3.71) بإنحراف معياري (1.020) وأهمية نسبية (74 %) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على انه تتم عملية الإستقطاب الداخلي بناءً على الخبرات المطلوبة للوظيفة.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الرابعة (3.66) بإنحراف معياري (1.098) وأهمية نسبية (73%) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على انه يتم إختيار العاملين للعمل بالبنك وفقاً لاختبارات الجدارة. بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة الخامسة (3.64) بإنحراف معياري (1.064) وأهمية نسبية (72%) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على انه يتم من خلال إختبارات الجدارة قياس المهارات المهنية المطلوبة للوظيفة.

بلغت قيمة الوسط الحسابي للعبارة السادسة (3.67) بإنحراف معياري (1.102) وأهمية نسبية (73%) وهذا يشير إلي موافقة أفراد العينة على انه يتم تطبيق نظام ترقية العاملين من داخل البنك لشغل الوظائف الشاغرة.

تنص الفرضية الثالثة علي أن: «هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الداخلي والأداء الوظيفي».

جدول رقم (6) يلخص نتائج اختبار الفرضية الخامسة

قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
Chi-Square	D F	SIG
66.800	19	0.000

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2020م.

التفسير: يتبين من الجدول أعلاه ان قيمة مربع كاي (66.800) بدرجة حرية (19) عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) هذا يعني هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الداخلي والأداء الوظيفي.

النتائج:

من خلال الإطار النظري للدراسة والدراسة الميدانية توصل الكاتب بأن هناك تأثير مباشر بين نظام التدريب ونظام المشاركة الجماعية ونظام التحفيز وسياسات قياس الإختيار وايضا الاستقطاب الداخلي علي الأداء الوظيفي في البنوك موضع الدراسة وهي جزء من وظيفة إدارة الموارد البشرية.

التوصيات:

من أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة ماييلي في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج:
علي إدارة البنك متمثلة في إدارة الموارد البشرية، أن تولي عملية التدريب أهمية خاصة لكافة القوى العاملة بالبنك من خلال وضع إستراتيجية واضحة ودقيقة للسياسات والبرامج التدريبية تحدد من خلالها الاحتياجات التدريبية الفعلية لكافة إدارات البنك لان ذلك يخدم تنمية وتطوير قدرات كل العاملين بالبنك مما ينعكس إيجابا علي أداء البنك وعلي إنتاجيتها.

علي إدارة البنك أن تولي الاهتمام بتخطيط القوى العاملة لان ذلك من شأنه تحديد الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة بالبنك إضافة لذلك أن التخطيط الجيد للقوى العاملة يضمن أفضل اختيار للعنصر البشري الكفء مما ينعكس إيجابا علي أداء البنك.

نوصي القائمين علي إدارة الموارد البشرية بإجراء اختبارات علي المهارات الفكرية، مثل القدرة علي التحليل والإبداع والابتكار.

التأكد علي التقيد الدقيق بكافة مراحل عملية وظائف إدارة الموارد البشرية بما يوائم مع حاجات المصرف وذلك للدور الحيوي الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق أهداف المصرف.

الإهتمام بعملية توثيق مراحل الإختيار والتعيين وفق الية خاصة بهذه المراحل مما يسهل الرجوع إليها ومتابعتها.

الإهتمام بآراء ومقترحات الموارد البشرية العاملة بالمصرف لما تلعبه التغذية العكسية من دور إيجابي يساهم في اطلاع الإدارة العليا للمصرف علي هذه المقترحات والتوصيات.

التأكد علي ضرورة تحقيق التنمية المستدامة للتنمية البشرية العاملة بالمصرف من خلال زجهم في

دورات تدريبية والاستفادة من تجارب المصارف المنافسة الأخرى.
القيام باستحداث نظام الكتروني حديث لربط البيئة الداخلية في البنك مع إدارة الموارد البشرية .
وضع نظام داخلي مباشر لقياس مستوى أداء العاملين قبل وبعد التدريب.
وضع نظام اختصاصي يقوم بتحفيز العاملين بصورة واضحة وعادلة وشفافة لضمان الإستقرار الوظيفي.
الالتزام بالقوانين واللوائح التي تنظم العمل.

المصادر والمراجع :

- (1) أحمد، جواهر محمدين محمد، دور تخطيط الموارد البشرية في كفاءة أداء منظمات الأعمال، (النيل الأبيض، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإمام الهادي، 2015م).
- (2) "Employees Attitude Toward Human resource. Chuaywongyart.Sutisophon Management Practices and Employee engagement Evidence from the pharmaceutical (2012).UK.University of Newcastle.Industry in Thailand " Newcastle Business School
- (3) "Employee Perception Toward Effectiveness of Human, J. & Ashok, M.Umasankar Tamilnau.Resource Practices followed in Commercail Bank in Erod District 4.-Issue 2,(2012),29, VOL.European journal of Sciences."
- (4) داليا عبدالرحمن داؤد امين، أثر تفعيل الموارد البشرية علي كفاءة وترقية الأداء،دراسة حالة شركة دال للصناعات الغذائية (2002-2007م)، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدم لكلية الدراسات العليا جامعة النيلين، 2008.
- (5) (الطيب الزبير هجانة، تخطيط القوى العاملة في السودان بين متطلبات الفكر الإداري الحديث، وواقع التطبيق في الخدمة العامة، (الخرطوم، رسالة دكتوراه في الإدارة العامة غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، 2006/1427م)، ص 9.
- (6) WilliamHeine 1970 ,London b 3.,Stainer-J-ManPowerplanning (3)
- (7) قاسم ضرار، التخطيط وإدارة القوى العاملة(مدخل)، (مذكرة تدريبية، 1981م)، ص ص 6-16.
- (8) منصور بن عبد العزيز المعشوق، المدخل المهني لإدارة القوى العاملة النموذجية، المفهوم-الرسالة-علاقات الاستخدام، (الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، معهد الإدارة العامة السعودي، 1432هـ-2011م)، ص 205، 206.
- (9) اللبدي، نزار عوني، إدارة القوى العاملة، وتنميتها، (عمان، دار دجلة ناشرون 2015م)، ص 234.
- (10) العبادي، مراد جميل، مشكلات تخطيط القوى العاملة، (الرياض، قسم العلوم الإدارية، كلية المجتمع، الفصل الرابع، كلية الملك سعود، 1434هـ/1435هـ / 2م)، ص 3.
- (11) عقيلي، عمر وصفي، إدارة القوى العاملة، (عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 1993م)، ص 68، 69.
- (12) سليم سالم عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 23، 24.
- (13) عبدالعزيز بدر، عولمة إدارة القوى العاملة-نظرة استراتيجية، (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009م)، ص 45.
- (14) محمد بهجت جاد الله كشل، المنظمات وأسس إدارتها، (الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2007م)، ص ص 197، 198، 199.
- (15) الأشهب، نوال عبدالكريم، إدارة القوى العاملة، (عمان، دار أمجد للنشر والتوزيع، 2015م)، ص 38.
- (16) نبيل الحسن النجار، مدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، (القاهرة، لشركة العربية للنشر والتوزيع، 13 شارع عدي الدقي، 1992م)، ص ص 207، 208.

- (17) السالم، مؤيد سعيد، حر حوش، عادل صالح، إدارة القوى العاملة-مدخل استراتيجي، (أربد، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2002م)، ص 58.
- (18) عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد بالمنظمات «مدخل تطبيقي»، (القاهرة، دار المعرفة الجامعية-الأزهر، ربطة: 2000م)، ص ص 89، 90.
- (19) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، «أدارة الأفراد ط 3» عمان، دار وائل للنشر، 2003م)، ص 132.
- (20) العبادي، مراد سعيد، مشكلات تخطيط الموارد البشرية، (الرياض، قسم العلوم الإدارية، كلية المجتمع، الفصل الرابع، كلية الملك سعود، 1434هـ/1435م)، ص 3.
- (21) سامي جمال الدين، الإدارة العامة التعريف التخطيط التنظيم القيادة، (الإسكندرية، منشأة المعارف للنشر، 2006م)، ص ص 94، 95.
- (22) كمال نور الله، إدارة الموارد البشرية «سلسلة دليل القائد الإداري»، (دمشق، طلاس للدراسات والترجمة والنشر، 1992م)، ص 44.
- (23) خيري، أسامة سعد، الإدارة العامة، (عمان، دار الراية للنشر والتوزيع 2013م)، ص ص 247، 248.
- (24) مصطفى، مصطفى كامل، إدارة الموارد بشرية، (القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1994)، ص 214.
- (25) مصطفى شاويش، مرجع ذكر سابقاً، ص 135.
- (26) راوية حسن، إدارة الموارد البشرية «رؤية مستقبلية»، (الإسكندرية، الدار الجامعية 84 ش ذكريا غنيم - تانيس، 2004/2003م)، ص ص 71، 72، 73، 74.
- (72) مصطفى كامل، مرجع سبق ذكره، ص ص 712- 912.
- (82) هديب، إبراهيم عودة، الاستراتيجية التطويرية للموارد البشرية، (عمان، دار أمجد للنشر والتوزيع، ط ع 5102م)، ص ص 821، 921.
- (92) القاضي، راكان محمد، دور التدريب في تخطيط القوى العاملة في تطوير المنظمات «دراسة تطبيقية»، (الخرطوم، رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الزعيم الأزهر، 5102م)، ص 75.
- (03) كمال نور الله، مرجع ذكر سابقاً، ص 241.
- (13) زكي مكي اسماعيل، إدارة الموارد بشرية، (الخرطوم، مطابع السودان للعملة المحدود، 9002م) ص 44.
- (23) المرجع السابق نفسه، ص 54.
- (33) عبد الخالق أولاد الطيب، تخطيط الموارد البشرية في الإدارة المحلية «دراسة تطبيقية»، (الجزائر، مذكرة في العلوم السياسية، تنظيمات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، 4102م)، ص ص 61، 71.
- (43) عامر، سامح عبدالمطلب، استراتيجيات إدارة القوى العاملة، (عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون، 1102م)، ص 19.

- (35) زكي مكي إسماعيل، مرجع ذكر سابقاً، ص 46.
- (36) عبد القفار حنفي، إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، (الإسكندرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 2000م)، ص 131.
- (37) مهدي حسن زوليف، إدارة الافراد في منظور كمي والعلاقات الانسانية، (عمان، دار مجدي للنشر، 1994م)، ص 61.
- (38) عبد الخالق أولاد الطيب، مرجع ذكر سابقاً، ص 22.
- (39) مهدي حسن، مرجع سبق ذكره، ص 72.
- (40) أسامة كامل، الصيرفي، محمد، إدارة الموارد البشرية، (المنامة، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2006م)، ص 35.
- (41) القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي، (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000م)، ص 335.
- (42) برونوطي، سعاد نايف، إدارة الموارد البشرية «إدارة الأفراد»، (عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 2001م)، ص ص 48، 49، 50، 51.
- (43) عبدالستار العلي، إدارة المشروعات العامة، (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009م)، ص 378.
- (44) القريوتي، محمد قاسم، مبادئ الإدارة: العمليات والنظريات والوظائف، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004م)، ص ص 198، 199.
- (45) محمد البدر، عماد العبد الحسين، تخطيط الموارد البشرية، (حلب، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، 2010/2009م)، ص 8.
- (46) العبيدي، ميسون علي حسين، تخطيط الموارد البشرية وعلاقته بالتخطيط الاستراتيجي، (بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الإدارة الصناعية، بابل، 2015م)، ص 1.
- (47) بوراس، فائدة، تخطيط المسار الوظيفي، (الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج خضر، باتنة 2008/2007م)، ص 37.
- (48) حريم، حسين محمود، إدارة الموارد البشرية، «إطار متكامل»، (عمان، دار ومكتبة الحامد لنشر والتوزيع، 2013م)، ص 99.