



مجلة القلزم العلمية



ISSN: 1858 - 9766

علمية دولية مُحكمة ربع سنوية - تصدر بالشراكة مع كلية المنهل للعلوم - السودان

في هذا العدد :

- ☐ التصنيف العالمي للجامعات ومدى مناسبتها لتصنيف جامعات الدول الأقل نمواً (دراسة تحليلية)
أ. د راشد عبد الحليم سعيد عبد الحليم - أ. محمد أحمد عثمان
- ☐ أثر مكونات نظم المعلومات الادارية في إدارة الازمات (دراسة حالة جامعة شندي)
د. الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل
- ☐ تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في إدارة الموارد البشرية (دراسة حالة بنك الخرطوم 2023م)
د. سميرة سعيد صديق جبارة
- ☐ أثر الرقابة الإدارية على كفاءة الأداء الوظيفي بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق على محلية الدامر - ولاية نهر النيل - السودان الفترة من (2018م حتى 2022م)
د. محمد البشير البدوي علي
- ☐ إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحقيق التميز الاداري (بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني 2023م)
د. سامح الفاضل محمد الفاضل
- ☐ تحديد بعض العناصر الكيميائية الدوائية الموجودة في أوراق شجرة الجوافة
د. وداعة احمد الطيب أحمد - د. عبد الله جبارة حبيب الله
- ☐ مدينة كومي كوكو - أ. إخلاص علي أرباب قمر
- ☐ المخالفات العقدية المتعلقة بمفهوم الإيمان في ألفية بن مالك (دراسة تحليلية)
أ. ناصر بن حمدان الجهني



العدد السادس والثلاثون - جمادي الأولى 1445 - ديسمبر 2023م

مجلة القلزم - علمية مُحكمة ربع سنوية - العدد السادس والثلاثون - جمادي الأول 1445 - ديسمبر 2023م

ردمك ISSN: 1858 - 9766



دار آريثريا للنشر والتوزيع
Arrythria for Publishing and Distribution

فهرسة المكتبة الوطنية السودانية-السودان
مجلة القلزم: Al Qulzum Scientific Journal
الخرطوم : مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر
2023 تصدر عن دار آريثيريا للنشر والتوزيع
السوق العربي-الخرطوم-السودان
ردمك: 1858-9766
الخرطوم- السودان

هيئة التحرير

الهيئة العلمية والاستشارية

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

رئيس هيئة التحرير

أ.د. حاتم الصديق محمد أحمد

رئيس التحرير

د. عوض أحمد حسين شبا

نائب رئيس التحرير

د. سلمى عثمان سيد أحمد

سكرتير التحرير

أ. عثمان يحيى

التدقيق اللغوي

أ. الفاتح يحيى محمد عبد القادر (السودان)

الإشراف الإلكتروني

د. بهية فهد الشريف (المملكة العربية السعودية)

التصميم والإخراج الفني

أ. عادل محمد عبد القادر (السودان)

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

ترسل الأوراق العلمية عبر العنوان التالي

هاتف: +249121566207 - +249910785855

بريد إلكتروني : rsbcrrsc@gmail.com

السودان- الخرطوم - السوق العربي عمارة جي تاوان الطابق الثالث

موجهات النشر

تعريف المجلة:

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

موجهات المجلة:

1. يجب أن يتسم البحث بالجودة والأصالة وألا يكون قد سبق نشره قبل ذلك.
 2. على الباحث أن يقدم بحثه من نسختين. وأن يكون بخط (Traditional Arabic) بحجم 14 على أن تكون الجداول مرقمة وفي نهاية البحث وقبل المراجع على أن يشارك إلى رقم الجدول بين قوسين دائريين ().
 3. يجب ترقيم جميع الصفحات تسلسلياً 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.

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة التحرير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى
صحبه أجمعين.

وبعد

القارئ الكريم:

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

القارئ الكريم:

هذه المجلة تصدر بالشراكة مع أكاديمية المنهل للعلوم وهي
إحدى الأكاديميات السودانية الفنية التي وضعت بصمات مميزة في
مسيرة البحث العلمي، وهذا العدد هو السادس والثلاثون في إطار
هذه الشراكة العلمية التي تأتي في إطار استراتيجية مركز بحوث
ودراسات دول حوض البحر الأحمر في تفعيل الحراك العلمي والبحث
داخل السودان وخارجه.

القارئ الكريم:

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

أسرة التحرير

المحتويات

1. التصنيف العالمي للجامعات ومدى مناسبتها لتصنيف جامعات الدول الأقل نمواً (دراسة تحليلية)
أ. د راشد عبد الحليم سعيد عبد الحليم - أ. محمد أحمد عثمان.....22-7
2. أثر مكونات نظم المعلومات الادارية في إدارة الازمات (دراسة حالة جامعة شندي)
د. الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل.....52-23
3. تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في ادارة الموارد البشرية (دراسة حالة بنك الخرطوم 2023 م)
د.سمية سعيد صديق جبارة.....72-53
4. أثر الرقابة الادارية علي كفاءة الأداء الوظيفي بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق على محلية الدامر - ولاية نهر النيل - السودان الفترة من (2018م حتي 2022م)
د.محمد البشير البدوي علي.....88-73
5. إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحقيق التميز الاداري (بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني 2023م)
د.سامح الفاضل محمد الفاضل.....122-89
6. تحديد بعض العناصر الكيميائية الدوائية الموجودة في أوراق شجرة الجوافة
د. وداعه احمد الطيب احمد - د. عبد الله جبارة حبيب الله
د. مدينة كومي كوكو - أ. إخلاص علي أرباب قمر.....140-123
7. المخالفات العقدية المتعلقة بمفهوم الإيمان في ألفية بن مالك (دراسة تحليلية)
أ.ناصر بن حمدان الجهني.....154-141

التصنيف العالمي للجامعات ومدى مناسبته لتصنيف جامعات الدول الأقل نمواً (دراسة تحليلية)

قسم هندسة الحاسبات - جامعة الطائف المملكة
العربية السعودية

أ. د راشد عبد الحليم سعيد عبد الحليم

جامعة مروي التكنولوجية - عبداللطيف الحمد

أ. محمد أحمد عثمان

مستخلص:

تدرس هذه الورقة أربعة قوائم للتصنيف العالمي للجامعات الأكثر شهرة وانتشاراً ، وذلك من حيث مناسبة تلك التصنيفات لجامعات أقل الدول نمواً ، والغرض من ذلك هو معرفة ما إذا كانت تلك التصنيفات تساعد في تحقيق الاهداف من الجامعات في أقل الدول نمواً، وما إذا كانت تلك التصنيفات تعكس الدور الذي تلعبه تلك الجامعات في دولها ومجتمعاتها. قامت الدراسة بإجراء التحليل الإحصائي الأولي لموقع الجامعات من أقل الدول نمواً في التصنيفات العالمية محل الدراسة ، وقامت الدراسة بإجراء تحليل أيضاً لموقف الجامعات السودانية في التصنيفات العالمية حيث وجدت الدراسة أن تلك التصنيفات لا تمثل هذه الجامعات ، وبشكل لا يوضح أثرها على مجتمعاتها أو أنشطتها التي تقوم بها. وأجرت الدراسة مقارنة بين الاهداف والاعراض التي من أجلها انشئت تلك الجامعات ، وبين المعايير التي تتخذها تلك التصنيفات . وخلصت الدراسة أن تلك التصنيفات ومعاييرها الحالية ، لا تناسب اغراض وأهداف تلك الجامعات ولا تساعد في تطوير أنشطتها وأثرها على مجتمعاتها، أهمية هذه الدراسة انها أوضحت أنه يجب عمل تصنيف للجامعات في الدول الأقل نمواً يراعي الأهداف والاعراض التي أنشأت من أجلها هذه الجامعات. الكلمات المفتاحية: التصنيف العالمي للجامعات ، أقل الدول نمواً ، معايير تصنيف الجامعات.

Global Universities Rankings Systems and Suitability for Rankings Universities in Least Developed Countries(LDCs) (Analytical Study)

Prof. Rashid Abdelhaleem Saeed Abdelhaleem
Mohammed Ahmed Osman Mohammed

Abstract:

This paper studies four famous and widespread university rankings systems, in terms of the suitability of those rankings for universities in least developed countries(LDCs). The purpose of the study is to find out whether these rankings help in achieving the goals of universities in LDCs, and whether these rankings reflect The role these universities play in their countries and societies. The study conducted a pre-

liminary statistical analysis of the position of universities from LDCs in the university rankings systems under study. also analyzed the position of Sudanese universities in the university rankings systems, as the study found that these rankings do not represent these universities, in a way that does not explain their impact on their societies or their activities. The study made a comparison between the goals and purposes for which these universities were established, and the criteria adopted by these rankings. The study concluded that these rankings, according to their current standards, do not suit the purposes and objectives of these universities and do not help them develop their activities and their impact on their communities. The importance of this study it clarified that a universities rankings system which rank LDCs must be taken into account the goals and purposes for which these universities were established.

مقدمة:

أن التصنيفات تم تصميمها في البداية كأداة لقياس فعالية مؤسسات التعليم العالي. غالباً ما يُفترض أن المؤسسات ذات التصنيف العالي هي أكثر إنتاجية، وتتمتع بجودة تعليم وأبحاث أعلى، وتساهم بشكل أكبر في المجتمع مقارنة بالمؤسسات ذات التصنيف الأدنى. ومع ذلك، فإن الأبعاد الرئيسية الثلاثة للمؤسسات - التدريس والبحث والخدمة - يمكن أن تختلف أو حتى تتعارض مع بعضها البعض، وبالتالي فإن المؤسسات التي تحقق أداءً جيداً في أحد المجالات قد يكون أداؤها سيئاً في بُعد آخر. على سبيل المثال، قد تكون مؤسسة صغيرة فعالة جداً في تعليم عدد معين من الطلاب ذوي القدرات المحدودة الموارد، ولكنها ليست فعالة للغاية في إنتاج البحوث. ومن ناحية أخرى، قد نجد مؤسسة كبيرة تتمتع بكفاءة عالية في إنتاج المعرفة ولكن ليس في تدريس الطلاب الجامعيين [1] تصنيفات مثل شنغهاي [2] والتايمز [3] وسيموندز [4] وويبوميتريكس [5] هي من بين أشهر وأكثر التصنيفات شهرة في ترتيب مؤسسات التعليم العالي في العالم. وعلى الرغم من أنها تغطي مئات الجامعات حول العالم، إلا أنها تركز بشكل أساسي على الجامعات الرائدة والمعروفة عالمياً. قد يكون من الصعب على الجامعات في البلدان النامية أو الأقل نمواً أن تحصل على تصنيف عالٍ في هذه القوائم. وهذا يعود جزئياً إلى القياسات والمعايير التي تستخدمها هذه التصنيفات، والتي قد تكون مرتبطة بالبحث العلمي والتمويل والتأثير العالمي. ومع ذلك، يجب أن يتم اعتبار هذه التصنيفات كأداة إضافية لتقييم الجامعات وليس الاعتماد الوحيد. يجب أن تأخذ الجامعات في الاعتبار أيضاً العوامل المحلية والاحتياجات الخاصة بها والتزامها بتقديم تعليم عالي الجودة للطلاب.

جامعات الدول الأقل نمواً:

تعرف أقل الدول نمواً بأنها الدول النامية المنخفضة الدخل التي تعاني من عوائق هيكلية شديدة تعوق التنمية المستدامة. هنالك مؤشرات لقياس عما اذا كانت الدولة تقع تحت قائمة الدول النامية مثل التعرض الشديد للصدمات الاقتصادية والبيئية وانخفاض مستويات الأصول البشرية [6]. ويستخدم برنامج

الأمم المتحدة الإنمائي ثلاثة معايير لتحديد أقل الدول نمواً:

(1) نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (GNI)Income National Gross

(2) مؤشر الأصول البشرية (HAI)Index Assets Human

(3) مؤشر الضعف الاقتصادي (EVI)Index Vulnerability Economic

ويستخدم نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي كمقياس للدخل والمستوى العام للموارد المتاحة لبلد ما ، في حين يقيس مؤشر الأصول البشرية ومؤشر الضعف الاقتصادي العوائق الهيكلية الرئيسية أمام التنمية المستدامة. هناك حالياً 46 بلداً على قائمة أقل الدول نمواً التي يتم مراجعتها كل ثلاث سنوات من قبل لجنة متخصصة.

التعليم هو من الأدوات الأساسية للخروج من قائمة أقل الدول نمواً ، والتعليم هو عنصر رئيسي آخر من عناصر رفاه الإنسان نفسه ، وانخفاض مستوى التعليم يعني انخفاض الإنتاجية ، والقدرة المحدودة على استيعاب التقدم التكنولوجي. وتنتمي آلاف الجامعات إلى بلدان أقل الدول نمواً ، ولكن لا يظهر أكثر من 1253 جامعة في قوائم التصنيف العالمي للجامعات.

جدول رقم(1) يوضح عدد جامعات الدول الأقل نمواً وفق تصنيف ويبوميتر كس 2023 [5]إعداد الباحثين.

العدد	الدولة	العدد	الدولة	العدد	الدولة
3	غينيا	1	أفريقيا الوسطى	96	أفغانستان
م غ	غينيا بساو	5	تشاد	5	أنغولا
23	هايتي	1	الكاميرون	170	بنغلاديش
2	كريباتي	43	جمهورية الكونغو الديمقراطية	30	بنين
4	لاوس	1	جيبوتي	10	بوتان
2	ليسوتو	م غ	أريتريا	17	بوركينافاسو
7	ليبيريا	67	أثيوبيا	7	برنوي
11	مدغشقر	4	غامبيا	49	كمبوديا
4	موريتانيا	8	مالي	26	ملاوي
39	نيبال	91	مايانمار	87	موزمبيق
م غ	ساوتومي وبرينسي	19	رواندا	2	النيجر
1	جزر سليمان	7	سيراليون	37	سينغال
64	السودان	2	جنوب السودان	107	الصومال
م غ	توفالو	8	توغو	7	تيمور الشرقية
49	اليمن	49	تنزانيا	69	يوغندا
			المجموع 1253	19	زامبيا

ويجب أن تساعد أهداف الجامعات ورسالتها الدول الأقل نمواً على الخروج من قائمة أقل الدول نمواً. إن جمهورية السودان تقع ضمن قائمة الدول الأقل نمواً وبالتالي تحتاج إلى الخروج من هذه القائمة ويجب أن تساعد الجامعات السودانية شعب وحكومة السودان للخروج منها.

أهمية تصنيف الجامعات :

تلعب الجامعات دوراً أساسياً في النموذج الاقتصادي الحالي للتعليم العالي ، ويوثق العلماء أن مؤسسات التعليم العالي هي الأداة الرئيسية لاقتصاد المعرفة أو الاقتصاد الجديد ، وتنتج الجامعات المعرفة كمادة خام يمكن استخدامها أو «ابتكارها» في الصناعات التجارية من أجل فوائد اقتصادية [7] ، وفي السنوات الأخيرة أدرجت الجامعات على وجه الخصوص إطار أهداف التنمية المستدامة كوسيلة لتحقيق عالم أكثر استدامة ، وتلعب الجامعات دوراً هاماً في دعم أهداف التنمية المستدامة من خلال التعليم والبحث العلمي و تنمية المجتمع ، كما ويمكنها أن تشرك الجهات الفاعلة الأخرى في التعاون من أجل نجاح أهداف التنمية المستدامة بتزويدها بالمهارات والقدرات اللازمة للمشاركة في العمل من أجل تحقيق تلك الأهداف.

يمكن للجامعات تشجيع الوعي بين الطلاب بأهمية أهداف التنمية المستدامة من خلال دور التدريس [8][3] to actors other encouraging for and policies active implementing for both[3][8]. challenges these to contribute to sets-mind and skills the having requires This .participate inclu- the to led has sustainability to universities of commitment the and relevance The involve- the requires This .institutions these of agendas and strategies the in SDGs of sion core the at SDGs put that changes cultural and structural some and actors the all of ment .stakeholders the all embracing ,university the of management and governance the of policies the of success and impact the influence may factors external and internal Various for and perspective overall an from both ,SDGs the achieving at aiming activities and the as such ,factors internal some of influence the assesses paper This .SDGs individual availability the or internationalization of level the ,internet the on universities of presence re- our ,method Gephi the and analyses regression both Through .resources financial of of internationalization the ,internet the on presence the of importance the confirm sults from received infrastructure and research for resources financial the and university the to contribution greater a make to universities public Spanish for governments regional lan-« ,«1«:«issue»,«su13010089/10.3390«:«DOI»,«Sustainability«:«title-container»,«SDGs Insti- Publishing Digital Multidisciplinary :npublisher\1 :number«:«note»,«en«:«guage Contribu- 'Universities for Drivers«:«title»,«com.mdpi.www«:«source»,«89«:«page»,«tute Public Spanish of Analysis An :Goals Development Sustainable the to tion De- Sustainable the to Contribution 'Universities for Drivers«:«short-title»,«Universities -»},{«Natividad«:«given»,«Blasco«:«family»}:author«,«13«:«volume»,«Goals velopment

is-«,{«Margarita»:«given»,«Labrador»:«family»},{«Isabel»:«given»,«Brusca»:«family /com.github//:https «:«schema «,{[1,«2021»]:«parts-date»}:«sued json.citation-csl/master/raw/schema/language-style-citation». والبحث في تحليل أحدث ما توصلت إليه أهداف التنمية المستدامة وتعزيز الابتكار والتقنيات التي تسهم في تحقيق هذه الأهداف. ما يميز الجامعات هو أن لديها الفرصة لإشراك بعض المؤسسات والشركات للمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتقديم برامج تساعد على الابتكار لمواجهة هذا التحدي الاقتصادي في التنمية وتحقيق هذه الجامعات كما يجب عليها اعتماد سياسات لتحقيق الأهداف المتعلقة بالتنمية المستدامة.

الوضع الحالي لجامعات الدول الأقل نمواً في قوائم التصنيف العالمي للجامعات:

تم في هذه الدراسة اختيار قوائم تصنيف الجامعات الأربعة الأكثر شهرة عالمياً ، وهي التصنيف الأكاديمي للجامعات ولأغراض هذه الدراسة نشر إليه بتصنيف شنغهاي [2] ، وتصنيف مؤسسة كواكيوريلي سيموندز [9] ولأغراض هذه الدراسة نشر إليه بتصنيف سيموندز ، وتصنيف مؤسسة التاييز للتعليم العالي [3] ولأغراض هذه الدراسة نشر إليه بتصنيف التاييز ، والرابع هو تصنيف مؤسسة سايرميتريكس [5] والمسمى ويوميتريكس ولأغراض هذه الدراسة نشر إليه بتصنيف ويوميتريكس.

جدول رقم (2) يوضح عدد جامعات الدول الأقل نمواً والتي تظهر في التصنيف العالمي للجامعات (أكتوبر 2023) إعداد الباحثين

التصنيف	التاييز	سيموندز	ويوميتريكس	شنغهاي
عدد	5	15	1253	0

من الجدول رقم (2) نجد ان جامعات الدول الأقل نمواً تظهر في تصنيف ويوميتريكس بعدد 1253 جامعة بينما لا تظهر اي جامعة في تصنيف شنغهاي. من الشواهد ان كل الجامعات في العالم تعمل لتنمية وتطوير مجتمعاتها وفي الوقت الذي تحتاج فيه الدول الأقل نمواً من الخروج من هذه القائمة فان الجامعات تبذل جهداً كبيراً ولكن لا يظهر ذلك في التصنيفات التي ذكرتها الورقة. جدول رقم (3) يوضح عينة عشوائية لجامعات من دول ضمن قائمة الدول الأقل نمواً .

جدول رقم (3) يوضح ترتيب قائمة عشوائية لجامعات من بعض الدول الأقل نمواً في التصنيفات

الاربعة للجامعات (أكتوبر 2023) إعداد الباحثين

الدولة	شنغهاي	التاييز	سيموندز	ويوميتريكس	الترتيب عالمياً
أفغانستان	غ م	غ م	غ م	الجامعة الأمريكية	6845
تشاد	غ م	غ م	غ م	جامعة موندو	29066
أثيوبيا	غ م	غ م	غ م	جامعة أديس أبابا للعلوم والتكنولوجيا	1148
ماينمار	غ م	غ م	غ م	جامعة ياقون	6068
السودان	غ م	غ م	غ م	جامعة الخرطوم	1869

الدولة	شنغهاي	التايمز	سيموندد	ويبوميتركس	الترتيب عالمياً
جنوب السودان	غ م	غ م	غ م	جامعة جوبا	24385
اليمن	غ م	غ م	غ م	جامعة تعز	4741
النيبال	غ م	غ م	غ م	جامعة بخاري	4795
رواندا	غ م	غ م	غ م	جامعة رواندا	2591
ملاوي	غ م	غ م	غ م	جامعة باماكو للعلوم والتكنولوجيا	3689

التصنيف العالمي للجامعات :

تم في هذه الورقة تحليل عناصر معايير ومؤشرات تصنيف الجامعات في كل من التصنيفات العالمية الأربعة الأكثر شهرة والمذكورة أعلاه ، ومن أجل اغراض هذا البحث تم تقسيم هذه المعايير الى ثلاثة أقسام تمثل أغراض الجامعات ومؤسسات التعليم العالي المعروفة ، ألا وهي التعليم والبحث العلمي وتنمية المجتمع.

تصنيف شنغهاي Universities World of Ranking Academic (ARWU) :

نشر مركز الجامعات ذات المستوى العالمي التصنيف الأكاديمي للجامعات في العالم (شنغهاي)، الذي تم تجميعه في الأصل من قبل كلية الدراسات العليا للتعليم بجامعة شنغهاي جياو تونغ، الصين، ويتم الحفاظ عليه الآن من قبل شركة Consultancy Ranking Shanghai وتم نشره و حقوق الطبع والنشر. يقوم شنغهاي سنوياً منذ عام 2003 بمقارنة وتقييم أفضل 500 مؤسسة للتعليم العالي في العالم. وتم زيادتها إلى 2500 مؤسسة في عام 2022. ستخدم تصنيف شنغهاي ستة مؤشرات موضوعية لتصنيف الجامعات في جميع أنحاء العالم بأوزان مختلفة على شكل نسب مئوية لكل على النحو التالي [10]:-

1. عدد الطلاب السابقين وزنه (10 %)
2. الموظفين الفائزين بجوائز نوبل أو ميداليات الحقول وزنها (20 %)
3. عدد الباحثين الذين تم الاستشهاد بهم بشدة وزنه (20 %)
4. عدد المقالات المنشورة في مجلة الطبيعة ومجلة العلوم وزنها (20 %)
5. عدد المقالات المفهرسة في مؤشر استشهاد العلوم الموسع ومؤشر استشهاد العلوم الاجتماعية وزنها (20 %)
6. أداء الجامعة للفرد الواحد وزنه (10 %)

تصنيف سيموندد Ranking University World :

تم نشر تصنيف سيموندد سنوياً منذ عام 2004 من قبل شركة Limited Symonds Quacquarelli (وهي شركة بريطانية رائدة عالمياً في تقديم الخدمات والتحليلات والرؤى لقطاع التعليم العالي العالمي، وتتمثل مهمتها في تمكين الأشخاص المتحمسين في أي مكان في العالم لتحقيق إمكاناتهم من خلال التحصيل العلمي، والحراك الدولي، والتطوير الوظيفي [9]

الهدف الأساسي من تصنيف سيموندد هو مساعدة الطلاب على إجراء مقارنات مستنيرة بين خيارات الدراسة الدولية، وليس فقط للطلاب المستقبليين وأولياء أمورهم لإرشادهم بشأن الجامعة التي يختارونها

ولكن أيضاً لتقديم الطلاب والأكاديميين وأصحاب العمل والوكالات الحكومية وجميع المستخدمين الآخرين للإشارة إليهم إلى المستوى الذي وصلت إليه جامعة معينة.

من عام 2004 إلى عام 2009، تم نشر تصنيفات سيموندز بالتعاون مع التايمز وكانت تُعرف باسم التايمز -التصنيف العالمي للجامعات سيموندز. علاوة على ذلك، افترضت سيموندز النشر الوحيد للتصنيفات المنتجة بهذه المنهجية عندما انفصلت التايمز عن سيموندز في عام 2010 لإنشاء منهجية تصنيف جديدة بالشراكة مع طومسون رويترز .

تم نشر تصنيفات سيموندز سابقاً في الولايات المتحدة بواسطة مجلة أخبار الولايات المتحدة والتقرير العالمي كأفضل الجامعات في العالم [23]. وفقاً لموقع اليكسا، فهو تصنيف الجامعات الأكثر مشاهدة على مستوى العالم [11] في عام 2021، ويصنف 1300 جامعة علاوة على ذلك، أضافت سيموندز إلى تصنيفاتها الرئيسية للجامعات في العالم ، تصنيفات الجامعات الآسيوية بدءاً من عام 2009 [12].

تم نشر تصنيفات جامعة أمريكا اللاتينية سيموندز [13] وتصنيفات جامعة سيموندز العالمية حسب الموضوع [14] لأول مرة في عام 2011، بالإضافة إلى تصنيف أعضاء هيئة التدريس في جميع أنحاء العالم [14]، وتصنيف أفضل 50 جامعة تحت سن 50 عاماً وتصنيف 50 التالي تحت سن 50 عاماً [15] ، وتصنيف توظيف الخريجين [16] لدى سيموندز الآن أيضاً تصنيفات إقليمية إضافية للمنطقة العربية وأوروبا الناشئة وآسيا الوسطى ودول البريكس [17].

يعتمد تصنيف سيموندز على إطار منهجي يستخدم ستة معايير لتمثيل أداء الجامعة [18]، وهذه المؤشرات وأوزانها كما يلي:

1. السمعة الأكاديمية وزنها (04 %) يتم قياس السمعة الأكاديمية باستخدام استطلاع عالمي، حيث يُطلب من الأكاديميين تحديد المؤسسات التي يعتقدون أنها تقدم أفضل عمل يتم تنفيذه حالياً في مجال خبرتهم.
 2. سمعة صاحب العمل وزنه (01 %) ويعتمد مؤشر سمعة أصحاب العمل أيضاً على دراسة استقصائية عالمية، يطلب الاستطلاع من أصحاب العمل تحديد الجامعات التي يرون أنها تنتج أفضل الخريجين. هذا المؤشر فريد من نوعه بين الجامعات
 3. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب وزنها (02 %)
 4. الاستشهادات لكل كلية وزنها (02 %)
 5. نسبة أعضاء هيئة التدريس الدولية/ نسبة الطلاب الدوليين وزنها (10 %)
- مصادر البيانات هي قاعدة بيانات اسكوبس (Scopus) ومسح محفظة الجامعة.

تصنيف التايمز THE Ranking University World Education Higher Times

التايمز هو مزود البيانات الذي يدعم التميز الجامعي في كل دولة حول العالم. التايمز هو التصنيف الجامعي الأكثر تأثيراً، فهو يتمتع بما يقرب من خمسة عقود من الخبرة كمصدر للتحليل في التعليم العالي، وكان خبيراً في اتجاهات الأداء الجامعي على مستوى العالم. تستخدم الجامعات المرموقة أدوات القياس لمساعدتها على تحقيق أهدافها الإستراتيجية التايمز هو تصنيف جامعي سنوي تصدره مجلة التايمز، التي

تعاونت مع جامعات سيمونندز العالمية في الفترة من 2004 إلى 2009 قبل أن تصبح المجلة متعاونة مع Reuters Thomson في نظام التصنيف الجديد. بدأت التاييز في عام 2010 عندما أنهت مجلة التاييز البريطانية تعاونها السابق مع شركة الأبحاث كواكيوريلي سيمونندز [27] حلل تصنيف التاييز الجامعات منذ عام 2010 بعدد 13 مؤشرا في خمسة مجالات [19] ، وهذه المجالات هي:

- 1 (التدريس وبيئة التعلم وزنها (30%) ؛
- 2 (البحث العلمي من ناحية الحجم والدخل والسمعة وزنها (30 %) ؛
- 3 (الاستشهادات لقياس تأثير البحث وزنها (30 %) ؛
- 4 (الإرتباطات الدولية من هيئة التدريس والطلاب والبحث العلمي وزنها (7.5 %) ؛
- 5 (دخل الصناعة ونقل المعرفة وزنها (2.5 %).

تصنيف ويبوميترس Rankings Universities Webometrics

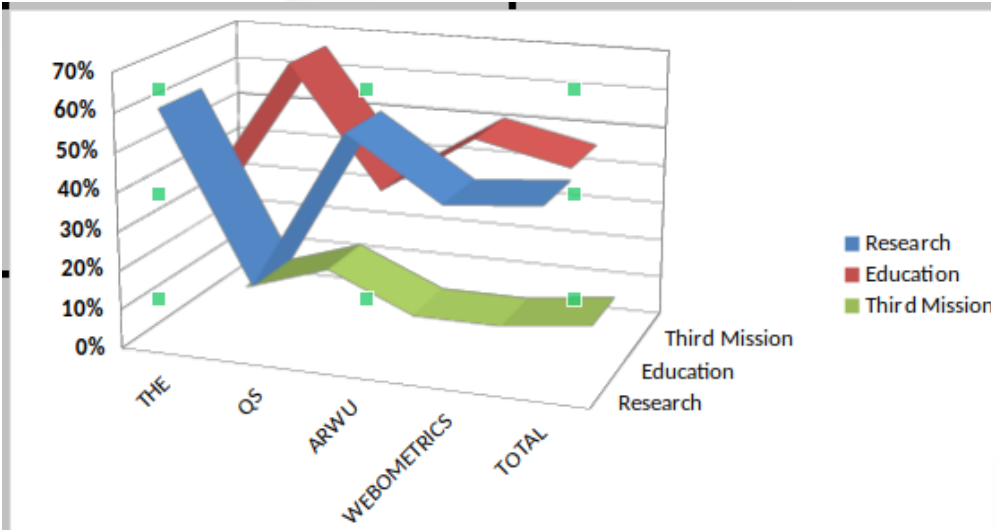
يتم إصدار تصنيف ويبوميترس سنويا من قبل مختبر سايرميترس الإسباني ، والذي يشكل جزءا من المجلس الوطني الإسباني للبحوث [5]، ويتم هذا التصنيف باستخدام البيانات العامة للموقع الإلكتروني الرسمي للمؤسسة والمتاحة من خلال تطبيق قواعد بيانات المؤشرات ذات الروابط ، مثل قوقل وماجستيك [20]، أي إتش ريفس [21] وقوقل سكولار وسامافو [22] تستند منهجية التقييم إلى تحليل تمثيل الجامعات في فضاء عاملي للمعلومات. يتم نشر نتائج تصنيف الجامعات عبر ويبوميترس مرتين في العام منذ عام 2004 (يتم جمع البيانات خلال الأسبوع الأول من يناير ويوليو ليتم إعدادها ونشرها في نهاية كلا الشهرين) وتغطي أكثر من 28000 مؤسسة للتعليم العالي في العام. يتم أخذ البيانات (عينة) لكل من المتغيرات مرتين على الأقل خلال فترة معينة، وتؤخذ القيمة الأكبر كقيمة نهائية ليتم تحليلها لتجنب الأخطاء في جمع البيانات. قوقل متحيزة جغرافيا للغاية ولهذا السبب يتم جمع البيانات باستخدام مرآة قوقل المتعلقة بالمجال، ويتم استخدام اللغة الإنجليزية للواجهة . يتم النشر النهائي لبيانات التصنيف في نهاية شهر يناير أو يوليو، وعادةً ليس قبل اليوم الثامن والعشرين من الشهر. يتبع سايرميترس لاب قاعدته العامة بعدم مناقشة أي نتيجة مقدمة أو تقديم بيانات غير معالجة تم من خلالها إجراء تصنيف معين ، ويحلل الروابط لتقييم الجودة من خلال المؤشرات والأوزان التالية [23]:

1. الموقع الإلكتروني وزنه (5 %) (حجم وعدد المواقع الإلكترونية لنطاق الموقع الإلكتروني الرئيسي للمؤسسة)؛
 2. المشاهدة وزنها (50 %) (عدد الشبكات الخارجية التي تنشأ روابط خلفية لمواقع المؤسسة) ؛
 3. الشفافية وزنها (10 %) (عدد الاستشهادات من كبار المؤلفين وفقا للمصدر) ؛
 4. التميز والبحث العلمي وزنه (35 %) (عدد الأوراق في أعلى 10 % الأكثر استشهادا في 26 تخصصا).
- وعليه يمكن اعتبار المعايير المرتبطة بالإنشطار والإنتفاح والتسويق مرتبطة بإستقطاب الطلاب للتعليم الجامعي وبالتالي يمكن إضافة نسبها الى القسم المختص بالتعليم ، وعليه يكون تصنيف ويبوميترس الخاص بالموقع الإلكتروني والمشاهدة خاصين بالتعليم وإجمالها (55 %) ، وتكون المعايير الخاصة بالشفافية

والتميز والبحث العلمي مرتبطة بالبحث العلمي و إجمالها (45 %) ، ونجد أن تصنيف ويبوميترس يخلو تماماً من نسبة منافسة على تنمية أو خدمة المجتمع خارج نطاقي التعليم والبحث العلمي.

جدول رقم (4): ملخص يوضح نسب التعليم والبحث العلمي وتنمية المجتمع في التصنيفات العالمية الأربعة للجامعات إعداد الباحثين

التصنيف	التعليم	البحث العلمي	تنمية المجتمع
التايمز	% 35.5	% 62	% 2.5
سيموندز	% 70	% 20	% 10
شنغهاي	% 40	% 60	% 0
ويبوميترس	% 55	% 45	% 0
النسبة الكلية	% 50.125	% 46.75	% 3.125



الشكل رقم (2) توضح نسب التعليم والبحث العلمي وتنمية المجتمع في التصنيفات العالمية الأربعة للجامعات إعداد الباحثين

إضافة الى النتيجة التي توصلت اليها الورقة في جدول رقم (4) فان كل الجامعات في العالم تحتوي في رؤاها ورسالتها المهمة الثالثة للجامعات وهي تنمية المجتمع. مثال لذلك فان كل الجامعات السودانية تحتوي في الرؤية والرسالة المكتوبة في قوانينها تنمية المجتمع فمثلا أقدم وأعرق جامعة في السودان وهي جامعة الخرطوم وجد في الفصل الثاني من القانون تحت عنوان «أهداف الجامعة»

(1) كل الاساتذة والباحثين والطلاب في الجامعة لابد ان يقوا بالبحث العلمي المرتبط بقضايا المحج[24].

(2) إنشاء ونقل التفائة تدريب المجتمع السوداني عليها بالتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي السودانية والاخري في الاقليم والعالم.

علي صعيد الدول العربية فان الجامعات السعودية يوجد في رؤيتها ورسالتها تنمية المجتمع كمثال جامعة الملك عبد العزيز تنص الرؤية علي الاتي «دعم المجتمع باقتصاد المعرفة ونقل التكنولوجيا[25].أيضا وجدت الورقة ان معظم الجامعات في العالم لديها خطة تنمية المجتمع في رؤاها ورسالتها والجدول رقم (2) يوضح أن الجامعات التي ظلت في المرتبة الاولى في تصنيفات الجامعات(التايمز , ويوبوميتركس, سيموندز, شنغهاي) تحتوي رؤاها ورسالتها واهدافها علي تنمية المجتمع في العام.

جدول رقم(5) يوضح عن الجامعة ورؤيتها للجامعات الاولى في تصنيفات الجامعات للعام 2022

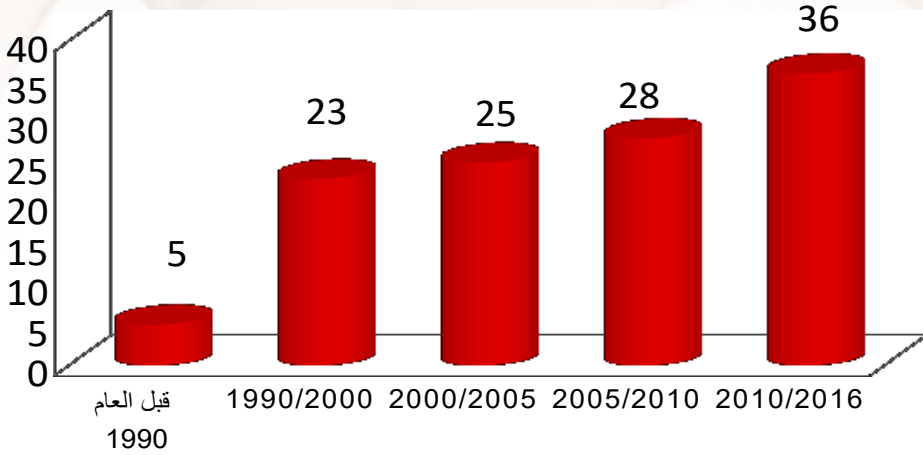
- 2023 إعداد الباحثين

الجامعة	عن الجامعة -- الرؤية	الترتيب
معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا	يهدف مجتمع المعهد الي حياة كريمة للمجتمع من خلال التعليم والبحث والابتكار ونرحب بكل الناس دون النظر الي من اينهم[27]	الاولي في تصنيف سموندز 2024 [26]
جامعة اكسفورد	نعمل في اكسفورد بيد واحدة من اجل العاملين والطلاب والخريجون , الكليات والاقسام العلمية والاساتذة يعملون علي تقديم مستوي عال من التعليم والبحث العلمي من اجل خدمة المجتمع المحلي والاقليمي والعالمي. ونبني الجامعة بمواصفات قياسية ونترك الحرية الاكاديمية مع المحافظة علي الثقافة ويلعب الابتكار دورا هاما [في الجامعة]29	الاولي في ترتيب التايمز 2024 [28]
جامعة هارفارد 2020	توجد اكثر من طريقة تقدم الطلاب والاساتذة بجملة هارفرد مساهمتها في المجتمع المحلي عن طريق رسالتها في التدريس والبحث العلمي والتعليم والتنوع في الخدمات والشراكات التي تقدمها الجامعة يرجع ذلك للتعاون مع جيرانها[31]	الأولي في الترتيب في تصنيفي ويوبوميتركس 2023 وشنغهاي 30]]

الجامعات السودانية:

مؤسسات التعليم العالي في السودان لها تاريخ طويل ”تعود جذور جامعة الخرطوم إلى عام 1898 عندما اقترح اللورد كتشنر من الخرطوم إنشاء كلية تخليدا لذكرى الجنرال جوردون، وتم افتتاحها رسميا عام

1902[32] من الاستقلال في عام 1956 حتى عام 1990 ويوجد في السودان 5 جامعات ، ويعتبر عام 1990 نقطة تحول في وضع التعليم العالي في السودان. شهد ذلك العام قيام ثورة التعليم العالي والبحث العلمي. وأعلن القائمون علي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ذلك الوقت أن وضع التعليم العالي في السودان قد تدهور بشدة من جميع النواحي وأن الإصلاح أصبح عاجلاً وضروري. شهدت مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة في السودان توسعاً سريعاً، وارتفع عدد مؤسسات التعليم العالي الحكومية من خمس جامعات وكلية بوليتكنك عام 1989 إلى 30 جامعة، واقترب عدد مؤسسات التعليم العالي عام 2022 من 155 مؤسسة عامة وخاصة [33].



الشكل رقم (2) توضح تطور أعداد مؤسسات التعليم العالي السودانية الحكومية منذ 1990 - 2016 إعداد الباحثين

وضع الجامعات السودانية في التصنيف العالمي للجامعات:

حاولت مؤسسات التعليم العالي في السودان أن تحتل مراكز عالية نسبياً في أنظمة التصنيف العالمي للجامعات وتعمل على تطوير مواقعها الإلكترونية ومحتوى الويب الخاص بها، وفي كل عام على الرغم من هذه الجهود لا تزال تظهر فقط في ويبوميتركس. السبب الوحيد هو أن ويبوميتركس تجمع البيانات من مواقع الويب والمصادر الأخرى. تظهر جامعتان فقط في سيموندز، جامعة الخرطوم التي حصلت على المركز 1400، وجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التي حصلت على المركز 1401 في عام 2023. وتبين من خلال هذه الورقة أن السبب الذي ذكره بعض المسؤولين في تصنيف سيموندز أن هنالك استمارة تحتاج إلى مندوب من الجامعة ملء بعض النماذج لاستكمال البيانات الخاصة بالجامعة. لم يتم العثور على هذا الممثل أو أنه لا يتواصل بشكل جيد مع فريق سيموندز ويتم ترك بعض الحقول في جدول التصنيف التي تحتاج إلى ملء المعلومات فارغة. الجامعة الوطنية في السودان استوفت معايير التايمز ظهرت ك «مراسل» لأول مرة، وهي تعتبر الجامعة الأولى في السودان في تصنيف التايمز للتعليم العالي في عام 2023 [34]. وتحتاج لان تظهر في قائمة الجامعات التايمز قليل من العمل بين فريق الجامعة وفريق عمل التايمز.

جدول رقم (6) يوضح ترتيب الجامعات السودانية في تصنيف ويبوميتركس عالمياً 2016 الي 2023 [35]. إعداد الباحثين

ويبوميتركس						الجامعة
2016	2017	2018	2019	2022	2023	العام
1797	2795	2246	2936	1840	1869	جامعة الخرطوم
3955	4378	3704	3527	2344	2229	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
7717	5000	4802	4480	4414	4256	جامعة الجزيرة
7897	5639	5762	5139	5413	4982	جامعة النيلين
5485	6051	5852	6967	6480	5503	جامعة افريقيا العالمية

تصنيف ويبوميتركس لعام 2023 تظهر 64 جامعة سودانية في جدول التصنيف، وتظهر جامعتان سودانيتان في سيموندز و. لا توجد جامعات من السودان تظهر في تصنيف شنغهاي. وفقاً على الجدول رقم(6) أعلاه، من 2016 إلى 2023 مراكز الجامعات السودانية غير مستقرة فمثلا جامعة الخرطوم هنالك تقدم في الترتيب، ويمكن ملاحظة أن ترتيبها عالميا في 2022 أصبح 1840. جميع الجامعات في تتقدم وتعمل على تعزيز مكانتها في جدول التصنيف كما رأينا في عام 2022. وهذا مثال واضح على كيفية إدراك جامعات أقل البلدان نمواً لأنظمة التصنيف هذه دون مواءمة الأداء الفعلي مع أهدافها المنصوص عليها في بيانات مهامها ووظيفتها فيما يتعلق المهمة الثالثة(تنمية المجتمع).

جدول رقم (7) يوضح ترتيب الجامعات السوداني،وفق تصنيف ويبوميتركس للاعوام 2010 الي 2023 [35] إعداد الباحثين

ترتيب الجامعات السودانية في تصنيف ويبوميتركس										الجامعة
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2023	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	جامعة الخرطوم
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
5	6	5	4	14	3	5	5	6	6	جامعة افريقيا العالمية
11	12	9	5	4	7	4	4	4	4	جامعة النيلين
16	14	12	3	5	6	3	3	3	3	جامعة الجزيرة
4	4	3	7	-	16	7	14	11	17	جامعة نيالا
8	9	-	13	6	4	6	12	15	62	كلية البيان للعلوم والتكنولوجيا

ترتيب الجامعات السودانية في تصنيف ويوميتركس										
38	38	-	-	-	-	-	6	5	22	جامعة امدرمان الاهلية
40	8	-	-	-	5	8	11	16	15	جامعة المشرق
14	19	11	-	12	9	11	7	8	8	جامعة الزعيم الأزهري

وبحسب ويوميتريكس (34) مؤسسة تعليم عالي سودانية ظهرت في تصنيف ويوميتركس عام 2015 و (54) في عام 2019 مقارنة بإجمالي المؤسسات في عام 2019 الذي كان (142) مؤسسة أي أن 62 % من المؤسسات لم تظهر، وبعضها أحدث وأنشئ منذ ثلاث سنوات مضت سبع جامعات حكومية في السودان لم تظهر في نسخة يوليو 2019، جامعة الجينية، جامعة البطانة، جامعة الضعين، جامعة السودان شرق كردفان، جامعة المناقل للعلوم والتكنولوجيا، جامعة السودان التكنولوجية، الجامعة التكنولوجية، يرجع السبب إلى قلة عدد صفحات الويب باللغة الإنجليزية بالإضافة إلى حداثة مواقع الجامعات أو أن الموقع كان ثابتاً).

جدول رقم (8) عدد مؤسسات التعليم العالي السودانية التي ظهرت في تصنيف ويوميتركس للاعوام

2011 الي 2023 إعداد الباحثين

عدد مؤسسات التعليم العالي السودانية التي ظهرت في تصنيف ويوميتركس										
العدد	2023	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
الجامعات الحكومية	32	28	26	21	19	19	21	21	23	2
الجامعات الخاصة	18	15	16	11	11	9	7	7	9	9
الكليات الحكومية	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
الكليات الخاصة	8	10	9	6	4	4	5	6	8	7
	59	54	52	39	35	34	35	36	42	41

الخاتمة :

تم في هذه الورقة إختيار أربعة قوائم للتصنيف العالمي للجامعات وذلك بإنتخاب الأكثر شهرة وإنتشاراً ، ثم إحصاء قائمة أقل الدول نمواً والتعرف على جامعاتها ، و تم إجراء التحليل الإحصائي الأولي لموقع الجامعات من أقل الدول نمواً في التصنيفات العالمية المختارة وذلك لمعرفة أعداد المتواجد منها في التصنيفات ، و تم إختيار بعض الجامعات من أقل الدول نمواً والتعرف على الغرض من تلك الجامعات وأهدافها وأنشطتها ، و تم مضاهاة تلك الاغراض مع المعايير الخاصة بتلك التصنيفات المختارة. وذلك من حيث مناسبة تلك التصنيفات لجامعات أقل الدول نمواً ، والغرض من ذلك هو معرفة ما إذا كانت تلك التصنيفات تساعد في تحقيق الاهداف من الجامعات في أقل الدول نمواً ، وما إذا كانت تلك التصنيفات تعكس الدور الذي تلعبه تلك الجامعات في دولها ومجتمعاتها. وجدت هذه الورقة أن نحو 1273 جامعة من أقل الدول نمواً تظهر في نظم تصنيف العالمية للجامعات ، حيث تظهر 1253 في تصنيف ويوميتركس و5 في تصنيف سيموندز و15 جامعة في التايمز ولا تظهر أي جامعة في تصنيف شنغهاي. وهذا يعني أن تلك القوائم الدولية الأربعة غير مناسبة لقياس الجامعات التي تنتمي إلى الدول الأقل نمواً ، حيث أصبح الترتيب واحداً من أكثر الأدوات لتطوير الجامعات ، وأصبحت الجامعات أكثر أهمية لتطوير مجتمعاتها وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. تم إختيار بعض الجامعات السودانية باعتبار ان السودان ينتمي الي قائمة الدول الاقل نمواً، وتسعي الجامعات مع مجتمعاتها والحكومة في المساهمة في التنمية من اجل الخروج من هذ القائمة، تلاحظ وجود عدد 64 جامعة سودانية في تصنيف ويوميتركس ولكنها تحتل مراكز متأخرة في التصنيف لعدة سنوات، وتظهر جامعتين فقط في تصنيف سيموندز ولا تظهر في بقية التصنيفات وبالرغم من أن كل الجامعات السودانية لها جهد مقدر في مجال تنمية المجتمع وكانت يمكن ان تظهر في مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية للجامعات لو تم حساب اوزان معايير تنمية المجتمع في تلك التصنيفات. خلصت الدراسة أن تلك التصنيفات ومعاييرها الحالية ، لا تناسب اغراض وأهداف تلك الجامعات في الدول الاقل نمواً ولا تساعد في تطوير أنشطتها وأثرها على مجتمعاتها.

الهوامش:

- (1) T. Erkkilä and O. Piironen, *Rankings and Global Knowledge Governance: Higher Education, Innovation and Competitiveness*. Springer, 2018.
- (2) "http://www.shanghairanking.com/aboutarwu.html - Google Search." <https://www.google.com/search?> (accessed Oct. 23, 2019).
- (3) "About التاميز Times Higher Education World University Rankings." <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/about-التاميز-times-higher-education-world-university-rankings> (accessed Aug. 29, 2022).
- (4) "About QS," Top Universities. <https://www.topuniversities.com/about-qs> (accessed Sep. 01, 2022).
- (5) "About Us | Ranking Web of Universities: Webometrics ranks 30000 institutions." https://www.webometrics.info/en/About_Us (accessed Aug. 29, 2022).
- (6) "Least Developed Countries (LDCs) | Department of Economic and Social Affairs." <https://www.un.org/development/desa/dpad/least-developed-country-category.html> (accessed Aug. 29, 2022).
- (7) Z. Dembereldorj, G. Dangaasuren, and D. Jagdag, "Relationships between University Performances and Economic Growth," *International Journal of Higher Education*, vol. 7, no. 4, Art. no. 4, Aug. 2018, doi: 10.5430/ijhe.v7n4p123.
- (8) "Sustainability | Free Full-Text | Drivers for Universities' Contribution to التاميز Sustainable Development Goals: An Analysis of Spanish Public Universities." <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/1/89> (accessed Oct. 25, 2023).
- (9) "About QS | Top Universities." <https://www.topuniversities.com/about-qs> (accessed Aug. 29, 2022).
- (10) [10] "http://www.shanghairanking.com/ARWU-Methodology-2014.html. - Google Search." <https://www.google.com/search?> (accessed Oct. 23, 2019).
- (11) "topuniversities.com Competitive Analysis, Marketing Mix and Traffic - Alexa," Jul. 28, 2020. <https://web.archive.org/web/20200728174448/https://www.alexa.com/siteinfo/topuniversities.com> (accessed Sep. 01, 2022).
- (12) "QS University Rankings for Asian 2018 | Top Universities." <https://www.topuniversities.com/university-rankings/asian-university-rankings/2018> (accessed Sep. 01, 2022).
- (13) "QS Latin America University Rankings 2022," Top Universities. <https://www.topuniversities.com/university-rankings/latin-american-university-rankings/2022> (accessed Sep. 01, 2022).
- (14) "Subject Rankings 2017 | Top Universities." <https://www.topuniversities.com/subject-rankings/2017> (accessed Sep. 01, 2022).
- (15) "QS University Rankings: Top 50 Under 50 2015 | Top Universities." <https://www.topuniversities.com/university-rankings/top-50-under-50/2015#sorting=rank+region=+country=+faculty=+stars=false+search=> (accessed Sep. 01, 2022).
- (16) "New Graduate Employability Ranking of Universities | Top Universities." <https://www.topuniversities.com/student-info/university-news/new-graduate-employability-ranking-universities> (accessed Sep. 01, 2022).

- (17) "QS World University Rankings by Region | Top Universities." <https://www.topuniversities.com/regional-rankings> (accessed Sep. 01, 2022).
- (18) "QS World University Rankings methodology: Using rankings to start your university search," Top Universities. <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology> (accessed Jun. 27, 2022).
- (19) "World University Rankings 2021: methodology | Times Higher Education (التايمز)." <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2021-methodology> (accessed Jun. 27, 2022).
- (20) "SEO Backlink Checker & Link Building Toolset | Majestic.com." <https://majestic.com/> (accessed Oct. 25, 2023).
- (21) "Ahrefs - SEO Tools & Resources To Grow Your Search Traffic." <https://ahrefs.com/> (accessed Oct. 25, 2023).
- (22) "Scimago Journal & Country Rank." <https://www.scimagojr.com/> (accessed Oct. 21, 2023).
- (23) "http://webometrics.info/en/Methodology. - Google Search." <https://www.google.com/search?> (accessed Oct. 23, 2019).
- (24) "University of Khartoum." <https://www.uofk.edu/en/> (accessed Oct. 15, 2022).
- (25) "king abdulaziz university | Jeddah | Saudi Arabia Kingdom." https://www.kau.edu.sa/home_english.aspx (accessed Oct. 21, 2023).
- (26) "QS World University Rankings 2024," Top Universities. <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2024> (accessed Oct. 25, 2023).
- (27) "About MIT | MIT - Massachusetts Institute of Technology." <https://www.mit.edu/about/> (accessed Nov. 02, 2022).
- (28) "World University Rankings 2024 | Times Higher Education (التايمز)." <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking> (accessed Oct. 25, 2023).
- (29) "Vision | University of Oxford." <https://www.ox.ac.uk/about/building-our-future/vision> (accessed Nov. 02, 2022).
- (30) "ShanghaiRanking's Academic Ranking of World Universities." <https://www.shanghai-ranking.com/rankings/arwu/2023> (accessed Oct. 25, 2023).
- (31) "Mission, Vision, & History," Harvard College. <https://college.harvard.edu/about/mission-vision-history> (accessed Nov. 02, 2022).
- (32) "History." <https://www.uofk.edu/en/about/history> (accessed Nov. 03, 2022).
- (33) "دليل القبول 2022 م - وزارة التعليم العالي" <http://daleel.admission.gov.sd/> (accessed Nov. 03, 2022).
- (34) "Search | Times Higher Education (الزيميات)." <https://www.timeshighereducation.com/search?search=national%20university%20sudan> (accessed Oct. 23, 2023).
- (35) "Sudan | Ranking Web of Universities: Webometrics ranks 30000 institutions." <https://www.webometrics.info/en/Africa/Sudan> (accessed Oct. 25, 2023).

أثر مكونات نظم المعلومات الإدارية في إدارة الازمات (دراسة حالة جامعة شندي)

أستاذ الإدارة المشارك – كلية الاقتصاد والعلوم الادارية
جامعة شندي

د. الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل

المستخلص:

تناولت الدراسة اثر مكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الازمات وتتمثل مشكلة الدراسة في غياب الاهتمام بوضع منهجية محددة لإدارة الازمات الامر الذي يؤدي الي زيادة احتمالية مواجهة الازمات ولعل ذلك يرجع الي عدم الاستخدام الجيد والفعال لمكونات نظم المعلومات الادارية، هدفت الدراسة إلى معرفة اثر مكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الازمات ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة منها : بالجامعة برمجيات تعمل علي تقليل تكلفة الوصول ، يوفر نظام قواعد البيانات المطبق بالجامعة امكانية الحصول علي المعلومات في الوقت المناسب خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها : علي الادارة العليا بالجامعة توفير احدث الاجهزة لدعم القرارات المتخذة وايجاد الحلول للازمات ، يجب علي ادارة الجامعة وضع استراتيجية واضحة للحد من الازمات .

الكلمات المفتاحية: مكونات نظم المعلومات الادارية ، ادارة الازمات.

The Impact Of Management Information System Components On Crisis Management (Case Study Of Shendi University)

Dr.Alharith Abd Almunem Ahmad Hmad Alnile

Abstract:

The study dealt with the impact of the components of management information systems in crisis management. The problem of the study is the lack of interest in developing a specific methodology for crisis management in the university which leads to an increase in the possibility of facing crises perhaps this is due to the lack of good and effective use of the components of management information systems. The study aimed to know the impact of the components of the administrative information system used in crisis management. The study used the descriptive analytical approach. The study concluded with many results including the university's business which works to reduce the cost of access the database system applied at the university provides the possibility of the obtaining information in a timely manner. The study came out with a number of recommendations the most important of

which is that the university's senior management should provide the latest equipment to support the decisions taken and find solutions to crises the university administration must develop a clear strategy to reduce crises

Keywords: components of management information systems , crisis management.

المقدمة :

نظم المعلومات الادارية هي مجموعة من العناصر المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها والتي تعمل علي جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها وتخزينها وبثها وتوزيعها بغرض دعم صناعة القرارات والتنسيق وتأمين السيطرة علي المنظمة هذا الي جانب دورها الاساسي في تحقيق الترابط والاتصال والتكامل فيما بينها .

ادارة الازمة هي التعامل مع الازمات من اجل تجنب حدوثها من خلال التخطيط للحالات التي يمكن تجنبها واجراء التحضيرات للازمات التي يمكن التنبؤ بحدوثها في اطار نظام يطبق مع هذه الحالات الطارئة عند حدوثها بغرض التحكم في النتائج او الحد من اثارها التدميرية.

لنظام المعلومات الاداري دور مهم وفعال في ادارة الازمات وذلك من خلال استخدام احدث الاجهزة والبرمجيات المطبقة عليها وتوفير نظام اتصالات للوصول الي قاعدة البيانات بسهولة ويسر وتقديم خدمات متميزة بالنسبة للعملاء.

مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة في غياب الاهتمام بوضع منهجية محددة لادارة الازمات الامر الذي يؤدي الي زيادة احتمالية مواجهة الازمات ولعل ذلك يرجع الي عدم الاستخدام الجيد والفعال لمكونات نظم المعلومات الادارية

وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي :

1.مامدي تاثير مكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الازمات بالجامعة ؟

أهداف الدراسة :

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة اثر مكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الازمات.

وترمي الدراسة إلى تحقيق الآتي :

1.التعرف علي نظام المعلومات الاداري ومكوناته .

2.توضيح مفهوم ادارة الازمات وعناصرها

3.بيان اهمية مكونات نظام المعلومات الاداري في ادارة الازمات

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من التأثير الحيوي والفعال لمكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الازمات حيث تمثل مكونات نظم المعلومات الادارية عنصرا هاما في المنظمة اذ تعتبر القلب النابض بالنسبة للمنظمة وتكتسب اهميتها من كونها تربط ماضي وحاضر ومستقبل المنظمة ومساهمتها الفعالة في ادارة الازمات

فرضيات الدراسة:

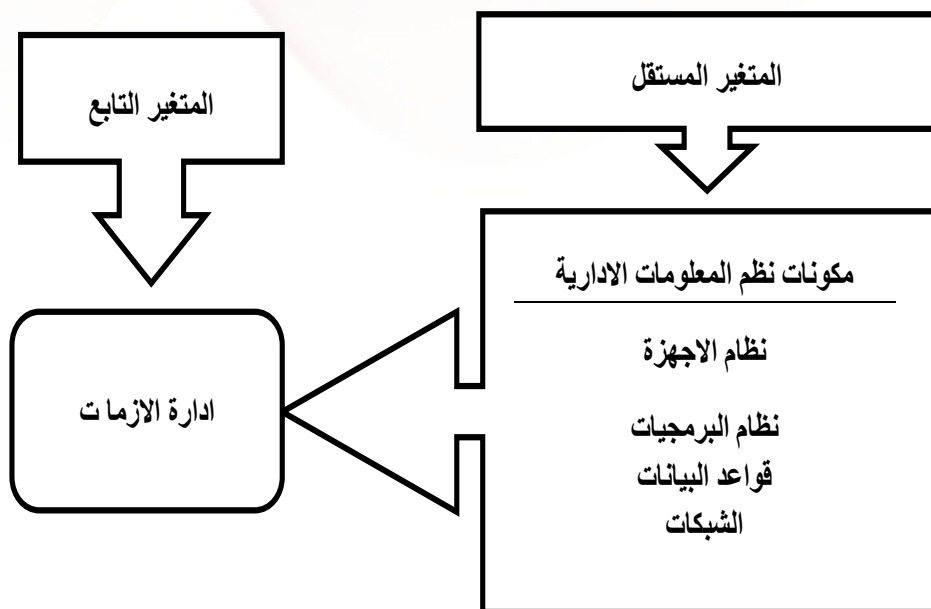
من خلال المشكلة والأهداف تعمل الدراسة على اختبار الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين نظام الأجهزة وإدارة الالتزامات بالجامعة.
2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين نظام البرمجيات وإدارة الالتزامات بالجامعة.
3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين قواعد البيانات وإدارة الالتزامات بالجامعة.
4. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الشبكات وإدارة الالتزامات بالجامعة.

نموذج الدراسة:

تم وضع نموذج الدراسة ليوضح المتغير المستقل والمتماثل في (مكونات نظم المعلومات الإدارية بأبعادها الأربعة)، والمتغير التابع المتماثل في (إدارة الالتزامات)، وذلك كما في الشكل (1)

شكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث، من خلال فرضيات الدراسة، 2022م

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج التاريخي لسرد الجانب النظري، وكذلك منهج دراسة الحالة، بالإضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة.

مصادر وأدوات جمع البيانات:

أستخدم الباحث المصادر الثانوية للحصول على الجانب النظري، وذلك من خلال الكتب والمجلات والرسائل العلمية والانترنت، كما تم استخدام المصادر الأولية متمثلة في الاستبيان لجمع بيانات من ميدان الدراسة.

حدود ومجالات الدراسة:

المجال المكاني: جامعة شندي

المجال الزمني: 2022م.

المجال البشري: الموظفون.

مصطلحات الدراسة:

نظم المعلومات الادارية: هي النظام الذي يتكون من معلومات لغرض جمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من قبل الأفراد في مجالات التخطيط والرقابة لكافة الأنشطة في المنظمة ⁽¹⁾
ادارة الازمات: تشير ادارة الازمات الي منهجية الادارة في التعامل مع الازمات في ضوء الاستعداد والمعرفة والوعي والادارة والامكانات المتوافرة والمهارات وانماط الادارة السائدة ⁽²⁾
هيكل الدراسة:

تتكون الدراسة من مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة. تشتمل المقدمة على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، فرضيات الدراسة، نموذج الدراسة، منهج الدراسة، مصادر وادوات جمع البيانات، حدود ومجالات الدراسة، مصطلحات الدراسة، وهيكل الدراسة. بالإضافة إلى الدراسات السابقة فيما يتعلق بمتغيري الدراسة. يتناول المبحث الأول الإطار النظري للدراسة متمثلاً في مفهوم نظم المعلومات الادارية ومكوناتها ومراحل تطور نظم المعلومات الادارية ، مفهوم ادارة الازمات والعناصر الاساسية لإدارة الازمات ومراحل تطورها. بينما يحتوى المبحث الثاني على الإطار التطبيقي مشتملاً على إجراءات الدراسة الميدانية، وعرض وتحليل نتائج واختبار الفرضيات. أما الخاتمة تتضمن خلاصة النتائج والتوصيات.

الدراسات السابقة :

يستعرض الباحث عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة

1 . دراسة عبد الملك ⁽³⁾

تناولت الدراسة دور نظم المعلومات الادارية في اعداد الخطط الاستراتيجية ، تمثلت مشكلة الدراسة في الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الادارية في اعداد الخطط الاستراتيجية من خلال تقنيات المعلومات الادارية المتمثلة في (الاجهزة , الشبكات , البرمجيات , الموارد البشرية) في جامعة السودان التقنية ، هدفت الدراسة الي التعرف علي مفهوم واهداف نظم المعلومات الادارية وتوضيح اهمية وضع واعداد الخطط الاستراتيجية توصلت الدراسة الي عدد من النتائج اهمها: اثبات صحة جميع الفرضيات وان هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر علي وضع الخطط الاستراتيجية كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها: الاهتمام بالتدريب والتاهيل لرفع الكفاءة المهنية للعاملين مع البرامج الحديثة في الجامعة , ضرورة وضع خطة استراتيجية بعيدة المدى مستندة علي تكامل نظم المعلومات الادارية لتطوير التعليم التقني اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في انها ركزت علي دور نظم المعلومات الادارية في اعداد الخطط الاستراتيجية وركزت الدراسة الحالية للباحث علي اثر مكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الازمات

2 . دراسة الجدلي⁽⁴⁾:

تناولت الدراسة واقع استخدام اساليب ادارة الازمة في المستشفيات الكبرى الحكومية قطاع غزة ، تمثلت مشكلة الدراسة في عدم توفر نظام لادارة الالتزامات في مراحلها المختلفة بالمستشفيات الحكومية قطاع غزة ، هدفت الدراسة الي التعرف علي اتجاهات العاملين نحو مدي توفر نظام لادارة الالتزامات في مراحلها المختلفة وصولا الي تحديد مدي الاستعداد والجاهزية التي تتمتع بها هذه المستشفيات في التعامل مع الالتزامات وكذلك تحديد مدي العلاقة القائمة بين مراحل نظام ادارة الالتزامات مع بعضها البعض توصلت الدراسة لعدد من النتائج اهمها: يوجد ضعف شديد في نظام ادارة الالتزامات في هذه المستشفيات في كل مرحلة من مراحل هذا النظام وفي مرحلة المختلفة الخمس مجتمعة كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها: العمل علي توفير المعينات اللازمة للحد من الالتزامات في كل مراحلها المختلفة وعمل ادارة خاصة بالالتزامات

اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في انها ركزت علي استخدام اساليب ادارة الازمة في المستشفيات الحكومية قطاع غزة وركزت الدراسة الحالية للباحث علي اثر مكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الالتزامات.

المبحث الأول: الإطار النظري:

يتناول هذا المبحث محور مكونات نظم المعلومات الادارية ومحور ادارة الالتزامات .

أولاً/ مكونات نظم المعلومات الادارية:-

1/ مفهوم نظم المعلومات الادارية :

تعتبر المنظمة نطاقا مفتوحا علي العالم الخارجي تؤثر فيه وتتأثر به وتشكل المعلومات الصلة الرابطة بين المنظمة ومحيطها لذا يمثل الحصول علي المعلومة احد الرهانات التي تسعى المنظمة لاكتسابها لذلك اصبح علي المنظمات ضرورة انشاء نظام معلومات

يعرف نظام المعلومات الاداري بانه نظام متكامل يتكون من مجموعة من الافراد والاجهزة والاجراءات والانظمة الفرعية للمعلومات وذلك بغرض تزويد الادارة بكل ماتحتاجه من معلومات دقيقة وكافية عن الانشطة الدقيقة ومن اجل انجاز الوظائف الادارية من تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة واتخاذ قرارات شبه هيكلية بصورة كفؤة وفعالة⁽⁵⁾ وكذلك عرفت بانها: مجموعة متكاملة من المكونات التي تشمل الاجراءات والافراد والاجهزة وقواعد بيانات وبرمجيات واتصالات تهدف الي انتاج معلومة⁽⁶⁾

وايضا عرفت بانها : نظام يدمج بين الإنسان والآلة أو هو نظام مدمج متكامل من الإنسان والآلة، وهو يجمع، ويصون، ويربط، ويعرض المعلومات المنتقاة في إطار وقت مناسب يتماشى من أجل تلبية حاجات معينة لمستويات الإدارة المختلفة، من أجل التمكن من اتخاذ القرار والتصرفات التي تحقق أهداف المؤسسة (7) وعرفت ايضا بانها: مجموعة من العناصر المتداخلة او المتفاعلة مع بعضها والتي تعمل علي جمع مختلف البيانات والمعلومات وتعمل علي معالجتها وتخزينها وبثها وتوزيعها علي المستخدمين بغرض صناعة القرار وتأمين التنسيق والسيطرة علي المنظمة⁽⁸⁾

2/ مكونات نظم المعلومات الادارية :-

يحتوى نظام المعلومات على أربعة موارد أساسيه هي :-

أولاً: موارد المادية (أجهزة الحاسب الالى) وتشمل جميع المعدات المادية المستخدمة في معالجة البيانات وهى بالأخص المكائين ، مثل الحواسيب والآلات الحاسبة كما تشمل أواسط البيانات مثل الأوراق والأقراص الممغنطة. ويتكون جهاز الحاسب الالى من :

ا. المدخلات: تتكون من ثلاثة نظم فرعية هي نظام معالجة البيانات الذي يوفر بيانات تصف مجالات النشاط والعمليات الداخلية في المنظمة ككل، ونظام البحوث والدراسات المتخصصة الذي يتولى جمع البيانات من المصادر الخارجية وتحليلها والاستفادة منها، ونظام المخبرات الذي يهتم بدراسة البيئة الخارجية مع التركيز علي المنافسين حيث يقوم بجمع وتحليل المعلومات التي تصف تحركات واستراتيجيات المنظمات المنافسة.⁽⁹⁾

ب. المعالجة الداخلية: تعد المعالجة النشاط الذي يمارس علي المدخلات باعتماد المستلزمات الضرورية من قوي بشرية ومادية واجراءات معينة فهي التي تقوم بتحويل المدخلات الي مخرجات

ج. المخرجات : تتكون مخرجات نظام المعلومات الإدارية من ثلاثة تقارير، تستهدف المستويات التشغيلية والإدارة الوسطي، وهي التقارير الدورية التي تساعد في اتخاذ القرارات الروتينية والمبرمجة، والتقارير الخاصة التي تتضمن معلومات متوافرة في قاعدة بيانات المنظمة وتستخرج عند الحاجة إليها فقط لمعالجة المشكلات الطارئة واتخاذ القرارات غير المبرمجة، ومخرجات النماذج الرياضية والكمية لمحاكاة الواقع الفعلي.

د . التغذية العكسية:

تهدف التغذية العكسية الي تقويم نتائج عمل النظام وتصحيح عمليات المعالجة اذا كان هنالك عيوب فيها وذلك من خلال المقارنة بين مخرجات النظام الفعلية وبين المخرجات المخططة مسبقا والعمل علي تصحيح الانحراف ان وجد

هـ . بيئة النظام:

هي مجموعة المؤثرات التي تقع حول حدود النظام الذي يستمد منها النظام مدخلاته ويقدم لها مخرجاته وتحتوي البيئة المحيطة بالنظام علي نظم اخري تعمل وتؤثر بنظام المعلومات (10)

ثانياً: البرمجيات :

يعنى مصطلح البرمجيات مجموعة الأبعاد الخاصة بمعالجة البيانات ولكن هذا المصطلح لا يشمل البرامج التي توجه وتدير المكونات المادية للحاسوب ولكنة يشمل مجموعة الأبعاد التي يحتاجها الأفراد لمعالجة البيانات التي تسمى الإجراءات ومن البرمجيات .:

- أ. برمجيات المنظومة : مثل النظام التشغيلي الذي يريد ويدعم عمليات منظومة الحاسوب .
2. البرامج التطبيقية : وهى برامج توجه إلى معالجات معينة لاستخدام الحاسوب من قبل المستخدم النهائي ومن أمثلته نظام الرواتب ونظام معالجة النصوص .
- ب. الإجراءات : وهى توجيهات تشغيلية للأفراد الذين يستخدمون نظام المعلومات من

- أمثلة التوجيهات مملأ الاستثمارات أو استخدام حزمة برمجيات معينة⁽¹¹⁾
- ت. الموارد البشرية : المستخدمين النهائيين هم كل من يستخدم النظام او يستخدم مخرجاته وهم أخصائي النظام ، محلل النظم ، مطورين البرامج ، المشغلين .
- ث. موارد البيانات : مثل توصيف المنتجات وملفات العملاء وملفات العاملين وقواعد مبيعات المخزون .
- ج. موارد الشبكات : وتشمل وسائل الاتصالات ، مشغل الاتصالات وبرامج الاتصال بالشبكات والرقابة عليها⁽¹²⁾

ثالثاً. الشبكات : وهى عدة أنواع:

- 1/ شبكات من حيث التغطية الجغرافية
- 2/ شبكات المناطق الواسعة
- 3/ شبكات المناطق المدنية
- 4/ الشبكات العالمية للمعلومات المحوسبه (انترنت)

رابعاً: قواعد البيانات :

وهى مجموعة من البيانات المرتبطة ببعضها يتم حفظها بطرق منظمة تتفق مع احتياجات المنظمة ، وتساعد على سرعة وسهولة استخدامها فى بواسطة أكثر من مستخدم فى تطبيقات متعددة .⁽¹³⁾

3/ مراحل تطور نظم المعلومات الإدارية :

يتطلب وضع نظام للمعلومات الإدارية وتطويره تخطيط دقيقاً وتفصيلاً من القائمين عليه وقد تم تلخيص خطوات التطور فى الاتى :⁽¹⁴⁾

1. مرحلة البحث : تختص مرحلة البحث بما اذا كان هناك طريقة جديدة للقيام بالعمل عما هو موجود فإذا وجدت الحاجة للتطوير فانه لابد من إيجاد دراسة جدوى ودراسة لمقارنة التكلفة قبل القيام بالتطوير
2. مرحلة التحليل : تفصل هذه المرحلة ما تم فى مرحلة البحث وتناول العلاقة الملموسة وغير الملموسة للنظام ومستخدميه وتحديد مدخلات ومخرجات النظام المقترح وخصائص الأداء والاحتياجات الفنية لأجهزته والوصف الوظيفي لها كما يتم تحديد المورد الذي ستعامل معه المنشأة لتوفير أجهزة النظام .
3. مرحلة التصميم : من واقع الوصف الوظيفي الذي تم التوصل إليه فى مرحلة التحليل يتم وضع التصميم التفصيلي لوحدة النظام وخطة اختبار هذا التصميم
4. مرحلة التطبيق: يتم فى هذه المرحلة كتابة البرامج المطلوبة ضمن تصميم النظام وتنفيذ اختبار كل أجزاء النظام ويتعاون مع القائمون بتطوير مع المصممين ومستخدمي النظام لضمان سلامة التطبيق وإيفائه بالبرنامج المعد .

ثانياً: ادارة الازمات: 1/ مفهوم ادارة الازمة:

هنالك العديد من التعاريف للازمة التي تناولها الباحثون منها:
الازمة هي حالة غير مالوفة او متوقعة يكتنفها عدم التأكد وتؤدي الي الخلل بالاعمال الاعتيادية للمنظمة وتهدد قدرتها علي البقاء⁽¹⁵⁾ وكذلك تعرف الازمة بانها: تعبر عن حالة يواجهها متخذ القرار في احد الكيانات الادارية تتلاحق فيها الاحداث وتتشابك معها الاسباب بالنتائج ويفقد عندها متخذ القرار قدرته علي السيطرة عليها او علي اتجاهاتها المستقبلية⁽¹⁶⁾
مفهوم ادارة الازمة يعتبر من المفاهيم الواسعة التي تتضمن التخطيط العام والاستجابة للمدي الواسع من حالات الطواري وحالات الكوارث وادارة الازمات نظام يزود المنظمة باستجابة منظمة ومرتبطة لحالات الازمات

تعرف ادارة الازمات بانها فن ادارة السيطرة والتحكم ويمكن القول بانها محاولة السيطرة علي الاحداث والاضرار في مراحلها كلها ومواكبة مسارها وعدم السماح لها بالخروج عن نطاق التحكم او الحد من مخاطرها واضرارها في اقل الاحوال⁽¹⁷⁾ وكذلك تعرف بانها التعامل المنهجي والمنظم مع الحالات الطارئة التي تواجه المنظمة وادراك ادارة المنظمة ان هنالك مراحل تمر بها الازمات التي تواجهها مما يستوجب التعرف عليها للتعامل معها بمنهجية⁽¹⁸⁾

2/ العناصر الاساسية للازمة:

هنالك ثلاثة عناصر اساسية للازمة وهي:

1 . عنصر المفاجأة:

تعرف ان الازمة تنشأ وتنفجر في وقت مفاجي غير متوقع بدقة وفي مكان مفاجي ايضا

2 . عنصر التهديد:

تتضمن الازمة تهديدا للاهداف والمصالح في الحاضر والمستقبل

3 . عنصر الوقت:

ان الوقت المتاح امام صنع القرار يكون ضيقا ومحدودا⁽¹⁹⁾

3/ مرحل ادارة الازمة:

تمر معظم الازمات بخمس مراحل اساسية واذا فشل متخذ القرار في ادارة مرحلة من هذه المراحل

فانه يصبح مسئولا عن وقوع الازمة وتفاقم احداثها وهي :

1 . اكتشاف اشارات الانذار المبكر:

عادة ما ترسل الازمة قبل وقوعها بفترة طويلة سلسلة من اشارات الانذار المبكر او الاعراض التي تنبي باحتمال وقوع الازمة ومالم يوجه الاهتمام الكافي لهذه الاشارات فمن المحتمل جدا ان تقع الازمة وبلاضافة الي ذلك فان كل ازمة ترسل اشارات خاصة بها وقد يصعب التفرقة بين الاشارات الخاصة بكل ازمة علي حده⁽²⁰⁾

2 . الاستعداد والوقاية:

يجب ان يتوافر لدي المجتمع الاستعدادات والاساليب الكافية للوقاية من الالتزامات ويؤكد ذلك علي اهمية اشارات الانذار المبكر لانه من الصعب ان تمنع وقوع شي لم تتنبأ او تنذر باحتمال وقوعه ان الهدف من الوقاية يتلخص في اكتشاف نقاط الضعف في نظام الوقاية بالمجتمع وهنالك علاقة بين التنبؤ بالالتزامات وبين الاستعداد والوقاية منها.

1. احتواء الاضرار والحد منها:

من سوء الحظ بل انه من المستحيل منع الالتزامات من الوقوع طالما ان الميول التدميرية تعد خاصية طبيعية لكافة النظم الحية وعلي ذلك فان المرحلة التالية في ادارة الالتزامات تتلخص في اعداد وسائل للحد من الاضرار ومنعها من الانتشار لتشمل الاجزاء الاخرى التي لم تتأثر بعد في المجتمع

4 . استعادة النشاط:

تشمل هذه المرحلة اعداد وتنفيذ برامج جاهزة واختبرت بالفعل قصيرة و طويلة الاجل واذا لم تختبر هذه البرامج مسبقا فانه يكون من الصعب الاستجابة ووضع الحلول المناسبة عندما تستخدم الازمة وتتضمن مرحلة استعادة النشاط عدة جوانب منها محاولة استعادة الاصول الملموسة والمعنوية التي فقدت

5 . التعلم:

المرحلة الاخيرة هي التعلم المستمر واعادة التقييم لتحسين ماتم انجازه في الماضي حيث ان التعلم يعد امرا حيويا غير انه مؤلم للغاية ولكي يتعلم المرء فانه يجب ان يكون علي استعداد لتقبل القلق دون الاستسلام للفرع⁽²¹⁾

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة:

سيتم في هذا المبحث تناول إجراءات الدراسة الميدانية، عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

إنَّ المنهج المناسب من أجل وصف وتحليل الدراسة بأكملها هو المنهج الوصفي التحليلي، لوصف مكونات نظم المعلومات الإدارية وإدارة الالتزامات، كما تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل معطيات الجانب الميداني والوقوف علي اثر مكونات نظم المعلومات الإدارية في ادارة الالتزامات

مجتمع الدراسة:

انطلاقاً من المجال الموضوعي للدراسة، وتساؤلاتها، وطبيعة البيانات المطلوبة، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، حدد الباحث مجتمع الدراسة الذي يتكون من الإداريين والموظفين بجامعة شندي .

1 - عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة ، حيث تم توزيع عدد (49) استبانة على عينة الدراسة وتم استرجاع (49) استبانة كلها سليمة، تم استخدامها في التحليل

2- اداة الدراسة :

بالاعتماد على ماورد في الإطار النظري والدراسات السابقة، تم بناء استبيان خصيصاً لقياس اتجاهات مفردات العينة، وفقاً للمحاور الرئيسة

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الشخصية (الوظيفية) لأفراد عينة الدراسة: (النوع، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة)

الجزء الثاني: البيانات الأساسية: ويشتمل على محاور الدراسة والتي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة، ويشتمل هذا القسم على خمسة محاور و عدد (27) عبارة تمثل متغيرات الدراسة وفقاً لما يلي:

يقيس (نظام الاجهزة) ويشتمل علي عدد (5) عبارات **المحور الاول:**

المحور الثاني: يقيس (نظام البرمجيات) ويشتمل على عدد (5) عبارات

المحور الثالث: يقيس (قواعد البيانات) ويشتمل على عدد (5) عبارات.

المحور الرابع: يقيس (الشبكات) ويشتمل على عدد (5)

المحور الخامس: يقيس (ادارة الازمات) ويشتمل علي عدد (7)

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

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

- العرض البياني والتوزيع التكراري للاجابات

- النسب المئوية

- ولتطبيق الطرق والاساليب الإحصائية المذكورة اعلاه علي البيانات التي تم الحصول عليها من

اجابات العينة ثم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS statistical package for social science) في

عمليات الرسم البياني

ثانياً: عرض وتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة:-

اولاً:البيانات الشخصية:

يتضمن هذا العنصر تحليلاً مفصلاً للخصائص الشخصية التي تم جمعها من خلال الدراسة الميدانية

على عينة الدراسة بالجامعة.

جدول رقم (1) يوضح متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة %
ذكر	23	46.9
أنثى	26	53.1
المجموع	49	100 %

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022م.

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من عينة الدراسة اناث بنسبة بلغت 53.1 % من جملة

عينة الدراسة ، وبلغت نسبة الذكور 46.9 % .

جدول رقم (2) يوضح متغير العمر

النسبة %	التكرار	الفئات العمرية
18.4	9	أقل من 30 سنة
55.1	27	من 30 وأقل من 40 سنة
14.3	7	من 40 وأقل من 50 سنة
12.2	6	من 50 وأقل من 60 سنة
100 %	49	المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022م.

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية من 30 سنة وأقل من 40 سنة بنسبة بلغت 55.1 % ، وبلغت نسبة الفئات العمرية اقل من 30 سنة 18.4 % . ثم الفئات العمرية من 40 سنة و اقل من 50 سنة بنسبة بلغت 14.3 % ويأتي في المرتبة الاخيرة الفئات العمرية من 50 سنة و اقل من 60 سنة وبلغت نسبتها 12.2 % ، وعليه فإن الإجابات تم الحصول عليها من فئات عمرية مختلفة وهو مؤشر إيجابي .

جدول رقم (3) يوضح متغير المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
2	1	ثانوي
81.6	40	جامعي
16.4	8	فوق الجامعي
100 %	49	المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022م.

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من أفراد العينة من فئة التعليم الجامعي بنسبة بلغت 81.6 % ، فيما بلغ نسبة الذين لديهم مؤهل فوق الجامعي 16.4 % ، ، بينما بلغ نسبة التعليم الثانوي 2 %.

جدول رقم (4) الوظيفة

النسبة %	التكرار	الوظيفة
12.2	6	مدير ادارة
87.8	43	موظف
0	0	عامل
100 %	49	المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022م.

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من أفراد العينة من فئة الموظفين حيث بلغت نسبتهم 87.8 % ، وبلغ نسبة مدراء الادارة 12.2 %

جدول رقم (5) سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
16.3	8	اقل من 5 سنوات
55.1	27	5 واقل من 10
18.4	9	10 واقل من 15
10.2	5	اكثر من 15
100 %	49	المجموع

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022م.

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة ما بين 5 سنوات واقل من 10 سنوات بنسبة بلغت 55.1 % ، والذين لديهم خبرة ما بين 10 سنوات واقل من 15 سنة بنسبة بلغت 18.4 % ، ثم الذين لديهم اقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 16.3 % يليهم الذين لديهم خبرة اكثر من 15 سنة بلغت نسبتهم 10.2 % من جملة عينة الدراسة .

ثانياً: البيانات الاساسية:

تم قياس درجة الاستجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح من L (لاأوافق بشدة، لاوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة)

جدول رقم (6) يوضح مقياس ليكرت الخماسي

المتوسط المرجح	المستوى / الاتجاه
من 1 - 1.79	لا أوافق بشدة
من 1.80 - 2.59	لا أوافق
من 2.60 - 3.39	محايد
من 3.40 - 4.19	أوافق
من 4.20 - 5	أوافق بشدة

المصدر : إعداد الباحث ، من بيانات الدراسة الميدانية ، 2022

ثالثاً:التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة:

قام الباحث بمناقشة محاور الدراسة من خلال استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك للتعرف على درجة الموافقة بين أفراد عينة الدراسة تجاه عبارات محاور الدراسة، وفيما يلي التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لكل محور على حدة.

أ- تحليل ومناقشة عبارات المحور الأول (نظام الاجهزة):

يهدف الباحث من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور إلى معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفرنظام الاجهزة في الجامعة محل الدراسة، يُوضح ذلك من خلال جدول رقم (7)

جدول رقم (7): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة حول نظام الأجهزة

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد					
		%	%	%	%	%					
1	يساهم نظام الأجهزة بالجامعة في سرعة انجاز العمليات	0	0	0	26	23	49	1.53	0.504	لا أوافق بشدة	5
		00	00	00	53.1	46.9	100 %				
2	يعمل نظام الأجهزة على توفير المعلومات في الوقت المناسب	0	6	7	27	9	49	2.20	0.889	لا أوافق	2
		00	12.2	14.3	55.1	18.4	100 %				
3	يدعم نظام الأجهزة القرارات المتخذة لإيجاد الحلول للالتزامات	0	0	8	40	1	49	2.14	0.408	لا أوافق	3
		00	00	16.3	81.6	2	100 %				
4	يملك العاملون في الجامعة المهارات المطلوبة لاستخدام الأجهزة بشكل صحيح	0	0	0	43	6	49	1.90	0.331	لا أوافق	4
		00	00	00	87.8	12.2	100 %				

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد					
		%	%	%	%	%					
5	تمتلك الجامعة بنية تحتية مهيأة لا استخدام الاجهزة	0	6	8	27	8	49	2.30	0.878.	لا أوافق	1
		0	12.2	16.3	55.1	16.3	100 %				
نتيجة المحور الكلية								3.38	إلى حدا ما		

المصدر : إعداد الباحث ، من بيانات الدراسة الميدانية ، 2022

من الجدول رقم(7) يلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الأولى بالنسبة للمحور الأول (1.53) بانحراف معياري (0.504) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون بشدة على ان نظام الاجهزة بالجامعة يساهم في سرعة انجاز العمليات ، كما أن نسبة عدم الموافقة بشدة على هذه العبارة بلغت 46.9 % وترتيبها العبارة الخامسة من جملة عبارات المحور الأول.
2. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثانية بالنسبة للمحور الأول (2.20) بانحراف معياري (0.889) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على ان نظام الاجهزة يعمل على توفير المعلومات في الوقت المناسب ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 55.1 % وترتيبها العبارة الثانية من جملة عبارات المحور الأول .
3. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثالثة بالنسبة للمحور الأول (2.14) بانحراف معياري (0.408) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على ان نظام الاجهزة يدعم القرارات المتخذة لايجاد الحلول للازمات ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 81.6 % وترتيبها العبارة الثالثة من جملة عبارات المحور الأول .
4. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الرابعة بالنسبة للمحور الأول (1.90) بانحراف معياري (0.331) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على ان العاملون في الجامعة يمتلكون المهارات المطلوبة لاستخدام الاجهزة بشكل صحيح ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 87.8 % وترتيبها العبارة الرابعة من جملة عبارات المحور الأول .
5. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الخامسة بالنسبة للمحور الأول (2.30) بانحراف معياري (0.878) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون بأن الجامعة تمتلك بنية تحتية مهيأة لا استخدام الاجهزة ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه

العبارة بلغت 55.1 % وترتيبها العبارة الاولى من جملة عبارات المحور الأول .

يتضح من الجدول أعلاه بأن محور نظام الاجهزة حصل على متوسط نسبة موافقة إلى حدا ما بـ 3.38

حسب مقياس ليكرت الخماسي.

ب- تحليل ومناقشة عبارات المحور الثاني (نظام البرمجيات):

يهدف الباحث من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى

توفر نظام البرمجيات بالجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج كما في جدول رقم (8)

جدول رقم (8): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة حول نظام البرمجيات

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع	المتوسط المرحح	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد					
		%	%	%	%	%					
1	تتوافق البرمجيات مع الاجهزة المستخدمة في الجامعة	34	10	2	3	0	49	4.53	0.844.	موافق بشدة	1
		59.4	20.4	4.1	6.1	00	% 100				
2	توفر الجامعة برمجيات تعمل على تقليل تكلفة الوصول	26	17	2	4	0	49	4.33	0.898.	موافق بشدة	2
		53.1	34.7	4.1	8.2	0	% 100				
3	تعمل البرامج المستخدمة على التبادل الآمن للمعلومات بين المتعاملين	26	11	4	8	0	49	4.12	1.12	موافق	3
		53.1	22.4	8.2	16.3	0	% 100				
4	يتم تحديث البرمجيات بالجامعة بصورة دورية	21	14	12	2	0	49	4.10	0,918.	موافق	4
		42.9	38.6	24.5	4.1	0	% 100				
5	بالجامعة يتم استخدام احدث البرامج لتطبيقية	21	6	8	14	0	49	3.70	1.29	موافق	5
		42.9	12.2	16.3	38.6	00	% 100				
نتيجة المحور الكلية											
إلى حدا ما								3.38			

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022

من الجدول رقم (8) يلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الأولى بالنسبة للمحور الثاني (4.53) بانحراف معياري (0.844) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على ان البرمجيات تتوافق مع الاجهزة المستخدمة في الجامعة ، كما أن نسبة الموافقة بشدة على هذه العبارة بلغت 59.4 % وترتيبها العبارة الاولى من جملة عبارات المحور الثاني.
2. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثانية بالنسبة للمحور الثاني (4.33) بانحراف معياري (0.898) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على ان الجامعة توفر برمجيات تعمل على تقليل تكلفة الوصول ، كما أن نسبة الموافقة بشدة على هذه العبارة بلغت 53.1 % وترتيبها العبارة الثانية من جملة عبارات المحور الثاني .
3. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثالثة بالنسبة للمحور الثاني (4.12) بانحراف معياري (1.12) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان البرامج المستخدمة تعمل على التبادل الآمن للمعلومات بين المتعاملين ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 22.4 % وترتيبها العبارة الثالثة من جملة عبارات المحور الثاني .
4. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الرابعة بالنسبة للمحور الثاني (4.10) بانحراف معياري (0.918) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان البرمجيات بالجامعة يتم تحديثها بصورة دورية ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 38.6 % وترتيبها العبارة الرابعة من جملة عبارات المحور الثاني .
5. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الخامسة بالنسبة للمحور الثاني (3.70) بانحراف معياري (1.29) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بأن بالجامعة يتم استخدام احدث البرامج التطبيقية ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 42.9 % وترتيبها العبارة الخامسة من جملة عبارات المحور الثاني .
يتضح من الجدول أعلاه بأن محور نظام البرمجيات حصل على متوسط نسبة موافقة إلى حد ما بـ 3.38 حسب مقياس ليكرت الخماسي.

ج -تحليل ومناقشة عبارات المحور الثالث (قواعد البيانات):

يهدف الباحث من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر قواعد البيانات بالجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج كما في جدول رقم (9)

جدول رقم (9): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة حول قواعد البيانات

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة			
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد								
		%	%	%	%	%								
1	تسهم قواعد البيانات امكانية الحصول على المعلومات في الوقت المناسب	23	9	9	8	0	215	3.96	1.15	موافق	2			
		46.9	18.4	18.4	16.3	0	100 %							
2	توفر قواعد البيانات امكانية تزويد العميل بالمعلومات الكافية	21	7	8	13	0	215	3.74	1.27	موافق	3			
		42.9	14.3	16.3	26.5	0	100 %							
3	تساهم قواعد البيانات في تحديد احتياجات العملاء	24	11	8	6	0	215	4.08	1.07	موافق	1			
		49.0	22.4	16.3	12.2	0	100 %							
4	قاعدة البيانات بالجامعة لها القدرة الكبيرة على تخزين البيانات	20	7	7	14	1	215	3.63	1.34	موافق	5			
		40.8	14.3	14.3	28.6	2.0	100 %							
5	تمتاز قاعدة البيانات بالجامعة بالقدرة على الاسترجاع	18	10	10	8	3	215	3.65	1.29	موافق	4			
		36.7	20.4	20.4	16.3	6.1	100 %							
نتيجة المحور الكلية												3.38	إلى حد ما	

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022

من الجدول رقم(9) يلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الأولى بالنسبة للمحور الأول (3.96) بانحراف معياري (1.15) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على تسهم قواعد البيانات في إمكانية الحصول على المعلومات في الوقت المناسب ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 36.3 % وترتيبها العبارة الثالثة من جملة عبارات المحور الأول.
 2. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثانية بالنسبة للمحور الأول (3.74) بانحراف معياري (1.27) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على توفر قواعد البيانات إمكانية تزويد العميل بالمعلومات الكافية ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 67 % وترتيبها العبارة الثانية من جملة عبارات المحور الأول .
 3. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثالثة بالنسبة للمحور الأول (4.08) بانحراف معياري (1.07) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على تساهم قواعد البيانات في تحديد احتياجات العملاء ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 82.8 % وترتيبها العبارة الأولى من جملة عبارات المحور الأول .
 4. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الرابعة بالنسبة للمحور الأول (3.63) بانحراف معياري (1.34) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون بشدة على قاعدة البيانات بالجامعة لها القدرة الكبيرة على تخزين البيانات ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 52.6 % وترتيبها العبارة السادسة من جملة عبارات المحور الأول .
 5. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الخامسة بالنسبة للمحور الأول (3.65) بانحراف معياري (1.29) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون بشدة بأن تمتاز قاعدة البيانات بالجامعة بالقدرة على الاسترجاع ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 52.6 % وترتيبها العبارة الخامسة من جملة عبارات المحور الأول .
- يتضح من الجدول أعلاه بأن محور قواعد البيانات حصل على متوسط نسبة موافقة إلى حد ما بـ 3.38 حسب مقياس ليكارت الخماسي

د- تحليل ومناقشة عبارات المحور الرابع (الشبكات):

يهدف الباحث من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر الشبكات بالجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج كما في جدول رقم (10).

جدول رقم (10): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة حول الشبكات

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد					
		%	%	%	%	%					
1	يساهم نظام الشبكات في تسهيل الربط بين الوحدات المختلفة بالجامعة	28	57.1	15	30.6	00	12.2	6	0	49	100 %
2	يعمل نظام الشبكات بالجامعة على استقبال شكاوى العاملين	20	40.8	20	40.8	00	8.4	4	10.2	49	100 %
3	يوفر نظام الشبكات على التعرف على الفرص في البيئة المحيطة	27	55.1	11	22.4	0	8.4	4	14.3	49	100 %
4	بالجامعة توجد انظمة حماية للشبكة من الاختراق	23	46.9	8	16.3	0	16.3	8	20.4	49	100 %
5	يتم تطوير نظام الشبكات بالجامعة بشكل منتظم	10	4.7	40	18.6	24	11.2	111	51.6	49	100 %
موافق		نتيجة المحور الكلية					3.78				

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ،2022.

من الجدول رقم (10) يلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الأولى بالنسبة للمحور الثاني (4.33) بانحراف معياري (987) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على يساهم نظام الشبكات في تسهيل الربط بين الوحدات المختلفة بالجامعة ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 61.4 % وترتيبها العبارة الأولى من جملة عبارات المحور الثاني.
 2. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثانية بالنسبة للمحور الثاني (4.14) بانحراف معياري (912) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على يعمل نظام الشبكات بالجامعة على استقبال شكاوى العاملين ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 49.8 % وترتيبها العبارة الثانية من جملة عبارات المحور الثاني .
 3. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثالثة بالنسبة للمحور الثاني (4.25) بانحراف معياري (990) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن يوفر نظام الشبكات على التعرف على الفرص في البيئة المحيطة ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 44.7 % وترتيبها العبارة الثالثة من جملة عبارات المحور الثاني .
 4. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الرابعة بالنسبة للمحور الثاني (3.94) بانحراف معياري (1.16) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على بالجامعة توجد أنظمة حماية للشبكة من الاختراق ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 42.8 % وترتيبها العبارة الرابعة من جملة عبارات المحور الثاني .
 5. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الخامسة بالنسبة للمحور الثاني (4.06) بانحراف معياري (1.09) وبناء على مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على أن يتم تطوير نظام الشبكات بالجامعة بشكل منتظم ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 51.6 % وترتيبها العبارة السادسة من جملة عبارات المحور الثاني .
- يتضح من الجدول أعلاه بأن محور الشبكات حصل على متوسط نسبة موافقة بـ 3.78 حسب مقياس ليكارت الخماسي.

هـ- تحليل ومناقشة عبارات المحور الرابع (إدارة الازمات):

يهدف الباحث من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر إدارة الازمات بالجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج كما في جدول رقم (11).

جدول رقم (11): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة حول ادارة الازمات

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد					
		%	%	%	%	%					
1	تهتم الادارة العليا بالجامعة بتحديد اشارات حدوث الازمة	26	4	15	4	0	49	4.33	987.	غير متأكد	1
		53.1	8.4	30.6	8.4	00	100 %				
2	يتم تفويض الصلاحيات لفريق ادارة الازمات للتعامل مع الازمة حال حدوثها	30	9	6	4	0	49	3.74	1.32	لا أوافق	5
		61.2	18.4	12.2	8.4	00	100 %				
3	بالجامعة يتم التعامل مع الازمة بشكل يتلائم مع طبيعتها	18	16	2	10	3	49	3.82	1.07	لا أوافق	4
		36.7	32.7	4.1	20.4	6.1	100 %				
4	يتوفر لدي فريق ادارة الازمات بالجامعة القدرة على التدخل لاحداث تغيير في طريقة معالجة الازمة	19	7	18	5	0	49	3.71	1.22	لا أوافق	6
		38.8	14.3	36.7	10.2	00	100 %				
5	بالجامعة يتم العمل على تحسين برامج وخطط ادارة الازمات باستمرار	20	5	15	8	1	49	3.84	1.29	لا أوافق	2
		40.8	10.2	30.6	16.3	2	100 %				
6	بالجامعة يتم التعامل مع الازمات بالمنهجية العلمية	22	9	9	6	3	49	3.82	1.22	لا أوافق	3
		44.9	18.4	18.4	12.2	6.1	100 %				
7	هنالك استراتيجية واضحة للحد من الازمات بالجامعة	21	8	11	8	1	49	3.57	1.16	لاوافق	7
		42.9	16.3	22.4	16.3	2	100 %				
نتيجة المحور الكلية								2.39	لا أوافق		

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022

من الجدول رقم (11) يلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الأولى بالنسبة للمحور الثالث (4.33) بانحراف معياري (987.) وبناء على مقياس ليكرت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حد ما على أنهم تهتم الإدارة العليا بالجامعة بتحديد اشارات حدوث الازمة ، كما أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 39.5 % وترتيبها العبارة الأولى من جملة عبارات المحور الثالث .
 2. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثانية بالنسبة للمحور الثالث (3.74) بانحراف معياري (1.32) وبناء على مقياس ليكرت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على أن يتم تفويض الصلاحيات لفريق إدارة الازمات للتعامل مع الازمة حال حدوثها ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 41.9 % وترتيبها العبارة الخامسة من جملة عبارات المحور الثالث .
 3. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الثالثة بالنسبة للمحور الثالث (3.82) بانحراف معياري (1.07) وبناء على مقياس ليكرت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على بالجامعة يتم التعامل مع الازمة بشكل يتلائم مع طبيعتها كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 35.3 % وترتيبها العبارة الثالثة من جملة عبارات المحور الثالث .
 4. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الرابعة بالنسبة للمحور الثالث هي (3.71) بانحراف معياري (1.22) وبناء على مقياس ليكرت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على أن يتوفر لدي فريق إدارة الازمات بالجامعة القدرة على التدخل لاجداث تغيير في طريقة معالجة الازمة ، كما نجد أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 33 % وترتيبها العبارة الثانية من جملة عبارات المحور الثالث
 5. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة الخامسة بالنسبة للمحور الثالث (3.84) بانحراف معياري (1.29) وبناء على مقياس ليكرت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على أن بالجامعة يتم العمل على تحسين برامج وخطط إدارة الازمات باستمرار ، كما نجد أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 44.7 % وترتيبها العبارة الرابعة من جملة عبارات المحور الثالث .
 6. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة السادسة بالنسبة للمحور الثالث (3.82) بانحراف معياري (1.22) وبناء على مقياس ليكرت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على أن بالجامعة يتم التعامل مع الازمات بالمنهجية العلمية ، كما نجد أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 53 % وترتيبها العبارة السادسة من جملة عبارات المحور الثالث .
 7. بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح للعبارة السادسة بالنسبة للمحور الثالث (3.57) بانحراف معياري (1.16) وبناء على مقياس ليكرت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على أن هنالك استراتيجية واضحة للحد من الازمات بالجامعة ، كما أن نسبة عدم الموافقة على هذه العبارة بلغت 53 % وترتيبها العبارة السادسة من جملة عبارات المحور الثالث .
- يتضح من الجدول أعلاه بأن محور إدارة الازمات حصل على متوسط نسبة عدم موافقة بـ 2.39 حسب مقياس ليكرت الخماسي.

رابعاً اختبار فرضيات الدراسة:

قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (نظام الأجهزة ، نظام البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات) والمتغير التابع (إدارة الالتزامات)، حيث يتم قبول الفرضية إذا كانت قيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة معنوية أقل من (0.05)، ويتم رفض الفرضية إذا كانت قيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة معنوية أكبر من (0.05)، وفيما يلي اختبار كل فرضية على حدة:-

اختبار الفرضية الأولى:

قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل (نظام الأجهزة) والمتغير التابع (إدارة الالتزامات) وجاءت قيم معامل الارتباط للفرضية الأولى كما في جدول رقم(12)

جدول(12): نتائج معامل الارتباط بين نظام الأجهزة وإدارة الالتزامات

الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الأجهزة وإدارة الالتزامات	0.452	0.000
• معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$)		

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ،2022

تشير نتائج جدول (12) إلى أنَّ معامل الارتباط بين نظام الأجهزة وإدارة الالتزامات بشكل عام يساوي (0.452) وأنَّ مستوى المعنوية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني أنَّ هناك علاقة طردية متوسطة بين نظام الأجهزة وبين إدارة الالتزامات ، ويعني ذلك أنَّه كلما زاد اهتمام الجامعة بنظام الأجهزة كلما ساهم ذلك وبدرجة كبيرة في إدارة الالتزامات الأمر الذي يعكس قبول الفرضية الأولى.

اختبار الفرضية الثانية:

قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل (نظام البرمجيات) والمتغير التابع (إدارة الالتزامات) وجاءت قيم معامل الارتباط للفرضية الثانية كما في جدول رقم(13)

جدول(13): نتائج معامل الارتباط بين نظام البرمجيات وإدارة الالتزامات

الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام البرمجيات وإدارة الالتزامات	0.522	0.000
• معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$)		

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ، 2022

تشير نتائج جدول (13) إلى أنَّ معامل الارتباط بين نظام البرمجيات وإدارة الالتزامات بشكل عام يساوي (0.522) وأنَّ مستوى المعنوية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني أنَّ هناك علاقة طردية متوسطة بين نظام البرمجيات وبين إدارة الالتزامات ، ويعني ذلك أنَّه كلما زاد اهتمام

الجامعة بنظام البرمجيات كلما ساهم ذلك وبدرجة كبيرة في ادارة الازمات الأمر الذي يعكس قبول الفرضية الثانية.

اختبار الفرضية الثالثة:

قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل (قواعد البيانات) والمتغير التابع (ادارة الازمات) وجاءت قيم معامل الارتباط للفرضية الثالثة كما في جدول رقم(14) جدول(14): نتائج معامل الارتباط بين قواعد البيانات وادارة الازمات

الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قواعد البيانات وادارة الازمات	0.466	0.000
● معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$)		

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ،2022

تشير نتائج جدول (14) إلى أنَّ معامل الارتباط بين قواعد البيانات وادارة الازمات بشكل عام يساوي (0.466) وأنَّ مستوى المعنوية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني أنَّ هناك علاقة طردية متوسطة بين قواعد البيانات وبين ادارة الازمات ، ويعني ذلك أنَّه كلما زاد اهتمام الجامعة بقواعد البيانات كلما ساهم ذلك وبدرجة كبيرة في ادارة الازمات الأمر الذي يعكس قبول الفرضية الثالثة.

اختبار الفرضية الرابعة:

قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل (الشبكات) والمتغير التابع (ادارة الازمات) وجاءت قيم معامل الارتباط للفرضية الرابعة كما في جدول رقم(15) جدول(15): نتائج معامل الارتباط بين الشبكات وادارة الازمات

الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشبكات وادارة الازمات	0.486	0.000
● معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$)		

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ،2022

تشير نتائج جدول (15) إلى أنَّ معامل الارتباط بين الشبكات وادارة الازمات بشكل عام يساوي (0.486) وأنَّ مستوى المعنوية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني أنَّ هناك علاقة طردية متوسطة بين الشبكات وبين ادارة الازمات ، ويعني ذلك أنَّه كلما زاد اهتمام الجامعة بالشبكات كلما ساهم ذلك وبدرجة كبيرة في ادارة الازمات الأمر الذي يعكس قبول الفرضية الرابعة.

النتائج :

هدفت هذه الدراسة الي معرفة أثرمكونات نظم المعلومات الادارية في ادارة الازمات بجامعة شندي، واستناداً على نتائج التحليل الإحصائي، واختبار فرضيات الدراسة توصل الباحث إلى النتائج التالية:-

1. بالجامعة برمجيات تعمل علي تقليل تكلفة الوصول التكلفة
2. يوفر نظام قواعد البيانات المطبق بالجامعة امكانية الحصول علي المعلومات في الوقت المناسب
3. يساهم نظام الشبكات بالجامعة في تسهيل الربط بين الوحدات المختلفة

التوصيات :

على ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالاتي:

1. على الادارة العليا بالجامعة توفير احدث الاجهزة لدعم القرارات المتخذة وايجاد الحلول للازمات.
2. يجب علي ادارة الجامعة وضع استراتيجية واضحة للحد من الازمات
3. العمل علي متابعة اخر التطورات في تقنيات شبكات الربط والاتصال عن بعد التي تتيح لكافة المستخدمين المعلومات التي يحتاجونها بالسرعة المطلوبة .
4. إجراء دراسات حول مكونات نظم المعلومات الادارية وادارة الازمات وربطهما مع متغيرات أخرى

الهوامش :

- (1) علاء السالمى .عثمان كيلانى .هلال البيني .أساسيات نظم المعلومات الإدارية ، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2021، ص 15
- (2) موسي اللوزي ، التطوير المنظمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2003 ، ص21
- (3) عبد الملك عثمان عمر، دور نظم المعلومات الادارية في اعداد الخطط الاستراتيجية بالتطبيق علي التعليم التقني بجامعة السودان التقنية، جامعة النيلين، 2021
- (4) الجديلي ربيجي ، واقع استخدام اساليب ادارة الازمة في المستشفيات الكبرى ، الجامعة الاسلامية، 2006
- (5) سعد غالب ياسين ، نظم المعلومات الادارية ، دار اليازوري للنشر ، 1998 ، ص58
- (6) زكي مكي اسماعيل ، نظم المعلومات الادارية ، جامعة النيلين، 2009، ص 50
- (7) عبد الحميد بسيوني، نظم المعلومات الإدارية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص 43
- (8) عامر ابراهيم وعلاء الدين عبد القادر ، نظم المعلومات الادارية ، جامعة الزيتونة ، 2010، ص 29
- (9) سونيا البكري وعلي عبد الهادي، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة شباب الجامعة، 1996 ، ص 156-158
- (10) كامل السيد غراب ، نظم المعلومات الادارية مدخل اداري، الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 2009، ص30
- (11) محمد الصيرفي، نظم المعلومات الادارية ، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع ، 2006، ص 183-184
- (12) منال الكردي ، جلال محمد السيد ، مقدمة في نظم المعلومات الادارية المفاهيم الاساسية والتطبيقات، دار الجامعة الجديدة ، 2003، ص 31
- (13) سعد غالب ياسين ، نظم المعلومات الادارية ، داراليازوري ، 2003. ، ص 90
- (14) كامل السيد وفادبة حجازي ، نظم المعلومات الادارية ،الرياض ،جامعة الملك سعود ،1997، ص 62-64
- (15) زويلف انعام محسن ، نجاح نظم المعلومات المحاسبية واثرها في الاداء المصري ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات الادارية والاقتصادية ، 2015 ، ص 187
- (16) لكريني ادريس ، دور المعلومات والاتصال في ادارة الازمات الدولية مجموعة الدراسات الدولية ، جامعة القاضي عياض ، 2014، ص 168
- (17) لكريني ادريس ، دور المعلومات والاتصال في ادارة الازمات الدولية مجموعة الدراسات الدولية ، جامعة القاضي عياض ، 2014، ص 178
- (18) عبد الرازق ، معتز سلمان، ادارة الازمات ونظم المعلومات تحديات التأثير والفاعلية مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 2011 ، ص62

- (19) عثمان محمد العربي ، اتصالات الازمة مسح وتقييم للتطورات النظرية فيها ،المجلة المصرية لبحوث الاعلام العدد الخامس ،1999 ، ص 121
- (20) عثمان محمد العربي ، اتصالات الازمة مسح وتقييم للتطورات النظرية فيها ،المجلة المصرية لبحوث الاعلام العدد الخامس ،1999 ، ص 69
- (21) الحملوي محمد رشاد ، ادارة الازمات تجارب محلية وعالمية ، مكتبة عين شمس ، 1995، ص 28

الملاحق: بيانات الدراسة :

الرجاء التكرم بوضع علامة (✓) امام مستوي الموافقة المناسب

الفرضية : هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين مكونات نظم المعلومات الادارية وادارة الازمات
المحور الاول: نظام الاجهزة (المكونات المادية)

م.	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	يساهم نظام الاجهزة بالجامعة في سرعة انجاز العمليات					
2.	يعمل نظام الاجهزة علي توفير المعلومات في الوقت المناسب					
3.	يدعم نظام الأجهزة القرارات المتخذة لإيجاد الحلول للازمات					
4.	يملك العاملون في الجامعة المهارات المطلوبة لاستخدام الاجهزة بشكل صحيح					
5.	تمتلك الجامعة بنية تحتية مهيأة لاستخدام الاجهزة					

المحور الثاني: نظام البرمجيات (المكونات البرمجية)

م.	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	تتوافق البرمجيات مع الاجهزة المستخدمة في الجامعة					
2.	توفر الجامعة برمجيات تعمل علي تقليل تكلفة الوصول					
3.	تعمل البرامج المستخدمة علي التبادل الامن للمعلومات بين المتعاملين					
4.	يتم تحديث البرمجيات بالجامعة بصورة دورية					
5.	بالجامعة يتم استخام احدث البرامج التطبيقية					

المحور الثالث: قواعد البيانات

م.	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	تسهل قواعد البيانات في إمكانية الحصول على المعلومات في الوقت المناسب					
2.	توفر قواعد البيانات إمكانية تزويد العميل بالمعلومات الكافية					
3.	تساهم قواعد البيانات في تحديد احتياجات العملاء					
4.	قاعدة البيانات بالجامعة لها القدرة الكبيرة على تخزين البيانات					
5.	تمتاز قاعدة البيانات بالجامعة بالقدرة على الاسترجاع					

المحور الرابع: الشبكات

م.	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	يساهم نظام الشبكات في تسهيل الربط بين الوحدات المختلفة بالجامعة					
2.	يعمل نظام الشبكات على استقبال شكاوي العاملين					
3.	يوفر نظام الشبكات على التعرف على الفرص في البيئة المحيطة					
4.	بالجامعة توجد أنظمة حماية للشبكة من الاختراق					
5.	يتم تطوير نظام الشبكات بالجامعة بشكل منتظم					

المحور الخامس: ادارة الازمات :

م.	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	تهتم الادارة العليا للجامعة بتحديد اشارات حدوث الازمة					
2.	يتم تفويض الصلاحيات لفريق ادارة الازمات للتعامل مع الازمة حال حدوثها					
3.	بالجامعة يتم التعامل مع الازمة بشكل يتلائم مع طبيعتها					
4.	يتوفر لدي فريق ادارة الازمات بالجامعة القدرة علي التدخل لاحداث تغيير في طريقة معالجة الازمة					
5.	بالجامعة يتم العمل علي تحسين برامج وخطط ادارة الازمات باستمرار					
6.	بالجامعة يتم التعامل مع الازمات بالمنهجية العلمية					
7.	هنالك استراتيجية واضحة للحد من الازمات بالجامعة					

تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في ادارة الموارد البشرية (دراسة حالة بنك الخرطوم 2023م)

باحثة

د.سمية سعيد صديق جبارة

المستخلص:

تناولت الدراسة تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في ادارة الموارد البشرية، حيث هدفت لبيان تأثير وجود ذاكرة على تنمية إدارة الموارد البشرية، وتحديد أثر نظرية العقل على إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى معرفة دور الذكاء الاصطناعي المدرك للذات في بناء إدارة الموارد البشرية، ودراسة أثر الآلات التفاعلية على إدارة الموارد البشرية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والإستنباطي والمنهج التاريخي. من أهم نتائج الدراسة أن عمليات التحديث دفعت بتطوير ادارة الموارد البشرية بطريقة مدفوعة بالتكنولوجيا والبيانات التي يقدمها الموظفون باستمرار لتعزيز دورهم الاستراتيجي، إن إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات كبيرة لا يمكن معالجتها الا من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في أقسام الموارد البشرية، إن تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي أصبح ضرورة في أقسام الموارد البشرية في الشركات وخاصة في قضايا التوظيف والتدريب وعملية الإعداد والاحتفاظ بالموظفين والإدارة العامة للموظفين. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها ضرورة تعظيم أهمية الذكاء الصناعي لتكون استبدال لجميع العمالة البدنية بالآلات التقنية، العمل على إحلال الذكاء الاصطناعي بدل العقل البشرية في بعض عمليات ادارة الموارد البشرية، ضرورة تعزيز فعالية وكفاءة وظائف الموارد البشرية في الموارد البشرية من خلال استخدامات الذكاء الصناعي.

الكلمات المفتاحية: تقنيات الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية.

Artificial intelligence techniques and their role on human resources management

(Applied on Bankof Khartoum – 2023 AD)

Dr. Somaia Aaeed Seddig Gubara

Abstract:

The study dealt with artificial intelligence techniques and their role in human resources management. It aimed to demonstrate the effect of the presence of memory on the development of human resources management, and to determine the impact of the theory of mind on human resources management, in addition to knowing the role of self-aware artificial intelligence in building human resources management, and studying the impact of interactive machines. On human resources management. The study followed the descriptive, analytical, deductive and historical approaches. One of the most important results of the

study is that the modernization processes prompted the development of human resources management in a manner driven by technology and the data that employees constantly provide to enhance their strategic role. Human resources management faces great challenges that can only be addressed through the application of artificial intelligence technology in human resources departments. The application of intelligence technology Artificial intelligence has become a necessity in human resources departments in companies, especially in issues of recruitment, training, preparation and retention of employees, and general management of employees. The study recommended a number of recommendations, including the need to maximize the importance of artificial intelligence so that it replaces all physical labor with technical machines, working to replace artificial intelligence with the human mind in some human resources management processes, and the need to enhance the effectiveness and efficiency of human resources functions in human resources through the uses of artificial intelligence.

Keywords: artificial intelligence techniques, human resources management.

المقدمة:

ساهم التغير في مجالات العمل عبر إدارة الموارد البشرية، في ظهور العديد من التحديات الجديدة التي تستوجب معالجتها مع ضمان النمو الأمثل وتطوير الأعمال، تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد أهم عوامل نجاح أي منظمة، فهي تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف المرسومة وتحسين أداء العاملين فيها. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، يتطلب من العاملين على إدارة الموارد البشرية مراعاة المتغيرات الحديثة التي تؤثر على سوق العمل وسلوكيات العاملين فيه، ولا شك أن لثورة تكنولوجيا الروبوتات والذكاء الاصطناعي آثار لا حصر لها على المجتمع من حولنا، ولا يمكن تجاهلها مطلقاً. بل على العكس من ذلك ما يجب علينا هو إدراكها واستغلالها بما يخدم مصالحنا، والنظر إلى تحدياتها كفرص مواتية للتطوير وتحسين أوضاعنا في العمل. إن الوعي بما يدور حولنا من تطور تكنولوجي يعتبر من أكثر السبل فعالية لإعداد أنفسنا للمستقبل التكنولوجي المحتوم. إن التطور الذي يشهده عالم إدارة الموارد البشرية من استراتيجيات جديدة وأدوات تكنولوجيا مستخدمة يؤثر بشكل مباشر على أداء وعمل الشركات ككل. هذا يعني أن على العاملين بهذه الإدارة أن يكونوا على قدر من المسؤولية من أجل اللحاق بعجلة التطور السريعة وتسخيرها فيما يسهل عملهم ويطور من الشركة نفسها. فقد شهدت إدارة الموارد البشرية تحولاً كبيراً نحو الاستخدام المتكامل للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة، مما يعزز قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات الدقيقة وتحسين الكفاءة والإنتاجية في المؤسسة. وتتطلب المتغيرات الحديثة في إدارة الموارد البشرية تحولاً في مفهوم العمل، وتغييراً في نظرة المؤسسات لدورها في توفير بيئة عمل ملائمة وجذابة للعاملين، والتركيز على النوع

والشمولية في العمل وتعزيز المساواة بين العاملين. ويمكن أن يتم ذلك عبر تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في أقسام إدارة الموارد البشرية من حيث صلته بالتوظيف والاختيار وعملية الإعداد والاحتفاظ بالموظفين وإدارة الحوافز وغيرها. ويعمل اندماج الذكاء الاصطناعي مع ممارسات إدارة الموارد البشرية على تغيير كيفية أساليب اختيار وتوظيف العاملين في المؤسسات باستخدام الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت الآلات قادرة الآن على اتخاذ القرارات بناءً على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. ونتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات، مما أجبر متخصصي الموارد البشرية على تولي المزيد من الأدوار الإستراتيجية. وتقديم فوائد تطبيق الذكاء الاصطناعي في مختلف وحدات إدارة الموارد البشرية ، ومعالجة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. مما يسهم في تعزيز فعالية وكفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية.

في ظل التحديث تقدمت إدارة الموارد البشرية بطريقة مدفوعة بالتكنولوجيا والبيانات التي يقدمها الموظفون باستمرار لتعزيز دورهم الاستراتيجي. وأحد هذه التقنيات هو الذكاء الاصطناعي، والذي يعد علم يهدف إلى تكرار جوانب الذكاء البشري مثل التعلم، والتفكير، والإدراك، والتفكير النقدي ، وما إلى ذلك ، باستخدام برامج الكمبيوتر التي يوجهها المنطق.

مشكلة الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة في أن هنالك العديد من المؤسسات والشركات التي لا تولى تقنيات الذكاء الاصطناعي، الإهتمام الكافي في إدارة الموارد البشرية. خاصة وأن إدارة الموارد البشرية لم تعد تعمل على النظام التقليدي اليدوي، من خلال الملفات والورق، الأمر الذي يستدعي الإتجاه نحو استخدام عناصر التكنولوجيا التي تتمثل في الذكاء الاصطناعي الذي يستند على الآلة بدل الإنسان في إدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في مجالين: علمي وعملي. الأهمية العلمية: قد تفيد الدراسة في رفد المكتبات ، المؤسسات ، مراكز البحث العلمي والمختصين في بيان الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية. الأهمية العملية: تبرز أهمية الدراسة في أهمية دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، حيث يمكن أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تطوير استخدام عناصر التكنولوجيا التي تتمثل في الذكاء الاصطناعي الذي يستند على الآلة بدل الإنسان في إدارة الموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة للتعرف على الأهداف التالية :

1. بيان تأثير وجود ذاكرة على تنمية إدارة الموارد البشرية.
2. تحديد أثر نظرية العقل على إدارة الموارد البشرية.
3. معرفة دور الذكاء الاصطناعي المدرك للذات في بناء إدارة الموارد البشرية.
4. دراسة أثر الآلات التفاعلية على إدارة الموارد البشرية.

أسئلة الدراسة:

1. ماهو تأثير وجود ذاكرة على تنمية إدارة الموارد البشرية؟
2. ما هو أثر نظرية العقل على إدارة الموارد البشرية؟
3. هل هنالك دور للذكاء الاصطناعي المدرك للذات في بناء إدارة الموارد البشرية؟
4. ما هي آثار الآلات التفاعلية على إدارة الموارد البشرية؟

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود ذاكرة وتنمية إدارة الموارد البشرية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظرية العقل وإدارة الموارد البشرية.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي المدرك للذات وبناء إدارة الموارد البشرية.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآلات التفاعلية وإدارة الموارد البشرية.

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والإستنباطي والمنهج التاريخي.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: الخرطوم- بنك الخرطوم.

الحدود الزمانية: 2023م.

الذكاء الاصطناعي:

المفهوم:

يعتمد الذكاء الاصطناعي على مبدأ أنه يمكن تعريف الذكاء البشري بطريقة يمكن للآلة أن تقلده بسهولة وتنفيذ المهام، ومن أبسطها إلى تلك الأكثر تعقيداً. وتشمل أهداف الذكاء الاصطناعي تقليد النشاط الإدراكي البشري. ويقوم الباحثون والمطورون في هذا المجال بخطوات سريعة بشكل كبير في محاكاة الأنشطة مثل التعلم والاستدلال والإدراك، إلى الحد الذي يمكن تحديده بشكل ملموس. ويعتقد البعض أن المبتكرين قد يكونون قادرين قريباً على تطوير أنظمة تتجاوز قدرة البشر على التعلم أو التفكير في أي موضوع. ولكن البعض الآخر يظل متشككاً لأن كل النشاط المعرفي مرتبط بأحكام قيمة تخضع للتجربة البشرية. مع تقدم التكنولوجيا أصبحت المعايير السابقة التي حددت الذكاء الاصطناعي قديمة. على سبيل المثال، الأجهزة التي تحسب الوظائف الأساسية أو تتعرف على النص من خلال التعرف البصري على الأحرف لم تعد تُعتبر تجسيدا للذكاء الاصطناعي ، نظراً لأن هذه الوظيفة أصبحت الآن مفروغاً منها كوظيفة كمبيوتر متأصلة. ويتطور الذكاء الاصطناعي باستمرار لإفادة العديد من الصناعات المختلفة. يتم توصيل الآلات باستخدام نهج متعدد التخصصات يعتمد على الرياضيات وعلوم الكمبيوتر واللغويات وعلم النفس والمزيد. وغالباً ما تلعب الخوارزميات دوراً مهماً جداً في بنية الذكاء الاصطناعي ، حيث تُستخدم الخوارزميات البسيطة في التطبيقات البسيطة ، بينما تساعد الخوارزميات الأكثر تعقيداً في تأطير الذكاء الاصطناعي القوي ⁽¹⁾.

ان الغرض من الذكاء الاصطناعي هو مساعدة القدرات البشرية على اتخاذ قرارات متقدمة ذات عواقب بعيدة المدى. هذا هو الجواب من الناحية الفنية. من منظور فلسفي يمتلك الذكاء الاصطناعي القدرة على مساعدة البشر على عيش حياة ذات مغزى أكبر خالية من العمل الشاق ، والمساعدة في إدارة الشبكة المعقدة للأفراد والشركات والدول المترابطة للعمل بطريقة تفيد البشرية جمعاء. حاليًا يتم مشاركة الغرض من الذكاء الاصطناعي من خلال جميع الأدوات والتقنيات المختلفة التي اخترعها البشر لتبسيط الجهود البشرية ، ومساعدته على اتخاذ قرارات أفضل، كذلك تم وصف الذكاء الاصطناعي باعتباره ابتكار من شأنه أن يخترع أدوات وخدمات رائدة من شأنها أن تغير بشكل كبير الطريقة التي يعيشها البشر من خلال إزالة الصراع وعدم المساواة والمعاناة الإنسانية، وفي الوقت الحالي يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في الغالب من قبل الشركات لتحسين كفاءات العمليات، وأتمتة المهام التي تتطلب موارد ثقيلة ، ووضع تنبؤات الأعمال بناءً على البيانات بدلاً من المشاعر الغريزية⁽²⁾.

تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

تطبيقات الذكاء الاصطناعي لا حصر لها. يمكن تطبيق التكنولوجيا على العديد من القطاعات والصناعات المختلفة. ويتم اختبار الذكاء الاصطناعي واستخدامه في خدمات الرعاية الصحية وتقديم العلاجات المختلفة المصممة لمرضى معينين وللمساعدة في الإجراءات الجراحية في غرفة العمليات. ويحتوي الذكاء الاصطناعي أيضًا على تطبيقات في الصناعة المالية ، حيث يتم استخدامه للكشف عن النشاط في البنوك والتمويل والإبلاغ عنه مثل الاستخدام غير المعتاد لبطاقات الخصم والودائع الكبيرة في الحسابات ، كذلك تُستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي أيضًا للمساعدة في تبسيط التداول وتسهيله. يتم ذلك عن طريق تسهيل تقدير العرض والطلب وتسعير الأوراق المالية. كما إن أنظمة الذكاء الاصطناعي القوية هي الأنظمة التي تقوم بمهام تعتبر شبيهة بالبشر. تميل هذه الأنظمة إلى أن تكون أكثر تعقيدًا. وهي مبرمجة للتعامل مع المواقف التي قد يُطلب منهم فيها حل المشكلة دون تدخل شخص ما، ويمكن العثور على هذه الأنواع من الأنظمة في تطبيقات مثل السيارات ذاتية القيادة أو في غرف العمليات بالمستشفيات وغيرها⁽³⁾.

تصنيفات الذكاء الاصطناعي:

يستخدم الذكاء الاصطناعي التفاعلي الخوارزميات لتحسين المخرجات بناءً على مجموعة من المدخلات. ويميل الذكاء الاصطناعي التفاعلي إلى أن يكون ثابتًا إلى حد ما ، وغير قادر على التعلم أو التكيف مع المواقف الجديدة. وبالتالي فإنه سينتج نفس المخرجات مع إعطاء مدخلات متطابقة. يمكن تصنيف الذكاء الاصطناعي إلى أربعة أنواع⁽⁴⁾:

1. وجود ذاكرة: يمكن للذكاء الاصطناعي التكيف مع التجربة السابقة أو تحديث نفسه بناءً على الملاحظات أو البيانات الجديدة. غالبًا ما يكون مقدار التحديث محدودًا ، وطول الذاكرة وقصرها. ويمكن للمركبات ذاتية القيادة، على سبيل المثال ، "قراءة الطريق" والتكيف مع المواقف الجديدة ، حتى "التعلم" من التجارب السابقة.
2. نظرية العقل : يتكيف الذكاء الاصطناعي بشكل كامل ولديها قدرة واسعة على التعلم والاحتفاظ بتجارب الماضي. تتضمن هذه الأنواع من الذكاء الاصطناعي روبوتات محادثة

متقدمة يمكنها خدع أي شخص للاعتقاد بأن الذكاء الاصطناعي كان إنساناً. على الرغم من كونها متقدمة ومثيرة للإعجاب ، إلا أن هذه الذكاء الاصطناعي ليست واعية بذاتها. وتعتبر لمعظم أنظمة الذكاء الاصطناعي الحديثة ذاكرة محدودة. يمكنه استخدام الذاكرة لتحسين مرور الوقت من خلال التدريب على البيانات الجديدة ، عادةً من خلال شبكة عصبية اصطناعية أو نموذج تدريب آخر. يعتبر التعلم العميق ، وهو مجموعة فرعية من التعلم الآلي، ذكاءً اصطناعياً محدوداً للذاكرة.

3. الذكاء الاصطناعي المدرك للذات : كما يوحي الاسم فإن الذكاء الاصطناعي يصبح واعياً وواعياً لوجوده. لا يزال في عالم الخيال العلمي ، يعتقد بعض الخبراء أن الذكاء الاصطناعي لن يصبح واعياً أو "حيًا" أبداً.

4. الآلات التفاعلية: الذكاء الاصطناعي محدود يتفاعل فقط مع أنواع مختلفة من المحفزات بناءً على قواعد مبرمجة مسبقاً. لا يستخدم الذاكرة وبالتالي لا يمكنه التعلم بالبيانات الجديدة.

أسلوب عمل الذكاء الاصطناعي:

لفهم كيفية عمل الذكاء الاصطناعي فعلياً ، يحتاج المرء إلى الغوص بعمق في المجالات الفرعية المختلفة للذكاء الاصطناعي وفهم كيفية تطبيق هذه المجالات على مختلف مجالات الصناعة مثل⁽⁵⁾:

1. التعلم الآلي: تعلم الآلة كيفية عمل الاستدلالات والقرارات بناءً على الخبرة السابقة. تحدد الأنماط وتحلل البيانات السابقة لاستنتاج معنى نقاط البيانات هذه للوصول إلى نتيجة محتملة دون الحاجة إلى إشراك التجربة البشرية. هذه الأتمتة للتوصل إلى استنتاجات من خلال تقييم البيانات توفر الوقت البشري للشركات وتساعد على اتخاذ قرارات أفضل.
2. الشبكات العصبية: تعمل الشبكات العصبية على مبادئ مماثلة للخلايا العصبية البشرية. إنها سلسلة من الخوارزميات التي تلتقط العلاقة بين المتغيرات الأساسية المختلفة وتعالج البيانات كما يفعل دماغ الإنسان.
3. معالجة اللغة الطبيعية: البرمجة اللغوية العصبية هو علم قراءة وفهم وتفسير لغة بواسطة آلة. بمجرد أن يفهم الجهاز ما ينوي المستخدم توصيله ، فإنه يستجيب وفقاً لذلك.
4. رؤية الكمبيوتر: تحاول خوارزميات رؤية الكمبيوتر فهم صورة عن طريق تحليل الصورة ودراسة أجزاء مختلفة من الكائن. ويساعد هذا الجهاز على تصنيف مجموعة من الصور والتعلم منها ، لاتخاذ قرار إخراج أفضل بناءً على الملاحظات السابقة.
5. الحوسبة المعرفية: تحاول خوارزميات الحوسبة المعرفية محاكاة دماغ بشري من خلال تحليل النص / الكلام / الصور / الأشياء بطريقة يقوم بها الإنسان ويحاول إعطاء المخرجات المطلوبة.
6. ويتم إجراء الذكاء على مستويين ، الإستراتيجية والتكتيكية. الاستخبارات الإستراتيجية هي المعلومات اللازمة لصياغة الخطط السياسية على مستويات السياسة الدولية والوطنية. ويهدف الذكاء التكتيكي في المقام الأول إلى الاستجابة لاحتياجات قادة الميدان العسكريين حتى يتمكنوا من التخطيط للعمليات القتالية وإذا لزم الأمر. في الأساس ، تختلف الذكاء التكتيكي والذكاء الاستراتيجي فقط في نطاق ووجهة النظر ومستوى التوظيف.

مصادر الذكاء الاصطناعي:

تتمثل مصادر الذكاء الاصطناعي في التالي⁽⁶⁾:

1. الصوتيات: وهي المعلومات المستمدة من تحليل الموجات الصوتية التي تشع إما عن قصد أو عن غير قصد. في الذكاء الصناعي يتم اكتشاف الموجات الصوتية تحت الماء من السفن السطحية والغواصات بواسطة صفائف السونار. هذه المستشعرات دقيقة للغاية وهي مصدر رئيسي للمعلومات عن الغواصات في محيطات العالم.
2. التصوير: وهي المعلومات التي تم جمعها من تحليل جميع أنواع الصور ، بما في ذلك التصوير الفوتوغرافي وكذلك الصور بالأشعة تحت الحمراء والأشعة فوق البنفسجية. إن فحص الصور المسمى تفسير الصور، هو عملية تحديد موقع الكائنات والأنشطة والتضاريس التي تظهر على الصور والتعرف عليها والتعرف عليها ووصفها. وتعد الصور التي تم جمعها بواسطة الأقمار الصناعية والطائرات المرتفعة واحدة من أهم مصادر الذكاء الصناعي، ويمكن أن تحدد أجهزة التصوير بالأشعة تحت الحمراء التكتيكية الدبابات والدروع المموهة لأن المواد المستخدمة لتغطية - المشوشين ، الفروع ، والأوراق - غالبًا ما تسجل توقيعات الأشعة تحت الحمراء المختلفة من أوراق الشجر المحيطة. يمكن للأقمار الصناعية بالأشعة تحت الحمراء تسجيل الحرارة من خلال السحب ، وإنتاج الصور على قوات العدو والمعدات والحركات.
3. الإشارات: ان الإشارات المكتسبة من اعتراض ومعالجة وتحليل الاتصالات الكهربائية الأجنبية والإشارات الأخرى، تشمل إشارات الذكاء غالبًا ما تسمى (SIGINT) ولها ثلاثة عناصر، الاتصالات والإلكترونيات والقياس عن بعد، ويتم الحصول على اشارات الاتصالات من الاتصالات الأجنبية ، والذكاء ذا قيمة أكبر لقوات القتال في الأمة لأنها تتيح لهم أن يكونوا مطلعين على الاستراتيجيات والضعف ومواقف العدو.
4. المعلومات الإلكترونية: هي المعلومات الفنية والذكاء التي تم الحصول عليها من الانبعاثات الكهرومغناطيسية الخارجي التي لا تشعها معدات الاتصالات أو عن طريق التفجيرات النووية والمصادر المشعة. من خلال تحليل الانبعاثات الإلكترونية من سلاح معين أو نظام إلكتروني يمكن لمحلل الذكاء في كثير من الأحيان تحديد الغرض من الجهاز.
5. الإشعاعات: لا يشمل هذا المصدر للذكاء الطاقة المنبثقة من التفجيرات النووية أو المصادر المشعة. بل يتعلق بانبعاثات الطاقة غير المقصودة من الأنظمة الإلكترونية، وقد يؤدي عدم كفاية التدريع للأنظمة الإلكترونية، أو التالية للإجراءات غير الصحيحة، إلى انبعاثات طاقة غير مقصودة، والتي عند تحليلها، قد تكشف كثيرًا عن غرض أو قدرات النظام.
6. العوامل البشرية: يتم توفير الذكاء البشري من قبل الأشخاص وليس بالوسائل الفنية وغالبًا ما يتم توفيرها من قبل الجواسيس والوكلاء السريين. غالبًا ما يكون الجواسيس مصدرًا رئيسيًا للمعلومات حول القادة السياسيين والاستراتيجيات والقرارات السياسية للأمة. على سبيل المثال، كان العقيد السوفيتي العقيد أوليغ بينكوفسكي مصدرًا مهمًا للغاية للذكاء البريطاني والولايات

المتحدة حتى تم القبض عليه وإعدامه في عام 1963. وشملت المعلومات السياسية والعلمية والتقنية التي قدمها بيانات عن قدرات الصواريخ المتوسطة السوفيتية خلال أزمة الصواريخ الكوبية.

7. رسم الخرائط: تعتبر المعلومات الاستخبارية لرسم الخرائط المستمدة من الخرائط والرسوم البيانية ، أمراً بالغ الأهمية لجميع العمليات العسكرية.
8. الاقتصاد: يتعلق الاقتصاد بإنتاج وتوزيع واستهلاك السلع والخدمات ، بالإضافة إلى العمل والتمويل والضرائب والجوانب الأخرى لاقتصاد الدولة أو النظام الاقتصادي الدولي. تسمح الاستخبارات الاقتصادية للدولة بتقدير حجم التهديدات العسكرية المحتملة وهي أيضاً ذات قيمة في تقدير نوايا العدو المحتمل. في زمن الحرب ، يعتبر الذكاء الاقتصادي مؤشراً رئيسياً على قدرة العدو على الاستمرار في الحرب. وهذا مهم بشكل خاص عند تحليل الدول، حيث يتطلب الصراع تعبئة كاملة ولا يمكن أن يستمر لفترة طويلة دون خلق مشاكل اقتصادية حادة.
9. الطاقة: تتناول معلومات الطاقة تحديداً موقع وحجم موارد الطاقة الأجنبية، كيف يتم استخدام هذه الموارد وتخصيصها، وسياسات وخطط وبرامج الطاقة الخاصة بالحكومات، وتقنيات الطاقة الأجنبية الجديدة أو المحسنة ؛ والجوانب الاقتصادية والأمنية لإمداد الطاقة والطلب عليها وإنتاجها وتوزيعها واستخدامها.

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:

الذكاء الاصطناعي هو عامل ذكي“ حيث يمكن للآلات أن تتصرف بذكاء كبشر من خلال محاكاة الذكاء البشري ، وهذا أصبح ممكناً عن طريق تغذية الآلات بالكثير من البيانات التي تم اختبارها وتدريبها من خلال نماذج التعلم الآلي. ويمكن التعبير عنها أيضاً على أنها قدرة النظام على فهم المدخلات بشكل صحيح والتعلم منها وتطبيقها في تحقيق أهداف ومهام محددة من خلال التنفيذ القابل للتكيف، ويتم تعزيز الذكاء البشري من خلال الذكاء الاصطناعي ، حيث إنه يعفي الموظفين من تنفيذ المهام التي يمكن أتمتتها، وبالتالي تمكينهم من تطوير مهاراتهم ومعرفتهم بطريقة أكثر إنتاجية. وتجد إدارة الموارد البشرية جذورها في ظهور أعمال الرفاهية الصناعية منذ تسعينيات القرن التاسع عشر، حيث كانت هناك تحولات من نظام إداري موجه واحد إلى نظام إدارة أكثر تقنية مما أدى إلى تزايد الاعتراف في هذا الدور⁽⁷⁾.

لقد ساهم الذكاء الاصطناعي بتمكين الشركات زيادة قيمة قدرتها التنافسية من خلال اكتساب وتوسيع ودمج ليس فقط رأس المال البشري ولكن أيضاً الموارد التنظيمية والمادية ، ويمكن تحقيق ذلك عندما تعمل الشركات حقاً على ممارسات الموارد البشرية. ويمكن دمج تقنية الذكاء الاصطناعي مع وظائف الموارد البشرية للوصول إلى حلول مبتكرة لمشاكل الموظفين المتعلقة بالموارد البشرية. وينمو تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية بسرعة. ولديه القدرة على تحويل عمليات الموارد البشرية مع التحليلات ذات الصلة والمتعمقة لمختلف الوظائف. لتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، وتسهم في تعزيز الأداء العام للمؤسسة، في عدة مجالات، منها: التوظيف الذكي، التدريب والتطوير والإعداد، إدارة الأداء والتقييم (الترقية ، التنقلات الداخلية) ،تعبئة مجموعات بيانات هائلة ،القيام بمهام متنوعة روتينية متكررة

والمستنزفة (الارشفة) ، ادارة الرواتب والأجور،تسهيل الاتصالات ومشاركة الموظفين والاحتفاظ بالموظفين بمساعدة مساعد افتراضي⁽⁸⁾.

لقد قدم تطوير نظم معلومات الموارد البشرية الأساس لتطبيقات الذكاء الاصطناعي، ويعد نظام معلومات الموارد البشرية إجراء لجمع وتخزين وصيانة واسترجاع والتحقق من البيانات التي تحتاجها المنظمة حول مواردها البشرية وأنشطة الموظفين وخصائص الوحدة التنظيمية. ويمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في تسريع عملية التوظيف حتى مع زيادة متطلبات التوظيف باستمرار، كما تساعد تقنية الذكاء الاصطناعي في التحقق من السير الذاتية وتحديد الموظف المناسب لشغل المنصب المطلوب. ويتم التحقق من الخبرة والمهارات ومستويات التعليم والعديد من اهتمامات المنظمة قبل اختيار المرشح للتوظيف من خلال النماذج المدربة على التعلم الآلي. وفرز أولئك الذين لديهم المهارات الأكثر صلة، ويمكن أن يشارك الذكاء الاصطناعي في أتمتة المهام المتكررة من خلال العمل أولاً على تحليلات البيانات الكبيرة للحصول على الاتجاهات. ويمكن إضافة تقنية الذكاء الاصطناعي، مثل روبوتات المحادثة، إلى مواقع الويب الخاصة بالمؤسسات لجذب الزوار وزيادة معدلات المحادثة. ويساعد هذا في توفير الوقت لأن بعض الأعمال الشاقة في التوظيف مثل جمع معلومات المرشح، والتأهيل المسبق للمرشحين، وجدولة الاجتماعات وأوقات الدردشة تحتاج إلى مزيد من الوقت⁽⁹⁾.

تساعد البرامج التي تتضمن الذكاء الاصطناعي، مثل (Chabot) ونظام تتبع المتقدمين (ATS) وإدارة علاقات العملاء (CRM)، في توفير إجابات في الوقت الفعلي لجميع الأسئلة التي يطرحها المرشحون وتوفر تحديثات حول تقدمهم. من خلال نشر الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، تقل احتمالية ظهور المعايير الذاتية مثل المحسوبية في عملية التوظيف والاختيار للمرشحين المحتملين. وقد تقوم أقسام الموارد البشرية الآن بتدريب وتقييم الموظفين باستخدام الأدوات القائمة على الذكاء الاصطناعي، حيث جعلت أدوات الذكاء الاصطناعي من الممكن اكتشاف فجوات المهارات وإنشاء خطط تدريب للموظفين وفقاً لاحتياجاتهم، ويمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في إنشاء مسارات تعليمية مخصصة للموظفين الجدد بناءً على مهاراتهم ومطابقتها بناءً على اهتماماتهم، ويمكن ومن خلال الذكاء الاصطناعي استخدام هذه التقنية لتحليل مقاييس تدريب الموظفين وتحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى مزيد من التدريب، والتدريب الذي يحتاجه كل من هؤلاء الموظفين. وتساعد أدوات الذكاء الاصطناعي والتنفيذ الصحيح الموظف على التعلم بشكل أفضل وأسرع مما يؤدي إلى نمو شخصي ومهني أفضل والذي سيؤدي بدوره إلى إنتاجية أعلى. وبمساعدة أدوات الذكاء الاصطناعي، من السهل إدارة السلوك وتحليل أداء كل موظف. يمكن التوصية بالمكافآت من أجل تحقيق أسرع للأهداف ويمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في الإخطارات والاقتراحات حول الموضوعات لزيادة الإنتاجية عندما لا يتم تحقيق الأهداف في الوقت المناسب، ويمكن أن تساعد تقنية الذكاء الاصطناعي في القضاء على التحيزات المحتملة بالمقارنة بين أداء الموظفين. ويمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في مواءمة الموظفين ذوي الأداء الضعيف مع مجموعة الأهداف المطلوبة لتحسين الأداء. يمكن أن يساعد أيضاً في توفير معلومات حول إمكانات الموظفين وإخبار الموظف الذي سيؤدي أداءً جيداً أم لا، ويمكن أن تكون هذه معلومات مهمة جداً لمتخصصي الموارد البشرية في تخطيط التعاقب الوظيفي. ويستفيد محترفو الموارد

البشرية من هذه الأدوات لتحديد الأهداف لتتبع أداء الفرق والأفراد ، واكتساب التطورات والتغيرات ، وتوفير الوقت التشغيلي مما يرقى إلى الإنتاجية المثلث والناتج الإيجابية الشاملة. كذلك يمكن من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي من تعبئة مجموعات بيانات هائلة ومتنوعة ، مثل السير الذاتية ومراجعات الأداء ، والبيانات التاريخية ، لإظهار نموذج تدريب وتعليم محسن يستهدف مستوى أو خبرة مهنية محددة. حيث تُستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي بكثرة من قبل العديد من المؤسسات في جميع أنحاء العالم لتمكين الموظفين وتدريبهم وتطويرهم. ويمكن للذكاء الاصطناعي أن يلعب دوراً رئيسياً في تبسيط عملية كشف المرتبات لفهم أفضل لكيفية استخدام الموظفين للوصول المبكر للأجور، وتحليل البيانات التي تتراوح بين التكرار، والراتب، لتحليل بيانات نفقات الموظفين لتوفير التوجيه بشأن التعديلات اللازمة لعمليات القطاع الضريبي الفردية. ودورة الدفع، المساعدة في جدولة مهام كشف المرتبات وأتمتها وتبسيط المهام التي تستغرق وقتاً طويلاً مما يجعل العملية أكثر كفاءة. وما إلى ذلك. لأن لديه القدرة على تحسين الدقة والاتساق في هذه العملية من أجل تبسيط عملياتهم واتخاذ قرارات أفضل. مع ذلك، هناك بعض القيود على استخدام الذكاء الاصطناعي في كشف المرتبات مثل⁽¹⁰⁾:

1. لا يمكنه تحديد الحالات الشاذة أو التغيرات في السلوك التي قد تحتاج إلى الاهتمام.
2. لا يستطيع الذكاء الاصطناعي دائماً تحديد المرشحين المناسبين لدور أو قسم.
3. يمكن للبرامج التي تعمل بالذكاء الاصطناعي تحديد أنماط البيانات بسهولة وإدارة المهام الهامة التي تتطلب بيانات مكثفة. وقد ساعد هذا أجهزة الكمبيوتر على اكتشاف الأخطاء والتناقضات بشكل أسرع وأكثر دقة من موظفي الموارد البشرية. هذا يوفر الوقت بشكل كبير مما يؤدي إلى ارتفاع هامش الخدمة. وعلى الرغم من إمكانية دمج الذكاء الاصطناعي في حلول الأعمال إلا أنه لا يمكنه أداء بعض المسؤوليات وجهاً لوجه كما يفعل الموظف. لذلك يتطلب الذكاء الاصطناعي برمجة بشرية ، وهذا يعني أن هناك مجالاً لخطأ أو تحيز محتمل. وبالتالي يجب على قادة الموارد البشرية وموظفي الموارد البشرية تحمل المسؤولية الأخلاقية. لذلك يمكن ان تتسبب أخطاء البرمجة في تفسير البيانات بشكل غير صحيح، واستخدام المعايير الخاطئة عند فرز البيانات ، وقد لا يتم إدراج الأفراد المؤهلين أو المتنوعين في القائمة المختصرة⁽¹¹⁾.

إن عملية إدارة الموارد البشرية ليس مجرد عرض لثقافة المؤسسة ولكنه أيضاً يحدد ويعزز هذه الثقافة ، ويجعل عملية الإعداد الجيدة المجددين يشعرون بشعور أفضل تجاه المؤسسة ، ويظلون أكثر تفاعلاً، ويكونون أكثر حرصاً على البقاء. والذكاء الاصطناعي يقلل أيضاً من المهام الإدارية ويؤدي إلى عملية تكامل أسرع. ويمكن للموارد البشرية التأكد من أن الموظفين لديهم المهارات والخبرة المناسبة لتلبية الاحتياجات والطموحات الفردية والتنظيمية من خلال التعلم والتطوير. ويساعد التعلم والتطوير في التعامل مع التغيرات، وتتبع تطبيق المهارات ، وإبقاء المتعلمين متفاعلين ، وتطوير المهارات الشخصية ، وتطوير القادة ، وغرس مهارات إدارة الصراع ، وتحسين المهارات ، وإعادة تشكيل المهارات. كما يوفر استخدام الذكاء الاصطناعي الفرصة لموظفي الموارد البشرية للتركيز على الأنشطة الأكثر تحدياً التي تتطلب مشاركة بشرية كبيرة. وهذا يشمل بناء علاقات مع العملاء ، ومكان عمل أكثر تفاعلاً ، والتطوير الوظيفي للموظفين ، والتركيز على الاستراتيجيات. على الرغم من استمرار العديد من

الشركات في استخدام أدوات التعلم عبر الإنترنت للتدريب المستمر ، إلا أنها غالباً ما تكون غير منظمة ، ولا يحصل الموظفون على أقصى استفادة منها. يتم توفير تجربة تعليمية أكثر فاعلية من خلال الترتيب الدقيق وتقديم البرامج باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي⁽¹²⁾.

أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية له مميزات عدة منها :توفير الوقت والجهد، التنبؤ بأوضاع الموظفين، وتدريب مخصص لكل موظف، توظيف أفضل المرشحين ، وتحليل أداء الموظفين (تحديد المشكلات المحتملة ومعالجتها مسبقاً). وتحتاج الشركات إلى موظفين يمتلكون جميع المهارات اللازمة. بسبب أن الذكاء الاصطناعي يستخدم في جميع مراحل عمليات الإدارات بما في ذلك الموارد البشرية. وقد يشكل افتقار موظفي الإدارات إلى المهارات التكنولوجية سيجدون صعوبة في تعلم ودمج أدوات الذكاء الاصطناعي الجديدة في أدوارهم، باعتبار ان التكنولوجيا تتجاوز قوة ودور الموارد البشرية في اتخاذ القرار في الأعمال الادارية.

أن الذكاء الاصطناعي يعزز الإبداع والابتكار بلا شك أن هناك مخاوف كبيرة لدى العمالة البشرية؛ نتيجة لما يشهده العالم من تطور كبير في مجال التكنولوجيا خاصة الذكاء الاصطناعي، ظلًا منهم أنهم سيفقدون أعمالهم، ولكن نمو تقنيات الذكاء الاصطناعي والوسائل التكنولوجية الحديثة في بيئة العمل بالتأكيد سيعزز من عملية الابتكار والإبداع لدى العمالة البشرية؛ حيث يُعد الإبداع والابتكار من المهارات الأساسية والمطلوبة في بيئة العمل والتي لا يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي والروبوتات إتمامها. إذن، تقنيات الذكاء الاصطناعي والروبوتات والوسائل التكنولوجية الحديثة بقدر تأثيرها المباشر في العمالة البشرية، إلا أنها تُعد من الوسائل الإيجابية التي يُمكن لرواد الأعمال وأصحاب الشركات الصناعية الاعتماد عليها، لأنها بالطبع ستُسهم في تطوير عملية الإبداع والابتكار والتي تُعتبر من الضروريات والأساسيات التي تخلق التنافسية وتضمن الاستمرارية في تحقيق النجاحات.

ستشهد إدارة الموارد البشرية تغيرات جذرية في المستقبل، حيث ستعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا والتحليلات البيانية والتوجه نحو التعاون الافتراضي. لذلك لا بد لي من التركيز على ضرورة تمتع مسؤولي الموارد البشرية بمنظور مستقبلي ورؤية نافذة، لأنها السبيل الوحيد الذي سيمكّنهم من تحليل الثغرات في الكفاءات البشرية، والعمل على مواءمة القوى العاملة لمواجهة التحديات المعاصرة والتطور المتسارع الذي لن ينتظر المتقاعسين. لأن المستقبل بدأ البارحة. ومن الممكن أن نشهد تطورات وتحولات سريعة ، كمتطلبات للمواكبة ، فمن المتوقع أن تزداد أهمية التنوع والشمول في إدارة الموارد البشرية ، إذ ستركز المنظمات على تعزيز الشمولية والتنوع في عملية التوظيف و تطوير برامج تنمية المهارات التي تعكس التنوع الثقافي والجنسي والتنوع في الخلفيات ، ومن المهم في هذا السياق تعزيز تطوير الموظفين وتعلمهم المستمر و متوقع أن تتبنى المنظمات نماذج تعلم متكاملة وأدوات تعليمية تستخدم التقنيات الحديثة مثل الواقع الافتراضي والواقع المعزز لتعزيز تعلم الموظفين⁽¹³⁾.

الدراسة الميدانية:

مجتمع الدراسة:

حددت الباحثة مجتمع الدراسة كمصدر للحصول على البيانات ويعني جميع المفردات التي تسعى الباحثة أن تُعمم عليها نتائج مشكلة الدراسة، ويتمثل مجتمع الدراسة في كل من المدراء والموظفين في بنك الخرطوم، وتم تقدير العينة بعدد (25) فرداً.

عينة الدراسة:

قامت الباحثة بإختيار عينة الدراسة بحيث تشمل الأطراف المعنية والمهتمة بموضوع الدراسة وبما يتوافر لها من الخبرة العلمية والوعى، تم تحليل العينة عبر برنامج «Spss» الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (من خلال عينة طبقية ميسرة). عليه قامت الباحثة بتوزيع عدد (25) استمارة استبيان على الفئات المستهدفة المطلوبة، تم استردادها كاملة بنسبة (100 %).

ثالثاً: أداة الدراسة:

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

1. القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.
2. القسم الثاني: يتضمن عبارات الاستبيان على عدد (10) عبارات تُحلل وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمس مستويات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

رابعاً: الأسلوب الإحصائي :

استخدم برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً حيث أن SPSS مختصر Statistical package for social sciences والتي تعنى بالعربية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل هذه البيانات هو التكرارات والنسب المئوية لآراء المبحوثين بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأوزان آراء المبحوثين.

القسم الأول: البيانات الشخصية:

يتناول هذا القسم البيانات الشخصية لأفراد العينة.

جدول (1)

العمر لأفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	العمر
12.0%	3	أقل من 30 سنة
32.0%	8	30 وأقل من 35 سنة
32.0%	8	35 وأقل من 40 سنة
24.0%	6	40 سنة فأكثر
100%	25	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة، من بيانات الإستبانة، 2023م

يتضح من الجدول أن العمر لأفراد عينة الدراسة كان بنسبة 12 % لفئة « أقل من 30 سنة»، ونسبة 32 % لفئة «30 وأقل من 35 سنة»، ونسبة 32 % لفئة «35 وأقل من 40 سنة»، ونسبة 24 % لفئة «40 سنة فأكثر». وهذا يدل على تنوع عينة الدراسة بين فئات مختلفة من العمر مما يساعد على نقل الخبرات من الأجيال السابقة للأجيال اللاحقة.

جدول (2)

المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
40.0 %	10	بكالوريوس
8.0 %	2	دبلوم عالي
32.0 %	8	ماجستير
20.0 %	5	دكتوراه
0.0 %	0	أخري
100%	25	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة، من بيانات الإستبانة، 2023م

يتضح من الجدول أن المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة كان بنسبة 40 % بكالوريوس، ونسبة 8% دبلوم عالي، ونسبة 32 % ماجستير، ونسبة 20 % دكتوراه. يتضح من ذلك أن أغلب أفراد عينة الدراسة تلقوا تعليم وتأهيل عالي وجيد.

جدول (3) التخصص العلمي لأفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	التخصص العلمي
40.0 %	10	المحاسبة
12.0 %	3	إدارة الأعمال
16.0 %	4	الإقتصاد
4.0 %	1	دراسات مالية ومصرفية
20.0 %	5	نظم المعلومات المحاسبية
8.0 %	2	أخري
100 %	25	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة، من بيانات الإستبانة، 2023م

يتضح من الجدول أن التخصص العلمي لأفراد عينة الدراسة كان بنسبة 40 % محاسبة، ونسبة 12% إدارة أعمال، ونسبة 16 % اقتصاد، ونسبة 4 % دراسات مالية ومصرفية، ونسبة 20 % نظم معلومات محاسبية، ونسبة 8 % للتخصصات العلمية الأخرى، والتي انحصرت في بنوك ومصارف ومحاسبة تكاليف.

جدول (4)

المسمي الوظيفي لأفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	المسمي الوظيفي
8.0 %	2	مدير إدارة
12.0 %	3	نائب مدير إدارة
8.0 %	2	رئيس قسم
68.0 %	17	محاسب
4.0 %	1	أخري
100 %	25	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة، من بيانات الإستبانة، 2023م

يتضح من الجدول أن المسمي الوظيفي لأفراد عينة الدراسة كان بنسبة 8 % مدراء إدارات، ونسبة 12 % نواب مدراء إدارات، ونسبة 8 % رؤساء أقسام، ونسبة 68 % محاسبين، ونسبة 4 % للمسميات الوظيفية الأخرى.

جدول (5)

سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة العملية
24.0 %	6	أقل من 5 سنوات
20.0 %	5	5 وأقل من 10 سنوات
20.0 %	5	10 وأقل من 15 سنة
24.0 %	6	15 وأقل من 20 سنة
12.0 %	3	20 سنة فأكثر
100 %	25	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة، من بيانات الإستبانة، 2023م

يتضح من الجدول أن سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة جاءت بنسبة 24 % لفئة أقل من 5 سنوات، ونسبة 20 % لفئة «5 وأقل من 10 سنوات»، وتليها نسبة 20 % لفئة «10 وأقل من 15 سنة»، ونسبة 24 % لفئة «15 وأقل من 20 سنة»، ونسبة 12 % لفئة 20 سنة فأكثر. ويدل ذلك على وجود عدد كبير من أفراد العينة يتمتعون بخبرة كبيرة في مجال عملهم.

القسم الثاني: البيانات الأساسية:

يتناول هذا القسم العبارات المرتبطة بالفرضيات، ويحتوي على عدد (10) عبارات لمجموع العبارات، طُلب من أفراد العينة أن يحددوا استجاباتهم على ما تصفه كل عبارة وفق ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمس مستويات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

جدول (6) التوزيع التكراري للعبارات الأساسية

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
يؤدي الذكاء الاصطناعي للتكيف مع التجربة السابقة لتنمية الموارد البشرية	20	80.0 %	5	20.0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
للذكاء الاصطناعي القدرة على تحديث نفسه لتنمية الموارد البشرية.	21	84.0 %	4	16.0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
وجود ذاكرة له أثر في تقليل الفاقد من الوقت مما ينعكس على أعمال الموارد البشرية.	20	80.0 %	1	4.0 %	4	16.0 %	0	0 %	0	0 %
يتكيف الذكاء الاصطناعي بشكل كامل مع الموارد البشرية	15	60.0 %	10	40.0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
الذكاء الاصطناعي له قدرة واسعة على التعلم والاحتفاظ بتجارب الماضي.	21	84.0 %	4	16.0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الذكاء الاصطناعي يمكنه استخدام الذاكرة لتحسين مرور الوقت من خلال التدريب على البيانات الجديدة.	19	76.0 %	5	20.0 %	1	4.0 %	0	0 %	0	0 %
الذكاء الاصطناعي يصبح واعياً وواعياً لوجوده لتقليل الأيدي العاملة في الموارد البشرية	13	52.0 %	8	32.0 %	4	16.0 %	0	0 %	0	0 %
أن الذكاء الاصطناعي لن يصبح واعياً أو "حياً" في مجال الموارد البشرية.	16	64.0 %	5	20.0 %	4	16.0 %	0	0 %	0	0 %
يعتبر الذكاء الاصطناعي محدود يتفاعل فقط مع أنواع مختلفة من المحفزات.	10	40.0 %	10	40.0 %	5	20.0 %	0	0 %	0	0 %
يسهم الذكاء الاصطناعي في بناء قواعد مبرمجة مسبقاً لتطوير الموارد البشرية	15	60.0 %	4	16.0 %	6	24.0 %	0	0 %	0	0 %

المصدر: إعداد الباحثة، من بيانات الإستبانة، 2023م

من الجدول (6) يتضح:

1. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة الأولى (100) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (0) % .

2. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة الثانية (100) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (0) % .
3. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة الثالثة (84) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (16) % .
4. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة الرابعة (100) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (0) % .
5. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة الخامسة (100) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (0) % .
6. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة السادسة (96) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (4) % .
7. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة السابعة (84) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (16) % .
8. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة الثامنة (84) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (16) % .
9. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة التاسعة (80) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (20) % .
10. بلغت نسبة الموافقين والموافقون بشدة للعبارة العاشرة (76) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (24) % .

الخاتمة:

أن التحولات التي شهدتها إدارة الموارد البشرية نتجت من تحديات جديدة وجب معالجتها لغايات تطوير الموارد البشرية. أكدت الدراسة ان تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي اصبح ضرورة في أقسام الموارد البشرية في البنوك والشركات وخاصة في قضايا التوظيف والاختيار وعملية الإعداد والاحتفاظ بالموظفين وإدارة التعويضات والإدارة العامة للموظفين ، كما أن اندماج الذكاء الاصطناعي مع ممارسات إدارة الموارد البشرية يعمل على تغيير كيفية تجنيد الموارد البشرية للقوى العاملة وإدارتها وإشراكها باستخدام الذكاء الاصطناعي ، تؤكد الدراسة ان الآلات أصبحت قادرة على اتخاذ القرارات بناءً على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. ونتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات ، مما أجبر متخصصي الموارد البشرية على تولي المزيد من الأدوار الإستراتيجية، بالإضافة إلى وجود العديد من الفوائد لتطبيق الذكاء الاصطناعي في مختلف أقسام ووحدات إدارة الموارد البشرية ، ومعالجة التحديات التي تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. مما يساهم في تعزيز فعالية وكفاءة وظائف ادارة الموارد البشرية في الموارد البشرية.

النتائج:

1. أكدت الدراسة ان عمليات التحديث دفعت بتطوير ادارة الموارد البشرية بطريقة مدفوعة بالتكنولوجيا والبيانات التي يقدمها الموظفون باستمرار لتعزيز دورهم الاستراتيجي. وأحد من هذه التقنيات هو الذكاء الاصطناعي. "والذي يعد علم يهدف إلى تكرار جوانب الذكاء البشري مثل التعلم ، والتفكير ، والإدراك ، والتفكير النقدي ، وما إلى ذلك ، باستخدام برامج الكمبيوتر التي يوجهها المنطق"
2. إن إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات كبيرة لا يمكن معالجتها الا من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في أقسام ادارة الموارد البشرية.
3. إن تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي أصبح ضرورة في أقسام ادارة الموارد البشرية في الشركات وخاصة في قضايا التوظيف والتدريب وعملية الإعداد والاحتفاظ بالموظفين والإدارة العامة للموظفين.
4. إن اندماج الذكاء الاصطناعي مع ممارسات إدارة الموارد البشرية يعمل على تغيير كيفية تجنيد الموارد البشرية للقوى العاملة وإدارتها وإشرافها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
5. هنالك العديد من الفوائد لتطبيق الذكاء الاصطناعي في مختلف وحدات إدارة الموارد البشرية ، ومعالجة التحديات التي تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. مما يساهم في تعزيز فعالية وكفاءة وظائف ادارة الموارد البشرية.
6. إن عمليات التحديث دفعت بتطوير ادارة الموارد البشرية بطريقة مدفوعة بالتكنولوجيا والبيانات التي يقدمها الموظفون باستمرار لتعزيز دورهم الاستراتيجي وأحد من هذه التقنيات هو الذكاء الاصطناعي

التوصيات:

1. ضرورة تعظيم أهمية الذكاء الصناعي لتكون استبدال لجميع العمالة البدنية بالآلات التقنية .
2. العمل على إحلال تقنيات الذكاء الاصطناعي بدل العقل البشرية في بعض عمليات ادارة الموارد البشرية.
3. ضرورة تعزيز فعالية وكفاءة وظائف ادارة الموارد البشرية في الموارد البشرية من خلال استخدامات تقنيات الذكاء الصناعي.
4. الإهتمام بمعالجة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
5. ضرورة تطبيق فوائد الذكاء الاصطناعي في مختلف أقسام ووحدات إدارة الموارد البشرية في البنوك والمؤسسات، ومعالجة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

الهوامش:

- (1) عدنان الشوابكة، دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف، جامعة الطائف، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 14، 2017م، ص 234.
- (2) ايمن محمد الأسويطي، الجوانب القانونية لتطبيق الذكاء الاصطناعي، القاهرة، دار مصر للنشر والتوزيع، 2020م، ص 34.
- (3) فاتن حسن الياجزي، استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 2019م، ص 59.
- (4) المرجع السابق، ص 63.
- (5) مرام عبد الرحمن مكاوي، الذكاء الاصطناعي على أبواب التعليم، مجلة القافلة، أرامكو، العدد 11، 2018م، ص 627.
- (6) رأفت العوضي، تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة، (المؤتمر الدولي الأول لتكنولوجيا المعلومات والأعمال)، فلسطين، 2020م، ص 41.
- (7) Bargarai F Abdulazeez, A., Tiryaki, V. & Zeebaree, D, Management of Wireless Communication Systems Using Artificial Intelligence-Based Software Defined Radio, 2020, p88.
- (8) أبو بكر خوالد وآخرون، تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، 2019م، ص 72.
- (9) المرجع السابق، ص 77.
- (10) Nabavi-Pelesaraei A Abdi, R., Rafiee, S., Shamshirband, S. & Yousefinejad-Ostadkelayeh, M, Resource Management in Cropping Systems Using Artificial Intelligence Techniques: a Case Study of Orange Orchards in North of Iran. Stochastic Environmental Research and Risk Assessment, 2016, 30(1),p p 413-427
- (11) Ocana-Fernandez Y., Valenzuela- Fernandez, Garro-Aburto, L, Artificial Intelligence and its Implications in Higher Education. Propositions y Representations, 7(2), 2019, pp 536-568

- (12) Raisch, S Krakowski, S, Artificial intelligence And management: The automation-augmentation paradox, Academy of Management Review 46 (1), 2021, pp 192- 210.
- (13) عادل عبد النور، مدخل إلى الذكاء الاصطناعي، الرياض، دار الفیصل الثقافية، 2004م، ص 106.

أثر الرقابة الإدارية علي كفاءة الأداء الوظيفي بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق على محلية الدامر - ولاية نهر النيل - السودان الفترة من (2018م حتى 2022م)

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة وادي النيل

د. محمد البشير البدوي علي

المستخلص:

تناول البحث أثر الرقابة الإدارية علي كفاءة الأداء الوظيفي بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق علي محلية الدامر بولاية نهر النيل بالسودان والمتمثل في الاشراف والتفتيش والمتابعة. وعليه هدفت الدراسة إلي إلغاء الضوء علي أهمية الاشراف وأثره علي رفع كفاءة الأداء بالمؤسسات العامة وتفعيل نظام التفتيش في المؤسسات العامة للتعرف علي دوره في تقليل الأخطاء ومعرفة وفهم أثر المتابعة علي الاداء في المؤسسات العامة. وتنبع أهمية البحث في التعرف علي فعالية الرقابة الإدارية في المؤسسات العامة ودورها في رفع كفاءة الأداء. وان تطبيقها يؤدي إلي التقليل من الأخطاء ويساعد في استغلال الموارد بصورة جيدة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والحصول علي المعلومات عن طريق الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها: أن هنالك ضعف في الإشراف والعلاقات بين المهنيين الأكثر خبرة والأقل خبرة بالمحلية. وكذلك ضعف الإهتمام بتطوير إمكانات الموظفين وعدم تفويض الصلاحيات من قبل المدراء للعاملين مع عدم الإهتمام بالتفتيش الإداري وكذلك ضعف الكفاءة الفنية اللازمة للقيام بمهمة التفتيش.

الكلمات المفتاحية : الرقابة الإدارية ، الإشراف ، التفتيش ، المتابعة ، الأداء الوظيفي

**The impact of administrative control the efficiency of job performance by application to al damer locality river Nile state – Sudan
(2018 - 2022AD)**

Dr. Mohammed Al basher Albadwy Ali

Abstract

The research addressed the impact of administrative control on the efficiency of job performance in al damer locality in the Nile river state in Sudan, which is represented in supervision inspection and follow-up. Accordingly, the study aimed to shed light on the importance of supervision and its impact on raising the efficiency of performance in public institutions and to activate the inspections system in public institution to identify its role in reducing errors and to know and understand the impact of follow up on performance on public institution. The importance of the research stems from identifying the effectiveness of administrative control in public institution and its role in raising perfor-

mance efficiency its application leads to reducing errors and helps in making good use of resources . the study used the descriptive analytical method and obtained information through a questionnaire. The study reached several results including : that there is a weakness in supervision and relations between the most and least experienced professional in the locality there is also a lack of interest in developing the capabilities of employees a lack of delegation of powers by managers to employees a lack of interest in administrative inspection as well as a weakness in the technical competence necessary to carry out the inspection task.

Keywords : administrative control , supervision , inspection , follow-up , job performance

المقدمة :

تعتبر الرقابة من أهم الوظائف الإدارية لأنها تضمن نجاح التخطيط والتنظيم والتوجيه وهي مجموعة من التطبيقات المستخدمة من أجل الوصول إلى الكفاءة الإدارية . وتعتبر جزءاً من نظام التحكم الداخلي في المؤسسات وتهدف إلى دعم وتنفيذ كافة الأعمال في الأوقات المناسبة ومن مهامها مراقبة وتفويض الصلاحيات والمسئوليات حسب اللوائح المقررة ، والكشف عن الأخطاء والمخالفات الإدارية واقتراح وسائل علاجها وإبلاغ الجهات المختصة عن مواطن القصور. والرقابة الإدارية تؤكد ان النتائج يجب ان تكون متطابقة ومتوافقة مع أهداف الموضوع المخطط لها وان أي انحراف في هذه النتائج وخصوصاً السلبية منها يجب ان تكتشف وتصحح بواسطة الرقابة الإدارية الفعالة . وللرقابة الادارية اثر كبير في رفع كفاءة العمل وذلك من خلال التعرف على الأخطاء أثناء سير العمل ومعالجة هذه الأخطاء .

مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في ضعف الإشراف وعدم الاهتمام به وبعملية التفتيش الإداري وكذلك عدم الاهتمام بمتابعة أداء العاملين محلياً الدامر وهذه الوسائل مهمة جداً في عملية الرقابة علي الأداء فهي تساعد علي كفاءة الأداء لذلك تجيب هذه الدراسة علي الأسئلة التالية

ما أثر الإشراف علي كفاءة الأداء محلياً الدامر ؟

ما أثر التفتيش علي كفاءة الأداء محلياً الدامر ؟

ما أثر المتابعة علي كفاءة الأداء محلياً الدامر ؟

فروض الدراسة :

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإشراف وكفاءة الأداء محلياً الدامر
 هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفتيش وكفاءة الأداء محلياً الدامر
 هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتابعة وكفاءة الأداء محلياً الدامر

أهداف الدراسة :

- إلغاء الضوء على أهمية الاشراف وأثره على رفع كفاءة الأداء بالمؤسسات العامة.
- تفعيل نظام التفتيش في المؤسسات العامة للتعرف على دوره في تقليل الأخطاء.
- معرفة وفهم أثر المتابعة علي الأداء في المؤسسات العامة.

أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية البحث في التعرف على فعالية الرقابة الإدارية في المؤسسات العامة ودورها في رفع كفاءة الأداء وان تطبيقها يؤدي إلى التقليل من الأخطاء ويساعد في استغلال الموارد بصورة جيدة.

منهجية الدراسة:

إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على البيانات الثانوية من مصادرها كالكتب والمراجع والدوريات والبيانات الأولية التي تم الحصول عليها عبر الاستبانة والمقابلة الشخصية والملاحظة .

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى : دراسة خالد ألوش بعنوان (الرقابة الادارية وأثرها علي الأداء الوظيفي للعمال بديوان مؤسسات الشباب والرياضة أم البواقي) جامعة العربي بن مهيدي ،2017م

هدفت الدراسة إلي التعرف على الجوانب السلبية والإيجابية في العملية الرقابية وتأثيرها على أداء العامل والتعرف على مدى تطبيق أساليب تقييم الأداء لمعرفة فاعلية الرقابة ومن نتائج الدراسة ضعف النظام الرقابي في ديوان مؤسسات الشباب والرياضة نتيجة لغموض محاوره وكيفية تطبيقه مما يؤثر سلبا على تحقيق الأهداف المرسومة -وجود قصور في الأداء الإداري و خاصة في الجانب المشرف على عملية متابعة وتقييم العاملين في ديوان مؤسسات الشباب و الرياضة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تقوية النظام الرقابي بالمؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة وكذلك معالجة القصور في عملية متابعة العاملين وتقييمهم

الدراسة الثانية : دراسة مرح طاهر شكرى بعنوان (الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية) جامعة النجاح الوطنية 2016م

هدقت الدراسة الي التعرف علي درجة الرقابة المطبقة ودرجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية قي محافظات شمال الضفة الغربية وكذلك التعرف علي العلاقة بين الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي لدي المديرين ومن نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع جدا للرقابة الإدارية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس. وقد أوصت الدراسة بضرورة أن يتابع بعض مديري المدارس الحكومية المهام الادارية الموكلة إليهم في مدارسهم وذلك منعا لحدوث أى خلل إدارى يؤدي إلي التأثير السلبي علي أدائهم الوظيفي ، مواكبة التطورات العلمية والأساليب الرقابية الحديثة بصورة مستمرة وبما يتفق مع متطلبات التطور التربوي الإداري الفلسطيني.

الاطار النظري:

مفهوم الرقابة الادارية :

الرقابة هي : الأداة التي تعين الإدارة على الكشف عن الانحرافات وتصحيحها قبل ان تتعمق وتستشري الى جانب اتخاذ ما يلزم من إجراءات أو تدابير لمنع حدوث مثل هذه الإنحرافات أو الأخطاء مستقبلا.⁽¹⁾

هذا وقد كثر استعمال الرقابة الإدارية في الوقت الحاضر داخل أغلب دول العالم المعاصر حتى أصبحت هذه الكلمة من الكلمات الشائعة التي ترد باستمرار على ألسنة الناس وبخاصة من يشتغلون بالمسائل السياسية والإدارية والقانونية والاجتماعية والإقتصادية ، وذلك بالرغم من كلمة الرقابة في حد ذاتها وعدم إحتوائها على مضمون محدد. ويرجع هذا الغموض إلى تنوع إستعمال الكلمة المذكورة وإختلاف مجالات الرقابة ونظمها ووسائلها وصورها.⁽²⁾

الرقابة الإدارية وظيفة من وظائف الإدارة تمارس على جميع المستويات سواء كان ذلك على مستوى رئيس قسم أو رئيس شعبة أو مدير عام أو رئيس هيئة ولها أساليبها وأدواتها الوصفية والكمية التي يستطيع المدير من خلالها أن يتحقق من مدى تحقيق الأهداف والأعمال طبقا لما هو مخطط لها. وإذا كان هنالك خطأ ما فيجب تصحيحه في الوقت المناسب ولذا فلا تعني الرقابة الإدارية تصحيح الأخطاء وإنما تعني على وجه الدقة تصحيح مسار العمل لرفع الكفاءة الإنتاجية والفعالية في العمل. وقد تكون الرقابة داخلية حيث تمارس من خلال المشرفين والمديرين داخل المنظمة وقد تكون من خارج المنظمة رقابة خارجية تمارسها السلطات الخارجية مثل (أجهزة الرقابة المركزية على مستوى الدولة ولكن الذي سوف نركز عليه في هذا المبحث هو الرقابة الإدارية ومفاهيمها لتحقيق الكفاءة في الإدارة حيث لا يكتمل عمل المدير بدون رقابة فجودة الخطط والبرامج التي تضعها الإدارة لا تضح إلا من خلال التنفيذ والرقابة ضرورية يتأكد المدير من أن التنفيذ يتم وفقا للخطط والبرامج.⁽³⁾

مفهوم الإشراف:

يعتبر الإشراف من الظواهر الهامة في حياة الأفراد في المنظمة، لذا نجد العديد من الباحثين والعلماء إهتموا به فتعددت تعاريفهم حيث: يشير أحدهم في تعريف الإشراف على أنه “ فن وعملية إقامة علاقات مهنية سليمة بين مهنين أكثر خبرة وشخص أقل خبرة بقصد مساعدته علي أداء عمله بشكل أفضل.⁽⁴⁾ في هذا التعريف المشرف هو الشخص ذ و الخبرة المهنية يركز في عمله على الجانب المهني لمساعدة الأتباع أو العاملين من أجل رفع كفاءتهم.

كما يعرف الإشراف بأنه “ فن بناء العلاقات الإنسانية بين كل من المشرف والمشرف عليهم.⁽⁵⁾

هنا نجد عنصر جديد في تعريف الإشراف وهو الإهتمام بالعلاقات الإنسانية.

يعرف الإشراف أنه “ إثارة الإهتمام في كل فرد نحو عمله في القيام بتصويب أخطائه ونقلها إلى عمل أكثر صلاحية له , أو فصل من لا يجديه الإمتداح، والمدح والإثابة بطل من استحق ذلك لكفاءته، وأخيرا إشاعة النوام بين المرؤوسين في وحدة اجتماعية. كل ذلك بالعدالة والصبر واللياقة حتى يهيأ لكل فرد أن يؤدي عمله بمهارة ودقة وحماس وشمول.⁽⁶⁾

يعتبر هذا التعريف أكثر شمولية من التعريفات السابقة لأنه ملم بكل الجوانب الإشرافية الفنية منها والاهتمام بالعلاقات الإنسانية التي لها دور كبير في نجاح الوظيفة الإشرافية، حيث أن المشرف يجب أن يكون مدرك للعلاقات والمشاعر العمالية حتى يتسنى له تحقيق أهداف المؤسسة.

يتضح من خلال التعريفات السابقة الذ كر لمفهوم الإشراف أن هذه الوظيفة تتضمن عدة عوامل متفاعلة مع بعضها البعض وهي:

-وجود سلطة رسمية لشخص معين لممارسة وظيفته.

-وجود جماعة العمال التي تنفذ أوامر وقرارات الإدارة.

-توفر بعض المميزات في المشرف كالتوجيه والتنسيق داخل المؤسسة.

وفي الأخير يمكن إعطاء تعريف شامل لمفهوم الإشراف على أنه عملية تستند إلى فرد معين من الإدارة يتميز بصفات ومميزات خاصة فنية واجتماعية من توجيه ومراقبة سلوكيات وأعمال العاملين من أجل تحقيق أهداف المنظمة أو المؤسسة مع مراعاة الجانب الإنساني لمروؤوسيه والعمل على إشباع حاجاتهم وحفظ كرامتهم، لأن المشرف لا يتجسد في إصدار النواهي والأوامر للعمال فقط.

التفتيش :

التفتيش إجراء الغرض منه فحص سلامة الأعمال الإدارية من الناحيتين الموضوعية والشكلية ،للتحقق من مشروعية الأعمال وتنفيذ ما تأمر به السلطات العامة وما انتهى عنه لضمان حسن سير العمل الإداري وتفادي الأخطاء، ثم يتم بعد ذلك تفرغ النتائج التي توصل اليها الجهاز الرقابي بتقرير يعد خصيصاً«لهذا الغرض»⁽⁷⁾ وتطبيقاً لذلك نص قانون الأمبودسمان السوداني « تفتيش أي ولاية أو بلدية أو أية سلطة أو مؤسسة تقع تحت إشرافه ،ويمتلك حقاً غير مقيد بالوصول الى الملفات والوثائق وكذلك محاضر الاجتماع الرسمية أثناء جولاته التفتيشية وكذلك له الحق في الاجتماع مع أي شخص.

والتفتيش قد يكون دورياً«او فجائياً»،كليا«او جزئياً»،وهو يتم بالذهاب الى مكان حصول المخالفة والتعرف على المشكلات التي تعوق سير الاعمال ،ولكي يحقق التفتيش هذه الغاية يجب ان تكون للقائم به دراية بالموضوعات محل التفتيش.⁽⁸⁾ وأن يقوم بعمله بمهارة وإلا أخفيت عنه بعض الحقائق بحيث لايرى إلا الجوانب الحسنة.

المتابعة :

هي عملية روتينية لجمع البيانات تساعد علي قياس مدى تقدم البرامج نحو تحقيق أهدافها. وحصراً كل مايقوم البرنامج بعمله وملاحظة مستمرة لجودة الخدمات المقدمة والأداء وتعتبر المتابعة من إحدى الأنشطة المستمرة داخل البرنامج وتكون جزءاً أساسياً من إدارته اليومية ، وهي تتضمن التجميع المنتظم للمعلومات لاستخدامها في مراجعة تقدم وتنفيذ البرامج المراحل المختلفة للبرنامج واتخاذ القرارات المناسبة لضمان استمرار العمل وفق الجدول الزمني الموضوع ، وكذلك تتضمن التحقق من توفر الموارد المختلفة ومن حسن استخدامها للوصول للنتائج المرجوة. وتشمل عملية المتابعة التحقق من نوعية وكمية الأعمال المنجزة ومقارنتها مع المصروفات.⁽⁹⁾ وهي أيضاً عبارة عن نوع من عمليات إدارة الأداء التي تعمل علي تقييم انتاجية وفعالية الموظف بالتالي هي تخدم كلا من أهداف الإدارة والتطوير. حيث يتيح هذا النوع من عملية المتابعة تقديم ملاحظات وتحديد مجالات التحسين بهدف تطوير الموظفين.⁽¹⁰⁾

مفهوم الأداء :

هو عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في القيام بالأعمال المناطة لهم وكذلك الحاكم علي سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى مستوي التقدم الذي يحققونه . ولقد حدد بعض الباحثين بان المقصود من تقييم الأداء أو مستوي الأداء هو ما يلي :-

- تحديد الي أي مدي إستطاعت الإدارة تحقيق المهام .
- معرفة الإنحرافات وأسبابها ومقياس مستوي الأداء.
- وضع الحوافز تحسين مستوي أداء العاملين .
- وضع أسس لمقارنة مستوي الأداء السابق والحالي.⁽¹¹⁾

عينة الدراسة:

تم توزيع 50 إستبانة علي الموظفين بمحلية الدامر وتم جمع (47) منها .
 التحليل الوصفي للمتغيرات الأساسية:
 جدول (1) خصائص عينة الدراسة:

النسب المئوية	التكرارات	البيانات	
		المتغير	فئات الخاصة
40.4	19	النوع	ذكر
59.6	28		أنثى
6.4	3	العمر	أقل من 30 سنة
34	16		31-40
53.2	25		41-50
6.4	3		أكثر من 50 سنة
21.4	10	الخبرة العملية	أقل من 10 سنوات
27.6	13		11-20
23.4	11		21-30
27.6	13		أكثر من 30 سنة
30	14	المؤهل العلمي	ثانوي
64	30		جامعي
6	3		فوق الجامعي

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

يعرض جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لخصائص أفراد العينة، حيث يتضح للباحث من الجدول أن 40.4 % من أفراد العينة هم من الذكور و59.6 % من الإناث، وأن 6.4 % و34 % و53.2 % و6.4 % تتراوح أعمارهم بين أقل من 30 و31 - 40 و41 - 50 وأكثر من 50 على التوالي، وأن 21.4 % خبرتهم أقل من 10 سنوات و27.6 % و23.4 % و27.6 % خبرتهم العملية تتراوح بين 11 - 20 و21 - 30 وأكثر من 30 سنة على التوالي، وأن 6 % من افراد العينة مؤهلهم فوق الجامعي بينما 64 % جامعيين، وأن 30 % مؤهلهم العلمي ثانوي، وهذه المؤشرات تدل على أن أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة عملية وتأهيل علمي مما ينعكس على دقة البيانات التي يدلون بها .

قياس الاعتمادية لأداة الدراسة:

تم قياس درجة الاعتمادية لإستمارة الإستقصاء بموجب طريقة ألفا كرونباخ وكانت النتائج كما في الجدول رقم(2).

جدول (2) نتائج قياس الاعتمادية لأداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
الإشراف	5	0.99	0.99
التفتيش	5	0.98	0.99
المتابعة	5	0.98	0.99
الاستبانة كاملة	15	0.99	0.99

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (for Social Sciences) فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وتم استخدام طريقة الفا كرونباخ لحساب معامل الثبات لقياس درجة الاعتمادية، معامل الارتباط لبيرسون لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة.

تحليل الإنحدار الخطي المتعدد لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة () على المتغير التابع ()

التحليل الوصفي لمحاور الدراسة:

جدول (3) المحاور الأول: الإشراف

#	عبارات المحور الأول	لا أوافق	محايد	أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تتبع المحلية نظام إشراف إداري جيد من أجل كفاءة الأداء	21	9	17	1.91	0.90	لا أوافق
		44.7	19.1	36.2			
2	إقامة علاقات مهنية سليمة بين مهنيين أكثر خبرة وشخص أقل خبرة بقصد مساعدته	24	6	17	1.85	0.93	لا أوافق
		51.1	12.8	36.2			
3	تتوفر ميزة التوجيه والتنسيق في المشرف داخل المحلية	26	3	18	1.82	0.96	لا أوافق
		55.3	6.4	38.3			
4	تعمل المحلية علي تطوير إمكانات الموظفين الي الحد الذي لا يحتاجون فيه للإشراف	21	10	16	1.89	0.89	لا أوافق
		44.6	21.2	34.2			
5	تطبق المحلية نظام وسائل تفويض الصلاحيات من قبل المدراء للعاملين لزيادة كفاءة العاملين	22	7	18	1.91	0.93	لا أوافق
		46.8	14.9	38.3			
	الإشراف	86	36	23	1.88	0.92	لا أوافق
		59.3	24.8	15.9			

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

يتبين للباحث من الجدول (3) أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الأولى (تتبع المحلية نظام إشراف إداري جيد من أجل كفاءة الأداء) بلغ 44.7 % والمتوسط الحسابي 1.91 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة مما يدل على أن ليس للمحلية نظام إشراف إداري جيد، كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثانية (إقامة علاقات مهنية سليمة بين مهنيين أكثر خبرة وشخص أقل خبرة بقصد مساعدته) بلغ 51.1 % والمتوسط الحسابي 1.85 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة بعدم إقامة علاقات مهنية سليمة . كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثالثة (تتوفر ميزة التوجيه والتنسيق في المشرف داخل المحلية) بلغ 55.3 % والمتوسط الحسابي 1.82 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة . كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الرابعة (تعمل المحلية على تطوير امكانات الموظفين الى الحد الذي لا يحتاجون فيه للإشراف) بلغت 44.6 % والمتوسط الحسابي 1.89 وهو يمثل عدم الموافقة على تطوير امكانات الموظفين. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الخامسة (تطبق المحلية نظام وسائل تفويض الصلاحيات من قبل المدراء للعاملين لزيادة كفاءة العاملين) بلغت 58.6 % والمتوسط الحسابي 1.91 وهو يمثل عدم الموافقة على تفويض الصلاحيات

جدول (4) المحور الثاني: التفتيش

#	عبارات المحور الثاني	لا أوافق	محايد	أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تهتم المحلية بالتفتيش الإداري بغرض معرفة الأخطاء والعمل على معالجتها	26	6	15	1.76	0.91	لا أوافق
		55.3	12.8	31.9			
2	الجهة المسؤولة عن التفتيش بالمحلية لديها الكفاءة الفنية اللازمة للقيام مهمة التفتيش	26	7	14	1.74	0.90	لا أوافق
		55.3	14.9	29.8			
3	لدى جهة التفتيش بالمحلية الموارد البشرية والأجهزة والإمكانات المناسبة	32	9	6	1.45	0.72	لا أوافق
		68.1	19.1	12.8			
4	يؤدي المفتشون العمل بحيادية وتحت ضوابط السلوك الجيد	33	7	7	1.45	0.75	لا أوافق
		70.2	14.9	14.9			
5	لدى المحلية نظام مضمون للتعامل والاستجابة للشكاوى والتظلمات	27	9	11	1.66	0.84	لا أوافق
		57.4	19.1	23.4			
	التفتيش	93	45	36	1.61	0.82	لا أوافق
		53.4	25.9	20.7			

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

يتبين للباحث من الجدول (4) أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الأولى (تهتم المحلية بالتفتيش الإداري بغرض معرفة الاخطاء والعمل علي معالجتها) بلغ 55.3 % والمتوسط الحسابي 1.76 وان نسبة الذين لا يوافقون علي العبارة الثانية (الجهة المسؤولة عن التفتيش بالمحلية لديها الكفاءة الفنية اللازمة للقيام بمهمة التفتيش) بلغ 55.3 % والمتوسط الحسابي 1.74 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة . كما ان نسبة الذين لا يوافقون علي العبارة الثالثة (لدى جهة التفتيش بالمحلية الموارد البشرية والأجهزة والإمكانات المناسبة) بلغ 68.1 % والمتوسط الحسابي 1.45 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة علي العبارة. كما أن نسبة الذين لا يوافقون علي العبارة الرابعة (يؤدي المفتشون العمل بحيادية وتحت ضوابط السلوك الجيد) بلغت 70.2 % والمتوسط الحسابي 1.45 وهو يمثل عدم الموافقة علي العبارة كما أن نسبة الذين لا يوافقون علي العبارة الخامسة (لدى المحلية نظام مضمون للتعامل والاستجابة للشكاوى والتظلمات) بلغت 57.4 % والمتوسط الحسابي 1.66 وهو يمثل عدم الموافقة علي العبارة .

جدول (5) المحور الثالث: المتابعة

#	عبارات المحور الثالث	لا أوافق	محايد	أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تهتم المحلية بمتابعة أداء الموظفين بغرض التحسين والتطوير في الأداء	32	5	10	1.53	0.83	لا أوافق
		68.1	10.6	21.3			
2	المتابعة من الأنشطة المستمرة داخل المحلية وتكون جزءا أساسيا من إدارتها اليومية	26	9	12	1.70	0.86	محايد
		55.3	19.1	25.6			
3	تتحقق المحلية من نوعية وكمية الأعمال المنجزة ومقارنتها مع المصروفات	34	4	9	1.47	0.80	لا أوافق
		72.3	8.5	19.2			
4	ترتيب جميع الموظفين في مجموعة معينة من الأعلى إلى الأدنى وفقا لترتيب الاداء	28	6	13	1.68	0.89	لا أوافق
		59.6	12.8	27.7			
5	يتم تقييم الموظفين سنويا بناء علي مدي تحقيق الأهداف المتوقعة منهم	29	10	8	1.53	0.78	لا أوافق
		61.7	21.3	17			
	المتابعة	104	68	31	1.58	0.83	لا أوافق
		51.2	33.5	15.3			

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

يتبين للباحث من الجدول رقم (5) أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الأولى (تهتم المحلية بمتابعة أداء الموظفين بغرض التحسين والتطوير في الأداء). بلغ 68.1 % والمتوسط الحسابي 1.53 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة مما يدل على أن لاهتمام بمتابعة أداء الموظفين، كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثانية (المتابعة من الأنشطة المستمرة داخل المحلية وتكون جزءاً أساسياً من إدارتها اليومية). بلغ 55.3 % والمتوسط الحسابي 1.70 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة مما يعني أن المتابعة ليست جزءاً أساسياً من إدارتها اليومية. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثالثة (تتحقق المحلية من نوعية وكمية الأعمال المنجزة ومقارنتها مع المصروفات). بلغ 72.3 % والمتوسط الحسابي 1.47 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الرابعة (ترتيب جميع الموظفين في مجموعة معينة من الأعلى إلى الأدنى وفقاً لترتيب الاداء) بلغت 59.6 % والمتوسط الحسابي 1.68 وهو يمثل عدم الموافقة على العبارة. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الخامسة (يتم تقييم الموظفين سنوياً بناءً على مدى تحقيق الأهداف المتوقعة منهم) بلغت 61.7 % والمتوسط الحسابي 1.53 وهو يمثل عدم الموافقة على العبارة.

مناقشة فرضيات الدراسة:

لمناقشة فرضيات الدراسة تم تحويل متغيرات الدراسة النوعية إلى متغيرات كمية تمثل متوسط إستجابات المبحوثين عن متغيرات الدراسة كل محور على حدة لنحصل بذلك على ثلاثة متغيرات كمية تعبر عن متوسطات استجابات المحاور الثلاثة (الإشراف، التفتيش، المتابعة)، أما التكنيك الإحصائي المستخدم حسب طبيعة البيانات هو عبارة عن الإنحدار الخطي البسيط، حيث يستخدم نموذج الإنحدار الخطي البسيط في حالة وجود متغير مستقل واحد (X) ومتغير تابع Y في فرضية الدراسة، ويأخذ نموذج الإنحدار الخطي البسيط المقدر المعادلة الأساسية التالية:

$$\hat{Y} = \hat{B}_0 + \hat{B}_1 X_i$$

حيث أن $\hat{B}_0$ تمثل الجزء الثابت للنموذج.

$\hat{B}_i$ تمثل معامل الإنحدار.

ولاختبار الفرضيات (الأولى، الثانية، الثالثة) تم استخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط لكل فرضية على حدة، ذلك لاختبار وجود العلاقة المعنوية بين المتغير التابع والمتغير المستقل كل على حدة أي لاختبار ما إذا كانت الرقابة الإدارية تؤثر على كفاءة الأداء الوظيفي بمحلية الدامر، فتكون فرضية العدم لكل فرضية

$$H_0: B_i = 0$$

الفرضية أعلاه تعني أن معامل الإنحدار يساوي صفر مما يشير إلى أن المتغير المستقل ليس له تأثير معنوي على المتغير التابع وبالتالي عدم وجود ارتباط بين المتغيرين، أي لا توجد علاقة بين المتغير المستقل و

المتغير التابع، أما الفرضية البديلة تأخذ الصيغة التالية: $H_a: B_i \neq 0$

والفرضية أعلاه تعني أن معامل الإنحدار لا يساوي صفر مما يشير إلى أن المتغير المستقل له تأثير معنوي على المتغير التابع كما تعني وجود ارتباط معنوي بين المتغيرين، أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع (كفاءة الاداء الوظيفي مثلاً) والإشراف. ولإتخاذ القرار حول قبول أو رفض فرضية العدم (H_0) يُستخدم لذلك مستوى الدلالة الإحصائية الخاصة باختبار المعنوية لمعاملي الارتباط و الانحدار ومقارنتها بقيمة الخطأ المسموح فإذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من الخطأ المسموح به ($\alpha = 0.05$) نرفض فرض العدم، أما إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من أو يساوي الخطأ المسموح به نقبل فرض العدم ونستنتج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين (التابع والمستقل)، حيث (H_0) تشير إلى فرض العدم بينما (H_1) تشير إلى الفرض البديل وذلك في كل اختبارات الفروض الإحصائية.

اختبار الفرضية الاولى:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإشراف وكفاءة الأداء بمحلية الدامر

جدول (7) يوضح أسلوب تحليل التباين (ANOVA) لقياس أثر الإشراف علي كفاءة الأداء الوظيفي

مصدر الاختلاف	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	مستوى المعنوية
بين المجموعات	1	27.962	27.962	0.96	0.92	532.335	0.000
الخطأ	27	2.364	0.053				
التباين الكلي	28	30.362					

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

جدول (8) يوضح تأثير الإشراف علي كفاءة الأداء الوظيفي بمحلية الدامر.

النموذج	β	قيمة t	مستوى المعنوية
الثابت	0.078	1.004	0.321
الإشراف	0.859	23.072	0.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

يتضح من خلال نتائج جدول تحليل التباين (8) أن قيمة معامل التحديد 0.92 وهي تشير إلى أن الإشراف يفسر 92 % من التغير في كفاءة الأداء الوظيفي والباقي إلى تدخل متغيرات أخرى، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.97 وهي تفسر أن هنالك علاقة طردية قوية جداً بين الإشراف وكفاءة الاداء الوظيفي، كما يتضح من خلال نتائج الجدول () أن القيمة الاحتمالية (P-value) للحد الثابت أكبر من 0.05 مما يعني قبول فرض العدم أي عدم معنوية الحد الثابت، كما يتضح وجود تأثير معنوي مقداره 0.859 لمتغير الإشراف علي كفاءة الاداء الوظيفي، مما سبق نستنتج وجود تأثير معنوي للإشراف، ومن جانب آخر عند مقارنة القيمة الاحتمالية نلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الاولى للدراسة التي تنص على أن الإشراف يؤثر على كفاءة الأداء الوظيفي بمحلية الدامر.

اختبار الفرضية الثانية:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفتيش وكفاءة الأداء بمحلية الدامر
جدول (9) يوضح أسلوب تحليل التباين (ANOVA) لقياس أثر التفتيش علي كفاءة الأداء الوظيفي

مصدر الاختلاف	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	مستوى المعنوية
بين المجموعات	1	29.650	29.650	0.99	0.98	1974.692	0.000
الخطأ	45	0.676	0.015				
التباين الكلي	46	30.326					

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023.

جدول (10) يوضح أثر التفتيش علي كفاءة الأداء الوظيفي بمحلية الدامر

النموذج	β	قيمة t	مستوى المعنوية
الثابت	0.054	1.307	0.198
التفتيش	1.017	44.438	0.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023. .

يتضح من خلال نتائج جدول تحليل التباين (10) أن قيمة معامل التحديد 0.98 وهي تشير إلى أن التفتيش يفسر 98 % من التغير في كفاءة الأداء الوظيفي والباقي إلى تدخل متغيرات أخرى، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.99 وهي تفسر أن هنالك علاقة طردية قوية جداً بين التفتيش وكفاءة الأداء الوظيفي، كما يتضح من خلال نتائج (10) أن القيمة الاحتمالية (P-value) للحد الثابت أكبر من 0.05 مما يعني قبول فرض العدم أي عدم معنوية الحد الثابت، كما يتضح وجود تأثير معنوي مقداره 1.017 للتفتيش علي كفاءة الأداء الوظيفي، مما سبق نستنتج وجود تأثير معنوي للتفتيش، ومن جانب آخر عند مقارنة القيمة الاحتمالية نلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الثانية للدراسة التي تنص على أن التفتيش يؤثر علي كفاءة الأداء الوظيفي بمحلية الدامر.

اختبار الفرضية الثالثة:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتابعة وكفاءة الأداء بمحلية الدامر

جدول (11) يوضح أسلوب تحليل التباين (ANOVA) لقياس اثر المتابعة على كفاءة الأداء الوظيفي

مصدر الاختلاف	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	مستوى المعنوية
بين المجموعات	1	28.989	28.989	0.98	0.96	976.081	0.000
الخطأ	45	1.336	0.030				
التباين الكلي	46	30.326					

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023. ..

جدول (11) يوضح أثر المتابعة علي كفاءة الأداء الوظيفي بمحلية الدامر

النموذج	β	قيمة t	مستوى المعنوية
الثابت	0.122	2.161	0.036
المتابعة	0.990	31.242	0.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023 .

يتضح من خلال نتائج جدول تحليل التباين (11) أن قيمة معامل التحديد 0.96 وهي تشير إلى أن المتابعة تفسر 96 % من التغير في كفاءة الأداء الوظيفي والباقي إلى تدخل متغيرات أخرى، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.77 وهي تفسر أن هنالك علاقة طردية قوية بين المتابعة وكفاءة الأداء الوظيفي، كما يتضح من خلال نتائج الجدول (11) أن القيمة الاحتمالية (P-value) للحد الثابت اقل من 0.05 مما يعني رفض فرض العدم أي معنوية الحد الثابت، كما يتضح وجود تأثير معنوي مقداره 0.990 لمتغير المتابعة في كفاءة الأداء الوظيفي، مما سبق نستنتج وجود تأثير معنوي للمتابعة، ومن جانب آخر عند مقارنة القيمة الاحتمالية نلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الثالثة للدراسة التي تنص على أن المتابعة تؤثر في كفاءة الاداء الوظيفي بمحلية الدامر.

النتائج :

– من خلال الدراسة إتضح أن هنالك ضعف في الإشراف والعلاقات بين المهنيين الأكثر خبرة والأقل خبرة بالمحلية.

- إتضح من خلال الدراسة ضعف الإهتمام بتطوير إمكانيات الموظفين وعدم تفويض الصلاحيات من قبل المدراء للعاملين
- إتضح أيضاً عدم الإهتمام بالتفتيش الإداري وكذلك ضعف الكفاءة الفنية اللازمة للقيام بمهمة التفتيش.
- جهة التفتيش لا تمتلك الموارد البشرية والأجهزة والإمكانات المناسبة .
- لا يتم التفتيش بحيادية مع الإستجابة للشكاوى والتظلمات
- عدم الإهتمام بمتابعة أداء الموظفين بصفة دورية
- لا يتم تقييم أداء العاملين علي مدى تحقيق الأهداف المتوقعة.

التوصيات :

- ضرورة الإهتمام بالإشراف وإقامة علاقات مهنية بين المهنيين الأكثر خبرة والأقل خبرة بالمحلية.
- ضرورة الإهتمام بتطوير إمكانيات الموظفين وتفويض الصلاحيات من قبل المدراء للعاملين.
- الإهتمام بالتفتيش الإداري مع تدريب وتأهيل الذين يقومون بالتفتيش وإكسابهم الخبرة الكافية.
- توفير الموارد اللازمة للجهة التي تقوم بالتفتيش .
- الإلتزام بالحيادية عند القيام بالتفتيش والإستجابة للشكاوى والتظلمات
- متابعة أداء العاملين بصورة دورية .
- تقييم أداء العاملين علي مدى تحقيق الأهداف المتوقعة.

الهوامش:

- (1) محمد قاسم القريوتي ، المفاهيم الحديثة في الإدارة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 1993م ص 229
- (2) محمد بكري القباني ، الوسيط في الإدارة العامة. دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط1 ، 1980م ص 252
- (3) أمين عبد العزيز حسن ، إدارة الأعمال وتحديات القرن الحادي عشر ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2001م ص 183
- (4) فتوح أبو العزم و فارس خليل ، الإدارة القيادية والتخطيط ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1996م ص 17
- (5) يوسف عنصر ، الاشراف والتنظيم الصناعي في الجزائر ، جامعة منتوري ، قسنطينة الجزائر، 2007م ص 17
- (6) حسين رشدي ومحمد مصطفى زيدان ، الاشراف والانتاجية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1974م ص 229
- (7) طارق المجذوب ، الادارة العامة ، منشورات الحلبي ، لبنان، 2003، ص 530
- (8) صالح عبد الزهرة الحسون : احكام التفتيش واثاره في القانون العراقي ، الطبعة الاولى، مطبعة اديب البغدادية ، بغداد ، 1979م ص 49
- (9) عائد تميم ، أساسيات المتابعة ، مركز المعلومات والبحوث / مؤسسة الملك حسين ، 2013م ص 35
- (10) <https://menaitech.com> 10/
- (11) عمر احمد عثمان المقلبي ، مبادئ الإدارة ، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة 2002م ص 562

الملحق:

جامعة وادي النيل
كلية الاقتصاد والعلوم الادارية
قسم إدارة الأعمال

السيد/.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أرجو أفيديكم بأنني بصدد اجراء بحث علمي في إدارة الأعمال بعنوان (أثر الرقابة الإدارية علي كفاءة الأداء بالمؤسسات الحكومية بالتطبيق علي محلية الدامر) .واستنادا علي خبرتكم ومعلوماتكم الثرة التي يمكن اعتمادها كمرجعية لبناء نظام رقابة فعال أرجو تعاونكم بتعبئة الإستبانة المرفقة مشيرا إلى أهمية تعاونكم في إنجاز البحث بغية الوصول إلى النتائج المنشودة. علماً بأن البيانات المستقاة سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي ووفق السرية المطلوبة.

وتفضلوا بقبول وافر الشكر والتقدير

اسم الباحث : محمد البشير البدوي علي

رقم الهاتف : 0129997670

الجزء الأول :

1/ النوع :

أ/ ذكر () ب/ أنثى ()

2/ العمر :

أ/أقل من 30 سنة () ب/ 30 — 39 ()

ج/ 40 — 49 () د/ أكثر من 49 ()

3/ سنوات الخبرة :

أ/ أقل من 10 سنوات () ب/ 11 — 21 ()

ج/ 21 — 30 () د/ أكثر من 30 ()

4/ المؤهل العلمي :

أ/ ثانوي () ب/ جامعي () ج/ فوق الجامعي ()

الجزء الثاني:

في هذا الجزء نود أن نعرف بعض المعلومات عن شراء احتياجات جامعة وادي النيل.

المحور الاول : الاشراف

البيان	أوافق	محايد	لا أوافق
1/ تتبع المحلية نظام إشراف إداري جيد من أجل كفاءة الأداء			
2/ إقامة علاقات مهنية سليمة بين مهنيين أكثر خبرة وشخص أقل خبرة بقصد مساعدته			
3/ تتوفر ميزة التوجيه والتنسيق في المشرف داخل المحلية			
4/ تعمل المحلية علي تطوير امكانيات الموظفين الي الحد الذي لايتحتاجون فيه للاشراف			
5/ تطبق المحلية نظام وسائل تفويض الصلاحيات من قبل المدراء للعاملين لزيادة كفاءة العاملين			

المحور الثاني:التفتيش

البيان	أوافق	محايد	لا اوافق
1/ تهتم المحلية بالتفتيش الاداري بغرض معرفة الاخطاء والعمل علي معالجتها			
2/ الجهة المسؤولة عن التفتيش بالمحلية لديها الكفاءة الفنية اللازمة للقيام بمهمة التفتيش			
3/ لدى جهة التفتيش بالمحلية الموارد البشرية والأجهزة والإمكانات المناسبة			
4/ يؤدي المفتشون العمل بحيادية وتحت ضوابط السلوك الجيد			
5/ لدى المحلية نظام مضمون للتعامل والاستجابة للشكاوى والتظلمات			

المحور الثالث: المتابعة

البيان	أوافق	محايد	لا اوافق
1/ تهتم المحلية بمتابعة أداء الموظفين بغرض التحسين والتطوير في الأداء			
2/ المتابعة من الانشطة المستمرة داخل المحلية وتكون جزءا أساسيا من إدارتها اليومية			
3/ تتحقق المحلية من نوعية وكمية الأعمال المنجزة ومقارنتها مع المصروفات			
4/ ترتيب جميع الموظفين في مجموعة معينة من الأعلى إلى الأدنى وفقا لترتيب الاداء			
5/ يتم تقييم الموظفين سنويا بناء علي مدي تحقيق الأهداف المتوقعة منهم			

إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحقيق التميز الإداري (بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني 2023م)

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة شندي

د. سامح الفاصل محمد الفاصل

المستخلص:

تناولت الدراسة عنوان إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحقيق التميز الإداري ، وتمثلت مشكلة الدراسة في أن إدارة الجودة الشاملة تعتبر من الإدارات المهمة والتي لها أثر واضح في تحقيق التميز الإداري إلا أنها لا تجد الاهتمام الكافي ، الأمر الذي أثار لدى الباحث سؤال رئيسي وهو ما أثر إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التميز الإداري. وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع استخدام إدارة الجودة الشاملة في البنك، وبيان أثر إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التميز الإداري. كانت فرضيات الدراسة أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسين المستمر وتحقيق التميز الإداري، وأن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة العاملين وتحقيق التميز الإداري. وتم استخدام عدة مناهج وهي المنهج التاريخي، المنهج الاستنباطي، المنهج الاستقرائي، المنهج التحليلي الوصفي. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أهمها: هنالك إهتمام بعملية التحسين المستمر داخل البنك ، ويتم استخدام الوسائل التكنولوجية داخل البنك ، كما توصلت الدراسة الى عدة توصيات منها : ضرورة تدريب العاملين بصورة دورية في البنك لتحقيق التميز الإداري، ويجب إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالبنك.

الكلمات المفتاحية: إدارة الجودة الشاملة، التحسين المستمر ، مشاركة العاملين، التميز الإداري.

Total quality management and its impact on achieving administrative excellence

(By application Faisal Islamic Bank, Sudan 2023 AD)

Dr.Samih Alfadel Mohamed Alfadel

Abstract:

The study dealt with the title of total quality management and its impact on achieving administrative excellence. overall in Achieving administrative excellence. This study aimed to identify the reality of the use of total quality management in the bank, and to demonstrate the impact of total quality management in achieving administrative excellence. The hypotheses of the study were that there is a statistically significant relationship between continuous improvement and achieving administrative excellence. And that there is a statistically significant relationship between employee participation and achieving administrative excellence. Several approaches were used, namely the historical approach, the deductive approach, the in-

ductive approach, and the descriptive analytical approach. The study reached a set of results, the most important of which are: There is interest in the process of continuous improvement within the bank, and technological means are used within the bank. Bank strategy.

Keywords: total quality management, continuous improvement, employee participation, administrative excellenc

الإطار المنهجي والدراسات السابقة :

أولاً : الإطار المنهجي :

إن التطور المتسارع والمنافسة المتزايدة في المؤسسات بشكل عام حتم على هذه المؤسسات الاهتمام بإدارة الجودة الشاملة

سعيًا منها لتحقيق التميز الإداري من خلال تطبيق وتبني أساليب ومعايير إدارة الجودة الشاملة المتمثلة في عمليات التحسين المستمر وقياس وتقويم أداء العاملين والتركيز على العملاء ، كما أن التميز الإداري هو أحد الأطر الفكرية وأحد أقسام الإدارة الحديثة التي تهدف إلى تحقيق التميز في العمل الإداري عن طريق التركيز على تنمية المهارات وزيادة القدرات الإدارية وتحقيق المزايا التنافسية والتوجه نحو الإبداع وإرضاء العملاء.

اكتسبت إدارة الجودة الشاملة أهميتها من خلال الاهتمام بالمؤسسات ككل وبالعنصر البشري بشكل خاص باعتباره العامل الرئيسي في تحقيق التميز الإداري.

كما أنه لا بد من تحفيز وتشجيع الأفراد بالمؤسسة ذلك تعزيز لعامل الثقة وروح الابتكار لديهم لأن نجاح هذه المؤسسات مرهون بنجاح الأفراد بها ، وبالتالي يتحقق التميز الإداري من خلال الاهتمام بإدارة الجودة الشاملة.

مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في أن إدارة الجودة الشاملة تعتبر من الإدارات المهمة والتي لها أثر واضح في تحقيق التميز الإداري إلا أنها لا تجد الاهتمام الكافي ، الأمر الذي أثار لدى الباحث سؤال رئيسي وهو: ما أثر إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التميز الإداري؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في أن إدارة الجودة الشاملة في هذا العصر أصبحت من الإدارات المهمة وتعتبر مورداً استراتيجياً تعتمد عليه المنظمات في تحقيق التميز الإداري ما اكسبها مركزاً باعتبارها جوهر العملية الإدارية.

كذلك تظهر أهمية الدراسة من خلال التعامل مع النتائج التي يتم التوصل إليها وتعزيز فهم العاملين لعملية تحقيق التميز الإداري

أهداف الدراسة:

تسعي الدراسة الي تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع استخدام إدارة الجودة الشاملة.

2.دراسة طريقة قياس وتقويم أداء العاملين.

3.بيان أثر إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التميز الإداري.

فرضيات الدراسة:

لحل مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها تم صياغة الفرضيات الآتية:

1.هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسين المستمر وتحقيق التميز الإداري .

2.هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة العاملين وتحقيق التميز الإداري.

منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة علي المناهج التالية :

المنهج التاريخي : لاستعراض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة

المنهج الاستنباطي : لتحديد مشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات .

المنهج الاستقرائي : لتكوين الإطار النظري .

المنهج التحليلي الوصفي :لتحليل بيانات الدراسة الميدانية

مصادر جمع البيانات :

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات علي المصادر التالية :

المصادر البيانات الثانوية : الكتب ،المجلات العلمية ،الرسائل الجامعية ، المؤتمرات والمنشورات

والتقارير ، والمواقع الالكترونية .

المصادر البيانات الأولية : الاستبيان .

حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في الآتي :

الحدود المكانية : محلية شندي (بنك فيصل الإسلامي السوداني).

الحدود الزمانية : 2023 م .

الحدود الموضوعية : إدارة الجودة الشاملة ، التميز الإداري .

الحدود البشرية : جميع العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني - فرع شندي

ثانيا: الدراسات السابقة :

دراسة سوسن (2018م)

هدفت الدراسة الي التعرف علي مستوي تقييم التميز الاداري في جامعة عمان الاهلية في ضوء المعايير الاوربية لادارة الجودة من وجهة نظر اعضاء الهيئتين :الادارية، والاكاديمية،ومعرفة ما اذا كانت هنالك فروق ذات دلالة احصائية عن مستوي الدلالة ($\alpha < 0.05$) في مستوي تقييم افراد عينة الدراسة لتمييز الاداري تبعا الي متغيرات :الجنس ،والمسمى الوظيفي ،والرتبة الاكاديمية ،وعدد سنوات الخدمة في الجامعة ،ثم بناء استبانة مكونة من (4-9) فقر،ثم تم التحقق من صدقها وثباتها .

اظهرت نتائج الدراسة ان مستوي تقييم التميز الاداري في جامعة عمان الاهلية في ضوء المعايير الاوربية لادار

الجودة كان مرتفعاً في المعايير الآتية : (رضا العاملين ومتلي الخدمة ،وخدمة المجتمع ،ونتائج الاداء الرئيسية) .

كما اظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية للمستجيبين تغري الي متغيري: الجنس، والرتبة الاكاديمية، ووجود علاقة ذات دلالة احصائية للمسجيبين تغري الي متغيرالمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة في الجامعة .

توصلت الي مجموعة من التوصيات ابرزها: ضرورة تبني مؤشرات اداء مستوي رضا متلقي الخدمة والعاملين عن خدمات الجامعة، ضرورة الاهتمام بثقافة التمبزونشرها من خلال عقد الدورات التدريبية، والندوات التدريبية والنشرات وتقديم الاستشارات الخاصة، بث الوعي، والفائدة حول كيفية تطبيق معايير التميز الاداريادارة الجودة وبناء ثقافة تميز مؤسسي في الجامعة .

دراسة الفاضل وثابت (2022م) :

تمثلت مشكلة الدراسة في دور ادارة الجودة الشاملة في تحسين مستوي الاداء المؤسسي في شركات توزيع الطاقة الكهربائية في فلسطين ولاحظ الباحث ان هنالك بعض المشكلات التي تعاني منها هذا القطاع منها:ارتفاع مدة ومعدل حدوث الانقطاعات علي التيار الكهربائي، زيادة اعداد المشتركين، وزيادة استهلاك الطاقة الكهربائية الامر الذي يشكل ضغطا علي شركات التوزيع، وتبين ان الشركة من ضمن اصل 6 شركات تعمل في توزيع الكهرباء في فلسطين .

هدفت الدراسة الي التعرف علي واقع تطبيق ادارة الجودة الشاملة في شركات توزيع الطاقة الكهربائية في فلسطين، وبيان مستوي الاداء المؤسسي في شركات توزيع الكهرباء في فلسطين، تقدم مجموعة من التوصيات لاصحاب القرار في هذا لقطاع بهدف تحسين مستوي الاداء الارتقاء بواقع تطبيق ادارة الجودة الشاملة .

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وهي طريقة يعتمد عليها الباحثون في الحصول علي بيانات وافية ودقيقة تصور الواقع الاجتماعي وتسهم في تحليل الظواهر، للوصول الي المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول المشكلة ولتحقيق فهم افضل وادق للظواهر المتعلقة به، وذلك لكونه من اكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية.

تم اختبار الفرضيات التالية: الفرضية الرئيسية: لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية عن مستوي ($a < 0.05$) بين ادارة الجودة الشاملة ومستوي الاداء المؤسسي في شركات توزيع الطاقة الكهربائية في فلسطين. والفرضية الثانية لا يوجد اثر ذات دلالة احصائية عند مستوي ($a < 0.05$) لتطبيق الادارة الجودة الشاملة وبين مستوي الاداء المؤسسي في شركات توزيع الطاقة الكهربائية في فلسطين .

اظهرت الدراسة عدد من النتائج اهمها اظهرت النتائج ان واقع تطبيق ادارة الجودة الشاملة جاء بدرجة موافقة عالية بنسبة (75.72 %)، ومستوي الاداء المؤسسي الشركات محل الدراسة جاء بدرجة موافقة عالية بنسبة (73.93 %). واوصت الدراسة بتوصيات عديدة اهمها: علي الادارة العليا ان تتولي مزيد من الاهتمام بتحسين تطبيق ادارة الجودة الشاملة لما له من القدرة في التأثير الايجابي الفعال علي مستويات الاداء المؤسسي، العمل علي توفير بيئة ملائمة تتضمن الامكانيات المادية والمالية والبشرية ونظم المعلومات لتطبيق نظم فعالة لادارة الجودة الشاملة وتحسين مستوي الاداء المؤسسي .

المحور الثاني : الإطار النظري للدراسة :

أولاً: إدارة الجودة الشاملة :

مفهوم ادارة الجودة الشاملة:

تميز موضوع إدارة الجودة الشاملة في العقود الأخيرة بالأهتمام الكبير من الباحثين والدارسين، وقد كان الإهتمام في بداية الأمر في القيمة الإنتاجية للسلع ثم مستوى الخدمة المقدمة للعميل بعد ذلك إنتقل الإهتمام في ميادين الجودة إلى مجالات الثقافة وغيرها من المجالات التي تطورت من خلال الثورة الإلكترونية التي دخلت مفاهيم وقد وضعت العديد من المتطلبات ، والأسس لإدارة الجودة بحيث اسست إلى تغير وجهة النظر المؤسسة المورد والعميل إلى مستوى الأداء المتوقع من المؤسسة في مجال كانت خدمة أو انتاجية أو فكرة، حيث ظهرت منظمة المقاييس ، الدولة الآيزو ، والتي كان لها دور كبير في دفع عجلة إدارة الجودة الشاملة من حيث تصميمها للمقاييس والمواصفات التي تحتاجها المنظمات الإنتاجية، والخدمة وقد ضلع في مجال إدارة الجودة العديد من المفكرين سيتم التطرق إلى آرائهم فيما يعدد الاضافات التي أسهمت في تطور ميادين إدارة الجودة. وقد نشطت اليابان بشكل كبير في مجال إدارة الجودة الشاملة من خلال وضع الإهتمام في مستوى السلع الإنتاجية والخدمات ونوعيتها وتفرغ العديد من العلماء والباحثين في وضع الأسس الأولى لإدارة الجودة الشاملة التي أصبحت مثالا يحتذى به في كل المجالات.⁽¹⁾

لقد أسهمت اليابان اسهاماً فاعلاً في تصميم وتأثير النهوض في مجالات العمليات الإنتاجية بشكل عام وكان للنوعية أهمية خاصة في مضامير التطورات التي أصبحت مثلاً للإهتمام كافة الإختصاصين والباحثين في مختلف المجتمعات الإنسانية المتقدمة والناهضة على حد سواء.

إذ احتلت النوعية مكانة بارزة مميزة في الصناعة اليابانية في اواخر القرن العشرين الذي شهد احداث وتغيرات ذات طبيعة اتسمت بالتعقيد كانهيار الكتلة الاشتراكية والوحدة الاوربية وازدياد حدة التنافس الاقتصادي على الصعيد المحلي والاقليمي والعالمي وما أذهلت التطورات التكنولوجية من ثورة عارمة في حقوق المعرفة الغنسانية ونظم وتكنولوجيا المعلومات وغيرها من الآفاق التي تركت اثار جسيمة في كيان المنظمات الاقتصادية على الصعيدين الاقليمي والعالمي من ناحية وفي اطار التوجهات الإستراتيجية والمحلية على حد سواء. وكان للنوعية أثراً بارزاً وهام سيما ظهور الفكر النوعي الشامل وبروز ظاهرة إدارة النوعية الشاملة التي اصبحت الآن وفياوائل القرن الحادي والعشرين تشكل أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المنظمات الغنسانية على الصعيد الإنتاجي والخدمة.⁽²⁾

إن مفهوم إدارة الجودة الشاملة يعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تحسين وتطوير الأداء بصورة مستمرة وذلك من خلال الإستجابة لمتطلبات العميل.

أساسيات إدارة الجودة الشاملة:

تقوم منهجية إدارة الجودة الشاملة على عدد من المراكز يمكن أن نسميها بالأساسيات ، يكمن تلخيصها في ما يلي:

1. تلبية توقعات العملاء:

ويقصد بها إشباع حاجات ورغبات العملاء وتحقيق الرضا لديهم ، فالعملاء هم هدف المنظمة وتحقيق الرضا يحقق إستمرار المؤسسة وبالتالي تركز الجودة الشاملة على المعاملة الجيدة للعميل.

2. سلسلة الجودة الداخلية أو المرحلية:

تنظر إدارة الجودة الشاملة للعلاقات القائمة بين الإدارات والأقسام الإدارية التي يشمل عليها الهيكل التنظيمي للمنظمة والأفراد العاملون فيها على أنها علاقة مستهلك ومورد ، فالجهة التي تنفذ المرحلة الواحدة هي مستهلك لما تنتجها المرحلة السابقة وفي الوقت نفسه منتجة أو موردة لما سوف تستخدمه المرحلة التالية ومن هذا المنطلق نجد أن مفهوم المستهلك والممول الداخلي يعتمد على علاقات تكاملية بين مراحل تنفيذ العملية⁽³⁾

3. تأكيد الجودة :

من أجل تحقيق وضمان الجودة الشاملة في العمل داخل المنظمة وعلى كافة الأصعدة والمستويات يحتاج الأمر إلى تبني أسلوب المتابعة والرقابة المتزامنة لجميع مراحل تنفيذ العمل ، إلى جانب استخدام الرقابة والتقييم والتقييم النهائي بعد الانتهاء من انجاز العمل.

4.العنصر البشري:

يعتبر هو الثروة الحقيقية في المنظمة وهو الوسيلة الاولى لتحقيق الجودة والتميز ضمن طريقة تحقيق الرضا للعملاء ، إدارة الجودة الشاملة نظراً إلى لاعنصر البشري في المنظم باهتمام وتراعي ذلك في عملية الاختيار والتعيين والتأهيل والتدريب والتحفيز وتعزيز روح التعاون والعمل بروح الفريق. 5.النظرة الشمولية إلى المنظمة:

تنظر إدارة الجودة الشاملة إلى المنظمة على أنها تنظيم متكامل يعمل بشكل متكامل ومتعاون ومنسق لتحقيق الهدف لكل المنظمة.

6. التخطيط الاستراتيجي:

تنتهج إدارة الجودة الشاملة إستراتيجية متكاملة لمواجهة المستقبل، ويلعب التخطيط الإستراتيجي دوراً بارزاً في تطبيق ونجاح منهج إدارة الجودة الشاملة لأن التخطيط الاستراتيجي لا يترك شيئاً للتخمين ولا للصدفة.

7. الإدارة بالأهداف:

تعين إدارة الجودة الشاملة أسلوب الإدارة بالأهداف حيث يوجد هدف استراتيجي للمنظمة وهو رضاء العميل الذي بناء عليه توضع الإدارة العليا الأهداف الإستراتيجية وفي ضوء هذه الأهداف تقوم المستويات الأخرى بتحديد أهدافها .

أهداف إدارة الجودة الشاملة:

إن الهدف العام من تطبيق برنامج إدارة الجودة الشاملة في المنظمات تطور الجودة للمنتجات والخدمات مع إحراز تخفيض في التكاليف ، والإحلال من الوقت والجهد الضائع لتحسين الخدمة المقدمة للعملاء وكسب رضاهم.

أما الأهداف الخاصة بتطبيق إدارة الجودة الشاملة فهي كما يلي⁽⁴⁾

- خلق بيئة تدعم وتحافظ على التطور المستمر.
- إشراك جميع العاملين في التطوير.

- متابعة وتطوير أدوات قياس أداء العمليات.
 - تقليل المهام والنشاطات اللازمة لتحويل المدخلات المنتجات او خدمات ذات قيمة للعملاء.
 - إيجاد ثقافة تركز بقوة على العملاء.
 - تحسين نوعية المخرجات ، وذلك بتطوير المنتجات والخدمات حسب رغبة العملاء إن تقديم الاهتمام بالجدولة يؤدي إلى زيادة الوقت لأداء وإنجاز المهام وزيادة أعمال المراقبة و بالتالي يستفيد المستفيدين من هذه الخدمات.
 - زيادة الكفاءة بزيادة التعاون بين الإدارات وتشجيع العمل الجماعي .
 - تحسين الربحية والإنتاجية .
 - تعليم الإدارة والعاملين كيفية تحديد وترتيب وتحليل المشاكل وتجزئتها إلى أصغر حتى يكن السيطرة عليها.
 - خفض التكاليف والجودة تتطلب عمل الأشياء الصحيحة بالطريقة من أول مرة وهذا يعني تقليل الأشياء التالفة أو إعادة انجازها بطريقة سليمة بالتالي تقليل التكاليف .
 - تعليم اتخاذ القرارات استناد على الحقائق لا المشاعر.
 - تدريب الموظفين على أسلوب تطوير العمليات.
 - تقليل المهام عدية الفائدة (زمن العمل المتكرر).
 - تحسين الثقة وأداء العمل للعاملين.
 - زيادة نسبة تحقيق الأهداف الربحية للمنظمة.
- وهنا تم ذكر اهداف من قبيل عالم للجودة الشاملة والأهداف كالآتي :⁽⁵⁾

1. تحقيق مستوى عالي من الجودة.
 2. الاستجابة السريعة لاحتياجات الزبون.
 3. تحقيق مرونة أكبر للتكاليف مع المتغيرات التي تقدر تحصل احتياجات الزبون وسوق العمل المحيطة بالمنظمة أما عمرو محي عقيلي حددها على النحو الآتي:
 1. توفير البيئة الملائمة للعمل في المنظمة محافظة على التطوير والتحسين المستمر.
 2. تحقيق إدارة الجودة الشاملة لعمليات المنظمة من خلال جودة المدخلات والتشغيل والمخرجات والتفاعل مع البيئة المحيطة بالمنظمة.
 3. تحقيق التنافس بين منظمات الخدمة.
 4. التغلب على نقاط الضعف ووضع الحلول للمشاكل والمعوقات التي تواجه العاملين بالمنظمة.
- أداة الجودة الشاملة هي حركة إدارية جديدة في العالم الصناعي المتقدم، تسعى إلى تحقيق الأهداف

التالية :

1. تحقيق متطلبات العميل والتركيز المتناهي علي ارضائه باعلي درجة ممكنة .
2. إمداد العاملين بالنظم والإجراءات والتوجيهات التي تضمن لهم حسن سير العمل بالكفاءة المطلوبة .

3. تحفيز العاملين علي اداء العمل بطريقة أسهل أكثر أنتاجية .
4. تحقيق التميز من خلال بناء عناصر الميزة التنافسية .أي السبق والتطور والتوقع المستمر للتغير والتطوير في رغبات العميل .
5. رفع مستوي جودة كل من سلع والخدمات المطلوبة .أي التوصل الي منتجات خالية من العيوب ,وتقديم الخدمات في الوقت المناسب .
6. ترشيد الاتفاق بشكل يجعل عناصر التكافل محورا تدور حوله غالبية الامور في المنظمة .
7. رفع كفاءة الأداء ومعدلاته بما ينعكس علي تقليل التالف وتقليل فترات التوقف .
8. تخفيض الوقت اللازم لإنجاز الاعمال .

ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب ان يكون هنالك التزام من قبل إدارة المنظمة بمبدأ تحسين الجودة،وهذا الأمر يتطلب تدريباً شاملاً لجميع أفراد المنظمة ،ودراسة وتحليل الأنظمة المختلفة بهدف تحسين الجودة للنظام ككل والاستماع الي المستهلك (العميل)وإعادة تصميم السلعة أو الخدمة لزيادة رضا المستهلك بصفة مستمرة . ويجب أيضاً ربط المكافؤ بالأداء بحيث يصمم نظام للمكافأة لتشجيع تحسين الأداء -ولتحسين الجودة علي أساس أن كل العاملين في المنظمة يشاركون في نظام الحوافز.

علي انه مايجدر الإشارة اليه أن الجودة الشاملة لاتعتبر اسلوباً إدارية جديداً فقط ،بل تعتبر أيضاً فلسفة أساسية في كيفية التصرف في بيئة الأعمال ،تحمل الكثير من الوعود والفوائد لمنظمات العصرية التي تهدف الي زيادة الاداء والربحية علي المدى الطويل ،وتنمية الشعور بالانتماء المؤسسي لدي العاملين ،وبأنهم جزء من عملية التحسين المستمر . وليس من المبالغة القول ان السبب الرئيسي في نجاح الصناعة اليابانية بعد الحرب العالمية الثانية هو سعيها الحثيث وراء اداءة الجودة الشاملة .

كما ان اهتمام مؤسسات الاعمال في الولايات المتحدة حديثا بهذه الادارة لا يقل عنه في اليابان .

أساليب وأدوات إدارة الجودة الشاملة: (6)

تحتاج المنظمة لاستعمال مجموعة من الأساليب والأدوات لتشجيع ودعم التحسين المستمر، ويدعم استعمالها بفاعلية في أن يكون من الصعب حل مشاكل المنظمة كما يجب وقد تبين ان الكثير من المنظمات تستعمل الاساليب التي ند تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

أولاً: أسلوب حل المشكلات:

يعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب شيوعاً في المنظمات التي تطبق إدارة الجودة الشاملة حيث يتم تكوين فرق يكون الهدف منها عقد اجتماعات لمناقشة المشكلات من كل أبعادها ، وهنالك عدة أنواع من هذه الفرق نذكر منها ما يلي:

1. دوائر الجودة: من أقدم الفرق المستخدمة لتحسين الجودة ، يتراوح أعضائها ما بين (5 - 8) ويعقد أعضاء الفريق لقاءات دورية ومن ثم تقديم الحلول المقترحة وتشجيع هذه الفرق لابد أن يمتلك أعائها وقادتها التدريب اللازم على الأساليب الإحصائية في حل المشكلات.
2. فريق المشروع: يوكل لهم القيام بعمل محدد للأهداف من قبل الإدارة العليا ، وتقوم الإدارة العليا بقيادة هذا الفريق الذي تشكل على أساس مؤقت ويجب أن يكون أعضاؤها من أقسام مختلفة وعلى مستوى كاف من المهارات والقدرات للعمل في المشروع.

3. فرق تحسين الجودة: يكون أعضاؤه من قسم واحدة أو عدة أقسام وقد يتضمن ممثلين من الزبائن أو المسؤولين ، ويجب أن تكون لديهم الخبرة والمهارات المطلوبة لحل المشكلات ، ويمكن للفريق إجراء ما يراه مناسب لذلك وتكمن أهمية هذا الفريق في الآتي: (7)
 - إن العمل من خلال الفريق يؤدي إلى قرارات أفضل خاصة عند تعقد المشاكل.
 - إكتشاف الفروق من خلال الفريق ودوره الفعال وعصف الأفكار ومعرفة أوجه لا يمكن إكتشافها فيما إذ قام بها الشخص بمفرده.
 - زيادة المشاركة والاتصال بين افراد القسم الواحد داخل التنظيم.

ثانياً : المقارنة المرجعية:

يتطلب البحث عن أفضل الممارسات التي تقوم بها المنظمة المنافسة والتي تؤدي إلى التفوق في اداها حيث تقوم المنظمة بجمع المعلومات حول هذه المنظمة ، لم تقيس أدائها مقارنة مع منافسها وتطبيق التغيير المناسب باستمرار وتحقيق الأفضل دائماً

ثالثاً: أنظمة الاقتراحات :

إحدى مبادئ إدارة الجودة الشاملة هو اشتراك الفرد داخل المنظمة بجهود تحسين الجودة وحتى تتضمن المنظمة المشاركة الفعال لهؤلاء الأفراد تقوم بوضع نظام الاقتراحات للموظفين حيث يقوم كل منهج اقتراح للإدارة بشكل فردي حول الطرق لتحسين العمل ولابد من وجود اسس معينة لتطوير نظام الاقتراحات داخل المنظمة.

رابعاً: أنظمة التوقيت المناسب :

ظهرت حديثاً في البداية استخدمت لتحديد المطلوب من المواد الخام للمصانع وتطورت إلى أن أصبحت الأسلوب الإداري الذي يساعد على تحسين المخزون الفعلي للمواد وطلب الكمية المناسبة في الوقت المناسب وأثبتت فعالية هذا الأسلوب في عملية التوزيع وإيصال الخدمة للمستهلك لأن يحقق أهدافها بالشكل والوقت المحدد.

خامساً : رقابة العمليات الاحصائية :

وهي عملية مهمة في تعزيز جودة السلع المنتجة وتقليل التكاليف زيادة رضا المستهلكين وتشجيع المنظمة المنافسة في السوق ومن الضروري أن يتلقى أعضاء هذا الفريق التدريب المناسب

ثانياً: التميز الإداري:

مفهوم وأهمية التميز الإداري:

مفهوم التميز:

التميز في مفهوم الإدارة المعاصر ليس مجرد شعار يرفع في حملة اعلانية او لافتات تعلق على جدران المنظمة ، بل هو نظام متكامل يضم كل فعاليات الإدارة المبرئية وتقنياتها بهدف رفع مستوى الأوضاع الداخلي والخارجي ، يمكن القول انه أسلوب تتبعه الإدارة ويقوم بالاهتمام بجميع كافة العناصر ومقومات بناء المنظمات على اسس تحقيق لها قدره عاليه في مواجهة المتغيرات والأوضاع الداخلي والخارجي . هذا الترابط يحقق للمنظمة الترابط بين عناصرها والإستفادة من قدرات المنظمة ومواردها المادي والبشري ، والتميز لا يأتي صدفة ولا تحقق بالتمني ، بل يحقق التميز من مجمل الجهود وفي ظل افتتاح

السوق والمنافسة الشديدة يجب ان تسعى المنظمات لهدف البقاء والإستمرار الي الحياز الي مقومات التميز. كما يمكن القول إن إدارة التميز هي التميز في الإستراتيجيات وممارسات نشاط الأعمال ، ونتائج الاداء ذات الصله بأصحاب المصلحة التي تم التأكد من صحتها بواسطة التقسيمات بإستخدام نماذج تميز الأعمال ذات العلاقة .

كما يعرفه أبن عبود على احمد ثاني بأنه «الجهود التنظيميةالمخططه التي تهدف الي تحقيق التحسينات المستمرة والتميز والإستجابة لقوى الداعمة للتميز وتحقيق الميزهالتنافسيه الدائمة.(8) اما الطيب والبستي فيعرفاته بأنه «المفهوم القائم علي اساس الإدارهالناجحه في جانبين الأول تميز الاداره ، والثاني تميز الرجل الإداري وبالتالي إدارة التميز الإداري هو الذي يساير التطور ويحسن المستقبل». التعريف الإجريّ: «هو القدره علي توفيق وتنسيق عناصرالمنظمه وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق أعلى معدلات الإتقان والوصول بذلك الي مستوي المخرجات الذي يحقق رغبات ومنافع وتوقعات أصحاب المصلحة المرطبتين بالمؤسسه داخلياً وخارجياً».

تبحث العديد من المنظمات عن التميز لكن القليل منها قادره علي تحقيق هذا الهدف، ويعود ذلك الي إنا إدارة العديد من المنظمات لا تعي بشكل كامل معني التميز . وبما إن التميز هو عبارته عن اطار منهجي للتطوير من خلال مجموعه من المعايير فقد تطوره هذه المعايير مع تطور علم الإداره وظهور المدارسالفكريةالمختلفه

فالإهتمام بالتميز ليس حديث العهد حيث تناولت بعض الدراسات التطور التاريخي لفكرة إدارة التميز والذي يمكن إنجازه فيما يلي :-

عام 1980:قدم نموذج الذي يتكون من سبعة عناصر مهمه للوصول لتميز ويتم تقسيمها الي عناصر والتي تتكون من ،والهيكل،والإستراتيجيه وعناصر ،والتي تتكون من النمط الثقافي السائد،والموظفين،والمهارات والقيم المشتركة ،ويعتبر هذا النموذج متوافقا مع المدرسه الكلاسيكيه في الإداره التي كانت سائد في تلك الفترة.

1982:قد تم تطوير النموذج السابق وقد حيث على ضرورة إهتمام المنظمات بالعناصر السابقه بالإضافة الي الإهتمام بالإبداع والقدره على التغير والقياده.

1985:فكان التغيير أن المنظمات المتميزه تعتمد في نجاحها علي البشر بشكل أساسي من خلال الإهتمام بالزبائن والإبداع والقياده وهذا مايتفق مع مبادئ المدرسه السلوكيه .

1988:أقامت شركة بالإستفاده من مبادئ «ديمنج»وحركةالجوده فطورت نموذج لتميز من سته معايير هي :إدارة القياده،إدارة المواردالبشريه،إدارة عمليات الأعمال،التركيز علي الزبون والسوق،إستخدام المعلومات والإدوات لجوده، ونتائج الأعمال .

كما تم اقتراح بأن التميز يتحقق من خلال الرؤيه المشتركه ،والإتقان الشخصي ،والإعتماد على نماذج مدروسه ،التفكير المنتظم وفريق العمل ،وهذا يتوافق مع المدرسه الكلاسيكيه الجديده

1992:أكد أن التميز من داخل المنظمه من خلال التركيز على القيم ،والانتماء،الالتزام بالتدريب،والتقييم،وتشجيع المنافسة والدعم.

1999 إلى 2003: كان هنالك جهود من قبل الباحثين والتي أدت الي تطوير نموذج مبسط ومتكامل P4 حيث تشمل معايير ملموسة وغير ملموسة للوصول الي التميز التنظيمي وهو: القيادة، والموارد البشرية، الشراكة و فرق العمل، العمليات، المنتجات، والتركيز على الموارد البشرية بشكل كبير حيث يرى ان التميز يتحقق من خلال القيادة الإستراتيجية للموارد البشرية الداعمه للمشاركه وفريق العمل والتي تدير العمليات ولإنتاج المخرجات.

2004: طورت شركة تويوتا نموذج 4P من قبل يتكون من المعايير التاليه :الفلسفه، العمليات، الموارد البشرية، الشراكة، حل المشكلات، كما ظهرت مجموعه من الجوائز التي انطلقت التميز والتي اعتمدت على نماذج تقييم واوزان مختلفه لكل معيار من المعايير المختاره ضمن ذلك النموذج مثل نموذج مالكوم بالدريج الأمريكي، والنموذج الأوربي.

بناء على ماسبق، سيمكن القول إن إدارة التميز هي عبارة عن فلسفة إدارية حديثة النشاه تسعى كل المنظمات باختلاف مجالاتها وتخصصاتها الي تحقيقها، إلا أن نشاتها وبودارها الأولى لم تكن وليد الصدفة بل نتيجته للمحاولات والإجتهادات المتواصله في مجال الإدارة والتيسير من أجل الوصول الي مجموعه من المواصفات القياسيه التي لابد للمؤسسة من تحقيقها من اجل الظفر بهذه الميزه الإداريه، والتي لا تتحقق الي من خلال عمل مؤسسه متواصل على أداء اعمالها بالشكل الدقيق الذي لامجال فيه للخطا إعتدادا على مالديها من موارد ماديه وبشريه، كل هذا من اجل إرضاء العملاء الداخليين والخارجين وبالتالي تحقيق هدفها العام وهو تحقيق التميز والمحافظة على البقاء والإستمرار في ظل التنافس الخارجي الذي يتزايد حده من حين الي لآخر.⁽⁹⁾

مرتكزات إدارة التميز :

- لتركيز على الزبائن: من خلال وجود علاقه مستدامه بين المنظمه وعملائها الداخليين والخارجين.
- القيادة وتناسق الأهداف :التميز هو وجود قياده قوة ومتميزه تستطيع تحقيق أهدافها التي تكون مشتركه ومنسجمه بشكل يحقق مصلحة كل الأطراف داخل وخارج المنظمه .
- الإداره بعمليات والحقائق : فالتميز هو إدارها المنظمه بمجموعه مترابطه من نظم والعمليات.
- تطوير ومشاركة القوى البشريه : حيث يقوم التميز علي تنظيم مساهمة العاملين من خلال تنميتهم ووزيادة نسبة مشاركتهم .
- نتائج الاعمال : حيث إن التميز يؤدي الي تحقيق النتائج التي تؤدي الي تفوق المنظمات .⁽¹⁰⁾
- الإبتكار والتجديد : فالتميز هو تحدي لوضع الراهن وأحداث التغير باستخدام التعلم لخلق فرص الإبتكار والتحسين.⁽¹¹⁾
- تنميه علاقات الشراكه والتحالف :التميز هو التنميه والحفاظ على القيمه المضافه للشركه.
- المسؤوليه المجتمعيه: التميز هو السعي الفهم والإستجاب له لتوقعات اصحاب المصلحه.(12)

أهمية التميز الإداري :

- يمكن ضياغة أهمية التميز في الأتي :
- 1/تغير ثابت وسريع :

النجاح في الماضي لا يمكنها الإستمرار علي نفس الطريقه دون البحث عن طريقه جديده، لأنه تتغير

البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، فالطريقة التي أدت الي نجاح المنظمة سابقا قد تكون سببا في فشلها حاليا، فيجب عليها ان تحافظ عليها إن تخطط لمستقبل ضمن كل الإحتمالات حتي تتمكن بالإستمرار.

2/منافسه بلا حدود :

انفتاح العولمة والتقدم في عالم التكنولوجيا جعل السوق غير محدود فالمطلوب هو ان تعمل المنظمات أسواقها بلا حدود لان العالم اصبح قريه صغيره .

3/لا يوجد بديل عن الجودة :

المستهلك يريد الحصول على منتج عالي الجودة ولا يقبل بغير ذلك ،لان اصبح هنالك الكثير من البدائل ،فزاد الوعي لدى المستهلك واصبح يختار المنتج كما يريد

4/حفظ المكان والأمكنه:

الإداء الغير المتميز يفقد المنظمة السيطرة على مكانتها وامكنتها عن المستهلكين والسوق .

5/تكنولوجيا المعلومات:

لا يمكن للمنظمات تجاهل التقدم التكنولوجي في اثرها علي تغير بيئة العمل واثرها علي تغير الاعمال وتطورها .

6/زيادة الطلب على التغير السريع .

7/تحسين والأداء والنتائج على الآخرين .

8/سرعة الترقى والترقيع في الوظائف

9/زيادة الرواتب والعلاوات

10/املاء الشروط والإمتيازات على رب العمل.

11/الإحساس باسعاد هو الرقى .

12/القدرة على فه الآخرين وتحليلهم والوصول الى أفضل أسلوب للتعامل .

13 / القدرة على حل المشكلات وإتخاذ القرارات السليمه .

14/التخطيط السليم للمستقبل .⁽¹³⁾

كل ماسبق على مستوي الفرد والمنظمات المنتجه فنجد أن التميز له دور كبير في تقدم المنظمة على منافسين وتحقيق أعلى النتائج .

ويقصد بالتميز الإداري للمنظمة بانها تقدم خدماتها للعملائها بمستوى افضل من منافسيها ،وفيما يلي بعض جوانب التميز الإداري⁽¹⁴⁾

1/التميز في الجودة .

2/التميز في السرعة .

3/التميز في التكلفة .

4/التميز في العمر الافتراضي .

5/التميز في الأسلوب التعامل .

6/التميز في إشباع كافة التوقعات .

7/التميز في خدمات مابعد البيع .

8/التميز في تحقيق الأمان عن الاستخدام .

9/التميز في درجة التقنيه.

مبادئ مابعد التميز : (15)

1. تحقيق التواصل بين سلوك العاملين وبين أهداف وسياسات المنظمه.
2. توزيع السلطات والصلاحيات القيادية وعمليات إتخاذالقرارات بين الأفراد وفرق العمل مع تحملهم للمسؤوليه عن نتائج الإداء وتحسينه وتطويره
3. حشد الجهود وتزويد على خلق المنافع وتحقيق القيم وتنسيق العمليات المحققهلإهداف وليس الإنحصار في تخصصات وظيفيه.
4. المبادره والسبق في تطوير الأساليب .

أهم عوامل الضعف في اداء المنظمات مايلى:

1. الإهتمام بوضع الاجراءات والنظم وتقنياتها في ادله دون الإهتماممايكفي بتطبيقها وتحقيق النتائج المرجؤ منها .
 2. عدم وضوح اسس ومعايير المفاضله بين البدائل وإتخاذ القرارات وإحضارها غالبا تفصيلات شخصيه للمدربين انفسهم .
 3. إتخاذ الوظائف التقليديه أساس لتنظيم العمل وتقسيمه لإختصاصات مما يخلق كيانات متباعدهومنعزله عن بعضها البعض .
 4. الأنحصار في تشكيلات الوقت الحاضر وعدم الإهتمام الكافي بضروريات الإعداد لمستقبل .
 5. إهدار الوقت وعدم التعامل معه باعتباره موردا رئيسيللموسسه.
 6. عدم الإدراك الوعي بالقدرات المحوريهلموسسه .
 7. عدم الإهتمام الكافي بمتابعة المتغيرات .
 8. ضعف البرامج والخطط الهادفه لتحقيق الزياده .
 9. عدم خلق الشعور بالحماس عند العاملين لتطوير انفسهم .
 10. ضعف نظم واليات تقييم العاملين واعلامهم بمستوي ادائهم .
- ولذلك فان المنظمات تستجيب للعديد من القوى الداعمه للتميز.

ثالثا : الدراسة الميدانية :

سوف يتم في هذا المبحث توضيح مجتمع الدراسة وعينة الدراسة والتعرف على الأداة المستخدمة لجمع البيانات ومعرفة الأساليب المتبعة في تحليلها.

أولاً: مجتمع الدراسة: ان مجتمع الدراسة المستهدف هو العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني _ فرع شندي

ثانياً: أداة الدراسة: من أجل التعرف على البيانات الأولية للدراسة وتحليل نتائج الدراسة والتحقق من تحقق اهداف وفرضيات الدراسة تم اختيار الاستبانة كأداة أساسية لجمع الحقائق الميدانية.

حيث تم استخدام الاستبانة ذات الأسئلة المغلقة باستخدام التدرج الخماسي للاجابات عن أسئلة محاور الاستبانة (مقياس ليكرت الخماسي) وهي :وافق بشدة -أوافق - محايد-لاأوافق-لاأوافق بشدة. **جدول المقياس الخماسي للاستبانة:**

المتوسط المرجح	المستوى / الاتجاه
من 4.20 – 5	أوافق بشدة
من 3.40 – 4.19	أوافق
من 2.60 – 3.39	محايد
من 1.80 – 2.59	لا أوافق
من 1 – 1.79	لا أوافق بشدة

المصدر : إعداد الباحث ، من الدراسة الميدانية ٢٠٢٣ م .

وقد اشتملت الاستبانة علي(6) اسئلة لبيانات شخصية(14) سؤال مقسمة على محورين.

ثالثاً: الصدق البنائي للاستبانة :

ثبات وصدق الاستبانة:

لإجراء اختبار الثبات لأسئلة الاستبانة تم استخدام معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، ومعامل الثبات يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمة الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعاً وكلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضاً. وإذا كانت قيمة الثبات أكبر من 0.5 ذلك يعني أن عبارات الاستبيان ثابتة . إن زيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات بصورة طردية . ويتم حساب معامل الصدق (Validity) ، عن طريق حساب جذر معامل الثبات ، وهو يعرف بصدق المحك .

إن الثبات يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة. أما الصدق فيقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

Reliability statistics جدول () قيمة معامل ألفا كرونباخ (كل المحاور)

عدد عبارات الاستبيان	قيمة معامل الثبات	قيمة معامل الصدق
14	0.92	0.96

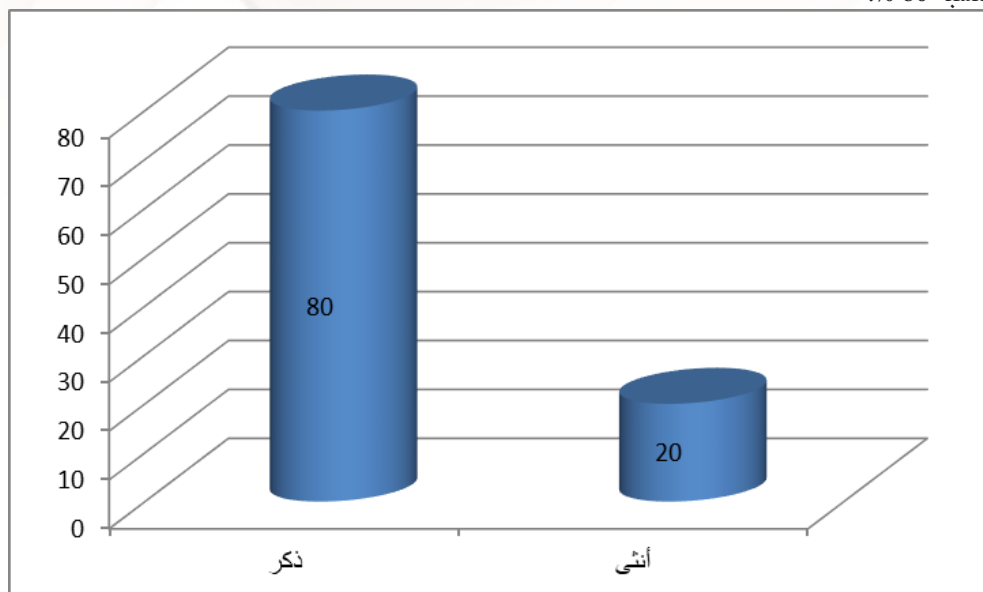
المصدر : إعداد الباحث ، من نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية، 2023م

الجدول أعلاه يوضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي 0.92 وهي مرتفعة كثيراً وذلك يعني أن اجابات المبحوثين علي عبارات الاستبانة تتميز بدرجة ثبات عالي ، كما نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للصدق تساوي 0.96 وهي مرتفعة جدا وذلك يعني أن اجابات المبحوثين علي عبارات الاستبانة أيضا تتميز بدرجة صدق عالية .

البيانات الشخصية : 1. النوع :

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	24	80.0
أنثى	6	20.0
المجموع	30	100.0

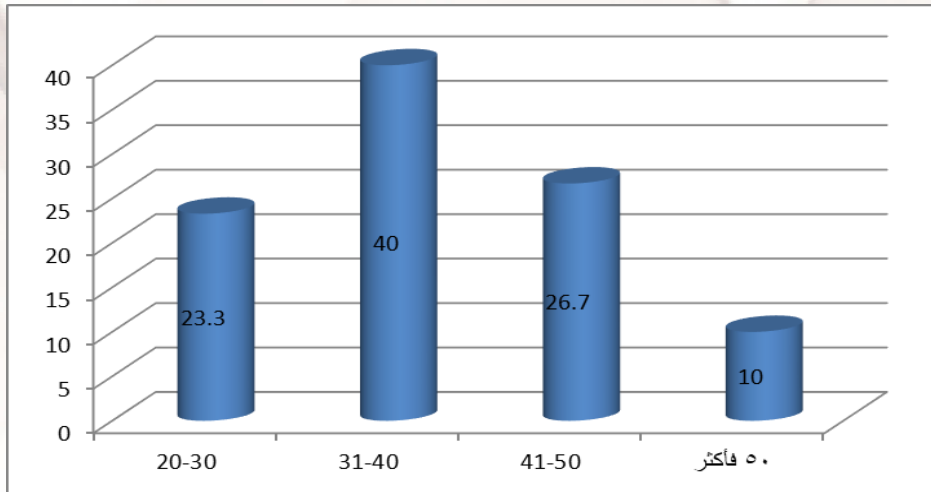
من الجدول نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة كانوا من الذكور حيث بلغ عددهم 24 فرد بنسبة 80 %.



1 -العمر:

العمر	العدد	النسبة المئوية
20-30	7	23.3
31-40	12	40.0
41-50	8	26.7
50 فأكثر	3	10.0
المجموع	30	100.0

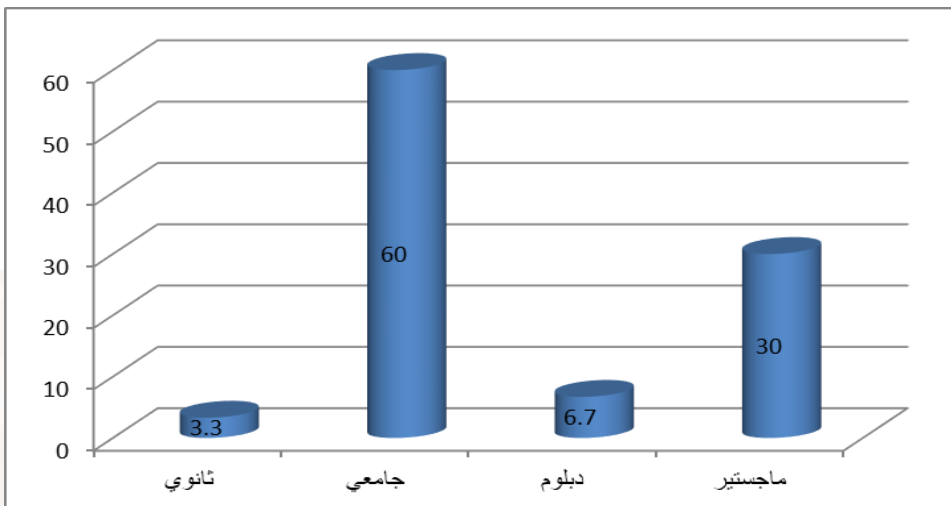
من الجدول نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة كانت أعمارهم في الفئة العمرية (31-40 سنة) حيث بلغ عددهم 12 فرد بنسبة 40 %.



2- المؤهل العلمي :

النسبة المئوية	العدد	العمر
3.3	1	ثانوي
60.0	18	جامعي
6.7	2	دبلوم
30.0	9	ماجستير
100.0	30	المجموع

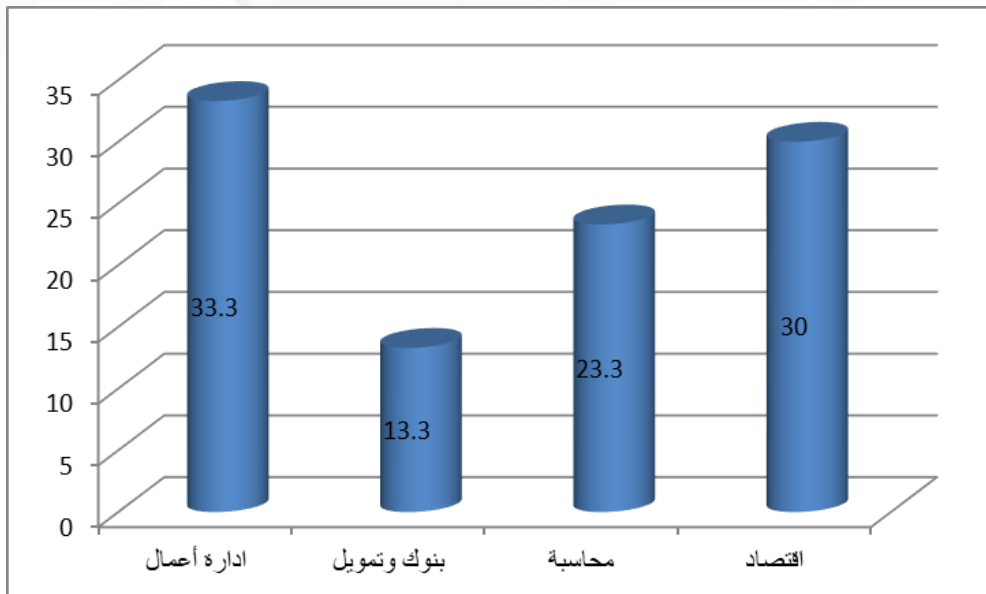
من الجدول نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة كان مؤهلهم العلمي في جامعي حيث بلغ عددهم 18 فرد بنسبة 60 %.



3 - التخصص:

العمر	العدد	النسبة المئوية
ادارة أعمال	10	33.3
بنوك وتمويل	4	13.3
محاسبة	7	23.3
اقتصاد	9	30.0
المجموع	30	100.0

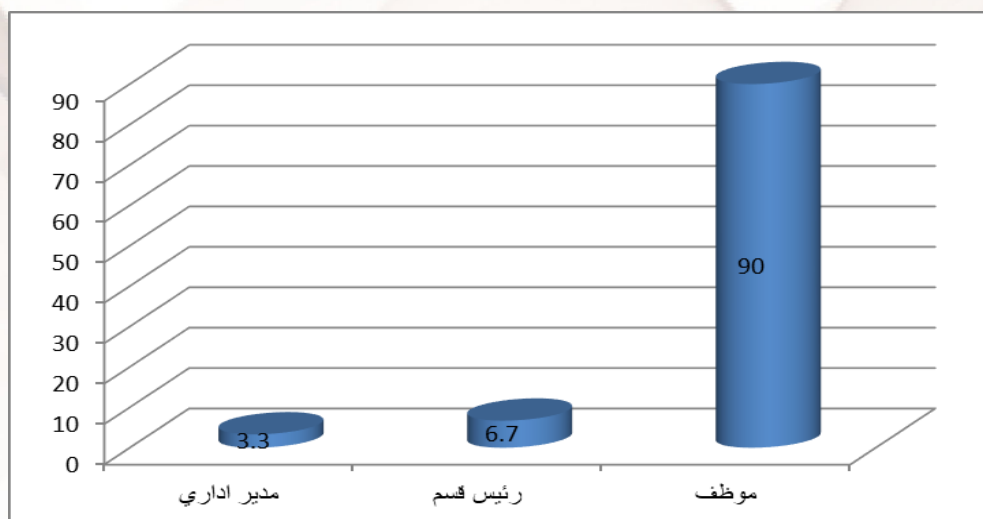
من الجدول نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة كان تخصصهم هو ادارة الأعمال حيث بلغ عددهم 10 فرد بنسبة 33.3%.



4 - المسمى الوظيفي:

العمر	العدد	النسبة المئوية
مدير اداري	1	3.3
رئيس قسم	2	6.7
موظف	27	90.0
المجموع	30	100.0

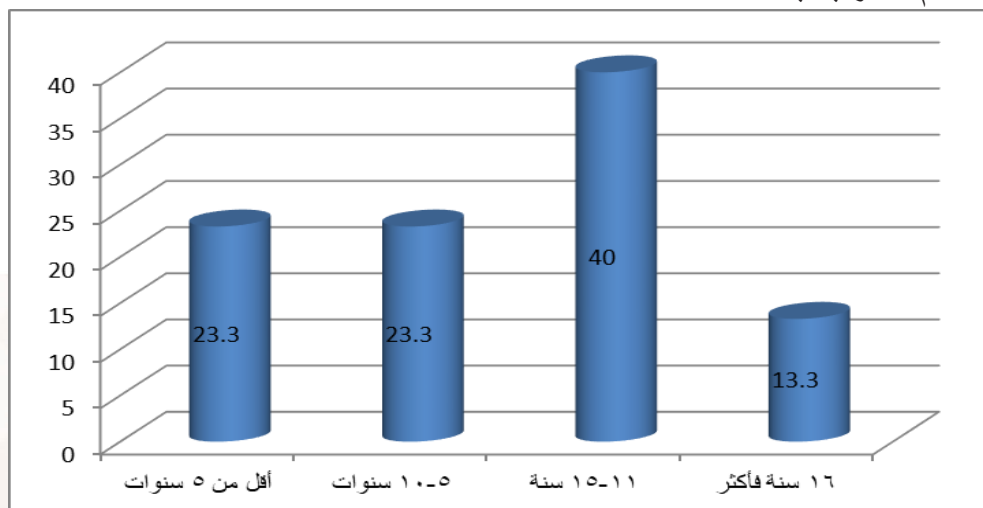
من الجدول نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة كان مسماهم الوظيفي هو (موظف) حيث بلغ عددهم 27 فرد بنسبة 90%.



5- سنوات الخبرة :

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	7	23.3
سنوات 5-10	7	23.3
سنة 11-15	12	40.0
سنة فأكثر 16	4	13.3
المجموع	30	100.0

من الجدول نلاحظ أن غالبية افراد العينة المبحوثة سنوات خبرتهم كانت (11-15 سنة) حيث بلغ عددهم 12 فرد بنسبة 40 %.

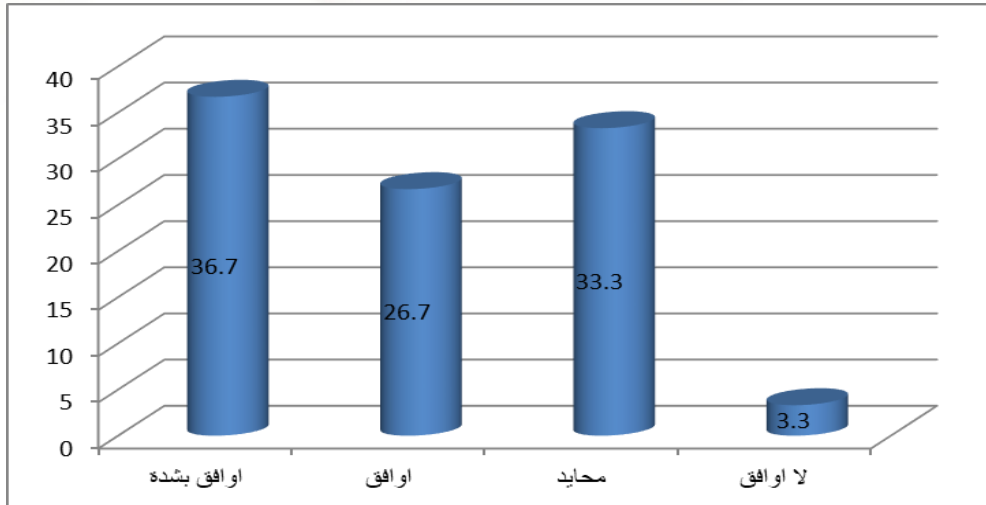


وصف عبارات الاستبيان :

-1

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	11	36.7
اوافق	8	26.7
محايد	10	33.3
لا اوافق	1	3.3
المجموع	30	100.0

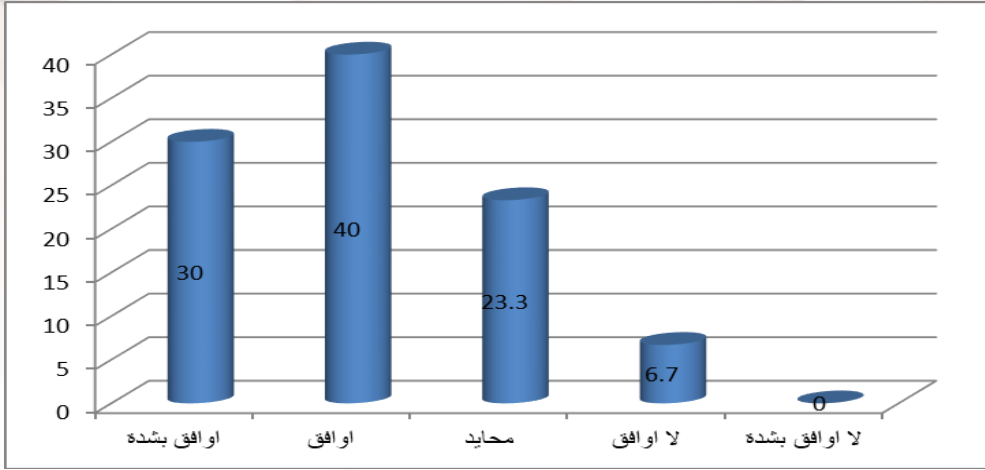
نلاحظ من الجدول () أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (تهتم الإدارة العليا بالتحسين المستمر باعتباره عامل أساسي في تحقيق التميز الاداري (ب) (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 11 فرد 36.7 بنسبة %.



-2

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	9	30.0
اوافق	12	40.0
محايد	7	23.3
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

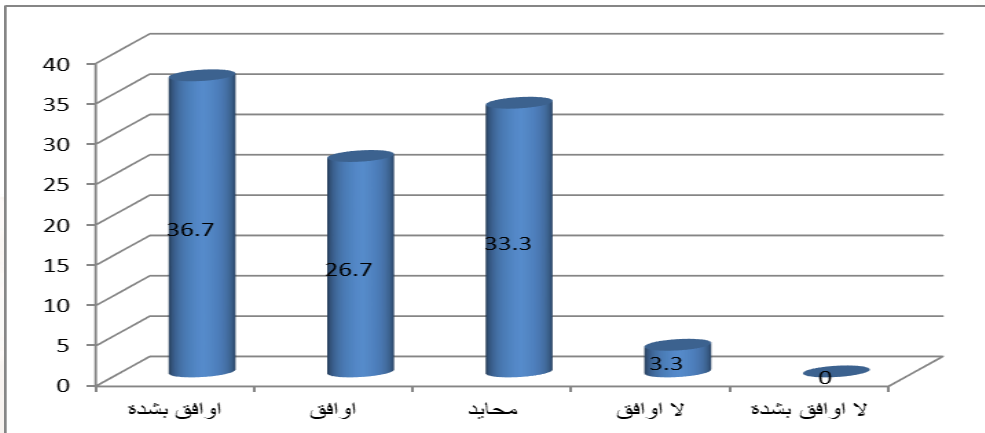
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يعتمد البنك علي الوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل الإداري) ب (وافق) حيث بلغ عددهم 12 فرد بنسبة 40 %.



-3-

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
وافق بشدة	11	36.7
وافق	8	26.7
محايد	10	33.3
لاوافق	1	3.3
لاوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

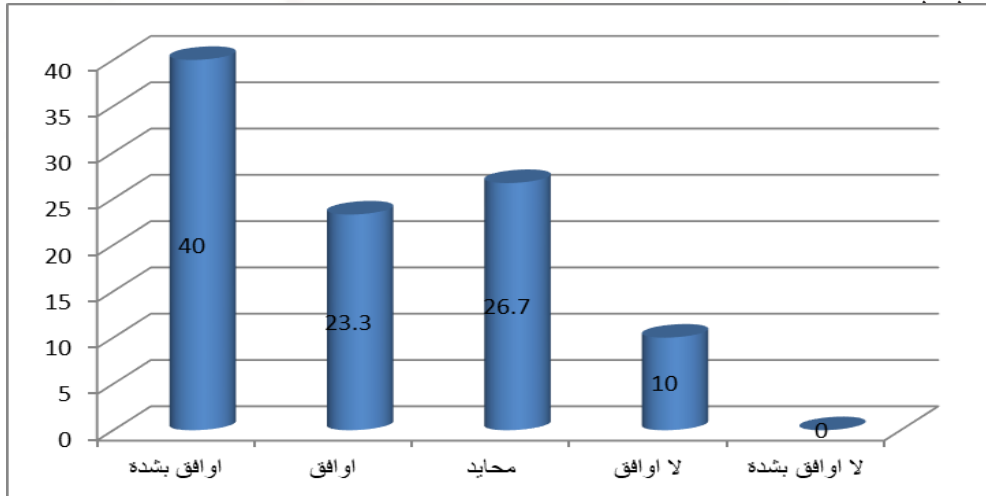
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يتم وضع برامج تدريبية لزيادة التميز الإداري) ب (أوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 11 فرد بنسبة 36.7 %.



-4

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	12	40.0
اوافق	7	23.3
محايد	8	26.7
لا اوافق	3	10.0
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

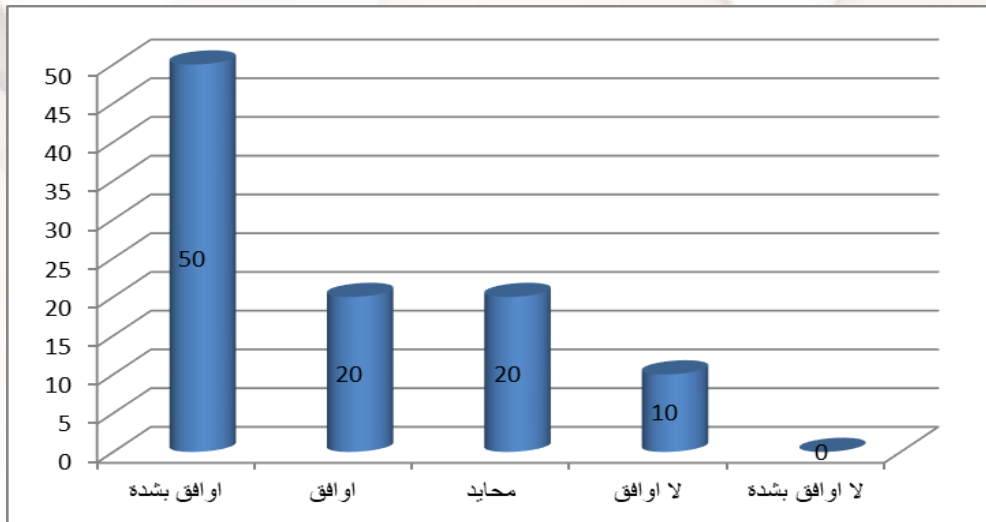
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يتم اختيار العاملين في البنك وفقا للتخصصات التي تساعد علي تحقيق التميز الاداري) ب (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 12 فرد 40% بنسبة .



-5

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	15	50.0
اوافق	6	20.0
محايد	6	20.0
لا اوافق	3	10.0
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

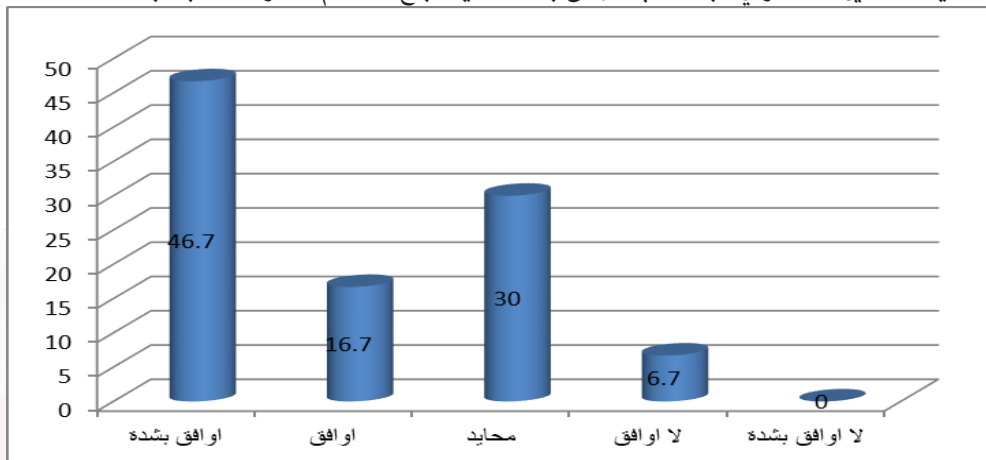
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (تضع الإدارة العليا في البنك اهداف استراتيجية لزيادة التميز الاداري) ب (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 15 فرد 50% بنسبة .



-6

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
وافق بشدة	14	46.7
وافق	5	16.7
محايد	9	30.0
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

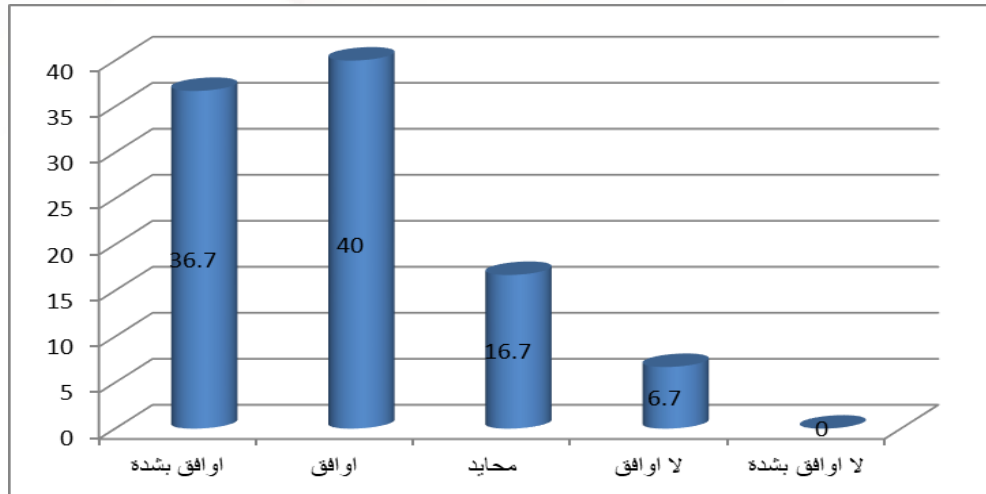
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يتم وضع خطط وبرامج لعملية التحسين المستمر في البنك) ب (وافق بشدة) حيث بلغ عددهم 14 فرد 46.7 بنسبة %.



-7

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	11	36.7
اوافق	12	40.0
محايد	5	16.7
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

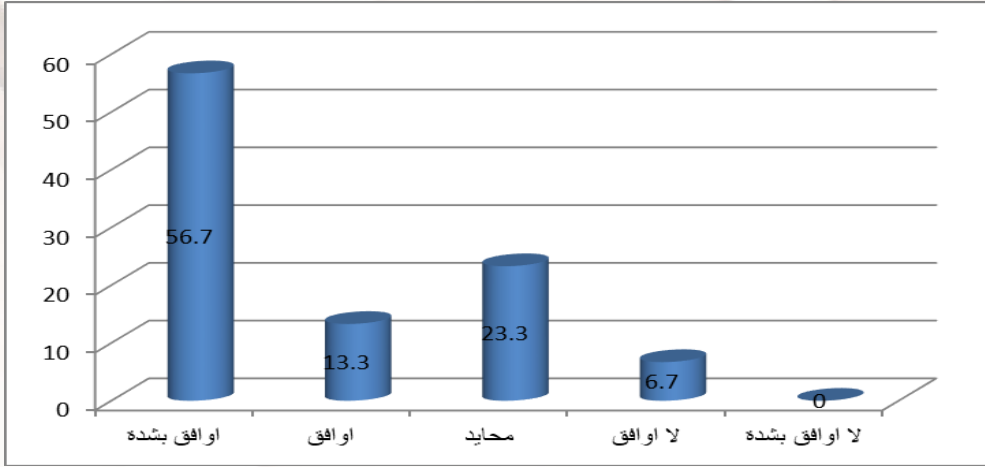
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يقدم العاملون بالبنك آرائهم ومقترحاتهم بكل حرية مما يساعد علي عملية التحسين المستمر) ب (اوافق) حيث بلغ عددهم 12 فرد بنسبة 40 %.



-1

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	17	56.7
اوافق	4	13.3
محايد	7	23.3
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

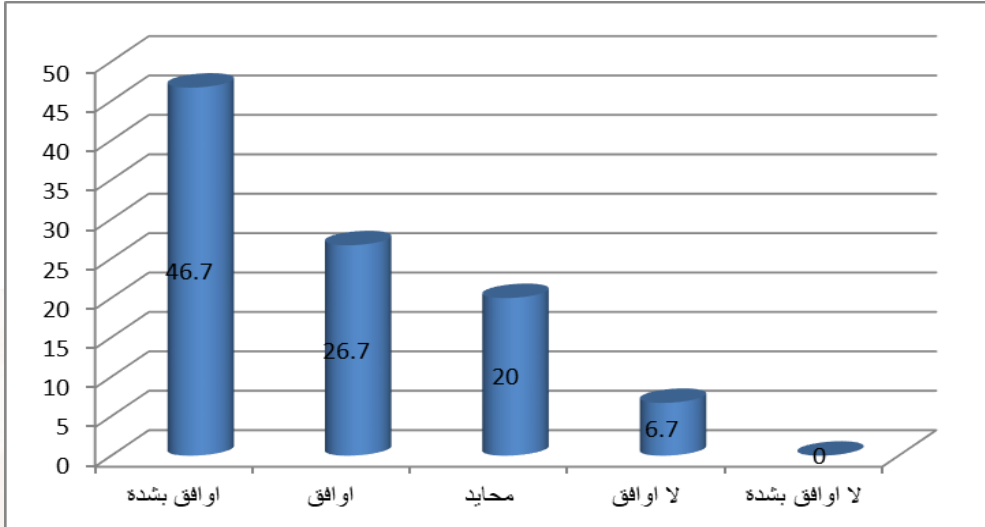
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يعمل البنك علي مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية) ب (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 17 فرد بنسبة 56.7 %.



-2

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
أوافق بشدة	14	46.7
أوافق	8	26.7
محايد	6	20.0
لا أوافق	2	6.7
لا أوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

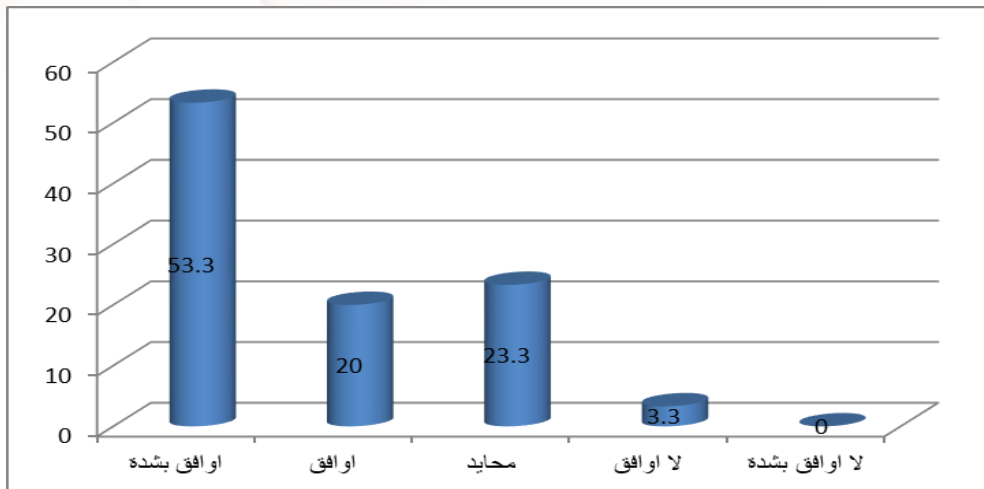
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (مشاركة العاملين في الابتكار والتطوير تؤدي إلى تحقيق التميز الإداري) ب (أوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 14 فرد 46.7 نسبة %.



-3

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	16	53.3
اوافق	6	20.0
محايد	7	23.3
لا اوافق	1	3.3
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

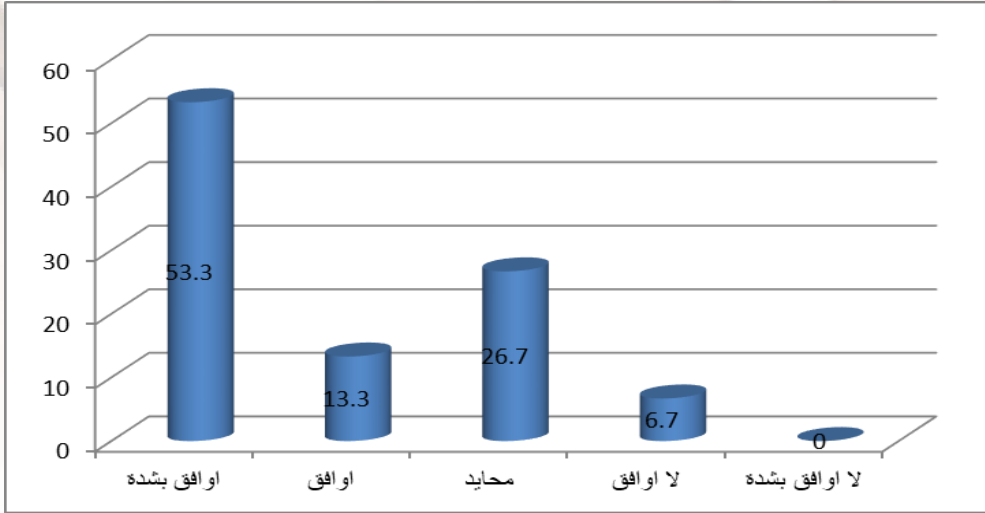
نلاحظ من الجدول () أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (تقوم الادارة العليا بمشاركة العاملين في تقييم اهداف ورؤى البنك) ب (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 16 فرد 53.3 بنسبة %.



-4

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	16	53.3
اوافق	4	13.3
محايد	8	26.7
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

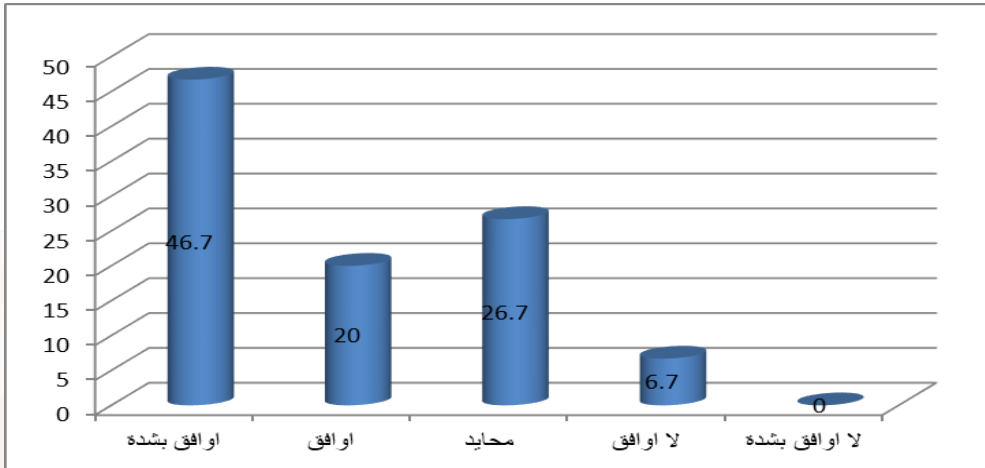
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يعمل البنك علي استقطاب خبراء لتدريب العاملين لتحقيق التميز الإداري من الداخل والخارج) ب (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 16 فرد 53.3 بنسبة %.



-5

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
وافق بشدة	14	46.7
وافق	6	20.0
محايد	8	26.7
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

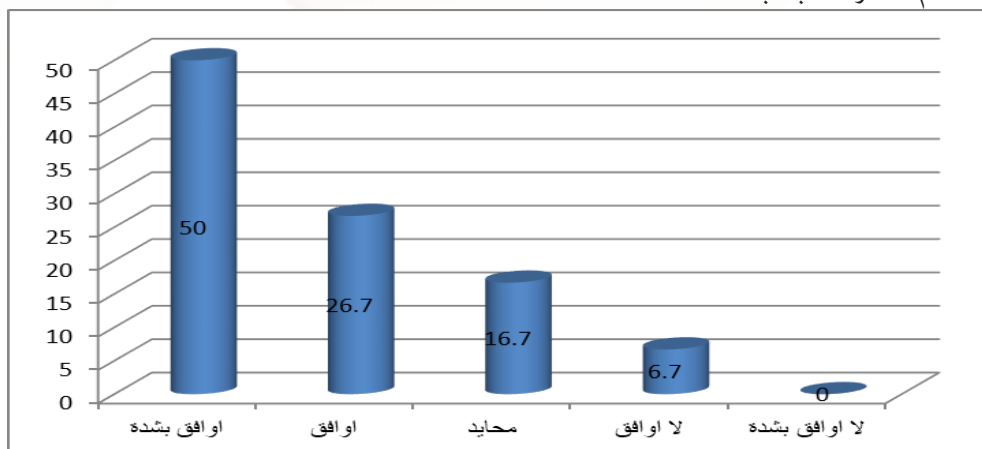
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يعتمد البنك علي تقارير تقييم مشاركة العاملين في عملية تحقيق التميز الإداري) ب (وافق بشدة) حيث بلغ عددهم 14 فرد 46.7 بنسبة %.



-6

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	15	50.0
اوافق	8	26.7
محايد	5	16.7
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

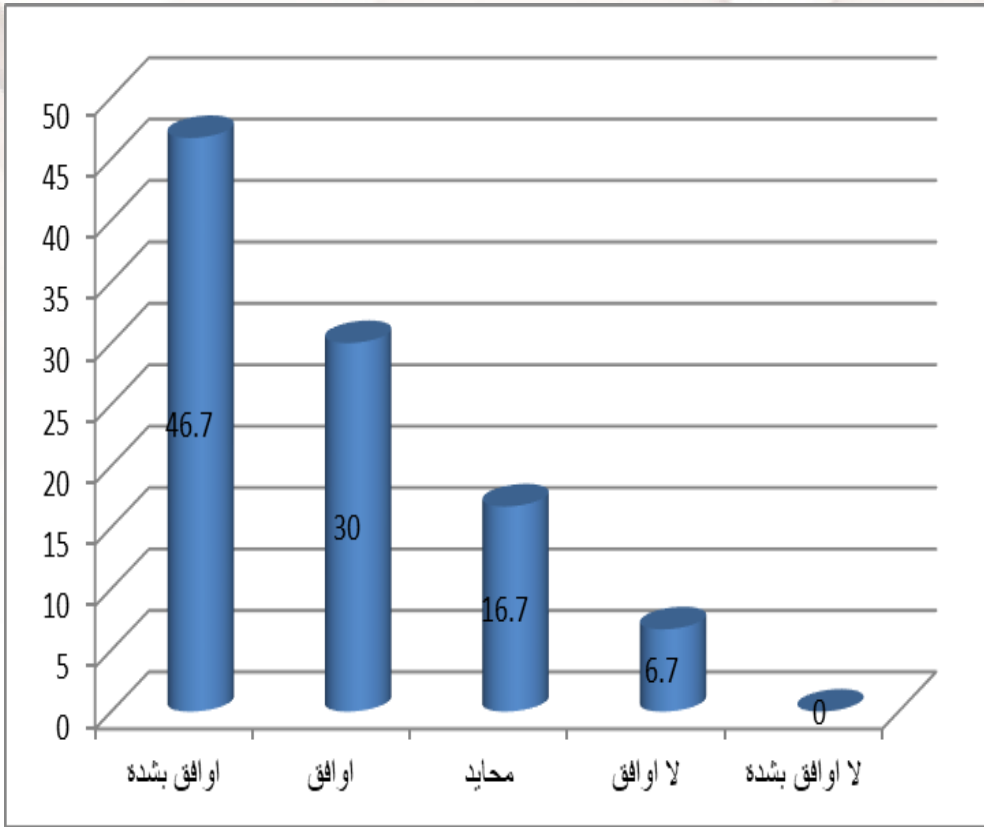
نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (تقوم الادارة العليا بالبنك بشكل دوري بمراجعة الرؤية والرسالة حول ما تريد تحقيقه في المستقبل) ب (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 15 فرد 50 بنسبة %.



-7

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
اوافق بشدة	14	46.7
اوافق	9	30.0
محايد	5	16.7
لا اوافق	2	6.7
لا اوافق بشدة	0	0
المجموع	30	100.0

نلاحظ من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أجابوا على العبارة (يتم إختيار العاملين وفقا لمؤهلات وخبرات معينة تساهم في تحقيق التميز الإداري) ب (اوافق بشدة) حيث بلغ عددهم 14 فرد 46.7 بنسبة %.



تحليل فرضيات الدراسة:

لتحليل فرضيات هذه الدراسة سوف يتم استخدام اختبار مربع كاي لجودة المطابقة لمعرفة ما اذا كان هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي عبارات فرضيات الدراسة , فاذا كانت القيمة الاحتمالية (sig) لاختبار مربع كاي أقل من مستوي المعنوية 0.05 فان نتيجة الاختبار معنوية أي أنه توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة ولمعرفة لصالح من يوجد الفرق نحسب قيمة الوسط الحسابي للعبارة فاذا كانت الحسابي تساوي 5 فذلك يعني أن اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة واذا كانت قيمة الوسط الحسابي تساوي 4 فان اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة واذا كانت قيمة الوسط الحسابي تساوي 3 فان اجابات المبحوثين تميل ل(محايد) واذا كانت قيمة الوسط الحسابي للعبارة تساوي 2 فذلك يعني ان اجابات المبحوثين تميل نحو عدم الموافقة واذا كانت قيمة الوسط الحسابي للعبارة تساوي 1 فذلك يعني ان اجابات المبحوثين تميل نحو عدم الموافقة بشدة, أما اذا كانت القيمة الاحتمالية (sig) لاختبار مربع كاي أكبر من مستوي المعنوية 0.05 فان نتيجة الاختبار غير معنوية أي أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة (اجابات المبحوثين علي العبارة متقاربة)

تحليل الفرضية:

الفرضية الأولى: (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحسين المستمر والتميز الاداري)

رقم العبارة	العبارة	القيمة المسحوبة لاختبار مربع كاي	القيمة الاحتمالية لاختبار مربع (sig كاي)	التفسير	قيمة الوسط الحسابي للعبارة	التفسير
1	تهتم الإدارة العليا بالتحسين المستمر باعتباره عامل أساسي في تحقيق التميز الاداري	8.13	0.04	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
2	يعتمد البنك علي الوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل الإداري	7.06	0.07	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
3	يتم وضع برامج تدريبية لزيادة التميز الإداري	8.13	0.04	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
4	يتم اختيار العاملين في البنك وفقا للتخصصات التي تساعد علي تحقيق التميز الاداري	5.40	0.141	لايوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين متقاربة
5	تضع الإدارة العليا في البنك اهداف استراتيجية لزيادة التميز الاداري	10.80	0.013	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

رقم العبارة	العبارة	القيمة المسحوبة لاختبار مربع كاي	القيمة الاحتمالية لاختبار مربع (sig كاي)	التفسير	قيمة الوسط الحسابي للعبارة	التفسير
6	يتم وضع خطط وبرامج لعملية التحسين المستمر في البنك	10	0.013	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
7	يقدم العاملین بالبنك آرائهم ومقترحاتهم بكل حرية مما يساعد علي عملية التحسين المستمر	9	0.02	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

من الجدول اعلاه نلاحظ ان غالبية عبارات الفرضية الاولى قيمها الاحتمالية أقل من مستوي المعنوية 0.05 مما يعني بانه توجد بها فروق معنوية بين اجابات المبحوثين لكل عبارات الفرضية المذكورة اعلاه وهذه الفروق تميل لصالح الموافقين من خلال قيمة الوسط الحسابي لعبارات الفرضية اي الفرضية الاولى والتي تنص علي (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحسين المستمر والتميز الاداري) متحققة ولصالح الموافقين الفرضية الثانية: (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة العاملين وتحقيق التميز الاداري)

رقم العبارة	العبارة	القيمة المسحوبة لاختبار مربع كاي	القيمة الاحتمالية لاختبار مربع (sig كاي)	التفسير	قيمة الوسط الحسابي للعبارة	التفسير
1	يعمل البنك علي مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية	17.7	0.000	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
2	مشاركة العاملين في الابتكار والتطوير تؤدي الي تحقيق التميز الإداري	10	0.019	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

رقم العبارة	العبارة	القيمة المسحوبة لاختبار مربع كاي	القيمة الاحتمالية لاختبار مربع (sig كاي)	التفسير	قيمة الوسط الحسابي للعبارة	التفسير
3	تقوم الادارة العليا بمشاركة العاملين في تقييم اهداف ورؤى البنك	15.6	0.001	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
4	يعمل البنك علي استقطاب خبراء لتدريب العاملين لتحقيق التميز الإداري من الداخل والخارج	15.3	0.002	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
5	يعتمد البنك علي تقارير تقييم مشاركة العاملين في عملية تحقيق التميز الإداري	10	0.019	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
6	تقوم الادارة العليا بالبنك بشكل دوري بمراجعة الرؤية والرسالة حول ماتريد تحقيقه في المستقبل	12.4	0.006	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
7	يتم إختيار العاملين وفقا لمؤهلات وخبرات معينة تساهم في تحقيق التميز الإداري	10	0.013	يوجد فرق معنوي بين اجابات المبحوثين علي العبارة	4	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

من الجدول اعلاه : نلاحظ ان جميع عبارات الفرضية الاولى قيمها الاحتمالية أقل من مستوي المعنوية 0.05 مما يعني بانه توجد بها فروق معنوية بين اجابات المبحوثين لكل عبارات الفرضية المذكورة اعلاه وهذه الفروق تميز لصالح الموافقين من خلال قيمة الوسط الحسابي لعبارات الفرضية اي الفرضية الاولى والتي تنص علي(هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة العاملين وتحقيق التميز الإداري) متحققة ولصالح الموافقين.

الخاتمة:

النتائج :

- 1.هنالك إهتمام بعملية التحسين المستمر داخل البنك
- 2.يتم استخدام الوسائل التكنولوجية داخل البنك
- 3.يهتم البنك بوضع البرامج التدريبية لتحقيق التميز الإداري
- 4.هنالك مشاركة بين العاملين والادارة العليا في البنك في اتخاذ القرارات الاستراتيجية
- 5.يعمل البنك بمراجعة الرؤيا والرساله لتحقيق الأهداف المرجوة
6. يتم إختيار وتعيين العاملين في البنك وفقا لتخصصات محددة

التوصيات :

- 1.ضرورة الإهتمام بعمليات التحسين المستمر لتحقيق التميز الإداري
2. يجب استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية في العمل الإداري داخل البنك
- 3.ضرورة تدريب العاملين بصورة دورية لتحقيق التميز الإداري
- 4.يجب إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالبنك
- 5.ضرورة مراجعة رؤية ورسالة البنك لتحقيق الأهداف المستقبلية
- 6.يجب إختيار وتعيين العاملين داخل البنك بناءا علي تخصصات تساهم في تحقيق التميز الإداري.

الهوامش:

- (1) خضر كاظم عود ، إدارة الجودة الشاملة، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع الطباعة).
- (2) رؤى عبد الحميد محمد نور ، إدارة الجودة الشاملة ، ط3(الاسكندرية:دار الفكر الجامعية ، 2000).
- (3) سون شاكر ، إدارة الجودة الشاملة ، تطبيقات في التعليم ، (عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2007م)
- (4) قاسم نايف علوان المحيادي ، إدارة الجودة في الخدمات ، (عمان :دار الشروق لنشر والتوزيع)،ص149.
- (5) محمد عوض التركوي، وآخرون ، إدارة الجودة الشاملة في الكتب ومراكز المعلومات الجامعية، (الاردن :دار حامد لنشر والتوزيع، 2005)، ص180
- (6) شهادات عادل الغرباوي، إدارة الجودة الشاملة وفقاً للمعايير الدولية ، (الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، د.ت).
- (7) عبد العزيز أبو شعبه ، دراسات في تحديث الإدارة الجامعية، (عمان :دار الوراق، د.ت).
- (8) بثنان الصنوف وآخرون ، الأداء التنظيمي المتميز عن طريق التميز في إدارة الموارد البشرية، (المسبلة، 2007م).
- (9) الطيب احمد البثي ، القيادة الابداعية وإدارة التغير والتطوير ، المؤتمر العربي السنوي الخامس في الادارة والتجديد ، (مصر:د.ش، 2004م).
- (10) سليمان زيدان ، إدارة الجودة الشاملة ، الفلسفة وإدارة العمل ، (الاردن :دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2010م).
- (11) عاطف الدين ، إدارة الامتياز المؤتمر السنوي التاسع رحو منظومة للتميز الإداري العربي ، الجمعية العربية الادارة
- (12) بسام جرار ، برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي ، كلية دبي للإدارة الحكومية .
- (13) ليلى جمال ، دار التميز والابداع الإداري ، (عزة:دار الثقافة لنشر والتوزيع، 2017م).
- (14) شحادة يوسف يعقوب ، التميز الإداري لعمداء كليات الجامعة ، (العراق:جامعة بغداد ، 2014).
- (15) عزيز عبد الرحيم ، التميز الإداري للقيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة جازان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة جازان ، السعودية ، (2016م).

- (16) سوسن سعد الدين محمد بدر خان، تقييم التميز الاداري في جامعة عمان الاهلية، في ضوء المعايير الاوربية لالدارة الجودة من وجهة نظر اعضاء الهيئتين: الادارية والاكاديمية، رسالة ماجستير غير منشورة، العلوم الاجتماعية والانسانية -الاداب والعلوم، جامعة عمان الاهلية، (2018م).
- (17) الفاضل تيمان ادريس وثابت ابو الروس، دور ادارة الجودة الشاملة في تحسين مستويات الاداء المؤسسي، بالتطبيق علي شركات توزيع الكهرباء في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة قسم ادارة الاعمال، جامعة الجزيرة السودان، (2022م).

تحديد بعض العناصر الكيميائية الدوائية الموجودة في أوراق شجرة الجوافة

أستاذ مشارك في الكيمياء العضوية- كلية المعلمين- جامعة الدلنج

د. وداعة احمد الطيب احمد

أستاذ مشارك في الكيمياء اللاعضوية- كلية التربية- جامعة الدلنج

د. عبد الله جبارة حبيب الله

أستاذ مساعد في الكيمياء اللاعضوية- كلية التربية- جامعة الدلنج

د. مدينة كومي كوكو

تقني في معمل الكيمياء- كلية العلوم- جامعة الدلنج

أ. إخلاص علي أرباب قمر

المستخلص:

أخذت عينات الدراسة من منطقة السنجكايه، محلية الدلنج، ولاية جنوب كردفان، السودان، هدفت الدراسة للتعرف على العناصر الكيميائية المكونة لبعض انواع المضادات الحيوية التي تستخدم في الطب البديل خاصة امراض الطب الباطني كعناصر النتروجين الفسفور البوتاسيوم والكالسيوم، كعناصر كبرى تدخل في الغذاء النباتي عبر التربة وللانسان والحيوان عن طريق الغذاء والصناعات الدوائية. اختيرت العينات عشوائية من محيط الدراسة وفق نظام الاختيار العشوائي الكامل وحللت العينات في معمل البحوث الزراعية بالابيض لقراءة عناصر النتروجين، الفسفور، البوتاسيوم والكالسيوم كما تم قياس الرقم الهيدروجيني لمعرفة الوسط الذي توجد فيه العينة. ثم مثلت النتائج في جداول وأعمدة بيانية بسيطة، توصلت النتائج إلى أن الرقم الهيدروجيني للعينات 4.11 أما بالنسبة للعناصر التي تم إستهدافها للتحليل فإن نسبة النتروجين في متوسط العينات المأخوذة عشوائيا من محيط الدراسة (0.37 %) اما لكمية عنصر الفسفور (41.06) كجزء من المليون واما كمية البوتاسيوم (44.3) جزء من المليون واخيرا الكالسيوم (33.4) جزء من المليون. ويلاحظ ان العينة توجد في الوسط القلوي. لذا توصي الدراسة بالبحث عن العناصر الكيميائية الأخرى في شجرة الجواف لاستخدامها في الطب البديل وذلك لتوفرها كما انها تساعد في تقليل التكلفة الاقتصادية ورفع المعاناة عن المواطن البسيط كما يمكن تطوير الاكتشافات الطبية فيها وتطويرها واستخدامها كصادر.

الكلمات المفتاحية: الجوافة، المضاد الحيوي، الطب البديل.

Identification of some the pharmaceutical chemical elements present in the leaves of the guava tree

Dr. Widaa Ahmed Eltieyb Ahmed

Dr. Abdalla Gobara Habieballa Gobara

Dr. Madena Komi Koko

A.Ekhlal Ali Arbab Gamar

Abstract:

The study was conducted in the regions of Al_Singkaya (AL-Dal-lang-locality,south Kordofan state,Sudan in 2021.The study aimed to identifying the chemical elements that make up the antibiotics purpose

which used in medicinal folk. The samples were taken randomly from the study area, and taken were analyzed in the laboratory, on reach agriculture on obied station then the result reached presented in simple tables and histograms, the results reached percentages of the chemical elements, and pH so the pH it give 4.11, but the percentages on the elements the nitrogen it give as [0.37] but the amout of phsphrus it [41.08], the potassium it give [44.01], the last calcium it come 33.5. All the sable was found alkaline The study recommends that untilize of psidium Guajava due to its availability and conducting more studies to determine other beneficial elements.

Keywords: psidium Guajava, antibiotic, medicinal folk,

المقدمة:

تعتبر العناصر الكيميائية في الجدول الدوري مهمة وهي تلعب دور أساسي في التفاعلات الكيميائية مثلاً منها الهيدروجين والأكسجين والنيتروجين وتوجد عناصر أخرى في الجدول الدوري لها تفاعلات. ويندرج كل عنصر كيميائي تحت فلز أو شبه فلز أو لا فلز. وينتظم العناصر في الجدول الدوري. العناصر الكيميائية لها خصائص كيميائية وفيزيائية في الجدول الدوري وتوجد عناصر تسمى بدور العناصر الكبرى التي يحتاج إليها النبات بكميات كبيرة ونقصها يؤدي إلى ضرر النبات ولكن زيادة لا تعطي فائدة ولا ضرر وأهمها الكربون والهيدروجين والأكسجين والنيتروجين والفسفور والبوتاسيوم والمغنيسيوم والكبريت والحديد.

العناصر الغذائية اللا تقل حاجتها عن حوجة العناصر الكبرى وتحتاج إليها النبات بكميات ضئيلة مثل البورون والنحاس والمنجنيز والخاصين والسليوم. ويعتبر نبات الغيش ونبات الجوافة تصف من القلويدات وهي أكثر النواتج الطبيعية الثانوية شيوعاً في المملكة النباتية وهناك أكثر من 5000 قلويد تم فحصها من النباتات الطبيعية المتفاوتة في التركيب. والقلويدات لها أهمية طبيعية نسبة تسميتها الشديدة وتعرف بأنها مركبات طبيعية تحتوي على ذرة النيتروجين ضمن المركبات الحلقية المعقدة من أصل النبات ولها فعالية ذاتية.

شجرة الغيش تنمو في مناطق السافانا الغنية حيث تكون الأرض القوزية) المناطق الرملية (وهي نباتات معروفة للرعاة في المنطقة وهي دائمة الخضرة وتأكله الحيوانات وتستخدم أوراقها في كثير من الإحتياجات للإنسان ولها قوائد في تنشيط الدورة الدموية للجسم وإحتباس البول، والقلولون يحسن أوراقها الجافة للجروح في الجسم ويغلى ويشرب كمشروب لعلاج الحساسية في الجسم، ويغسل بها حالات إلتهاب المفاصل والروماتيزم.

أما شجرة الجوافة هي من نباتات المناطق الإستوائية وتنظم نحو 140 نوعاً نباتياً فقد أطلق عليها إسم تفاح المناطق الإستوائية، أوراقها لها إستخدام للإنسان ولها فوائد عظيمة ومن فوائدها يمكن غليها في ماء نظيف وشرب ماء الورق يساعد على إعطاء العين بياضاً لمدة ثلاثة أيام، يساعد على إزالة الجبوب في وجهه ويساعد على تقوية غشاء المعدة، وفي نقاء البول ويستخدم كعشب لعلاج الكثير من المشاكل المرضية بالمعدة والقضاء على المرض بشكل مباشر.

شجرة الجوافة Guava :

العائلة My ntaceae

الإسم العلمي Sodium Guadiana

شجرة دائمة الخضرة تتفرع عادة قرب الأرض يختلف طولها من 3 إلى 10 أمتار ولحائها أملس الأخضر المحمر الذي يتقشر في شكل شرائط رقيقة تكشف تحتها عن السطح السفلي للحاء ذي اللون البني المخضر. لون الأوراق أخضر دامس تنمو متقابلة العروق غاطسة في السطح العلوي للورقة وبارزة في سطحها السفلي. الأزهار لها رائحة عطرية وهيبيضاء اللون منفردة أو تظهر زهارتان أو ثلاثة وحجمها من 2.5 إلى 3 سم. العليات: (٢٠١٤)

الثمار توجد عند طرف الأغصان ويختلف شكلها وحجمها حسب السلالة واللحم المأكول الأبيض أو الأحمر وبذوره كروية الشكل في وسط الثمرة.

نشأة الجوافة في المناطق المدارية في الأمريكتين وثم أدخلها الكثير من بلاد العالم وساعدة الطيور في إنتقال بذورها تكاثرها توجد في السودان في كل أنحائه خاصة في الأراضي الجيدة العرف.

إستخدامات شجرة الجوافة تستخدم في الثمار، القود، التآين، الفحم الصباغ، الطب العشبي. وتتميز الجوافة بثمارها التي تؤكل طازجة أو تصنع منها المربي والعصائر الجوافة الغنية جداً بفيتامين ج) أكثر من البرتقال (وعند توقف الأشجار عن الإثمار فإن خشبها يستعمل للوقود والفحم وأعمدة السياج، كما تستخدم أوراق شجرة الجوافة للتلوين والدباغة.

القيمة الطبية للجوافة وأوراقها:

- الثمار توجد مادة الليكوتين والتي تتواجد في الجوافة ذات اللب الأحمر تؤدي إلى الحماية من الإصابة بالسرطان.

- أوراق الجوافة المغلية بالماء وخاصة الأوراق الحديثة في علاج بعض الأمراض مثل الكحة، والإسهال والنزلات وآلام البرد وبعض آلام المعدة والأمعاء والأسنان والجروح ومدر للبول ومفتت للحصى.

كما تستخدم أوراق الجوافة في صناعة ودباغة الجلود وصباغة المنسوجات. العليات: (٢٠١٤)

القلويدات: Alkaloids

القلويدات أو أشباه القلويدات عبارة عن مركبات تحمل عنصر النتروجين بشكل أمين وذات تركيب معقد وصفة قاعدية.

يمكن الحصول على القلويدات من مصادر نباتية ولها تأثير على مناطق عديدة في الجهاز العصبي في جسم الإنسان.

معظم القلويدات تحتوي على حلقة أو أكثر غير متجانسة، وغالباً ما يوجد في النتروجين وفيها علي هيئة أمين ثلاثي، القلويدات لها تأثير فسلوجي واضح فمتها ما هو سام جداً ومنها ما يستخدم علاج للإنسان. معظم القلويدات مواد صلبة متبلورة ذات طعم شديد المرارة تذوب في المذيبات العضوية إذا كانت على كل قواعد سحرة، أما التي توجد على هيئة أملاح فتذوب في الماء ولا تذوب في المذيبات العضوية غير القطبية.

القلويدات من أقدم المركبات العضوية التي تم فصلها بصورة نقية لأهميتها في مجال الطب ولسهولة فصلها من النباتات ويتراوح الوزن الجزيئي للقلويدات ما بين 900-100 ومعظم القلويدات التي لا تحتوي على ذرات أكسجين تكون سائلة في الحالة الطبيعية مثل قلويد النيكوتين والكوانين سبينما التي تحتوي على ذرات الأكسجين تكون بلوية صلبة تقريباً فإن جميع القلويدات البلورية لها القدرة على دوران الضوء المستقطب، ولها درجة إنصهار حادة وواضحة خاصة عندما تكون أقل من 200 درجة مئوية، يتم فصل النباتات لكونها مركبات قاعدية حيث يمكن معاملة النبات بحمض معدني مخفف لإذابتها على هيئة أملاح، يرشح المحلول ثم ترسب القلويدات بإضافة قاعدة ومن ثم تستخلص بواسطة مذيبات عضوية. (العليات: ٢٠١٤)

النتروجين:

يصنف النتروجين ضمن اللافلزات حيث أن مجموعته تسمى باسم مجموعة النتروجين في الجدول الدوري وله ثلاث نظائر نتروجين 13 وهو مخلق ونتروجين 14 ومتوفر بأكثر من 99 % والنظير الثالث نتروجين 15 يوجد بصورة ضئيلة أقل من 5 %. ويكون في الشروط العادية من الضغط ودرجة الحرارة على شكل غاز عديم اللون والطعم والرائحة وثنائي الذرة. إن النتروجين عنصر شائع في الكون، حيث يدخل في تركيب دب التبانة والمجموعه الشمسية وعلى كوكب الأرض و يشكل غاز النتروجين 87 في المائة الغلاف الجوي للأرض، وبالتالي هو أكثر العناصر الكيميائية من حيث الوفرة إما في القشرة الأرضية فمن النادر إن توجد عنصر النتروجين في الطبيعة على شكل عضوي في تركيب جميع الأنسجة الحية. (مادبو): 1988.

غاز النتروجين:

يستخدم غاز النتروجين كغاز حامل وذلك عند الحاجة إلى وسط بديل عن الهواء أو عند متكون تفاعلات الأكسدة - اختزال. من أمثلة على ذلك في المجال الصناعي استخدام غاز النتروجين في مزيج مع غاز ثاني أكسيد الكربون كمادة حافظة للأغذية ويعد النتروجين النقي أحد الإضافات الغذائية. ويستخدم النتروجين كغاز حامل دخوله في مل المصابيح المتوهجة كبديل رخيص الثمن عن الأرجون. يستخدم النتروجين في صناعة الفولاذ وفي بعض الأنظمة ووقود الطائرات من أجل تخفيف خطر اشتعال الوقود ويستخدم في مل إطارات عجلات الطائرات وسيارات السباق. وفي العمل المخبري الكيميائي يستخدم للتجفيف من أجل تركيز العينات عن طريق انقباض الحجم بتمرير تيار من النتروجين المضغوط على سطح العينة السائلة (كما). (Hinrich et al; 1979 يدخل في صناعة الاسمدة).

السائل: النتروجين

يعد السائل احد أشهر وسائل المبردات في التبريد العميق. مثل الثلج الجاف يستخدم النتروجين السائل في مجال التثليج فعلى سبيل مثال يستخدم من أجل الحفظ بالتجميد للعينات الحيوية مثل الدم والبويضات ، ومن أجل العلاج بالتبريد لبعض الحالات الجلدية. يستخدم النتروجين السائل في بعض المختبرات وفي تبريد وحدة المكشاف في أجهزة الفحص المخبرية مثل أشعة تحت الحمراء والأشعة السينية والتطبيقات الأخرى. النتروجين السائل استخدامه من أجل تبريد وحدة المعالجة المركزية للحواسيب الفائقة الضخمة.

مركبات النتروجين:

يدخل النتروجين في تركيب عدد كبير جدا من العقاقير والادوية على شكل مركبات عضوية بمجموعة وظيفية مختلفة وخاصة اشابة القلويات الموجودة في العقاقير المستخلصة من النباتات، (Manahan2000).

الفسفور:

يعتبر الفسفور قريباً للأزوت من حيث عدد الإلكترونات التكافؤية الخارجية إلا أن اختلاف بينه وبين الأزوت هو أن الفسفور يحتوي على المدار 3d أي يستطيع أن يوسع من تركيبه الإلكتروني ويأخذ الفسفور عدة درجات أكسدة (-3,0,1,3,5+) وأهم درجات الأكسدة هو +5 وأول من اكتشف الفسفور هم العلماء العرب وذلك بتقطير البول مع التراب الخزف ودعوة بحجر الياقوت ال.....، ثم تطور العالم الكيميائي هينج براند H. Brand من هامبورغ بألمانيا إلى تحضير تبخيرة للبول في حيز بعيد عن الهواء وكان هدفه البحث عن حجر الفلاسفة والمعلوم أن البول يحتوي على ميتا فوسفات الصوديوم وهذا يزوج بالكربون إلى الفسفور. وقد سمي الفسفور باللاتينية حامل النور، وكان العالم شيل Scheel أول من حضر الفسفور من فوسفات الكالسيوم الطبيعي.

وجود الفسفور في الطبيعة:

يوجد الفسفور حراً في الطبيعة لما يتميز به من نشاط كيميائي ملحوظ وإنما يوجد على شكل مركبات وأهمها:

أولاً: فوسفات الكالسيوم: النقية أو الممزوجة مع كلور أو فلور الكالسيوم مثل:

1. فلزات الفسفوريت $3Ca(Po_4)_2$ $Ca(OH)_2$:

2. فلز فلور أباتيت $(CaF)_2$. $Ca_3(Po_4)$:

3. فلز كلور أباتيت $(CaCl)_2$. $Ca_3(Po_4)$:

ثانياً: يدخل في تكوين البروتينات في المملكتين النباتية والحيوانية وكذلك تركيب العظام إذ يوجد على صورة هيدروكسيد أباتيت ويكون حوالي % 40 من رماد براز وبول الإنسان والحيوان

2. الخواص الفيزيائية:

يظهر هذا الشكل ككتلة شفافة لينة كالشمع وله رائحة تشبه رائحة الثوم وكثافته 1.82 درجة أنصاره $44.1C^\circ$ و درجة غليانه $280 C^\circ$ ودرجة الاشتعال $30C^\circ$

يذوب بقلّة في الحكول وبكثرة في الإثير والبترول والترنتين وثاني كبريت الكربون والزيت النباتية ويوجد بشكل جزيئات رباعية الذرة P_4 سواء كان محلولاً أو بخاراً، يستحصل على الفسفور الأبيض بإرجاع فلور أو كلور الأباتيت بالفحم بوجود الرمل المطحون بغية تشكيل سيليكات المادن عند درجات حرارة $1400-1450C^\circ$

الفسفور الأحمر:

تتم تسريع عملية تحويل الفسفور البيض إلى الأحمر صناعياً وفقاً لما يلي:
يجري التحويل بشكل سريع في أو توكلاف حديدي وسط حمام مائي معدني) خليطة من الرصاص والقصدير)، بدرجة حرارة أعلى من $200C^\circ$ حيث يبدأ التفاعل ثم ترفع درجة الحرارة بشكل تدريجي) عشرة

درجات لكل ثلاث ساعات)، حتى الدرجة 260°C الدرجة المثالية لحصول التحول، ويحوي الفسفور المتحول حوالي 0.5 - 10 % من الفسفور الأبيض الذي يعزل عن الأحمر بمعالجة المزيغ بمحلول هيدروكسيد الصوديوم الممدود والساخن أو ثنائي كبريتيد الكربون حيث ينحل الفسفور غير المتحول ويبقى الأحمر المتحول لعدم انحلاله في هذه المحاليل، ثم يرشح الفسفور في مصافي ضاغطة ويغسل ويجفف ويعبأ في علب معدنية، ويستعمل الفسفور الأحمر في صناعة أعواد الثقاب والمصابيح المتوهجة.

الفسفور الأسود:

إذا سخن الفسفور الأبيض إلى درجة 200°C تحت ضغط مرتفع تكونت صورة أخرى للفسفور ذات لون رمادي يعرف بالفسفور الأسود وكثافته 2.7 ويتميز ببعض الخواص المعدنية. ويتم إنتاج الفسفور الأسود صناعياً بتسخين الفسفور الأبيض إلى درجة 380°C وتحت ضغط مرتفع بوجود وسيط الزئبق ويمتاز الفسفور الأسود عن غيره بأنه ناقل للتيار الكهربائي.

التأصل في الفسفور:

يتميز الفسفور بصفة التأصل المتجه أو أحادي الاتجاه وفي هذا النوع يوجد شكل تأصل واحد في حالة استقرار تحت الظروف الفيزيائية العادية أما الأشكال الأخرى فإنها مستقرة استقراراً مؤقتاً وتميل إلى أن تتحول إلى الصورة المستقرة في الفسفور الأبيض مستقرة استقراراً مؤقتاً ويكون دائماً عند تكثيف البخار ويميل للتحول في الصورة المستقرة في الفسفور الأحمر بفعل الضوء أو الحرارة. وقد عرفت هذه الصورة المستقرة على أنها الفسفور البنفسجي والفسفور الأحمر والفسفور القرمزي وتكون الصورة الثلاثة لمادة واحدة ولكنها تختلف عن بعضها بحجم البلورات فقط، وقد تكون الصورة البنفسجية هي النوع النقي والصورتان هما الشكل البنفسجي غير النقي ونجد تأصل الفسفور يكون متجه فقط.

وجود عنصر الفسفور في النبات:

يدخل عنصر الفسفور في تركيب الإنزيمات والفيتامينات بدونه ل يتشكل الكلور وبذلك يتعذر على النبات عندئذ امتصاص أول أكسيد الكربون والدور الأهم يلعبه الفسفور في النبات هو دخوله كمحول أساسي في المركبات المعروفة مثل ATP وثنائي الفسفور الأديبوزين ADP وهذه المواد تقوم بتخزين ونقل الطاقة لكل العمليات الحيوية التي يقوم بها النبات.

كما أن الفسفور يدخل في الأحماض النووية كما يدخل في تخليق البروتينات تساعده في النمو والتكاثر وانتقال الصفات الوراثية يؤدي الفسفور في التربة اختلافاً في العمليات ويحصل على حاجته من الفسفور من التربة ولكن نسبة الاستهلاك بامتصاص النباتات وبمعايير تعرية الأرض ولوجود نسبة من أملاح الفسفورات غير ذائبة ولذلك لابد من إضافة الأسمدة الفوسفاتية.

البوتاسيوم: Potassium

يعتبر البوتاسيوم من العناصر الأساسية للحياة على كوكب الأرض، تحتاج كافة النباتات والحيوانات إلى كميات كبيرة من البوتاسيوم وتتحصل النباتات على عنصر البوتاسيوم من التربة التي تنمو فيها. أما بالنسبة للحيوانات فتحصل على البوتاسيوم من النباتات وذلك سواء بشكل مباشر أو خلال إلتهاها لحيوانات أخرى) ومنتجات حيوانية (تغذت على النباتات.

إن عملية حصاد المواد النباتية مثل الحبوب أو الفواكه أو الأوراق النباتات تتسبب في انتزاع عنصر البوتاسيوم الذي امتصته تلك المواد من التربة قبل بداية القرن العشرين في أغلب الأحيان من رماد الأشجار المستخلص بالترشيح القدور المعدنية مما أدى إلى ظهور المصطلح (الإنجليزي) Potash من أصل كلمة pot أي قدروأرماد)، على رقم كثير من ملح البوتاسيوم المستخلص بالترشيح كان يجزي صناعة الصابون المطلوبة خصيصاً لغسل الأنسجة الصوفية. وتستخدم في الأغلب كلمة بوتاس Potash للإشارة إلى أسمدة البوتاسيوم. يساعد في عملية بناء الضوئي وتحليل النشأ يحصل على النبات من الأملاح الذائبة في التربة ونقصه يؤدي إلى ضرر على الأوراق السفلية أيضاً يؤثر على ظاهرة السيادة القيمة وقد تكون الأوراق باللون الأخضر المزرق وتصفّر.

تم إكتشاف حاجة النباتات إلى البوتاسيوم من خلال التحليل المعدن لرماد النبات، ومنذ بداية

الأمر ويجري قياس محتوى البوتاسيوم بالأسمدة وفقاً لمستوى أكسدة البوتاسيوم K_2O

كمية البوتاسيوم التي يحتاج إليها الجسم:

يبلغ توسط كمية البوتاسيوم الموجودة في جسم الإنسان 140 جرام من K وهو ما يوازي 1 مليون طن K_2O بالنسبة لإجمالي تعداد العالمي للسكان والبالغ) مليار نسمة، يحتاج جسم الإنسان إلى كمية يومية من البوتاسيوم بمقدار موصى به، وهو ما يعادل حوالي 2 كج من K_2O للشخص سنوياً، وذلك في ظل خسارة مقدار مماثل.

كمية البوتاسيوم التي يحتاج إليها النبات:

يلعب البوتاسيوم دوراً رئيسياً في دعم قدرة النبات على تحمل أشكال الضغط الخارجي مثل الجفاف والبرودة ومستويات الإضاءة العالية، وهجمات الحشرات والأمراض، يعتبر البوتاسيوم عنصراً أساسياً لدعم الكثير من الوظائف الرئيسية للنبات والتي تتضمن نشاط الأنزيمات، وإنتاج البروتين وعملية التمثيل الضوئي فضلاً عن تواجده في شتى أجزاء النبات.

يوجد الجزء الأكبر من البوتاسيوم في النبات بالعصارة الخلوية cell sap حيث يضمن تماسك خلايا النبات وبقائها تحت الضغط الناتج عن المياه في الخلايا عن طريقه عملية الارتشاح الغشائي) الأوزموزيس (Osmosis). وفي حقيقة الأمر أن المياه الموجودة في خلايا النبات هي عبارة عن محلول البوتاسيوم بتركيز عام حوالي 7.8 جرام k لتر 1- مياه، قد يوازي هذا التركيز حوالي 4.9 كج K_2O لكل طن من مياه الأنسجة وقد يحتوي المحصول ذات الكتلة الحيوية العالية على ما يزيد عن 60 طن من مياه الأنسجة في الهكتار.

نقص البوتاسيوم وأعراضه:

نقص البوتاسيوم وأعراضه وتظهر أعراض نقص البوتاسيوم في شكل نخر في أطراف لنبات أو حوافها، نقص البوتاسيوم يظهر في صورة الجوع الخفي ويعاني منها المحاصيل من نقص في البوتاسيوم مع عدم ظهور حالة آثار ملحوظة على المحصول ومستوى جودته، ومن الممكن الحد من تلك الآثار من خلال الاستخدام المباشر لأسمدة البوتاسيوم على المحصول. البوتاسيوم المتواجد في التربة وتتمتع التربة بالخصوبة حتى تكون التربة منتجة وينطبق على إنتاج الغابات أو الأراضي العشبية أو المحاصيل الزراعية وتتمتع التربة بالاحتفاظ بمخزون كبير من العناصر الغذائية الرئيسية المتوفرة في النبات ومنها البوتاسيوم، وتحديد كمية البوتاسيوم

الموجود في التربة من خلال التحليل المعملية للتربة وهي عملية ضمن الممارسات الجيدة للزراعة ويساعد المزارع في معرفة الكمية المطلوبة من أسمد البوتاسيوم أو مخصباتها لضمان عدم معاناة المحاصيل من نقص بعض العناصر المطلوبة.

أسمدة البوتاسيوم:

موريات البوتاسيوم (MOP) ، كلوريدات البوتاسيوم (KCl) ، أسمدة البوتاسيوم يستخدمها المزارعون في شكل كلورايد البوتاسيوم) موريات البوتاسيوم).
وتتمثل كميات مخزون البوتاسيوم الجاري استخلاصها من البقايا الموجودة في أعماق البحار الجافة من فترة ما قبل التاريخ. أما بالنسبة للبحار التي تمر حالياً بمرحلة الجفاف حيث يجري استخدام المياه المالحة كمصدر للبوتاسيوم مثل البحر الميت في إسرائيل وبحيرة كينجاي سولت في الصين.
فأن كلوريد البوتاسيوم يرتبط بكلريد الصوديوم الموجودة في المياه المالحة يمكن ترسيبها، أما في حالة سحق الخامات المستخلصة والفصل المادي لها فتستخدم أساليب الطفو للتخلص تقريباً من كل كميات الكلورايد صوديوم.

في العمليتين السابقتين يجري دمج الكريستالات الدقيقة لكلورايد البوتاسيوم وإعادة سحقها لتوفير سماد حبيبي يستطيع المزارعون نشره على النحو الدقيق، تستخدم الكريستالات الدقيقة في تصنيع الأسمدة المركبة وتخضع لعملية تكرير إضافية للخروج بمنتج ملائم لاستخدامه في الأسمدة السائلة والصناعة وملح الطعام منخفض الصوديوم.

كبريتات البوتاسيوم (SOP) كبريتات البوتاسيوم K_2SO_4 في الأماكن التي تنخفض فيها نسبة هطول الأمطار من الممكن لعنصر الكلورايد المتواجد في منتجات الأسمدة المعتادة أن يتراكم عليه ويزيد من نسبة الملوحة التربة. وفي هذا الوقت تكون كبريت البوتاسيوم هي السماد المفضل

الكالسيوم Calcium :

تبلغ كمية الكالسيوم الكلية في الجسم نحو 1500 جرام ونظراً لكميته الكبيرة المنتشرة في جميع أرجاء الجسم يعد من أكثر المعادن أهمية ، فهو وفير في الهيكل العظمي وبعض نسج الجسم الأخرى . والكالسيوم عنصر مغذي أساسي لأنه يدخل في تركيب النظام العضلي ، وينظم عمليات أساسية مثل تقلص العضلات (النظام التحركي وضربات القلب) . وتثثر الدم . ونشاط خلايا الدماغ وغو الخلية . يسبب نقص الكالسيوم اضطرابات خطيرة . يوضح مدخول الكالسيوم المرغوب (جرام/يوم) كالتالي :-

من الولادة حتى 6 أشهر (0.4) ، من 6 الى 12 شهر (0.6) ، من 1 الى 5 سنوات (0.8) .
من 6 - 10 سنوات (0.8 - 1.2) . من 11 - 24 سنة والمرأة الحامل (1.2 - 1.5) . من 25 - 65 سنة (1.0) (فوق 65 سنة (1.5) . المصدر الرئيسي للكالسيوم هو الحليب ومنتجاته . ويأتي بعد ذلك بمسافة الخضار والفاكهة ومنتجات الحبوب واللحم والسمك والبيض .

المواد وطرق التحليل:

المواد المستخدمة:

- أوراق شجرة الجوافة.
- حامض الكبريتيك المركز.

- كبريتات النحاس.
- الفينول الأحمر
- هيدروكسيد الصوديوم
- كحول الايثانول
- ماء مقطر
- كبريتات النحاس
- حمض البوريك
- هيدروكسيد الصوديوم.

الأدوات والأجهزة:

- سخان.(هيتز)
- دورق معياري.
- كاسات زجاجية 250 مل.
- ماصة سعة 50 مل.
- السحاحة سعة 100مل.
- ميزان حساس.
- جهاز كجلدار.
- جهاز اسبكتروميتر 660 mn

الطريقة:

- جمعت عينة نبات أوراق الجوافة الطرية.
- وضعت العينة (أوراق الجوافة) في منشف جففت بواسطة هواء في غرفة لمدة يومين.
- سحق العينة بالسحق الزجاجي ووضعت عليها دباجة.
- طريقة إجراء التجربة.
- إجراء التجربة للعينة مسحوق أوراق الجوافة.

1. pH :

أخذت 5 جرام من العينة المجففة واضيفت لها 15مل من المقطر في دورق ورجت جيدا لمدة 30—40 دقيقة ثم اخذت منها 5 مل ووضعت في الجهاز للقراءة.(فريدريك.ر.تروه 1991م).

2. النتروجين:

a.الهضم:

أخذت 2 جرام من العينة في دورق زجاجي وأضفت لها 2 جرام من كبريتات النحاس ومن ثم أضيفت لها 3 مل من حمض الكبريتيك المركز ثم وضعت في جهاز كلجدهال لعملية الهضم في درجة حرارة (110---120) دقيقة لمدة (3---3.5) ساعة حتى تكتمل عملية الهضم (مادبو 1988).

b. التقطير:

- أخذت 100 مل من الماء المقطر و20 مل من هيدروكسيد الصوديوم تركيز (0.01) وتضاف لها 30 مل من العينة المهضومة وتضاف لها امونيا.

c. المعايرة:

- أخذت 5 مل من البوريك في دورق مخروطي مضافة للعينة الت تقطيرها ثم وضعت في السحاحة 50 مل من حمض الكبريتيك (0.01 N). ومن ثم يتم الصب نقطة نقطة حتى يتغير اللون من الازرق الي الاحمر. (Hamuda;2001).

d. الحسابات

$$\% N = \frac{TV \times NX14 \times 6.25 \times 100}{WX1000}$$

WX1000

حيث :

TV = حجم العينة المعايرة

N = نورمالية حمض الكبريتيك

14 = الوزن الذري

6.25 = معامل الارتباط

W = وزن العينة (خطاب 1996).

3. تحديد الفسفور

- أخذت 2 مل من عينة أوراق الغبيش المستخلصة، ثم أضيفت 20 مل من بيكربونات الصوديوم.
- وضعت في جهاز هزاز Shaker لمدة 10 دقيقة في سعة 7 متر ثم رج المحلول.
- فلتر العينة وحصلت على مستخلص.
- أخذت من العينة المستخلصة 2 مل، وأضيفت إلى العينة 2 مل من ملبيدات الأمونيوم ثم أضيفت 0.5 مل من استنص كلورايد وسكب في دورق ولو حظ ظهور اللون الأزرق المدرج.
- أدخلت العينة في الجهاز اسبكتروميتر طول موجي 660 ووجدت القراءة فيها وخضعت للمعادلة ادناه.

$$Pinppm = \frac{ppm \times v}{S}$$

حيث:

Pinppm = الفسفور المراد تقديره

Ppm = القراءة من الجهاز

V = حجم الحامض

S = وزن العينة

المراجع (فريدريك، و تروه 1991م)

4. تحديد البوتاسيوم:

أخذت 2 جرام من العينة في انبوبة اختبار ثم أضيفت 10 مل خلات الأمونيوم (N1.0) ثم رجت جيدا لمدة دقيقة ثم رشحت وأخذت منها 2 جرام في انبوبة مربع صغير ووضعت في جهاز الفليمفوتومتر ووجدت القراءة فيها وخضعت للمعادلة أدناه.

$$K\text{-ppm} = \frac{\text{ppm} \times V}{S}$$

حيث:

$K\text{-ppm}$ = البوتاسيوم المراد تقديره

ppm = القراءة من الجهاز

V = حجم الحامض

S = وزن العينة

المرجع (فريدريك، و تروه 1991م)

5. تحديد الكالسيوم:

أخذت 2 جرام من العينة في انبوبة اختبار ثم أضيفت 10 مل خلات الأمونيوم (N1.0) ثم رجت جيدا لمدة دقيقة ثم رشحت وأخذت منها 2 جرام في انبوبة مربع صغير ووضعت في جهاز الفليمفوتومتر ووجدت القراءة فيها وخضعت للمعادلة أدناه.

$$Ca\text{-ppm} = \frac{\text{ppm} \times V}{S}$$

حيث:

$Ca\text{-ppm}$ = البوتاسيوم المراد تقديره

ppm = القراءة من الجهاز

V = حجم الحامض

S = وزن العينة

المرجع (فريدريك، و تروه 1991م)

النتائج

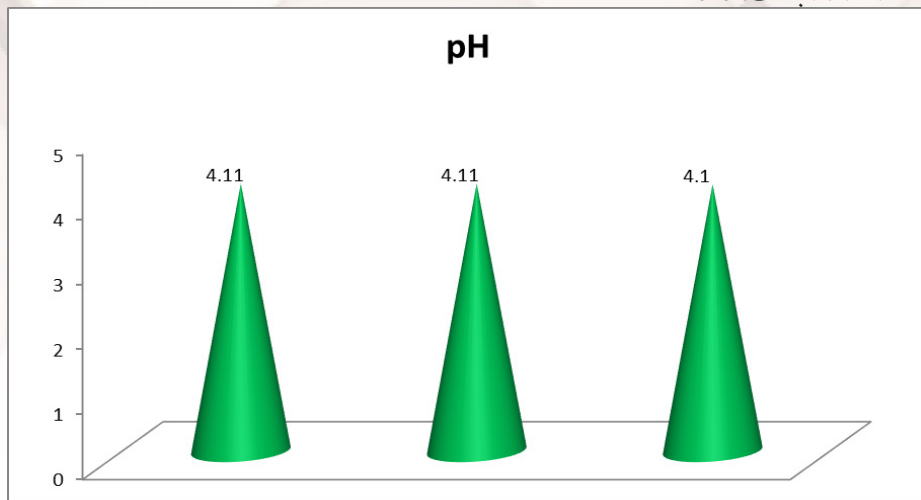
جدول رقم (1) نسبة الاس الهيدروجيني في العينة :

م	العينة	pH
1	الاولي	4.11
2	الثانية	4.11
3	الثالثة	4.10

اعداد الباحث: ٢٠٢٤

شكل رقم (1) نسبة الاس الهيدروجيني في العينة :

اعداد الباحث: 2023



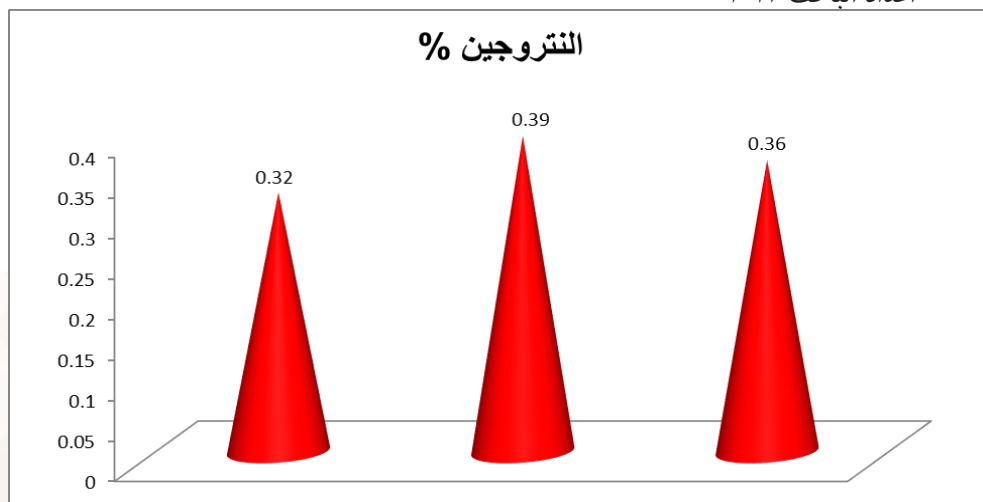
جدول رقم (2) نسبة النتروجين في العينة :

م	العينة	النتروجين %
1	الاولى	0.32
2	الثانية	0.39
3	الثالثة	0.36

اعداد الباحث: ٢٠٢٣

شكل رقم (2) نسبة النتروجين في العينة :

اعداد الباحث ٢٠٢٣



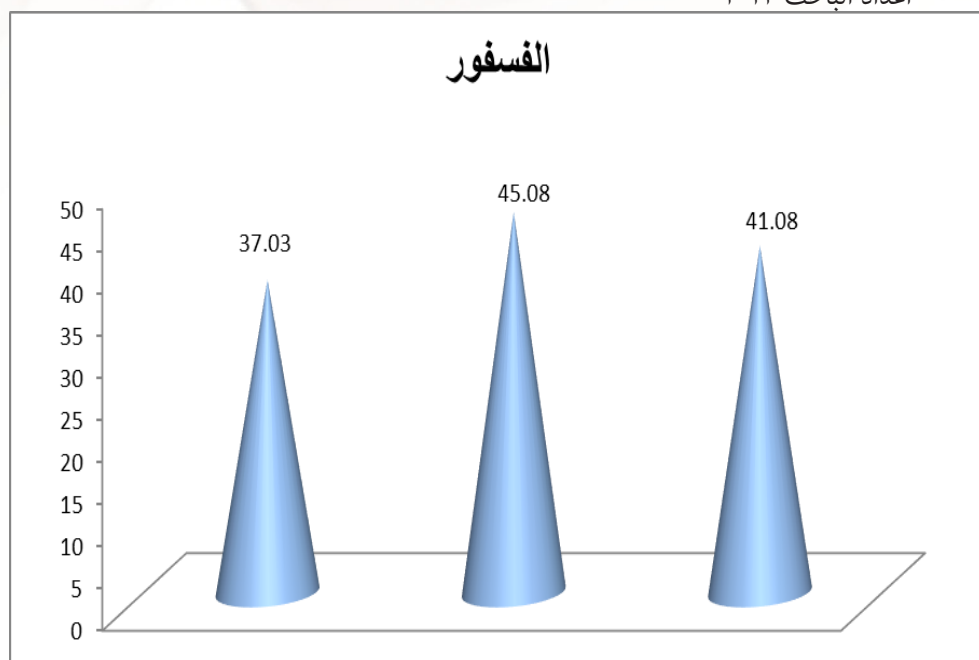
جدول رقم (3) كمية الفسفور في العينة :

م	العينة	الفسفور
1	الاولي	37.03
2	الثانية	45.08
3	الثالثة	41.08

اعداد الباحث: ٢٠٢٣

شكل رقم (3) الفسفور في الجوافة :

اعداد الباحث ٢٠٢٣



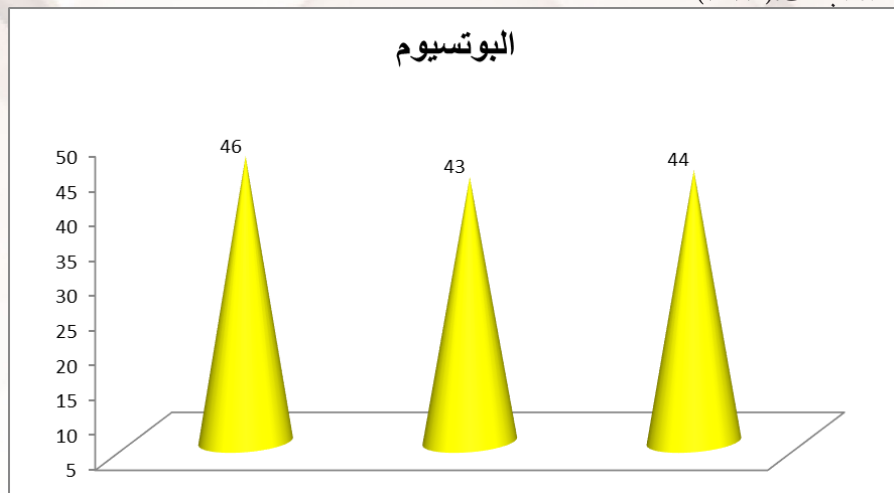
جدول رقم (4) كمية البوتسيوم في العينة :

م	العينة	البوتسيوم
1	الاولي	46
2	الثانية	43
3	الثالثة	44

اعداد الباحث: (٢٠٢٣)

شكل رقم (4) البوتسيوم في الجوافة :

اعداد الباحث: (٢٠٢٣)



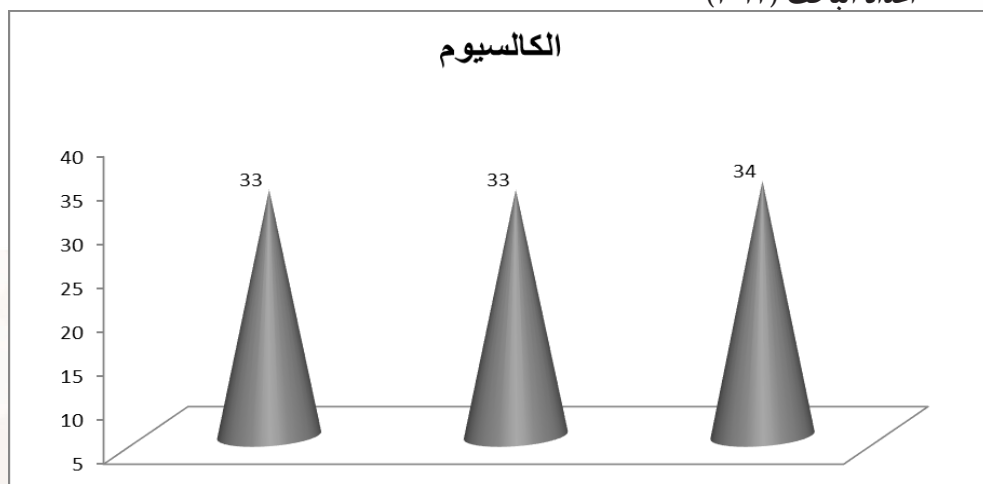
جدول رقم (5) كمية الكالسيوم في العينة :

م	العينة	الكالسيوم
1	الاولي	33
2	الثانية	33
3	الثالثة	34

اعداد الباحث : (٢٠٢٣)

شكل رقم (5) كمية الكالسيوم في العينة :

اعداد الباحث (٢٠٢٣)



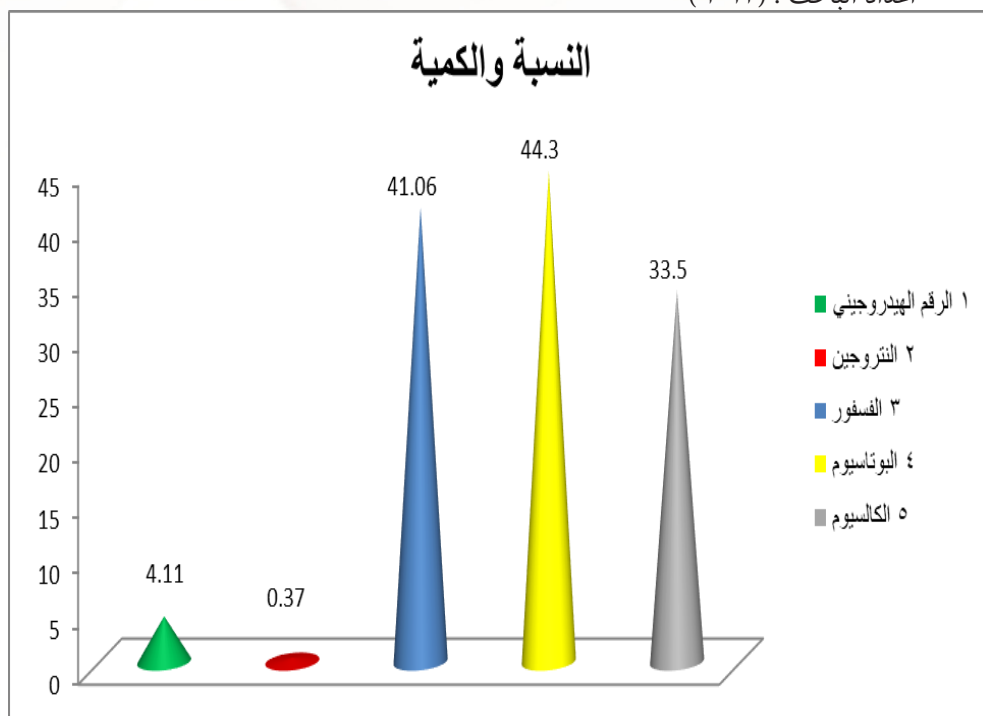
جدول (6) متوسط تقدير العناصر في العينة

م	العينة	النسبة والكمية
1	الرقم الهيدروجيني	4.11
2	النتروجين	0.37
3	الفسفور	41.06
4	البوتاسيوم	44.3
5	الكالسيوم	33.5

اعداد الباحث (٢٠٢٣)

شكل (٦) : متوسط تقدير العناصر في العينة

اعداد الباحث : (٢٠٢٣)



الناقشة:

- من خلال أخذ العينات بطريقة عشوائية لثلاث تكرارات لكل عنصر تلاحظ ان الارقام متقاربة لحد مقبول مما يعزز ان نسبة الغذاء بالنسبة للشجرة في نفس المنطقة واحدة
- العينة في الوسط القاعدي 4.11 وهي نسبة تزيد عن النسبة بقليل عن النسبة القياسية 3.93 (Osama2009) ويعزي ذلك الى التربة الذي التي تتغذى عليها أشجار العينة

- متوسط نسبة النتروجين في العينة 0.37 وهذا يتوافق مع الدراسات السابقة بليع; 2010;widaa; 1998
- أما كمية الفسفور في العينة وصلت 41.06 جزء من المليون وهذه كمية كافية لتغذية النبات والتربة حيث انها تتوافق مع الدراسات السابقة hamuda;2001 وبرهان وهجو2000
- واما كمية البوتاسيوم 44.3 كجزء من المليون وتعتبر هذه معيارية ووتتوافق مع النسب العالمية والدراسات محمد 1989 ومادبو 1988
- واخيرا كمية الكالسيوم للعينة وصل 33.5 تعتبر هذه النسبة معقولة حسب الدراسات السابقة widaa;2010;

الخاتمة و التوصيات:

- من خلال التجارب المعملية أظهرت نتيجة الدراسة وجود بعض العناصر الكيميائية المستخلصة من أوراق الجوافة هي النتروجين 0.37 والفسفور 41.06 والبوتاسيوم 44 وذلك عند متوسط اخذ العينات
- توصي الدراسة بالاهتمام بشجرة الجوافة لتحليل المتمثلة في أوراقها لعلاج كثير من الأمراض التي يستخدمها الاهالى في الطب البديل وفق كمية معينة.

الهوامش:

- (1) **برهان وهجو** ، حامد عثمان ، تاج الدين الشيخ موسى، كلية الزراعة ، جامعة الخرطوم وآخر (2000) اساسيات انتاج المحاصيل (كتاب دراسي بنماذج في السودان) الكتاب تحت إشراف دار التعريب بجامعة الخرطوم ، الطبعة الاولى ، حوق الطبع محفوظة للمؤلفين ، الطابعون : مطبعة جامعة الخرطوم ص . ب 312 الخرطوم السودان ، ت 330770 -339472، ص () .. 155218
- (2) **بليغ** ،دكتور عبد المنعم (1998) ، أستاذ علوم الارض والمياه ، قسم الأراضي والمياه - كلية الزراعة ، جامعة الإسكندرية ، منشأ المعارف الأسكندرية ص (204- 211)
- (3) **د.حمدين الله الجيدان**:د.محمد بن إبراهيم الحسن، المركبات الحلقية غير متجانسة الحيوية ، الناشر عمادة شؤون المكتبات ،جامعة الملك سعود ،ط1 ، 1410م -1989م .
- (4) **العليات**، سلمان محمد: كيمياء النباتات الطبيعية(القلويدات)، محمد العليات،عمان،دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ،ط1،2014م.
- (5) **طارق الأستاذ**، إسماعيل كاخيا -انس سولك الصباغ، جامعة البعث كلية العلوم ،قسم الكيمياء،الجمعية الكيميائية السورية ،الفسفور(ص 1-8)، البوتاسيوم (ص 2-17).
- (6) **عبود د.صلاح الدين محمد** على-تشجير المناطق القاحلة - فهر المكتبة الوطنية-السودان،الخرطوم شركة مطابع السودان للعملة2008(ص240)
- (7) **مادبو د. محمد جاد الكريم موسى** (1988) خضربو الاراضي وتغذية النبات كفرع هام من فروع علوم الأراضي قسم أبحاث التربة بمحطة البحوث الزراعية - الأبيض - السودان
- (8) **محمد، أ. د .** فاضل جاسم (1989م) قسم الكيمياء - كلية العلوم - جامعة بغداد (التحليل الكيميائي بمطابقة الامتصاص الذري) الجزء الثاني التطبيقات والسيطرة النوعية . 47 للجامعات ص (102- 144)
- (9) Lavoisier , antoint Laurent ,(1965) elements of chemistry , in new systematic order: cantning all the modern discoveries , (Google).
- (10) Hinrich .L. BOHN, et :al, (1934,1979 and 2001) University of Arizona Soil of Chemistry, printed in the United states of America, p(38—214)
- (11), J.PoyScc ARTS, 84:25.
- (12)Hamuda. M. Asma. (2001); compost as partial substitute for synthetic fertilizers, Ph.D, Dissertation, U of K .Sudan.
- (13)Osama. Nuri sabir Mohamed Nur(2009). Effect of Display and Arbitrary Storage on the level of nutrients of Friuts M.Sc University of Neelain Sudan.

- (14) Manahan, Stanly E (2000), soil.9 'environmental chemistry' Boca Raton =CRC press LLC, P (5 – 23).
- (15) Widaa Ahmed Eltieyb Ahmed (2004) An Attempt of compost preparation in ElDallanj from animal's manure and plant residues M.Sc University of Dallanj, Dallanj city Sudan.

المخالفات العقدية المتعلقة بمفهوم الإيمان في ألفية ابن مالك (دراسة تحليلية)

طالب دكتوراه - قسم الشريعة والدراسات الإسلامية
المملكة العربية السعودية

أ. ناصر بن حمدان الجهني

المستخلص:

تهدف الدراسة لمعرفة المخالفات العقدية المتعلقة بمفهوم الإيمان في ألفية ابن مالك ، وذلك لشهرة الألفية وشروحها، رغب الباحث أن يتتبع ما قرره هؤلاء الشراح من تقرير يُخالف معتقد أهل السنة. الحذر من نقل مثال أو تقرير يُخالف عقيدة أهل السنة والجماعة. تنبع أهمية الدراسة من خلال انتشار شروح الألفية، معرفة المخالفات العقدية في أهم شروح الألفية، عدم بحث الموضوع والتطرق إليه، رغم أهميته العلمية. اتبعت الدراسة التحليلي الاستقرائي بغية الوصول لنتائج والتي من أهمها: لا تزال شبهة المخالفين لأهل السنة والجماعة من بداية وجود الفرق المخالفة إلى يومنا هذا تدور رحاها على هذين الطريقين: التكذيب، والتحريف، يعتقد أهل السنة والجماعة أن الدين له ثلاث مراتب، أوسعها دائرة الإسلام، ثم دائرة الإيمان، ثم دائرة الإحسان، ومن أصول الفرق الناجية... لا يكفرون أهل القبلة بمطلق المعاصي والكبائر، كما يفعل الخوارج، بل الأخوة الإيمانية ثابتة مع المعاصي.

الكلمات المفتاحية: المخالفات العقدية، مفهوم الإيمان، ألفية ابن مالك، أهل السنة والجماعة.

Doctrinal irregularities related to faith in the millennium of Ibn Malik (An analytical study)

Naseir Hamdan Odah Aljuhani

Abstract:

The study aims to find out the doctrinal violations related to the concept of faith in the millennium of Ibn Malik, due to the fame of the millennium and its explanations. The importance of the study stems from the spread of commentaries on the millennium, knowing the doctrinal violations in the most important commentaries on the millennium, and not discussing the subject and addressing it, despite its scientific importance. The study followed the inductive analysis in order to reach results, the most important of which are: the suspicions of those who oppose Ahlus-Sunnah wal-Jama'ah, from the beginning of the existence of the opposing sects to this day, are still revolving on these two paths: denial and distortion. Then the circle of faith, then Circle of Benevolence, and from the origins of the surviving sect... They do not declare the people of the qiblah to be unbelievers due to all sins and major

sins, as the Kharijites do, but brotherhood in faith is firm with sins.

Keywords: doctrinal violations, the concept of faith, Alfiya bin Malik, Ahl al-Sunnah wal Jama'ah.

مقدمة:

تتناول هذه الدراسة المخالفات العقدية المتعلقة بمفهوم الإيمان في ألفية بن مالك (دراسة تحليلية)، ومن المعروف أن هذه الألفية التي نظمها الإمام محمد بن عبدالله بن مالك الطائي الجبائي النحوي، ويعد موضع الدراسة من الموضوعات التي تستحق البحث لمعرفة هذه المخالفات، وقد وجدت هذه الألفية الدراسة من العلماء، والمختصين، والباحثين، والمهتمين في مجال اللغة والأدب والدراسات الإسلامية، وغيرها من فروع المعرفة.

تفسير الإيمان بالتصديق:

المطلب الأول:

تقرير عقيدة أهل السنة:

يعتقد أهل السنة والجماعة أن الإيمان قول وعمل، قول القلب واللسان، وعمل القلب واللسان والجوارح. قال أبو عبيد القاسم بن سلام (ت224هـ)⁽¹⁾: «هذه تسمية من كان يقول: (الإيمان قول وعمل)»، فذكر أسماء من قال بذلك من أهل العلم في مكة، والمدينة، واليمن، ومصر، والشام، والكوفة، والبصرة، وواسط، ثم قال: «هؤلاء كلهم يقولون: (الإيمان قول وعمل، يزيد وينقص)، وهو قول أهل السنة، والمعمول به عندنا، وبالله التوفيق».

وقال أبو عبد الله أحمد بن حنبل (ت241هـ): «أصول السنة عندنا... الإيمان قول وعمل»⁽²⁾. وقال أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري (ت256هـ)⁽³⁾: «لقيت أكثر من ألف رجل من أهل العلم، فما رأيت واحدا منهم يختلف في هذه الأشياء، أن الدين قول وعمل»⁽⁴⁾. وقال أبو إبراهيم إسماعيل بن يحيى المزني (ت264هـ): «والإيمان قول وعمل»⁽⁵⁾. وقال أبو عثمان إسماعيل بن عبد الرحمن الصابوني (ت449هـ): «ومن مذهب أهل الحديث: أن الإيمان قول وعمل ومعرفة، يزيد بالطاعة، وينقص بالمعصية»⁽⁶⁾. وقال أبو عمر بن عبد البر (ت463هـ): «أجمع أهل الفقه والحديث على أن الإيمان قول وعمل»⁽⁷⁾.

المطلب الثاني:

تقرير شرح الألفية:

قال أبو العرفان محمد بن علي الصبان (ت1206هـ): «يحتمل -وهو الظاهر- أن يُراد بالإيمان: التصديق القلبي»⁽⁸⁾.

المطلب الثالث:

الرد على شرح الألفية

حصر الإيمان في التصديق يُعد من الإرجاء، فقد قالت الجهمية: «الإيمان هو المعرفة»، وقالت الأشاعرة: «الإيمان هو التصديق»، فحصرُوا الإيمان بالقلب، وأخرجوا العمل عن مُسمَّى الإيمان.

والرد عليهم من وجوه:

الوجه الأول: أن حصر الإيمان بالقلب مخالف لعقيدة أهل السنة والجماعة بأن الإيمان يكون بالقلب واللسان والجوارح.

الوجه الثاني: أن ظاهر النصوص يفيد أن العمل من الإيمان، قال تعالى: {وكذلك جعلناكم أمة وسطاً لتكونوا شهداء على الناس ويكون الرسول عليكم شهيداً} [البقرة: 143]؛ أي: صلاتكم إلى بيت المقدس، وحصر الإيمان بالقلب يخالف هذا الظاهر.

الوجه الثالث: أن الإيمان هو أصل الدين، وقد بيّنته النصوص من القرآن والسنة أعظم بيان، وبه يخرج الناس من الظلمات إلى النور، فكيف يُترك بغير بيان؟!

الفصل الثاني:

المخالفات العقدية المتعلقة بمرتكب الكبيرة:

وفيه مبحث واحد: حكم مرتكب الكبيرة:

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تقرير عقيدة أهل السنة.

المطلب الثاني: تقرير شراح الألفية.

المطلب الثالث: الرد على شراح الألفية.

المطلب الأول:

تقرير عقيدة أهل السنة:

يعتقد أهل السنة والجماعة أن الدين له ثلاث مراتب، أوسعها دائرة الإسلام، ثم دائرة الإيمان، ثم دائرة الإحسان، فإذا ارتكب الموحّد كبيرةً من الكبائر فإنه وإن خرج من دائرة الإيمان فإنه لا يزال في دائرة الإسلام، فهذا مؤمّن بإيمانه فاسقٌ بكبيرته، فيُثبِتون له مطلق الإيمان، وينفون عنه الإيمان المطلق.

قال أبو إبراهيم إسماعيل^(١٠) بن يحيى المزي (ت264هـ): «ولا يُخرِجون بالذنوب من الإيمان، ولا يُكفّرون بركوب كبيرةٍ ولا عصيانٍ». وقال أبو الحسن الأشعري (ت324هـ): «وأجمعوا على أن المؤمن بالله تعالى وسائر ما دعاه النبي ﷺ إلى الإيمان به، لا يُخرجه عنه شيءٌ من المعاصي، ولا يُحيطُ إيمانه إلا الكفر، وأن العصاة من أهل القبلة مأمورون بسائر الشرائع، غيرَ خارجين عن الإيمان بمعاصيهم». وقال أبو عثمان إسماعيل بن عبد الرحمن الصابوني (ت449هـ): «ويعتقد أهل السنة أن المؤمن وإن أذنب ذنوباً كثيرةً صغائرَ وكبائرَ، فإنه لا يُكفّر بها». وقال شيخ الإسلام ابن تيمية (ت728هـ): «ومن أصول الفرقة الناجية... لا يُكفّرون أهل القبلة بمطلق المعاصي والكبائر، كما يفعل الخوارج، بل الأخوة الإيمانية ثابتة مع المعاصي».

المطلب الثاني:

تقرير شراح الألفية:

قال أبو عبد الله محمد بن غازي المكناسي (ت919هـ): «وينظر لهذا المعنى تأويل جماعة {ومن يقتل مؤمناً متعمداً فجزاؤه جهنم خالداً فيها وغضب الله عليه ولعنه وأعد له عذاباً عظيماً} [النساء: 93]؛ أي: إن جزاءه الله؛ إذ لا يلزم من تقدير الجزاء حصوله، وجوابه: أن الاستحقاق يقتضي الحصول إلا لمعارض».

المطلب الثالث:

الرد على شرح الألفية:

انقسم الناس في مرتكب الكبيرة إلى طرفين ووسط، وكلا الطرفين كان غالبًا، فالوعيدية أخرجوه من دائرة الإسلام وخلدوه في نار جهنم، والمرجئة جعلوا إيمانه كإيمان جبريل، وتوسط أهل السنة والجماعة فقالوا: هو مؤمنٌ بإيمانه فاسقٌ بكبيرته، فلم ينفوا عنه مطلق الإيمان، ولم يُثبتوا له الإيمان المطلق.

والرد على الفرق المخالفة من وجوه:

الوجه الأول: أن عقيدة المرجئة والوعيدية مخالفةٌ لما عليه أهل السنة والجماعة.
الوجه الثاني: أن القول بالإرجاء أو بقول الوعيدية يخالف الجمع بين ظاهر النصوص.
الوجه الثالث: يقول الله تعالى: {إن الله لا يغفر أن يشرك به ويغفر ما دون ذلك لمن يشاء ومن يشرك بالله فقد افترى إثماً عظيماً} [النساء: 48]، فجعل ما دون الشرك تحت المشيئة.

النتائج:

- خلصت الدراسة لعدد من النتائج والتي من أهمها:
- أهمية قراءة الشروح للمتون العلمية في علوم الآلة قراءةً نقديةً حتى تسلم من المخالفات العقدية.
 - الحذر من تحويل الصناعة النحوية وتقرير بعض المسائل فيها إلى تقرير أمثلة تخالف عقيدة السلف الصالح.
 - معرفة الأصول ومصادر التلقي عند أهل السنة والجماعة التي يَرْتَوْنَ بها الأقوال والأعمال، والفرق والرجال، وهي الكتاب والسنة على فهم سلف الأمة (الإجماع)، فمن قال بذلك فهو من أهل السنة والجماعة ولو خالف في بعض المسائل، ومن خالف في ذلك فهو من المبتدعة ولو وافق أهل السنة والجماعة في بعض المسائل.

التوصيات:

- من التوصيات التي خرجت بها الدراسة:
- دعوة الجامعات والكليات إلى التركيز على هذه الدراسات النقدية للشروح الكثيرة في علوم الآلة، بل وشروح السنة وكتب الفقه.
 - دعوة المختصين في كافة العلوم إلى التركيز والقراءة النقدية الهادفة؛ للحدّ من الوقوع في مخالفة عقيدة أهل السنة والجماعة.

الهوامش:

- (1) أبو عُبَيْدٍ القاسمُ بن سَلَامٍ بن عبد الله الهَرَوِي البغدادي (224-157هـ)، أخذ عن معمر بن المثنى وسفيان بن عُيينة، وأخذ عنه أبو بكر الصاغاني وابن أبي الدنيا، وكان من كبار العلماء بالحديث والأدب والفقه، رأساً في اللغة، إماماً في القراءات، وولي قضاء طَرُوسَ. له: «الغريب المصنّف»، و«غريب الحديث». انظر: تاريخ بغداد (14/392)، وبغية الوعاة (2/253).
- (2) الإبانة الكبرى لابن بطة الإبانة الكبرى، تأليف: أبي عبد الله عبيد الله بن محمد بن محمد بن حمدان المعروف بابن بطة العكبري، تحقيق: رضا معطي، وعثمان الأثيوبي، ويوسف الوابل، والوليد بن سيف النصر، وحمد التويجري، نشر: دار الراجعية للنشر والتوزيع، الرياض. (2/814).
- (3) شرح أصول اعتقاد أهل السنة والجماعة، تأليف: هبة الله بن الحسن بن منصور اللالكائي، تحقيق: أحمد بن سعد بن حمدان الغامدي، نشر: دار طيبة بالسعودية، الطبعة الثامنة، سنة 1423هـ = 2003م. شرح أصول اعتقاد أهل السنة والجماعة للالكائي (1/176).
- (4) أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة الجعفي مولاها البخاري (256-194هـ)، أخذ عن عبد الله بن الزبير الحميدي ومحمد بن يوسف الفريابي، وأخذ عنه مسلم بن الحجاج وأبو عيسى الترمذي، وكان حافظاً فقيهاً، جليلاً القدر، من أعلم الناس بالحديث. له: «الجامع الصحيح»، و«التاريخ الكبير». انظر: الثقات لابن حبان (9/113)، وسير أعلام النبلاء (12/391).
- (5) المصدر نفسه (1/194).
- (6) شرح السُّنَّة = معتقد إسماعيل بن يحيى المُرَني، تأليف: إسماعيل بن يحيى بن إسماعيل المُرَني، تحقيق: جمال عزون، نشر: مكتبة الغرباء الأثرية بالسعودية، الطبعة الأولى، سنة 1415هـ = 1995م. (ص77).
- (7) عقيدة السلف وأصحاب الحديث (ص264).
- (8) التمهيد لما في الموطأ من المعاني والأسانيد، تأليف: يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر التَّمَرِي القرطبي، تحقيق: مصطفى بن أحمد العلوي ومحمد عبد الكبير البكري، نشر: وزارة عموم الأوقاف والشؤون الإسلامية بالمغرب، سنة 1387هـ. (9/238).
- (9) حاشية الصَّبَّان على شرح الأَشْمُونِي لألفية ابن مالك، تأليف: محمد بن علي الصَّبَّان، نشر: دار الكتب العلمية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1417هـ = 1997م. (1/5).
- (10) شرح السنة للمزني (ص78).

(11) رسالة إلى أهل الثغر بباب الأبواب (ص156).

(12) عقيدة السلف وأصحاب الحديث (ص276).

(13) العقيدة الواسطية (ص113).

(14) إتحاف ذوي الاستحقاق ببعض مراد المرادي وزوائد أبي إسحاق، تأليف: محمد بن أحمد بن محمد

ابن غازي المكناسي، تحقيق: حسين عبد المنعم بركات، نشر: مكتبة الرشد بالرياض، الطبعة الأولى، سنة

1999م. (1/198).

المصادر والمراجع:

- (1) الإبانة الكبرى، تأليف: أبي عبد الله عبيد الله بن محمد بن محمد بن حمدان المعروف بابن بطة العكبري، تحقيق: رضا معطي، وعثمان الأثيوبي، ويوسف الوابل، والوليد بن سيف النصر، وحمد التويجري، نشر: دار الراجية للنشر والتوزيع، الرياض.
- (2) إتحاف ذوي الاستحقاق ببعض مراد المرادي وزوائد أبي إسحاق، تأليف: محمد بن أحمد بن محمد ابن غازي المكناسي، تحقيق: حسين عبد المنعم بركات، نشر: مكتبة الرشد بالرياض، الطبعة الأولى، سنة 1999م.
- (3) الاختلاف في اللفظ والرد على الجهمية والمشبّهة، تأليف: عبد الله بن مسلم بن قتيبة الدينوري، تحقيق: عمر بن محمود أبو عمر، نشر: دار الراجية بالسعودية، الطبعة الأولى، سنة 1412هـ = 1991م.
- (4) الاستقامة، تأليف: شيخ الإسلام أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية، تحقيق: محمد رشاد سالم، نشر: جامعة الإمام محمد بن سعود بالسعودية، الطبعة الأولى، سنة 1403هـ.
- (5) الإصابة في تمييز الصحابة، تأليف: أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، نشر: دار هجر بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1429 = 2008م.
- (6) الأعلام، تأليف: خير الدين بن محمود بن محمد الزركلي، نشر: دار العلم للملايين ببيروت، الطبعة الخامسة عشر، سنة 2002م.
- (7) ألفية ابن مالك في النحو والصرف، المسمّاة: «الخلاصة في النحو»، نظم: محمد بن عبد الله بن عبد الله بن مالك الطائي، تحقيق: سليمان بن عبد العزيز العيوني، نشر: مكتبة دار المنهاج بالرياض، الطبعة الأولى، سنة 1428هـ.
- (8) إنباه الرواة على أنباه النحاة، تأليف: علي بن يوسف القفطي، تحقيق: محمد أبو الفضل إبراهيم، نشر: دار الفكر العربي بالقاهرة، ومؤسسة الكتب الثقافية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1406هـ = 1982م.
- (9) أوضح المسالك إلى ألفية ابن مالك، تأليف: عبد الله بن يوسف ابن هشام الأنصاري، تحقيق: يوسف الشيخ محمد البقاعي، نشر: دار الفكر.
- (10) البداية والنهاية، تأليف: إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، نشر: دار هجر بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1418-1424هـ.
- (11) برنامج المُجاري، تأليف: محمد بن محمد بن علي بن عبد الواحد المُجاري الأندلسي، تحقيق: محمد أبو الأجفان، نشر: دار الغرب الإسلامي ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1400هـ = 1982م.
- (12) بغية الوعاة في طبقات اللغويين والنحاة، تأليف: جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، تحقيق: محمد أبو الفضل إبراهيم، نشر: مطبعة عيسى البابي الحلبي وشركاه بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1384هـ.
- (13) تاريخ ابن الوردي، تأليف: عمر بن مُطَفَّر بن عمر المعري المعروف بابن الوردي، نشر: دار الكتب العلمية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1417هـ = 1996م.

- (14) تاريخ الإسلام ووفيات المشاهير والأعلام، تأليف: شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، تحقيق: بشار عواد معروف، نشر: دار الغرب الإسلامي ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1434هـ = 2003م.
- (15) تاريخ مدينة السلام = تاريخ بغداد، تأليف: أحمد بن علي بن ثابت الخطيب البغدادي، تحقيق: بشار عواد معروف، نشر: دار الغرب الإسلامي ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1422هـ.
- (16) التبصير في معالم الدين، تأليف: محمد بن جرير الطبري، تحقيق: علي بن عبد العزيز الشبل، نشر: دار العاصمة بالرياض، الطبعة الأولى، سنة 1416هـ = 1996م.
- (17) التدمرية = تحقيق الإثبات للأسماء والصفات وحقيقة الجمع بين القدر والشرع، تأليف: شيخ الإسلام أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية، تحقيق: محمد بن عودة السعوي، نشر: مكتبة العبيكان بالرياض، الطبعة السادسة، سنة 1421هـ = 2000م.
- (18) تذكرة الحُفَاط، تأليف: شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، نشر: دار الكتب العلمية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1419هـ = 1998م.
- (19) ترتيب المدارك وتقريب المسالك لمعرفة أعلام مذهب مالك، تأليف: عياض بن موسى اليحصبي، نشر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية - ب، الطبعة الثانية، سنة 1403هـ = 1983م.
- (20) تعظيم قدر الصلاة، تأليف: محمد بن نصر المروزي، تحقيق: عبد الرحمن عبد الجبار الفريوائي، نشر: مكتبة الدار بالمدينة المنورة، الطبعة الأولى، سنة 1406هـ.
- (21) التكملة لكتاب الصلة، تأليف: محمد بن عبد الله القضاعي، المعروف بابن الأبار، تحقيق: بشار عواد معروف، نشر: دار الغرب الإسلامي بتونس، الطبعة الأولى، سنة 2011م.
- (22) التمهيد لما في الموطأ من المعاني والأسانيد، تأليف: يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر التَّمَرِي القرطبي، تحقيق: مصطفى بن أحمد العلوي ومحمد عبد الكبير البكري، نشر: وزارة عموم الأوقاف والشؤون الإسلامية بالمغرب، سنة 1387هـ.
- (23) تهذيب الأسماء واللغات، تأليف: يحيى بن شرف النووي، عُنيّت بنشره وتصحيحه والتعليق عليه ومقابلة أصوله: شركة العلماء بمساعدة إدارة الطباعة المنيرية بالقاهرة، يطلب من: دار الكتب العلمية ببيروت.
- (24) توضيح المقاصد والمسالك بشرح ألفية ابن مالك، تأليف: بدر الدين حسن بن قاسم المرادي، تحقيق: عبد الرحمن علي سليمان، نشر: دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، سنة 1428هـ = 2008م.
- (25) الثقات، تأليف: محمد بن حَبَّان بن أحمد التميمي البُسْتِي، طُبِع بإعانة: وزارة المعارف للحكومة العالية الهندية تحت مراقبة: محمد عبد المعيد خان، نشر: دائرة المعارف العثمانية بحيدرآباد الدكن بالهند، الطبعة الأولى، سنة 1393هـ.
- (26) جامع البيان عن تأويل آي القرآن = تفسير الطبري، تأليف: محمد بن جرير الطبري، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، نشر: دار هجر بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1422هـ = 2001م.

- (27) الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ وسننه وأيامه = صحيح البخاري، تأليف: محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، نشر: دار طوق النجاة ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1422هـ.
- (28) جامع بيان العلم وفضله، تأليف: يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر النُمري القرطبي، تحقيق: أبي الأشبال الزهيري، نشر: دار ابن الجوزي بالسعودية، الطبعة الأولى، سنة 1414هـ = 1994م.
- (29) جذوة المقتبس في تاريخ علماء الأندلس، تأليف: محمد بن قُتُوح بن عبد الله الحُمَدي، تحقيق: بشار عواد معروف ومحمد بشار عواد، نشر: دار الغرب الإسلامي بتونس، الطبعة الأولى، سنة 1429هـ.
- (30) الجرح والتعديل، تأليف: عبد الرحمن بن أبي حاتم الرازي، تحقيق: عبد الرحمن بن يحيى المعلمي اليماني، نشر: مجلس دائرة المعارف العثمانية بحيدرآباد الدكن بالهند، الطبعة الأولى، سنة 1371-1373هـ.
- (31) حاشية الصَّبَّان على شرح الأَشْمُوني لألفية ابن مالك، تأليف: محمد بن علي الصَّبَّان، نشر: دار الكتب العلمية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1417هـ = 1997م.
- (32) حسن المحاضرة في تاريخ مصر والقاهرة، تأليف: جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، تحقيق: محمد أبو الفضل إبراهيم، نشر: دار إحياء الكتب العربية؛ عيسى البابي الحلبي وشركاه بمصر، الطبعة الأولى، سنة 1387هـ = 1967م.
- (33) درء تعارض العقل والنقل، تأليف: شيخ الإسلام أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية، تحقيق: محمد رشاد سالم، نشر: جامعة الإمام محمد بن سعود بالسعودية، الطبعة الثانية، سنة 1411هـ.
- (34) الذيل على طبقات الحنابلة، تأليف: عبد الرحمن بن أحمد بن رجب الحنبلي، تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين، نشر: مكتبة العبيكان بالرياض، الطبعة الأولى، سنة 1425هـ.
- (35) الرد على الجهمية، تأليف: أبي سعيد عثمان بن سعيد بن خالد الدارمي، تحقيق: بدر بن عبد الله البدر، نشر: دار ابن الأثير بالكويت، الطبعة الثانية، سنة 1416هـ = 1995م.
- (36) رسالة السجزي إلى أهل زبيد في الرد على من أنكر الحرف والصوت، تأليف: عبيد الله بن سعيد بن حاتم السَّجْزي، تحقيق: محمد باكريم با عبد الله، نشر: عمادة البحث العلمي بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، الطبعة الثانية، سنة 1423هـ = 2002م.
- (37) رسالة إلى أهل الثغر باب الأبواب، تأليف: أبي الحسن علي بن إسماعيل بن إسحاق الأشعري، تحقيق: عبد الله شاكر الجنيدي، نشر: عمادة البحث العلمي بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، سنة 1413هـ.
- (38) سير أعلام النبلاء، تأليف: شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، تحقيق: مجموعة من المحققين بإشراف الشيخ شعيب الأرناؤوط، نشر: مؤسسة الرسالة ببيروت، الطبعة الثالثة، سنة 1405هـ.
- (39) شجرة النور الزكية في طبقات المالكية، تأليف: محمد بن محمد مخلوف، نشر: المطبعة السلفية ومكبتها بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1349هـ.

- (40) **شذرات الذهب في أخبار من ذهب**، تأليف: عبد الحي بن أحمد بن محمد العُكُري الدمشقي الحنبلي، المعروف بابن العماد، تحقيق: محمود الأرناؤوط، إشراف وتخرّيج: عبد القادر الأرناؤوط، نشر: دار ابن كثير بدمشق وبيروت، الطبعة الأولى، سنة 1414-1406هـ.
- (41) **شرح ابن النازم على ألفية ابن مالك**، تأليف: بدر الدين محمد بن محمد بن عبد الله بن مالك الطائي، تحقيق: محمد باسل عيون السود، نشر: دار الكتب العلمية بيروت، الطبعة الأولى، سنة 1420هـ = 2000م.
- (42) **شرح ابن عقيل على ألفية ابن مالك**، تأليف: بهاء الدين عبد الله بن عبد الرحمن بن عبد الله القرشي، المعروف بابن عقيل، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، نشر: دار التراث بالقاهرة، ودار مصر للطباعة (سعيد جودة السَّحَّار وشركاه)، الطبعة العشرون، سنة 1400هـ = 1980م.
- (43) **شرح أصول اعتقاد أهل السنة والجماعة**، تأليف: هبة الله بن الحسن بن منصور اللالكائي، تحقيق: أحمد بن سعد بن حمدان الغامدي، نشر: دار طيبة بالسعودية، الطبعة الثامنة، سنة 1423هـ = 2003م.
- (44) **شرح الأشموني على ألفية ابن مالك**، تأليف: أبي الحسن علي بن محمد الأشموني، نشر: دار الكتب العلمية بيروت، الطبعة الأولى، سنة 1419هـ = 1998م.
- (45) **شرح التصريح على التوضيح = التصريح بمضمون التوضيح في النحو**، تأليف: خالد بن عبد الله الأزهرى، نشر: دار الكتب العلمية بيروت، الطبعة الأولى، سنة 1421هـ = 2000م.
- (46) **شرح السنة = معتقد إسماعيل بن يحيى المُرَني**، تأليف: إسماعيل بن يحيى بن إسماعيل المُرَني، تحقيق: جمال عزون، نشر: مكتبة الغرباء الأثرية بالسعودية، الطبعة الأولى، سنة 1415هـ = 1995م.
- (47) **شرح السنة**، تأليف: الحسن بن علي بن خلف البربهاري، تحقيق: عبد الرحمن بن أحمد الجميزي، نشر: دار المنهاج بالرياض، الطبعة الأولى الأولى، سنة 1426هـ.
- (48) **شرح العقيدة الأصفهانية**، تأليف: شيخ الإسلام أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية، تحقيق: محمد بن رياض الأحمد، نشر: المكتبة العصرية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1425هـ.
- (49) **شرح المكودي على ألفية ابن مالك**، تأليف: عبد الرحمن بن صالح المكودي، تحقيق: فاطمة الراجحي، نشر: جامعة الكويت.
- (50) **صريح السنة**، تأليف: محمد بن جرير الطبري، تحقيق: بدر يوسف المعتوق، نشر: دار الخلفاء للكتاب الإسلامي بالكويت، الطبعة الأولى، سنة 1405هـ.
- (51) **الصواعق المرسلّة في الرد على الجهمية والمعتلة**، تأليف: محمد بن أبي بكر بن أيوب، المعروف بابن قيم الجوزية، تحقيق: علي بن محمد الدخيل الله، نشر: دار العاصمة بالرياض، الطبعة الأولى، سنة 1408هـ.
- (52) **الضوء اللامع لأهل القرن التاسع**، تأليف: محمد بن عبد الرحمن السخاوي، تصحيح: حسام الدين القدسي، نشر: مكتبة القدسي بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1355-1353هـ تصوير: دار مكتبة الحياة ببيروت.

- (53) طبقات الحنابلة، تأليف: محمد بن أبي يعلى الفراء البغدادي الحنبلي، تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين، نشر: الأمانة العامة للاحتفال بمرور مئة عام على تأسيس السعودية، الطبعة الأولى، سنة 1419هـ.
- (54) طبقات الشافعية الكبرى، تأليف: عبد الوهاب بن علي بن عبد الكافي السُّبكي، تحقيق: محمود محمد الطناحي وعبد الفتاح محمد الحلو، نشر: دار هجر بالقاهرة، الطبعة الثانية، سنة 1413هـ.
- (55) طبقات الشافعية، تأليف: أبي بكر بن أحمد بن محمد ابن قاضي شُهْبَة، تحقيق: الحافظ عبد العليم خان، نشر: دار عالم الكتب ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1407هـ.
- (56) طبقات الشافعية، تأليف: عبد الرحيم بن الحسن بن علي الإسنوي، تحقيق: عبد الله الجبوري، نشر: دار العلوم بالرياض، الطبعة، سنة 1401هـ = 1981م.
- (57) الطبقات الكبير، تأليف: محمد بن سعد بن مَنِيع الزُّهري، تحقيق: علي محمد عمر، نشر: مكتبة الخانجي بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1421هـ.
- (58) طبقات المفسرين العشرين، تأليف: جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، تحقيق: علي محمد عمر، نشر: مكتبة وهبة بالقاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1396هـ.
- (59) طبقات المفسرين، تأليف: أحمد بن محمد الأدرنوي، تحقيق: سليمان بن صالح الخزي، نشر: مكتبة العلوم والحكم بالمدينة، الطبعة الأولى، سنة 1417هـ = 1997م.
- (60) عجائب الآثار في التراجم والأخبار، تأليف: عبد الرحمن بن حسن الجبرتي، نشر: دار الجيل ببيروت، الطبعة الثانية، سنة 1978م.
- (61) عقيدة السلف وأصحاب الحديث، أو الرسالة في اعتقاد أهل السنة وأصحاب الحديث والأئمة، تأليف: أبي عثمان إسماعيل بن عبد الرحمن الصابوني، تحقيق: ناصر بن عبد الرحمن الجديع، نشر: دار العاصمة بالرياض، الطبعة الثانية، سنة 1419هـ = 1998م.
- (62) العقيدة الواسطية = اعتقاد الفرقة الناجية المنصورة إلى قيام الساعة أهل السنة والجماعة، تأليف: شيخ الإسلام أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية، تحقيق: أشرف بن عبد المقصود، نشر: أضواء السلف بالرياض، الطبعة الثانية، سنة 1420هـ = 1999م.
- (63) العين، تأليف: الخليل بن أحمد الفراهيدي، تحقيق: مهدي المخزومي وإبراهيم السامرائي، نشر: دار ومكتبة الهلال.
- (64) غاية النهاية في أسماء رجال القراءات أولي الرواية، تأليف: محمد بن محمد بن علي بن يوسف، المعروف بابن الجَزَري، تحقيق: عمرو بن عبد الله، نشر: دار اللؤلؤة بالقاهرة والمنصورة، الطبعة الأولى، سنة 1438هـ = 2017م.
- (65) فتح الباري شرح صحيح البخاري، تأليف: أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي، قام بإخراجه وصححه وأشرف على طبعه: مُحِبُّ الدين الخطيب، علّق عليه: عبد العزيز بن عبد الله بن باز، نشر: دار المعرفة ببيروت، سنة 1379هـ.

- (66) **الْفَرْقُ بَيْنَ الْفِرْقِ وَبَيَانُ الْفِرْقَةِ النَّاجِيَةِ**، تأليف: عبد القاهر بن طاهر البغدادي، نشر: دار الآفاق الجديدة ببيروت، الطبعة الثانية، سنة 1977م.
- (67) **الفصل في الملِك والأهواء والنَّحل**، تأليف: علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي الظاهري، نشر: مكتبة الخانجي بالقاهرة.
- (68) **فَوَاتُ الْوَفَيَّاتِ وَالذَّيْلُ عَلَيْهَا**، تأليف: محمد بن شاكر الكتبي، تحقيق: إحسان عباس، نشر: دار صادر بيروت، الطبعة الأولى، سنة 1973م.
- (69) **القواعد المثلَى في صفات الله وأسمائه الحسنَى**، تأليف: محمد بن صالح العثيمين، نشر: الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، الطبعة الثالثة، سنة 1421هـ = 2001م.
- (70) **كشف الظنون عن أسامي الكتب والفنون**، تأليف: مصطفى بن عبد الله القسطنطيني، المعروف بحاجي خليفة، نشر: مكتبة المثنى ببغداد، سنة 1941م.
- (71) **الكواكب السائرة بأعيان المئة العاشرة**، تأليف: نجم الدين محمد بن محمد الغزّي، تحقيق: جبرائيل سليمان جبّور، نشر: مطبعة المرسلين اللبنانية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1949م.
- (72) **مجموع الفتاوى**، تأليف: شيخ الإسلام أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية، جمع وتحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، نشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف بالمدينة النبوية، سنة 1416هـ = 1995م.
- (73) **المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله ﷺ = صحيح مسلم**، تأليف: مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، نشر: دار إحياء التراث العربي ببيروت.
- (74) **معالم السنن = شرح سنن أبي داود**، تأليف: حمد بن محمد بن إبراهيم البُستي الخطّابي، نشر: المطبعة العلمية بحلب، الطبعة الأولى، سنة 1351هـ = 1932م.
- (75) **المعجم المختص بالمحدثين**، تأليف: شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، تحقيق: محمد الحبيب الهيلة، نشر: مكتبة الصديق بالطائف، الطبعة الأولى، سنة 1408م = 1988م.
- (76) **المعجم الوسيط**، إصدار: مجمع اللغة العربية بالقاهرة، إعداد: إبراهيم مصطفى، وأحمد الزيّات، وحامد عبد القادر، ومحمد النّجار، نشر: مكتبة الشروق الدولية بالقاهرة، الطبعة الرابعة، سنة 1425هـ = 2004م.
- (77) **المقاصد الشافية في شرح الخلاصة الكافية**، تأليف: أبي إسحاق إبراهيم بن موسى الشاطبي، تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين وآخرين، نشر: جامعة أم القرى مكة المكرمة، الطبعة الأولى، سنة 1428هـ = 2007م.
- (78) **مقالات الإسلاميين واختلاف المصلين**، تأليف: أبي الحسن علي بن إسماعيل بن إسحاق الأشعري، غني بتصحيحه: هلموت ريتز، نشر: دار فرانز شتايز بمدينة فيسبادن بألمانيا، الطبعة الثالثة، سنة 1400هـ = 1980م.

- (79) المِلْك والنَّحْل، تأليف: محمد بن عبد الكريم الشهرستاني، نشر: مؤسسة الحلبي.
- (80) المنتظم في تاريخ الأمم والملوك، تأليف: عبد الرحمن بن علي بن محمد ابن الجوزي، تحقيق: محمد عبد القادر عطا ومصطفى عبد القادر عطا، نشر: دار الكتب العلمية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1412هـ = 1992م.
- (81) منهاج السنة النبوية في نقض كلام الشيعة القدرية، تأليف: شيخ الإسلام أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية، تحقيق: محمد رشاد سالم، نشر: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، سنة 1406هـ = 1986م.
- (82) المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، تأليف: يحيى بن شرف النووي، نشر: دار إحياء التراث العربي ببيروت، الطبعة الثانية، سنة 1392هـ.
- (83) الموسوعة الميسرة في الأديان والمذاهب والأحزاب المعاصرة، تأليف: الندوة العالمية للشباب الإسلامي، إشراف وتخطيط ومراجعة: مانع بن حماد الجهني، نشر: دار الندوة العالمية للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، سنة 1420هـ.
- (84) ميزان الاعتدال، تأليف: شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، تحقيق: مجموعة من الباحثين، نشر: دار الرسالة العالمية ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 1430هـ.
- (85) النجوم الزاهرة في ملوك مصر والقاهرة، تأليف: يوسف بن تَغْرِي بُرْدِي بن عبد الله الظاهري الحنفي، نشر: وزارة الثقافة والإرشاد القومي بمصر.
- (86) نفح الطيب من غصن الأندلس الرطيب وذِكْر وزيرها لسان الدين بن الخطيب، تأليف: أحمد بن محمد المَقْرِي التُّمَسَانِي، تحقيق: إحسان عباس، نشر: دار صادر ببيروت.
- (87) نقض الإمام أبي سعيد عثمان بن سعيد على المريسي الجهمي العنيد فيما افتري على الله ٥ من التوحيد، تأليف: أبي سعيد عثمان بن سعيد بن خالد الدارمي، نشر: مكتبة الرشد بالسعودية، تحقيق: رشيد بن حسن الأملعي، الطبعة الأولى، سنة 1418هـ = 1998م.
- (88) النور السافر عن أخبار القرن العاشر، تأليف: عبد القادر بن شيخ بن عبد الله العِيدَرُوس، تحقيق: أحمد حالو ومحمود الأرناؤوط وأكرم البوشي، نشر: دار صادر ببيروت، الطبعة الأولى، سنة 2001م.
- (89) نيل الابتهاج بتطريز الديباج، تأليف: أحمد بابا بن أحمد التكروري التنبكتي، عناية وتقديم: عبد الحميد عبد الله الهرامة، نشر: دار الكاتب بطرابلس ليبيا، الطبعة الثانية، سنة 2000م.
- (90) الوافي بالوفيات، تأليف: خليل بن أبيك بن عبد الله الصفدي، تحقيق: أحمد الأرناؤوط وتركي مصطفى، نشر: دار إحياء التراث ببيروت، سنة 1420هـ = 2000م.

(91) الوافي بالوفيات، تأليف: خليل بن أبيك بن عبد الله الصفدي، تحقيق: مجموعة من المحققين، باعتناء:

هلموت ريتز، نشر: فرانز شتاينر بفيسبادن، الطبعة الثانية، سنة 1411هـ = 1991م.

(92) وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان، تأليف: أحمد بن محمد بن إبراهيم ابن خلكان، تحقيق: إحسان

عباس، نشر: دار صادر بيروت، الطبعة الأولى، سنة 1977-1969م.