

مجلة الأفق العلمية المحكّمة

طريـقك نحـو المجـد

مجلة علميةنصف سنوية
تصدرها إدارة البحث العلمي والدراسات العليا
بكلية الأفق للعلوم والتكنولوجيا
الخرطوم / السودان
الرقم المعياري الدولي:
ردمد: ISSN:1858-7216

موقع الكلية على شبكة الانترنت: www.alofoug.edu.sd
رابط المجلة على الموقع:

المراسلات

السيد/ رئيس تحرير مجلة الأفق العلمية المحكمة

كلية الأفق للعلوم والتكنولوجيا

السودان - الخرطوم - العشرة - شارع ٢٥ شرق كهرباء جبرة وغرب صالة قرطبة وسيتي بلازا مول

تلفونات :(+249912170402 - +249123711988)

E-mail:alofougjornal@alofoug.edu.sd

مجلس الإدارة

١ . العميد	رئيساً
٢ . رئيس التحرير	عضواً
٣ . أمين الشؤون العلمية	عضواً
٤ . منسق برامج الإقتصاد والعلوم المالية	عضواً
٥. منسق برامج المختبرات الطبية	عضواً
٦ . الوكيل	عضواً
٧ . مدير الإعلام والعلاقات العامة	عضواً
٨ . سكرتير التحرير	عضواً

المشرف العام

أ.د. أحمد مجذوب أحمد علي

هيئة التحرير:

رئيس هيئة التحرير : د. سامي مصطفى محمد علي

أعضاء هيئة التحرير :

أ. د. عبد الله التوم علي

ب. د. جعفر محمد الحسن

د. وجدان مهدي أحمد

د. حسن عبد الرحمن الصديق

مستشارو التحرير :

- أ. د. حسن عباس حسن
- أ. د. عبد اللطيف البوني

سكرتارية التحرير :

أ. ريا بخيت

أ. خديجة عبد الوهاب العراقي

تصميم المجلة:

السماني علي العوض

المحتويات

1. كلمة العدد

2. دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق الميزة التنافسية
د. حاتم عثمان آدم إسماعيل و د. شمس الدين إسماعيل محمد نور

3. الإبداع التنظيمي وأثره على تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)
أ. نجاة احمد الماحي

4. أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم 2021م
د. محمد علي حسن الطاهر

5. دور المراجعة الداخلية في الحد من المخاطر المصرفية (دراسة عينة من المصارف السودانية)
د. ليمياء أحمد عبد الكريم إسماعيل

6. دور شركات الوساطة المالية في تنشيط حجم التداول في سوق الخرطوم للأوراق المالية
د. مروان مصطفى عوض الكريم

7. دور معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في مكافحة الفساد المالي (دراسة تحليلية على وزارة المالية والتخطيط الإقتصادي - السودان)
د. راشدة ادم اسحق عبدالله و أ.د. بابكر إبراهيم الصديق محمد
و د. محمد حسن ادم ازرق

8. إستعراض كتاب: المدخل لإقتصاد المعرفة للمؤلف للمؤلف سعيد عمار
د. سامي مصطفى محمد علي

9. فعالية مؤتمر تكامل مؤسسات المعلومات والمعرفة الوطنية في الدولة
24. (المكتبات والارشيفات والمتاحف)
25. أ.حسن عبد الرحمن الصديق غانم

كلمة العدد

القراء الكرام ؛ تعنى مجلة الأفق العلمية المحكمة بالأصالة والحداثة والتميز في نشر البحوث العلمية الرصينة التي تخدم المجتمع ومؤسساته وتقود لتطوره ونماءه مساهمة منها في تحقيق النهضة الشاملة وتعبيرا عن رؤية الكلية المتمثلة في التميز والإبداع ، ويأتي العدد الثاني هذا معبرا عن ذلك من خلال الأوراق العلمية والمقالات التي حواها.

أفتتح العدد كل من د. حاتم عثمان آدم إسماعيل و د. شمس الدين إسماعيل محمد نور بورقة علمية عن دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق الميزة التنافسية حيث هدفت الدراسة لمعرفة دور بطاقة الأداء المتوازن وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع التأمين بالسودان، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال عينة من 212 من العاملين بالقطاع ومن ثم تحليل النتائج توصلت الدراسة إلى حزمة من النتائج منها أن شركات التأمين تعطي أهمية أكبر لبطاقة الأداء المتوازن في البعد المالي لتحقيق أكبر عائد مادي كما أن الجودة والعمليات الداخلية يرتبطان وثيقا بتحقيق الميزة التنافسية وأوصت الدراسة شركات التأمين السودانية بتبني تطبيق بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها المختلفة باعتبارها إحدى المفاهيم الحديثة التي تساعد المنظمات على استمراريتها وأن تركز على أكثر من بعد لجذب العملاء مع إدخال نظم المعلومات الإدارية بين وحداتها.

وفي الإبداع التنظيمي وأثره على تمكين العاملين كتبت أ. نجاة احمد الماحي فذكرت أن هدف الدراسة هو: تناول الإبداع التنظيمي وأثره على تمكين العاملين من خلال معرفة مستوى الابداع التنظيمي ومدى تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز), أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الاعتماد على الاستبانة لعينة من العاملين بالشركة بعدد 110 عاملا وتحليل النتائج وتوصلت نتائج الدراسة لإثبات اعتماد الشركة على الطلاقة في دعم التفكير الابداعي مما ساعد على تمكين العاملين كما أثبتت الدراسة وجود خطة لتدريب العاملين بالشركة ساعدت على تمكين العاملين كما اوصت الدراسة بدعم الافكار الابداعية التنظيمية من اجل تمكين العاملين بالشركة وتطوير الخطط المتعلقة بالتدريب لتمكين العاملين بالشركة.

وفي بحث أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الجودة الشاملة والتي شارك بها د. محمد علي حسن الطاهر حيث هدفت الدراسة للتعرف علي دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وتم الاعتماد على الاستبانة لعينة قصدية لعدد 60 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، توصلت الدراسة لعدة نتائج منها هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة

التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة بالجامعة كما أن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين ، وتتسم بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة, كما أوصت الدراسة بالعمل علي نشر ثقافة الجودة الشاملة بالجامعة ، وأن تهتم الإدارة بالمتغيرات في الثقافة التنظيمية وتوجيهها لتحقيق الجودة الشاملة، والاهتمام بالثقافة التنظيمية وتطويرها لتحقيق رضا العاملين وضمان ولائهم.

تناولت د. ليمياء أحمد عبد الكريم إسماعيل في ورقتها دور المراجعة الداخلية في الحد من المخاطر المصرفية , هدفت الدراسة إلي معرفة إطار مفاهيمي للمراجعة الداخلية يشمل التعريف بالمخاطر وايضاح العلاقة بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر المصرفية وذلك على عينة من المصارف السودانية قياس مدى قيام المراجع الداخلي بدوره في الحد من المخاطر ، استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي والتحليلي باستخدام عينة قصدية بعدد 30 من موظفي المصارف ومن ثم تحليل النتائج ، توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها أن نظام المراجعة الداخلية بالمصارف فعال في الحفاظ على الأصول المالية وحماية المصرف من الخسائر المالية المرتبطة بالأصول وتقليلها إلى أقل حد ممكن اوصت الدراسة بالاهتمام بالمراجعة الداخلية للمساعدة في الحد من المخاطر المالية المتعلقة بالتغير في أسعار الصرف مع الحرص على استخدام المراجع الداخلي للتقنية الحديثة لتساعد على إدراك مخاطر التشغيل بالمصرف والحد من مخاطر الاحتيال واختراق أنظمة المصرف الداخلية .

تحدث د. مروان مصطفى عوض الكريم عن دور شركات الوساطة المالية في تنشيط حجم التداول في سوق الخرطوم للأوراق المالية ، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على دور شركات الوساطة المالية في تنشيط حجم التداول في سوق الخرطوم للأوراق المالية ، ولمعرفة ما إذا كان لشركات الوساطة المالية اية مجهودات لاكتساب وتطوير الكفاءات والمهارات اللازمة في مجال الاسواق المالية استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام عينة قصدية لعدد 50 موظف توصلت الدراسة لنتائج منها الدور الإيجابي للشركات في تشجيع المستثمرين المحليين والأجانب على الاستثمار في السوق كما أن المنافسة بين شركات الوساطة تؤدي لتحسين الخدمات المقدمة كما أن الشركات ليست لديها القدرة على إجراء التحليل الفني لمعرفة اتجاهات أسعار الأسهم وأوصت الدراسة بتطوير وتحسين الخدمات المقدمة من شركات الوساطة لتعود بالنفع والفائدة على سوق الأوراق المالية وزيادة عدد المستثمرين مع تطبيقها لأساليب الجودة الشاملة.

تناول كل من راشدة ادم اسحق عبدالله و أ.د. بابكر إبراهيم الصديق محمد و د. محمد حسن ادم ازرق في بحثهم دور معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في مكافحة

الفساد المالي حيث هدفت إلى التعرف على دور معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في مكافحة الفساد المالي، بالتطبيق على وزارة المالية والتخطيط الاقتصادي حيث تم الاعتماد على العينة القصدية بعدد (150) استبانة لعينة الدراسة واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبعد اجراء التحليل الاحصائي توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن عدم الالتزام بتبني معيار الإفصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام من شأنه أن يشجع الفساد المالي و ذلك لغياب الشفافية والمساءلة، وأوصت الدراسة بوضع استراتيجيات فاعلة لمكافحة الفساد المالي وبناء إرادة قوية للإدارة السياسية العليا وإصلاح القطاع العام.

استعرض د. سامي مصطفى محمد علي – كتاب: المدخل لإقتصاد المعرفة للمؤلف م.سعيد عمار والذي نشرته دارالفجر للنشر والتوزيع – القاهرة – مصر، ويقع الكتاب في 356 صفحة ويتكون من سبعة أبواب هي :المعرفة ما هي؟ اقتصاد المعرفة ماهو، اقتصاد المعرفة ونظرية النمو الجديدة ، الأنشطة الالكترونية في اقتصاد المعرفة ، بيئة التنظيم في اقتصاد المعرفة ، التحول لاقتصاد المعرفة ، قياس اقتصاد المعرفة ونموذج جمهورية مصر العربية واقتصاد المعرفة والتي اشتملت على ثمانية وعشرين فصلا بالإضافة إلى سبعة جداول وخمسة وعشرين شكلا ، حيث يشكل الكتاب بما حواه من من موضوعات حيوية إضافة متميزة للمكتبة العربية في مجال الموضوع خاصة وأنه أصبح توجها اقتصاديا هاما في الإطار الإقتصادي الكلي.

تناول أ.حسن عبد الرحمن الصديق غانم – فعالية مؤتمر تكامل مؤسسات المعلومات والمعرفة الوطنية في الدولة :المكتبات والارشيفات والمتاحف والذي انعقد بأمارة أبو ظبي بدولة الأمارات العربية المتحدة والذي نظمه الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (أعلم) بالتعاون مع الأرشيف والمكتبة الوطنية بدولة الامارات العربية المتحدة في الفترة من 31 أكتوبر – 2 نوفمبر 2022م.

يتناول هذا المؤتمر موضوعا حيويا – جديدا – نسبيا خاصة في المنطقة العربية، وهو موضوع تكامل مؤسسات المعلومات والمعرفة الوطنية في الدولة ، حيث أن مفهوم التكامل وتشاركية المعرفة اصبح رائجا في الآونة الأخيرة من حيث التكتلات الدولية والاقليمية، إذ أن ذلك يساعد في توفير المعلومات التي تؤدي إلى تلبية حاجات المستفيدين بصورة أفضل، وتؤدي إلى توفير بدائل جديدة متعددة، وإلى تقليل التكاليف ، وتوفير البيانات والمعلومات على نطاق اوسع، وتسهيل عمليات التبادل بين مؤسسات المعلومات المختلفة، وتقليل أهمية عنصر الموقع في نشر وتداول المعرفة ، حيث جاء هذا المؤتمر ليكون تجمعا علميا وأكاديميا للباحثين وأصحاب القرار ومديري المؤسسات من دول مختلفة لعرض

بحوثهم ودراساتهم وتجاربهم العملية في جلسات المؤتمر ضمن محاوره المتنوعة ، وتنبع الرسالة الأساسية لهذا المؤتمر من الاهتمام الكبير الذي توليه إدارة المؤتمر بالربط بن الأدبيات والنظريات المختلفة ذات الصلة بالمكتبات والمتاحف والارشيفات الوطنية ، تحقيقا وتجذيرا لمفهوم وممارسات التميز والجودة والإبداع ، وسيتحقق ذلك من خلال إعداد الأوراق البحثية، واستعراض التجارب العملية محليا وإقليميا ودوليا والتي تسلط الضوء على المحاور المختلفة لهذا المؤتمر ، ووفقا لهذا فقد تداول المؤتمر في (62) ورقة علمية يضاف لها محاضرات لمتحدثين مثل مسؤول العلاقات الدولية بجمعية المكتبات الامريكية ، ورئيسة الإفلا (الإتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات) ، والرئيس السابق للمجلس العالمي للأرشيف ، وعميد كلية الحاسبات ومتخصص في الذكاء .

أُختتم العدد الثاني للمجلة بدراسة عن قياس نسبة معدل عنصر فلز الكادميوم في الدم لدى الرجال العُقَم ، أعدها د. عبد الله التوم علي ورؤى سعيد محمد علي والنيل محمد حمزة وسمية محمد سليمان ، هدفت الدراسة إلى قياس نسبة معدن الكادميوم في الدم لدى الرجال العُقَم بولاية الخرطوم ،اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على عينة من 80 شخصا (40 من الأصحاء و 40 من المرضى) لتقييم مستوى الكادميوم بواسطة جهاز الامتصاص الذري الطيفي ومن ثم تحليل النتائج ، توصلت الدراسة إلى أن مستويات الكادميوم قد زادت بشكل كبير في الرجال العُقَم المرضى وكانت هناك علاقة سلبية وضعيفة بين مستوى الكادميوم وحركة الحيوانات المنوية وتوجد علاقة سلبية بين مستوى الكادميوم وعدد الحيوانات المنوية ، وتوصي الدراسة بقياس نسبة معدل معدن الكادميوم في الدم كمؤشر للعقم عند الرجال حسب طبيعة وبيئة العمل والمناطق التي بها معدن الكادميوم مع إعداد دراسات مستقبلية لدى الرجال العقّم واخذ عينة كبيرة منهم لتقييم مستوى الكادميوم وتحليل كمي ونوعى لسائل المنوي وهرمونات الذكورة ومقارنة النتائج احصائيا .

مرحبا بكم القراء الكرام في مجلة الأفق في عددها الثاني سائلين المولى عز وجل أن نكون شركاء في تطور العلم ونشر المعرفة وترقية الأداء في كافة المجالات.

رئيس التحرير

دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق الميزة التنافسية بالتطبيق على قطاع التامين بالسودان

The Role of the Balanced Scorecard in Achieving Competitive AdvantageAppling to the Insurance Sector

د. حاتم عثمان آدم إسماعيل
أكاديمية العلوم الهندسية والطبية _برنامج العلوم الإدارية
دكتوراه إدارة الأعمال
hatimalmodeer@gmail.com
د. شمس الدين إسماعيل محمد نور عثمان
كلية الوسيلة للعلوم والتكنولوجيا
دكتوراه إدارة الأعمال
dr.shamsksd@gamil.com

المستخلص

هدفت الدراسة لمعرفة دور بطاقة الأداء المتوازن وأثره في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع التأمين بالسودان، كما تمثلت مشكلة الدراسة في قصور أساليب تقويم الأداء والرقابة التقليدية التي أصبحت غير ملائمة لمواجهة التغيرات في بيئة الأعمال الحديثة. بالرغم من ظهور مقاييس بطاقة الأداء المتوازن تستخدم المقاييس المالية وغير المالية إلا أن منظمات الأعمال السودانية تواجه مشكلة تفعيل أبعاد بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق الميزة التنافسية، وركزت الدراسة للإجابة على التساؤلات ما هو دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع التأمين بالسودان؟ ما مدى تطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها المختلفة (البعد المالي، بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو) في شركات التأمين العاملة بالسودان. أستخدم المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (212) استبيان تم تحليله بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية، توصلت الدراسة إلى مجموعة علاقات ارتباط قوية بين البعد المالي وأكبر حصة سوقية، وهنالك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بعد العملاء والميزة التنافسية. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها، أن الشركات تحقق نمو في مبيعاتها، إدارات الشركات تهتم بتطوير ودعم الابتكار كما تهتم إدارات الشركات بتقديم الخدمات بالمواصفات المطلوبة من قبل موظفيها. توصي الدراسة شركات التأمين السودانية تبني تطبيق الأداء المتوازن بأبعادها المختلفة باعتبارها إحدى المفاهيم الحديثة التي تساعد في تحقيق الميزة

التنافسية لخلق مزايا تنافسية في أسواق التأمين لابد للشركات التركيز على أبعاد بطاقة الأداء المتوازن الأربعة (البعد المالي، بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، وبعد التعلم والنمو). وعرضت الدراسة العديد من المقترحات المرتبطة بها والتوصيات ببحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: بطاقة الأداء المتوازن – الميزة التنافسية.

Abstract

The study aimed to know the role of the Balanced Scorecard and its impact on achieving competitive advantage in the insurance sector in Sudan. The problem of the study was also represented in the lack of traditional methods of performance evaluation and control, which have become inappropriate to face changes in the modern business environment. Despite the emergence of balanced scorecard measures that use financial and non-financial measures, Sudanese business organizations face the problem of activating the dimensions of the balanced scorecard in achieving competitive advantage. The study focused on answering the questions: What is the role of the balanced scorecard in achieving competitive advantage in the insurance sector in Sudan? What is the extent of the application of the balanced scorecard system with its various dimensions (financial dimension, customer dimension, internal operations dimension, learning and growth dimension) in insurance companies operating in Sudan? The descriptive analytical approach was used and the study was applied to a sample of (212) questionnaires analyzed by the Statistical Analysis Program (SPSS) through a set of statistical methods. Between customer dimension and competitive advantage. The study reached a number of results, including that companies are achieving growth in their sales, corporate departments are interested in developing and supporting innovation, and corporate departments are interested in providing services with the specifications required by their employees. The study recommends that Sudanese insurance companies adopt the application of balanced performance in its various dimensions as one of the modern concepts that help in achieving competitive advantage to create competitive advantages in the insurance markets. Companies must focus on the four dimensions of the balanced performance card (the financial dimension, the customer dimension, the internal process dimension, and the learning and growth dimension).). The study presented many related proposals and recommendations for future research.

Keywords: Balanced scorecard - competitive advantage.

المحور الأول: الإطار المنهجي:

المقدمة:

نظراً للتطور الاقتصادي وانتشـار العولمة وزيادة حدة التنافس بدأ اهتمام المنظمات بالأساليب والأدوات التي تساعدها في تحقيق الميزة التنافسية في الأجل القصير والطويل.

يـري البعض أن الأنظمة الرقابيـة التقليدية قد توقفت عن التطـور، فمعظم أنظمة الرقابـة التي نعرفها والتي تتمثـل في (الميزانيات، التكاليف المعيارية، تسـعير المخزون وغيرها من الأنظمة) لم تحقق الأهداف التي تسعي إليها المنشأة في ظل العولمة مما يضع الإدارة العليا أمام تحديات كبيرة للاستمرارية والتنبؤ.

لذلـك اتجهت لنظم لإدارية الحديثة إلى اسـتخدام نماذج جديـدة ومنها بطاقة الأداء كأداء استراتيجية لقياس أداء المنظمات لتحقيق الرسالة والأهداف ويختلف هذا النموذج عـن النظام المالي التقليدي الذي يقيس أداء المنظمـة بالربحية المباشرة ويتجاهل عوامل أخري في شأنها التأثير على أداء المنظمة.

مشكلة الدراسة:

طبقت الطرق التقليدية لقياس الأداء في المؤسسات في ظروف الاستقرار ، واقتصرت عمليـة التقييم عـلي المعايير الماليـة، وفي ظل التطـور السريع، وزيادة معـدلات التغيير والتعقيد في البيئة المحيطة بالمنظمات تبين أن أنظمة الرقابة التقليدية تعاني من الضعف في القيـام بواجباتها تجاه هذه التطورات المتسـارع محليا وإقليميـاً وعالمياً ، لذلك بدأت الإدارات توجه المنشـآت اللجوء إلي أنظمة حديثة تأخذ في اعتبارها المتغيرات المالية وغير المالية عند تقويم أداء منشآتهم لهذا برز السؤال الرئيسي لهذا البحث وهو ما دور بطاقة الأداء المتوازن في تحسـين الميزة التنافسـية في قطاع التأمين؟ تتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1 – ما مدي إدراك إدارات شركات التأمين العاملة في السودان بتقنيات بطاقة الأداء المتوازن كوسيلة حديثة للتقويم والقياس؟
2 – مـا مدي تطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها المختلفة (البعد المالي وبعد العملاء وبعدا التعلم والنمو) في شركات التأمين العاملة في السودان؟
3 – ما هي المشـاكل والعقبات التي تعاني منها شركات التأمين السـودانية وتحول دون تطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن للتقويم والقياس؟
4 – ما هـي الحلول المقترحة التي تقدم لإدارة شركات التأمين العاملة في السـودان لتطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهميــة العلميــة: تتمثل الأهمية العلمية للبحــث في تناوله أحد المجالات العلمية والمهنية والحيوية الهامة والمتعلقة بمحاولة تطوير المرتكزات العلمية للميزة التنافســية والــذي لا تزال محل جــدل وبحث علمي ومهنــي في أدبيات الإدارة الحديثة، وتكتســب هــذه الدراســة أهميتهــا من واقع أهميــة الارتكاز عــلى المدخل الحديث لنمــوذج بطاقة الأداء المتــوازن والتي أثبتت كفاءتها عــلي أرض الواقع العلمي، وذلك للوصول إلى نتائج وتوجيهــات بحيث يعتــبر من الموضوعات التــي يمكن أن تضيف إســهاماً علمياً في علم الإدارة الحديثــة. تفيــد المهتمــين في هذا المجال من الدراســات في إثر النقــاش حول هذا الموضوع وفتح آفاق لبحوث مستقبلية.

ثانيــاً: الأهمية العملية: تأتــي الأهمية العلمية للبحث من واقــع نظم الإدارة الحديثة لمثل هذه الدراســات التــي تناقش التطور في هذا المجال، وتقوم هذه الدراســة من خلال العمل الميداني في الكشــف عن تطبيق بطاقة الأداء المتوازن وامتيازاتها في تحســين الميزة التنافسية في شركات التأمين في السودان.

قــد تمثل نتائج هذه الدراســة وتوصياتهــا دفعة في تطوير العمل بــشركات التأمين إضافــة إلى تشــجيع شركات التأمين في الســودان لتطبيق نموذج بطاقــة الأداء المتوازن مساعدة متخذ القرار.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

1. بيــان دور بطاقــة الأداء المتوازن في تحســين الميزة التنافســية لــشركات التأمين السودانية.
2. بيــان أثر أبعــاد بطاقة الأداء المتــوازن على تحقيق أكبر حصة ســوقية لشركات التأمين العاملة في السودان.
3. تقديم مقترحات وحلول تعين شركات التأمين العملة في الســودان في اتخاذ قرار تطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن.
4. بــث ثقافة بطاقــة الأداء المتوازن لدي مديري الــشركات والعملين بها باعتبارها أداة حديثة لرفع كفاءة التقويم والقياس في منشآت الأعمال.

فرضيات الدارسة:

بناء على نموذج الدارسة وسعياً لتحقيق أهدف البحث تم صياغة الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين العاملة في السودان.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العملاء لبطاقة الأداء المتوازن وتحقيق التنافسية لشركات التأمين في السودان.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العمليات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين في السودان.
4. توجـد علاقة ذات دلالــة إحصائية بين بعد النمو والتعلــم لبطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين في السودان

منهجية الدراسة:

المنهـج المتبع في هذه الدراســة هــو المنهج الوصفــي التحليلي والــذي يقوم بوصف وتحليل بيانات الدراســة الميدانية لمعرفة أثر اســتخدام بطاقة الأداء المتوازن في تحســين الميزة التنافسية في شركات التأمين بالسودان،

المنهج التاريخي لسرد الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات: مصادر أولية: الاستبانة

مصادر ثانوية: الكتب، المراجع، الرسائل، الدوريات، المجلات العلمية.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل المتغير التابع

المصدر: إعداد الباحثين.

حدود الدراسة:

حدود مكانية: السودان ولاية الخرطوم (شركات التأمين)

حدود زمانية: 2016 م 2021 م

المحور الثاني: الدراسات السابقة:

دارسة: جيهان، (2016م):

تمثلــت هــذه الدراســة في الإجابــة على التســاؤل التالي: ما هــو أثر تطبيــق منهجية بطاقــة الأداء المتــوازن على شركات الاتصــالات الأردنية، ما مدي فعاليــة تطبيق بطاقة الأداء المتــوازن على شركات الاتصالات الأردنية، هدفت الدراســة لتوضيح أهمية تطبيق أســالبين الإدارة الحديثــة المتمثلة في طرق قيــاس أداء شركات الاتصالات الأردنية كآلية لبناء القدرات التنافســية، التعرف على أهمية اســتخدام بطاقة الأداء المتوازن على تسليم مــؤشر الأداء لشركات الاتصالات. توصلت الدراســة إلى أن تطبيق بطاقة الأداء المتوازن هي الأداة والمعيار الأنســب لقياس أداء شركات الاتصــالات الأردنية فيما يخص تطبيق بطاقة الأداء المتوازن. وأوصت الدراسة: على الإدارة العليا في شركات الاتصالات الأردنية لتقليل التركيز على المجالات المالية بمفردها دون مناقشــة وتحليل المجالات الأخرى غير

المالية، الاهتمام بشـكل ملحوظ بالأصول غير الملموسة ودراسة تأثيراتها الجوهرية على نتائج أعمال المنظمة.

دراسة: :(2016) ,Abdulraham

تناولت الدراسـة أثر العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين معرفة السـوق وخلق المزايا التنافسية في ظل الاستراتيجية الزرقاء، هدفت الدراسة للكشف عن مدي إدراك الشركات المبحوثة للسـوق واسـتراتيجيتها ، ودراسـة العلاقة بين معرفة السـوق واستراتيجية الميزة التنافسـية، وتم اسـتخدام المنهج الوصفي والاسـتبانة لجمـع البيانات وأظهرت نتائج الدراسـة بأن هنالك علاقة بين معرفة السوق وتحقيق الميزة التنافسية وأثر قوي بين العوامل المباشرة لمعرفة السـوق وتحقيق الميزة التنافسـية من خلال الاسـتراتيجية الزرقـاء، وأبعاد الميزة التنافسـية التـي تناولتها الدراسـة (التكلفة، الجـودة، المرونة، السرعة، الإبداع) .

دارسة: داليدا، (2016م):

هدفت هذه الدراسة إلي المساهمة في مجال المحاسبة الإدارية ، خاصة في أحد أهم نظم تقييم الأداء وهو القياس المتوازن للأداء من خلال القيام بدراسـة ميدانية علي عينة من البنوك التجارية المصرية، وتم ذلك باسـتخدام قائمة اسـتقصاء وزعت علي عينة 33 من مـدراء الأفـرع والإدارات المختلفة في تلك البنوك وكان الهـدف التعرف علي مدي وجود مؤشرات الأداء المالية وغير المالية التي تعكس الأبعاد الأربعة الخاصة بالقياس المتوازن لـلأداء، بالإضافة إلي ذلك التعرف علي النمط المطبق في البيئة المصرية. وأشـارت النتائج إلي مـؤشرات البعد المـالي، أو بعد العمليات الداخلية، وبعد العمـلاء، وبعد التعلم والنمو علي الترتيب وكانت نسـبة هامش الربح هي الأكثر استخداما في البعد المالي، وكان مؤشر رضـا العاملين هو الأقل اسـتخداما ويتـم تطبيقه في البنوك محل للدراسـة نظام لتقيم الأداء يجمع بين مؤشرات مالية وغير مالية ويفتقر إلي إرتباطه بالاستراتيجية وعلاقات المسببية بين المؤشرات والأبعاد.

الفجوة البحثية:

اتفقـت هذه الدراسـة مع دراسـة جيهان في تناولهـا لبطاقة الأداء المتـوازن وأيضاً تناولت كلا الدراسـتين الميزة التنافسـية واختلفت في أن دراسـة جيهـان تناولت قطاع الاتصالات بينما تناولت هذه الدراسة قطاع التأمين.

كما اتفقت مع دراسة عبد الرحمن في تناولهما للميزة التنافسية واختلفتا في أن هذه الدراسة تناولت بطاقة الأداء المتوازن كمتغير مستقل.

المحور الثالث: الإطار النظري للأداء المتوازن:

أولاً: مفهوم بطاقة الأداء المتوازن:

يمكـن تعريـف بطاقـة الأداء المتوازن بأنها نظـام إداري يهدف إلي مسـاعدة الملاك والمديرين علي ترجمة رؤية واستراتيجيات شركاتهم إلي مجموعة من الأهداف والقياسات الاستراتيجية المترابطة.

ذلـك من خـلال الاعتماد عـلي بطاقة قيـاس الأداء المتـوازن بحيث لم يعـد التقرير المالي يمثل الطريقة الوحيدة التي تسـتطيع الشركات من خلاله تقييم أنشـطتها ورسم تحركاتها المستقبلة[1].

يعرف مقياس الأداء المتوازن بأنه نظام شامل لقياس الأداء من منظور استراتيجي يتـم بموجبـه ترجمة اسـتراتيجية المنظمة إلي الأهـداف الاسـتراتيجية ومقاييس وقيم ومستهدفة وخطوات إجرائية واضحة ([2]).

كمـا عرفت بطاقـة الأداء المتـوازن (Balanced score card) بأنها أحد الأسـاليب والتقنيات الإدارية الحديثة التي سـاهمت في ضبط أداء المنشـأة وهـي تعد نظاماً إدارياً وخطة اسـتراتيجية لتقيم أنشطة وأداء المنشـأة وفق رويتها واستراتيجيتها حيث وازن هـذا النظام بين الجوانب الماليـة، ورضا العملاء، وفاعلية العمليـات الداخلية، وجوانب التعليـم والتطوير والإبداع في النشـأة سـواء كانت هادفة للربح أو غـير هادفة للربح، وسواء كانت خدمية أو صناعية ، حكومية أو غير حكومية صغيرة أو كبيرة([3]).

كمـا عرفت أيضـاً بأنها كانت وسـيلة للاتصال والتخطيط الاسـتراتيجي في شـكل مجموعـة من الأهداف من خلال مجموعة مترابطة مـن المقاييس للأداء المالي وغير المالي القابلـة للقياس وذلك من وجهة نظر الإدارة للعاملـين، أصحاب المصالح الآخرين وبما يعمل علي إمداد المديرين بالتصور الاستراتيجي للمنظمة ويساعدهم علي تحديد الأعمال والعمليات المطلوبة لتحقيق الرؤيا والأهداف الاستراتيجية ([4]).

كذلك عرفت بطاقة الأداء المتوازن بأنها أول عمل نظامي حاول تصميم نظام لتقييم الأداء والذي يهتم بترجمة الاسـتراتيجيات المنشأة إلي أهداف محددة ومقاييس ومعايير مسـتهدفة ومبادرات للتحسين المسـتمر كما أنها توحد جميع المقاييس التي تستخدمها المنشأة([5]).

في ضوء التعريفات السابقة يري الباحث أن بطاقة الأداء المتوازن هي عبارة عن إطار متكامل لقياس الأداء الاسـتراتيجي من خلال تكامـل مجموعة من مقاييس الأداء المالية

1 (عبد الحميد عبد الفتاح، 2006م، ص65)
2 سعد الصادق بجيري، 2009م، ص85
3 محمد الفيومي محمد، 2011م، ص96
4 طه محمد أحمد، د.ت، ص105
5 عبد الحميد عبد الفتاح، رمضان عبد القيوم غريبة، 2006م، ص72

وغـير المالية كمقاييس المخرجات وذلك في إطار سلسـلة مترابطة من العلاقات السـببية بين الأبعاد الأربعة التي يقوم عليها نموذج بطاقة الأداء المتوازن وهي البعد المالي وبعد العملاء وبعد العمليات الداخلية وبعد التعلم والنمو.

ثانياً: أهمية بطاقة الأداء المتوازن:

تظهر أهمية بطاقة الأداء المتوازن استقراء النقاط التالية ([6])

1. تترجم الاستراتيجية إلي أهداف قابلة للقياس.
2. تعتـبر نظاماً إداريـاً يحفز التغيـير في المجالات الحرجة كالمنتجـات والإجراءات والعملاء ، وتطوير وتنمية الأسواق .
3. تساعد الشركات علي تعديل اسـتراتيجياتها بحيث يصبح كسب الخبرة والتعليم حقيقة معاشة داخل المنظمة.
4. تجمع بين أداء الفرد وأهداف المنظمة والعملاء والمجتمع.
5. تحقـق مـن خـلال المعلومات للأبعـاد الأربعـة توازن بـين المقاييـس الداخلية والخارجية.
6. تربـط المسـتويات الدنيـا للأهـداف، والأدوار ، والعمليـات بالمسـتويات العليا للمنظمة.
7. تضمن ترابط السـبب والنتيجة وتعزيز أثـر أي متغير في عنصر واحد من نظام متغيرات مسبقة في أماكن أخري.
8. تعد توضيحاً وتجديداً للاستراتيجية بشكل مستمر.
9. تسهم في نشر الاستراتيجية بكافة أنحاء العالم .
10. تربط الأهداف الاستراتيجية بالميزانيات السنوية.
11. تركـز عـلي الاسـتثمار في المـوارد البشرية لتحقيـق الميزة التنافسـية للمنظمة وتحسين إنجازاتها المستقبلية.
12. كذلك تحاول خلق التوازن بين مستهدفات الأداء الخارجي الموجه إلي المساهمين والعملاء ومسـتهدفات الأداء الداخـلي المرتبطة بالعمليات التشـغيلية والابتكار والقدرة علي التعلم ([7]).
13. توفر مجموعة من المؤشرات التي يمكن مقارنتها مرجعياً مع المنظمات الأخرى العاملة في نفس المجال وذلك لبيان التقدم الحاصل في أدائها.
14. تفعيـل ودفع أسـاليب القيـاس الاسـتراتيجي في مختلف المسـتويات الإدارية والوظيفية بالمنظمة بغرض الوصول إلي الأداء الأمثل ([8]).

6 عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2009م ،ص85
7 عبد العزيز، شهرة محمود، 2003م،ص117
8 زغلول جودة عبد الرؤوف، 2003م،ص 90

ثالثاً: أهداف بطاقة الأداء المتوازن:

تتمثل أهداف استخدام نموذج بطاقة الأداء المتوازن في الآتي([9]):

1. بيان فعالية تغير استراتيجية المنشاة.
2. جعل خطوات التنفيذ الفعلية مواكبة مع استراتيجية المنشأة.
3. يعمل علي تسهيل الأعمال التي تساهم في تلبية احتياجات كل المتعاملين مع المنشأة.
4. إبراز علاقات السبب والأثر ([10]).
5. ترجمة الاستراتيجية إلي أهداف تشغيلية واضحة ومفهومة وقابلة للقياس.
6. الترابط الجيد بين المقاييس المالية وغير المالية وبين المباشرات الفائدة والتابعة.
7. البدء بعدد محدد من الأهداف والمقاييس التي تمثل النواحي العامة للأداء حتي يتحقق مزيد من التركيز في تطبيق الاستراتيجية.
8. تكامل النظرة بين المقاييس التشغيلية والمالية ([11]).
9. تكون المنظمة ذات توجه خدمي.
10. تحقيق التفوق والتميز في الوفاء بالالتزامات تجاه العملاء من خلال التحسين المستمر للعمليات.
11. تحقق التوافق بين حوافز ومكافآت الموظفين والاستراتيجية.

يري الباحث إن بطاقة الأداء المتوازن تهدف إلي تحديد دورية (سنوية) للمنشأة بحيث لا تهتم المنشأة بجانب أو نشاط واحد علي الجوانب أو الأنشطة الأخرى.

رابعاً: أنواع بطاقة الأداء المتوازن:

يتم تصنيف بطاقة الأداء المتوازن وفقاً للأنواع الآتية:

1 – بطاقة الأداء المتوازن التقديرية:

بطاقة الأداء المتوازن التقديرية هي أكثر أنواع بطاقة الأداء انتشارا وتعتمد علي مجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية موضوعة تحت عدد من الأبعاد ويتكون هذا النوع من ثلاثة عناصر مختارة فقط وهي (المقاييس المستهدفة كمكونات جوهرية ، جمع البيانات ، تقدير الأداء كعناصر متكاملة) ([12]).

هذا النوع من بطاقة الأداء المتوازن لا يتضمن المكونات الإجمالية وليست مربوطة بالاستراتيجية.

ويتم الاستخدام الأساسي لبطاقة الأداء المتوازن التقديرية كأداة اتصال داخلية

9 سعد صادق بحيرى، د.ت
10 أكرم محمد منير إبراهيم، د.ت
11 حاتم بن صلاح سنوسي، 2012م،ص51
12 البستاني النابلسي يوسف، 2014م،ص103

وخارجية ، وتستخدم لإعداد التقارير، وأيضاً من الاستخدامات المفضلة لهذا النوع استخدامها كأداة معرفة والتي تستخدم لتعقب الأصول الملموسة، وغير الملموسة تحت أبعاد البطاقة المختلفة، وفوق كل هذا فإن النوع من بطاقة الأداء المتوازن يعتمد علي المؤشرات المالية وغير المالية وقد ظهر هذا النوع المقال الأول .

2 -بطاقة الأداء المتوازن الوظيفية:

تحتوي بطاقة الأداء المتوازن الوظيفية علي المؤشرات المالية وغير المالية موضوعة في مجموعة تحت أبعاد مختلفة ولكن الاختلاف لم يكن في تركيزها علي المناطق الوظيفية والمثال علي هذا النوع بطاقة الأداء المتوازن للتسويق والمتوازنة لتقنية المعلومات والمتوازنة للموارد البشرية.

إن بطاقة الأداء المتوازنة الوظيفية مشابهة لبطاقة الأداء المتوازن التقديرية من حيث العنصر والاستخدام الأساسي لهذا النوع هو استخدامها كأداء للأداء الوظيفي أما الدور الثانوي لها استخدامها كأداء لاتصال داخلي وخارجي وإدارة الموارد البشرية ويهتم بها هذا النوع من البطاقة علي المناطق الإدارية والوظيفية بدلاً عن الاهتمام بالأهداف الاستراتيجية الكلية ([13]).

3 -بطاقة الأداء المتوازن الرقابية:

هي التنفيذ الكلي لبطاقة الأداء المتوازن وتحتوي علي العناصر التي تم ذكرها ولكنها تفتقد الرسائل المميزة وأن استخدام الأهداف ونظام إدارة المبادرات هو الدور الأساسي لهذا النوع من إدارة الأداء الكلي أما الدور الثانوي هو استخدام كأداة اتصال داخلية وخارجية وإدارة الموارد البشرية ورأس المال الفكري.

4 - بطاقة الأداء المتوازن التخطيطية:

هي التنفيذ الفعلي لبطاقة الأداء المتوازن وهي مرحلة متقدمة نحو بطاقة الأداء المتوازن المتكاملة بالإضافة لبطاقة الأداء المتوازن الرقابية والدور الأساسي لهذا النوع هو وضع رسالة متميزة وأهداف استراتيجية أما الدور الثانوي تعمل علي إدارة الموارد البشرية واتصال الداخلية والخارجية وإدارة رأس المال الفكري والإدارة المالية وإدارة المشروعات ([14]).

5 - بطاقة الأداء المتوازن المتكاملة:

تعد بطاقة الأداء المتوازن المتكاملة الأكثر شمولاً لتنفيذ بطاقة الأداء المتوازن كما وضعها وهي مجموعة متكاملة من المكونات دورها الأساسي هو الإدارة الاستراتيجية وتركيزها علي التخطيط والرقابة معاً وهذا النوع أكثر تكاملاً مع أنظمة المنظمات.

13 السيد يوسف السيد رجب، 2010م، ص86

14 أحمد عبد الملك، 2006م، ص 98

المحور الخامس: الإطار النظري للميزة التنافسية:

أولاً: مفهوم الميزة التنافسية:

تستهدف الاستراتيجية أساساً الحصول علي ميزة تنافسية وذلك ليس من أجل ضمان لإبقاء في السوق فحسب. وإنما قصد التفوق علي المنافسين أيضاً. إن مبدأ الميزة التنافسية كما يعرفه(M. Porter) هو القيمة التي يمكن للمؤسسة أن تنشئها لزبائنها فضلا عن التكاليف التي تتحملها من أجل إنشاء هذه القيمة، فهذه القيمة قد تكون خاصية ضمن خصائص المنتج أو سعراً منخفضا أي شيء آخر يجعل المستهلك يرضي علي المؤسسة ويقبل علي منتجاتها ، الشيء الذي يعطي هذه القيمة هي التي تسمح بتحقيق الأرباح ([15]).

طرح مفهوم الميزة التنافسية بتسميات متعددة ومن أبرزها " القدرة التنافسية "والتفوق التنافسي "والتميز التنافسي "والنجاح التنافسي"، لكنها تتفق في مضمونها علي انصراف مفهوم الميزة التنافسية إلي الكيفية التي تستطيع بها الدولة أو المنظمة أن تميز نفسها عن أقرانها ومنافسيها وتحقق لنفسها التفوق والتميز عليهم ، ويعكس مزايا تنافسية مادية وحقيقة يمكن تحديدها بانخفاض التكلفة أو تحسين الجودة أو كلاهما والتي تجعلها في مقدمة المؤسسات الأخرى التي تعمل في نفس النشاط . وتستحق من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد المادية والمالية والفنية بالإضافة إلي القدرات والكفاءات والمعرفة التي تتمتع بها المنظمة([16]).

ثانياً: مراحل تطور الميزة التنافسية:

ترجع بداية ظهور وتداول مفهوم الميزة التنافسية و أساليب اكتسابها ودعمها إلي نهاية الثمانينات من القرن العشرين ، حيث ظهر مفهوم الميزة التنافسية و أنتشر استخدامه بعد صدور كتابات(Poter M.) في هذا المجال ثم كثرت بعد ذلك الكتابات وتنظيرات في هذا المجال حيث قدم (Oakland) استراتيجيات ثلاثة لتحقيق الميزة التنافسية وهي التميز بالتكلفة، استراتيجية الجودة الشاملة ثم استراتيجية التجديد والابتكار باعتبار أن تلك الاستراتيجيات تمثل بدائل أمام المؤسسة يمكن اختيار أحسنها ، كما يمكن اعتماد جميعها في أن واحد ([17]).

يري أحد الكتاب أن الميزة التنافسية تمر بأربع مراحل كل مرحلة تختلف عن غيرها في خصائصها، وأوضح أنه من الضروري أن تمر الميزة التنافسية بجميع هذه المراحل، وكذلك ليس ضرورياً ترتيبها ([18]).

فيما يلي شرح لكل مرحلة (عمر صقر، 2013م،ص65).

15 عيسى حيرش، 2011م، ص 28 – 29
16 راوية حسن، 2002م، ص28
17 إبراهيم شكري، 1998م، ص 113
18 سامي عفيفي حاتم، 2003م،ص109

1 – مرحلة قيادة عوامل الإنتاج: تعتمد الميزة التنافسية في هذه المرحلة علي عوامل الإنتاج ، وذلك نظراً لأن تكلفة الإنتاج تلعب دوراً مهماً في المنافسة ، وهذا ما يجعل المؤسسات تنتهج استراتيجية المنافسة السعريه في هذه المرحلة .

2 – مرحلة قيادة الاستثمار: هذه المرحل مبنية علي قدرة الدولة ومؤسستها علي الاستثمار بشكل متواصل، وهي تقوم بالاستثمار في التسهيلات الإنتاجية الحديثة والتطور التقني وفي هذه المرحلة لا يقتصر الأمر علي تطبيق التقنيات الأجنبية بل يتم إجراء تحسينات عليها ، وتأتي المزايا التنافسية من توافر عوامل الإنتاج بالإضافة إلي استراتيجية الوحدة الاقتصادية والهيكل ، وطبيعة التنافس في السوق المحلي.

3 – مرحلة قيادة الابتكار: هنا يقل دور المنافسة لسعريه المسندة إلي انخفاض تكاليف الإنتاج ، ويزداد دور المنافسة المعتمدة علي التكنولوجيا من أجل تهيئة البيئة التنافسية التي تساعد علي نسج خيوط الابتكار والتطوير يكون طلب المستهلك في هذه المرحلة أكثر تعقيداً بسبب ارتفاع مستوي الدخول الفردية وارتفاع مستوي التعليم والرغبة المتزايدة في الحصول علي الرفاهية.

4 – مرحلة قيادة الثروة: تمثل هذه المرحلة بداية تراجع وتدهور الميزة التنافسية، نظراً لتراكم الثروة التي تحققت في المراحل الثلاث السابقة، ورغبة المؤسسات في المحافظة علي الاستثمارات والابتكارات دون الاهتمام بالتطوير، وهذا ما يجعلها تفقد ميزتها التنافسية في الأسواق الدولية نظراً لانحصار المنافسة المحلية نتيجة الرغبة في المحافظة علي الوضع القائم ، ومن ثم تفقد المحلية ميزتها لصالح المؤسسات الأجنبية ([19]).

ثالثاً: مصادر الميزة التنافسية:

مقاييس الحكم علي جودة الميزة التنافسية تؤدي إلي تحديد نوعية ومدي الميزة التنافسية من خلال الآتي ([20]).

1 – مزايا تنافسية مرتبة منخفضة: مثل التكلفة الأقل لكل قوة اليد والمواد العامة والمواد الخام ، حيث يسهل نسبياً محاكاتها وتقليدها من قبل المنظمات المنافسة في السوق .

2 – مزايا تنافسية من مرتبة مرتفعة: مثل التكنولوجيا ، تتميز المنتج (التميز والتفرد من خلال تقديم منتج أو خدمة من نوعية معينة ، السمة الطيبة والعلامة التجارية القوية ، العلاقات الوطيدة مع العملاء وحصيلة من المعرفة المتخصصة .

19 الداوي الشيخ، 2004م، ص261
20 علي السلمي، 1975م، ص82

رابعاً: أنواع الميزة التنافسية:

هناك نوعين من الميزة التنافسية الأقل وميزة الميزة ([21]):

1 - ميزة التكلفة الأقل: تلعب التكاليف دوراً هاماً في تحقيق استراتيجيات التمييز ، فعلي المؤسسة التي ترغب أن تتميز عن منافسيها الحفاظ علي تكاليف قريبة من تكاليف منافسيها، ويتحقق لها ذلك عن طريق التقييم الدائم لمركزها الخاص بالتكاليف بالمقارنة مع المنافسين، تعتر التكاليف الحجر الأساسي لتنافس المنظمة بسبب تأثيرها علي الأسعار التنافسية للسلع والخدمات.

2 - ميزة التميز: تتفرد عن منافسيه ، (عندما يكون بمقدورها امتلاكها علي خصائص نادرة تجعل العميل متمسكاً بها).

يعرف التميز بأنه : القدرة التي تمتلكها المؤسسة لبناء أو تقديم عرض يختلف عن عرض المنافسين ، مع الفهم أن التمييز لا يوجد إلا إذا قبله السوق حقيقة ([22]).

من أنواع القدرة التنافسية نجد ([23]).

1 - التنافس بالوقت: حيث سيتبارى المنافسون في اختصار الوقت بين كل ابتكار وتقديم المنتج وتسليم المنتجات في التوقيت المتفق علية ليس ذلك فقط بل في التوقيتات التي يحدها العملاء .

2 - التنافس بالجودة: حيث تحقق الجودة عندما ينجح المنتج في تصميم وتنفيذ تقديم منتج (خدمة أو سلعة) تشبع حاجات وتوقعات العميل وحتي تلك التي لم يفصح عنها لذلك يقدم المتبارون عقولهم في عديد من الشركات المتميزة لتخيل ما يمكن أن يحلم أو يفكر به العميل الذي درسوه جيداً وما يمكن أن يجعله أكثر رضاً في استخدام السلعة أو إفادته من الخدمة وتعتبر الجودة دون شك سلاحاً تنافسياً ولن يمانع عملاء كثيرون في أن يدفعوا أكثر ليتوقعوا منتجات أرفع جودة و أكثر انسجاما مع توقعاتهم .

3 -التنافس بالتكلفة: تلعب التكاليف دوراً هاماً كسلاح تنافسي فلا يمكن تحديد أسعار تنافسية دون ضبط مستمر للتكاليف حني إن كثيراً من الشركات المتميزة تنافسياً تستهدف أن تكون الفائدة في خفض عناصر التكلفة بين منافسيها في نفس الصناعة أو نشاط ، إن الاجتهاد في خفض عناصر التكاليف بشكل عام يعد مطلباً أساسياً لتعزيز القدرة التنافسية وهو ما يتطلب تصميم معايير إنفاق عملية موضوعية لكل عنصر من عناصر التكلفة وتطويرها بما يتناسب والتغيير

21 سمية بن عامر بوران، 2016م، ص 106

22 Gerard Garibaldi, 2002

23 عماد صقر سالمان، 2005م، ص64

في تكنولوجيا العمليات ومستويات التكلفة لدي المنافسين من خلال التميز ([24]).

خامساً: أهمية الميزة التنافسية:

تتمثل أهمية الميزة التنافسية في الآتي (فيليب كوتر، 2004م،ص109).

1. خلـق قيمة العملاء تلبي احتياجاتهم وتضمن ولائهم ، وتدعم وتحسـن سـمعة وصورة المؤسسة في أذهانهم.
2. تحقيق التميز الاستراتيجي عن المنافسين في السلع والخدمات المقدمة إلي العملاء ، مـع إمكانية التميز في الموارد والكفاءات والاسـتراتيجيات المنتهجة في ظل بيئة شدة التنافسية.
3. صياغ رؤية مسـتقبلية حديثـة متجددة للأهـداف التي تريد المؤسسـة بلوغها وللفرص الكبيرة التي ترغب في امتلاكها والحصول عليها.

سادساً: خصائص الميزة التنافسية:

تؤكـد معظم الدراسـات إلي أن مفهوم الميزة التنافسـية يشـير إلي القـدرة علي إنتاج السـلع أو تقديم خدمة إلي الزبائن بطريقة متميزة عما يقدمه المنافس الآخر ، من خلال اسـتغلال المنظمة لمصادر القوة لديها لإضافة قيمة معينـة لمنتجاتها بطريقة يعجز عن تنفيذها المنافسين الآخرين([25]).

كما أن هنالك من يري أن الميزة التنافسية: تكمن في قدرة المنظمة علي تقديم سلعة أو خدمة ذات تكلفة أقل أو منتج متميز علي المنتج المماثل له في الأسـواق ، مع قدرة المنظمة علي الاستمرار في الاحتفاظ بهذه الميزة ([26]).

سابعاً: أبعاد الميزة التنافسية:

أختلف الكتاب والباحثون في تحديد أبعاد أو مكونات تحقيق الميزة التنافسية وبصفة عامـة يمكن القول بأن هناك مصدرين أساسـيين للميزة التنافسـية يتمثلان في المهارات المتميـزة والمـوارد المتميزة . ويمكن مـن خلال هذيـن المصدرين واسـتغلالها بفعالية الحصول علي المصادر النهائية التالية ([27]):

1. الحصة السـوقية : تعد علي أسـاس قسـمة مبيعات المنظمة علي إجمالي المبيعات الكلية في السوق . وتحسب علي أساس قسمة المبيعات المنظمة الكلية علي مبيعات الأكثر .
2. الحصة السوقية النسبية : تعد المنافسين في السوق .

24 مصطفي يوسف، 2013م، ص97
25 أحمد سيد مصطفي، 2001م، ص111
26 خليل سيد محمد الحساني، 2005م،ص66
27 سلالي يحضية، بلال أحمد، 2004م

3. حصة السوق المخدوم : تعد علي أساس قسمة المبيعات المنظمة علي المبيعات

التكلفة : تعتبر التكلفة الأقل المصدر التنافسي الأول الذي تطبقه كثيراً من المؤسسات من خلال سعيها إلي تعزيز حصتها السوقية والتمتع بمزايا اقتصاديات الحجم.

المحور السادس: الدراسة الميدانية:

أولاً: نشأة وتطور قطاع التامين :ـ

برزت فكرة التأمين منذ العصور القديمة حيث وردت عدد من النصوص عند البابليين في قانون حمو رابي 2250 ق.م فيما عرف باسم (عقد القرض علي السفينة)، وقد ذكرت العديد من المراجع أن التأمين تمتد جذوره إلى الماضي البعيد ، فمنذ أن وجد الإنسان علي الأرض بدأ يسعي ليؤمن متطلباته الحياتية ويقلل ما استطاع من خسائره وآلامه .

إن التأمين يبدو ومن خلال جذوره البعيدة قبل قدم الانتقال ما بين القارات بعد اكتشاف ما وراء البحار وأن الحاجة أخذت تزداد وتلح عقب كل ثورة من ثورات التقدم التي مر بها العالم ، ثورة اكتشاف البحارة والطاقة وقود الدفع الهائل الذي خصصه العالم بعد تطور آلات الميكانيكية وزيادة الاهتمام بالتجارة الخارجية وتعاظم وسائل النقل والتقدم المستمر في إقامة المصانع الكبيرة والعمارات الضخمة ، والأخطار المحدقة بالناس من جراء ذلك .

وفي القرن الثاني عشر الميلادي عرف في شمال إيطاليا (فلورنسا ، جنوه) هي المدن المعروفة باسم (اللومبارديا) Lombardi عرفت بين تجارة هذه المنطقة ما يسمي (بالقرص البحري) وتتلخص فكرته أن يحصل التاجر علي قرض يرده علي من أقرضه إياه إذا وصلت السفينة إلى ميناء الوصول أو يحتفظ بالمبلغ إذا فقدت السفينة أثناء الرحلة وهو ما عرف أخيراً بمقابل التأمين ولا شك أن فائدة هذا القرض كانت مرتفعة جداً لتقابل خطر ضياع السفينة ([28]).

وبسبب الحروب والغزوات نزح تجر هذا الإقليم (اللومبارديا) وعائلاتهم ومعهم عاداتهم التجارية إلى فرنسا وبلجيكيا وإنجلترا وكانت معظم هذه العائدات من اليهود الذين اشتهروا بمعاملتهم الربوية أن يؤذوا منافسيهم ويثبتوا أقدامهم في البلاد التي نزحوا إليها عن طريق تحديد سعر فائدة أقل خصوصاً في إنجلترا التي ما زال أحد شوارعها في لندن يحمل أسم شارع (لوم بارد) متعاونين في ذلك مع غيرهم من تجار شمال أوربا وخصوصاً الألمان ([29]).

وفي عام 1230م أصدر البابا جري جوار التاسع أمراً بتحريم عقد القرض علي السفينة تأسيساً علي أن هذه الفائدة ربوية لا تجوز بعدها تم تأسيس غرفة لممارسة

28 السيد، 1986م، ص 87

29 عبده، 1987م، ص 56

التأمين البحري في إحدى مدن الفلاند في بلجيكا الغربية 1310م.

نجـد أن الإمبراطوريــة الرومانية هي أول من أنشــأت فكرة التأمــين البحري إذ أن وثيقة التأمين البحري عرفت هذه الوثيقة الإيطالية في 1347/10/23م حيث كان ذلك يضمن إلى تجارة الأسلحة واستثمار أموالهم في شحن الأسلحة ودعم قوات الإمبراطورية بها في مقابل ضمان الدولة لما يواجهها أخطار عبر البحارة (الزرقاء، 1994، ص 13).

ذكـر الدكتور مصطفي أحمد الزرقاء في كتابه نظام التأمين حقيقته والرأي الشرعي فيه. أن أول من ما عرف نظام التأمين هو التأمين البحري علي البضائع المنقولة والسفن الناقلة لها عبر البحار والأخطار البحرية الكثرة المعرضة لها وذلك من أوائل القرن الرابع عشر الميلادي ثم اســتقر وأصبــح تدبيراً بحرياً نظامياً هاماً لما ظهر من شــأنه وثمراته ووضعت له أسس وقواعد منظمة يضمنها نظام قانوني هو أول نظام معروف للتأمين البحري يســمي باسم (أوامر برشلونة) Ordance de Barchalona التي صدرت سنة 1435م وقد نظمت بهذه الأوامر عناصر عقد التأمين البحري وقواعده وشرائط انعقاده وأثاره وطريقة تنفيذه وإجراءاته وعينت فيها المحاكم التي تفصل في منازعاته .

وقد بدأ التجار يتفرغون لمزاولة التأمين البحري منذ القرون الوســطي ســنة 1498م ، وكان جانبــاً كبيراً من أعمال التأمين يتم في المقاهي ، حيث يجتمع رجال الأعمال وكثرت التعاقــدات التي عقــدت في مقهى يملكــه (أدوارد لويدز) وكان ذلك المقهــى النواة الأولي لمؤسسة لويدز ، وعنه قامت هيئة لها في أسواق المال صت عريض .

أما النوع الثاني من التأمين هو التأمين البري الذي عرف في وقت متأخر نوعاً قياســاً مــع التأمــين البحري ، وكانــت أول صورة عرفت لهــذا النوع من التأمــين ، التأمين من الحريــق ففي عام 1966م شــب حريق كبير في لندن أتي عــلي الجانب الأكبر من المدينة ، فقــد ألتهم هذا الحريق أكثر من ثلاثة عشر ألف منزل ونحو مئة كنيســة ، فجعل الناس يتدبــرون الطريقة التــي تمكنهم بها حماية أنفســهم من الكوارث المماثلة في المســتقبل وكان الحــل الواضــح يكمــن في التأمين ، فقــد افتتحت في لندن بعد أعــوام قليلة من هذا الحريــق المكاتــب الأولي للتأمين ضد الحريــق ، ثم انتشرت بعد ذلك في فرنســا وبلجيكا وألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية ، ولم ينتهي القرن الثامن عشر حني كان هذا النوع من التأمين قد انتشر انتشاراً واسعاً ([30]).

أما النوع الثالث الذي يمكن أن نتعرض إليه هو التأمن من المسؤولية . يعتبر التأمين من المســؤولية نوعاً حديثاً من أنواع التأمين بالنســبة للأنواع الأخرى وقد جاء القانون البحري كالتأمين علي الســفن مــن التصادم البحري وفي ذلك الوقت من مســؤوليته عن أخطاء الربان .

30 دسوقي، 1995م، ص 111

يقع علي عاتق المؤمن البحري ضمان الأضرار الناتجة عن الخطأ الشـخصي المؤمن له . وبالتالي أستقر الرأي علي صحة التأمين البحري من الأخطاء الشخصية.

ثانياً: تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

الفرضيــة الأولي: (توجــد علاقــة ذات دلالة إحصائيــة بين البعد المــالي لبطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين في السودان).

نتائج اختبار الفرضية الأولى:

جدول (1) اختبار مربع كأي لعبارات الفرضية الأولى

الرقم	العبارات	قيمة مربع كأي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
1	تحقق إدارة الشركة نمواً في مبيعاتها	174.76	0.000	5	أوافق بشدة
2	تستخدم إدارة الشركة خطط فاعلة لزيادة التدفق النقدي المستقبلي	140,69	0.000	4	أوافق
3	يوجد نمو متوازن للإيرادات في الشركة	60.39	0.000	4	أوافق
4	تسعي إدارة الشركة إلي زيادة إجمالي الأصول	120.61	0.000	4	أوافق
5	تحقق إدارة الشركة انخفاضا مستمراً في النفقات والأنشطة	115.63	0,000	4	أوافق

المصدر: إعداد الباحثين، من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م.

يمكن تفسير نتائج الجدول (1):

1. تحقــق إدارة الشركــة نموذجــا في مبيعاتها حيث بلغت قيمــة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالــة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة علي ما جــاء بالعبارة الأولي (174.76) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مســتوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشــير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراســة لصالح الموافقين بشدة.
2. تســتخدم إدارة الشركة خطط فعالة لزيادة التدفق النقدي المستقبلي حيث بلغت قيمــة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالــة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة ألي ما جــاء بالعبارة الثانيــة (140.69) وبقيمة احتماليــة (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
3. يوجــد نمو متوازن للإيــرادات في الشركة حيــث بلغت قيمة اختبــار مربع كأي المحســوبة لدلالــة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة علي ما جــاء بالعبارة الثالثة

(60.39) وبقيمــة احتمالية (0.000) وهي أقل من مســتوي المعنوية (0.05). فإن ذلك يشــير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراســة لصالح الموفقين.

4. تسعي إدارة الشركة إلي زيادة إجمالي الأصول حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة علي ما جــاء بالعبارة الرابعة (120.61) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مســتوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشــير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين.

5. تحقــق إدارة الشركة انخفاضا مســتمراً في النفقات الأنشــطة حيــث بلغت قيمة اختبار مربع كآي المحســوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة علي ما جاء بالعبارة الخامسة (115.63) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين.

الفرضية الثانية: (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العملاء لبطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين في السودان):

جدول (2)

اختبار مربع كأي لعبارات الفرضية الثانية

الرقم	العبارات	قيمة مربع كأي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
1	توفر إدارة الشركة معلومات عن درجة رضا العملاء لمنتجاتها	225.89	0.000	4	أوافق بشدة
2	تهتم إدارة الشركة بتقديم خدمات ذات جودة عالية	126,4	0.000	4	أوافق
3	يمتلك قسم التسويق مهارات التعامل مع العملاء	145.53	0.000	4	أوافق
4	تطبق إدارة الشركة نظام الرقابة علي جودة الخدمات	148,37	0.000	4	أوافق
5	تستجيب الشركة لشكاوي العملاء بسرعة	168.11	0.000	3	أوافق
6	يتم تقديم الخدمات بناء على حاجات ورغبات العملاء وتوقعاتهم	144.68	0.000	4	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحثين، من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م.

يمكن تفسير نتائج الجدول (2) كالآتي :

1. توفـر إدارة الشركة معلومات عن درجة رضا العملاء لمنتجاتها حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسـوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسـة علي ما جاء بالعبـارة الأولي (225.89) وبقيمـة احتمالية (0.000) وهي أقل من مسـتوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين بشدة.
2. تهتـم إدارة الشركة بتقديـم خدمات ذات جودة عالية حيـث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة إلي ما دجاء بالعبارة الثانيـة (126.4) وبقيمـة احتماليـة (0.000) وهي أقل من مسـتوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشـير إلي وجود فروق ذات دلالـة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين .
3. يمتلك قسـم التسويق مهارات التعامل مع العملاء حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة علي ما جاء بالعبارة الثالثة (145.53) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مسـتوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشـير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين .
4. تطبـق إدارة الشركة نظام الرقابة علي جـودة الخدمات حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة علي ما جاء بالعبارة الرابعـة (148.37) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مسـتوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشـير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين.
5. تسـتجيب الشركة لشـكاوي العملاء بسرعة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسـوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسـة علي ما جاء بالعبارة الخامسة (168.11) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مسـتوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشـير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين .
6. يتـم تقديم الخدمـات بناء علي حاجات ورغبات العمـلاء وتوقعاتهم حيث بلغت قيمـة اختبار مربع كأي المحسـوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسـة علي ما جاء بالعبارة السادسـة (144.68) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مسـتوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشـير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين .

الفرضيــة الثالثــة: (توجــد علاقة ذات دلالــة إحصائية بين بعد العمليــات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين في السودان)

جدول (3) اختبار مربع كأي لعبارات الفرضية الثالثة

الرقم	العبارات	قيمة مربع كأي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
1	تستخدم الشركة أحدث التقنيات في تقديم الخدمة	151.011	0.000	4	أوافق
2	تسعي إدارة الشركة بتقديم الخدمات المتنوعة	156.74	0.000	4	أوافق
3	تعمل إدارة الشركات للعمل بمستويات أداء عالية	179.84	0.000	4	أوافق
4	يتم استخدام نظم المعلومات بين الوحدات الإدارية في الشركة	133.26	0.000	4	أوافق

المصدر: إعداد الباحثين، من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م.

يمكن تفسير نتائج الجدول (3) كالآتي :

1. تستخدم الشركة أحدث التقنيات في تقديم الخدمة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة علي ما جاء بالعبارة الأولي (151.011) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشــير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراســة لصالح الموافقين بشدة.
2. تسعي إدارة الشركة بتقديم الخدمات المتنوعة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة إلي ما دجــاء بالعبارة الثانية (156.74) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مســتوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشــير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراســة لصالح الموافقين .
3. تعمل إدارة الشركات للعمل بمســتويات أداء عالية حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة علي ما جاء بالعبارة الثالثة (179.84) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مســتوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشــير الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين .

4. يتم اســتخدام نظم المعلومات بين الوحــدات الإدارية في الشركة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة علي ما جاء بالعبــارة الرابعة (133.26) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مســتوي المعنوية (0.05). فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين.

الفرضية الرابعة: (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد النمو والتعلم لبطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين في السودان)

جدول (4) اختبار مربع كأي لعبارات الفرضية الرابعة

الرقم	العبارات	قيمة مربع كأي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
1	تهتم إدارة الشركة بتدريب العاملين	220.42	0.000	4	أوافق
2	تعمل إدارة الشركة علي تطوير ودعم الابتكارات	200.58	0.000	4	أوافق
3	تهتم إدارة الشركة بخلق المناخ المواتى للتعليم الذاتي	133.21	0.000	4	أوافق
4	تهتم إدارة الشركة بتطوير مهارات العاملين	133.68	0.000	4	أوافق

المصدر: إعداد الباحثين، من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م.

يمكن تفسير نتائج الجدول (4) كالآتي:

1. تهتم إدارة الشركة بتدريب العاملين حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالــة الفروق بين أعداد أفراد الدراســة عــلي ما جاء بالعبــارة الأولي (220.42) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مســتوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلي وجــود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراســة لصالح الموافقين بشدة.
2. تعمــل إدارة الشركة عــلي تطوير ودعم الابتكارات حيث بلغــت قيمة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة إلي ما دجاء بالعبارة الثانية (200.58) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشــير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراســة لصالح الموافقين .
3. تهتم إدارة الشركة بخلق المناخ المؤتي للتعليم الذاتي حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحســوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة علي ما جاء بالعبارة الثالثة

(133.21) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين .

4. تهتم إدارة الشركة بتطوير مهارات العاملين حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة علي ما جاء بالعبارة الرابعة (133.68) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) . فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموفقين .

المحور السابع: النتائج والتوصيات:

مناقشة النتائج:

من خلال التحقق من كل الفرضيات الفرعية للدراسة وبالتالي كان التحقق من الفرضية العامة إذ توجد بالفعل (علاقة بين بطاقة الأداء المتوازن وتحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين في السودان)، حيث تحقق إدارة الشركة نمواً في مبيعاتها، كما أكدت العديد من الدراسات أن أبعاد بطاقة الأداء المتوازن تؤثر على الميزة التنافسية كما جاء في دراسة ([31]) بأن: مؤشرات البعد المالي، أو بعد العمليات الداخلية، وبعد العملاء، وبعد التعلم والنمو علي الترتيب وكانت نسبة هامش الربح هي الأكثر استخداما في البعد المالي، وكان مؤشر رضا العاملين هو الأقل استخداما ويتم تطبيقه في الشركات محل للدراسة نظام لتقيم الأداء.

أولاً: النتائج:

1. تعطي شركات التأمين السودانية أهمية أكبر لبطاقة الأداء المتوازن في البعد المالي لتحقيق أكبر عائد في خلال زيادة النمو في مبيعاتها.
2. الجودة والعمليات الداخلية يرتبطان ارتباطا قوياً إيجابياً بتحقيق الميزة التنافسية واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد الرحمن 2016م.
3. تهتم إدارات الشركات بتقديم الخدمات بالمواصفات المطلوبة من قبل موظفيها.
4. شركات التأمين السودانية تطبيق جزء في أبعاد بطاقة الأداء المتوازن.
5. تهتم إدارات الشركات بتقديم الخدمات بالمواصفات المطلوبة من قبل موظفيها واتفقت هذه النتيجة مع دراسة جيهان 2016م.

ثانياً: التوصيات:

1. علي شركات التأمين السودانية تبني مفهوم بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها المختلفة باعتبارها أحد المفاهيم الحديثة التي تساعد المنظمات علي استمراريتها.

31 داليدا 2016

2. لابد لشركات التأمين التركيز علي أكثر من بعد لجذب العملاء. لخلق مزايا تنافسية في أسواق التأمين
3. علي إدارات الشركات الاهتمام بتوازن إيراداتها وتنوعها.
4. يجب أن تكون الخدمات المقدمة ذات جودة عالية والمحافظة علي هذه الجودة في الخدمة المقدمة.
5. إدخال نظم المعلومات الإدارية بين الوحدات داخل الشركات.
6. على إدارات الشركات دراسة أوضاع المنافسين جيدا .

قائمة المصادر والمراجع:

1. إبراهيم شكري، استراتيجية الجودة الشاملة "المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، بجامعة عين شمس، العدد3، 1998م.
2. أحمد سيد مصطفي، الإدارة الاستراتيجية المدير العربي للتفكير والغير الاستراتيجي، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2001م).
3. أحمد عبد الملك، مدخل القياس المتوازن كأداة لتطوير نظم تقييم الأداء في المشروعات الصناعية، (حلوان: كلية التجارة جامعة حلوان ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 2006م).
4. أكرم محمد منير إبراهيم، نحو نموذج عامل استخدام قياس الأداء المتوازن في المنظمات العامة، (الإسكندرية: الدار الجامعية، د.ت).
5. البيساني النابلسي يوسف، أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن علي الإبداع التنظيمي للشركات السودانية في ظل الثقافة التنظيمية الداعمة لرسالة الدكتوراه الغير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا مارس 2014م.
6. جيهان ونس عبد العزيز موسي، أثر تطبيقات بطاقة الأداء المتوازن علي أداء شركات الاتصالات الأردنية ، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية، الجامعة ، العدد47، 2016م.
7. حاتم بن صلاح سنوسي، الاستراتيجية فن تحويل الرؤية إلي واقع ، (القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، 2012م).
8. حسن عبد الحليم النور أحمد، إدارة المعرفة ودورها في اكتساب المزايا التنافسية في القطاع المصرفي ، دراسة حالية للمصارف التجارية السودانية ، رسالة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال ، غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا، 2015م.
9. خليل سيد محمد الحساني، مداخله في المؤتمر العلمي الدولي حول، الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة ، 09 – 08 مارس 2005م.
10. داليدا محمد علي الدوياتس، قياس مبدئي لتطبيق المتوازن للأداء في المؤسسات

الخدمية ، دراسة مبدئية علي عينة من البنوك التجارية المصرية ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، العدد الأول ، الجزء الثالث ، المجلة رقم 53، 2016م.
11.الداوي الشـيخ، دور التسـيير الفعال لموارد وكفاءات المؤسسـة في تحقيق الميزة التنافسـية، ورقـة بحثية مقدمـة في الملتقي الدولي حول، التنميـة البشرية وفرص الاندمـاج في اقتصاد المعرفة والكفـاءات البشرية، جامعة ورقلة، 10 – 09 مارس 2004م.
12.راوية حسـن ، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2002م).
13. زغلول جودة عبد الرؤوف، استخدام مقياس الأداء المتوازن في بناء نظام لقياس الاسـتراتيجي في بيئـة الأعمال المصريـة، المجلة العلميـة التجـارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد1، 2003م.
14.سـامي عفيفي حاتم ، اقتصاديات التجارة الدولية، (القاهرة: مطبوعات الإسراء، 2003م).
15. سـعد الصادق بجـيري، إدارة تـوازن الأداء، (الإسـكندرية: الـدار الجامعية، 2009م).
16.سعد صادق بجيري ، إدارة توازن الأداء ، (الإسكندرية: الدار الجامعية ، د.ت) .
17.سـملالي يحضيـة، بلال أحمد، الميزة التنافسـية وفعالية التسـيير الاسـتراتيجي للمـوارد البشرية، ورقة بحثيـة مقدمة في الملتقي الدولي، حول التسـيير الفعال في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة، 3-4 مايو 2004م.
18.سـمية بـن عامر بـوزان، إدارة المعرفـة كمدخل للميـزة التنافسـية في المنظمات المعاصرة، جامعة بشار الجزائر، مركز الكتاب الأكاديمي، 2016م.
19.السـيد يوسـف السـيد رجب، إطار مقترح لتطبيق مدخل القياس المتوازن للأداء لتحسين نظم دعم اتخاذ القرار، (الخرطوم ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2010م.
20.طه محمد أحمد يوسف، تحليل الربحية علي أساس النشاط كأداة المفاهيم الحديثة في الإدارة الاستراتيجية للتكلفة، (الإسكندرية: الدار الجامعية، د.ت).
21. عبد الحميـد عبد الفتاح المغربي، بطاقة الأداء المتـوازن المدخل المعاصر لقياس الأداء الاستراتيجي ، (دمياط: جامعة المنصورة (2009) .
22.عبد الحميد عبد الفتاح، رمضان عبد القيوم غريبة، التخطيط الاستراتيجي لقياس الأداء المتوازن، (القاهرة: المكتبة المصرية، 2006م).
23.عبد الحميد عبد الفتاح، رمضان عبد القيوم غريبة، التخطيط الاستراتيجي لقياس

الأداء المتوازن، (القاهرة: المكتبة المصرية، 2006م).
24.عبد العزيز، شـهرة محمود، إطار مقترح لاسـتخدام معطيـات الأداء المتوازن في المنظمات غير الحكوميـة بالتطبيق علي الجمعيات الأهلية ، المجلة المصرية للبحوث التجارية ، جامعة المنصورة ، كلية التجارة ، العدد3، المجلد27، 2003م.
25.عـلي السـلمي، إدارة الموارد البشرية الاسـتراتيجية، (الكويـت: وكالة المطبوعات بالكويت، 1975م).
26.عمـاد صقـر سـالمان، الاتجاهات الحديثـة للتسـويق، محـور الأداء في الكيانات والاندماجات الاقتصادية، المدخل لتحقيق السـوق العربية المشتركة، (الإسكندرية: منشأة المعرف للنشر، 2005م).
27.عمـر صقـر، العولمـة وقضايا إدارية معـاصرة، (الإسـكندرية: الـدار الجمعية، 2013م).
28.عيسى حيرش، الإدارة الاستراتيجية، (عمان: الوراق للنشر والتوزيع، 2011م).
29.عيسي عبده ، التأمين بين التحليل والتحريم ، ط1 ، الإسـكندرية ، دار الاعتصام ، 1987م.
30.فيليب كوتلر، كوتلر يتحدث عن التسويق، ترجمة فيصل عبد الله بابكر، (الرياض : مكتبة جرير، 2004م).
31.محسـن حسـن علي بأحاج، دور الإدارة الاسـتراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسـة تطبيقية علي المصارف اليمنية ، رسـالة مقدمة لنيـل الدكتوراه في إدارة الأعمال، 2015م.
32. محمد الفيومي محمد، المحاسـبة الإدارية الاسـتراتيجية، (الإسكندرية: المكتبة الجامعية الحديثة، 2011م).
33.محمد زكي السيد ، نظرية التأمين في الفقه الإسلامي ، ط1 ، دار المنار ، 1986م.
34.مصطفي يوسـف، الاقتصاد المعرفي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، دار الهدي للنشر، 2013م.
35. Abdalraheem Ali Alghamdi , market knowledge , blue ocean strategy and competitive advantage (Direct and indirect relationship and impact) , Universal Journal of management , 4(4) 141 – ibo , (2016) .
36. Gerard Garibaldi" L'analysestrategique", 3 eme edition, d'organistion, France, 2002.

الإبداع التنظيمي وأثره على تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)

Organizational creativity and its impact on empowering the employees of Giad Steel Industries (Topaz)

نجاة احمد الماحي
معاهد التعليم البريطاني - الخرطوم 2022م

مستخلص

هدفت الدراسة إلى تناول الإبداع التنظيمي وأثره على تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) من خلال معرفة مستوى الابداع التنظيمي بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز). التعرف على مستوى تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) والتعرف على العلاقة بين أبعاد الابداع التنظيمي(الأصالة- المرونة-الطلاقة- القدرة على حل المشكلات- ادارة المخاطر) وتمكين العاملين بأبعاده (التحفيز- وضوح الغرض- العمل الجماعي- بيئة العمل- التدريب) بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز). تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما درجة تأثير الابداع التنظيمي على تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)؟. قامت الدراسة الفرضية الرئيسة: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابداع التنظيمي وتمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)، وتفرعت عنها الفرضيات الاتية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الابداع التنظيمي (الأصالة- المرونة- الطلاقة- حل المشكلات- ادارة المخاطر) وتمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز). هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تمكين العاملين (التحفيز- وضوح الغرض- العمل الجماعي- بيئة العمل- التدريب) والابداع التنظيمي بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز). أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أهم النتائج، أثبتت الدراسة اعتماد الشركة على الطلاقة في دعم التفكير الابداعي مما ساعد على تمكين العاملين. أثبتت الدراسة وجود خطة لتدريب العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ساعدت على تمكين العاملين. أهم التوصيات، دعم الافكار الابداعية التنظيمية من اجل في تمكين العاملين بالشركة وضرورة تطوير الخطط المتعلقة بالتدريب لتمكين العاملين بالشركة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي، تمكين العاملين، شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)

Abstract

The study aimed to address organizational creativity and its impact on the empowerment of employees of Giad Ferrous Industries (TOPAZ) by knowing the level of organizational creativity of Giad Ferrous Industries (TOPAZ). Recognize the level of empowerment of Giad employees (Topaz) and the relationship between the dimensions of organizational creativity (authenticity, flexibility, divorce, problem solving ability, risk management) and the empowerment of workers by dimensions (motivation, clarity of purpose, group work, working environment, training) of Giad FI (TopAZ). The problem of the study was identified in the main question: How much does organizational creativity affect the empowerment of Giad employees? The study carried out the main hypothesis: There was a statistically significant relationship between organizational creativity and the empowerment of employees of Giad FI (TOPAZ), and the following hypotheses: There was a statistically significant relationship between the dimensions of organizational creativity (originality, flexibility, divorce, problem solving, risk management) and the empowerment of Giad (TOPaz). There was a statistically significant correlation between the dimensions of workers' empowerment (motivation, clarity of purpose, group work, working environment, and training) and the organizational creativity of Giad Ferrous Industries (TOPAZ). The study followed the analytical descriptive approach, the most important results, the study demonstrated the company's reliance on fluency in supporting creative thinking that helped empower workers. The study established a training plan for Giad Ferrous Industries Company (TOPAZ) that helped to empower workers. The most important recommendations, support organizational creative ideas in order to empower employees of the company and the need to develop training plans to empower employees of the company.

Keywords: Organizational Creativity, Employee Empowerment, Giad Ferrous Industries Company (Topaz)

المقدمة

تمهيد:

يعد الإبداع التنظيمي أحد مصادر الميزة التنافسية للمنظمة وعنصر هام لنجاح المنظمة فبدون تبني المدخل الإبداعي فان المنظمة ستستمر في أداء أعمالها بنفس الأسلوب الذي كانت تقوم به وهذا يعني الركود الذي يؤدي الى زوال المنظمة أو إضعاف دورها لذلك يجب على أي منظمة استغلال قدرات العاملين فيها بشكل فعال وحتى يتحقق ذلك لابد من تنمية هذه القدرات عن طريق تهيئة وتوفير المناخ التنظيمي المشجع للإبداع بحيث يدفع هذا المناخ الفرد العامل لتقديم أفضل ما لديه منتجها أسلوباً جديداً للتفكير في كل ما يحيط به من متغيرات بيئية.

كما أن تمكين العاملين يعد من المفاهيم التي صاحبت تطور الفكر الإداري في السنوات الأخيرة من خلال منحهم السلطة، وتوثيق العلاقة بينهم وبين المنظمة في كل المستويات الإدارية، الأمر الذي يحفزهم على تقديم أفكارهم وتنمية مساهماتهم الابتكارية لخدمة منظماتهم، ولهذا سعت العديد من الآراء والاتجاهات والمنظمات إلى المناداة بتمكين العاملين وتقوية مراكزهم بغية إتاحة الفرصة للإبداع والابتكار وزيادة الإنتاجية، وذلك باعتبارهم جزءاً أساسياً في النظام الإداري بالمنظمة.

تمثل شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ميدان خصباً للتطبيق من أجل معرفة مدى تأثير الإبداع التنظيمي على تمكين العاملين والتعرف على مدى الاستفادة من الابداع التنظيمي على تعزيز ثقافة التمكين داخل الشركات.

مشكلة الدراسة:

أن التوجه نحو التمكين لاشك يواجه صعوبات وعقبات متعددة قد يكون منها ما هو مرتبط بطبيعة المنظمات من حيث المركزية أو بعملية تأهيل وتدريب العاملين أو بدرجة تقبل العاملين لفكرة التمكين، عليه تواجه منظمات الأعمال تحديات وصعوبات كبيرة في بيئة الأعمال التي تتسم بالتغير المستمر والاضطراب والذي أصبح سمة ملازمة لها من خلال عدم الاهتمام الكافي بتمكين العاملين من حيث تقوية المراكز بغية إتاحة الفرصة للإبداع والابتكار وزيادة الإنتاجية، وذلك باعتباره جزءاً أساسياً في النظام الإداري بالمنظمة، فضلاً عن تأثيره على الابداع التنظيمي كنمط يمكن من خلاله خلق حالة من التوافق والانسجام بين الإبداع وتمكين العاملين كأحد الأسباب التي تحول دون تطور أداء الشركات.

عليه تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما درجة تأثير الابداع التنظيمي على تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)؟.

وتفرعت عنه الأسئلة الأتية:

1/ما مستوى الابداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة- المرونة- الطلاقة- القدرة على حل المشكلات- سعة الاتصالات) بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)؟.

2/ما مستوى التمكين الإداري للعاملين بأبعاده (التحفيز- وضوح الغرض- العمل الجماعي- بيئة العمل- التدريب) بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)؟.

3/هل هنالك علاقة بين تأثير أبعاد الإبداع التنظيمي على أبعاد تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)؟.

أهمية الدراسة:

الاهمية العلمية: توفر هذه الدراسة مرجعية علمية عن هذه المتغيرات التي تدعم المكتبة العربية وتعين الباحثين والمهتمين بهذا الأمر.

الاهمية العملية: تساعد متخذو القرارات في معالجة المشكلات التي تواجه الشركات في جانب الابداع التنظيمي وتمكين العاملين.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لتحقيق الجوانب التالية:

1/معرفة مستوى الابداع التنظيمي بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).

2/التعرف على مستوى تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).

3/التعرف على العلاقة بين أبعاد الابداع التنظيمي (الأصالة-المرونة-الطلاقة- القدرة على حل المشكلات- ادارة المخاطر) وتمكين العاملين بأبعاده (التحفيز- وضوح الغرض- العمل الجماعي- بيئة العمل- التدريب) بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).

فرضية الدراسة:

قامت الدراسة الفرضية الرئيسة: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابداع التنظيمي وتمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)، وتفرعت عنها الفرضيات الاتية:

1/هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الابداع التنظيمي (الأصالة- المرونة- الطلاقة- حل المشكلات- ادارة المخاطر) وتمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).

2/هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تمكين العاملين (التحفيز- وضوح الغرض- العمل الجماعي- بيئة العمل- التدريب) والابداع التنظيمي بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).

نموذج الدراسة:

استند نموذج الدراسة على نظرية الموارد ليورنز وعلى الدراسات السابقة وقد قامت الدراسة على ثلاث متغيرات وهي:

1/المتغير المستقل: هو الإبداع التنظيمي ويتم قياسه بأبعاد الأصالة والمرونة والطلاقة وحل المشكلات وادارة المخاطر.

2/المتغير التابع: وهو التمكين الإداري للعاملين ويقاس بأبعاد التحفيز ووضوح الغرض والعمل الجماعي وبيئة العمل والتدريب.

المتغير المستقل		المتغير التابع
الابداع التنظيمي		تمكين للعاملين
الأصالة		التحفيز
المرونة		وضوح الغرض
الطلاقة		العمل الجماعي
حل المشكلات		بيئة العمل
ادارة المخاطرة		التدريب

اعداد الباحث، 2022م

منهجية الدراسة:

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: ولاية الجزيرة- جياد: بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).

الحدود الزمانية: 2022م.

أدوات الدراسة: الاستبيان.

مصادر الدراسة: الكتب والمجلات والدوريات والرسائل العلمية ومواقع الانترنت.

الدراسات السابقة:

سيتم استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الإبداع التنظيمي وأثره على تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)، بحسب اطلاع الباحثة- مع التركيز على الدراسات الأقرب لموضوع الدراسة الحالية وهي:

1/دراسة: رندة رباحي، 2012م: هدفت الدراسة الى التعرف على دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الأوراسية للغزل والنسيج والاغطية من خلال توضيح دور التأثير الكاريزمي في تحقيق الإبداع التنظيمي بالمؤسسة، وتوضيح دور التحفيز الإلهامي في تحقيق الابداع التنظيمي بالمؤسسة. تمت صياغة المشكلة

في السؤال الاتي: ما دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الأوراسية للغزل والنسيج والاغطية؟. قامت الدراسة على الفرضيات الاتية: لا توجد علاقة احصائية بين القيادة التحويلية والابداع التنظيمي في المؤسسة الأوراسية للغزل والنسيج والاغطية. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول الابداع التنظيمي تعزي لتأثير المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) في المؤسسة الأوراسية للغزل والنسيج والاغطية. أهم النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع التنظيمي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة). وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغير المستغل القيادة التحويلية والمتغير التابع الإبداع التنظيمي.

2/ دراسة: محمد الجرائدة، (2014م): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الإداري لدى مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الباطنة شمال في سلطنة عمان، كذلك هدفت إلى معرفة أثر متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي في تقديرات أفراد الدراسة لواقع التمكين الإداري، تكون مجتمع الدراسة من (52) مديراً ومديرة، واشتملت الدراسة على استبانة مكونة من (48) فقرة في (9) مجالات، وبعد التأكد من دلالات صدقها وثباتها حيث بلغ معامل الثبات (92). واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار(ت)، والرتبة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن تقديرات مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الباطنة شمال بسلطنة عمان لمجالات التمكين قد جاءت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(α= 0.05) لتقديرات أفراد الدراسة لمجالات التمكين الإداري تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

3/ دراسة: مريم عمراوي، (2016م): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، والتعرف على مستوى توافر الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. ومعرفة العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما هو أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟. قامت الدراسة على عدة فرضيات منها: هناك مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. هناك مستوى توافر مرتفع من الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. هناك علاقة بين الإبداع

التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلة والميزة التنافسية محل الدراسة. أهم النتائج: اثبتت الدراسة أنه يوجد هناك مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. اثبتت الدراسة أنه يوجد هناك مستوى توافر مرتفع للميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. اثبتت الدراسة أنه هناك علاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

4/دراسة: أديب برهوم، 2017م: تناولت الدراسة دور تمكين العاملين في زيادة الرضا الوظيفي في المشافي العامة في الساحل السوري, وهدفت إلى دراسة الدور الذي تلعبه أبعاد التمكين المختارة, والتعرف على مدى تأثيرها في درجة الرضا الوظيفي في محافظتي طرطوس واللاذقية, ومن ثم تقديم مجموعة من المقترحات التي قد تساعد المعنيين على زيادة درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في تلك المشافي. تمثلت مشكلة الدراسة من خلال محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية: ماهي أهم أساليب التمكين التي يمكن تطبيقها على العاملين في المشافي العامة في الساحل السوري؟ ماهي الأهمية النسبية لكل أسلوب من هذه الأساليب في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين في هذه المشافي العامة؟ كيف يمكن لإدارات المشافي الحكومية من استغلال نتائج هذه الدراسة في تمكين العاملين فيها وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي للعاملين في هذه المشافي؟. انطلقت هذا الدراسة من الفرضيات التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين العاملين والرضا الوظيفي للعاملين في المشافي محل الدراسة. توجد اختلافات ذات دلالات معنوية بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق برضاهم الوظيفي وذلك باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (المشفي- الجنس- العمر- المؤهل العلمي). أهم النتائج: يُعتبر تقييم التمكين من قبل العاملين في المشافي العامة المدروسة متوسطاً, حيث تبين أن هناك العديد من النقاط التي يجب أخذها بعين الاعتبار من قبل الإدارات المعنية لجعل العاملين أكثر تمكيناً. هناك قصور واضح في الاهتمام بالكثير من أبعاد التمكين بسبب عدم توفير بيئة تكنولوجية مناسبة تساعد في الوصول إلى المعلومات بسرعة, وعدم وجود نظم فعّالة للحوافز والافتقاد إلى وجود برامج تدريبية مناسبة.

5/دراسة: اماني عبد العاطي، 2017م: تهدف الدراسة الى التعرف على أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالمصارف التجارية بولاية الخرطوم. توضيح أثر القيادة التحويلية عن الرضا الوظيفي للعاملين بالمصارف التجارية بولاية الخرطوم. بيان أثر الرضا الوظيفي على الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالمصارف

التجارية بولاية الخرطوم. اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. تمثلت مشكلة الدراسة في غياب القيادة الفاعلة والمؤثرة على المرؤوسين والقادرة على إحداث التغيير المطلوب والذي له أثر واضح على سلوك العاملين كما أن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للعاملين أيضاً له أثر على أداء العاملين ومستوى الإبداع لديهم. قامت الدراسة على الفرضيات الأتية: يوجد أثر إيجابي للقيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي بعد (الطلاقة)، يوجد أثر إيجابي للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي. يوجد أثر إيجابي للرضا الوظيفي على الإبداع التنظيمي. الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. أهم النتائج: أن الدافعية الإلهامية لها أثر ذو دلالة معنوية على الإبداع التنظيمي وعدم وجود أثر للتأثير المثالي والاهتمام الفردي على الإبداع التنظيمي، كذلك وجود أثر ذو دلالة معنوية للدافعية الإلهامية على الرضا الوظيفي بينما التأثير المثالي والاهتمام الفردي لم يكن له أثر ذا دلالة معنوية على الرضا الوظيفي كذلك أشارت النتائج الى أن للرضا الوظيفي أثراً ذا دلالة معنوية على الإبداع التنظيمي، كما توصلت الدراسة الى أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة الحالية الإبداع التنظيمي وأثره على تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بينما تناولت الدراسة الاولى دور القيادة التحويلية في تحقيق الابداع التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الأوراسية للغزل والنسيج والاغطية بعين جاسر، بالرغم من اتفاق الدراستين على متغير الابداع التنظيمي، إلا ان الدراسة الحالية تغطي الفجوة البحثية في ربط الابداع التنظيمي بتمكين العاملين. وبينما تناولت الدراسة الثانية واقع التمكين الإداري لدى مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الباطنة شمال بسلطنة عمان، وبالرغم من اتفاق الدراستين على متغير التمكين الاداري إلا أن الدراسة الحالية ربطته بالإبداع التنظيمي وهذا ما أغفلته الدراسة السابقة وتحاول الدراسة الحالية سد الفجوة البحثية في هذا الجانب، كما تناولت الدراسة الثالثة أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاع المطاحن بولايتي ورقلة وتقرت، بالرغم من اتفاق الدراستين على متغير الابداع التنظيمي إلا ان الدراسة الحالية ربطته بتمكين العاملين وهذا ما أغفلته الدراسة السابقة وتحاول الدراسة الحالية سد الفجوة البحثية في هذا الجانب، كما تناولت الدراسة الرابعة دور تمكين العاملين في زيادة الرضا الوظيفي: دراسة مسحية صلى المشافي العامة في الساحل السوري بالرغم من اتفاق الدراستين على

متغير تمكين العاملين إلا ان الدراسة الحالية ربطته بالإبداع التنظيمي وهذا ما أغفلته الدراسة السابقة، بينما تناولت الدراسة الخامسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والابداع التنظيمي، دراسة على عينة من العاملين بالمصارف التجارية بولاية الخرطوم بالرغم من اتفاق الدراستين على متغير الابداع التنظيمي إلا ان الدراسة الحالية ربطته بتمكين العاملين وهذا ما أغفلته الدراسة السابقة وتحاول الدراسة الحالية سد الفجوة البحثية في هذا الجانب.

هيكل الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على مقدمة وثلاث محاور على النحو الاتي:

المحور الاول: الإبداع التنظيمي

فقد عرف الإبداع على أنه سلوك الشركة في اعتمادها على الأفكار أو الأساليب الجديدة في مجال طرح منتوج جديد أو استخدام أساليب جديدة أو إدخال تطورات جديدة عليها.[1]وأيضاً عرف الإبداع التنظيمي بأنه العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة، أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار، ويترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة. [2]

عرف الأبداع بأنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج أم الوسيلة أم النظام أم العملية أم السياسة أم البرنامج أم الخدمة, وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما تطبقها.[3] كما عرف بأنه واحدة من العمليات الإنسانية لحل المشكلات وبالتالي فهو استعداد يتوافر لكل إنسان، وهو استعداد كامن يمكن للبيئة التي ينشأ فيها الفرد أن تنميه أو تهذبه أو أن تعمل خنقة. [4]

كما تم تعريفه بأنه تبني فكرة أو سلوك جديد بالنسبة للمنظمة. وهذا التعريف يتضمن في ثناياه النقاط التالية: [5]

1/أنه يمكن النظر إلى الإبداع التنظيمي باعتباره عملية تتم من قبل المنظمة سواء أكانت هذه العملية على مستوى الفرد أم الجماعة أم المنظمة ذاتها.

2/أن هذه العملية تقود إلى منتج وأن هذا المنتج قد يكون فكرة أو سلوكاً أو انتاجاً أو خدمة بشرط أن يتصف هذا المنتج بالخبرة.

3/أن هذا المنتج الناجم عن العملية الإبداعية يمكن تبنيه من قبل المنظمة أو فرضه على العاملين بها من قبل أصحاب القرار.

1(شوقي:2010م: 51)
2(محمد:2007م:52)
3 (فايز وبدري:2003م:67)
4 (إيمان:2011م: 53)
5(حسين:2009م: 67)

4/أن المنتج الإبداعي يجب أن يترتب عليه نوع من التغيير في بيئة أو عمليات ومخرجات المنظمة وإلا فلا يمكن اعتباره ابداعاً وأنفع بالنسبة للمنظمة أو البيئة التي تعمل بها.

وهكذا يتضح من التعريف السابق لمفهوم الإبداع التنظيمي أنه يتسم بالشمول بحيث يمكن أن يتضمن الإبداع الفردي والإبداع الجماعي باعتبارهما الأساس في العملية الإبداعية التنظيمية.

أهمية الإبداع التنظيمي:

تتمثل أهمية الابداع التنظيمي في الاتي: [6]

1/وجود تحولات وتغيرات عالمية تجاه الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات الزبائن.

2/زيادة قدرة الشركة على المنافسة مع المنظمات وذلك من خلال:

1/السرعة في تقديم خدمة جديد وتغيير العمليات الإنتاجية.

2/تقليل تكلفة الخدمة من خلال الإبداع في العملية.

3/سهولة التأثير على أذواق الزبائن بسبب التنوع في البرامج الإعلامية.

4/زيادة فاعلية الاتصالات.

5/نجاح المنظمة بشكل كبير ويمكن إن تكون قائدة للسوق.

6/زيادة سلامة بيئة العمل وتقليل المخاطر.

7/تحسين الجودة من خلال تقليل تحسين بيئة العمل والتدريب.

8/تحسين صورة الشركة وجعل مكانتها مقبولة للزبائن.

9/قلة الموارد وكثرة الخبرة مما يزيد من الحث على الإبداع للإيفاء بالاحتياجات.

10/تعزيز وتنشيط أداء الشركة بشكل عام.

رابعاً: مصادر الابداع:

إن الإبداع المنظم يعني مراقبة سبعة مصادر لفرص الإبداع وهي: [7]

1/النجاح غير المتوقع، الفشل غير المتوقع، الأحداث الخارجية غير المتوقعة.

2/عدم انسجام الواقع الفعلي مع ما يجب أن يكون عليه الحال.

3/الحاجة إلى تغيير في العملية.

4/التغير في بنية قطاع العمل أو بنية السوق.

5/التغير في العوامل الديموغرافية.

6/التغير في الإدراك، الأمزجة.

7/المعرفة الجديدة.

6 (حسين:2009م: 69)

7 (محمود:2002م:89)

أبعاد الابداع التنظيمي:

تناول أغلب الباحثين في دراساتهم مجموعة من الابعاد للإبداع التنظيمي وهي: [8]

1/الطلاقة: يعنى بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع شخص متفوق من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي لديه قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها، أي أن الطلاقة يقصد بها غزارة الأفكار من حيث الوفرة والكثرة والتنوع وهذا لا يعني أن كل فكرة من هذه الأفكار تؤدي الى حل مباشر للمشكلات أو إلى إنتاج إبداعي ولكن ربما عدد قليل من هذه الأفكار أو فكرة واحدة جديرة بان تكون ذات استثمار إبداعي، كما يمكن تقدير أهمية الطلاقة كأحد عناصر الإبداع لكونها المحرك الرئيسي للوصول الى حل المشكلات من خلال عدم استسلام المبدع أو قنوطه من إيجاد أو اقتراح العديد من الأفكار.

ويمكن تقسيم الطلاقة إلى ثلاثة أنواع هي: [9]

أ/الطلاقة اللفظية وهي سرعة إنتاج الكلمات والوحدات التعبيرية واستحضارها بصورة تدعم التفكير الإبداعي.

ب/الطلاقة الفكرية وتعني سرعة إنتاج عدد كبير من الأفكار.

ج/طلاقة التعبيرات وهي سهولة التعبير عن الأفكار وصياغتها في قالب مفهوم.

2/المرونة: يقصد بها النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما إعتاد عليه الناس، وهي القدرة على النظر للمشكلة من أبعاد مختلفة وهي درجة السهولة التي يتغير بها الشخص موقف أو وجهة نظر معينة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، وللمرونة دور كبير في الإبداعات التي نلمسها ونراها. [10]

ويمكن تقسيم المرونة إلى نوعين:

أ/المرونة التكيفية وهي قدرة الفرد على تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها إلى حل مشكلة محددة بمعني أنها عكس الجمود الذهني، وتسمي تكيفية لأن الفرد يحتاج إلى تعديل مقصود في السلوك ليتفق مع الحل السليم.

ب/المرونة التلقائية وهي المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يطلبها الموقف، فيعطي الشخص عدداً من الاستجابات لا تنتمي إلى فئة واحدة وانما تنتمي إلى عدد متنوع من الفئات.

3/الحساسية للمشكلات: يعتبر الإحساس بالمشكلة أهم عنصر من عناصر التفكير الإبداعي، ويعني الإحساس بالمشكلة رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة وتحديدها تحديداً دقيقاً والتعرف على حجمها وجوانبها وأبعادها

8 (عبد المحسن:2008م:69)
9 (عبد المحسن:2008م:70)
10 (نادية:2002م: 38)

وآثارها والوعي بالأخطار ونواحي القصور فيها. ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة المحيطة أو الموقف ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها. [11]

4/الأصالة: يقصد بها القدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة وهي غير المألوف وبعيد المدى. [12]فالمبدع الأصيل لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات، ونشير أيضاً إلى قدرة الفرد على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعني الإحصائي داخل المجموعة التي ينتمي اليها الفرد لذلك كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها. [13]

والأصالة تشتمل على ثلاثة جوانب رئيسية وهي: [14]

1/الاستجابة غير الشائعة أي القدرة على إنتاج أفكار نادرة.

2/الاستجابة البعيدة أي القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشره.

3/الاستجابة الماهرة أي القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة.

5/روح المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة، ويقصد بها أن الشخص المبدع يميل لأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، وفي نفس الوقت لديه الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها. وفي ميدان العمل الإداري يكون المديرون مدركين لأهمية عنصر المخاطرة في استثمار الطاقات الإبداعية لدى العاملين ومدركين لحاجة العاملين للمساندة والدعم للتغلب على التردد في تحمل الآثار المترتبة على المخاطرة مما يدفعهم إلى وضع أنظمة ومكافآت تشجع العاملين على قبول المخاطرة وتحمل نتائجها.[15]

6/القدرة على التحليل: تعني القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية أو القدرة على تفتيت أي عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة يسهل التعامل معها، وتعني أيضاً القدرة على التوصل إلى العناصر التي تتكون فيها الأشياء المركبة وفهم العلاقات بين هذه العناصر.

7/سعة الاتصالات: تشير إلى مدى امتلاك الفرد القدرة على نقل وتفسير الاتصالات الواردة من أجزاء المنظمة ومدى قدرة الفرد على توسيع الاتصالات لتشمل جهات خارجية.

11(عبد المحسن:2008م:73)
12 (نادية:2002م:39)
13 (زكريا ويسرية:2002م:65)
14 (عبدالستار:2002م:72)
15 (البيساني:2014: 66)

8/تشجيع الإبداع: مدى استعداد الفرد لتقديم المعلومات والمساعدات الأساسية لذوي الأفكار الجديدة ومدى استعداده لتوظيف الأفكار والطرق الجديدة في موقع عمله، كذلك يعني تشجيع العاملين على تقديم الاقتراحات لتطوير العمل ومكافأة أصحاب الاقتراحات التي يتم تطبيقها، إشراك ممثلين للعاملين مع الإدارة في اتخاذ القرارات أو إشراك ممثلين للعاملين في مجلس الإدارة.

9/القدرة على حل المشكلات: تشير إلى قدرة الفرد على حل المشكلات بأساليب جديدة بالرغم من ندرة المعلومات.

10/القابلية للتغيير: مدى استعداد الفرد لمناقشة أمور العمل بصراحة مع رؤسائه وحثهم على التغيير عن طريق إيجاد طرق جديدة في العمل. [16]

المحور الثاني: تمكين العاملين

مفهوم تمكين العاملين:

1/مفهوم التمكين في اللغة: يعرف التمكين لغةً حسب ما ورد في لسان العرب بأنه يعنى القدرة والاستطاعة يقال أن فلان ذو مكانة من السلطان أي تمكن.[17]

وورد تعريف مفصل لكلمة التمكين ومشتقاتها حيث أن (مكن) الشيء أي قوى ومتن ورسخ واطمأن، استمكن من الأمر أي قدر وظفر به. [18]

إن كلمة التمكين لغة تعني التقوية أو التعزيز أو الترسيخ أو التثبيت. [19]

2/مفهوم التمكين في الاصطلاح: لقد ظهر مصطلح التمكين كفلسفة إدارية جديدة منذ بداية الثمانينات وازدهر في التسعينيات من القرن العشرين واقترن تطبيقه باللامركزية واطلاق الطاقات الكامنة لدى العاملين. [20]

تناوله كتاب الإدارة من مداخل مختلفة لتمكين العاملين جاءت على النحو التالي:

3/مفهوم التمكين وفقاً لمدخل العلاقات: حيث وردت عدة تعريفات من خلال هذا المدخل منها:

عرف بأنه مشاركة بين العاملين والإدارة العليا في أربعة عناصر أساسية هي المعلومات المتاحة عن أداء المنظمة، المعرفة التي تساعد العاملين على فهم أعمالهم والمساهمة في الأداء الكلي للمنظمة والمكافآت التي تحدد على أساس تقييم الأداء. [21]

وعرف بأنه فلسفة إعطاء مزيد من المسئوليات وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا. [22]كما عرف بأنه منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات

16 (عبدالستار:2002م:73)
17 (ابن منظور:1999م: 164)
18 (بطرس:1998م:859)
19 (روحي:2008م:58)
20 (مدحت:2007م:74)
21 (رامي وعادل: 2006م:146)
22 (بلال:2010م:303)

والمشاركة الفعلية من جانب هؤلاء العاملين في إدارة المنظمات التي يعملون بها وحل مشكلاتها والتفكير الإبداعي وتحمل المسئولية والرقابة. [23]

أيضاً عرف تمكين العاملين بأنه: المشاركة الفعلية من جانب العاملين في إدارة منظماتهم باتخاذ القرارات وحل المشاركات والتفكير الإبداعي والتصرف في المواقف وتحمل المسؤولية والرقابة على النتائج. [24]

4/مفهوم التمكين وفقاً لمدخل الدافعية: لقد نظر هذا المدخل لمفهوم التمكين على أنه عملية مرتبطة بدافعية الأفراد للعمل من خلال تعزيز روح المبادرة وتنمية الثقة بالنفس وتنمية مدركاتهم وتزويدهم بالدعم العاطفي عوضاً عن الضغوط في بيئة العمل. وعرف بأن تمكين العاملين هو أسلوب تحفيزي يتكون من أربعة عناصر هي معنى العمل والكفاءة الذاتية وحرية الاختيار والتأثير في القرارات وأن هذه العناصر الأربعة مجتمعة تعكس اتجاهاً ايجابياً نحو العمل. [25]

وعرف أيضاً أن تمكين العاملين لا يعني إعطاء الموظف القوة بل يعني إتاحة الفرصة له لتقديم أفضل ما عنده من خبرات ومعلومات مما يؤدي إلى التفوق أو الإبداع في العمل. [26]

كما عرف تمكين العاملين بأنه هو عملية تدعيم إحساس الفرد بفاعليته الذاتية في العمل وذلك من خلال التعرف على العوامل التي تزيد من شعوره بانعدام القوة ومحاولة تلافيها سواء بطريقة مباشرة عن طريق تغيير التنظيم والأساليب القيادية وتحسين بيئة العمل، أو بطريقة غير مباشرة عن طريق تغذية الأفراد بالمعلومات التي ترفع ثقتهم بقدرتهم على الإنجاز.[27]

5/مفهوم التمكين وفقاً للمدخل الشامل: هذا المدخل يأخذ في الاعتبار كلاً من مدخل العلاقات والمدخل الدافعي في تحديد مفهوم التمكين. وهنأك من يري تمكين العاملين هو إعطاء العاملين الصلاحيات والمسئوليات ومنحهم الحرية الكاملة لاختبار الطرق المناسبة لأداء العمل دون تدخل من الإدارة مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة وتأهيلهم فنياً وسلوكياً لأداء العمل مع الثقة المطلقة فيهم. [28]

من خلال الاستعراض السابق لمفهوم التمكين تلاحظ الباحثة ما يلي:

1/رغم اختلاف الكتاب والباحثين في تعريف مفهوم التمكين إلا أنهم أجمعوا أن التمكين يتمحور حول إعطاء الموظف صلاحيات وحرية أكبر في مجال الوظيفة المحددة حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة.

2/يلاحظ أن أي تفسير أو توضيح لمفهوم التمكين من قبل الكتاب والباحثين يرتبط

23 (عطية:2003م: 11)
24 (علي:2004م:399)
25 (محمود:2012م:134)
26 (زكريا واحمد:2009م:29)
27 (عطية:2003م:14)
28 (بلال:2010م:303)

بطبيعة الدراسة التي يجرى التعريف الإجرائي ضمن إطارها، وبالتالي فمن المناسب هنا أن تحديد تعريف للتمكين يتفق مع الهدف الأساسي الذي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقه والمتمثل في تحديد العلاقة بين تمكين العاملين والقيادة التحويلية والابداع التنظيمي.

3/ حيث يمكن للباحثة أن تعرف التمكين تعريفاً إجرائياً في هذا الإطار بأنه هو العملية التي تتم من خلالها منح العاملين القوة والحرية وتزويدهم بالمعلومات الكافية وتعزيز الثقة بالنفس وتنمية روح المبادرة والإبداع والقدرة على تحمل المسئولية ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتنمية أسلوب الرقابة الذاتية وذلك ضمن توفير بيئة صحية وموارد مادية وبشرية وتكنولوجية ونظام حوافز عادل وفعال.

أهداف تمكين العاملين:

كما يحقق تمكين العاملين الأهداف الآتية: [29]

1/ التغلب على عدم الرضا الوظيفي للفرد.

2/ خفض تكلفة الغياب.

3/ دوران العمل.

4/ زيادة جودة الأداء.

5/ التغلب على البيروقراطية من خلال خلق وإيجاد الاندماج الوظيفي المرتفع.

6/ يساعد العاملين على المساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات.

7/ يساعد العاملين على تحمل مخاطر عملهم بشكل فعال.

8/ يساعد العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها دون انتظار حلها من قبل رؤسائهم.

أنواع التمكين:

تقسم عملية تمكين العاملين إلى ثلاثة أنواع هي: [30]

1/ التمكين الظاهري: يشير إلى قدرة الفرد على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها، وتعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات هي المكون الجوهري لعملية التمكين الظاهري.

2/ التمكين السلوكي: يشير إلى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل المشكلات وتعريفها وتحديدها وكذلك تجميع البيانات عن مشاكل العمل ومقترحات حلها وبالتالي تعليم الفرد لمهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.

3/ تمكين العمل المتعلق بالنتائج: يشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدى إلى زيادة فعالية المنظمة.

29 (عادل:2003م: 331)
30 (عدنان:2011م:22)

أبعاد التمكين:

يقوم تمكين العاملين علي مجموعة من الابعاد وهي:[31]

1/التحفيز: إن برنامج التمكين سيفقد الأرضية عندما لا توفر المنظمة المكافآت المناسبة، وبرنامج التمكين يتطلب نظام عوائد مختلف، تلك العوائد المستندة إلى الأداء بدلاً من العمل، إذ أنه عندما تربط العوائد بالأداء تؤدي إلى زيادة دافعية العاملين نحو تحقيق غايات وأهداف المنظمة، حيث يمكن أن يتم ذلك عن طريق ربط مكاسبهم بنجاح المنظمة، كذلك يمكن أن يحصل العاملون المبدعون ذو الكفاءة على مكافآت تأخذ صور المشاركة بالأرباح، أو المشاركة بالأسهم.

2/وضوح الغرض: ويشمل تعريف العاملين بالخطة العامة للمنظمة، وتعريف العاملين بما هو مطلوب ومتوقع منهم القيام به، توضيح وبدقة مهام ومسؤوليات كل فرد بالمنظمة، بالإضافة الى وضع النظم والاجراءات التي تكفل تحقيق اهداف المنظمة، وأخيراً رؤية ورسالة وأهداف المنظمة للعاملين بشفافية.

3/الأخلاقيات: هي تشمل الثقة المتبادلة بين الادارة والعاملين، ومرونة الأنظمة والسياسات، وتقدير إنجازات العاملين وجهودهم من قبل القادة الإداريين، تقدير الاختلافات الفردية بين العاملين في المنظمة والممارسات ومراعاتها عند توزيع المهام والأعمال عليهم، توفير بيئة في المنظمة تتمتع بروح عالية، ومساعدة العاملين في الادارة لحل مشكلاتهم. [32]

4/العدالة والإنصاف: من أهم مؤشرات هذا المحدد هو تصحيح وضع الموظف ليصبح راضياً عن وضعه، بالإضافة لمتابعة الأحداث التي تجري بالمنظمة، وكذلك ثقة العاملين في القرارات المتخذة في المنظمة، ناهيك عن شعوره بالإنصاف. [33]

5/العمل الجماعي: هو مجموعة من العاملين الذين يسلكون نظاماً متكاملاً ومترابطاً ولديهم هدف مشترك، ويتصف العمل الجماعي بشكل عام بالتالي: تبادل المعلومات بين أعضاء الفريق، او المشاركة والدفاع عن أعضاء الجماعة، او اتجاهات فريق العمل الايجابية نحو المنظمة والعمل، يتمتع أعضاء الفريق بدافعية عالية للأداء، والقيام بالرقابة الذاتية والتطوير. [34]

6/المشاركة: تعني إشراك القائد للعاملين في صنع القرارات عن طريق التشاور وتبادل الآراء حول المشكلات التي تعترضهم ومناقشتها وتقديم الاقتراحات بشأنها واختيار البديل الأفضل.

7/تفويض الصلاحية: تعددت التعريفات الخاصة بموضوع التفويض في علم الإدارة،

31 (عبدالحميد:2007م:93)
32 (عبدالحميد:2007م:94)
33 (رشدي:2007م:47)
34 (محمد:2003م:64)

حيث يعرف بأنه العملية التي يقوم من خلالها المدير بإعطاء جزء من عمله للمرؤوسين الذين يعملون تحت رئاسته بعد تدريبهم التدريب الملائم مع منحهم الصلاحيات المناسبة لإنجاز هذه الأعمال مع ضرورة أن يكونوا مسؤولين عن إتمام هذه الأعمال بنجاح ويحاسبون على النتائج. [35]

8/بيئة العمل: يقصد بها مجموعة الخصائص الداخلية للمنظمة والتي تنعكس على العاملين، بالإضافة الى مفاهيم إدراكية شخصية يحملها العاملون عن الحقائق التنظيمية وتنعكس في نمط الإدارة، نمط الاشراف، نظام المكافاة، وأسلوب اتخاذ القرار وغيرها. [36]

9/الاختيار: وهو يعني درجة الحرية التي يتمتع بها الفرد في اختيار طرق تنفيذ عمله، ويتقارب هذا البعد مع العديد من المفاهيم الإدارية الأخرى مثل المشاركة، الحكم الذاتي، والسيطرة الذاتية، وكلها مفاهيم لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والاداء ودافعية الافراد للإنجاز. [37]

10/معنى العمل: يشير إلى قيمة الهدف من العمل استنادا إلى معايير الفرد الذاتية، وهناك عوامل خارجية هامة لها تأثير قوي على الشعور بمعنى العمل مثل أن يتمكن العامل من تنمية قدراته من خلال العمل، وأن يحصل على مجموعة من المزايا والأجور الكافية لرفاهيته وقيام العامل باختيار العمل بمحض إرادته وأن يستطيع ممارسة مهام عمله باستقلال وحرية. [38]

11/التوجيه الذاتي: إن من أهم أسباب عملية تطبيق تمكين العاملين هو اختيار عاملين لديهم قدر من القدرات والخبرات والمهارات والمعرفة عن طريق مشاركة المعلومات التي تؤدي إلى بناء الثقة بين الإدارة والأفراد وتجعلهم على معرفة بالأحداث والتغيرات المحيطة بهم ووضع المنظمة. [39]

12/فرق العمل: إن العاملين المتمكنين يجب أن يشعروا بأنهم يعملون في وحداتهم معاً وبشكل جماعي من اجل حل مشاكل العمل، ويعتمد تطوير فرق العمل في المنظمة على تقديم التوجيهات والتشجيع والدعم لأعضاء الفريق لمعالجة أية صعوبات تواجههم، ويجب أن يتمتع أعضاء الفريق بمهارات متنوعة، ويلتزم بتحقيق هدف مشترك بالإضافة للتمتع بمستوى عال من السلطة في اتخاذ القرارات التنفيذية.

13[40]/التدريب: يتطلب تمكين العاملين توفير تدريب مستمر لتعلم المهارات الجديدة مثل مهارات التفويض، أو اتخاذ القرار، وحل الصراع، ومهارات القيادة، حيث أن

35 (سعود:2007م:47)
36 (عدمان:2009م:99)
37 (عادل:2003م:97)
38 (سارة:2008م:48)
39 (فاطمة:2007م:61)
40 (عادل:2003م:99)

الجهود التدريبية تمكن العاملين من بناء المعرفة وبناء المهارات والقدرات ليس فقط لأداء أعمالهم ولكن أيضاً لتعلم مهارات واقتصاديات المنظمات الكبيرة.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية

نبذة تعريفية عن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز):

أن فكرة مدينة جياد كانت مليئة بجينات النجاح، فقد ارتكزت على إنشاء مصانع متكاملة للإنتاج ومجمع للخدمات المدمجة وصولاً لتأسيس مدينة صناعية سودانية بمواصفات عالمية. واكتملت دراسات الجدوى في يونيو 1996م وتم وضع حجر الأساس في مارس 1997م وفق شراكة بين شركة سمت الهندسية المحدودة بنسبة 76% وهيئة التصنيع الحربي بنسبة 24%. وعلى الفور بدأ العمل فعلياً في الإنشاءات المدنية وتجهيز المصانع والورش وتم افتتاح المدينة في 26 أكتوبر 2000م.[41]تقع مدينة جياد الصناعية على بعد 50 كيلو متر جنوب الخرطوم في مساحة قدرها 15 كيلو متر مربع، وهي تتكون من قسمين صناعي وسكني ويضم القسم الصناعي مجموعة من الشركات أكبرها مجموعة جياد لصناعة السيارات والشاحنات والتي تضم سبع شركات تفرعت عنها. وما يهمنا في هذا السياق هي شركة جياد للصناعات الحديدية المحدودة وتمثل محلاً للدراسة التطبيقية والميدانية. هذه الشركات تحكي قصة نجاح مذهل تحقق في زمن قياسي لم يربو على خمس سنوات من عمر هذا الصرح الكبير ورغم أن شركة جياد القابضة حققت قفزات إنتاجية كبيرة كماً وكيفاً إلا أننا نلتزم بالسياق التاريخي لنرقب بتؤدة مسيرة هذا الاستثمار الذكي. [42]

إن شركة جياد للصناعات الحديدية هي شركة مسجلة لدى مسجل الشركات ومملوكة لهيئة التصنيع الحربي تتبع لقطاع الصناعات المعدنية، حيث تعمل في مجال الصناعات الحديدية، ولأهمية الحديد في البلاد كان اهتمام الشركة بمواكبة التطور لزيادة الإنتاج وتحسين جودة المنتج والعمل على تصنيع حديد بمواصفات عالمية.

إن شركة جياد للصناعات الحديدية هي إحدى مؤسسات مجموعة جياد الصناعية قطاع الصناعات المعدنية تشغل حوالي 250000 متر مربع منها حوالي 30 الف متر مربع هي المساحة المبنية داخل مدينة جياد الصناعية التي تقع في شارع مدني جنوب الخرطوم على بعد 50 كيلو متر من الخرطوم.

بدأت الشركة كمشروع ضمن مجموعة جياد الصناعية في العام 1997م وتم توريد الماكينات والمصانع بواسطة شركة بريمر التركية. حيث تتكون الشركة من مجموعة مصانع تشمل: [43]

41 (Www: giad.com)

42 (شركة جياد للصناعات الحديدية:2017م: 1)

43 (النعيم:2010م:383)

1/مصنع الصهر(Melt shop): الذي يعمل على صهر ومعالجة الخردة وتحويلها لمسبوكات حديد (Billets) بطاقة انتاجية حوالي 90 الف طن في العام قابلة للتطوير.
2/مصنع الدرفلة(Rolling Mill): يعمل على درفلة المسبوكات لإنتاج منتجات حديد التسليح بمقاساته المختلفة وإمكانية إنتاج المقاطع الحديدية الأخرى مثل الخوص والزوي وغيره بطاقة إنتاجية تصل إلى 150 ألف طن في العام ويستغل منتج الصهر إضافة للمسبوكات المستوردة.
3/مصنع الغازات: يعمل على إنتاج الأوكسجين والنيتروجين بطاقة إنتاجية تبلغ ألف متر مكعب في الساعة من الأوكسجين الصناعي بالإضافة للأكسجين الطبي للسوق المحلي.

تدار الشركة وفق نظم إدارية محكمة حيث نالت الشهادات في نظام إدارة الجودة (ISO 9001:2008) وتحافظ على سلامة عامليها ومعداتها بتطبيق نظام السلامة (OHSAS 18001:2007)وتقوم بتقليل الآثار السالبة لأنشطتها على البيئة وتحافظ على الموارد من خلال تطبيق نظام البيئة (ISO 14001:2004) وتقوم الشركة كذلك بتطبيق نموذج التميز الأوروبي (EFQM). تدار نشاطات الشركة بواسطة كوادر وطنية مؤهلة يتم تدريبهم وتأهيلهم بصورة مستمرة على تقنيات صناعة الحديد ويتم الاستعانة في بعض الأحيان بخبرات أجنبية من تركيا والهند. وتلتزم الشركة بأعلى معايير الجودة في المنتجات وتحقق متطلبات المواصفة السودانية(م س د ق) (1577/2007) والعالمية (ASTM 615وGOST 380 و4449 British standard BS).

تطور الشركة: في تطور لاحق للشركة تم تغيير اسم شركة جياد للصناعات الحديدية إلى شركة توباز وهي شركة مساهمة عامة أنشئت للعمل في مجال الصناعات المعدنية مسجلة بموجب قانون الشركات لسنة 1925م تحت الرقم (54673) في 30 أبريل 2018م مقرها الخرطوم وتمارس اعمال أيضاً التعدين والاستيراد والتصدير والتوكيلات التجارية والدراسات والاستشارات والتدريب والتأهيل في مجال الصناعة والهندسة، ورأس المال المصرح به (1.000.000.000) مليار جنيه سوداني. وتتكون الشركة من خمس مصانع وهي:

1/مصنع الحديد.
2/مصنع الأنابيب (أنابيب الانشاءات، انابيب البترول، أنابيب المياه).
3/مصنع الألمونيوم.
4/مصنع تشكيل المعادن (المكبوسات، الركشة، التكتوك).
5/مصنع الأثاثات والمعدات الطبية.

اجراءات الدراسة الميدانية:

يتناول هذا السياق إجراءات الدراسة الميدانية في النقاط التالية:

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة لمعرفة مستوى الابداع التنظيمي بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز). التعرف على مستوى تمكين العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز). والتعرف على العلاقة بين أبعاد الابداع التنظيمي (الأصالة-المرونة-الطلاقة-القدرة على حل المشكلات- ادارة المخاطر) وتمكين العاملين بأبعاده (التحفيز- وضوح الغرض- العمل الجماعي- بيئة العمل- التدريب) بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع البحث من عدد العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) في الإدارات المختلفة (765) عامل. أما من حيث عينة الدراسة تم اختيار عينة عشوائية غير منتظمة من العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) البالغ عددهم (110) متعامل. وهي تعادل نسبة (14.3%) من مجتمع البحث ويمكن تعميم نتائجها علي مجتمع البحث. حيث قام الباحث بتوزيع (110) استمارة، تم استرجاع عشرون استمارة ووجد عند إجراء التحليل أن هناك عدد (10) استمارة غير صالحة للتحليل، وبالتالي أصبح عدد استمارات الاستبيان التي أجري عليها التحليل (100) استمارة وذلك على النحو التالي:

جدول (1) الاستبانة الموزعة والمستردة

البيان	العدد	النسبة
الاستبيانات الموزعة	110	100%
الاستبيانات التي تم ارجاعها	100	90%
الاستبيانات التي لم يتم ارجاعها	10	10%
الاستبيانات غير صالحة للتحليل	-	-
الاستبيانات الصالحة للتحليل	100	90%

المصدر: اعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2022م.

وصف اداة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على وسيلة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتحقيقاً للغرض السابق للاستبانة قام الباحث بتصميم استمارة تهدف الى قياس راي افراد العينة المبحوثة حول موضوع الدراسة وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الاول: ويشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: هي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي: النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية.

القسم الثاني: شمل بيانات الدراسة الاساسية هي المحاور التي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة شمل هذا القسم على محورين وعدد (10) عبارات تمثل محاور

الدراسة وهي:

المحور الاول: يقيس (أبعاد الابداع التنظيمي) ويشتمل على عدد (5) عبارات.

المحور الثاني: يقيس (أبعاد تمكين العاملين) ويشتمل على عدد (5) عبارات.

مقياس اداة الدراسة: تم قياس درجة الاستجابة المحتملة على الفقرات الى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرد الخماسي، في توزيع اوزان اجابات افراد العينة والذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطيت له (5) درجات والذي يمثل في حقل الاجابة (أوافق بشدة) إلى ادنى وزن له والذي اعطى له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الإجابة (لا أوافق بشدة) وبينهما ثلاثة اوزان، وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحته امام افراد العينة لاختيار الاجابة حسب تقدير افراد العينة. كما هو موضح في الجدول (2):

جدول (2) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الاحصائية
اوافق بشدة	5	من 80% فاكثر	درجة الموافقة عالية جداً
اوافق	4	من 70% الى 80%	درجة الموافقة عالية
محايد	3	من 50% الى 70%	درجة الموافقة متوسطة
لا اوافق	2	من 20% الى 50%	درجة الموافقة منخفضة
لا اوافق بشدة	1	اقل من 20%	درجة الموافقة منعدمة

المصدر: اعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية، 2022م.

عليه يصبح الوسط الحسابي الفرضي للدراسة: الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات(5+4+3+2+1) /5=(5/15)=3) وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه اذا زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة افراد العينة على العبارة.

اختبارات الصدق والثبات على اداة الدراسة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

1/صدق اداة الدراسة: يقصد بصدق او صلاحية اداة القياس قدرة الاداء على ما صممت من اجله وبناء على نظرية القياس الصحيح التامة خلو الاداة من اخطاء القياس سواء كانت عشوائية او منتظمة، وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق اداة الدراسة على كل من:

أ/اختبار صدق محتوى المقياس: (validity content): بعد ان تم الانتهاء من اعداد الصيغة الاولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى اداة الدراسة والتأكد من انها تخدم اهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء

المختصين بلغ عددهم (5) خبيراً ومحكماً في مجال ادارة الاعمال، وقد طلب من الخبراء ابداء آرائهم حول اداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية أو اية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التعبير أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازماً. وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم واجراء التعديلات التي اقترحت عليه، مثل تعديل محتوى بعض الفقرات، وتعديل بعض الفقرات لتصبح اكثر ملائمة وحذف بعض الفقرات وتصحيح اخطاء الصياغة اللغوية. وقد اعتبرت الباحثة الاخذ بملاحظات المحكمين واجراء التعديلات المشار اليها بمثابة الصدق الظاهري، وصدق المحتوى للأداة واعتبرت الباحثة ان الاداة صالحة لقياس ما وضعت له. وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

ب/الصدق البنائي: (construct validity): تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكل محور من محاورها ومدى ارتباط هذه الفقرات المكونة لها مع بعضها البعض والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحقق الباحث من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط ومعامل ارتباط سبيرمان والجداول التالية توضح ذلك:

المحور الاول: الابداع التنظيمي

جدول (3) نتائج اختبار الصدق لمقياس عبارات محور الابداع التنظيمي

م	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوي
1	تساهم شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) في تقديم الأفكار الأصيلة	0.76	.000
2	تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالمرونة في طرح افكار جديدة	0.81	.000
3	تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالطلاقة في دعم التفكير الابداعي	0.76	.000
4	تمتلك شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة	0.72	.000
5	تحسن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ادارة المخاطر واستثمار الطاقات الابداعية للعاملين	0.86	.000

المصدر: اعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية، 2022م.

أن الجدول (3) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الابداع التنظيمي والمعدل الكلي لفقراته والذي يبين ان معاملات الارتباط لجميع الفقرات دالة عن مستوى معنوية (0.05) حيث نجد ان جميع قيم مستوى المعنوية اقل من مستوى الدلالة (0.05) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لفقرات

المحور ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس عبارات محور (الابداع التنظيمي) تتمتع بالصدق الداخلي لعباراتها مما يمكن من الاعتماد على هذه الاجابات في تحقيق اهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

المحور الثاني: تمكين العاملين

جدول (4) نتائج اختبار الصدق لمقياس عبارات محور تمكين العاملين

م	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوي
1	تسعى شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) لرفع الروح المعنوية للعاملين	0.82	.000
2	توجد خطة ذات رؤية ورسالة واهداف مكتوبة بشفافية بشركة جياد للصناعات الحديدية	0.77	.000
3	تشجع شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) العمل الجماعي في اداء المهام	0.84	.000
4	تعمل شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) على تحسين بيئة العمل	0.79	.000
5	توجد بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) خطة لتدريب العاملين	0.78	.000

المصدر: اعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية، 2022م.

ان الجدول (4) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور تمكين العاملين والمعدل الكلي لفقراته والذي يبين ان معاملات الارتباط لجميع الفقرات دالة عن مستوى معنوية (0.05) حيث نجد ان جميع قيم مستوى المعنوية اقل من مستوى الدلالة (0.05) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس عبارات محور (تمكين العاملين) تتمتع بالصدق الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الاجابات في تحقيق اهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

اختبار الثبات: يقصد بالثبات ان المقياس يعطى نفس النتائج اذا اعيد تطبيقه على نفس العينة. في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدي الى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها اعادة القياس. أو بعبارة اخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم اعادة توزيعها عدة مرات خلال فترات زمنية معينة وبالتالي كما ذات درجة الثبات واستقرار الاداة كلما ذادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة الفا كرنباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للمقاييس، وقد اعتمدت الدراسة

لاختبار ثبات أداة الدراسة على معامل الفا كرونباخ (alpha Cronbach,s) والذي يأخذ قيما تتراوح بين الصفر والوحد صحيح، فاذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فان قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فان قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل الفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات، كما ان انخفاض القيمة عن (60%) دليل على انخفاض الثبات الداخلي.

وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لمحاور الدراسة:

جدول (5) نتائج اختبار الفا كرنباخ لعبارات الدراسة:

م	محاور الدراسة	عدد العبارات	الفاكرنباخ
1	الابداع التنظيمي	5	0.987
2	تمكين العاملين	5	0.942
اجمالي المحاور		10	0.964

المصدر: اعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية، 2022م.

يوضح الجدول (5/1/4) نتائج اختبار الثبات حيث بلغت قيم الفا كرنباخ لجميع العبارات اكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا من الثبات الداخلي لجميع محاور الدراسة حيث بلغت قيمة الفا كرنباخ للمقياس الكلي (0.96) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمد عليها الدراسة لقياس جميع محاور الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لعبارات مما يمكننا من الاعتماد على هذه الاجابات في تحقيق اهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

اساليب التحليل الاحصائي المستخدم في الدراسة:

اساليب الاحصاء الوصفي: ذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات افراد العينة على عبارات فرضيات الدراسة.

أ/الوسط الحسابي الموزون: تم اعتماد هذا الاسلوب الاحصائي لوصف اراء افراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره احد مقايس النزعة المركزية، وهو اكثر عمومية من الوسط الحسابي، حيث ان الوسط الحسابي الاعتيادي يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر الى كافة المفردات بنفس الاهمية (الوزن).

ب/الانحراف المعياري: تم استخدام هذا المقاييس لمعرف مدى التشتت في اراء المستجيبين قياساً بالوسط الحسابي المرجح.

تحليل الانحدار: تم استخدام تحليل الانحدار(البسيط والمتعدد) لاختبار الدلالة الاحصائية لفرضيات الدراسة. وذلك من خلال المؤشرات الاحصائية التالية:

أ/معامل التحديد (R2) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات.

ب/اختبار (T) لقياس اثر العلاقة بين المتغيرات وفقا لهذا الاختبار يتم مقارنة القيمة الاحتمالية (Prob) للمعلمة المقدرة مع مستوى المعنوية 5% فاذا كانت القيمة الاحتمالية اكبر من (0.05) يتم قبول فرض العدم وبالتالي تكون المعلمة غير معنوية احصائيا (عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية)، اما اذا كانت القيمة الاحتمالية اقل من (0.05) يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل (ذات دلالة احصائية).

ج/يتم الاعتماد (B) معامل الانحدار لمعرف التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغيير في المتغير المستقل.

د/اختبار (F) للتعرف على معنوية النموذج ككل.

تحليل البيانات الاولية:

النوع:

جدول (6) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	83	83%
أنثى	17	17%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2022م

من الجدول رقم (6) يتبين ان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع، نجد أن عدد (83) مبحوث ذكر وبنسبة بلغت (83%)، وعدد (17) مبحوث أنثى وبنسبة بلغت (17%).

العمر:

جدول (7) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
اقل من 30 سنة	32	32%
30 سنة واقل من 40 سنة	29	29%
40 سنة واقل من 50 سنة	30	30%
50 سنة فاكثر	9	9%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2022م

من الجدول رقم (7) يتبين ان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر، نجد أن عدد (32) مبحوث في الفئة العمرية (اقل من 30 سنوات) وبنسبة بلغت (32%)، وعدد

(29) مبحوث وبنسبة بلغت (29%) في الفئة العمرية (من 30 واقل من 40 سنوات)، وعدد (30) مبحوث وبنسبة بلغت (30%) في الفئة العمرية (من 40 واقل من 50 سنة)، وعدد (7) مبحوث وبنسبة بلغت (7%) في الفئة العمرية فوق 50 سنة.

المؤهل العلمي:

جدول (8) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
شهادة ثانوية	7	7%
بكالوريوس	45	45%
دبلوم عالي	30	30%
ماجستير	15	15%
دكتوراه	3	3%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية،2022م.

من خلال الجدول (8) ان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، نجد أن عدد (7) من المبحوثين من حملة شهادة ثانوية بنسبة بلغت (7%)، وعدد (45) مبحوث من حملة البكالوريوس بنسبة بلغت (45%)، وحملة الدبلوم العالي عدد (30) مبحوث بنسبة بلغت (30%) وعدد (30) مبحوث من حملة الماجستير بنسبة (30%)، ومن ثم حملة الدكتوراه يوجد عدد (3) مبحوث وبنسبة بلغت (3%) من العينة المبحوثة.

التخصص العلمي:

جدول رقم (9) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق التخصص العلمي

التخصص العلمي	العدد	النسبة المئوية
ادارة اعمال	34	34%
هندسة	6	6%
اقتصاد	13	13%
محاسبة	33	33%
أخرى	14	14%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

من الجدول رقم (9) يلاحظ الباحث ان أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي، هنالك عدد (34) مبحوث تخصص ادارة أعمال وبنسبة بلغت (34%)، وعدد (6) مبحوث تخصص هندسة وبنسبة بلغت (6%)، وعدد (13) مبحوث تخصص اقتصاد وبنسبة

بلغت (13%)، كما تضمنت العينة على عدد (33) مبحوث تخصص محاسبة وبنسبة بلغت (33%)، وعدد (14) مبحوث من تخصصات اخرى وبنسبة بلغت (14%).

المسمى الوظيفي:

جدول رقم (10) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
موظف	4	4%
مدير قسم	3	3%
إدارة عليا	2	2%
عميل	70	70%
أخرى	21	21%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

من الجدول رقم (10) يلاحظ ان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفي، ان عدد (4) مبحوث موظف وبنسبة بلغت (4%)، وعدد (3) مبحوث مدير قسم وبنسبة بلغت (3%)، ويوجد عدد (2) مبحوث إدارة عليا وبنسبة بلغت (2%)، وعدد (70) مبحوث عميل وبنسبة بلغت (70%) من العينة، وعدد (21) مبحوث اخرى وبنسبة بلغت (21%) من العينة المبحوثة.

سنوات الخبرة:

الجدول رقم (11) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	11	11%
بين 5 واقل 10 سنوات	31	31%
بين 10واقل من15سنة	11	11%
بين 15 واقل من 20سنة	27	27%
20 سنة فأكثر	20	20%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

من الجدول رقم (11) يتبين ان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات خبرة كالآتي: ان عدد (11) مبحوث سنوات خبرتهم اقل من 5 سنوات وبنسبة بلغت (11%)، وعدد (31) مبحوث وبنسبة بلغت (31%) كانت خبرتهم (من 5 واقل من 10سنوات)، وعدد (11) مبحوث وبنسبة بلغت (11%) كانت خبرتهم (من 10 واقل من 15 سنوات)،

وعدد (27) مبحوث وبنسبة بلغت (27%) كانت خبرتهم (من 15 واقل من 20 سنوات)، وعدد (20) مبحوث وبنسبة بلغت (20%) كانت خبرتهم فوق 20 سنة.

الحالة الاجتماعية:

جدول (12) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الزوجية	العدد	النسبة المئوية
متزوج	68	68%
غير متزوج	32	32%
مطلق	0	0%
أرمل	0	0%
المجموع	100	%100

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

من الجدول رقم (12) يتبين ان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية، نجد أن عدد (68) مبحوث متزوج وبنسبة بلغت (68%)، وعدد (32) مبحوث غير متزوج وبنسبة بلغت(32%)، ولا يوجد مبحوث مطلق، كما لا يوجد مبحوث أرمل.

تحليل بيانات الدراسة :

المحور الاول: الابداع التنظيمي

الجدول (13) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الاول

العبارة		التكرار والنسبة %									
		لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة	
		ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن
تساهم شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) في تقديم الأفكار الأصيلة	1	1%	0	0%	20	20%	47	47%	32	32%	
تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالمرونة في طرح افكار جديدة	2	2%	0	0%	30	30%	36	36%	32	32%	

تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالطلاقة في دعم التفكير الابداعي	0	0%	0	0%	18	18%	41	41%	41	41%	
تمتلك شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة	7	7%	14	14%	9	9%	35	35%	35	35%	
تحسن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ادارة المخاطر واستثمار الطاقات الابداعية للعاملين	10	10%	20	20%	6	6%	29	29%	35	35%	

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2022م

من خلال الجدول (13) والذي يوضح النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي ينص على «الابداع التنظيمي»: تلاحظ الباحث الاتي:

العبارة الاولى: «تساهم شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) في تقديم الأفكار الأصيلة» نجد أن عدد (79) مبحوث بنسبة بلغت (79%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (20) مبحوث ويمثلون نسبة بلغت (20%)، ويوجد مبحوث واحد لا يوافق وبنسبة بلغت (1%) من العينة المبحوثة.

العبارة الثانية: «تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالمرونة في طرح افكار جديدة» نجد أن عدد (68) مبحوث وبنسبة بلغت (68%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (30) مبحوث ويمثلون نسبة بلغت (30%) من العينة المبحوثة، ويوجد (2) مبحوث لا يوافقون وبنسبة بلغت (2%) من العينة المبحوثة.

العبارة الثالثة: «تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالطلاقة في دعم التفكير الابداعي» نجد أن عدد (82) مبحوث وبنسبة بلغت (82%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد (18) مبحوث محايد وبنسبة بنسبة (18%)، ولا يوجد مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة.

العبارة الرابعة: «تمتلك شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة» نجد أن عدد (70) مبحوث وبنسبة بلغت (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (9) مبحوث ويمثلون نسبة

بلغت (9%) من العينة المبحوثة، ويوجد (21) مبحوث وبنسبة بلغت (21%) لا يوافقون من العينة المبحوثة.

العبارة الخامسة القائلة «تحسن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ادارة المخاطر واستثمار الطاقات الابداعية للعاملين» نجد أن عدد (64) مبحوث وبنسبة بلغت (64%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، ويوجد (6) مبحوث محايد بنسبة بلغت (6%) من العينة المبحوثة، ويوجد (30) مبحوث لا يوافقون وبنسبة بلغت (30%) من العينة المبحوثة.

فيما يلي جدول يوضح المتوسط والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الموافقة للعبارات التي تقيس بعد الابداع التنظيمي وترتيبها وفقا لإجابات المستقصي منهم، وذلك على النحو التالي:

جدول (14) الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الاول

العبارات	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	التفسير	الترتيب
تساهم شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) في تقديم الأفكار الأصيلة	4.15	4	1.30	83%	عالية جداً	2
تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالمرونة في طرح افكار جديدة	4.00	4	1.22	80%	عالية جداً	4
تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالطلاقة في دعم التفكير الابداعي	4.21	5	1.27	84.2%	عالية جداً	1
تمتلك شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة	4.12	5	1.35	82.4%	عالية جداً	3
تحسن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ادارة المخاطر واستثمار الطاقات الابداعية للعاملين.	4.00	4	1.22	80%	عالية جداً	5
اجمالي العبارات	4.10	5	1.18	82%	عالية جدا	

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2022م

من خلال الجدول (14) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارات المحور الذي ينص على «الابداع التنظيمي»: تلاحظ الباحثة الاتي:

العبارة الأولى القائلة «تساهم شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) في تقديم

الأفكار الأصيلة «أن المتوسط (4.15) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، المنوال (4) والانحراف المعياري (1.30) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

العبارة الثانية: التي تنص على «تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالمرونة في طرح افكار جديدة» نجد أن المتوسط (4.00) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (4) والانحراف المعياري (1.22) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

العبارة الثالثة: التي تنص على «تتميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالطلاقة في دعم التفكير الابداعي» نجد أن المتوسط (4.21) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (4) والانحراف المعياري (1.27) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

العبارة الرابعة: التي تنص على «تمتلك شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة» نجد أن المتوسط (4.12) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (5) والانحراف المعياري (1.35) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

العبارة الخامسة: التي تنص على «تحسن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ادارة المخاطر واستثمار الطاقات الابداعية للعاملين» نجد أن المتوسط (4.00) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (4) والانحراف المعياري (1.22) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

المحور الثاني: تمكين العاملين

جدول (15) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني

العبارة	التكرار والنسبة %									
	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة	
	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن
تسعى شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) لرفع الروح المعنوية للعاملين	10	10%	15	15%	20	20%	25	25%	30	30%
توجد خطة ذات رؤية ورسالة واهداف مكتوبة بشفافية بشركة جياد للصناعات الحديدية	11	11%	13	13%	21	21%	29	29%	26	26%

تشجع شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) العمل الجماعي في اداء المهام	9	9%	12	12%	14	14%	35	35%	30	30%
تعمل شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) على تحسين بيئة العمل	5	5%	15	15%	10	10%	40	40%	30	30%
توجد بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) خطة لتدريب العاملين	12	12%	13	13%	5	5%	55	55%	15	15%

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2022م

من خلال الجدول (15) والذي يوضح النسب والتكرارات لعبارات المحور الذي ينص على: «تمكين العاملين» تلاحظ الباحثة الاتي:

العبارة الأولى القائلة «تسعى شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) لرفع الروح المعنوية للعاملين» نجد أن عدد (55) مبحوث بنسبة بلغت (55%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (20) مبحوث ويمثلون نسبة بلغت (20%)، ويوجد عدد (25) مبحوث لا يوافق وبنسبة بلغت (25%) من العينة المبحوثة.

العبارة الثانية: والتي تنص على «توجد خطة ذات رؤية ورسالة واهداف مكتوبة بشفافية بشركة جياد للصناعات الحديدية» نجد أن عدد (55) مبحوث وبنسبة بلغت (55%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، أما المحايدون والبالغ عددهم (21) مبحوث ويمثلون نسبة بلغت (21%) من العينة المبحوثة، ويوجد عدد (24) مبحوث لا يوافقون وبنسبة بلغت (24%) من العينة المبحوثة.

العبارة الثالثة: والتي تنص على «تشجع شركة جياد للصناعات الحديدية(توباز) العمل الجماعي في اداء المهام» نجد أن عدد (65) مبحوث وبنسبة بلغت (65%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد عدد (14) مبحوث محايد وبنسبة بلغت (14%)، ويوجد عدد (21) مبحوث لا يوافق من العينة المبحوثة وبنسبة بلغت (21%).

أما العبارة الرابعة التي تنص على «تعمل شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) على تحسين بيئة العمل». نجد أن عدد (70) مبحوث وبنسبة بلغت (70%) من العينة يوافقون على ما جاء بالعبارة، ويوجد عدد (10) مبحوث محايد وبنسبة بلغت (10%)، بينما يوجد عدد (20) مبحوث من العينة من لا يوافقون وبنسبة بلغت (20%) من

العينة المبحوثة.

العبارة الخامسة: التي تنص على «توجد بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) خطة لتدريب العاملين» نجد أن عدد (70) مبحوث وبنسبة بلغت (70%) من العينة المبحوثة يوافقون على العبارة، يوجد عدد (5) مبحوث محايد وبنسبة بلغت (5%)، ويوجد عدد (25) مبحوث لا يوافقون من العينة المبحوثة وبنسبة بلغت (25%).

فيما يلي جدول يوضح المتوسط والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الموافقة للعبارات التي تقيس تمكين العاملين وترتيبها وفقا لإجابات المستقصي منهم، وذلك على النحو التالي:

جدول (16)الاحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني

العبارات	المتوسط	المنوال	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	التفسير	الترتيب
تسعى شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) لرفع الروح المعنوية للعاملين	4.00	5	0.96	80%	عالية جداً	4
توجد خطة ذات رؤية ورسالة واهداف مكتوبة بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز).	4.03	5	0.83	80.6%	عالية جداً	3
تشجع شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) العمل الجماعي في اداء المهام	3.87	4	0.96	77.4%	عالية	5
تعمل شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) على تحسين بيئة العمل	4.13	5	1.02	82.6%	عالية جدا	2
توجد بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) خطة لتدريب العاملين	4.01	5	1.09	80.2%	عالية جدا	1
اجمالي العبارات	4.22	5	1.14	84.4%	عالية جدا	

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2022م

من خلال الجدول (16) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية للعبارات المحور الذي ينص على «تمكين العاملين» تلاحظ الباحثة الاتي:

العبارة الأولى القائلة «تسعى شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) لرفع الروح المعنوية للعاملين» أن المتوسط (4.00) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (5) والانحراف المعياري (0.96) مما

يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

العبارة الثانية: التي تنص على «توجد خطة ذات رؤية ورسالة واهداف مكتوبة بشفافية بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز)» نجد أن المتوسط (4.03) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (5) والانحراف المعياري (0.83) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

العبارة الثالثة: التي تنص على «تشجع شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) العمل الجماعي في اداء المهام» نجد أن المتوسط (3.87) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (4) والانحراف المعياري (0.96) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

العبارة الرابعة: التي تنص على «تعمل شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) على تحسين بيئة العمل» نجد أن المتوسط (4.13) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (5) والانحراف المعياري (1.02) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة .

العبارة الخامسة: التي تنص على «توجد بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) خطة لتدريب العاملين» نجد أن المتوسط (4.01) وهذا يزيد عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على الموافقة افراد العينة على العبارة، والمنوال (5) والانحراف المعياري (1.09) مما يعني أن جميع إجابات المبحوثين هي الموافقة.

اختبار الفرضيات: سيتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط والمتعدد واختبار (t)لاختبار الفرضيات لمعرفة دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة علي عبارات كل فرضية.

اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على الآتي:" هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين رضا العميل و الحد من الميزة التنافسية"

تهدف هذه الفرضية إلى بيان مدى التطبيق رضا العميل في الحد من الميزة التنافسية ، وللتأكد من صحة الفرضية سيتم استخدام اسلوب الانحدار الخطي البسيط في بناء النموذج حيث تم تحديد رضا العميل كمتغير مستقل ممثل بـ (x1) و الحد من الميزة التنافسية كمتغير تابع ممثل بـ (y) وذلك كما في الجدول الآتي:

الجدول (17) نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لقياس الفرضية الاولى.

	معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig)	التفسير
$\hat{B}_0$	1.143	6.265	0.000	معنوية
$\hat{B}_1$	0.867	0.287	0.000	معنوية
معامل الارتباط (R)	0.87			
معامل التحديد (R^2)	0.81			
اختبار (F)	564.432	النموذج معنوي		
Y=1.143+0.867x				

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2022م

يتضح للباحث من الجدول (17) قد أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط قوي بين ابعاد الابداع التنظيمي كمتغير مستقل وتمكين العاملين كمتغير تابع، حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط (0.87)، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.81)، هذه القيمة تدل على ان الابداع التنظيمي كمتغير مستقل تؤثر بـ (81%) في تمكين العاملين (المتغير التابع)، ونموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) (564.432) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000)، و6.265، ومتوسط مدى تأثير الابداع التنظيمي على تمكين العاملين يساوي (6) مرة، 0.287: وتعني أن الابداع التنظيمي يؤثر على تمكين العاملين ب 81%.

مما تقدم يستنتج الباحث أن فرضية الدراسة الأولي والتي نصت على: " هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الابداع التنظيمي وتمكين العاملين " قد تحققت.

اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة على الآتي:" هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد تمكين العاملين والابداع التنظيمي ".

تهدف هذه الفرضية إلى بيان مدى تأثير ابعاد تمكين العاملين على الابداع التنظيمي، وللتأكد من صحة الفرضية سيتم استخدام اسلوب الانحدار الخطي البسيط في بناء النموذج حيث أن الابداع التنظيمي كمتغير مستقل ممثل بـ (x2) وتمكين العاملين كمتغير تابع ممثل بـ (y) وذلك كما في الجدول الآتي:

الجدول (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس الفرضية الثانية:

	معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالي (Sig)	التفسير
$\hat{B}_0$	1.156	8.378	0.000	معنوية
$\hat{B}_1$	0.810	0.679	0.000	معنوية
معامل الارتباط (R)	0.90			
معامل التحديد (R^2)	0.85			
اختبار (F)	499.463	النموذج معنوي		
Y=1.56+0.810x				

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2022م

يتضح للباحث من الجدول (18) قد أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردي قوي بين قيمة الابداع التنظيمي كمتغير مستقل وتمكين العاملين كمتغير تابع، حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط (0.90)، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.85)، هذه القيمة تدل على ان الابداع التنظيمي كمتغير مستقل تؤثر بـ (85%) على تمكين العاملين (المتغير التابع)، ونموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F)(499.463) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000)، 8.378، متوسط مدى تأثير قيمة الابداع التنظيمي على تمكين العاملين يساوي (8) مره، 0.679، وتعني ان ابعاد الابداع التنظيمي تساهم في زيادة تمكين العاملين ب 85%.

مما تقدم يستنتج الباحث أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على أن: " هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد تمكين العاملين والابداع التنظيمي " قد تحققت.

الخاتمة

أولاً: النتائج:

توصلت الدراسة إلى الاتي:

1/أثبتت الدراسة اعتماد الشركة على الطلاقة في دعم التفكير الابداعي مما ساعد على تمكين العاملين.

2/أبانت الدراسة أن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) مساهمة تقديم الأفكار الأصيلة في تمكين العاملين.

3/أكدت الدراسة على إمكانية وقدرة الشركة على حل المشكلات بأساليب جديدة ساهم في تمكين العاملين.

4/أبانت الدراسة على تميز شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بالمرونة في طرح افكار جديدة مما ساعد على تمكين العاملين.

5/أكدت الدراسة سعى جياد للصناعات الحديدية (توباز) لرفع الروح المعنوية للعاملين مما ساهم في تمكين العاملين.

6/أبانت الدراسة على أن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) تحسن ادارة المخاطر واستثمار الطاقات الابداعية للعاملين مما دعم من تمكين العاملين.

7/أثبتت الدراسة وجود خطة جيدة بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ساهمت في تمكين العاملين.

8/أبانت الدراسة أن شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) تشجع العمل الجماعي في اداء المهام مما ساهم في تمكين العاملين.

9/أثبتت الدراسة وجود خطة لتدريب العاملين بشركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) ساعدت على تمكين العاملين.

10/أبانت الدراسة اهتمام شركة جياد للصناعات الحديدية (توباز) بتحسين بيئة العمل ساهم في تمكين العاملين.

ثانياً: التوصيات

بناء على النتائج توصي الدراسة بالآتي:

1/دعم الافكار الابداعية التنظيمية من اجل في تمكين العاملين بالشركة.

2/لابد من تقديم الأفكار الأصيلة التي تساعد على تمكين العاملين.

3/استنباط اساليب حديثة في حل المشكلات الادارية بالشركة.

4/طرح افكار جديدة مما ساعد على تمكين العاملين.

5/الاعتماد على رضا العملاء في تحقيق تمكين العاملين بالشركة.
6/الاهتمام بإدارة المخاطر واستثمار الطاقات الابداعية للعاملين من اجل تمكين العاملين
7/ضرورة تطوير الخطط بالشركة المتعلقة بالإبداع التنظيمي بالشركة.
8/تشجع العمل الجماعي في اداء المهام من اجل تمكين العاملين.
9/ضرورة تطوير الخطط المتعلقة بالتدريب لتمكين العاملين بالشركة.
10/الاعتماد على تحسين بيئة العمل من اجل تمكين العاملين.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. ابن منظور، لسان العرب، ط 3، ج 13، (بيروت، دار إحياء التراث العربي، 1999م).
2. النعيم حسن محمد علي، إدارة الجودة الشاملة مجمع جياد الصناعي (الخرطوم: مطابع الشركة السودانية للعملة، 2010م).
3. بطرس البستاني، محيط المحيط، ط 3، (بيروت، مكتبة لبنان ناشرون، 1998م).
4. بلال السكارنة، القيادة الإدارية الفعالة، (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010م).
5. حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة ، النظريات ، العمليات الإدارية ووظائف المنظمة ط 2، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009م).
6. شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط 3، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010م).
7. رامي جمال أندراوس وعادل سالم معايعة، الإدارة بالثقة والتمكين، مدخل لتحسين المهارات (اربد، عالم الكتب الحديث، 2006م).
8. روحي البعلبكي، المورد الثلاثي عربي فرنسي إنجليزي، (بيروت: دار العلم للنشر والتوزيع، 2008م).
9. رشدي وادي، دورة في مهارات التسويق، (غزة، جمعية المحاسبين والمراجعين القانونية، 2007م).
10. زكريا الدوري، واحمد علي صالح، إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة، الطبعة العربية (عمان، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، 2009م).
11. زكريا الشربيني ويسرية صادق، أطفال عند القمة– الموهبة– التفوق العقلي– الإبداع، (القاهرة: دار الفكر العربي، 2002م).
12. عبد الحميد المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية(القاهرة:

دار النهضة، 2007م).
13.عبد الستار إبراهيم، الابداع–قضاياه وتطبيقاته،(القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، 2002م).
14. مدحت محمد أبو النصر، الإدارة بالحب والمرح(القاهرة، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2007م).
15. عطية حسين أفندي، تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر، (بيروت، سلسلة بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003م).
16. على محمد عبد الوهاب، إدارة الموارد البشرية، (القاهرة، دار الحريرى، 2004م).
17. محمد ربيع زناتي السلوك التنظيمي،(القاهرة: جامعة طنطا، 2007م).
18. محمد عبد الفتاح الصيرفي، مفاهيم إدارية حديثة، (عمان، الدار العلمية الدولية، 2003م).
19. محمود الوادي،التمكين الإداري في العصر الحديث،(عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2012م).
20. محمود سليمان العميان السلوك التنظيمي،(عمان: دار وائل للطباعة والنشر، 2002م).
21. نادية السرور، مقدمة في الابداع، (عمان: دار وائل للطباعة والنشر، 2002م).

المجلات والدوريات:

1. إيمان عسكر حاوي، الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي- دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة، مجلة المعهد التقني، البصرة، المجلد الرابع، العدد الثامن، 2011م.
2. فائز غازي البياتي وبدري اكرم المطيري، الابداع التنظيمي لدى القادة المدراء وانعكاساته على كفاءة وفاعلية منظماتهم، مجلة كلية المأمون الجامعية، العدد السادس، بغداد، 2002م.
3. عادل عبد المنعم المسدي، أثر تمكين العاملين في وظائفهم على دافعيتهم للإنجاز، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد (2)، 2003م.
4. عبد المحسن نعساني، اختبار أثر ابعاد القيادة التحويلية في الإبداع الإداري، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (30)، العدد (1)، 2008م.
5. عدنان أمير شوشة، أثر تمكين العاملين على سلوكهم الإبداعي: دراسة تطبيقية بقطاع تكنولوجيا المعلومات بجامعة المنصورة، القاهرة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، العدد(35)، مجلد(1)،2011م.
6. عدمان مريزيق، علاقة أبعاد المناخ التنظيمي بضغوط العمل في المؤسسات الجامعية، مجلة علوم انسانية السنة السادس، العدد (40)، 2009م.

الدراسات والبحوث:

1. أديب برهوم، دور تمكين العاملين في زيادة الرضا الوظيفي: دراسة مسحية صلى المشافي العامة في الساحل السوري، مجلة جامعة البعث، المجلد (39) العدد (66)، 2017م.
2. البيساني النابلسي يوسف، أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن على الإبداع التنظيمي في ظل الثقافة التنظيمية الداعمة، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014م.
3. اماني عبد العاطي عمر الشيخ، الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والابداع التنظيمي، دراسة على عينة من العاملين بالمصارف التجارية بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2017م.
4. رندة رباحي، دور القيادة التحويلية في تحقيق الابداع التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الأوراسية للغزل والنسيج والاغطية بعين جاسر- بانتة، بحث ماجستير غير منشور، جامعة محمد خيضر،الجزائر، 2012م.
5. سارة صبحي محمد حسن، أثر اختلاف الأنماط القيادية على درجة تمكين العاملين، رسالة ماجستير، كلية التجارة: جامعة القاهر، 2008م.
6. سعود المطيري، أثر التفويض على فعالية أداء الموظفين التنظيمية في الوزارات السعودية، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن، 2007م.
7. فاطمة الخاجة، أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين مع دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2007م.
8. محمد الجرائدة، واقع التمكين الإداري لدى مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الباطنة شمال بسلطنة عمان، مجلة المنارة، المجلد 20، العدد 1/ب، 2014م.
9. مريم عمراوي، أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاع المطاحن بولايتي ورقلة وتقرت، رسالة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016م.

أخرى:

1. شركة جياد للصناعات الحديدية، تقرير الشئون الادارية، 2017م.
2. موقع مجمع جياد الصناعي علي الانترنت: www:giad.com: 3/10/2021م، الساعة 10:30 ص.

أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم 2021م

The impact of organizational culture on achieving comprehensive quality at the University of Khartoum 2021

إعداد: د. محمد علي حسن الطاهر
جامعة قاردن سيتي
كلية الاقتصاد وعلوم الادارة – منسق دبلوم التسويق. - 2202م

المستخلص

تناولت الدراسة أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم، تتمثل مشكلة الدراسة في الاجابة علي السؤال الرئيس ما هو اثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم، وللإجابة علي هذا السؤال تم افتراض انه هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة وتحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم. هدفت الدراسة للتعرف علي دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الجودة الشاملة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وتم الحصول علي البيانات الاولية باستخدام الاستبانة، كما استخدمت المصادر الثانوية من كتب ومراجع.

توصلت الدراسة لعدة نتائج منها: تم قبول فرضية الدراسة والتي تنص علي أن هنالك (علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة بالجامعة الخرطوم) وتم التحقق من صحتها في جميع العبارات التي تقيسها، والثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة بالجامعة المبحوثة، وتتسم الثقافة التنظيمية بالجامعة المبحوثة بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة

كما توصلت الدراسة الي عدة توصيات منها: العمل علي نشر ثقافة الجودة الشاملة بالجامعة المبحوثة، علي ادارة الجامعة الاهتمام بالمتغيرات في الثقافة التنظيمية وتوجيهها لتحقيق الجودة الشاملة، والاهتمام بالثقافة التنظيمية وتطويرها لتحقيق رضا العاملين وضمان ولائهم.

Abstract

The study dealt with the impact of organizational culture on achieving total quality at the University of Khartoum. The problem of the study is to answer the main question what is the impact of organizational culture on achieving total quality at the University of Khartoum. To answer this question, it was assumed that there is a statistically significant relationship between the prevailing organizational culture and the achievement of total quality. University of Khartoum. The study aimed to identify the role of organizational culture in achieving total quality. The researcher used the descriptive analytical method and the case study method, and primary data was obtained using a questionnaire, and secondary sources of books and references were used.

The study reached several results, including: The hypothesis of the study was accepted, which states that there is (a statistically significant relationship between organizational culture and the achievement of total quality at the University of Khartoum) and its validity has been verified in all the terms it measures. The prevailing organizational culture corresponds to the satisfaction of the employees, which achieves the overall quality in the researched university. The organizational culture of the researched university is characterized by flexibility and susceptibility to change, which achieves comprehensive quality.

The study also reached several recommendations, including :Working to spread the culture of total quality at the university in question. The university administration should pay attention to the changes in organizational culture and direct them to achieve total quality. Paying attention to the organizational culture and developing it to achieve employee satisfaction and ensure their loyalty

المقدمة:

حظي مفهوم الثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة بالاهتمام من علماء الادارة وادارة المنظمات، باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق منظمات الأعمال خاصة في وقت تتميز فيه الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على الأداء وتحقيق الأهداف، فالمؤسسات التي تملك ثقافة تنظيمية قوية تمكن أعضائها الالتزام والانضباط الذاتي واحترام وقت العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والشعور بالمسؤولية والعدالة في توزيع الحوافز مما يدفع بهم إلى تحقيق أداء فردي متميز يُمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها.

تعد ادارة الجودة الشاملة من بين الاساليب الادارية التي ساهم تطبيقها في تحسين أداء المؤسسات من خلال النتائج الايجابية التي حققها هذا الاسلوب من حيث انخفاض التكاليف وارتفاع المردودية، مما أكسب المؤسسات التي تبنت هذا النظام كفاءة عالية، إلا أنه ينبغي نجاح أسلوب إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الخدمية يتطلب توفير المناخ المناسب لتطبيق هذه الفلسفة الادارية فلابد من توفير القناعة التامة لدى الادارة العليا بأهمية هذا المفهوم وجعل الجودة ضمن استراتيجياتها والعمل علي نشر هذه القناعة التي لن تأتي إلا من خلال وجود ثقافة تنظيمية ايجابية وقيادة تعمل علي تطبيق هذا المفهوم.

المشكلة:

يمكن تلخيص المشكلة في التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي:

- ما هو اثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم.

الاسئلة الفرعية:

- هل الثقافة التنظيمية السائدة بالجامعة المبحوثة تقابل رضا العاملين ؟.
- هل الثقافة التنظيمية السائدة بالجامعة المبحوثة تتفق مع برامج تحقيق الجودة الشاملة.
- هل يوجد توافق بين قيم وتوجهات العاملين ومتطلبات تحقيق الجودة الشاملة.
- هل تتسم الثقافة التنظيمية بالمرونة والقابلية للتغيير وفقاً لمتطلبات تحقيق الجودة الشاملة.

الفرضية

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة وتحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم.

الأهداف:

- إبراز مفهوم الثقافة التنظيمية.
- إبراز مفهوم الجودة الشاملة.
- التعرف علي دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الجودة الشاملة.

الاهمية:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية اثر الثقافة التنظيمية في تحقيق الجودة الشاملة

المنهجية:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة.

مصادر البيانات

- المصادر الاولية: يتم الحصول علي البيانات الاولية عن طريق الاستبانة.
- المصادر الثانوية: الكتب والمراجع.

الدراسات السابقة

1) دراسة: هشام احمد العشيري

دراسة بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين، هدفت الي التعرف علي الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئات الحكومية في مملكة البحرين مع دراسة الاسباب المؤثرة فيها، وقياس مستوي أداء الموظفين.

توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

- بالنسبة للثقافة التنظيمية السائدة بالهيئات الحكومية بمملكة البحرين أظهرت الدراسة سيادة ثقافة الاداء الوظيفي، ثم الدافعية نحو العمل وبعدها الانضباط وتليها روح الفريق وأخيراً العلاقات الانسانية.
- بخصوص العوامل المؤثرة تبين ان للإدارة التأثير الاكبر علي الثقافة التنظيمية للهيئة الحكومية، حيث جاء راي موظفي الهيئة جنسية المدير (عربي- اجنبي) ثم نمط الادارة الذي يتبع المدير في تيسير عمل الهيئة (ذكر - انثي).
- وجود اختلاف في الاداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية وفقا لعامل الخبرة العلمية اي كلما زادت خبرة الموظف زادت نسبة أدائه الوظيفي.

وتوصلت الدراسة لعدة توصيات منها:

- ابتكار مجموعة من الانشطة والفعاليات تهدف الي تعزيز العلاقات بين منتسبي الهيئات الحكومية وتقريب بعضهم من بعض.
- تفعيل نظام الحوافز للموظفين المتميزين لتعزيز هذا المبدأ وتشجيع الاخرين علي السعي نحو التميز لزيادة دافعيتهم نحو العمل.

- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بأسلوب ادارة الهيئات الحكومية مقارنة بالوزارات الحكومية في مملكة البحرين.

2) دراسة: محمد يوسف الشيخ (2021م)

- الدراسة بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الميزة التنافسية بشركة سوداني للاتصالات، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة حالة شركة سوداني للاتصالات.

توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

- أن القيم والاتجاهات السائدة وسط العاملين بالشركة لها دور أساسي في تحقيق الميزة التنافسية وتأثير مباشر علي قدرة الشركة في خلق الميزة التنافسية.

أنماط السلوك الايجابي وسط العاملين بالشركة له تأثير مباشر على قدرة الشركة في خلق الميزة التنافسية.

توصلت الدراسة لعدة توصيات منها:

- الاهتمام ببيئة الشركة وتطويرها أكثر لمواكبة التحديات المحتملة في بيئة الاعمال حتى ينعكس إيجاباً علي أداء العاملين.
- إرساء قيم التنافس والاتجاهات التنافسية وسط العاملين.
- الاهتمام بمكونات الثقافة التنظيمية حيث يكون لها تأثير كبير في قدرة الشركة على خلق الميزة التنافسية.

3) دراسة: أبو القاسم خبار (2016م)

دراسة بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية علي جودة الخدمات الصحية دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية. الجزائر، تقرت، جامعة قاصدي مرباح، رسالة ماجستير منشورة، هدفت الدراسة إلي التعرف على الأبعاد التي تتكون منها موضوع الثقافة التنظيمية وجودة الخدمات الصحية والتعرف على إمكانية وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين موضوع الثقافة التنظيمية وجودة الخدمات الصحية، والأهمية العلمية الممثلة في الاستفادة من نتائج البحث وعرضها ودراستها لتطبيقها على أرض الواقع.

توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

- أكدت الدراسة أن هناك مستويات عالية من الثقافة التنظيمية في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية محل الدراسة من خلال المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية.
- أكدت الدراسة أن هناك مستويات متوسطة من جودة الخدمات الصحية في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية محل الدراسة من خلال حساب المتوسطات.

توصلت الدراسة لعدد من التوصيات أهمها:

- ضرورة مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تخصهم مما يدفعهم لتحسين نوعية أعمالهم.
- ضرورة حث العمال علي الابتكار والإبداع والاستفادة من مجالات العمل المتاحة.

4) دراسة بابة إيمان (2016)

دراسة بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية بمؤسسة رغوة الجنوب، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، رسالة ماجستير منشورة، هدفت الدراسة إلي إعطاء صورة واضحة لمفهوم الثقافة التنظيمية واداء الموارد البشرية، ومعرفة أهم العناصر التي تتكون منها كل من ثقافة المنظمة وموضوع الأداء والتعرف على العلاقة بين الثقافة المنظمة وأداء الموارد البشرية والتعرف على واقع الثقافة التنظيمية في مؤسسة رغوة الجنوب وأثره على أداء الموارد البشــري.

توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

- أكدت الدراسة علي وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لأداء الموارد البشرية تعزي لمتغيرات ديمغرافية.
- أكدت الدراسة الاهتمام بأفكار العمال ومشاركتها في جدول أعمال المؤسسة.

توصلت الدراسة لعدد من التوصيات أهمها:

- ضرورة الإلمام وإعطاء العمال مساحة للتدوين او مشاركتهم في تبني القواعد والمبادي واللوائح والقوانين للمؤسسة.
- ضرورة الاهتمام بأفكار العمال ومشاركتها في جداول أعمال المؤسسة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أن جميع الدراسات السابقة قد تناولت الثقافة التنظيمية من زوايا مختلفة وفي مؤسسات متعددة.

ركزت الدراسات السابقة علي الاتي:

- الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي.
- الثقافة التنظيمية والميزة التنافسية.
- الثقافة التنظيمية وجودة الخدمات الصحية.
- الثقافة التنظيمية واداء الموارد البشرية.

بينما تركز هذه الدراسة علي معرفة أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق ادارة الجودة الشاملة في جامعة الخرطوم.

المتوقع أن تكون نتائج هذه الدراسة مختلفة تماماً الي حد كبير عن نتائج الدراسات السابقة.

الإطار النظري:

أولاً: الثقافة التنظيمية

مفهوم الثقافة التنظيمية

تتعدد التعريفات لمفهوم الثقافة التنظيمية لتشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه الموظفين والعملاء، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم .

تعرف الثقافة التنظيمية انها هي التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثيراً قوياً ومباشراً على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيهم وزملائهم والمتعاملون معهم وتعكس هذه القيم والمعتقدات درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة كأنها نظام رقابة داخلي يدق الأجراس عندما يخرج السلوك عن الحدود التي رسمت له ومن ثم فإن هذه القيم تعبر عن قدرة المنظمة على إيجاد قيم أساسية يمكن أن تتحرك حولها كل الجهود وعلى جميع المستويات في المنظمة

كما تعرف الثقافة التنظيمية بانها مجموع المسلمات الاساسية التي وضعتها الجماعة، واكتشفتها أو طورتها عند حل مشاكل المنظمة الخاصة بالتكيف مع المحيط الخارجي والتكامل الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها.[1].

يمكن القول بان الثقافة التنظيمية تشير إلى منظومة المعاني والرموز والمـعتقدات، والطقوس، والممارسات التي تطورت واستقرت مع مرور الزمن، وأصبحت سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهماً عاما بين أعضاء التنظيم حول ماهية التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه .[2]

أهمية الثقافة التنظيمية

أهمية الثقافة التنظيمية تكمن في قيام الثقافة بدورها المرشد للأفراد والأنشطة في المنظمة؛ لتوجيه الفكر والجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها، كذلك تقوم الثقافة بتحديد أسلوب وسرعة استجابة أفراد المنظمة لتحركات المنافسين واحتياجات العملاء بما يحقق للمنظمة تواجدها ونموها.

أيضًا تحقق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة من خلال تعريفهم بكيفية الاتصال فيما بينهم والعمل معًا بفاعلية، وتقوم بتحقيق التكيف بين المنظمة والبيئة الخارجية، من خلال تعريف العاملين باحتياجات ومتطلبات الأطراف في البيئية الخارجية ذوي العلاقة بالمنظمة.

---

1 .أسماعيل محمد عبد الجليل، أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الميزة التنافسية، مجلة القلزم العدد الحادي عشر، 2021م ص 10

2 أحمد جاد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، دار الوفاء المنصورة، مصر، 2000، ص 32.

بناء على ما تقدم، يمكن القول بأن أهمية الثقافة التنظيمية تكمن في إيجاد الشعور والإحساس بالهوية بالنسبة للأعضاء، والمساعدة على خلق الالتزام بينهم كمرشد للسلوك الملائم، فهي بذلك تسهل من عملية الولاء التنظيمي، وتعزز استقرار وتوازن المنظمة كنظام اجتماعي، وتعمل كمنبه لتشكيل وإرشاد سلوك الفرد والجماعة.

نظرًا لأهمية الثقافة التنظيمية وأثرها في كافة أنشطة المنظمة، يرى البعض علماء الادارة أن الثقافة التنظيمية هي (المنظمة بحد ذاتها، وليست جزءًا منها)، ولذلك فإن على القياديين في المنظمات استشعار التوجهات الثقافية المحيطة بمنظماتهم، ووضعها في الحسبان، ونظرًا لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين بالمنظمة وعاداتهم وتوقعاتهم؛ مما ينعكس سلبًا أو إيجابًا في كافة عمليات، وأنشطة المنظمة بشكل عام، وفي عمليات التدريب بشكل خاص، وفقًا لقوة الثقافة التنظيمية بالمنظمة، أو وضعها فيها.

خصائص الثقافة التنظيمية

- درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية وحرية تصرف
- درجة قبول المخاطرة وتشجيع الموظفين على أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة
- درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين .
- درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم .
- مدى دعم الإدارة العليا للعاملين .
- مدى الرقابة المتمثل بالإجراءات والتعليمات وإحكام الإشراف الدقيق على العاملين .
- مدى الولاء للمنظمة وتغليبه على الولاءات التنظيمية الفرعية
- طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت، وفيما إذا كانت على الأداء أو على معايير الأقدمية والواسطة .
- درجة تحمل الاختلاف والسماح بسماع وجهات نظر معارضة .
- طبيعة نظام الاتصالات وفيما إذا كان قاصرا على القنوات الرسمية التي يحددها نمط التسلسل أو نمط شبكيا يسمح بتبادل المعلومات في كل الاتجاهات

عناصر الثقافة التنظيمية

- الأنماط السلوكية .
- القيم السائدة .
- المعايير أو الأعراف السلوكية .
- القواعد .
- الفلسفة .
- المناخ .

أنواع الثقافة التنظيمية

- الثقافة السائدة: وهي تعكس القيم الرئيسية التي تغلف سلوكيات الغالبية من أعضاء التنظيم .
- الثقافة الفرعية: تتمثل في أنماط الثقافات التي تنشا داخل الأقسام أو الإدارات أو الوحدات الجغرافية التابعة للمنظمة .
- الثقافة القوية: وهي تلك النوعية التي تنش فيها القيم الرئيسية للتنظيم بين غالبية أعضائه وتؤثر على سلوكياتهم .
- الثقافة الضعيفة: ويتسم هذا النوع بأن الأفراد يسيرون في طرق مبهمة غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاد قرارات مناسبة .

ثانياً: الجودة الشاملة

تعريف إدارة الجودة الشاملة

تتعدد التعاريف التي أوردها الكثير من الكتاب والباحثين حول إدارة الجودة الشاملة ومنها:

عرف آرثر إدارة الجودة الشاملة بأنها «ثورة ثقافية في الطريقة التي تعمل وتفكر بها الادارة حول تحسين الجودة»

عرفها أحد الكتاب بأنها "خلق ثقافة متميزة في الأداء حيث يعمل ويكافح المديرون والموظفون بشكل مستمر ودؤوب لتحقيق توقعات المستهلك وأداء العمل الصحيح منذ البداية مع تحقيق الجودة بشكل أفضل وبفعالية أعلي وفي أقصر وقت".3

عرفت إدارة الدفاع بالولايات المتحدة الأمريكية إدارة الجودة الشاملة بأنها «تمثل فلسفة ومجموعة مبادئ إرشادية، والتي تعتبر بمثابة دعائم التحسين المستمر للمنظمة، وهي تطبيق للأساليب الكمية، وأساليب الموارد البشرية لتحسين الخدمات والخدمات الموردة للمنظمة وكل العمليات داخل المنظمة، ودرجة الوفاء باحتياجات المستهلك حالياً وفي المستقبل».4

كما عرفها معهد الجودة الفدرالي علي أنها «منهج تطبيقي شامل يهدف إلي تحقيق حاجات وتوقعات العميل، إذ يتم استخدام الأساليب الكمية من أجل التحسين المستمر في العمليات والخدمات».

عرفها احد الكتاب بأنها «التفوق في الأداء لإسعاد المستهلكين عن طريق عمل المديرين والموظفين مع بعضهم البعض من أجل تزويد المستهلكين بجودة ذات قيمة من خلال

3 , Johns Oakland, total quality Management, Library of congress, second edition, 2000, p 4

4 . فريد عبد الفتاح زين الدين، تخطيط ومراقبة الإنتاج: مدخل إدارة الجودة، جامعة الزقازيق، مصر، 1997م، ص 532 – 534.

تأدية العمل الصحيح بالشكل الصحيح ومن المرة الأولي وفي كل وقت».[5]

وقد عرفت من قبل معهد النفط العربي للتدريب ببغداد علي أنها «مدخل إداري يتطلب الالتزام التام من الإدارة العليا وفي هذا المدخل يكون التركيز علي جودة الأداء من جميع الجوانب وجميع التخصصات في الشركة، ولا يكون التركيز فقط علي جودة المخرجات النهائية سواء كانت منتجات أو خدمات».[6]

تعرف الجودة الشاملة علي أنها المطابقة للمعايير والمواصفات والمتطلبات.[7]

يتضح من التعاريف السابقة علي الرغم من اتفاقها جميعاً علي منطق واحد أن إدارة الجودة الشاملة خطوة متقدمة عن طريق تحسين الجودة والانتاجية ورفع كفاءة الأداء، وأن لها من الخصائص والسمات ما يميزها عن إدارة الجودة التقليدية، فقد اتسع مضمونها ونطاق شمولها والفلسفة التي تركز عليها مما جعلها تنفرد بسمات متميزة عما سبقها من مدخل الجودة، وأنها امتداد لتغطي كل العمليات في المنظمة، مستهدفة مقابلة احتياجات المستهلك في الوقت الحاضر وفي المستقبل، وأنها تضم كل فرد داخل المنظمة في منظومة طويلة الأجل تسعي لتطوير العمليات التي تعمل علي التوجه بالمستهلك في مرونة واستجابة سريعة وتحسين مستقر وثابت في الجودة.[8]

مبادئ إدارة الجودة الشاملة

يرتكز منهج إدارة الجودة الشاملة عند تطبيقه علي مبادئ إدارة الجودة الشاملة التي تقود لتحسين الأداء بجانب الاهتمام بحاجات ورغبات العملاء، وهذه المبادئ هي:

رضا العميل:

من البديهي أن العملاء يمثلون محور عمل المنظمة والقوى الدافعة لها سواء أكانت إنتاجية أو خدمية، وذلك لاعتماد تثبيت وجودها وتقدمها بشكل أساسي علي زبائنها من منطلق «لا إنتاج بدون زبون»، وعليه يتوجب علي أي منظمة تفهم الاحتياجات والمتطلبات الحالية والمستقبلية للعملاء ومحاولة إشباع رغباتهم وتوقعاتهم، والذي يتطلب القيام بمجموعة من الإجراءات وهي:

- التحديد الدقيق لمتطلبات واحتياجات العملاء، وتوضيحها لجميع المستويات التنظيمية.
- تقديم المنتجات والخدمات ثم تلبي رغبات العملاء.
- قياس مدي رضا العملاء عن جودة المنتجات والخدمات.
- إدامة الاتصال الهادف مع العملاء لخلق علاقات مفيدة تعود بالنفع علي الطرفين.[9]
- إضافة لقياس رضاء العملاء عن جودة المنتجات لا بد من تحقيق ولاء المستهلك،

5. مأمون الدرادكة وطارق الشبلي، الجودة في المنظمات الحديثة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2002م، ص 18.
6. عبد الحر محمد علي، إدارة نظم الجودة، معهد النفط العربي للتدريب، بغداد، العراق، 2007م، ص3.
7. حسن عبد الله مسلم، إدارة الجودة الشاملة (معايير الايزو) ، دار المعتز للنشر والتوزيع، 2015، ص 35.
8. مأمون الدرادكة وآخرون، دارة الجودة الشاملة، دار الصفاء للنشر والتوزيع،ط1 عمان، الاردن، 2001م، ص 42-45.
9. عبد الحر محمد علي، مصدر سبق ذكره، ص21.

حيث أن رضاء المستهلك رغم أهميته إلا أنه غير كاف في ظل البيئة التنافسية الراهنة.

القيادة:

لابد من اقتناع القيادة العليا بمنهجية إدارة الجودة الشاملة ودعمها ومؤازرتها وتوفير الإمكانيات اللازمة لتطبيقها، ودورها في تعميق أهمية الزبون ورضاه لدي العاملين، كما يجب علي الإدارة تطبيق ديمقراطية المشاركة وتفعيل العمل الجماعي التعاوني وتبني مبدأ تفويض السلطة في كافة المستويات الإدارية.

كما أن اهتمام القيادة الإدارية العليا بالتعليم والتدريب المستمرين يعد ضروري لأنه يساعد في عملية التحسين المستمر لكافة العمليات، بالإضافة الي ذلك تطبيق أسلوب الإدارة عن قرب (الإدارة الجوالة التي تعني تواجد القيادات الإدارية والمديرين مع العاملين أثناء القيام بالعمليات وفي كل مراحل العملية الإنتاجية) وتفعيل الاتصال غير الرسمي بين الرؤساء والعاملين.[10]

مشاركة العاملين:

يعتبر الافراد العاملون في المنظمة المحور الرئيسي الذي يقوم عليه عملية تطبيق إدارة الجودة الشاملة، وذلك من خلال ما يقومون به من أعمال تساعد في إنزال سياسة الجودة الشاملة علي أرض الواقع، لذا يجب الاهتمام برفع مستوي أدائهم وتدريبهم وتطويرهم وصقل مهاراتهم لتحقيق المستوي المطلوب من الجودة.

كما يجب علي الإدارة العليا تشجيع العاملين وحفزهم والاستفادة من جهودهم التي تظهر في أحسن صورها من خلال بناء فرق العمل التي تضمن العمل الجماعي والتعاون، وتشجيع روح الإبداع والابتكار الذي يؤدي بالتأكيد الي قيمة إضافية لمصلحة المنظمة وعملائها.[11]

التطوير المستمر:

إن تطبيق منهجية إدارة الجودة الشاملة يتطلب جعل التطوير والتحسين المستمر الهدف الثابت والدائم والمستمر للمنظمة، وإن التحسين يجب أن يكون في كل الجوانب، فلا بد من اعتماد أسلوب التقييم الدوري للأداء من خلال مقارنة النتائج المتحققة من هذا الأداء بالمستوي المطلوب والمحدد حسب الخطة، كما يجب التركيز علي الطرق الوقائية لمنع حدوث الأخطاء أثناء تنفيذ العمليات وتكرارها وليس الطرق العلاجية التي تعالج الخطأ بعد وقوعه، لأن حدوث الخطأ وإجراءات معالجته قد يكلف المنظمة الكثير من الجهد والمال والوقت.

10. عمر وصفي عقيل، مدخل الي المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة: وجهة نظر، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2001، ص272.

11. عائشة عبد الله المحجوب، سياسات ضبط ومراقبة إدارة الجودة الشاملة، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، ط1 ، الخرطوم، السودان، 2009م، ص 23.

كذلك تدريب العاملين في مختلف الفعاليات والانشطة ومتابعة تطويرهم يساعد بشكل فعال في عملية التطوير المستمر، بالإضافة الي ذلك علي الإدارة العليا متابعة أنشطة التطوير المستمر بموجب معايير محددة لهذه العملية ومكافأة جميع المشتركين في عملية التطوير.[12]

متطلبات التطبيق الفعال لإدارة الجودة الشاملة

- دعم وتأييد الإدارة العليا لبرنامج الجودة الشاملة.
- تهيئة مناج العمل وثقافة المنظمة.
- التوجه للزبون وتعميق الفكرة.
- قياس الأداء للإنتاجية والجودة.
- الإدارة الجيدة للموارد البشرية في المنشأة.
- التعليم والتدريب المستمر.
- تبني أنماط قيادية لفلسفة إدارة الجودة الشاملة.
- المشاركة الشاملة من جانب جميع العاملين بالمنشأة.
- إنشاء نظام معلومات لإدارة الجودة الشاملة.[13]
- فوائد تطبيق إدارة الجودة الشاملة

من فوائد تطبيق إدارة الجودة الشاملة ما يلي:

- تحسين الأداء الإداري من خلال تحديد الهيكل وتوصيف الوظائف والتوثيق الدائم والتدقيق والمراجعة.
- قياس الأداء ومراقبته وتحسينه بشكل دوري ومستمر.
- تحسين علاقات العمل بين العاملين والمنظمة من خلال وضوح المسؤوليات والصلاحيات.
- تطوير ثقافة توثيق العمليات لتوفير المعلومات التي تساعد في عملية الرقابة والتدقيق داخل المنظمة علي فترات زمنية منتظمة.
- رفع كفاءة العاملين في المنظمة من خلال برامج التدريب المختلفة.
- زيادة الانتاجية وتقليل التكاليف الناتجة عن حالات عدم المطابقة من خلال التحسين المستمر للعمليات.
- زيادة الحصة في السوق المحلي وتحسين الوضع التنافسي.
- إزالة الحواجز أمام التصدير ودخول أسواق عالمية جديدة.[14]

12. عبد الحر محمد علي، مصدر سبق ذكره، ص 24.
13. عائشة عبد الله المحجوب، مصدر سبق ذكره، ص 24.
14. عبد الحر محمد علي، مصدر سبق زكره، ص 20.

الأخطاء الشائعة في تطبيق إدارة الجودة الشاملة

هنالك عدد من الأخطاء الشائعة التي تلعب دوراً سلبياً مؤثراً في تطبيق منهجية إدارة الجودة الشاملة، يجب أخذها بعين الاعتبار وتلافيها عند التطبيق وهي:

- استعجال نتائج تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- عدم توفر احتياجات ومتطلبات تطبيق منهج إدارة الجودة الشاملة.
- قيام المنظمات بتقليد النماذج المطبقة في الشركات الأخرى دون إجراءات تعديل عليها ليتناسب مع طبيعة عملها.
- التركيز علي الجانب التقني علي حساب العنصر البشري.
- الفشل في التعامل مع مقاومة عملية التغيير.
- التطبيق دفعة واحدة وبشكل واسع وكلي وعدم التدريج في إدخال التغييرات.
- عدم تحديد حاجات ومتطلبات العملاء بشكل جيد.
- الفشل في ترجمة الجودة المطلوبة الي معايير محددة ودقيقة تتوافق مع حاجات العملاء وتوقعاتهم.[15]

دراسة الحالة: جامعــة الخرطــوم

أولاً: نشأة الجامعة

بدأت الجامعة كمدرسة ابتدائية في العام 1902م باسم كلية غردون التذكارية وأصبحت مدرسة ثانوية في العام 1905م وفي العام 1924م تطورت إلي ثانوية مهنية تضم أقسام القضاء الشرعي، والهندسة، وإعداد المعلمين والكتبة والمحاسبين والعلوم، وجاءت بداية التعليم العالي في عام 1936م، حيث أسست مدرسة القانون، ثم مدرستا الزراعة والعلوم البيطرية في عام 1938م، ومدرستا العلوم والهندسة 1939م، ثم مدرسة الآداب في عام 1940م. كانت كل مدرسة تتبع للمصلحة الحكومية التي سيعمل بها خرجوها. وفي عام 1945م تجمعت كل هذه المدارس تحت إدارة موحدة، وارتبطت بجامعة لندن ليحصل الطلاب المتفوقون علي بكالوريوس جامعة لندن مع استمرار منح الدبلوم لبقية الطلاب. وفي عام 1951م تغير الاسم إلي كلية الخرطوم الجامعية تحت رعاية جامعة لندن، وانضم اليها في ذات العام مدرسة كتشنر الطبية التي تأسست في العام 1924م وعند الاستقلال صدر قرار البرلمان السوداني في يونيو 1956م بترقية الكلية إلي جامعة مكتملة باسم جامعة الخرطوم وشهدت الجامعة بعد ذلك توسعاً في أقسامها وكلياتها[16].

جامعة الخرطوم هي بمثابة القلب النابض للتعليم العالي بالسودان لا سيما وهي

15- عمر وصفي عقيلي، مصدر سبق ذكره، ص 227.

16- يوسف الامين محمد، حكايتي مع أم الجامعات، مطبعة جامعة الخرطوم، الطبعة الاولي، 2007، ص٢.

أقدم المؤسسات التعليمية فيه، وقد أسهمت الجامعة إسهاماً بيناً في ظل ثورة التعليم العالي، إذ مدت الجامعات الجديدة الناشئة بأساتذتها وفنينها واداريها لتمكين تلك الجامعات من إرساء قواعدها والوقوف على سوقها. وتتمتع جامعة الخرطوم بعضوية الاتحاد العالمي للجامعات وتعتبر عضوا مؤسساً لاتحاد الجامعات العربية والاتحاد الأفريقي للجامعات. إن التميز العلمي الموروث عن هذه الجامعات كان سبباً قوياً في إكسابها الاحترام والاعتراف وذلك على نطاق واسع، ولأجل ذلك حرصت الجامعة على تقوية الصلات العلمية الثقافية بالجامعات الأخرى داخل البلاد وخارجها بقصد تبادل المعلومات والتجارب، وقد تم توقيع عدد مــن الاتفاقيات الثقافية وبرامج التوأمة مع مختلف جامعات العالم والجامعات العربية بصفة خاصة. قد كان للجامعة دور بارز في الحياة السياسية والاجتماعية طيلة عهود الحكم التي تعاقبت على السودان، والجامعة هي الاداة الفاعلة للوصول ألي الحقيقية التي تعمق الإيمان بالله سبحانه وتعالي عن طريق كشف أسرار مخلوقاته وتسخير لمعرفة الحقيقة وتشيد صرح الوطن، وتسهم في نمو الإنسان والإنسانية[17].

ثانياً: أهداف الجامعة

جاء في القانون الأخير الذي صدر بمرسوم دستوري في عام 1995م أن أهم أغراض وأهداف الجامعة هي:

تأكيد هوية الأمة وتأصيلها من خلال المناهج التي تقرها الجامعة وتطبقها.

ابتكار التقنية وتطويعها لخدمة المجتمع السوداني.

الاهتمام بقضايا التنمية البشرية والفكر والقيم الدينية.

إعداد الطلاب في التخصصات العلمية المختلفة ومنحهم الدرجات العلمية.

إصدار البحوث العلمية والتطبيقية المرتبطة بحاجات المجتمع[18].

ثالثاً: إدارة التقويم الذاتي والجودة

ظلت جامعة الخرطوم عبر تاريخها الطويل تهتم بالجودة والتميز عن طريق نظمها المؤسسية وقد حفظت لها هذه النظم الجودة الأكاديمية والادارية ولتأكيد هذه الجودة تم إنشاء وحدة متخصصة بالجامعة للتقويم الذاتي وذلك لأهمية الجودة في التعليم العالي واستجابة لقرار المجلس القومي للتعليم العالي بنشاء وحدة للتقويم الذاتي بالجامعة.[19].

مهام الإدارة واختصاصاتها:

1. نشر ثقافة التقويم الذاتي والجودة بين منسوبي الجامعة والمستفيدين من خارج

17. دليل جامعة الخرطوم، أمانة الشؤون العلمية، مطبعة الجامعة، 2004م، ص 11
18. قانون جامعة الخرطوم 1995م، مطبعة الجامعة، 1995م، ص 4
19. دليل الطالب، اعداد ادارة جامعة الخرطوم، دار الخرطوم للنشر، 2009م ص 3.

الجامعة

2. تبني أسس ومعايير ومجالات التقويم المؤسسي والبرامجي بكليات ومعاهد ومراكز ومؤسسات الجامعة المختلفة وإعداد الوثائق لذلك.
3. تدريب منسوبي الجامعة علي عمليات التقويم الذاتي والجودة.
4. تنسيق ومتابعة أداء وحدات التقويم الذاتي والجودة بالجامعة والتأكد من مدي التزامها بالأسس والمعايير والمحكات المتبناة.
5. تأسيس وبناء قاعدة بيانات عن كل أنشطة الجامعة.
6. توفير الدعم الفني والمعلوماتي لوحدات التقويم الذاتي المختلفة من خلال توفير المعلومات والبيانات وإصدار وثائق مرجعية للممارسة الجيدة في مجال التقويم الذاتي والجودة بالجامعة.
7. مراجعة التقارير الواردة من وحدات التقويم الذاتي والجودة بالجامعة والتنسيق معها بشأن التقرير النهائي لإدارة الجامعة وتقديم التوصيات والبدائل المناسبة.
8. دعم ومساندة إجراء البحوث والدراسات التقويمية بالتنسيق مع وحدات التقويم الذاتي والجودة بالجامعة.
9. إعداد وتطوير برامج القدرات المؤسسية والبشرية بالجامعة في مجال التقويم الذاتي والجودة.
10. إبراز كافة الأنشطة والفعاليات التي تنفذها الإدارة ووحدات التقويم الذاتي والجودة بالجامعة.
11. تأسيس وتطوير نظم بحثية للتعرف علي اهتمامات وحاجات المستفيدين والشركاء وما تقدمه الجامعة من مخرجات واستقصاء آرائهم وتوقعاتهم.
12. تبني تنمية العلاقات والتعاون مع المنظمات والهيئات والفعاليات العاملة في مجال التقويم الذاتي والجودة والإدارات ذات الصلة محلياً وإقليمياً وعالمياً.
13. التعاون والتنسيق مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد في التعليم والجهات الأخرى المشاركة والمستفيدة من مخرجات الجامعة فيما يخص جودة المخرجات.[20]

رابعاً: معوقات تطبيق الجودة الشاملة

1. عدم تبني الادارة العليا لبرامج الجودة.
2. مقومة التغيير.
3. المعوقات المادية.
4. عدم تفاعل الادارات المختلفة بالجامعة مع برامج الجودة الشاملة. 21

20. إدارة التقويم الذاتي والجودة جامعة الخرطوم.
21 . إدارة التقويم الذاتي والجودة جامعة الخرطوم.

الدراسة الميدانية:

إجراءات الدراسة الميدانية

تتمثل في منهج الدراسة واسلوب جمع البيانات ومعالجتها احصائيا» وتفسيرها, واجراء اختبارات الثبات والصدق للتأكد من صلاحيتها بالإضافة الى وصف لمجتمع وعينة الدراسة والاساليب الاحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج وذلك على النحو التالي:

أولا» منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره يتلاءم وطبيعة المشكلة موضوع الدراسة ومناسب في تحقيق أهدافها والإجابة عن الأسئلة فضلا» على أنه المنهج الذي يقوم على وصف الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة والمشكلة وتصويرها كميا» عن طريق جمع البيانات.

ثانيا» مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم تم اختيار مفردات الدراسة عن طريق أسلوب العينة القصدية (العمدية) وهى أحدى العينات التي تتيح اختيار مفردات محددة ذات الصلة بموضوع الدراسة, حيث تم توزيع عدد (60) استبانة على مجتمع الدراسة وتم استرجاع (60) استبانة سليمة تم استخدامها في التحليل بنسبة استرجاع بلغت (100)%.

ثالثا» وصف أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف واشتملت علي محور واحد يقيس العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة بعدد (6) فقرة.

كما تم قياس درجة الاستجابات حسب مقياس ليكرت الخماسى (Likart Scale)، والذي يتراوح من لا أوافق بشدة إلى اوافق بشدة، كما هو موضح في جدول رقم (1) أدناه.

جدول رقم (1) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	80% فأكثر	درجة موافقة مرتفعة جدا»
أوافق	4	70-79%	درجة موافقة مرتفعة
محايد	3	50-69%	درجة موافقة متوسطة
لأوافق	2	20-49%	درجة موافقة منخفضة
لأوافق بشدة	1	أقل من 20%	درجة موافقة منخفضة جدا

المصدر : إعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2021

وعليه فأن الوسط الفرضي للدراسة كالآتي:

الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع الأوزان على عددها(5+4+3+2+1)/ 5.=(5/15) =3). وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة , وعلية كلما ذاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة , أما إذا انخفض متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على عدم موافقة أفراد العينة على العبارة.

رابعا» تقييم أدوات القياس:

وللتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

1/ صدق أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على كل من:

(أ). اختبار صدق محتوى المقياس

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (5) من المحكمين في مجال موضوع الدراسة كما هو موضح في الملحق(1), وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف. وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت عليه، مثل تعديل محتوى بعض الفقرات , وتعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة , وحذف بعض الفقرات وتصحيح أخطاء الصياغة اللغوية. وقد اعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري , وصدق المحتوى للأداة واعتبر الباحث أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له. وبذلك تمَّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

(2). اختبار الثبات

اعتمدت الدراسة لاختبار ثبات أداة الدراسة على وطريقة التباين، وذلك كما يلي:

طريقة التباين باستخدام معادلة الفأ كرونباخ Cronbach Alpha :

تم استخدام في هذه الدراسة معامل الفا كرونباخ» (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيماً تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساويةً للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل الفا كرونباخ تعني زيادة

مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي. وتعتمد معادلة الفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشترط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لمحاور الدراسة, وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لمحور الدراسة:

محور الدراسة: الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة

جدول رقم (2) نتائج اختبار الفا كرنباخ لمقياس عبارات محور الدراسة

العبارات	الفأ كرنباخ
1/ عوامل الثقافة التنظيمية تحقق الجودة الشاملة	0.82
2/ إن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة	0.73
3/ أن الثقافة التنظيمية السائدة تتفق مع برنامج تحقيق الجودة الشاملة	0.80
4/ هنالك توافق بين قيم وتوجهات العاملين مما يحقق الجودة الشاملة	0.79
5/ أن تطبيق مفهوم الإدارة بالأهداف من قبل الجامعة المبحوثة يؤدى إلى تحقيق الجودة الشاملة	0.81
6/ تتسم الثقافة التنظيمية بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة	0.88
إجمالي العبارات	0.86

المصدر : إعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2021

من الجدول (2) نتائج اختبار الثبات أن قيم الفا كرنباخ لجميع عبارات محور: الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة اكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من الثبات الداخلي لجميع العبارات سواء كان ذلك لكل عبارة على حدا أو على مستوى جميع عبارات المقياس حيث بلغت قيمة الفا كرنباخ للمقياس الكلى (0.86) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس محور الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

خامسا» اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يهدف هذا الاختبار لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو يعتبر اختبار ضروري لاختيار الاختبار المناسب لاختبار فروض الدراسة. حيث نجد إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فأن الاختبارات المعلمية(اختيارT) تعتبر مناسبة ,أم إذا كانت البيانات لأتتبع التوزيع الطبيعي فأن الاختبارات اللا معلمية (كاى تربيع) تعتبر مناسبة لاختبار فرضية الدراسة. وهذا الشرط يعتبر من الشروط الهامة في الاختبارات الإحصائية المعلمية وبدون تحقيق هذا الشرط لا يمكن تطبيق الاختبار من الناحية العملية، إذا تجاهلنا ذلك الشرط وطبقنا الاختبار تكون النتائج غير منطقية وخاطئة وبالتالي كل

الاستنتاجات المترتبة على الاختبار تكون بعيدة عن الصحة. وللتأكد من أن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي تم استخدام اختبار Kolmograv-Smirov:

ويوضح الجدول رقم (3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحور فرضية الدراسة:

جدول رقم (3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس محور الدراسة

العبارات	قيمة Z	مستوى المعنوية
العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة	0.754	0.000

المصدر : إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي 2021.

من الجدول (3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي أن قيمه مستوى الدلالة المعنوية لجميع لمحور الدراسة اكبر من (5%) وتعنى هذه القيم عدم توفر خاصية التوزيع الطبيعي لبيانات فرضية الدراسة ولذلك لا يمكن استخدام الاختبارات المعلمية وعليه يتم استخدام الاختبارات اللا معلمية (اختبار كاى تربيع) لاختبار فرضة الدراسة.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

عالج الباحث البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية إحصائيا، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث قام الباحث بما يلي:

1/ ترميز متغيرات الدراسة بطريقة واضحة، حتى لا يحدث خلط في دلالة الرموز المعطاة، وقام الباحث بتسجيل كل متغير والرمز الذي أعطى له في قائمة، لكي يتم الرجوع إليها عند الحاجة.

2/ إدخال بيانات استمارات الاستفتاء المصححة مسبقا إلى الحاسب الآلي، وذلك بعد ترقيمها حتى يمكن الرجوع إليها للتأكد من بياناتها عند الحاجة لذلك.

ولتحليل البيانات، تمَّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1/ إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لفقرات الاستبانة وذلك باستخدام معامل إلفا كرونباخ" (Cronbach,s Alpha). وتم استخدامه لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء.

2/ اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات(اختبار كولمنجروف-سمرنوف)

يهدف هذا الاختبار لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو يعتبر اختبار ضروري وذلك لاختيار الاختبار المناسب لاختبار فروض الدراسة

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

أ/ التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة

وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على عبارات فرضة الدراسة.

ب/ الوسط الحسابي الموزون:

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

ج/الانحراف المعياري

تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في أراء المستجيبين قياسا» بالوسطالحسابي المرجح.

د / اختبار (كاى تربيع)

وتم استخدام هدا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5% ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (كاي تربع) المحسوبة عند مستوى معنوية اقل من 5% يرفض فرض العدم وهذا يعنى (وجود فروق ذات دلالة معنوية وتكون الفقرة ايجابية). إما إذا كانت قيمة (كاي تربيع) عند مستوى معنوية اكبر من 5% فذلك معناه قبول فرض العدم وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وتكون الفقرة سلبية.

تحليل بيانات الدراسة الأساسية

يشتمل هذه الجزء من الدراسة تحليل لمحور الدراسة ومناقشة فرضية الدراسة وذلك من خلال إتباع الخطوات التالية:

1/التوزيع التكراري لإجابات المبحوثين على عبارات البحث وذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية للعينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

2/ التحليل الإحصائي لعبارات محاور الدراسة حيث يتم حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري ويتم مقارنة الوسط الحسابي للعبارة بالوسط الفرضي للدراسة والبالغ قيمته (3) والذي تم تقديره (مجموع درجات أوزان المقياس(أوافق بشدة , أوافق , أوافق محايد , لا أوافق , لا أوافق بشدة) على مكونات المقياس (5+4+3+2+1)/ 3=(3/15) =3). حيث تتحقق الموافقة على الفقرات إذا كان الوسط الحسابي للعبارة اكبر من الوسط الفرضي (3), وتتحقق عدم الموافقة إذا كان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي.

3/ اختبار (كاي تربيع) لدلالة الفروق

وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية للفروق عند مستوى معنوية 5% ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (كاي تربيع) المحسوبة عند مستوى معنوية

اقل من 5% تعنى وجود فروق ذات دلالة معنوية وتكون الفقرة ايجابية. إما إذا كانت قيمة (كاي تربيع) عند مستوى معنوية اكبر من 5% فذلك معناه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وتكون الفقرة سلبية.

4/ عرض وتحليل بيانات محور الدراسة :العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة

ولمعرفة أراء المبحوثين حول العلاقة بين العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة في المجتمع موضع الدراسة تم إتباع الخطوات التالية:

أولا» التوزيع التكراري لعبارات محور الدراسة:

وفيما يلي التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة في المجتمع موضع الدراسة:

جدول رقم (4) يوضح التوزيع التكراري لعبارات محور الدراسة

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
1/ عوامل الثقافة التنظيمية تحقق الجودة الشاملة	24	40	24	40	7	11.7	5	8.3	0	0
2/ إن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة	10	16.7	30	50	11	18.3	4	6.7	5	8.3
3/ أن الثقافة التنظيمية السائدة تتفق مع برنامج تحقيق الجودة الشاملة	16	26.7	29	48.3	9	15	2	3.3	4	6.7
4/ هنالك توافق بين قيم وتوجهات العاملين مما يحقق الجودة الشاملة	17	28.3	29	48.3	7	11.7	4	6.7	3	5
5/ أن تطبيق مفهوم الإدارة بالأهداف من قبل الجامعة المبحوثه يؤدى إلى تحقيق الجودة الشاملة.	13	21.7	34	56.7	6	10	5	8.3	2	3.3
6/ تتسم الثقافة التنظيمية بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة	18	30	25	41.7	10	16.7	1	1.7	6	10
إجمالي العبارات	98	27.2	171	47.5	50	13.9	21	5.8	20	5.6

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2021

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة (74.7) % من أفراد العينة يوافقون على إجمالي

العبارات التي تقيس (العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة) بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (11.4) %، أما أفراد العينة الذين لم يبدو إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (13.9) %.و فيما يلي التوزيع التكراري على مستوى الفقرات:

1. يتبين من الفقرة رقم (1) أن نسبة (80) % من أفراد العينة يوافقون على أن عوامل الثقافة التنظيمية تحقق الجودة الشاملة بينما بلغت نسبة غير الموافقون على ذلك (8.3)%إما إفراد العينة والذين لا يبدون إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (11.7) %.
2. يتبين من الفقرة رقم (2) أن نسبة (66.7) % من أفراد العينة يوافقون على أن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة بينما بلغت نسبة غير الموافقون على ذلك (15)%إما إفراد العينة والذين لا يبدون إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (18.3) %.
3. يتبين من الفقرة رقم (3) أن نسبة (75) % من أفراد العينة يوافقون على أن الثقافة التنظيمية السائدة تتفق مع برنامج تحقيق الجودة الشاملة بينما بلغت نسبة غير الموافقون على ذلك (10)%إما إفراد العينة والذين لا يبدون إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (15)%.
4. يتبين من الفقرة رقم (4) أن نسبة (76.6) % من أفراد العينة يوافقون على أن هنالك توافق بين قيم وتوجهات العاملين مما يحقق الجودة الشاملة بينما بلغت نسبة غير الموافقون على ذلك (11.7)%إما إفراد العينة والذين لا يبدون إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (11.7) %.
5. يتبين من الفقرة رقم (5) أن نسبة (78.4) % من أفراد العينة يوافقون على أن تطبيق مفهوم الإدارة بالأهداف من قبل الجامعة المبحوثه يؤدى إلى تحقيق الجودة الشاملة بينما بلغت نسبة غير الموافقون على ذلك (11.6)%إما إفراد العينة والذين لا يبدون إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (10) %.
6. يتبين من الفقرة رقم (6) أن نسبة (71.7) % من أفراد العينة يوافقون على أن الثقافة التنظيمية تتسم بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة بينما بلغت نسبة غير الموافقون على ذلك (11.7)%إما إفراد العينة والذين لا يبدون إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (16.7) %.

ثانيا» الإحصاء الوصفي لعبارات محور الدراسة:

العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس محور العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة

وترتيبها وفقا» لإجابات المستقصي منهم.

جدول رقم (5) الإحصاء الوصفي لعبارات لمحور الدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة.

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	الأهمية النسبية	مستوى الاستجابة	الترتيب
1/ عوامل الثقافة التنظيمية تحقق الجودة الشاملة.	0.912	4.03	80.6%	مرتفعة جدا	1
2/ إن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق تحقق الجودة الشاملة.	0.910	3.60	72.0%	مرتفعة	6
3/ أن الثقافة التنظيمية السائدة تتفق مع برنامج تحقيق الجودة الشاملة.	0.907	3.85	77.0%	مرتفعة	4
4/ هنالك توافق بين قيم وتوجهات العاملين مما يحقق الجودة الشاملة.	0.805	3.88	77.6%	مرتفعة	2
5/ أن تطبيق مفهوم الإدارة بالأهداف من قبل الجامعة المبحوثه يؤدى إلى تحقيق الجودة الشاملة.	0.971	3.86	77.2%	مرتفعة	3
6/ تتسم الثقافة التنظيمية بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة	0.919	3.80	76.0%	مرتفعة	5
إجمالي العبارات	0.904	3.84	76.8%	مرتفعة	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2021

يتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

1/ الوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات محور العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة الأكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي يعني موافقة أفراد عينة الدراسة على محتوي ومضمون العبارات التي تقيس (العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة) في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطا» عام مقداره (3.84) وبانحراف معياري (0.904) وأهمية نسبية (76.8)%.

2/ كما يتضح أن الفقرة (عوامل الثقافة التنظيمية تحقق الجودة الشاملة) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.03) بانحراف معياري (0.912) وبأهمية نسبية مرتفعة جدا بلغت (80.6)%.

تليها في المرتبة الثانية الفقرة (هنالك توافق بين قيم وتوجهات العاملين مما يحقق الجودة الشاملة) بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.805) وبأهمية نسبية (77.6)%.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (إن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة) حيث بلغ متوسطها (3.60) وبانحراف معياري (0.910) وأهمية نسبية بلغت (72)%.

ثالثا» اختبار (كاي تربيع): لعبارات محور الدراسة:

العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة

ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لدلالة الفروق. وفيما يلي جدول يوضح نتائج اختبار كاى تربيع لدلالة الفروق للعبارات التي تقيس محور العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة.

جدول رقم (6) اختبار كاي تربيع لدلالة الفروق لعبارات محور الدراسة: العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الميزة التنافسية

العبارات	قيمة كاى تربيع	درجات الحرية	القيمة الجدولية	مستوى المعنوية	الدلالة
1/ عوامل الثقافة التنظيمية تحقق الجودة الشاملة	21.7	3	7.81	0.000	وجود فروق
2/ إن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة	36.8	4	9.48	0.000	وجود فروق
3/ أن الثقافة التنظيمية السائدة تتفق مع برنامج تحقيق الجودة الشاملة	40.3	4	9.48	0.000	وجود فروق
4/ هنالك توافق بين قيم وتوجهات العاملين مما يحقق الجودة الشاملة	39.8	4	9.48	0.000	وجود فروق
5/ أن تطبيق مفهوم الإدارة بالأهداف من قبل الجامعة المبحوثه يؤدى إلى تحقيق الجودة الشاملة	55.8	4	9.48	0.000	وجود فروق
6/ تتسم الثقافة التنظيمية بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة	30.5	4	9.48	0.000	وجود فروق
إجمالي العبارات	37.5	4	9.48	0.000	وجود فروق

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2021

يتضح من الجدول رقم (6) ما يلي:

1. بلغت قيمة (كاي تربيع) للعبارة الأولى (21.7) وهى أكبر من القيمة الجدولية (7.81) عند مستوى دلالة معنوية 5%وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (4.03) والوسط الفرضي للدراسة (3) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة جدا على العبارة(عوامل الثقافة التنظيمية تحقق الميزة الجودة الشاملة).

2. بلغت قيمة (كاي تربيع) للعبارة الثانية (36.7) وهى أكبر من القيمة الجدولية (9.48) عند مستوى دلالة معنوية 5%وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (3.60) والوسط الفرضي للدراسة (3) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة على العبارة(إن الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة).
3. بلغت قيمة (كاي تربيع) للعبارة الثالثة (39.8) وهى أكبر من القيمة الجدولية (9.48) عند مستوى دلالة معنوية 5%وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (3.85) والوسط الفرضي للدراسة (3) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة على العبارة(أن الثقافة التنظيمية السائدة تتفق مع برنامج تحقيق الميزة الجودة الشاملة).
4. بلغت قيمة (كاي تربيع) للعبارة الرابعة (40.3) وهى أكبر من القيمة الجدولية (9.48) عند مستوى دلالة معنوية 5%وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (3.88) والوسط الفرضي للدراسة (3) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة على العبارة(هنالك توافق بين قيم وتوجهات العاملين مما يحقق الجودة الشاملة).
5. بلغت قيمة (كاي تربيع) للعبارة الخامسة (55.8) وهى أكبر من القيمة الجدولية (9.48) عند مستوى دلالة معنوية 5%وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (3.86) والوسط الفرضي للدراسة (3) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة على العبارة(أن تطبيق مفهوم الإدارة بالأهداف من قبل الجامعة المبحوثة يؤدى إلى تحقيق الجودة الشاملة).
6. بلغت قيمة (كاي تربيع) للعبارة السادسة (30.5) وهى أكبر من القيمة الجدولية (9.48) عند مستوى دلالة معنوية 5%وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (3.80) والوسط الفرضي للدراسة (3) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة على العبارة(تتسم الثقافة التنظيمية بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة).
7. بلغت قيمة (كاي تربيع) لجميع العبارات (37.5) وهى أكبر من القيمة الجدولية (9.48) عند مستوى دلالة معنوية 5%وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (3.84) والوسط الفرضي للدراسة (3) ولصالح

الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة على إجمالي عبارات محور(العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة).

مناقشة فرضية الدراسة:

يتضح من الجدول رقم (4) معظم أفراد عينة الدراسة يوافقون على جميع العبارات التي تعبر عن محور الدراسة حيث نجد إجابتهم في جميع العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية من التوزيع التكراري لمحور الدراسة (74.7) % وهذه النسبة تدل على الموافقة على محتوي ومضمون عبارات الفرضية بمستوى استجابة مرتفعة ومما سبق نستنتج أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة.

كما يتضح من الجدول رقم (5) أن الوسط الحسابي لجميع عبارات الفرضية أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) للدراسة والبالغ وهذا يشير إلى أن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي يعني موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية بالإضافة إلى أن الانحراف المعياري لجميع العبارات أقل من الواحد الصحيح وهذا دليل على وجود تجانس وتشابه في استجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية حيث بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (3.84) بانحراف معياري (0.904) وأهمية نسبية مرتفعة مقدارها (76.8)% , ومما سبق يتضح أن غالبية إفراد العينة يوافقون على وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة.

ويبين الجدول رقم(6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عبارات الفرضية وذلك من خلال اختبار كاى تربيع لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة (كاى تربيع) لدلالة الفروق لجميع عبارات محور الفرضية (37.5) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وعلية فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى استجابة مرتفعة ومما سبق يتضح أن معظم أفراد العينة يوافقون على وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول فرضية الدراسة والتي نصت (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم) في جميع العبارات بمستوى استجابة مرتفعة.

النتائج:

الثقافة التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثيراً قوياً ومباشراً على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيهم وزملائهم والمتعاملون معهم.

الثقافة التنظيمية تشير إلى منظومة المعاني والرموز والمـعتقدات، والطقوس، والممارسات التي تطورت واستقرت مع مرور الزمن، وأصبحت سمة خاصة للتنظيم.

يعتبر الافراد العاملون في المنظمة المحور الرئيسي الذي تقوم عليه عملية تطبيق إدارة الجودة الشاملة، وذلك من خلال ما يقومون به من أعمال تساعد في إنزال سياسة الجودة الشاملة علي أرض الواقع.

تم قبول فرضية الدراسة والتي تنص علي أن هنالك (علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الجودة الشاملة بجامعة الخرطوم) وتم التحقق من صحتها في جميع العبارات التي تقيسها.

1. الثقافة التنظيمية السائدة تقابل رضا العاملين مما يحقق الجودة الشاملة.
2. تتسم الثقافة التنظيمية بالجامعة بالمرونة والقابلية للتغير مما يحقق الجودة الشاملة.
3. عوامل الثقافة التنظيمية بالجامعة المبحوثة تحقق الجودة الشاملة.
4. التوافق بين قيم وتوجهات العاملين بالجامعة يحقق الجودة الشاملة.
5. الثقافة التنظيمية السائدة تتفق مع برنامج تحقيق الجودة الشاملة

التوصيات:

1. العمل علي التأثير في الثقافة التنظيمية التي يعتنقها الأفراد بجامعة بصورة تجعل سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيهم وزملائهم تحقق الجودة الشاملة.
2. علي ادارة الجامعة تطبيق مفهوم ادارة التغيير وذلك لتحقيق التوفق بين الثقافة التنظيمية السائدة ومتطلبات تطبيق الجودة الشاملة.
3. اهتمام ادارة الجامعة بالأفراد العاملون بها وتوجيه سلوكهم نحو الاهداف التي تعمل علي تحقيقها من خلال التدريب والتنمية الادارية.
4. العمل علي دعم عوامل الثقافة التنظيمية بالجامعة لضمان تحقق الجودة الشاملة.
5. التوافق بين قيم وتوجهات العاملين بالجامعة لضمان تحقق الجودة الشاملة.
6. العمل علي نشر ثقافة الجودة الشاملة بالجامعة.
7. الاهتمام بالثقافة التنظيمية وتطويرها لتحقيق رضا العاملين وضمان ولائهم.
8. علي ادارة الجامعة الاهتمام بالمتغيرات في الثقافة التنظيمية وتوجيهها لتحقيق الجودة الشامة.

قائمة المراجع:

- أحمد جاد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، دار الوفاء المنصورة، مصر، 2000.
- اسماعيل محمد عبد الجليل، أثر الثقافة التنظيمية علي تحقيق الميزة التنافسية، مجلة القلزم العدد الحادي عشر، 2021م.
- حسن عبد الله مسلم، إدارة الجودة الشاملة (معايير الايزو) ، دار المعتز للنشر والتوزيع، 2015.
- عائشة عبد الله المحجوب، سياسات ضبط ومراقبة إدارة الجودة الشاملة، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، ط1 ، الخرطوم، السودان، 2009م.
- عبد الحر محمد علي، إدارة نظم الجودة، معهد النفط العربي للتدريب، بغداد، العراق، 2007م.
- عمر وصفي عقيل، مدخل الي المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة: وجهة نظر، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2001.
- فريد عبد الفتاح زين الدين، تخطيط ومراقبة الإنتاج: مدخل إدارة الجودة، جامعة الزقازيق، مصر، 1997م.
- مأمون الدرادكة وآخرون، دارة الجودة الشاملة، دار الصفاء للنشر والتوزيع،ط1 عمان، الاردن، 2001
- مأمون الدرادكة وطارق الشبلي، الجودة في المنظمات الحديثة، دار الصفاء للتشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2002م.
- يوسف الامين محمد، حكايتي مع أم الجامعات، مطبعة جامعة الخرطوم، الطبعة الاولي، 2007.
- إدارة التقويم الذاتي والجودة جامعة الخرطوم.
- دليل الطالب، اعداد ادارة جامعة الخرطوم، دار الخرطوم للنشر، 2009م.
- دليل جامعة الخرطوم، أمانة الشؤون العلمية، مطبعة الجامعة، 2004م.
- قانون جامعة الخرطوم 1995م، مطبعة الجامعة، 1995م.
- Johns Oakland, total quality Management, Library of congress, second edition, 2000.

دور المراجعة الداخلية في الحد من المخاطر المصرفية
"دراسة عينة من المصارف السودانية"

The role of internal auditing in reducing banking risks «A sample study of Sudanese bank

د. ليمياء أحمد عبد الكريم إسماعيل
أ. مساعد أكاديمية العلوم الهندسية والطبية
2022م

المستخلص

تناولت الدراسة دور المراجعة الداخلية في الحد من المخاطر المصرفية (دراسة ميدانية علي عينة من المصارف السودانية) وتمثلت مشكلة الدراسة فيهل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر المالية بالمصارف السودانية ؟هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر التشغيلية بالمصارف السودانية ؟هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر الخارجية بالمصارف السودانية؟ ،هدفت الدراسة إلي معرفة إطار مفاهيمي للمراجعة الداخلية يشمل إلى جانبه التعرف بالمخاطر من حيث المفهوم والأهمية والأهداف .ايضاح العلاقة بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر المصرفية و قياس مدى قيام المراجع الداخلي بدوره في الحد من المخاطر في المصارف السودانية . وتوصلت الدراسة الي عدة نتائج منها: نظام المراجعة الداخلية بالمصرف فعال يساعد في الحفاظ على الأصول المالية .وتعمل المراجعة الداخلية بالمصرف على حماية المصرف من الخسائر المالية المرتبطة بالأصول وتقليلها الى اقل حد ممكن ساعدت المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من مخاطر انخفاض السيولة ومخاطر منح الائتمان . اوصت الدراسة بعدة توصيات منها: الاهتمام بالمراجعة الداخلية للمساعدة في الحد من المخاطر المالية المتعلقة بالتغير في أسعار الصرف. كذلك الحرص على استخدام المراجع الداخلي للتقنية الحديثة لتساعد على إدراك مخاطر التشغيل بالمصرف وكذلك الحد من مخاطر الاحتيال واختراق أنظمة المصرف الداخلية.

Abstract

The study dealt with the role of internal audit in reducing banking risks (a field study on a sample of Sudanese banks). The problem of the study was whether there is a statistically significant relationship between internal auditing and reducing financial risks in Sudanese banks? Is there a statistically significant relationship between internal auditing and reducing financial risks? Operational risks in Sudanese banks? Is there a statistically significant relationship between internal auditing and limiting external risks in Sudanese banks? The study aimed at knowing a conceptual framework for internal audit that includes in addition to identifying risks in terms of concept and importanceObjectives: Clarify the relationship between internal audit and reduce banking risks and measure the extent to which the internal auditor plays his role in reducing risks in Sudanese banks. The study reached several results, including: The bank's internal audit system is effective and helps preserve financial assets. The bank's internal audit works to protect the bank from financial losses associated with assets and reduce them to the minimum possible.Credit. The study made several recommendations, including: Paying attention to the internal audit to help reduce the financial risks related to the change in exchange rates. As well as making sure that the internal auditors use modern technology to help realize the operational risks of the bank, as well as reduce the risks of fraud and penetration of the bank's internal systems

أولاً: مقدمة:

تواجه بيئة الأعمال تغيرات سريعة وثورية ذات آثار بالغة الأهمية على المنظمات عبر العالم بأسره واستجابة لذلك تتحرك منظمات الأعمال لوضع هياكل وعمليات حكم تتسم بالفعالية وإعادة هندسة عملياتها لإضافة قدرا من المساءلة تمشياً مع حاجتها إلى المزيد من المعلومات الملائمة والموثوق بها لاتخاذ القرار في ظل المنافسة الدولية من خلال تحسين أساليب المخاطرة .

وفي مثل هذا المناخ فإنه ليس من المستغرب أن ينظر المجتمع المالي إلى المراجعة الداخلية على أنها الأكثر تأهيلاً لما يمتلكه المراجعين من معارف وخبرات ومهارات تجعلهم مؤهلون لذلك، وعليه تشهد مهنة المراجعة الداخلية منذ نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحالي- تطورات هائلة خصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية بعد صدور المفهوم الجديد المراجعة الداخلية والذي تضمن توسيع مهام المراجع الداخلي بإضافة مهمة تقييم وتحسين فعالية المخاطر .

ونظراً لوجود اعتبارات خاصة بشأن المخاطر في البنوك أكثر من غيرها من القطاعات الاقتصادية المختلفة تتمثل في الطبيعة الخاصة للمخاطر المرتبطة بالعمليات المصرفية التي تتولاها المصارف، ونطاق العمليات المصرفية ونتيجة المخاطر الهامة إلى يمكن أن تنشأ في فترة زمنية قصيرة ، والاعتماد الواسع على تكنولوجيا المعلومات في إجراء العمليات المصرفية ، وتأثير التنظيمات في المناطق القضائية المختلفة التي تعمل فيها المصارف، التطور المستمر لمنتجات جديدة وللممارسات البنكية التي لا يمكن مقارنتها بتطور المبادئ المحاسبية أو أنظمة الرقابة الداخلية .

لذلك أثارت قضية» المخاطر» ودور المراجعة الداخلية بشأنها اهتمام الباحثون لدراستها وبحثها لبيان مدي تطبيقها في قطاع المصارف السودانية .

مشكلة الدراسة :

لقد واجهت العديد من الشركات العالمية مع بداية العقد الحالي حالات تعثر وانهيارات مالية، كما كثر الجدل ولا يزال- عالمياً وعربياً حول دور المراجعة الداخلية في إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية والتحكم المؤسسي ، وقد دعا ذلك إلى ظهور لجان المراجعة تقوم بنشر وتطوير الإطار النظري والمفاهيمي بشأن تطبيق إدارة المخاطر في الممارسة العملية

نشطت السلطات الرقابية المصرفية في العديد من دول العالم نتيجة لفقد الرقابة على إدارة المخاطر، وقدمت مبادرات متعددة بشأن المخاطر داعية البنوك إلى الاستثمار في بنية البنك الذاتية لإحكام عملياته يهدف وضع إطار محكم إدارة المخاطر يخدم السلطات الرقابية.

وبناء على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث

1. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر المالية بالمصارف السودانية ؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر التشغيلية بالمصارف السودانية ؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر الخارجية بالمصارف السودانية ؟

أهمية الدراسة:

الاهمية العملية:

تكمن اهمية المراجعة الداخلية في التقليل من السلبيات والثغرات الناتجة من تنفيذ السياسات الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية وخاصة المؤسسات المصرفية .كما تنبع الأهمية التي يستأثر بها موضوع « المخاطر» في منظمات الأعمال حالياً ، بالإضافة الي ضعف التشريعات المتعلقة به، فضلاً عن ذلك فأن البحث المحاسبي في مجال المراجعة الداخلية مازال يعاني من القصور أو عدم الاهتمام أو الاكتراث من الباحثون .

الاهمية العلمية:

مراجعة أهم البحوث والدراسات والمقالات والنشرات والمعايير الصادرة عن المؤسسات والمنظمات المختلفة التي أسهمت في تحسين وتقييم فعالية إدارة المخاطر بعد صدور الإطار الجديد للمراجعة الداخلية بالإضافة الي تقديم أفكار لبحوث مستقبلية في مجال وظيفة مهنة المراجعة الداخلية بشأن المخاطر .

هدف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة في الاتي :

1. قياس مدى قيام المراجع الداخلي بدوره في الحد من المخاطر في المصارف السودانية .
2. تقديم الدليل العملي لدور المراجع الداخلي في إدارة المخاطر .
3. القيام بدراسة تطبيقية على البنوك السودانية للوقوف على دور المراجعة الداخلية في ادارة المخاطر في المصارف السودانية .

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر المالية بالمصارف السودانية .
2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر

التشغيلية بالمصارف السودانية .

3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر الخارجية بالمصارف السودانية .

مناهج الدراسة:

1. المنهج الاستنباطي لصياغة المشكلة و وضع الفرضيات
2. المنهج الاستقرائي لاختبار فرضيات الدراسة
3. المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة
4. المنهج التحليل الوصفي للدراسة الميدانية

حدود الدراسة:

حدود مكانية : بعض البنوك السودانية بالخرطوم.

حدود زمانية :- 2019م – 2020م

حدود موضوعية: المراجعة الداخلية ،والمخاطر

حدود بشرية: عينة من الموظفين بقسم المراجعة الداخلية وادارة المخاطر في عينة من مصارف السودانية

مصادر جمع البيانات :

مصادر اولية : الاستبيان

مصادر ثانوية : المراجع والكتب والرسائل الجامعية والمجلات العلمية والمنشورات والدراسات الاجنبية

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. دراسة:Paul and Jill, 2002)[1]تناولت الدراسة بعض الفروق بين المدخل التقليدي والمدخل المتطور للمراجعة الداخلية ، وتتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على الأساليب الحديثة للمراجعة الداخلية وهدفت الدراسة إلى دور المراجعين الداخليين الذى لا يقتصر على مراجعة أنشطة الرقابة فقط وإنما متابعة المخاطر الجانبية التي تحيط بالمنشأة، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج و منها : أن اتخاذ قرار التحول من المراجعة الداخلية التقليدية إلى المراجعة الداخلية يدمج الدور التقليدي للمراجعة الداخلية مع الأنشطة الحديثة لها، أن المراجعة الداخلية اصبحت جزءاً من عملية إدارة المخاطر مع المحافظة على استقلاليتها، أوصت الدراسة بدراسة العلاقة بين الاتجاهين التقليدي والحديث المراجعة الداخلية والتعرف علي أساليب المراجعة الداخلية .

1.-Paul E.L. & Jill D.R, Beyond Traditional Audit Techniques, Journal of Accountancy, July 2002, P. 16.

2. دراسة بشير (2008م):[2]

تمثلت مشكلة الدراسة : في أن حوسبة النظام تحتاج إلى مراجعين مؤهلين علمياً وعملياً وعلى دراية بخصائص وإجراءات هذه النظم حتى تكون عملية المراجعة وفقاً لما هو متعارف عليه, وكذلك عدم وجود تشريعات تتعامل مع نظام المراجعة بواسطة الحاسوب من المشاكل التي تواجه المراجعين اختفاء السجلات المادية وبالتالي اختفاء عنصر المراجعة التبعية ضرورة تفهم المراجع الداخلي والخارجي لطبيعة عمل موظف الحسابات الآلي.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على المفاهيم الأساسية للرقابة الداخلية وتطورها عبر الزمن, التعرف على أثر تحول النظم المحاسبية من نظم يدوية إلى نظم آلية, تحديد أثر النظم المالية المحوسبة على عمل المراجع الخارجي. وتوصلت الدراسة الي عدة نتائج منها: الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين في مؤسسات القطاع العام, يمكن للمراجع الخارجي أن يعتمد على تقارير المراجعة الداخلية إذا تحقق من فعالية المراجعة الداخلية, تفاهم المراجع الداخلي مع المراجع الخارجي والمتابعة من قبل الإدارات العليا يؤدي الى المحافظة على الأموال العامة والتأكد من توظيفها حسب ما خصص لها.

اوصت الدراسة بعدة نتائج منها: بضرورة الاحتفاظ ببعض المستندات المؤيدة من أجل تقليل المخاطر المصاحبة للحاسبات الإلكترونية. الاهتمام بدعم العلاقات بين اجهزة المراجعة في الدولة العربية. ضرورة توعية الزبائن الذين يتعاملون مع المؤسسة التي تتخذ الأعمال آلياً وتثقيفهم على النظم الآلية حتى يسهل التعامل معهم.

3. دراسة طارق (2009م)[3]:

تمثلت مشكلة الدراسة: في أن ضعف نظام الرقابة الداخلية أو عدم وجودها يؤثر على عمل المراجع الخارجي من خلال قيامه بعمليتي الفحص والتحليل. وإن عدم التزام باتباع السياسات والإجراءات اللازمة لتنفيذ عمليات المشروع مما يؤدي إلى زيادة العمل الذي يقوم به المراجع الخارجي من خلال قيامه بعمليات الفحص.

هدفت الدراسة: التعرف على التطورات التي تطرأ على نظام الرقابة الداخلية وإعداد تقارير عن فعاليتها, دراسة التأثيرات المترتبة على إعداد تقارير عن فعالية نظام الرقابة الداخلية بواسطة المراجعين الخارجيين.

---

2 ـ بشير ،الفاتح بشير إدريس ،2008م ،أثر الرقابة الداخلية في النظم المحوسبة على عمر المراجع الخارجي، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الدراسات العليا .

3 ـ طارق محمد أحمد, 2009م أثر الرقابة الداخلية على عمل المراجع الخارجي, رسالة بماجستير غير منشور, جامعة العلوم والتقانة، كليا الدراسات العليا .

توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها :أن الاختلاف في تقارير المراجع ناتج عن الاختلاف في درجات الضبط الداخلي. يعتمد تقرير المراجع الخارجي النهائي اعتماداً كبيراً على كفاءة نظام الرقابة الداخلية.

اوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة وجود أنظمة رقابية داخل الأقسام على مختلف المستويات. ضرورة وجود ضباط مراقبة على كل الأقسام للتأكد من تنفيذ السياسات والخطط الموضوعية. إن إنشاء نظام رقابة داخلية فعال في المنشأة يؤدي إلى الاستخدام السليم لموارد المنشاة.

4. دراسة صديق(2012) [4]

تمثلت مشكلة الدراسة: في تقييم المخاطر بشكل مستمر خلال مراحل تنفيذ مشروع التشييد من الركائز الأساسية لنجاحه والسيطرة على التدفقات المالية خلال تلك المرحلة وتجاوز النزاعات المحتملة حول المسئول عن تحمل عقبات المخاطر، هدفت الدراسة: الي تشجيع قبول مشاريع غير فعالة من الناحية المالية وذلك بالرغم من التكلفة اللازمة لاستخدام ادوات ادارة المخاطر التي يمكن أن تكون قليلة كتكلفة يوم أو يومين من وقت الشخص وكحد أقصى من 5% - 10% من قيمة تكلفة إدارة المشروع

توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها : أن هناك الكثير من العوامل التي لها تأثير في زيادة مخاطر.

اوصت الدراسة بعدة توصيات منها: يجب ان يقوم مبدأ ادارة المخاطر على تحديد هذه المخاطر خلال حياة المشروع وتصنيفها، وتوضيح الجهة أو الجهات المسؤولة عنها ضمن عقد التشييد الموقع بين الأطراف ثم تحليل هذه المخاطر كميا او كيفيا وتقييمها للتوصل الي استراتيجية التحكم بها والاستجابة لها بأنسب سياسة لمجابه الخسائر الكتوقعة بأقل تكاليف ممكنة للمشروع بطريقة علمية صحيحة واكمال ذلك بالمراقبة والمتابعة الدورية.

5. دراسة محمد (2014) [5]

تمثلت مشكلة الدراسة: في انتشار ظاهرة الفساد المالي في السودان ، حيث يعتبر من اكثر الدول فساداً وتزيل اسفل الترتيب حسب تقرير منظمة الشفافية الدولية ، وذلك نسبة لضعف الرقابة المالية للأجهزة الحكومية ، وعدم تفعيل دور المراجعة

4 - صديق، سناء يوسف محمد 2012م ، دراسة إدارة المخاطر والتشييد المتبعة في مجموعة من الشركات بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا.

5 - محمد، مبارك عبدالمنعم الزبير 2014م، تقييم تطبيق معايير المراجعة الداخلية الدولية الحديثة للحد من الفساد المالي بشركات المساهمة العامة، رسالة لماجستير في المحاسبة و التمويل غير منشورة، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا

الداخلية وضعف تطبيق معاييرها

هدفت الدراسة الى التعرف: على معايير المراجعة الداخلية والممارسات المؤدية الى الفساد المالي بشركات المساهمة العامة وكذلك التعرف على دور الدولة في محاربة الفساد

توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها: ان هناك تأثير ايجابي قوي وهام وذو دلاله احصائية لمتغير معايير الاثبات للمراجعة الداخلية الحديثة للحد من الفساد المالي في شركات المساهمة العامة ، حيث تسهم هذه المعايير الي توعية وتعريف المراجع الداخلي بأهمية الحصول علي ادلة اثبات تساعد في الكشف عن مواطن القصور والخلل، كما اوصت الدراسة: بعدة توصيات منها ضرورة تنظيم مهنة المراجعة الداخلية ، بإنشاء الجمعية المهنية الرسمية المسئولة عن ذلك.

6. دراسة الامين 2019م [6]

تمثلت مشكلة الدراسة: في التعرف على معرفة نسبة المخاطر التي تحدث في المصارف وتدهور الأداء المالي بها.

هدفت الدراسة: إلى التعريف بالآليات المحاسبية للحوكمة المصرفية (لجنة المراجعة، المراجعة الداخلية، والمراجعة الخارجية) في زيادة الأداء المالي والحد من المخاطر المالية في المصارف السودانية، بالإضافة إلى قياس آثر عناصر الحوكمة المصرفية في إدارة المخاطر في المصارف السودانية.

توصلت الدارسة إلى: أن ساعدت آليات الحوكمة المصرفية الإدارة في إعداد تقارير مالية ذات مصداقية وشفافية كاملة تتمتع بثقة المستفيدين، أسهمت آلية المراجعة الخارجية تقليل المخاطر المالية من خلال تفعيل المساءلة والرقابة المالية داخل المصرف، المراجعين الداخليين العاملين بالمصارف يساهمون بشكل كبير في إدارة المخاطر داخل المصرف.

أوصت الدراسة: الاهتمام بتعين كوادر مؤهلة علمياً وعملياً في كل من قسم إدارة المخاطر والمراجعة الداخلية من قبل إدارة المصرف، وإن يتم التثقيف بطبيعة أعمال المراجع الخارجي وواجباته ودوره في عملية مراقبة الأداء داخل المصرف .

ثالثاً: المراجعة الداخلية:

مفهوم واهمية وأهداف المراجعة الداخلية:

تلعب وظيفة المراجعة الداخلية دوراً هاماً في كافة المنشآت ،حيث تقوم بمد الإدارة العليا بالمعلومات ضرورية التي تساعدها في اتخاذ القرارات من ناحية ، وإمدادها

6 -الامين، الشريف الحسين عوض2014م,الآليات المحاسبية للحوكمة المصرفية ودورها في إدارة المخاطر وتحسين الأداء المالي، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا : كلية الدراسات العليا .

بالمعلومات عن مدى كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية المطبق في المنشأة من ناحية أخرى ،إلا أنه وعلى الرغم من تلك الأهمية ،فكان توجهه النظر السائد ة بشأن نطاق عمل المراجع الداخلي ،ترى أنه يشمل فقط النواحي المالية.

هناك فريق من الكتاب يعرفون المراجعة الداخلية على أنها :

مجموعة من الأنظمة أو وظيفة داخلية تنشئة الإدارة للقيام بخدمتها في تحقيق العمليات والقيود بشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والإحصائية، وفي التأكد من كفاية الاحتياطات المتخذة لحماية أصول وممتلكات المنشأة ، وفي التحقق من إتباع موظفي المنشأة للسياسات والخطط والإجراءات الإدارية المرسومة لهم، وفي قياس صلاحية تلك الخطط والسياسات وجميع وسائل الرقابة الأخرى في أداء أغراضها واقتراح التحسينات اللازم إدخالها عليها وذلك حتى تصل المنشأة إلى درجة الكفاية الإنتاجية القصوى [7]

»تعتبر إحدى حلقات الرقابة الداخلية وأداة في يد الإدارة تعمل على مد الإدارة بالمعلومات المستمرة فيما يتعلق بدقة أنظمة الرقابة الداخلية، والكفاءة التي يتم بها الأداء داخل كل قسم، وكيفية وكفاءة الطريقة التي يعمل بها النظام المحاسبي، وذلك كمؤشر ، يعكس بصدق نتائج العمليات، والظروف المالية للمنشأة«[8]

ايضا عرفتها معايير المراجعة الدولية بأنها (فعالية تقييمية مقامة ضمن المنشأة بغرض خدمتها ومن ضمن وظائفها اختبار وتقييم ومراقبة ملائمة النظام المحاسبي ونظام الضبط الداخلي وفعاليتها[9]

لقد أضحت وظيفة المراجعة الداخلية من الوظائف المساندة المهمة للإدارة في المنشأة، باعتبارها أن الإدارة تحتاج إلى معلومات موثوق بها عن مختلف جوانب النشاط في المؤسسة، بحيث تطمئن إلى: [10]

1. التزام العاملين بتطبيق السياسات واللوائح المحددة من قبل الإدارة العليا بالمؤسسة كأساس لتنفيذ الأعمال في كافة نواحي النشاط بالمؤسسة.
2. مدى نجاح الإدارة في تحقيق متطلبات الجودة المستهدفة ، وذلك بما يحافظ على حصة المنشأة من السوق المحلى والعالمي .
3. مدى نجاح الإدارة في الاستخدام الاقتصادي الكفء والفعال للموارد الاقتصادية المتاحة للمؤسسة.

7 - العلي اسعد أحمد2010م،المراجعة الداخلية الاسس العلمية والتطبيقية (عملن: دار وائل للنشر والتوزيع) ص12.

8 - الكرخي ، مجيد محمود الكرخي ،2006م ، المراجعة الداخلية (عمان : دار المناهج) ص32

9 - جمعة، أحمد حلمي،6002م ادراك الادارة العليا لتطور المعرفة في مهنة التدقيق الداخلي وتأثيره علي دور المدقق الداخلي،، (المجلة العربية للعلوم الادارية ،المجلد 31، العدد الاول)ص73.

10 - محمد، آمال إبراهيم،5002م، ,دور المراجعة الداخلية في دعم فاعلية الحوكمة المصرفية، (جامعة بنها، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ،العدد الثاني)،ص053.

4. حاجة الإدارة إلى تفويض السلطات والمسؤوليات إلى بعض الإدارات الفرعية بالمؤسسة.
5. تطور إجراءات المراجعة الداخلية من تفصيلية كاملة إلى اختبارية تعتمد على أسلوب العينة الإحصائية.
6. حاجة إدارة المؤسسة إلى بيانات دورية ودقيقة لرسم السياسات والتخطيط واصدار القرارات. .
7. تستنتج الباحثة أن المراجعة الداخلية تمثل مركز اهتمام في كل مؤسسة، وتلعب دور مهم من خلال الوظائف التي تقوم بها، والمراجعة الداخلية مواكبة للتطورات التي تطرأ على الشؤون المالية، وتتنبأ بأرباح وتعسر المؤسسة ،وللحفاظ على موضوع الربحية لابد من اتخاذ قرارات رشيدة ومحكمة.

من الأهداف المرجوة من المراجعة الداخلية فيمكن القول بأنه بالرغم من أن الهدف الرئيسي لقسم (دائرة أو خلية) المراجعة الداخلية في أي تنظيم هو الإسهام في تحقيق الأهداف الكلية لهذا التنظيم، فإن المراجعين الداخليون يسعون بصفة أساسية وعامة إلى تحقيق الأهداف التالية فحص و تقييم نظم الرقابة الداخلية : [11]

1. قياس درجة الكفاءة التي يتم بها تنفيذ الوظائف.
2. تحديد مدى التزام العاملين بسياسات المؤسسة و إجراءاتها.
3. حماية أصول المؤسسة.
4. منع الغش و الأخطاء و اكتشافها إذا ما وقعت.
5. تحديد مدى الاعتماد على نظام المحاسبة و التقارير المالية، والتأكد من أن المعلومات الواردة فيها تعبر و بدقة عن الواقع.
6. القيام بمراجعات منتظمة و دورية للأنشطة المختلفة و رفع تقارير النتائج و التوصيات إلى الإدارة العليا.
7. تحديد مدى التزام المؤسسة بالمتطلبات الحكومية الاجتماعية.
8. تقييم أداء الأفراد بشكل عام والتعاون مع المراجع الخارجي لتحديد مجالات المراجعة الخارجية

أدوار الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية

علي ضوء الاعتبارات السابقة في التعريف الحديث للمراجعة الداخلية تتمثل في الانشطة الحديثة للمراجعة الداخلية في الأدوار الآتية :

1- دور المراجعة الداخلية في دعم الدور الحوكمي:

ويرتكز الدور الحوكمي للمراجعة الداخلية في تقديم التأكيد المعقول وإدارة

11 السرايا السيد،1998 م، ,الرقابة و المراجعة الداخلية ، (الاسكندرية: الدار الجامعية) ،ص194

المخاطر التي بشكل مناسب وزيادة القيمة للمساهمين، وهم يواجهون الضغوط اليومية في بيئة الأعمال تجعلهم بحاجة إلى من يساعدهم في الحصول على المعلومات المهمة، ويكون للمراجعة الداخلية دور فعال في ذلك.

أ- أهمية الدور الحوكمي للمراجعة الداخلية:

تعددت الجهود المهنية والتشريعية التي تدعم هذه الوظيفة بما يؤدي إلى تفعيل دورها الحوكمى واهميته متمثلة في ما يلي:

- تعزيز الأخلاقيات والقيم المناسبة في المؤسسة .وضمان فاعلية إدارة الأداء والمساءلة على مستوى المؤسسة ككل.
- تنسيق الأنشطة بين مجلس الإدارة والمراجعين الخارجيين والإدارة وإبلاغ المعلومات بين تلك الأطراف.

ب- مقومات الدور الحوكمي للمراجعة الداخلية

- يكون تعيين مدير إدارة المراجعة الداخلية وعزله وتحديد معاملته المالية بقرار من العضو المنتدب بعد موافقة لجنة المراجعة، ولا يجوز تغيير معاملاته المالية أو أيه مزايا أخرى يحصل عليها دون موافقة لجنة المراجعة.
- يجب أن يكون لمدير المراجعة الداخلية كافة الصلاحيات اللازمة للقيام بعمله على أكمل وجه.
- إمداد إدارة المراجعة الداخلية بالوسائل والأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء عملها بكفاءة. يدعى مدير إدارة المراجعة الداخلية لاجتماعات لجنة المراجعة إذا دعت الحاجة إلى ذلك .و تحديد أهداف إدارة المراجعة الداخلية ومهامها وصلاحيتها وأسماء مديرها ومن يعاونوه في قرار واضح ومكتوب من مجلس إدارة المؤسسة

الاهتمام بالمراجعة الداخلية من الناحيتين التشريعية والمهنية دوليا ومحليا مما يؤدي إلى تطوير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية :[12]

ترى الباحثة مما سبق أن الاهتمام بالمراجعة الداخلية يساعد في تفعيل عملية الحوكمة المصرفية وتحسينها، ويساهم أيضا في تقديم تقرير ربع سنوي إلى مجلس الإدارة ولجنة المراجعة عن مدى التزام المؤسسة بأحكام القانون والقواعد المنظمة لنشاطها.

2- دور الأنشطة التوكيدية والاستشارية للمراجعة الداخلية:

يجب أن تقدم المراجعة الداخلية خدمات متطورة في ضوء الأنشطة التوكيدي

12 - هواري ،معراج ،حريري ،يومي 6/7/ 2012م ، نحو تفعيل دور الحوكمة المؤسسية في ضبط إدارة الارباح في البنوك التجارية الجزائرية ،الملتقي الوطني حول حوكمة مصرفية كآلية للحد من ظاهرة الفساد المالي والاداري ، (الجزائر: جامعة محمد خضير ،كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير) ،ص5.

والاستشارية التي يجب ممارستها وتنعكس على قيمة مؤسسة الأعمال ككل، ووظيفة المراجعة الداخلية تشمل وجود وظيفة تأكيد مستقلة وموضوعية يتم تصميمها بهدف إضافة قيمة للمؤسسة. : [13]

رابعاً: مفهوم إدارة المخاطر:

حدد معهد المراجعين الداخليين(IIA) مفهوم إدارة المخاطر علي انها عملية مستمرة يتم من خلالها التعرف علي المخاطر وتحديدها واتخاذ القرارات لمواجهتها ,وذلك بهدف قياسها ومراقبتها والتحكم فيها وإخضاع حالات عدم التأكد للسيطرة ,وتفعيل عملية اتخاذ القرارات ,وتقديم تقرير عنها وعن الفرص والتهديدات القائمة ,وبالتالي يمكن وضع خطط استراتيجية أكثر فعالية بما يعظم قيمة المنشاة . [14]

مفهوم المخاطر المصرفية

بأنها عن طريق توقع الخسائر العارضة المحتملة وتصميم تنفيذ إجراءات من شأنها أن تقلل إمكانية حدوث الخسائر أو الأثر المالي للخسائر التي تقع إلى الحد الأدنى إن هذا التعريف يحصر إدارة المخاطر في كونها منهج علمي من خلاله يتم تقليل المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها البنك.([15])

المخاطرة هي احتمال ان تؤثر حادثة او تصرف ما تأثيرا سلبيا علي المؤسسة او النشاط الخاضع للتدقيق وتقاس المخاطر عادة بحساب حجم الأثر المالي الناتج عن التعرض لذلك التأثير السلبي او علي أساس الأهمية النسبية لذلك التعرض .

بين إن المخاطر ممكن أن تكون :

- ذات مصدر داخلي او خارجي.
- وقوعها راجح او ذات احتمال بعيد.
- تأثير وقوعها علي المؤسسة كبير او ضئيل .
- تأثير وقوعها علي المؤسسة طويل الأجل او آني فقط.

وحددت لجنة رعاية المؤسسات coso المنبثقة عن لجنة تريدواي تعريف إدارة المخاطر بالمنشاة بانها :-

عملية تتم من جانب مجلس الإدارة والإدارة وغيرهم من الموظفين وتطبق في بيئة استراتيجية داخل المنظمة بهدف تحديد الأحداث المحتملة التي قد تؤثر علي المنظمة وإدارة المخاطر لتكون في إطار مقدار المخاطر التي يمكن ان تقبل المنظمة تحملها

---

13 - احمد إبراهيم أحمد خليل ،2005م، ،الافصاح عن تقرير المراجعة الداخلية للأطراف الخارجية ودورها في تحسين الحوكمة المصرفية والحد من فجوة التوقعات، (جامعة عين شمس ، مجلة الفكر المحاسبي ،العدد الثالث) ،ص480 .

14 - خليل، جيهان طه،2008م، تقييم دور المراجع الداخلي في ادارة المخاطر بالتطبيق علي القطاع المصرفي، (مجلة الشروق للعلوم التجارية ،العدد الثاني)،ص80.

15 ـ حماد، طارق عبد العال ،2007م إدارة المخاطر, (الإسكندرية: الدار الجامعية) ، ص.ص 50-55.

لتقديم ضمانات معقولة بتحقيق اهداف الجهة.([16])

مرحلة تقييم المخاطر: في هذه المرحلة يتم اجراء مقارنة بين تقييم المخاطر (جوهرية وغير جوهرية)ومقاييس المخاطر والتي تم إعدادها (والتي تتضمن كلا من العوائد والتكاليف ذات العلاقة ,والمتطلبات القانونية والعوامل البيئة والاجتماعية والاقتصادية).وتهدف هذه المرحلة لاتخاذ قرارات (الاستراتيجية الملائمة)تجاه المخاطر ذات الأهمية فيما إذا كان يجب قبول او مواجهة المخاطر. بأنها عن طريق توقع الخسائر العارضة المحتملة وتصميم تنفيذ اجراءات من شأنها أن تقلل إمكانية حدوث الخسائر أو الأثر المالي للخسائر التي تقع إلى الحد الأدنى إن هذا التعريف يحصر إدارة المخاطر في كونها منهج علمي من خلاله يتم تقليل المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها البنك.([17])

مرحلة إعداد تقرير بالمخاطر: يتم إعداد تقرير داخلي بالمخاطر التي تم تقييمها ,حيث يحتاج مديرو الوظائف المرتبطة بتلك المخاطر ،او التي تقع تحت مسؤولية هذه المخاطر ,لمعلومات متنوعة عن تقييم عملية إدارة المخاطر لذلك يجب علي مجلس الإدارة تضمين عملية إدارة المخاطر ضمن استراتيجية الشركة وينبغي علية ان يكون علي معرفة بأهم الأخطار التي تواجه الشركة وكذلك المعرفة بالتأثير المحتمل علي حملة الأسهم .كذلك ينبغي توفير مستويات من الوعي داخل الشركة بأهمية عملية إدارة المخاطر ,ومعرفة كيفية إدارة الأزمات ,والتأكد من تطبيق إدارة المخاطر بفاعلية . ،كما يتم إعداد تقرير خارجي بالمخاطر حيث يتطلع أصحاب المصلحة بصفة متزايدة الي دليل علي فاعلية إدارة المخاطر في مجالات مثل البعد الاجتماعي للشركة ,وحقوق الإنسان وممارسات التوظيف ,والصحة والسلامة البيئية ويجب التوضيح من خلال النقاط التالية [(18)]..

مرحلة اتخاذ القرار: بناء علي التقارير التي تقدم لمجلس الإدارة يتم تحديد الاستجابة الملائمة لتلك المخاطر في ضوء الموارد المالية ومدي توافر الخبرات البشرية المتاحة للشركة .

ويؤكد البعض علي ضرورة تطوير دور وظيفة المراجعة الداخلية واتساعها لتشمل قضايا وممارسات جديدة لم تكن موجودة من قبل مثل مراجعة تصنيف المخاطر وإعطاء ضمانات بشان إدارة المخاطر والتقرير عنها .

16 ـ السيد، عبيد ابراهيم 2007م، الافصاح عن المخاطر والتهديدات التي تتعرض لها الشركة في التقارير المالية المنشورة المؤتمر العلمي السنوي بأسواق المال العربية، (جامعة الإسكندرية ، كلية التجارة ، العدد السابع عشر)، ص ص25-26

17 ـ درويش ،عبد الناصر محمد سيد، دور انشطة المراجعة الداخلية في تفعيل ادارة المخاطر في الشركات التأمين المصرية، (القاهرة :جامعة بني سويف ،مجلة المحاسبة والمراجعة) ص14.

18 ـ عشماوي ، محمد الفتاح، دور نموذج مقترح لتفعيل قواعد الحوكمة الشركات في اطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية بحث مقدم الي مؤتمر بعنوان التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات) ص20

مخاطر السيولة في البنوك:

يواجه البنك مخاطر أخرى ذات طبيعة مالية ناتجة عن عدم سيولة الأصول وحجم الأموال الخاصة، حيث تتمثل هذه المخاطر في:

أ. خطر عدم سيولة البنك : هو ذلك الخطر الذي يواجه البنك عندما لا يملك أم والا أو سيولة كافية لمواجهة طلبات السحب غير المتوقعة أو احتياجات أخرى مثل القيام بعمليات المقاصة أو بلوغ الحد الأدنى للاحتياطي القانوني.

إن هذا الخطر قد يتسبب في إفلاس البنك، إلا أن ذلك يبقى حالة متطرفة قد تكون لها أسبابا أخرى مثل عجز الزبائن عن تسديد قروضهم أو التغيرات غير المواتية للأسواق .ويمكن تصنيف هذا الخطر إلى صنفين هما:

ب. خطر السيولة الحالية : عدم قدرة البنك على مواجهة طلبات السحب الكثيرة وغير المتوقعة.

ج. خطر السيولة الآجلة : وينتج هذا الخطر عن التغير التدريجي لتواريخ استحقاق الاستخدامات وبقاء مدة توظيف الموارد على حالها (أو اتجاهها إلى التقلص) بسبب اختلاف احتياجات وأهداف كل من المودعين والمقترضين.

وبالتالي ، فإن السيولة هي احتياطي الأمان الذي يساعد في كسب الوقت في الظروف الصعبة في حين خطر السيولة (اللا سيولة) يشكل أثراً مباشراً على توازن ميزانيات البنوك .وحرصاً على حماية المودعين والبنوك في آن واحد، تسهر السلطات الوصية على مراقبته باستمرار وذلك باستعمال نسبتين هما : نسبة السيولة ومعامل الأموال الخاصة.

د. خطر عدم ملاءة البنك : يمثل هذا الخطر احتمال عدم وجود أموال خاصة كافية لامتصاص الخسائر المتوقعة . بمعنى ، أنه خطر ناتج عن عدم كفاية الأموال الخاصة من جهة، وعن الأخطار التي يوجهها البنك من جهة أخرى.

أن مخاطر السيولة في البنوك هي عدم قدرتها على مواجهة التزاماتها أو على تمويل الزيادة في الأصول، وهو ما يؤثر سلباً على ربحها خاصة عند عجزها عن التسييل الفوري للأصول بتكلفة معقولة.

ه. مخاطر السوق: خطر السوق هو الخسائر المحتملة الناجمة عن تقلبات أسعار الفائدة، أسعار السلع، أسعار الصرف أو أسعار الأوراق المالية وذلك بسبب التطورات غير المواتية لعوامل السوق.

بمعنى أن مخاطر السوق تنتج عن التغيرات المعاكسة – أو التي ليست في صالح البنك – لأسعار السوق . إن هذا الخطر يهدد أنشطة المبادلة أو التفاوض التي تتم على مختلف الأوراق المالية وتزداد خطورته كلما انخفضت سيولة الأسواق المالية.

(options,swaps...) والعقود وعليه فإن خطر السوق له بعدين هامين هما[19]:

مخاطر السيولة:

مخاطرة السيولة باعتبارها مكونا هاما في كل الأسواق، حيث يخلق صغر حجم المعاملات صعوبات أمام إيجاد طرف مقابل؛

مخاطرة التقلب : الناشئة عن التقلبات الناتجة بمرور الوقت عن عدم استقرار المؤشرات السوقية (تقلبات متغيرات السوق).

وبالتالي فإن خطر السوق هو خطر مركب ينشأ نتيجة التقلبات العكسية لكل من أسعار الفائدة وسعر الصرف ومؤشرات البورصة خلال مدة الاحتفاظ بالأصل.

مخاطر أسعار الفائدة :

تعرف مخاطر أسعار الفائدة بأنها مخاطر تراجع الإيرادات نتيجة لتحركات أسعار الفائدة .وبما أن أسعار الفائدة غير مستقرة، فإن الإيرادات تكون غير مستقرة أيضا. فأي شخص يقرض أو يقترض يكون معرضا لمخاطر أسعار الفائدة .فال م قرض يكون معرضاً لخطر تراجع الإيرادات بسبب انخفاض أسعار الفائدة .أما المقترض الذي يدفع فائدة متغيرة، فيتكبد تكاليف أعلى عندما ترتفع أسعار الفائدة .وفي كلا الموقفين مخاطرة.

أن خطر معدل الفائدة هو ذلك الخطر الناجم عن الخسائر المتتالية الناجمة عن تغيرات أسعار الفائدة .وبالتالي، فهو عامل أساسي للتشكيك والطعن في الصحة المالية للبنك عند التغير السلبي لمعدلات الفائدة[20].

مخاطر التشغيل في البنوك التجارية

مخاطر التشغيل هي : المخاطر المباشرة أو غير المباشرة المتولدة عن الخسائر التي تنشأ عن عدم كفاءة أو فشل العمليات الداخلية والأفراد والنظم، أو تنشأ لأحداث خارجية إن مضمون هذا التعريف يشير إلى أن خطر التشغيل هو كل ما يتعلق بالخطر القانوني، خطر تقنيات الإعلام الآلي (الحاسوب)،الخطر المحاسبي، خطر أخلاقيات المهنة، الغش، الخسائر والسرقة .ولكنه يستبعد المخاطر الاستراتيجية والمخاطر الناشئة عن السمعة(أو العجز التشغيلي) في حين هناك من يعرف مخاطر التشغيل بأنها المخاطر المتعلقة بأداء الخدمات والمنتجات. حيث قد تحدث نتيجة وجود تغيرات في نظام الرقابة الداخلية أو نتيجة أعطال في أنظمة التشغيل. وتشمل

- عدم كفاءة إدارة الائتمان؛
- تركيز إدارة البنك على زيادة النمو والربحية على حساب نوعية التسهيلات؛
- تركيز سياسة الائتمان على العموميات دون الدخول في التفصيلات التي تمكّن

19 ـ الحناوي ،محمد صالح الإدارة المالية والتمويل، (القاهرة: جامعة عين شمس،) ص. 220

20 ـ طارق عبد العال حماد، مرجع سابق، ص. 116

المسؤولين والموظفين من الاسترشاد والتقيد بها؛
- عدم التقيد بشكل دقيق بالسياسة الائتمانية للبنك؛
- عدم كفاءة المتابعة.

(21).أهم هذه المخاطر التشغيلية:

1-الخطر التشغيلي الاستراتيجي : وهو الخطر المترتب عن أحداث خارجية غير متحكم فيها مثل التقلبات السياسية، منافسة طرف جديد انظم حديثاً إلى السوق قادر على تغيير قواعد اللعبة، كوارث طبيعية أو عوامل أخرى غير خاضعة للرقابة البنكية.

2-خطر العجز التشغيلي : وهو خطر راجع لعوامل داخلية، يترتب عن الخسارة المباشرة أو غير المباشرة الناجمة عن العجز المحتمل للأفراد العاملين، العمليات أو التكنولوجيا المستخدمة .علما أن كل هذه المخاطر يمكن أن تكون نتيجة فقدان أو غياب المعلومات، أخطاء في المعالجة، السرقة أو عجز تقنيات الإعلام الآلي

مخاطر التشغيل فهي لا تقل أهمية عن المخاطر المالية نظراً لما تخلفه من آثار سلبية على نواتج البنك .لذلك فإن إدراك هذه المخاطر وتحديد العوامل المؤثرة فيها للتكيف معها أو التخفيف من آثارها السلبية أصبح ضرورة حتمية لضمان استمرار النشاط المصرفي واستمراره.

نظام إدارة المخاطر والمراجعة الداخلية:.

وأصبح من الضروري تحديد صلاحيات ومسؤوليات المراجع الداخلي في الشركات في ظل بيئة الأعمال ، حيث ان استقلاليته وموضوعية بالإضافة لما يجب لمواجهة وإدارة المخاطر ,والتي من خلالها يمكن القيام بعمليات التبوء وقياس وتحليل المخاطر ,فالمراجعة الداخلية تساهم في تتبع الثغرات وحالات عدم الكفاءة وتخفيض حجم المخاطر بهدف التحقق من توافر سياسات وإجراءات مطورة لمواجهة كافة أنواع المخاطر والتزام الشركة بها.([22]).

تري الباحثة أن وظيفة المراجعة الداخلية يمكن أن تلعب دور عظيم وتقدم خدمة قيمة من خلال دعم تطبيق نظام إدارة مخاطر الشركة ,خاصة أن العديد من الجهات المسئولة عن سوق المال والكثير من العاملين في مجال الاستثمار يطلبون من إدارات الشركات او الرؤساء المباشرين تأكيدات عن امتلاكهم رقابة داخلية كافية تشمل عمليات رقابة المخاطر ,وإنشاء وظيفة رئيس إدارة المخاطر وتطوير نظام إدارة المخاطر في الشركات.

21 ـ نبيل حشاد، 2008م، دليل الي ادارة المخاطر المصرفية ، موسوعة بازل الجزء الثاني ،ص41 ، ص.

22 ـ عبد الصمد ،وعمر علي، 2008م،دور المراجعة الداخلية في تطبيق حكومة المؤسسات ،(الجزائر، جامعة المدية، رسالة ماجستير(، ص39.

مستجدات تقييم المخاطر وعلاقتها بالمراجعة الداخلية :-

يشير النموذج المقترح للمراجعة الداخلية إلي ضرورة اعتماد سياساتها علي الخطة الاستراتيجية للمنشاة ,ويهدف ذلك بلا شك إلي مساندة هذه الخطة بهدف إنجاحها، ويمثل هذا التطور أهم الأدوات المستجدة في تقييم المخاطر العامة ,حيث تصبح خطط المراجعة الداخلية متضمنة للعناصر الضرورية التي تساند الخطة الرئيسية للمنظمة ومن ثم فان النموذج الجديد للمراجعة الداخلية يعكس العلاقة بين الخطط الاستراتيجية للمنشاة والخطة العامة للمراجعة الداخلية .كما يعكس كذلك كيفية استخدام سيناريو تشخيص وتقييم المخاطر في تشخيص وتقييم مخاطر المنشاة ضمن الخطط التي تعدها وتنفذها المراجعة الداخلية .

وتظهر أهمية استخدام مدخل سيناريو وتشخيص وتقييم المخاطر في أوقات التغيرات الهامة بالمنشاة مثل الاندماج والتملك وتجديد الوحدات الرئيسية حيث يتم السيناريو بالقدرة علي القياس الكمي والوصفي وذلك بوضع تصورات وتخيلات ذهنية تحاكى الواقع ويعدها خبراء لديهم قدرات ذهنية عالية تمكنهم من إعداد هذه التصورات والتخيلات بشكل موضوعي ، ويتضمن النموذج المقترح للمراجعة الداخلية طرق جديدة للتعرف علي عناصر الخطر وأشكالها والتي يتم اشتقاقها من تشغيل المنظمة بدلا من التركيز الحالة علي عناصر الخطر التي تصاحب عملية المراجعة مثل خطر الرقابة او خطر الاكتشاف.([23])

ان تتغير خطط وسياسات المراجعة الداخلية لكي تواكب حصر وتقييم المخاطر الاستراتيجية التي تواجهها المنشاة ولا يتوقف نشاطها عند مجرد التعرف علي مطابقة الواقع للخطط التي أعدتها المنشاة وذلك بإعداد تصورات عن المخاطر العامة واقتراح أساليب لإدارتها. ولا يعني هذا التخلي عن إدارة المخاطر تنفيذ مهمة المراجعة وإنما إدارتها هي الأخرى ولضمان سلامة نتائج أعمالها، كما ظهرت كذلك جداول للمراجعة الجارية والتي يمكن استخدامها بصفة دورية وهي مؤسسة علي إدارة الخطر غير ان هذه الجداول ليست مناسبة في كل الأحوال وتبذل جهودا بناءة لتطويرها وعلي الرغم من ذلك تظل جهود العاملين المتميزة عنصر حاكم في هذا المجال في ظل مدخل إدارة المخاطر .([24]).

---

23 ـ العبادي ،مصطفي راشد، 1999م تطور المراجعة الداخلية بين النظرية والممارسات العلمية في ضوء التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الوحدات الاقتصادية ،(القاهرة :جامعة عين شمس ،كلية التجارة ،مجلة الفكر المحاسبي ،ا لعدد الاول) ص39.

24 ـ علي ،محمد علي محمد، 2005م، ادارة المخاطر المالية في شركات المساهمة المصرية مدخل تعظيم القيمة، (القاهرة :كلية التجارة، ادارة اعمال ،رسالة دكتوراه) ص30.

دور المراجع الداخلي في إدارة مخاطر المنشاة :-

حددت المعايير الدولية للأداء المهني للمراجعة الداخلية دور المراجع في إدارة مخاطر المنشاة كما يلي :

1. أشار المعيار (2010)الخاص بالتخطيط إلي انه يجب علي مدير المراجعة الداخلية أن يضع الخطط الخاصة بالمخاطر لتحديد أولويات نشاط المراجعة ,وانه يجب أن تبني خطة نشاط المراجعة علي تقييم المخاطر التي تتم مرة كل سنة علي الأقل (المعيار A1201),وينبغي علي مدير المراجعة أيضا أن ينظر إلي أمر قبول الاستشارات في هذا المجال بهدف تحسين إدارة المخاطر ويجب ان تشمل الخطة علي الأعمال الاستشارية المزمع القيام بها (2010C).
2. أشار المعيار(2100)الخاص بطبيعة العمل إلي أنه يجب أن يشمل نشاط المراجعة الداخلية التقييم والإسهام في تحسين إدارة المخاطر والرقابة وعمليات الحوكمة باستخدام منهج منظم ومنضبط.
3. أشار المعيار(2110) الخاص بتقييم المخاطر الي انه ينبغي ان يساعد نشاط المراجعة الداخلية المنشاة في طريقة تحديد وتقييم التعرض للمخاطر الجوهرية ,وتحسين وإدارة المخاطر وأنظمة الرقابة ,وقد حدد هذا المعيار خدمات التأكيد ,وخدمات الاستشارات التي يمكن ان تقدمها المراجعة الداخلية في هذا الصدد كما يلي:- (25).
4. خدمات التأكيد :أشار المعيار(2110-A1) إلي أنه يجب أن يشمل نشاط المراجعة الداخلية متابعة وتقييم فعالية إدارة مخاطر المنشاة ,كما أشار المعيار 2110A2)) إلي أنه يجب أن يعمل نظام المراجعة الداخلية علي تقييم التعرض للمخاطر المرتبطة بعمليات المنشاة وبأنظمة المعلومات بها والمتعلقة بما يلي: [26]
   - أ. توفير موثوقية ونزاهة المعلومات المالية والتشغيلية .
   - ب. استخدام كفاءة وفعالية المعلومات
   - ت. ضرورة حماية الأصول .
   - ث. الالتزام بالقوانين واللوائح والعقود المبرمة
5. خدمات الاستشارات :أشار المعيار (C1.2110)إلي أنه يتعين علي المراجعين الداخليين عند تقديمهم الاستشارات ضرورة مراجعة المخاطر بطريقة تتفق مع أهداف الأعمال الاستشارية ,والتحذير من مخاطر أخري ذات أهمية..
6. بالنسبة لمستوي المخاطر المقبول من جانب الإدارة العليا :فقد أشار المعيار

25 ـ الجزار، محمد،1987م اسلوب تحقيق الرقابة وتنمية الكفاية، (القاهرة، مكتبة عين شمس) ،ص ص 2-5
26 ـ الواردات، خلف الله عبدالله،2005م، التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات، (القاهرة، بحث مقدم الي المؤتمر الاول حول التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات) ،ص 13

(2600)إلي أنه عندما يتأكد مدير المراجعة الداخلية من قبول الإدارة العليا لمستوي مخاطر اعلي من المستوي الذي يمكن ان تتحمله المنشاة فعلية مناقشة هذا الأمر مع الإدارة العليا للوصول إلي حل مقبول ,وفي حالة عدم الاتفاق والتوصل إلي حل مقبول ويقوم كل من مدير المراجعة الداخلية والإدارة العليا برفع الأمر إلي مجلس الإدارة لحله

حدد معهد المراجعين الداخليين الأنشطة والمسؤوليات التي تقع علي عاتق إدارة المراجعة الداخلية بشأن إدارة المخاطر في ما يلي:- :[27] .

أنشطة التأكيد تشمل هذه الأنشطة الآتي:

أ - توفير خدمات التأكيد عن عمليات إدارة مخاطر المنشاة .

ب- تقييم تأكيد عن مدي سلامة تقدير المخاطر القائمة.

ت - تقييم عمليات إدارة المخاطر .

ث - تقييم التقرير عن المخاطر الرئيسية (مفاتيح الخطر القائمة).

مهام الحماية :تشمل مهام الحماية التي يمكن أن يقدمها المراجع الداخلي في مجال إدارة المخاطر ما يلي.

- المساهمة في تعريف وتقويم المخاطر القائمة والمحيطة بالمنشاة .
- مساعدة المستويات الإدارية المختلفة وتدريبها علي كيفية وسبل مواجهة المخاطر .
- التنسيق بين أنشطة إدارة المخاطر .
- تدعيم عملية التقرير عن الأخطار القائمة والمحيطة بالمنشاة.
- المساعدة في تطوير وتدعيم إطار إدارة المخاطر
- تدعيم ومساندة عملية تطوير نظام إدارة مخاطر المنشاة .
- المساهمة في تطوير استراتيجية إدارة المخاطر..

وقد انتهي معهد المراجعين الداخليين بالتأكيد علي ضرورة ان يفهم العاملين بالمنشاة ان الإدارة هي المسئولة عن إدارة المخاطر ,وان المراجع الداخلي يقدم فقط النصيحة والدعم والمساندة في قرارات إدارة المخاطر ,وان طبيعة مسئولية المراجعة الداخلية عن إدارة المخاطر يجب ان توثق في خطة المراجعة ,ويوافق عليها من قبل لجنة المراجعة وانه يجب أن يبتعد المراجع الداخلي عن تقديم التأكيد او النصيحة او الاستشارة عن جوانب إدارة المخاطر التي تخرج عن نطاق تخصصه ومعارفه ومهارته وتحتاج لمعارف فنية وعلمية متخصصة:-([28]) .

27 ـ ابراهيم، مبارك الرفاعي، 2009م، جودة المراجعة الداخلية ودورها في حوكمة الشركات دراسة تطبيقية علي البيئة السعودية، (جامعة طنطا، كلية التجارة والتمويل، مجلة العلمية لكلية التجارة) ،ص 6.

28 ـ نقاز، وعبيرات ،احمد، مقدم 2007م المراجعة الداخلية كأداة فعالة في اتخاذ القرار، دراسة مؤسسة مصنع الادوية، (مجلة الاكاديمية العربية المفتوحة ،الدنمارك، العدد الثاني) ،ص 46

خامساً: .الدراسة الميدانية:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين بالمصارف السودانيةأما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة.

البيانات الشخصية

جدول توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

المؤهل العلمي	العـــــدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	10	33.3%
دبلوم عالي	3	10%
ماجستير	9	30%
دكتوراه	8	26.6%
اخري	0	0%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية :2020م

يتضح للباحثة من الجدول أن الذين يحملون درجة البكالوريوس عددهم 10 وبنسبة 33.3% و الذين يحملون دبلوم عالي عددهم 3 وبنسبة 10% والذين يحملون درجة الماجستير عددهم 9وبنسبة 30% أما الدكتوراه فعددهم 8 ونسبتهم 26.6% مما سبق نلاحظ الباحثة أن معظم المبحوثين يحملون مؤهل جامعي فما فوق مما يدل على كفاءة أفراد عينة البحث ، و بالتالي فهم موضوع البحث و من ثم الحصول على البيانات المفيدة و المعينة على اختبار فرضيات البحث .

توزيع المجتمع حسب المؤهل المهني

الجدول يوضح توزيعات المبحوثين حسب المؤهل المهني

المؤهل المهني	العـــــدد	النسبة المئوية
زمالة محاسبة بريطانية	2	6.6%
زمالة محاسبة امريكية	2	6.6%
زمالة محاسبة عربية	0	0%
زمالة محاسبة سودانية	1	3.4%
اخري	25	83.4%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية :2020م

من الجدول اعلاه يتضح لنا ان غالبية افراد العينة لديهم نوع اخر من الزمالة وعددهم 25 بنسبة 83.3% والذين لديهم زمالة امريكية عددهم 2 بنسبة 6.6% والذين لديهم

زمالة بريطانية نسبتهم 6.6% والذين لديهم زمالة سودانية بنسبة 3.3% ومما سبق يتضح ان افراد العينة لديهم انواع مختلفة من الزمالة وبالتالي لديهم القدرة علي اعطاء اجابات ملائمة.

توزيع المجتمع حسب التخصص العلمي

الجدول يوضح توزيعات المبحوثين حسب التخصص العلمي

التخصص	العـــــدد	النسبة المئوية
محاسبة	20	66.6%
ادارة اعمال	4	13.4%
دراسات مصرفية	1	3.3%
اقتصاد	1	3.3%
نظم المعلومات	0	0%
اخرى	4	13.4%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية :2020م

يتضح من الجدول أن عدد المبحوثين الذين الموظفين الذين يخصصهم محاسبة عددهم 20 ونسبتهم 66.6% و الذين يشغلون تخصص ادارة اعمال عددهم 4 ونسبتهم 13.3 % أما دراسات مصرفية قد بلغ عددهم 1 وبنسبة 3.3% أما الذين تخصصهم اقتصاد قد بلغ عددهم 1 ونسبتهم 3.3% وهنالك 13.3% لديهم تخصصات اخري مما سبق تلاحظ الباحثة ين أن افراد عينة البحث تخصصاتهم مختلفة و جميعها متعلقة بموضوع البحث مما يدل على قدرة المبحوثين على فهم موضوع البحث و بالتالي الحصول على بيانات و معلومات ملائمة .

توزيع المجتمع حسب المسمى الوظيفي :

الجدول يوضح توزيعات المبحوثين حسب المسمى الوظيفي

الوظيفة	العـــــدد	النسبة المئوية
مدير مالي	1	3.3%
رئيس قسم	1	3.3%
محاسب	4	13.4%
مراجع داخلي	8	26.6%
اخرى	16	53.4%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية :2020م

يتضح من الجدول أن عدد المبحوثين الذين يشغلون وظيفة رئيس قسم عددهم 1 ونسبتهم 3.3% و الذين يشغلون وظيفة مدير مالي عددهم 1 ونسبتهم 3.3% أما الذين يشغلون وظيفة محاسب قد بلغ عددهم 4 بنسبة 13.3% اما وظيفة مدير مالي عددهم 3 ونسبتهم 10% اما الذين يشغلون وظيفة مراجع داخلي فعددهم 8 بنسبة 26.6% اما الذين يشغلون وظائف اخري فعددهم 16 بنسبة 53.4% و مما سبق يلاحظ الباحثون ين أن افراد عينة البحث يشغلون وظائف مختلفة و جميعها متعلقة بموضوع البحث مما يدل على قدرة المبحوثين على فهم موضوع البحث و بالتالي الحصول على بيانات و معلومات ملائمة .

توزيع المجتمع حسب سنوات الخبرة :

الجدول توزيع عينة الدراسة سنوات حسب سنوات الخبرة .

سنوات الخبرة	العـــــدد	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	5	16.6%
6 واقل من 10 سنوات	7	23.4%
10 واقل من 15 سنة	3	10%
15 واقل من 20 سنة	5	16.6%
اكثر من 20 سنة	10	33.4%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية :2020م

يتضح للباحثة من الجدول أن الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات عددهم 5ونسبتهم 16.6% الذين خبرتهم 6 واقل من 10 يبلغ عددهم 7 ونسبتهم 23.3% و أن الذين خبرتهم 11 سنوات واقل من 15 سنة عددهم 3 ونسبتهم 10% اما الذين خبرتهم 16 سنة واقل من 20 فعددهم 5 بنسبة 16.6% والذين خبرتهم 15 سنة فاكثر عددهم 10 وبنسبة 33.4% بما أن معظم المبحوثين خبرتهم ما بين 15 سنة فاكثر فانه يمكن القول أن أفراد عينة البحث خبرة جيدة ، مما يدل على بيانات مناسبة تعين على اختبار الفروض.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:

جدول اختبار مربع كاي للفرضية الاولي

العبارات	قيم مربع كاي	درجات الحرية	مستوي الدلالة	القرار
يوجد نظام فعال يساعد في الحفاظ على الأصول المالية.	431.116	4	.000	قبول العبارة

تعمل المراجعة الداخلية بالمصرف على حماية المصرف من الخسائر المالية المرتبطة بالأصول وتقليلها الى اقل حد ممكن.	443.240	4	.000	قبول العبارة
تؤدي المراجعة الداخلية بالمصرف للحد من مخاطر انخفاض السيولة.	385.329	4	.000	قبول العبارة
تسعي المراجعة الداخلية بالمصرف للحد من مخاطر منح الائتمان .	351.493	4	.000	قبول العبارة
تحافظ المراجعة الداخلية على حقوق المودعين والمساهمين المالية.	250.192	4	.000	قبول العبارة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2020م

لاختبار الفرضية الاولي هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر المالية بالمصارف السودانية قامت الباحثة باستخدام اختبار مربع كاي لعبارات المحور وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة متراوحة بين (443.240-250.192) وبدرجات حرية (4) لجميع العبارات وبمستوى دلالة لجميع العبارات (0.000) وعند مقارنة قيم مستويات الدلالة بمستوى المعنوية المسموح به إحصائياً (0.05) نجد أن قيمة مستوى الدلالة تقل كثيراً عن مستويات الدلالة مما يعني وجود فروق ذات دلاله إحصائية في عبارات الفرضية.

الفرضية الثانية : (هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر التشغيلية بالمصارف السودانية)

جدول الإحصاءات الوصفية للفرضية الثانية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المنوال
تساعد المراجعة الداخلية على تحديد نوع وحجم المخاطر التشغيلية بالمصرف.	4	.69	4
يساهم التطوير المستمر لنظام العمل بالمصرف المراجع الداخلي في توصيل المعلومات عن المخاطر التشغيلية في الوقت المناسب للجهات المختصة.	4.2	.83	4
يسهل استخدام المراجعة الداخلية في كفاءة ادارة الائتمان	4	.98	4
تعمل المراجعة الداخلية في الحد من مخاطر تنفيذ وإدارة العمليات بالمصرف.	3.7	1	4
يسهل استخدام المراجع الداخلي للتقنية الحديثة على إدراك مخاطر التشغيل بالمصرف .	3.5	.85	4

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2020م

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء المنوال لجميع عبارات المحور حول الرقم (4) حيث:

1. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الأولى (4) بانحراف معياري(.69) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة موافقون على العبارة الأولي.
2. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثانية (4.2) بانحراف معياري(.83) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة موافقون بشدة على العبارة الثانية.
3. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثالثة (4) بانحراف معياري(.98) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة موافقون على العبارة الثالثة.
4. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الرابعة (3.7) بانحراف معياري(1) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة موافقون على العبارة الرابعة.
5. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الخامسة (3.5) بانحراف معياري(85) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة موافقون على العبارة الخامسة

جدول اختبار مربع كاي للمحور الثاني

العبارات	قيم مربع كاي	درجات الحرية	مستوي الدلالة	القرار
تساعد المراجعة الداخلية في تحديد نوع وحجم المخاطر التشغيلية بالمصرف.	358.959	4	.000	قبول العبارة
يساهم التطوير المستمر لنظام العمل بالمصرف المراجع الداخلي في توصيل المعلومات عن المخاطر التشغيلية في الوقت المناسب للجهات المختصة.	377.692	4	.000	قبول العبارة
يسهل استخدام المراجعة الداخلية في كفاءة ادارة الائتمان	298.377	4	.000	قبول العبارة
تعمل المراجعة الداخلية في الحد من مخاطر تنفيذ وإدارة العمليات بالمصرف.	281.767	4	.000	قبول العبارة
يسهل استخدام المراجع الداخلي للتقنية الحديثة على إدراك مخاطر التشغيل بالمصرف .	330.329	4	.000	قبول العبارة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2020م

لاختبار الفرضية الثانية : (هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر التشغيلية بالمصارف السودانية) قام الباحثون باستخدام اختبار مربع كاي لعبارات المحور وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة متراوحة بين (358.959-281.767) وبدرجات حرية (4) لجميع العبارات وبمستوى دلالة لجميع العبارات (0.000) وعند مقارنة قيم مستويات الدلالة بمستوى المعنوية المسموح به إحصائياً (0.05) نجد أن قيمة مستوى الدلالة تقل كثيراً عن مستويات الدلالة مما يعني وجود فروق ذات دلاله إحصائية في عبارات الفرضية.

الفرضية الثالثة: (هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر الخارجية بالمصارف السودانية).

جدول (الإحصاءات الوصفية للفرضية الثالثة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المنوال
يمكن نظام المراجعة الداخلية من الحد من مخاطر السمعة في حالة توفير رأى عام سلبى تجاه المصرف.	2.1	.56	4
تجنب المراجعة الداخلية المصرف من خطر تقلبات أسعار العملات الأجنبية نتيجة تعامل المصرف الخارجية الخاصة بالتحويل .	2.2	.55	4
يساهم نظام المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من خطر التضخم وانخفاض القوة الشرائية للنقود.	2	.52	4
تحد المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من مخاطر عمليات الاحتيال الخارجية.	1.7	.46	4
تساعد المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من المخاطر المتعلقة بتزوير العملات.	1.8	.48	4

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2020م

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء المنوال لجميع عبارات المحور حول الرقم (4) حيث:

1. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الأولى (2.1) بانحراف معياري(.56) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة غير موافقون على العبارة الأولي.
2. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثانية (2.2) بانحراف معياري(.55) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة غير موافقون بشدة على العبارة الثانية.
3. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثالثة (2) بانحراف معياري(.52)

وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة غير موافقون على العبارة الثالثة.

4. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الرابعة (1.7) بانحراف معياري(.46) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة غير موافقون على العبارة الرابعة.

5. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الخامسة (1.8) بانحراف معياري(.48) وهذه القيمة تدل على أن معظم إفراد العينة غير موافقون على العبارة الخامسة.

جدول اختبار مربع كاي للفرضية الثالثة

العبارات	قيم مربع كاي	درجات الحرية	مستوي الدلالة	القرار
يمكن نظام المراجعة الداخلية من الحد من مخاطر السمعة في حالة توفير رأى عام سلبى تجاه المصرف.	171.014	3	.000	قبول العبارة
تجنب المراجعة الداخلية المصرف من خطر تقلبات أسعار العملات الأجنبية نتيجة تعامل المصرف الخارجية الخاصة بالتحويل .	153.897	3	.001	قبول العبارة
يساهم نظام المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من خطر التضخم وانخفاض القوة الشرائية للنقود.	190.274	3	.000	قبول العبارة
تحد المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من مخاطر عمليات الاحتيال الخارجية.	148.014	3	.002	قبول العبارة
تساعد المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من المخاطر المتعلقة بتزوير العملات.	166.253	3	.001	قبول العبارة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2020م

لاختبار الفرضية الثالثة: (هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين المراجعة الداخلية والحد من المخاطر الخارجية بالمصارف السودانية) قام الباحثون باستخدام اختبار مربع كاي لعبارات المحور وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة متراوحة بين (190.274-148.014) وبدرجات حرية (3) لجميع العبارات وبمستوى دلالة لجميع العبارات ما بين (0.000-0.002) وعند مقارنة قيم مستويات الدلالة بمستوى المعنوية المسموح به إحصائياً (0.05) نجد أن قيمة مستوى الدلالة تقل كثيراً عن مستويات الدلالة مما يعني وجود فروق ذات دلاله إحصائية في عبارات الفرضية .

4. تحليل النتائج:

توصلت الباحثة الي عدة نتائج منها:

النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية والنظرية توصل الباحثة الي عدد من النتائج وهي:

1. ان بالمصرف نظام المراجعة الداخلية فعال يساعد في الحفاظ على الأصول المالية.
2. تعمل المراجعة الداخلية بالمصرف على حماية المصرف من الخسائر المالية المرتبطة بالأصول وتقليلها الى اقل حد ممكن
3. ساعدت المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من مخاطر انخفاض السيولة ومخاطر منح الائتمان.
4. عملت المراجعة الداخلية بالمصرف على اكتشاف جميع المخاطر المالية والسيطرة عليها.
5. ساعدت المراجعة الداخلية في تحديد نوع وحجم المخاطر التشغيلية بالمصرف وكذلك التطوير المستمر لنظام العمل بالمصرف المراجع الداخلي في توصيل المعلومات عن المخاطر التشغيلية في الوقت المناسب للجهات المختصة.
6. ساعدت المراجعة الداخلية بالمصرف في الحد من مخاطر المعالجة اليدوية للبيانات وأخطاء العنصر البشرى عموماً وكذلك الحد من مخاطر تنفيذ وإدارة العمليات بالمصرف.

5. خاتمة:

توصي الباحثة بالآتي:

اسناداً علي النتائج السابقة توصي الباحثة بالاتي:

1. الاهتمام بالمراجعة الداخلية للمساعدة في الحد من المخاطر المالية المتعلقة بالتغير في أسعار الصرف.
2. الحرص على استخدام المراجع الداخلي للتقنية الحديثة لتساعد على إدراك مخاطر التشغيل بالمصرف وكذلك الحد من مخاطر الاحتيال واختراق أنظمة المصرف الداخلية
3. ضرورة تأهيل المراجع الداخلي من ادارك مخاطر التشغيل واختيار أفضل الطرق للتعامل معها والحد منها.
4. الاهتمام بوجود نظام المراجعة الداخلية للحد من مخاطر السمعة في حالة توفير رأى عام سلبى تجاه المصرف
5. الاهتمام بوجود نظام مراجعة داخلية فعال ليجنب المصرف خطر الافلاس و التصفية.

قائمة المصادر والمراجع

1. الامين، الشريف الحسين عوض2014م,الآليات المحاسبية للحوكمة المصرفية ودورها في إدارة المخاطر وتحسين الأداء المالي، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا : كلية الدراسات العليا .
2. أحمد، ابراهيم أحمد خليل،2005م،»الافصاح عن تقرير المراجعة الداخلية للأطراف الخارجية ودورها في تحسين الحكومة المصرفية والحد من فجوة التوقعات، (جامعة عين شمس، مجلة الفكر المحاسبي، العدد الثالث) ،ص 480.
3. .إبراهيم، مبارك الرفاعي،2009م،»جودة المراجعة الداخلية ودورها في حوكمة الشركات دراسة تطبيقية علي البيئية السعودية»،(جامعة طنطا:كلية التجارة والتمويل، مجلة العلمية لكلية التجارة)، ص6.
4. .العبادي، مصطفي راشد،1999م، تطور المراجعة الداخلية بين النظرية والممارسات العلمية في ضوء التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الوحدات الاقتصادية ،(القاهرة: جامعة عين شمس، كلية التجارة، مجلة الفكر المحاسبي، العدد الأول)ص39.
5. .الواردات، خلف الله عبدالله، 2005م،»التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات»، (القاهرة: ابحث مقدم الي المؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات) ص. 13
6. بشير ،الفاتح بشير إدريس ،2008م ،أثر الرقابة الداخلية في النظم المحوسبة على عمر المراجع الخارجي، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الدراسات العليا .
7. صديق، سناء يوسف محمد 2012م ، دراسة إدارة المخاطر والتشييد المتبعة في مجموعة من الشركات بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كليا الدراسات العليا. – محمد، مبارك عبدالمنعم الزبير 2014م، تقييم تطبيق معايير المراجعة الداخلية الدولية الحديثة للحد من الفساد المالي بشركات المساهمة العامة، رسالة لماجستير في المحاسبة و التمويل غير منشورة، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا
8. ـ طارق محمد أحمد, 2009م أثر الرقابة الداخلية على عمل المراجع الخارجي, رسالة بماجستير غير منشور, جامعة العلوم والتقانة، كليا الدراسات العليا .
9. علي، محمد علي محمد ،2005م،ادارة المخاطر المالية في شركات المساهمة المصرية مدخل لتعظيم القيمة، (القاهرة: جامعة القاهرة، كلية التجارة، كلية ادارة الاعمال، رسالة دكتوراه)،ص30.

10. نقاز وعبيرات، احمد ،مقدم ،2007»المراجعة الداخلية كأداة فعالة في اتخاذ القرار «دراسة مؤسسة مصنع الأدوية، (مجلة الاكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، العدد الثاني)، ص46
11. لجزار محمد،1987م،»اسلوب تحقيق الرقابة وتنمية الكفاية «، (القاهرة: مكتبة عين شمس)، صص2-5.
12. الحناوي، محمد صالح2000م»الادارة المالية»،(القاهرة: جامعة عين شمس) ص 220.
13. السرايا، السيد،1998م ، «الرقابة و المراجعة الداخلية(الاسكندرية: الدار الجامعية)، ص194
14. السيد، عبيد إبراهيم،2017م، «الافصاح عن المخاطر والتهديدات التي تتعرض لها الشركة في التقارير المالية المنشورة، المؤتمر العلمي السنوي بعنوان اسواق المال العربية،»(جامعة الإسكندرية ،كلية التجارة ،العد السابع عشر) ص ص 25 – 26.
15. الكرخي، مجيد محمود 2006م،»المراجعة الداخلية (عمان: دار المناهج) ، ص 32.
16. جمعة،أحمد،حلمي،2006م ، «إدراك الإدارة العليا لتطور المعرفة في مهنة التدقيق الداخلي وتأثيره علي دور المدقق الداخلي»،(المجلة العربية للعلوم الادارية،المجلد 13،العدد الأول) ، ص 37.
17. جمعية مدققي الحسابات القانونيين الفلسطينية –المعايير الدولية للمدققين معيار مراعاة عمل التدقيق الداخلي،2001م،» ص213
18. حماد، طارق عبدالعال2000م ،»إدارة المخاطر أفراد شركات بنوك»(القاهرة: الدار الجامعية)،ص19
19. حماد، طارق عبدالعال ، مرجع سابق،ص116.
20. خليل، جيهان طه،2008م،»تقييم دور المراجع الداخلي في إدارة المخاطر بالتطبيق علي القطاع المصرفي «،(مجلة الشروق للعلوم التجارية ،العدد الثاني).ص 80.
21. درويش، عبدالناصر محمد سيد2012م، «دور أنشطة المراجعة الداخلية في تفعيل إدارة المخاطر في شركات التأمين المصرية»، (القاهرة :جامعة بني سويف مجلة المحاسبة والمراجعة) ص 41.
22. عبد الصمد ،وعمر علي،2008م،دور مراجعة الداخلية بفي تطبيق حكومة المؤسسات ،(الجزائر: جامعة المدية، رسالة ماجستير)ص39.

23. عشماوي، محمد الفتاح2005م، «دور نموذج مقترح لتفعيل قواعد الحوكمة الشركات في اطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية ،بحث مقدم الي المؤتمر العربي الاول بعنوان التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات»، ص 20.
24. العلي، اسعد أحمد،2010م، « المراجعة الداخلية الاسس العلمية التطبيقية(عمان :دار وائل للنشر التوزيع)، ص 12.
25. محمد، آمال إبراهيم2005م ، «دور المراجعة الداخلية في دعم فاعلية الحوكمة المصرفية»، (الجامعة بنها ،مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني)، ص 350 .
26. نبيل،حشاد،2008م،دليل الي ادارة المخاطر المصرفية، موسوعة بازل الجزء الثاني،ص41.
27. هواري، معراج حريري، يومي 6/7/ 2012م، «نحو تفعيل دور الحوكمة المؤسسية في ضبط إدارة الارباح في البنوك التجارية الجزائرية، الملتقي الوطني حول حوكمة مصرفية كألية للحد من ظاهرة الفساد المالي والإداري « (الجزائر: جامعة محمد خضير ،كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير)، ص5.
27 - Paul E.L. & Jill D.R, Beyond Traditionnel Audit Techniques, Journal of Accointance, July 2002, P. 16

دور شركات الوساطة المالية
في تنشيط حجم التداول في سوق الخرطوم للأوراق المالية
دراسة تحليلية لشركات الخدمات المالية
الفترة (2012م – 2016م)

The Role of financial brokerage firms
on activating the volume of trading in Khartoum stock exchange
Analytical Study for financial services firms listed in KSE (2012 – 2016)

د.مروان مصطفى عوض الكريم
أستاذ مساعد بكلية الأفق للعلوم التكنولوجيا 2021م

المستخلص

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على اثر شركات الوساطة المالية في تنشيط حجم التداول في سوق الخرطوم للأوراق المالية ، ولمعرفة ما إذا كان لشركات الوساطة المالية اية مجهودات لإكتساب وتطوير الكفاءات والمهارات اللازمة في مجال الاسواق المالية ، كما حاولت الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التي يمثل الدراسة وهو (ما هو اثر كفاءة و فعالية شركات الوساطة المالية على حجم التداول في سوق الاوراق المالية ؟).

قامت الدراسة على إختبار مجموعة من الفرضيات اهمها انه لا يقف دور الوسطاء الماليين في مجرد التوسط بين البائعين والمشترين للاوراق المالية.

وكانت اهم نتائج الدراسة ان الخدمات التي تقدمها هذه الشركات تؤدي إلى تخفيض تكاليف البحث والتحليل لدى المستثمر ، كما تؤدي إلى توفير وقت وجهد المستثمر ، ومن أهم توصيات الباحث ان على شركات الوساطة تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمستثمرين .

Abstract

The study aims to shed light on the impact of the brokerage companies on activating the volume of trading in the Khartoum Stock Exchange and to see if the brokerage companies , as also the study tried to answer the main question (What is the impact of effectiveness and efficiency of brokerage firms on the volume of trade in stock exchange market?)

The study examined a number of hypotheses, the most important of which is that the role of financial intermediaries is not merely to mediate between sellers and buyers of securities. The research followed the methodological approach and the method of community survey Khartoum.

The most important results of the study that the services provided by these companies lead to reduce the costs of research and analysis of the investor.The most important recommendations of the researcher that the brokerage companies to develop and improve the services provided to investors.

الإطار العام والدراسات السابقة

تمهيد:

شهد سوق الخرطوم للأوراق المالية تطوراً ملحوظا في الاونة الاخيرة تمثلت في بعض الظواهر مثل استخدام التداول الإلكتروني واعادة هيكلة شركات الوساطة المالية لتصبح شركات مساهمة عامة ، ومن المتوقع ان تلعب دورا بالغ الاهمية في اقتصاديات الدولة نظرا لما تقدمه من خدمات مالية ذات طبيعة خاصة.

فقد استطاع سوق الخرطوم للأوراق المالية ان يحدث حراكاً واضحاً على الساحة الاقتصادية و بالاخص في جانبها المالي العام المتعلق بحشد الموارد العامة ، بجانب مساهمته في تنويع ادوات إدارة السياسة النقدية من خلال عمليات السوق المفتوحة ، فضلاً عن إتاحة فرص توظيف المدخرات للمقيمين والاجانب في سوق إتسم بالإستقرار النسبي بسبب الفورية في معاملاته.

مـشكلـة الدراسة:

إن المستقبل المنظور لتطور، استمرارية وتوسع شركات الوساطة المالية يتوقف على اجراء تعديلات فيما يختص عدة جوانب، إذ ينبغي على شركات الوساطة المالية ان يتوفر لديها كادر من ذوي المؤهلات العالية لعمل دراسات فنية وإدارية واستراتيجية من شانها ان تؤثر على حجم التداول في سوق الاوراق المالية.

وبالتالي فإن هذه الدراسة تحاول الإجابة على السؤال التالي:-

ما هو اثر كفاءة وفعالية شركات الوساطة المالية على حجم التداول في سوق الاوراق المالية ؟

يتفرع التساؤل الرئيسي إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:-

1 - ماهي علاقة كفاءة وفعالية مؤسسات الوساطة المالية بحجم التداول في سوق الاوراق المالية.

2- ماهو واقع شركات الوساطة المالية في البورصة السودانية.

أهمـيـة الدراسـة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية شركات الوساطة المالية وسوق الخرطوم للاوراق المالية على حد السواء،حيث تعرض الدراسة جملة من المهارات المهنية والفنية التي من شأنها ان تفيد جمهور الوسطاء الماليين ، فقد تكون مهمة لـــ:-

1- شركات الوساطة المالية نفسها، ليتعرفوا على المهارات والخبرات اللازمة.

2- للشركات والافراد على إختلافهم .

3- لمخططي ومُعدّي برامج التدريب والتطوير في مجال الوساطة المالية والتحليل المالي من معاهد وجامعات تقوم بتأهيل كوادر لمزاولة المهنة.

اهــداف الدراســة:

نظرا للأهمية البالغة لهذا الموضوع تصبو هذه الدراسة إلى بلوغ عدة اهداف أبرزها:-

1- إبراز الدور الذي يقوم به الوسطاء الماليون في تنشيط حجم التداول.

2- إزالة الغموض عن التعامل بالاوراق المالية .

3- معرفة مدى توفر الكفاءات والمهارات الفنية في شركات الوساطة المالية.

فروض الدراسة:

إنطلاقا من التساؤلات والاهداف السابقة فإن هذه الدراسة تقوم على إختبار الفرضيات التالية:-

1 - الفرض الأول: وجود مؤسسات الوساطة في سوق الاوراق المالية يؤدي الى إرتفاع وتيرة التنافس فيما بينهم والذي ينعكس على حجم التداول في البورصة.

2 - الفرض الثاني: لا تتوفر لدى معظم شركات الوساطة المالية بالسودان الكفاءة و المهارات اللازمة التي من شأنها ان تؤثر إيجابياً على حجم التداول في سوق الخرطوم للاوراق المالية.

3 - الفرض الثالث: لا يقف دور الوسطاء الماليين في مجرد التوسط بين البائعين والمشترين للاوراق المالية، بل يتعدى هذا الدور لتطوير كفاءة وفعالية سوق الأوراق المالية.

منهجية الدراسة:

تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي لإختبار فرضيات البحث وذلك من خلال إسلوبين:

1 - إسلوب دراسة الحالة: حيث وقع الإختيار على سوق الخرطوم للاوراق المالية وشركات الوساطة المالية المدرجة فيه لإجراء الدراسة الميدانية.

2 - إسلوب المسح المجتمعي: يتم إختيار عينة من موظفي والقائمين على شركات الوساطة المالية وسوق الخرطوم للاوراق المالية والمستثمرين.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في اخذ عينة من موظفي شركات الوساطة المالية البالغ عددها 38 شركة وسوق الخرطوم للاوراق المالية البالغ عدد موظفيها 64 موظف.

الدراسات السابقة

تعتبر الاستطلاعات والدراسات السابقة من مراحل منهجية البحث العلمي ويمكن ان تحقق فوائد عديدة إذ اعطيت هذه المرحلة الاهتمام الكافي، فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة التي استطاع الباحث الحصول عليها:

1 – وليد أحمد صافي – الأسواق المالية العربية ، الواقع والآفاق – كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر سنة 2003 م: [1]وهي أطروحة دكتوراه مقدمة بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر سنة 2003م ، تدور إشكالية هذا البحث حول: "هل يمكن الوصول إلى تكامل مالي بين الدول العربية و من ثمة إقامة سوق أوراق مالية عربية مشتركة ؟ «؛ .

2 – بوكساني رشيد – معوقات الأسواق المالية العربية و سبل تفعيلها – كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر سنة 2006م: [2] وهي رسالة دكتوراه مقدمة لكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر سنة 2006 ، و تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول المتطلبات الأساسية لإقامة أسواق أوراق مالية فعالة و أوجه القصور في أسواق الأوراق المالية العربية و سبل تطويرها قصد ترابطها.

3 – زرفة زهية، دراسة بعنوان: "بورصة القيم المتداولة و أهمية الوساطة في العمليات البورصية» الجزائر ، جامعة الجزائر 2000م[3]: وهي رسالة ماجستير مقدمة بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر سنة 2000 م تتلخص إشكالية هذه الدراسة في عدة تساؤلات نذكر من أهمها: ما هي مكانة البورصة ومدى تأثيرها على الحياة الاقتصادية والمالية للبلد ؟ من هم الوسطاء في عمليات البورصة، وما هو دورهم فيها، وما هي الفائدة من اللجوء إليهم؟

4 – نجم انور عدنان – مدى إدراك المستثمرين في سوق فلسطين للاوراق المالية لاهمية استخدام المعلومات المحاسبية لترشيد قراراتهم الاستثمارية – الجامعة الإسلامية – غزة 2006م: [4] وهي رسالة ماجستير مقدمة بالجامعة الإسلامية- غزة سنة 2006م ، تهدف الدراسة الى التعرف على مدى ادراك المستثمرين في سوق فلسطين للاوراق المالية لاهمية استخدام المعلومات المحاسبية لترشيد قراراتهم الاستثمارية ، وتوصلت الدراسة الى ان المستثمر في سوق الاوراق المالية يدرك اهمية استخدام المعلومات المحاسبية في ترشيد قرار الاستثمار.

5 – أيمن محمد زكريا – تقويم اداء الاسواق المالية ، دراسة مقارنة بين سوق الخرطوم للاوراق المالية و سوق الدوحة للاوراق المالية–جامعة النيلين 2000م:[5]تناولت

1- وليد أحمد صافي – الأسواق المالية العربية ، الواقع و الآفاق – رسالة دكتوراه – دراسة غير منشورة – كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر سنة2003 م.

2- بوكساني رشيد – معوقات الأسواق المالية العربية و سبل تفعيلها – رسالة دكتوراه – دراسة غير منشورة – كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر سنة 2006م.

3- زرفة زهية – بورصة القيم المتداولة و أهمية الوساطة في العمليات البورصية – رسالة ماجستير – دراسة غير منشورة – الجزائر ، جامعة الجزائر 2000م.

4- نجم انور عدنان – مدى إدراك المستثمرين في سوق فلسطين للاوراق المالية لاهمية استخدام المعلومات المحاسبية لترشيد قراراتهم الاستثمارية – رسالة ماجستير – دراسة غير منشورة – الجامعة الإسلامية ، غزة 2006م.

5- أيمن محمد زكريا – تقويم اداء الاسواق المالية ، دراسة مقارنة بين سوق الخرطوم للاوراق المالية و سوق الدوحة

الدراسة تقويم اداء سوق الخرطوم للاوراق المالية ، وتلخصت مشكلة الدراسة في تدني معدلات الادخار وضعف الاقبال على التعامل في سوق الخرطوم للاوراق المالية، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من اهمها ان كل من سوق الخرطوم والدوحة للاوراق المالية يقومان بتشجيع الادخار و التنمية والوعي الاستثماري.

6 - عبدالمجيد عبدالرحيم علي - دور التقارير المالية الدورية في تنشيط كفاءة سوق الاوراق المالية – جامعة أم درمان الإسلامية ، 2003م: [6]هدفت الدراسة الى التعرف على دور التقارير المالية الدورية في تنشيط كفاءة سوق الخرطوم للاوراق المالية حتى يقوم بالدور المنوط به على اكمل وجه. وتوفرت مشكلة الدراسة في عدم توفر المعلومات التي يتم نشرها في التقارير المالي السنوية . ومن خلال استخدام المنهج الوصفي والتحليلي توضلت الدراسة الى ان توفير المعلومات المالية تغير من العوامل المهمة في تحقيق كفاءة سوق الاوراق المالية. وتنشيط كفاءة سوق الخرطوم للاوراق المالية يتطلب ان تظهر التقارير المالية مؤشرات للسياسة الاقتصادية الكلية للدولة. اوصت الدراسة بضرورة تبني ادارة سوق الخرطوم للاوراق المالية للسياسات التي تهدف الى تثبيت مفاهيم المؤشرات المالي التي تعرض من خلال نشرها و كتابتها حتى يمكن الاستفادة منها.

ما يميز هذه الدراسة:

تناولت الدراسة بصورة واضحة الجوانب الفنية والإدارية لشركات الوساطة المالية واثر تطبيق أنظمة الجودة الشاملة واستعرضت ابرز النتائج التي انعكست بصورة إيجابية على معدلات حجم التداول في سوق الخرطوم للأوراق المالية ، كما ان الدراسة اثبتت ان العلاقة بين مدى كفاءة وفعالية شركات الوساطة المالية و مؤشرات الداول في أسواق الأوراق المالية هي علاقة طردي أي انه كلما كانت شركة الوساطة المالية على مستوى عالي من الكفاءة و الفعالية كلما ارتفعت معدلات التدال في أسواق الأوراق المالية ، بالإضافة لأن هذه الدراسة قد استعرضت جملة من المهارات الفنية والإدارية التي من شأنها ان تنهض بقطاع شركات الوساطة المالية وهذا مايميز الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة.

للاوراق المالية –رسالة دكتوراه - دراسة غير منشورة - جامعة النيلين ، 2000م.

6 عبدالمجيد عبدالرحيم علي - دور التقارير المالية الدورية في تنشيط كفاءة سوق الاوراق المالية – رسالة ماجستير - دراسة غير منشورة - جامعة أم درمان الإسلامية ، 2003م

المحور الأول
الإطار النظري لشركات الوساطة المالية

تمهيد:

توسع مصطلح الوساطة المالية حيث كان في القديم يعبر عن جمع الودائع وتوزيعها على المتعاملين الاقتصاديين ، لكنه تطور واتسع الى تحويل وسائل الدفع الجامدة والكتابية الى سائلة ، في إطار السعي الدائم الى تلبية حاجاتهم وتحقيق اهدافهم، فالوساطة المالية هي تلك الهيئات التي تسمح بتحويل علاقة التمويل المباشر بين المقرضين والمقترضين المحتملين الى علاقة غير مباشرة [7].

وسيتم التطرق إلى كل ما سبق ذكره وذلك عن طريق هذا المحور من خلال المتغيرات التالية:

المطلب الاول: ما هية الوساطة المالية.

الوساطة المالية تعني: "عملية جلب موارد مالية من أحدى الوحدات الاقتصادية مثل الشركات والمنظمات الحكومية والأفراد، وذلك بغرض إتاحة هذه الموارد إلى وحدات اقتصادية أخرى، فالمؤسسة المالية توجد من أجل تسهيل هذه الوساطة«.[8]

1 – أهمية الوساطة المالية و وظائفها.

يمكن ذكر أهمية وجود الوساطة المالية بالنسبة لكل طرف من أطراف التمويل وكذلك الاقتصاد القومي ككل ، وذلك كما يلي:

أ – بالنسبة لأصحاب الفائض المالي.

ب – بالنسبة لأصحاب العجز المالي.

ه – بالنسبة للوساطة المالية ذاتها

ح – بالنسبة للاقتصاد ككل.

يستفيد الاقتصاد بدوره من وجود الوساطة المالية في الكثير من الجوانب نذكر منها:[9]

أ – يسمح وجود الوساطة المالية بتوفير الأموال اللازمة للتمويل بواسطة تعبئة الادخارات الصغيرة وتحويلها إلى قروض ذات مبالغ كبيرة.

ب – تقليص اللجوء إلى الإصدار النقدي الجديد

ه – تفادي احتمال عرقلة النشاط الاقتصادي لعدم توافق الرغبات بين أصحاب الفائض المالي وأصحاب العجز المالي.

---

7 – بن عزوز عبدالرحمن , دور الوساطة المالية في تنشيط سوق الأوراق المالية مع الإشارة لحالة بورصة تونس , دراسة لنيل درجة الماجستير جامعة منتوري قسنطينة كلية الإقتصاد وعلوم التسيير , 2011م/2010م , ص64.

8 – محمد صالح الحناوي، السيدة عبد الفتاح عبد السلام، المؤسسات المالية (البورصة و البنوك التجارية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1998 ، ص: 203

9 – سامي خليل، مرجع سبق ذكره، ص: 64

2 – وظائف الوساطة المالية.

تقوم الوساطة المالية باداء عدد مميز من الوظائف. ولعل من اهم ما تقوم بها مايلي:

أ – تقديم المعلومات المالية وتحليلها.

ب – تخفيض تكاليف التعامل في الأصول المالية المباشرة.

ج – توفير السيولة وتدنية المخاطر.

د – توفير الائتمان وتقديمه إلى راغبيه.

3 – الإتجاهات الحديثة لشركات الوساطة المالية:

تطبق اليوم شركات تداول الأوراق المالية أساليب مختلفة للجودة الشاملة التي تمنع الأخطار وتحقق الأداء الأمثل وتقدم على تدريب العاملين وتحسين القدرات التنافسية , فيما يلي ابرز الإتجاهات الحديثة لشركات الوساطة المالية:

أ. إدارة الجودة الشاملة.

ب. الحصول على شهادات الجودة ISO.9000

هـ. تطبيق أسلوب Koizin أي قيادة الشركة بالمشاركة وفرق العمل وحلقات الجودة.

ح. تطبيق أسلوب Six Sigma والذي يحقق أقل مخاطر 3.4 في المليون صفقة ويدرب السماسرة بأسلوب لعبة الكاراتيه.

ض. تطبيق الأساليب الإحصائية لتقدير المتوسطات والانحراف المعياري.

غ. استخدام النماذج Models وبناء محفظة الاستثمار التي تحقق أعلى عائد وأقل المخاطر.

ك. تنويع الأوراق المالية لضمان تخفيض المخاطر والانحرافات.

كما من الضروري تطبيق أسلوب التخصص والاحتراف والتدريب المسبق عن مزاولة مهن الوساطة وتوفير التعلم والتدريب المستمرين . ومن أهم مبادئ تنظيم شركات الوساطة ما يلي:

تحديد الأدوار و ربط السلطة بالمسئولية.

أ. تحقيق روح الفريق و تبادل الخبرات وتسجيل تجارب النجاح.

ب. تحديد نموذج إرشادي معياري لأداء شركة السمسرة.

هـ. تحويل شركة السمسرة إلى منظمة للتعلم والمعرفة

Learning – Knowledge Organization

ح. الإدارة الإلكترونية لشركة السمسرة (EBF Brokerage Firm –e).

المطلب الثاني : واقع الوسطاء الماليين في سوق الخرطوم للاوراق المالية.

بلغ عدد شركات الوساطة المالية العاملة في سوق الخرطوم للاوراق المالية حتى

نهاية العام 2013م عدد 42 شركة منها 31 شركة قائمة بذاتها و11 شركة تابعة لمصارف تجارية عاملة في السودان.

1 - تنظيم الوساطة المالية في سوق الخرطوم للاوراق المالية ومهام الوسطاء به.

لمزاولة انشطة الوساطة المالية بسوق الخرطوم المالية لا بد من إستيفاء شروط وإكمال إجراءات متعلقة بقيام الوساطة المالية، فيما يلي نستعرض شروط وإجراءات تسجيل شركات الوكالة المجازة بواسطة مجلس إدارة سوق الخرطوم للأوراق المالية بتاريخ 2015/10/12م:[10]

أولاً: يجب ان تكون الشركة إمَا:

أ - شركة مساهمة عامة وتقوم بإصدار صناديق إستثمارية: رأسمالها 25 مليون جنيه المدفوع منه 25% (6.25 مليون جنيه).

ب - شركة مساهمة عامة ولا تقوم بإصدار صناديق إستثمارية: رأسمالها 10 مليون جنيه المدفوع منه 25% (2.5 مليون جنيه).

ثانياً: تقدم الشركة كفالة مصرفية في صورة (وديعة، خطاب ضمان، اوراق مالية معتمدة ترهن لصالح السوق) .

2 - مهام الوسيط في بورصة الخرطوم.

تقوم شركات الوساطة المالية العاملة بسوق الخرطوم للأوراق المالية بالأعمال التالية:

أ - الوكالة بالعمولة وهي شراء وبيع الاوراق المالية لصالح العملاء.

ب - الوكالة بالشراء والبيع لصالح محفظة الوكيل.

ه - العمل كمستشار مالي وإدارة محافظ الغير وإستثماراتها في الاوراق المالية.

3 - تطور نشاط شركات الوساطة المالية المدرجة في سوق الخرطوم للاوراق المالية.

اولاً: عدد شركات الوساطة المالية في البورصة السودانية.

فيما يلي جدول يبين تطور عددشركات الوساطة المالية العاملة بالبورصة:

جدول رقم (1): التطور الكمي لشركات الوساطة المالية بالسودان

السنوات	1995م	1996م	1997م	1998م	1999م	2011م	2012م	2013م
عدد الشركات	34	40	40	40	40	40	40	42

المصدر: من إعداد الباحث عن التقارير السنوية لسوق الخرطوم للاوراق المالية

10- سوق الخرطوم للأوراق المالية - شروط و اجراءات تسجيل شركات الوكالة 2005م - المجازة بواسطة مجلس إدارة سوق الخرطوم للأوراق المالية - الاجتماع رقم 6 - بتاريخ 2005/10/12م

ثانيا: حجم التداول في البورصة السودانية.

يعتبر حجم التداول من المؤشرات المهمة والمستعملة في البورصة خاصة وأنه يعبر عن نشاطها، وفيما يلي نستعرض تطور نشاط الوسطاء من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (2): نشاط حجم تداول الوسطاء.

2008م	2009م	2010م	2011م	2012م	2013
1،879،185،954.92	2،246،552،029.3	2،422،315،001.94	2،422،315،001.94	3،073،607،167	3،885،405،658

المصدر: من إعداد الباحث عن التقارير السنوية لسوق الخرطوم للاوراق المالية.

في العام 2012م ارتفع حجم التداول ارتفاعا كبيرا عن العام السابق ليصل الى 3،1 مليار جنيه مقارنة بـ 2،6 مليار جنيه في العام السابق، وقفز عدد العقود المنفذة من 7،870 عقداً ليصل الى 12،719 عقدا ذلك العام، ويعذى السبب في الارتفاع إفتتاح السيد وزير المالية والاقتصاد الوطني منظومة التداول الالكتروني تحت رعاية السيد/ رئيس الجمهورية. واصل حجم التداول في الارتفاع في العام 2013م ليصل 3،9 مليار جنيه مقارنة بالعام السابق 3،1 مليار جنيه.

المحور الثاني
البورصة السودانية من منظور اسواق الأوراق المالية

تمهيد:

يعتبر سوق الاوراق المالية أحد الاطراف الفعالة في النظام المالي ، فإذا كانت هذه السوق ذات اداء جيد بالنسبة لحجمها و سيولتها ، فينعكس ذلك ايجابيا على الاداء الاقتصادي ككل ، و يتم تحقيق ذلك من خلال الجمع بين المدخرين و الجهات التي تقوم باستثمار الاموال ، و بذلك إحتلت هذه السوق مكانة هامة من طرف الحكومات و المستثمرين[11].

المطلب الأول: ما هية سوق الاوراق المالية.

سوق الأوراق المالية عبارة عن مكان يتم فيه تداول الأوراق المالية طويلة الأجل مثل الأسهم و السندات ، حيث يقوم بعملية التداول (بيع أو شراء الأوراق المالية). مجموعة من المتخصصين في هذا النوع من المعاملات ، و بذلك تكون هذه السوق حيز لالتقاء رغبات البائع و المشتري و من ثم تتحدد الأسعار وفقا لقانون العرض و الطلب[12].

1 – وظائف و خصائص سوق الأوراق المالية:

تؤدي بورصة الاوراق المالية بالنسبة الى الاقتصاد الكلي عدة وظائف، يمكن إجمال اهمها فيما يلي:[13]

أ. توفير سوق مستمرة لبيع وشراء الاوراق المالية.

ب. إعطاء مؤشر يومي عن اتجاهات الاسعار وظروف الاستثمار ومعدلات الإدخار ، حيث يتم تسجيل حركة الاسعار لجميع الصفقات وعروض البيع وطلبات الشراء في سوق للمذايدة (Auction Market) .

ه. تعبئة المدخرات السائلة و توجيهها نحو المشروعات .

ح. الحكم على كفاءة السياسات النقدية و المالية للدولة .

ض. التقليل من مخاطر التضخم والإنكماش المالي، وذلك عن طريق بيع وشراء الاوراق المالية لتغيير كمية النقود لمعالجة التضخم والانكماش.

2 – مقومات نجاح سوق الاوراق المالية.

إن قيام سوق للأوراق المالية في أي بلد ما يتطلب توفير مقومات النجاح لتلك السوق و إحاطتها بالضمانات اللازمة من النواحي القانونية والتنظيمية والإدارية.

11– سمير عبدالحميد رضوان – اسواق الاوراق المالية – المعهد العالمي للفكر الاسلامي – دراسات في الاقتصاد الاسلامي (2) – ط1 – (1401هـ – 1996م) – ص (23)

12 د.احمد محي الدين احمد – اسواق الاوراق المالية واثارها الائتمانية في الاقتصاد الاسلامي – سلسلة صالح كامل للرسائل الجامعية في الاقتصاد الاسلامي – السعودية – 1415ه ، 1995م – ص(23).

13 د.مبارك بن سليمان بن محمد السليمان – احكام التعامل في الاسسواق المالية المعاصرة – المركزالخيري لنشر البحوث و الرسائل العلمية – ط1 – 2005م ، 1426ه , ص: (81–84).

3 - الملامح الاساسية لسوق الخرطوم للاوراق المالية:

جدول رقم (3): صيغ و انواع كفاءة اسواق الاوراق المالية

الموضوع	البيان
أنـــواع الكفاءة	1 - الكفاءة التشغيلية و التسعيرية و التخصيصية 2 - الكفاءة الكاملة التي تعني تمتع السوق بالأنواع الثلاثة السابقة للكفاءة
أنماط الكفاءة	1 - النمط ضعيف الكفاءة: و هوالسوق الذي يتسم السلوك السعري فيه بالعشوائية . 2 - هناك السوق متوسط قوى الكفاءة ، حيث تعكس الأسعار كل المعلومات المتاحة المنشورة ومن ثم تصبح التحليلات الجوهرية عديمة القيمة . 3 - هناك السوق قوي الكفاءة ، حيث أن الأسعار تعكس كل المعلومات المتاحة خارجيا و داخليا

الإقتصاد السوداني، وكغيره من إقتصاديات الدول النامية و في إطار سياسات الاصلاح والتحرير الاقتصادي التي تبناها في مطلع التسعينيات من القرن الماضي تم إنشاء سوق الخرطوم للاوراق المالية في إطار إستكمال منظومة الجهاز المالي بما يسهم في تحقيق اهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالبلاد ، حيث بدأت فكرة إنشاء سوق للأوراق المالية في السودان منذ العام 1962م الى ان تم تأسيس هيئة الاسواق المالية في عام 1992م و قد تم تكوين السوق الاولية (سوق الأصدارات) في العاشر من شهر اكتوبر 1994م ثم بدأ العمل في السوق الثانوية (سوق التداول) في شهر يناير من العام 1995م بعدد 34 شركة مدرجة ، وفي اكتوبر من العام 2003م تم إعلان مؤشر سوق الخرطوم للأوراق المالية و إدارج السوق ضمن قاعدة بيانات صندوق النقد العربي .[14]

معالم التطور النوعي المستهدفة لسوق الخرطوم للاوراق المالية

تتمثل الجوانب النوعية المستهدفة بالتطوير في المرحلة القادمة لسوق الخرطوم للاوراق المالية الآتي:

أ. مشروع حوسبة عمليات سوق الخرطوم للأوراق المالية.

ب. تطوير قانون السوق .

14- التقرير السنوي 2013م لسوق الخرطوم للأوراق المالية – ص(8)

هـ. تطوير الهياكل التنظيمية للسوق و تنظيم شركات الوساطة المالية.
د. الحوكمة والضبط المؤسسي .
ض. مجال مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب .
غ. مجال النشاط الإعلامي والترويجي .

ثانياً: التطور الكمي لسوق الخرطوم للأوراق المالية خلال الفترة 2007م – 2010م

يتم في هذه الجزئية استعراض تطور اداء سوق الخرطوم للاوراق المالية في جوانبها الاولية والثانوية وذلك خلال الفترة 2010 – 2007 علي النحو التالي:

1 – السوق الأولية :

يستعرض الجدول ادناه تطور نشأة سوق الخرطوم في مجال الإصدارات (السوق الاولية) و ذلك للفترة من 2007م الى 2010م: (القيمة بالجنيه).

دول رقم (4): تطور سوق الخرطوم في مجال الاصدارات (السوق الاولية)[15]

العام	2007	2008	2009	2010
القيمة بالجنيه	4,225,345,625	5,887,484,225	7,498,649,587	11,578,950,168
نسبة الزيادة	-	25%	40%	65%

يلاحظ من اللاجدول اعلاه النمو المضطرد في حجم إصدارات السوق الأولية ويدل ذلك إلى زيادة مساهمة السوق في الاقتصاد من خلال ضخ تمويل حقيقي للأسهم وكذلك للدولة لتمويل مشروعاتها المختلفة.

2 – السوق الثانوية:

الجدول التالي يعكس تطور اداء سوق الخرطوم للأوراق المالية بالسوق الثانوية (التداول) للفترة 2007م – 2010م.

15- التقرير السنوي لسوق الخرطوم للأوراق المالية 2009 / 2010 م

جدول رقم (5): اداء السوق الثانوية للفترة 2007م – 2010م

العام	2007	2008	2009	2010
عدد الأسهم	9,406,825,010	281,609,805	164,712,826	166,548,512
قيمة الأسهم	1,799,635,684	1,879,185,954	2,246,552,029.26	2,422,315,001.94
عدد شهادات شهامة	2,016,530	2,421,055	3,417,714	4,056,906
قيمة شهادات شهامة مليار	1,060	1,30	1,80	2,10
عدد الصكوك الحكومية	2,717,193	4,977,907	4,228,900	1,791,114

يلاحظ من الجدول اعلاه ان الاتجاه العام لحجم التداول سواء بالنسبة للشهادات (شهامة و صرح)هو التزايد بينا يلاحظ الانخفاض الكبير في تداول عدد الأسهم بينا هناك زيادة واضحة في قيمتها خلال الفترة 2010 – 2007 م.

3. مؤشر سوق الخرطوم للأوراق المالية.

مؤشر سوق الخرطوم للأوراق المالية 30 هو عبارة عن القيمة المرجحة للتداول . يتم وضع 10% كحد اقصى لضمان تمثيل اكبر قدر من الشركات الصغيرة فى حساب المؤشر، و لدى سوق الخرطوم للاوراق المالية 3 مؤشرات أخرى تضم اكبر 30 شركة فى كل قطاع ، هذه المؤشرات هى مؤشر البنوك و الاستثمار ، مؤشر الصناعة ، و مؤشر الخدمات و التأمين.

يتم حساب معامل التعويم الحر و القيمة المرجحة كل ثلاثة شهور (ربع سنوية) بنهاية شهر مارس، يونيو، سبتمبر، ديسمبر، بينما يتم اعادة تعيين شركات المؤشر في بداية شهر يوليو من كل عام، ويتم اختيار العينة بناءاً على معايير تتضمن كل من رأس المال السوقي، سيولة الورقة المالية، معدل العائدعلى السهم.

المحور الثالث

الدراسة التطبيقية

(المنهجية : تحليل البيانات و اختبار الفرضيات)

مجتمع و عينة الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ، و في هذه الدراسة يتكون مجتمع الدراسة من (موظفين سوق الخرطوم للاوراق المالية وموظفين شركات الوساطة المالية والستثمرين) ، و تمَّ اختيار مفردات عينة البحث من مجتمع الدراسة بطريقة العينة (القصدية) و تم توزيع عدد (50) إستبانة و تم استرجاع (50) إستبانة سليمة تم استخدامها في التحليل بنسبة استرجاع بلغت (100)%. بيانها كالآتي:

جدول رقم (6): قياس نسبة إسترجاع الإستبانة

البيان	العدد	النسبة%
إستبانات تم إعادتها بعد تعبئتها كاملة	50	%100
إستبانات تم إعادتها فارغة	0	%0
إستبانات غير صالحة للتحليل	0	%0
إجمالي الإستبانات الموزعة	50	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية :2021م

المبحث الثانى

تحليل البيانات و إختبار فروض الدراسة

يشتمل هذا المبحث على تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من مناقشة فروض البحث و ذلك وفقاً للخطوات التالية:

1- التوزيع التكرارى لاجابات الوحدات المبحوثة على عبارات فروض البحث: و ذلك من خلال تلخيص البيانات فى جداول و التى توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميذات الاساسية للعينة فى شكل ارقام لعبارات الدراسة .

2- التحليل الإحصائى لعبارات فروض الدراسة: و ذلك من خلال تقدير المتوسط و الإنحراف المعيارى لجميع محاور الدراسة لمعرفة إتجاه عينة الدراسة و ترتيب العبارات حسب أهميتها النسبية.

3- إختبار الفروق (مربع كاي): و لاختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات فروض الدراسة.

الفرضية الأولى :

لا يقف دور الوسطاء الماليين في مجرد التوسط بين البائعين و المشترين للاوراق المالية ، بل يتعدي هذا الدور لتطوير كفاءة و فعالية سوق الأوراق المالية.

جدول التوزيع التكراري و النسبي لإستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الاولى.

م	الفقرات	معيار النتيجة						
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	قيمة(T)	مستوى المعنوية
1	يتوفر لدى شركات الوساطة المالية في السودان كادر مؤهل من الخبراء في مجال المال و الإقتصاد ذو قدرة على تحليل الاوضاع المالية للشركات المدرجة في السوق و الحكم على ادائها بشكل دقيق.	83.8%	28.2%	5.9%	3.10%	1.7%	33.221	0.000
2	تمتلك شركات الوساطة في السودان القدرة و المهارة لإجراء التحليل الأساسي الذي يعتمد على تحليل الاوضاع المالية للشركات.	51.6%	39.1%	11.5%	2.80%	0%	28.813	0.000
3	تمتلك شركات الوساطة بالسودان المهارة اللازمة و الكفاءة في إستخدام التحليل الفني لمعرفة إتجاهات الاسعار.	32%	42.5%	5.9%	4.2%	0.3 %	28.114	0.000
4	تساهم شركات الوساطة في جعل اسعار الاسهم على درجة عالية من العدالة.	47%	38.7%	7%	7%	0.3%	33.645	0.000
5	يوجد لدى شركات الوساطة في السودان قاعدة بيانات متكاملة حول الشركات المدرجة بسوق الاوراق المالية.	52.6%	38%	11.1%	1.4%	0.3%	27.433	0.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية :2021م

من الجدول اعلاه نجد معظم أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات بالجدول حيث نجد إجابتهم على العبارات تسير في الإتجاه الإيجابي أي يعني موافقتهم على محتوي و مضمون عبارات الفرضية ، و مما سبق نستنتج أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على انه لا يقف دور الوسطاء الماليين في مجرد التوسط بين البائعين و المشترين للاوراق المالية ، بل يتعدي هذا الدور لتطوير كفاءة و فعالية سوق الاوراق المالية.

كما تم استخدام اختبار ((Tللعينة الواحدة لمعرفة أراء أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى والنتائج مبينة بالجدول رقم(11-5) و الذي يبين أن أراء أفراد العينة في جميع العبارات إيجابية حيث أن مستوي الدلالة اقل من0.05 و قيمة اختبار) ت(المحسوبة لكل عبارة من عبارات الفرض اكبر من قيمة اختبار(ت) الجدولية (1.98) و مستوي معنوية 0.05 و هذا يشير إلى وجود فروق معنوية و ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة الدراسة تعزي لصالح الموافقين على جميع عبارات الفرضية ، و مما سبق يتضح أن معظم أفراد العينة يوافقون على أنه لا يقف دور الوسطاء الماليين في مجر التوسط بين البائعين و المشترين للاوراق المالية ، بل يتعدي هذا الدور لتطوير كفاءة و فعالية سوق الأوراق المالية.

جدول رقم (7) يوضح الوصف الإحصائي لعبارات الفرضية الاولى

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الدلالة	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتوفر لدى شركات الوساطة المالية في السودان كادر مؤهل من الخبراء في مجال المال و الإقتصاد ذو قدرة على تحليل الاوضاع المالية للشركات المدرجة في السوق و الحكم على ادائها بشكل دقيق.	4.5192	موافق	.77470	1
2	تمتلك شركات الوساطة في السودان القدرة و المهارة لإجراء التحليل الأساسي الذي يعتمد على تحليل الاوضاع المالية للشركات.	4.3449	موافق	.79079	7
3	تمتلك شركات الوساطة بالسودان المهارة اللازمة و الكفاءة في إستخدام التحليل الفني لمعرفة إتجاهات الاسعار.	4.3171	موافق	.79365	9

4	تساهم شركات الوساطة في جعل اسعار الاسهم على درجة عالية من العدالة.	4.4181	موافق	.71406	2
5	يوجد لدى شركات الوساطة في السودان قاعدة بيانات متكاملة حول الشركات المدرجة بسوق الاوراق المالية.	4.2997	موافق	.80260	11

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية :2021م

من الجدول اعلاه نجد الوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات الفرضية أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) و هذا يشير إلى أن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو هذه العبارات تسير في الإتجاه الإيجابي أي يعني موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية و نجد الإنحراف المعياري للعبارات يتراوح ما بين (0.732 – 0.837) و الفرق بين الإنحرافين أقل من الواحد الصحيح و هذا دليل على وجود تجانس و تشابه في إستجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية و مما سبق يتضح أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أنه لا يقف دور الوسطاء الماليين في مجرد التوسط بين البائعين و المشترين للاوراق المالية ، بل يتعدي هذا الدور لتطوير كفاءة و فعالية سوق الأوراق المالية.

الفرضية الثانية:

لا تملك شركات الوساطة المالية في السودان قدرة منتظمة على تحقيق اهدافها و البقاء و النمو من خلال بذل مجهودات لتطوير المهارات المهنية.

جدول رقم (8): يوضح التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الثانية

م	الفقرات	معيار النتيجة							
		اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	قيمة (T)	مستوى المعنوية
1	وجود كادر مؤهل و كفوء في شركات الوساطة المالية يساهم بشكل كبير في رفع مستوى كفائتها و فعاليتها.	78.7%	16.7%	3.1%	0.7%	0.7%	-6.115	0.000
2	موظفي شركات الوساطة المالية بالسودان على درجة عالية من الخبرة و الكفاءة.	6.3%	19.5%	26.5	35.2%	12.5%	-4.321	0.000
3	موظفي شركات الوساطة المالية في السودان يحصلون على التدريبات اللازمة قبل مزاولة عملهم.	5.2%	12.9%	33.1%	37.6%	11.1%	-6.107	0.000
4	لدى شركات الوساطة المالية في السودان القدرة على البقاء من خلال تطوير المهارات المهنية.	13.3%	36.4%	22.4%	22.7%	5.2%	4.499	0.000
5	تستطيع شركات الوساطة المالية في السودان ان تحقق اهدافها و تنمو عن طريق الإعتماد على الكوادر المتاحة لديها حالياً.	7.3%	17.8%	28.2%	33.4%	13.2%	-4.149	0.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية :2021م

من الجدول اعلاه نجد معظم أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على العبارات بالجدول حيث نجد إجابتهم على هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي يعني عدم موافقتهم على محتوي و مضمون عبارات الفرضية الثانية ، و مما سبق نستنتج أن غالبية أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي ان شركات الوساطة المالية في السودان لا تملك قدرة منظمة على تحقيق اهدافها والبقاء والنمو من خلال بذل مجهودات لتطوير المهارات المهنية.

كمااستخدام اختبار (T) للعينة الواحدة لمعرفة أراء أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية و النتائج مبينة بالجدول اعلاه و الذي يبين أن أراء أفراد عينة الدراسة في جميع العبارات إيجابية عند مستوى الدلالة 0.000 و هو اقل من 0.05 ، و قيمة اختبار (ت) المحسوبة لكل عبارة من عبارات الفرضية اكبر من قيمة اختبار(ت) الجدولية (1.98) عند درجة حرية 50 ومستوي معنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق معنوية وذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزي لصالح عدم موافقة أفراد العينة على عبارات الفرضية ، ومما سبق يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي ان شركات الوساطة المالية في السودان تملك قدرة منتظمة على تحقيق اهدافها و البقاء و النمو من خلال بذل مجهودات لتطوير المهارات المهنية.

جدول رقم (9): يوضح الوصف الإحصائي لعبارات الفرضية الثانية.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الدلالة	الانحراف المعياري	الترتيب
1	وجود كادر مؤهل و كفوء في شركات الوساطة المالية يساهم بشكل كبير في رفع مستوى كفائتها و فعاليتها.	2.7213	لا اوافق	.62495	2
2	موظفي شركات الوساطة المالية بالسودان على درجة عالية من الخبرة و الكفاءة.	2.7178	لا اوافق	1.10646	3
3	موظفي شركات الوساطة المالية في السودان يحصلون على التدريبات اللَازمة قبل مزاولة عملهم.	2.6341	لا اوافق	1.01490	4
4	لدى شركات الوساطة المالية في السودان القدرة على البقاء من خلال تطوير المهارات المهنية.	2.2972	لا اوافق	1.11723	8
5	تستطيع شركات الوساطة المالية في السودان ان تحقق اهدافها و تنمو عن طريق الإعتماد على الكوادر المتاحة لديها حالياً.	2.7247	لا اوافق	1.12389	1

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية :2021م

من الجدول اعلاه نجد الوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات الفرضية أقل من الوسط الحسابي الفرضي (3) و هذا يشير إلى أن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي يعني عدم موافقة أفراد عينة الدراسة على محتوي و مضمون جميع عبارات الفرض و نجد الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الجدول أكبر من الواحد الصحيح و هذا دليل على وعدم جود تجانس و تشابه في استجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية و مما سبق يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي ان شركات الوساطة المالية في السودان تملك قدرة منظمة على تحقيق اهدافها و البقاء و النمو من خلال بذل مجهودات لتطوير المهارات المهنية.

الفرضية الثالثة:

وجود مؤسسات الوساطة في سوق الاوراق المالية يؤدي الي إرتفاع وتيرة التنافس فيما بينها ، مما يودي الي رفع مستويات الكفأة والفعالية والذي ينعكس علي حجم التداول في البورصة.

جدول رقم (10): يوضح التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الثالثة

م	العبارات	معيارالنتيجة						
		اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	قيمة(T)	مستوي المعنوية
1	تعدد شركات الوساطة المالية يؤدي إلى إرتفاع وتيرة المنافسة فيما بينهم بغرض جذب العميل للإستثمار في خدماتها المختلفة.	66.6%	23%	8.4%	0.7%	1.4%	32.630	0.000
2	توفر شركات الوساطة على المستثمرين بذل الجهد و إنفاق الوقت في البحث عن المقترضين المحتملين.	40.1%	46.1%	10.8%	1.4%	1%	26.839	0.000
3	وجود المنافسة بين شركات الوساطة الكفؤة التي تقوم بعملية التغطية و الترويج و تسهيل المعاملات يؤدي إلى تخفيض تكاليف الوساطة.	41.5%	39%	15.7%	3.5%	0.3%	23.627	0.000
4	إنخفاض تكاليف الوساطة يجذب المدخرين و المستثمرين للتداول في سوق الاوراق المالية.	43.9%	33.8%	19.5%	2.4%	0.3%	23.465	0.000
5	تلعب شركات الوساطة دوراً هاماً في رفع تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستثمرين.	43.6%	39.7%	13.4%	2.8%	0.3%	25.680	0.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية :2021م

من الجدول اعلاه نجد معظم أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات بالجدول حيث نجد إجابتهم نجد هذا العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي يعني موافقتهم على محتوي و مضمون عبارات الفرضية الثالثة ، و مما سبق نستنتج أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن وجود مؤسسات الوساطة في سوق الاوراق المالية يؤدي الي ارتفاع وتيرة التنافس فيما بينها ، مما يودي الي رفع مستويات الكفأة و الفعالية و الذي ينعكس علي حجم التداول في البورصة.

كما إستخدام اختبار (T) للعينة الواحدة لمعرفة أراء أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بالفرضية و النتائج التي تبين أن أراء أفراد عينة الدراسة في جميع العبارات إيجابية عند مستوي الدلالة 0.000 و هو اقل من 0.05 ، و قيمة اختبار(ت) المحسوبة لكل عبارة من عبارات الفرضية اكبر من قيمة اختبار(ت) الجدولية (1.98) عند درجة حرية (50) و مستوي معنوية 0.05 و هذا يشير إلى وجود فروق معنوية و ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزي لصالح الموافقين على عبارات الفرضية ، و مما سبق يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن وجود مؤسسات الوساطة في سوق الاوراق المالية يؤدي الي ارتفاع وتيرة التنافس فيما بينها ، مما يودي الي رفع مستويات الكفأة و الفعالية و الذي ينعكس علي حجم التداول في البورصة

جدول رقم (11) : جدول يوضح الوصف الإحصائي لعبارات الفرضية الثالثة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الدلالة	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تعدد شركات الوساطة المالية يؤدي إلى إرتفاع وتيرة المنافسة فيما بينهم بغرض جذب العميل للإستثمار في خدماتها المختلفة.	4.5261	موافق	.79235	1
2	توفر شركات الوساطة على المستثمرين بذل الجهد و إنفاق الوقت في البحث عن المقترضين المحتملين.	4.2334	موافق	.77856	6
3	وجود المنافسة بين شركات الوساطة الكفؤة التي تقوم بعملية التغطية و الترويج و تسهيل المعاملات يؤدي إلى تخفيض تكاليف الوساطة.	4.1777	موافق	.84443	11
4	إنخفاض تكاليف الوساطة يجذب المدخرين و المستثمرين للتداول في سوق الاوراق المالية.	4.1847	موافق	.85528	10
5	تلعب شركات الوساطة دوراً هاماً في رفع تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستثمرين.	4.2334	موافق	.81369	6

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية :2021م

من الجدول اعلاه نجد الوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات الفرضية أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3)و هذا يشير إلى أن اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي يعني موافقة أفراد عينة الدراسة على محتوي و مضمون جميع عبارات الفرضية و نجد الانحراف المعياري للعبارات يتراوح ما بين (0.76675 – 0.99022)و الفرق بين الانحرافين اقل من الواحد الصحيح و هذا دليل على وجود تجانس و تشابه في استجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرض و مما سبق يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن وجود مؤسسات الوساطة في سوق الاوراق المالية يؤدي الي ارتفاع وتيرة التنافس فيما بينها ، مما يودي الي رفع مستويات الكفأة و الفعالية و الذي ينعكس علي حجم التداول في البورصة.

الخاتمة
(نتائج و توصيات الدراسة و الدراسات المقترحة)

أولاً: نتائج الدراسة

يتضح من نتائج الدراسة ان شركات الوساطة المالية لها اثر إيجابي على حجم التداول في سوق الخرطوم للأوراق المالية ، و قد كانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

1 – شركات الوساطة لها دور إيجابي في تشجيع المستثمرين المحليين و الاجانب على الإستثمار في سوق الخرطوم للاوراق المالية ، حيث ان هنالك علاقة إيجابية بين الخدمات التي تقدمها هذه الشركات و بين جذب الاستثمارات المحلية و الاجنبية.

2 – وجود المنافسة بين شركات الوساطة يؤدي الى تحسين مستوى الخدمات المقدمة للعملاء.

3 – توجد علاقة بين المعلومات و الخدمات الإستشارية التي تقدمها شركات الوساطة و بين تكاليف البحث و التحليلي لدى المستثمر ، و ان هذه الخدمات تعمل على تخفيض التكاليف و توفير وقت و جهد المستثمرين.

4 – إن موظفي شركات الوساطة لا يحصلون على دورات تدريبية قبل مزاولة عملهم ، و انهم ليسوا على درجة جيدة من المخبرة و الكفاءة التي تؤهلهم لمزاولة المهنة ، و انهم يوافقون على ان موظفي شركات الوساطة بحاجة لتطوير مهاراتهم و قدراتهم المهنية لتكون افضل مما عليه الآن.

5 – ان شركات الوساطة ليست لديها القدرة على إجراء التحليل الفني لمعرفة إتجاهات اسعار الاسهم ، و ينقصها خبراء على درجة عالية من المهارة و الكفاءة مما يجعلها غير قادرة على إجراء التحليل الاساسي.

ثانياً: التوصيات

1 – تطوير وتحسين الخدمات المقدمة من شركات الوساطة لأن ذلك يعود بالفائدة على سوق راس المال و يساهم في إزدياد عدد المستثمرين في سوق الخرطوم للأوراق المالية.

2 – على سوق الخرطوم للأوراق المالية منح المزيد من تراخيص شركات الوساطة بهدف زيادة عد شركات الوساطة لإن ذلك يساهم في تخفيض تكاليف الوساطة و توفير الوقت و الجهد على المستثمر لإن ذلك يساهم في زيادة عدد المستثمرين في البورصة.

3 – يتوجب على شركات الوساطة المالية تطبيق اساليب الجودة الشاملة التي تحقق من خلال تدريب و تأهيل موظفيها و الحصول على كادر من المتخصصين القادرين على إجراء التحليل الاساسي و الفني.

4 – ضرورة تعاون شركات الوساطة المالية مع المؤسسات الاكاديمية و الإقتصادية و المصرفية لعقد ندوات دراسية و محاضرات و مؤتمرات لزيادة الوعي الإستثماري لدى افراد المجتمع.

5 – الإسراع في عملية تطوير تحسين الخدمات التي تقدمها الشركات للمستثمرين لجذب عدد اكبر من المستثمرين.

المصـــادر

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: الكتب

1 – احمد محي الدين احمد – اسواق الاوراق المالية واثارها الائتمانية في الاقتصاد الاسلامي – سلسلة صالح كامل للرسائل الجامعية في الاقتصاد الاسلامي – السعودية – 1415هـ ، 1995م .

2 – بوكساني رشيد – معوقات الأسواق المالية العربية و سبل تفعيلها – رسالة دكتوراه – دراسة غير منشورة – كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر سنة 2006م.

3 – وليد أحمد صافي – الأسواق المالية العربية ، الواقع و الآفاق – رسالة دكتوراه – دراسة غير منشورة – كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر سنة 2003م.

4 – زرفة زهية – بورصة القيم المتداولة و أهمية الوساطة في العمليات البورصية – رسالة ماجستير – دراسة غير منشورة – الجزائر ، جامعة الجزائر 2000م.

5 – محمد صالح الحناوي، السيدة عبد الفتاح عبد السلام، المؤسسات المالية (البورصة و البنوك التجارية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1998 م.

6 – مبارك بن سليمان بن محمد السليمان – احكام التعامل في الاسواق المالية المعاصرة – المركز الخيري لنشر البحوث و الرسائل العلمية – ط1 – 2005م ، 1426هـ .

7 – عبد المجيد عبدالرحيم علي – دور التقارير المالية الدورية في تنشيط كفاءة سوق الاوراق المالية – رسالة ماجستير – دراسة غير منشورة – جامعة أم درمان الإسلامية ، 2003م

8 – سمير عبد الحميد رضوان – اسواق الاوراق المالية – المعهد العالمي للفكر الاسلامي – دراسات في الاقتصاد الاسلامي (2) – ط1 1401 –هـ – 1996م) .

ثالثا:دراسات وبحوث

1 – سوق الخرطوم للأوراق المالية – شروط و اجراءات تسجيل شركات الوكالة 2005م – المجازة بواسطة مجلس إدارة سوق الخرطوم للأوراق المالية – الاجتماع رقم 6 – بتاريخ 2005/10/12م.

2 – التقرير السنوي 2013م لسوق الخرطوم للأوراق.

دور معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في مكافحة الفساد المالي
(دراسة ميدانية على وزارة المالية والتخطيط الاقتصادي- السودان)

The Role of International Accounting Standards for The Public Sector in the fight Against Financial Corruption
(Afield Study on the Ministry of Finance and Economic Planning-Sudan)

1. راشدة ادم اسحق عبدالله rashda7891@gmail.com
دارسة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- السودان
2. أ.د. بابكر إبراهيم الصديق محمد
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- السودان
3. د. محمد حسن ادم ازرق
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- السودان

1444هـ-2022م

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في مكافحة الفساد المالي، تم الاعتماد على العينة غير الاحتمالية (القصدية) لجمع البيانات تم توزيع عدد (150) استبانة لعينة الدراسة حيث بلغت نسبة البيانات الصالحة للتحليل 93.8%، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبعد اجراء التحليل الاحصائي توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن عدم الالتزام بتبني معيار الإفصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام من شأنه أن يشجع في الفساد المالي و ذلك لغياب الشفافية والمساءلة، أوصت الدراسة بوضع استراتيجيات فاعلة لمكافحة الفساد المالي وبناء إرادة قوية للإدارة السياسية العليا وإصلاح القطاع العام.

الكلمات المفتاحية: معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام، الفساد المالي، مكافحة الفساد.

Abstract:

The study aimed to identify the role of international accounting standards for the public sector in combating financial corruption. The non-probability (intentional) sample was used to collect the data. A number of (150) questionnaires were distributed to the study sample, where the percentage of data valid for analysis was 93.8%. The study relied on the descriptive analytical approach, and after conducting the statistical analysis, the study reached a set of results, the most important of which are: Non-compliance with the adoption of the standard of disclosure of financial information about the public government sector would encourage financial corruption due to the absence of transparency and accountability. The study recommended developing effective strategies to combat financial corruption. And building a strong will for senior political management and public sector reform.

Keywords: International Public Sector Accounting Standards, Corruption Financial, Combating Corruption.

تمهيد:

تعتبر المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام IPSAS بمثابة دستور للمحاسبة في جميع بلدان العالم، وهي المبادئ والاجراءات التي تحدد اساس سياسات وممارسات المحاسبة المالية في القطاع العام، حيث يتم إصدارها من مجلس معايير المحاسبة الدولية IASB التي تحكم اعمال المحاسبة، وتعمل المعايير على صياغة ونشر المعايير المحاسبية الواجب مراعاتها، والتشجيع على قبولها ومراقبتها في جميع انحاء العالم، حيث تقوم المعايير المحاسبية الحكومية على تحسين ورفع كفاءة الاجراءات المحاسبية التنظيمية.

مشكلة الدراسة:

تكمن المشكلة في السؤال الرئيس التالي: هل هنالك علاقة ذات دلاله احصائية بين الالتزام بمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي؟

لذلك سعت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. هل هنالك علاقة ذات دلاله احصائية بين الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية، والتغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء والحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي؟
2. هل هنالك علاقة ذات دلاله احصائية بين الالتزام بمعيار الافصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام والحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي؟

اهداف الدراسة:

1. محاولة مكافحة الفساد المالي عبر الالتزام بمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام.
2. بيان اهمية معايير المحاسبة الدولية في إرساء الشفافية و المساءلة في إدارة الاموال العامة.

فرضيات الدراسة:

تحاول هذه الدراسة اختبار الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية، والتغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء والحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معيار الإفصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام والحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة:

1. دراســة: عبود (2019م): بعنوان(متطلبات تبني معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام لتطوير نظام المحاسبة العمومية واثره على ترشيد النفقات العمومية في الجزائر)،هدفت هذه الدراسة في ماهية النتائج التي يمكن ان تتحقق من مشروع الاصلاح المحاسبي والمالي العمومي في الجزائر، بما يتوافق مع متطلبات تبني معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام، واثر ذلك على ترشيد الانفاق العمومي، وهذا من خلال الوقوف على اهم المؤشرات الناتجة عن ذلك كتحقيق الفعالية والشفافية والرقابة المالية، اهم النتائج: تعتبر الاستجابة لمتطلبات تبني معايير المحاسبة الدوليةIPSAS امرا ضروريا وحتميا لغرض الإصلاح والتطوير للنظام المحاسبي العمومي، من طرف الحكومة الجزائرية، اهم التوصيات: تفعيل دور كل من السلطتين التشريعية والقضائية نحو مزيد من الشفافية والمسائلة ومحاربة

الفساد المالي العمومي، ورفع جميع المخالفات المالية المكتشفة من طرف هيئات الرقابة المالية لدى الهيئات القضائية.

2. دراسة: بامحمد، عزوز(2020م):بعنوان (متطلبات تفعيل اليات مكافحة الفساد المالي في الجزائر)، هدفت الدراسة الى الوقوف على دور الاجهزة المختصة والاليات المتبعة لمكافحة والتقليل من هذه الظاهرة في الجزائر، اهم النتائج: ينتشر الفساد المالي بغياب الشفافية والمساءلة وعدم ملائمة التشريعات، اهم التوصيات: تفعيل دور وتوسيع اختصاصات الهيئات المكلفة بمكافحة الفساد وعدم التدخل في سير اعمالها ومنحها الاستقلالية اللازمة للقيام بمهامها.
3. دراسة: سامية (2021م): بعنوان (متطلبات عصرنة نظام المحاسبة العمومية في ظل التوجه نحو تبنى معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام فيIPSAS الجزائر)، هدفت الدراسة الى تبيان متطلبات عصرنة نظام المحاسبة العمومية في الجزائر في ظل التوجه نحو تبني معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام IPSAS التي تبنتها معظم الدول في العالم، والافاق المستقبلية لتطبيق معايير IPSAS، اهم النتائج: ضرورة عصرنته بما يتوافق ومعاييرIPSAS بشقيه الاطار القانوني والتقني مع مراعاة البيئة الجزائرية، اهم التوصيات: تبني معايير IPSAS في الجزائر سوف يحسن من مستوى نظام المحاسبة العمومية من حيث إضفاء الموثوقية والمصداقية للتقارير المالية وإمكانية مقارنتها مع القوائم الدولية.
4. دراسة: سعاد واخرون(2022م): بعنوان (إمكانية تطوير النظام المحاسبي الحكومي الليبي وفق متطلبات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS)، هدفت الدراسة الى التعرف على واقع النظام المحاسبي الحكومي الليبي وبيان إمكانية قابليته للتطوير والتحديث في ضوء متطلبات تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS، اهم النتائج: ان هناك ضرورة لتطوير النظام الحالي ليواكب المستجدات الحديثة، وتتمثل اهم المشكلات التي تواجه النظام الحالي في عدم و جود برامج للتدريب والتعليم المستمر للمحاسبين، اهم التوصيات: ضرورة تكييف التشريعات واللوائح المالية التي تحكم المحاسبة الحكومية المعمول بها حاليا لتتوافق مع المستجدات الدولية المتطورة.

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات مختلفة يتبين أنه يوجد اهتمام من قبل الباحثين بضرورة تطوير النظم المحاسبية في الوحدات الحكومية، حيث كان تركيز الدراسات على أهمية تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع الحكومي والية استخدام أساس الاستحقاق في القطاع الحكومي، فكان تركيزها على:

- إصلاح وتطوير نظم المحاسبة والإدارة في الوحدات الحكومية، من خلال إصلاح

الهيكل التشريعي للقوانين واللوائح التي تحكم المحاسبة الحكومية.

- بيان تأثير معايير المحاسبة الحكومية للقطاع العام(IPSAS) على مستوى المساءلة والشفافية في القطاع الحكومي.
- تحديد مجالات تطوير النظام المحاسبي الحكومي من خلال صياغة معايير للمحاسبة الحكومية.

وقد أوصت دراسة (سامية، 2022) باعتماد وتطبيق نظام التقارير المالية الحكومية بسبب الفوائد الكبيرة التي تصاحب اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

بالنظر الى النتائج المهمة التي توصلت إليها الدراسات السابقة، والتي كونها أجريت في بيئات مختلفة، كان تركيز هذه الدراسة حول الالتزام بمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام لمكافحة الفساد المالي في السودان وهذا ما لم تتناوله الدراسات السابقة.

الفصل الأول: الإطار النظري لمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام:

أولا: نشأة معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام

تعود نشأت المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام إلى نشأت مجلس معايير المحاسبة الحكومية و Accounting Standards Board Governmental(GASB) الذي انشأ تحت إشراف مؤسسة المحاسبة الماليةFAF لتناول قضايا التقرير المالي في الحكومات المركزية و المحلية، و لقد كان الدافع لإنشاء هذا المجلس التقصي في قابلية مقارنة القوائم المالية التي تعدها الحكومات مع التقارير المالية التي تعدها منشآت الأعمال و ذلك عندما واجهت بعض المدن الأمريكية احتمال الإفلاس، ويتشابه هيكل مجلس معايير المحاسبة الحكوميةGASB مع نظيره في مجلس معايير المحاسبة المالية FASB.(خطيبي، مونة،2016، 99-120)

و قد بدأ الاتحاد الدولي للمحاسبين من خلال مجلس معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في إصدار معايير محاسبية دولية للحكومات تستند إلى تطبيق أساس الاستحقاق الكامل و هي مشتقة من معايير المحاسبة الدوليةIAS\IFRS و يقوم بإجراء التوافق معها لكي تكون قابلة للتطبيق على المحاسبة العمومية و قد بلغ عدد هذه المعايير38 معيار يستند إلى أساس الاستحقاق ومعيار وحيد يطبق الأساس النقدي، وقد أصبح لهذه المعايير قبول دولي واسع وهناك اتجاهات متنامية لتبنيها أو الاستناد إليها في وضع معايير وطنية مشابهة لها وبشكل عام التوجه الجاد والحقيقي لدى كثير من دول العالم خصوصا المتقدمة منها هو تبني أساس الاستحقاق.

تعريف المعيار: على أنه نموذج معترف به من السلطة للقياس، وبالتالي فإن المحاولات في المحاسبة للمعايير هي محاولات لوضع توحيد في الطرق المحاسبية، والنموذج المستخدم للقياس سيكون النموذج أو النسخة المصرح بها من قبل

السلطة(ابوزيد،268:2005).

تعريف المعايير المحاسبية الدولية: المعيار المحاسبي هو بيان كتابي تصدره هيئة تنظيمية رسمية محاسبية أو مهنية ويتعلق هذا البيان بعناصر القوائم المالية أو نوع من العمليات أو الأحداث الخاصة بالمركز المالي ونتائج الأعمال ويحدد أسلوب القياس أو العرض أو التصرف أو التوصيل المناسب(الججاوي، نور،2011:13).

تعريف معايير المحاسبية الدولية للقطاع العام: تعرف على انها «معايير عالمية عالية الجودة للإبلاغ المالي، خاصة بهيئات القطاع العام، باستثناء المؤسسات الحكومية التجارية»Heiling (Jens ،2،2016).

ثانيا: اهداف المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام:

تسعى معاييرIPSAS إلى تحقيق هدفين رئيسيين لتحسين جودة ونوعية المعلومات وتقريب المحاسبة الحكومية من المحاسبة الخاصة وإضافة إلى هذين الهدفين توجد أهداف ثانوية تتمثل في التالي:[1]

1. تطوير معايير المحاسبة العمومية في مختلف دول العالم.
2. مقارنة المحاسبة العمومية بالمحاسبة الخاصة.
3. الاعتماد على الأداء.
4. تطبيق مبدأ محاسبة القيد المزدوج.
5. تحقيق نوعية وكيفية عرض التقارير المالية للقطاع العام.
6. تدعيم المصادقة على الحسابات من طرف المدققين.
7. تحقيق الشفافية والمصداقية والموثوقية على المعلومات المالية في القطاع العام.

ثالثا: عرض وتصنيف المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام:

عرض المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام: تتكون المعايير المحاسبية للقطاع العام من 26 معيار محاسبي الصادرة إلى غاية 2007(جمعية المحاسبين والمرجعين الفلسطينية،2002:35).

وقد تم تطويرها بصفة مستمرة، حتى تتمكن من تمثيل العناصر الأساسية لاستراتيجية في وضع معايير الجودة في الحفاظ على المعايير الحالية للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتستمد المعاييرIPSAS إلى معايير التقارير الماليةIFRS، كما سبق الإشارة لهذا، وقد تطورت معاييرIPSAS من 34 معيار إلى 38 معيار إلى غاية 2015 حتى يتم الحفاظ على التقارب الموجود بينها وبين معايير الإبلاغ المالي IFRS ذات الصلة بالقدر اللازم، وتتضمن معاييرIPSAS هذه أيضاً توصيات مهمة لجعل تطبيقها

1- http://www.tag-publication.com\UploadFiles\Azaidan\TAG-Org

مناسباً للقطاع العام، وتتمثل في: [2]

- المعيار01:عرض البيانات المالية، يهدف إلى وضع طرق موحدة لعرض البيانات المالية المتعلقة بالقطاع العام ويساعد هذا المعيار على إعطاء تمثيل منظم يوضح الحالة المالية والعمليات التي تقوم بها الهيئات العمومية.
- المعيار02:التدفقات النقدية، يهدف إلى توضيح مصادر تمويل الهيئات العمومية واستخداماتها وبيان الأرصدة النقدية وتدفقات الخزينة.
- المعيار03:السياسات المحاسبية، التغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء، هدف إلى فرض معايير لعملية اختيار وتغيير السياسات المحاسبية، بالإضافة الى المعالجة المحاسبية والإفصاح عن التغيرات في السياسات المحاسبية والتغيرات في التقديرات المحاسبية وتصويب الأخطاء، تعزيز مدى ملائمة ومصداقية البيانات المالية الخاصة بالمنشاة، وقابلية مقارنة تلك البيانات المالية عبر الوقت مع البيانات المالية للمنشآت الأخرى.
- المعيار04:آثار التغيرات في صرف العملات الأجنبية، يعرض البيانات المالية للعمليات الخارجية وتحويلها إلى بيانات بالعملة المحلية ويوضح كيفية معالجة فروقات أسعار الصرف الناتجة عن انخفاض قيمة العملة.
- المعيار05:تكاليف الاقتراض، يبين المعالجة المحاسبية لتكاليف الاقتراض، وهو يتطلب بشكل عام التسجيل الفوري لتكاليف الاقتراض على انها مصروفات.
- المعيار 09: الايراد من المعاملات التبادلية، يهدف إلى بيان المعالجة المحاسبية للإيراد الناتج عن المعاملات والاحداث التبادلية.
- المعيار10:التقرير المالي في الاقتصاد ذات التضخم المرتفع، يجب على المنشاة التي تعد وتعرض البيانات المالية بموجب المحاسبة على أساس الاستحقاق ان تطبيق هذا المعيار على البيانات المالية الرئيسية بما في ذلك البيانات المالية الموحدة للمنشاة التي تقدم تقاريرها بالعملة الوظيفية التي هي عملة الاقتصاد المفرط التضخم.
- المعيار11:عقود الإنشاء، يهدف إلى بيان المعالجة المحاسبية للتكاليف والإيرادات لعقود الإنشاء.
- المعيار12:المخزون، يهدف الى وصف المعالجة المحاسبية للمخزون تحت نظام التكلفة التاريخية.
- المعيار13:عقود الايجار، يهدف الى تحديد السياسات والإفصاحات المحاسبية المناسبة للمستأجرين والمؤجرين لتطبيقها على عقود الايجار التمويلية

[2] http://lacomptaenlive.over-blog.com

والتشغيلية.

- المعيار14:الاحداث اللاحقة بعد تاريخ الاغلاق، يهدف الى وصف متي يتوجب على المنشاة أن تعدل بياناتها المالية لتعكس الوقائع بعد تاريخ أعداد التقرير، الإفصاحات التي على كل منشاة تقديمها حول التاريخ الذي تم فيه اعتماد إصدار البيانات المالية، وحول وقائع ما بعد تاريخ اعداد التقرير.
- المعيار15:الأدوات المالية الإفصاح وعرض المعلومات، يوضح المعلومات الواجب الإفصاح عنها، ويهدف إلى تعزيز فهم مستخدمي البيانات المالية لأهمية الأدوات المالية الموجودة ضمن الميزانية وخارجها للمركز المالي والأداء والتدفقات النقدية لحكومة أو منشاة أخرى في القطاع العام.
- المعيار16:العقارات الاستثمارية، يهدف الى وصف المعالجة المحاسبية للعقارات الاستثمارية ومتطلبات الإفصاح ذات العلاقة.
- المعيار17:الممتلكات والمصانع والمعدات، يهدف إلى تحديد المعالجة المحاسبية للممتلكات والمصانع والمعدات حتى يتمكن مستخدمو البيانات المالية من التحقق من المعلومات التي تتعلق باستثمار المنشاة والمصانع والمعدات الخاصة بها والتغيرات في هذا الاستثمار.
- المعيار18:تقديم التقارير حول القطاعات، يهدف الى وضع مبادئ الإقرار بالمعلومات المالية الخاصة بأعمال القطاعات، ويعمل الإفصاح عن هذه المعلومات على: مساعدة مستخدمي القوائم المالية على الحصول فهم افضل لأداء الإدارات والتعرف على الموارد المخصصة لدعم النشاطات الرئيسية، دعم شفافية الإقرار المالي والاستجابة الى مسؤولياتها والتزاماتها.
- المعيار19:المخصصات،الالتزامات والأصول المحتملة، يهدف إلى تعريف المخصصات، الالتزامات والأصول المحتملة، وتحديد الظروف التي يجب فيها الاعتراف بالمخصصات، وكيفية قياسها وما هي الإفصاحات التي يجب اجراؤها عن هذه المخصصات.
- المعيار20: الإفصاحات عن الأطراف ذات العلاقة، يهدف إلى ضمان الإفصاح عن المعلومات التي تتم بين المنشاة وهيأت أخرى لها علاقة معها، وذلك لأغراض المساءلة لتسهيل عرض المركز والأداء المالي للمنشاة.
- المعيار21:انخفاض قيمة الأصول الغير مولدة للنقد، يهدف الى تحديد الخصائص الواجب تطبيقها لتحديد قيمة انخفاض الأصول غير المولدة للنقد واليات التقييم والاعتراف بخسائر القيمة ومعالجتها محاسبياً.
- المعيار22:الإفصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام، يهدف إلى

تحديد متطلبات الإفصاح الخاصة بالحكومات التي تختار عرض المعلومات حول القطاع الحكومي العام في بياناتها المالية الوحدة، ويمكن أن يعزز الإفصاح عن معلومات مناسبة حول القطاع الحكومي العام في حكومة ما من شفافية التقارير المالية وأن يساعد على فهم أفضل للعلاقة بين الأنشطة السوقية وغير المتعلقة بالسوق التي تقوم بها الحكومة وبين البيانات المالية والأسس الإحصائية لإعداد التقارير المالية. [3]

- المعيار23:الايراد من المعاملات غير تبادلية(الضرائب والتحويلات)، يهدف إلى تحديد متطلبات إعداد التقارير المالية حول الايراد الناشئ من معاملات غير تبادلية، باستثناء المعاملات غير التبادلية التي تؤدي إلى اندماج المنشأة.([4]).
- المعيار24:عرض معلومات الموازنة في البيانات المالية، يتطلب هذا المعيار مقارنة بين الميزانية والمبالغ الفعلية المبالغ الناشئة عن تنفيذ الميزانية، كما يتطلب الكشف عن تفسير أسباب الانحرافات بين الجرد المادي والفعلي للموازنة، والامتثال لهذه المتطلبات يساهم في تعزيز المساءلة والالتزامات الشفافية في بياناتها المالية، والأداء المالي في الميزانية لتحقيق النتائج.
- المعيار25: منافع الموظفين
- المعيار26: انخفاض قيمة الأصول المولدة للنقد
- المعيار 27: الزراعة
- المعيار 28: العرض التقديمي
- المعيار 29: الأدوات المالية: الاعتراف والقياس
- المعيار 30: الأدوات المالية الإفصاحات
- المعيار 31: الأصول غير الملموسة
- المعيار 32: ترتيب امتياز تقديم الخدمات، المانح
- المعيار 33: التطبيق المبدئي لأساس الاستحقاق فيIPSAS، يهدف إلى تقديم إرشادات للمنشآت التي تقوم لأول مرة بإعداد وعرض البيانات المالية حسب أساس الاستحقاق بعد اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام،([5]).
- المعيار 34: البيانات المالية المنفصلة، يحدد هذا المعيار المتطلبات لإعداد وعرض البيانات المالية المنفصلة وللمحاسبة عن المنشآت المسيطرة عليها ومنشآت السيطرة المشتركة والمنشآت الزميلة في البيانات المالية المنفصلة للمنشأت

3 - International of Federation Accounting:2016,746

4 – الاتحاد الدولي للمحاسبين،2021: 793

5– السعيدي،2017: 336-370

المسيطرة، وللمضارب والمستثمر.

- المعيار35: البيانات المالية الموحدة، يحدد هذا المعيار المتطلبات لإعداد وعرض البيانات المالية الموحدة للمؤسسات الواردة في المعيار 34، وقد جاءت المعايير 34 و35 لتحل محل المعيار 6 حيث كان في السابق يشمل البيانات المنفصلة والمجمعة مع بعض و بعدها قرر IPSAS فصلها في معيارين([6]).
- المعيار 36: الاستثمارات في المنشآت الزميلة والمشاريع المشتركة
- المعيار 37: الترتيبات المشتركة
- المعيار 38: الإفصاح عن المصالح في الهيئات الأخرى

رابعا: تصنيف معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام IPSAS:

تنقسم المعايير IPSAS في معالجة حسابات الدولة حسب اختصاص كل معيار كالآتي: ([7]).

1. معايير متعلقة بالميزانية المالية للدولة.
2. معايير متعلقة بحسابات التسيير.
3. معايير متعلقة بالحسابات المجمعة للدولة.
4. معايير متعلقة بالتطبيقات الميدانية.
5. معايير أخرى.

ويمكن تصنيف معاييرIPSAS في الجدول(1) التالي:

جدول رقم(1) تصنيف المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام

البيان	معايير متعلقة بالميزانية العامة		معايير متعلقة بحسابات التسيير	معايير متعلقة بالحسابات المجمعة العمومية	معايير متعلقة بالتطبيقات الميدانية	معايير أخرى
	الأصول	الخصوم				
رقم المعيار	13	05	09	34	24	04
	16	19	23	35	22	10
	21	25	03	36		18
	12		14	37		20
	17		13			15
						26
						32

المصدر: من اعداد الباحثين، 2022م.

6- الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2011: 1350

7- الجعارات،2008: 37-43

خامسا: فوائد اعتماد معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام:

إن اعتماد IPSAS يفيد في توليد العديد من الفوائد، وتشمل(عبدالقدوس، 2008: 147).

1.الفوائد السياسية من اعتماد IPSAS، وتتمثل فيما يلي:

أ. المساءلة: متطلبات المعايير المحاسبية لزيادة الإفصاح في التقارير المحاسبية يزيد من مستوى المساءلة في الحكومة.

ب. الشفافية: حيث اعتماد هذه المعايير المحاسبية والإفصاح الكامل أصبح ضرورة محاسبة القطاع العام الحكومي.

ت. تحسين المصداقية والنزاهة: التقارير لا يمكن أن تكون ذات مصداقية إذا كانت الحكومة نفسها من تقرر القواعد وبالتالي، فإن الحاجة إلى هيئة مثل هذه المعايير التي من شأنها وضع القواعد.

ث. النفوذ السياسي: قد تكون هناك حاجة للحكومة لتوفير المعلومات المحاسبية من قبل سلطة الأمم المتحدة.

ج.أفضل الممارسات الدولية والمقارنة: المعايير تسعى إلى ضمان أن البيانات المالية المعدة قابلة للمقارنة دوليا.

ح.الإفصاحات الكبرى: المعايير تشجع الكشف الكامل، الذي يعتمد على الشفافية والنزاهة والمساءلة.

خ.زيادة السيطرة على الهيئات العامة: لزيادة الإفصاح والشفافية والقابلية للمقارنة على المعايير المحاسبية الدولية سوف يوفر هذا العائد قدر أكبر من المسالة.

د. تساعد المعلومات أصحاب المصلحة في مقارنة تقييم مدى استخدام مواردها.

2. الفوائد الاقتصادية من اعتماد IPSAS، وتتمثل فيما يلي:

أ. بناء الثقة في الوكالات المانحة والمقرضين: اعتماد المعايير المحاسبية الدولية يزيد في البلاد الفوائد الاقتصادية من الوكالات المانحة، والمؤسسات المالية للقطاع الخاص(السندات والصكوك وكالات التصنيف)، والمؤسسات الرسمية (صندوق النقد الدولي والبنك الدولي).

ب. تحسين تقديم الخدمات: وهذا من خلال المساءلة والشفافية والذي من شأنه تحسين قيمة إنفاق المال العام وترشيده.

ت.تجميع التقارير: اعتماد المعايير المحاسبية الدولية سيضمن التقرير الشامل للمعاملات المالية الحكومية.

ث. تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص: الجهود التعاونية بين القطاعين العام والخاص ومما يعزز القطاعات مع كل من يعمل على مجموعة مماثلة من المعايير المحاسبية(IAS\IFRS).

ج.النفوذ الاقتصادي: من المرجح أن اعتماد المعايير يجعل الحكومة عرضة للنفوذ الاقتصادي أكثر وبفعل الدول السيادية مع إمكانية الحصول على فوائد تتناسب مع حجمها.

سادسا: طرق تطبيق معاييرIPSAS وعقبات التطبيق:

توجد عدة طرق لتطبيق المعايير لكن أهمها طريقتين لتطبيق المعايير، وتتمثل في:([8]).

1. الطريقة المباشرة: وتكون بالتطبيق المباشر.
2. الطريقة غير المباشرة: وتكون من خلال التناغم والتناسق مع المعايير الدولية وذلك من خلال وضع معايير محلية تكون أكثر اقترابا من المعايير الدولية، كما أوصى العديد باعتماد المنظمات استراتيجية للتنفيذ التدريجي للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، حيثما كان ذلك ممكنا، للحد من المخاطر الناشئة عن تعقيد ونطاق التنفيذ النهائي للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، وكانت الأمم المتحدة قد تبنت هذه الاستراتيجية، مع التركيز في البداية على تنفيذ متطلبات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام التي لا تشترط إدخال تحسينات على نظم المعلومات القائمة.([9])

سابعا: عقبات التطبيق المباشر للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام: هناك مجموعة من العراقيل تواجه الدول عند تطبيقها المباشر للمعايير الدولية تتمثل في (10):

1. اختلاف درجات التطور بين الدول: أي أن الحالة الاقتصادية للدول النامية تختلف عن الحالة الاقتصادية للدول المتقدمة.
2. اختلاف القوانين والتشريعات بين الدول: وتعد من أهم مشاكل التطبيق على الإطلاق.
3. طالما ان المعايير تصدر عن هيئة دولية فإنها تصدر باللغة الإنجليزية لذلك يجب أن تكون لدى المسؤولون معرفة كافية باللغة حتى يتمكنوا من ترجمتها وفهم المعنى الحقيقي لها بسرعة.

ثامناً: دور معاييرIPSAS في دعم الشفافية، والمساءلة في القطاع العام

إن المفاهيم الحديثة لنظام المحاسبة العمومية جعلته يعطي صورة واضحة حول كيفية التصرف بالمال العام باستخدام المعايير المحاسبية للقطاع العام التي تساهم إلى حد بعيد في إرساء مبدأ شفافية موازنة الدولة ومصداقية البيانات المالية في نهاية السنة ما يساهم في ترشيد المال العام، ويظهر دور معاييرIPSAS في دعم الشفافية،

8- فتحي، 2009: 3

9- جمعة،2015، 34-35

10- براضية، 2016، 138-141

المساءلة في القطاع العام من خلال ما يلي([11]):

1. متطلبات الإفصاح وفق معاييرIPSAS كمدخل لترشيد المال العام يعد المال العام الركن الأساسي في بناء أي دولة، فبوجوده تستطيع الدول الاحتفاظ بسيادتها وحريتها، وتجعلها غير خاضعة لتأثيرات الدول الأخرى عليها، أو لتدخل تلك الدول في شؤونها الداخلية والخارجية سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ولذلك وجب على أي دولة تريد الاستقرار والتمتع بحريتها أن تحافظ على المال العام لديها، وأن تعمل على حمايته من العابثين فيه، وهذا ما دفع غالبية الدول إلى إنشاء أجهزة رقابية وأنظمة محاسبية فعالة لتمكين الدولة من مراقبة أموالها والعمل على حمايتها، وبغية تحقيق التسيير الأمثل للمال العام قام الاتحاد الدولي للمحاسبين بإصدار ثلاثة معايير في شأن الإفصاح، تتضمن مجموعة من المتطلبات التي تساهم إلى حد بعيد في ترشيد تسيير القطاع العام على النحو التالي: ([12]).
2. معيار المحاسبة الدولي في القطاع العام رقم15 الأدوات المالية- الإفصاح والعرض: إن الهدف من هذا المعيار هو تعزيز فهم مستخدمي البيانات المالية لأهمية الأدوات المالية الموجودة ضمن الميزانية وخارجها للمركز المالي والأداء والتدفقات النقدية لحكومة أو منشاة أخرى في القطاع العام، كما ويحدد هذا المعيار متطلبات معينة لعرض الأدوات المالية الموجودة ضمن الميزانية كذلك المعلومات التي يجب الإفصاح عنها حول الأدوات المالية المالية الموجودة ضمن الميزانية المعترف بها وخارجها غير المعترف بها، ناهيك على أن المعيار يتناول الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالعوامل التي تؤثر على مقدار وتوقيت ودرجة تأكيد التدفقات النقدية المستقبلية للمنشأة والمتعلقة بالأدوات المالية والسياسات المحاسبية المطبقة على تلك الأدوات، بالإضافة إلى تشجيع المعيار الإفصاح عن المعلومات حول طبيعة ونطاق استخدام المنشأة للأدوات المالية، والأغراض المالية التي تخدمها، والمخاطر المرتبطة بها، والسياسات الإدارية للسيطرة على تلك المخاطر، ما يساهم في الأخير في ترشيد استخدام المال العام.
3. معيار المحاسبة الدولي في القطاع العام رقم20 الإفصاحات عن الأطراف ذات العلاقة: يساهم هذا المعيار في ترشيد تسيير المال العام من خلال ضمانه لوجود الإفصاح عن العلاقة بين الأطراف ذات العلاقة حيثما تكون هناك سيطرة، والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالعمليات التي تتم بين المنشاة وأطرافها ذات العلاقة في ظروف معينة، أي تطلب مثل هذه المعلومات لأغراض المساءلة لتسهيل فهم الأداء المالي للمنشاة مقدمة التقارير بشكل أفضل، كما وأن القضايا الأساسية في الإفصاح عن المعلومات التي يجب الإفصاح عنها حول العمليات مع هؤلاء الأطراف.([13])

11- الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2010

12- الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2007:806

13- الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2011:548

4. معيار المحاسبة الدولي في القطاع العام رقم22 الإفصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام: يهدف هذا المعيار إلى تحديد متطلبات الإفصاح الخاصة بالحكومات التي تختار عرض المعلومات حول القطاع الحكومي العام في بياناتها المالية الموحدة، كما أن الإفصاح عن معلومات مناسبة حول القطاع الحكومي العام في حكومة ما يعزز من شفافية التقارير المالية ويساعد على فهم أفضل للعلاقة بين الأنشطة السوقية وغير المتعلقة بالسوق التي تقوم بها الحكومة وبين البيانات المالية والأسس الإحصائية لإعداد التقارير المالية.

تاسعاً: دور المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في مكافحة الفساد:

إن اعتماد معايير محاسبية في القطاع العام من شأنه أن يعمل على مكافحة الفساد المالي وتبديده من خلال ما توفره هذه المعايير من إفصاح والاعتماد على قياس واضح للإيرادات و النفقات، ويظهر ذلك جليا من خلال:

1. تقديم تقارير تمكن من المسائلة وتحمل المسؤولية.
2. تقديم أدوات للتصرف في المخاطر وأخذ القرارات لتحسين التصرف.
3. تقديم أداة لقياس أداء المنشأة من خلال مقارنتها بمؤسسات مماثلة.
4. إمكانية مراجعة الحسابات لإعطاء مصداقية أكبر لمستعملي القوائم المالية.

الفصل الثاني: الإطار النظري للفساد المالي:

أولا: مفهوم الفساد المالي:

يعرف الفساد المالي على إنه مخالفة للأحكام والقواعد المالية وكذلك الإداري في الدولة عبر مختلف مؤسساتها، كما يتم اعتبار الفساد الإداري خطوة تسبق عملية الفساد المالي لذلك فإن الأخير يمثل نتيجة حتمية له ([14]).

ثانيا: مظاهر الفساد المالي :

يتم التعبير عن ظاهرة الفساد المالي عبر مجموعة سلوكيات متداخلة ومتشابكة في غالب الأحيان، ويمكن تصنيفها وفق التالي:

1 - الابتزاز و التزوير: لغرض الحصول على المال او خدمة من الأشخاص مستغلاً موقعه الوظيفي بتبريرات قانونية أو إدارية أو إخفاء التعليمات النافذة على الأشخاص المعنيين كما يحدث في دوائر الضريبة أو تزوير الشهادة الدراسية أو تزوير النقود وكذلك من صور الابتزاز مساومة الافراد و المنظمات بمعلومات غالبا ما تكون سالبة و تكون لدى المبتز حصريا(15).

2 - الإسراف ونهب المال العام: هدر وتبديد الثروة العامة بشكل سري دون وجه

14- السعيدى،7:2009

15- العنزي،25:2002

حق، والتي تتمثل بمنح الإعفاءات الضريبية والجمركية أو تراخيص لشركات لغرض تحقيق مصالح متبادلة على حساب المال العام تحت ذريعة المساعدات.(16)

3 - مخالفة القواعد والأحكام المالية والقانونية: من خلال الافتقار إلى النزاهة والشفافية في التصرفات المالية، وتحدث عندما تكون هناك علاقات عاطفية أو اجتماعية بين المسئولين الكبار و أشخاص آخرين متمثلين بأقاربهم أو أولادهم فيتم إحالة الصفقات المالية والمشاريع لهم بهدف الحصول على الأموال وليس تنفيذا للصفقة.(17)

4 - اختلاس الأموال: يعتبر من اسوء الانحرافات المالية، حيث يلجا الكثير من المسؤولين الى استغلال نفوذهم ووظائفهم عن طريق اختلاس أموال الدولة، وهذه الأموال تعتبر امانة يجب المحافظة عليها، وهذه الاعمال لا تتفق مع اخلاقنا الإسلامية الكريمة وتنطوي على إخلال جسيم بواجبات الوظيفة العامة وزعزعة الثقة لدى موظفي الدولة والتشكيك في نزاهتهم.(18).

ثالثا: أسباب الفساد المالي:

تتعدد الأسباب المؤدية للفساد المالي ويمكن تمثيل أهمها وفق ما يأتي: ([19]).

1. مسببات تنظيمية: (مؤسسية): وتتضمن ضعف المنظومة الرقابية والبطالة المقننة وطبيعة العمل المؤسسي، فضلا عن حجم المؤسسة والعلاقة مع المسؤولين في الهيكل الإداري وكذلك عدم الاستقرار على المستوى المهني.
2. مسببات شخصية: تتعلق بمدة الخدمة والعمل الوظيفي بالإضافة لعامل العمر والمهنة والجنس والتحصيل الدراسي و الحاجة المادية والتخصص الدقيق والانانية و الوعي العام.
3. مسببات بيئية: و تشمل عوامل البيئة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، التشريعية.

رابعاً: اهم العوامل المؤدية للفساد المالي:

وهي العوامل التي من شأنها التسبب في بث وشيوع ثقافة الفساد على الصعيد المالي و يمكن إيجاز أهمها في الاتي:

1. العوامل الاقتصادية: تتلخص اهم العوامل الاقتصادية والتي تدفع باتجاه تعاظم واستفحال فكرة الفساد المالي والإداري بالآتي(محمد، 2012:2):

أ. الفقر وإتساع الفجوة بين الطبقة المعدمة والطبقة الغنية المترفة، وهذه الفجوة تمثل حجر الأساس الذي تتكون عليه أساسه البيئة الخصبة لنمو ظاهرة الفساد

16- محمد، 203:2016
17- كريفار وبربري، 59:2017
18- إسماعيل،25:2014
19- والغالبي والعامري،358-396: 2010

المالي والإداري.

ب. احتكار الدولة في إدارة دفة القيادة فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي، و هو ما يدفع موظفيها نحو فرض سلطاتهم وأساليب نفوذهم لاستحصال الهيمنة على كافة المجالات القطاعية.

ت. ارتفاع المستوى المعيشي و الذي يتزامن مع تراجع رواتب موظفي القطاع العام، و اللذين يشكلان حافزاً رئيساً لممارسة صفقات الفساد و ما يدفع البعض ممن يعاني العوز للبحث عن مصادر إضافية للدخل ووفق أساليب غير شرعية.

ث. تعاظم آفة البطالة مع تناقص في فرص العمل، على أثر تراجع حجم الاستثمار بشقيه الأجنبي و المحلي.

ج.التنافس في مجال اغتنام الفرص الاقتصادية واكتساب الأرباح وتحصيل العوائد يدفع المتعاملون مع الأجهزة الإدارية ومرؤوسيها الى تقديم الرشوة للاستحواذ على تلك الفرص.

2 – العوامل السياسية: ويتجه معظم الباحثين لاعتبارها من اهم مسببات حدوث ظاهرة الفساد المالي والإداري، نستعرض أهمها كما يأتي([20]):

أ. عجز الدولة في القيام بعملية إشباع الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع و على وجه الخصوص تقييم مسألة احتياجات الموظفين والعاملين لديها، فضلا عن غياب العدالة التنظيمية في توزيع الحقوق و المكتسبات بين المواطنين.

ب.قلة الوعي السياسي والجهل في معرفة الآليات والسياقات الإدارية والتي تمثل دستورا للعمل الذي يجب إتباعه وممارسته من قبل السلطات، و أمر قائم على عاملي الكفاءة والخبرة في إدارة شؤون الدولة.

ت. تسييس القضاء وعدم استقلاليته و هو مرتبط أيضا في عدم وجود جانب لفصل السلطات، حيث يلاحظ استقلالية القضاء وانفراده في الإدارة بمعزل عن النظام السياسي في معظم البلدان المتقدمة، و هو ما يولد نظاماً يتبع الحكم الراشد و خاضعاً للرقابة والتقويم.

ث. ضعف الدور الذي تلعبه منظمات المجتمع الدولي في محاربة أوجه الفساد، واقتصارها في الرقابة على العمل الحكومي.

3 – العوامل التنظيمية والإدارية: وهي العوامل التي تتميز عن مثيلاتها في كونها تمثل عواملاً داخلية لها علاقة مباشرة في الهيكل التنظيمي نفسه سواء كان ذلك على مستوى الإدارة العامة ككل أو كان جهازاً إدارياً، ونستعرض فيما يلي البعض من الظواهر التنظيمية والإدارية والتي من شأنها خلق مناخ ملائم للفساد للذين يقومون

20- الجبار،150- 2012:134

عليه([21]):

أ. تراجع مستويات المسائلة والشفافية الذي يترافق مع غياب الرقابة المالية والإدارية.

ب.انعدام وضوح السياسة العامة لإدارة الهيكل التنظيمي، فضلاً عن غياب المخطط الهيكلي العام وهو ما أسفر في نهاية الأمر لتضارب المسؤوليات وحدوث ازدواجية أدت لتقييد عمل الجهاز الإداري.

ت.تجاهل المعايير والأسس الموضوعية في اختيار القيادة الإدارية الناجحة واستشراء نموذج القدوة السيئة.

ث.سوء استخدام وتطبيق التعليمات والأنظمة و القوانين.

ج.عرقلة تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية بين موظفي الدولة في مسألة توزيع الواجبات و كذلك الاستحقاقات.

ح.إعطاء الوحدات الاقتصادية لواجبات تتعارض مع قدراتها المادية والبشرية ما يشكل عبئاً عليها و ينجم عن ذلك قصور في مسألة إنجازها لفروضها، و هو ما يدفع بعض المراجعين باتجاه اتباع طرق ملتوية لإنجازها وتسييرها.

4 - العوامل الاجتماعية: يودي الفساد إلى خلخلة القيم الأخلاقية، و الى الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع، وبروز التعصب والتطرف في الآراء و انتشار الجريمة كرد فعل لانهيار القيم وعدم تكافؤ الفرص، كما يؤدي إلى عدم المهنية وفقدان قيمة العمل والتقبل النفسي لفكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي والرقابي وتراجع الاهتمام بالحق العام.([22]).

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية:

أولا: مجتمع وعينة و أداة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من اصحاب الخبرات المالية، المحاسبين، المدراء الماليين، المراجعين الداخليين، المفتشين الماليين، وغير ذلك بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي – السودان، وقد إعتمد الباحثين على الاستبيان للحصول على البيانات اللازمة لإجراء البحث وقد تم تصميمها بالشكل الذي ينسجم مع أهداف البحث وفرضياته، وقد تضمنت الاستبانة الأسئلة الخاصة بعينة الدراسة إضافة إلى الأسئلة الخاصة باختبار فرضيات الدراسة لبيان دور معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في مكافحة الفساد المالي.

تمت صياغة الأسئلة في الاستمارة بحيث يتم تحويل الإجابة إلى قيم كمية على مقياس ليكرت ذي الخمسة درجات(Five Point Scale) يأخذ المدى من 1إلى5، على النحو التالي: مستوي المقياس، أوفق بشدة، أوفق، محايد، لا أوافق، لا أوفق بشدة

21- عبداللطيف، 2012:95

22 عادل،2014:138

الدرجة 1 2 3 4 5

وقام الباحثين باختبار مدى إمكانية الاعتماد على البيانات التي تم الحصول عليها ومدى اتساق وثبات المقياس المستخدم في جمع البيانات وذلك باستعمال معامل ارتباط Gronbach Alpha الذي يبين مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبرة عن إجابات أفراد العينة وقد كانت قيمة معامل ارتباط ألفا كرونباخ(0.604-0.838) وهي قيمة يمكن أن يستدل من خلالها على إمكانية الاعتماد على إجابات أفراد العينة، إذ أن قيمة معامل ارتباط ألفا تكون مقبولة إذا كانت مساوية أو أكبر من(0.60) وخاصة في مجال البحوث الاجتماعية وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي، كما تم تطبيق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية Packages for Social Science Statistical.

ثانيا: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسب إجابتهم على عبارات الاستبانة.
2. الوسط الحسابي من للقيمة العظمى لقياس ليكرت الخماسي، إذ تكون الدراسة مقبولة إذا حازت على نسبة أعلى من 61% أي إذا زاد الوسط الحسابي عن ثلاثة درجات من مساحة المقياس، ويعد الوسط الحسابي إحدى وأهم مقاييس النزعة المركزية ويستعمل لتمثيل مجموعة من البيانات بقيمة واحدة مع توضيح الانحراف المعياري و الذي يعد أحد وأهم مقاييس التشتت ويهدف إلى التعبير عن مقدار تشتت القيم عن وسطها الحسابي.

ثالثا: تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

يشتمل هذا الجزء على تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من معرفة اتجاهات الإجابات على عبارات فرضيات الدراسة المختلفة وذلك من خلال التوزيع التكراري والاحصاء الوصفي.

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية، التغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

للإجابة على السؤال الذي ينص على : هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية، التغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي ؟ باستخراج النسب المئوية لإجابات العينة عن محاور الاستبانة، واعتمدت نسبة (60%) وأكثر لقبول الإجابة ، والجدول(2) التالي يوضح ذلك .

جدول (2) التوزيع التكراري ونتائج الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الاول

العبارات	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
يؤدي الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الي تقديم بيانات مالية موثوقة.	48	58	1	28	16	3.83	1.076	70%
يؤدي تطبيق معيار السياسات المحاسبية الي تقديم بيانات مالية ذات مصداقية.	113	23	8	0	7	4.55	0.982	90%
يؤدي الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الي تقديم بيانات مالية لتصحيح الأخطاء المالية.	35	73	13	22	8	3.75	1.035	72%
يزيد الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية من الضبط المحاسبي لتجنب الاحتيال المالي.	43	55	48	2	3	3.72	1.121	65%
يعزز الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية من رفع نوعية المعلومات المالية الحكومية.	35	63	15	25	13	3.48	1.308	65%
يساعد الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية في أمكانية التوافق بين الأسس المحاسبية.	50	53	15	28	3	3.73	1.219	68%
يساعد الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية في كشف التلاعب في المستندات الرسمية.	33	75	11	30	1	3.60	0.978	65%
يؤدي الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية إلى تقليل التضليل في إعداد القوائم المالية.	113	23	8	0	8	4.55	0.982	90%
يلزم الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الوحدات بتنفيذ اللوائح المالية للحد من التلاعب في المال العام.	23	68	28	25	8	3.48	1.097	60%
يكشف الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الأخطاء المعتمدة في الدفاتر المحاسبية.	53	73	5	15	5	4.02	1.049	67%

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م

يلاحظ من نتائج الجدول(2) أعلاه أن تقديرات العينة أوافق بشدة، أوافق على النحو التالي:

تحصلت على نسب تراوحت (60% - 90%) مما يدل على أنه فقرات المحور الثاني تتميز بدرجة استجابة عالية جداً احصائياً وقبول وهذه النتيجة تجيب على الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية، التغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

جدول (3)

اختبار (كأي تربيع) لدلالة الفروق لعبارات الفرضية الاولي

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كأي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
يؤدي الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الي تقديم بيانات مالية موثوقة.	3.83	1.076	10.667[a]	3	0.014
يؤدي تطبيق معيار السياسات المحاسبية الي تقديم بيانات مالية ذات مصداقية.	4.55	0.982	81.600[a]	3	0.000
يؤدي الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الي تقديم بيانات مالية مفيدة لتصحيح الأخطاء المالية.	3.75	1.035	20.400[a]	3	0.000
يزيد الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية من الضبط المحاسبي لتجنب الاحتيال المالي.	3.72	1.121	21.333[b]	4	0.000
يعزز الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية من رفع نوعية المعلومات المالية الحكومية.	3.48	1.308	27.167[a]	4	0.000
يساعد الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية في أمكانية التوافق بين الأسس المحاسبية.	3.73	1.219	29.667[a]	4	0.000
يساعد الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية في كشف التلاعب في المستندات الرسمية.	3.60	0.978	20.400[b]	3	0.000
يؤدي الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية إلى تقليل التضليل في إعداد القوائم المالية.	4.55	0.982	81.600[b]	3	0.000
يلزم الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الوحدات بتنفيذ اللوائح المالية للحد من التلاعب في المال العام.	3.48	1.097	26.667[a]	4	0.000
يكشف الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية الأخطاء المعتمدة في الدفاتر المحاسبية.	4.02	1.049	50.500[a]	4	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م

يتضح للباحثة من الجدول (3) ما يلي:

بلغت جميع القيم الاحتمالية المعنوية المناظرة لقيمة مربع كأي المحسوبة لدلالة

الفروق بين افراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين علي ما جاء بالعبارات المكونة للفرضية الثانية (0.000) وهي أقل من مستوي دلالة (0.05) مما يدل علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين خيارات إجابات أفراد العينة حول عبارات الفرضية، وذلك يدل علي صحة الفرضية أي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية، التغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار الافصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

للإجابة على السؤال الذي ينص على : هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار الافصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي ؟ باستخراج النسب المئوية لإجابات العينة عن محاور الاستبانة، واعتمدت نسبة (60%) وأكثر لقبول الإجابة ، والجدول(4) التالي يوضح ذلك .

جدول (4)

التوزيع التكراري ونتائج الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الثانية

العبارات	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
يؤدي الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية إلى إيصال المعلومات المحاسبية للمستخدمين في الوقت المناسب.	28	93	1	25	4	3.1	1.125	80%
يوفر الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية معلومات ملائمة لتقويم السياسة المالية للدولة لتعزيز الاستقرار المالي.	65	73	1	5	6	2.36	1.349	92%

الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يساعد الجهات الرقابية على تعزيز المسائلة في القطاع العام.	58	53	20	12	8	3.03	1.52	73%
الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يوفر معلومات موضوعية تساعد المستخدمين في اتخاذ القرارات المالية.	53	58	35	2	3	2.95	1.382	73%
الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يمهد للإفصاح عن الاحداث الهامة اللاحقة لتاريخ اعداد الميزانية العمومية.	83	50	15	2	0	2.9	1.361	88%
يساعد الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية على فهم افضل للعلاقة بين الأنشطة السوقية وغير السوقية التي يقوم بها القطاع الحكومي.	43	88	10	2	8	3.17	1.367	87%
الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يعزز الشفافية في القوائم المالية المنشورة للقطاع الحكومي.	68	50	11	20	1	3.2	1.31	83%
يساهم الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية في تحسين مخرجات القطاع الحكومي.	65	78	0	5	2	4.14	0.955	95%
يساهم الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية إلى التحقق من ان النفقات والإيرادات العامة نفذت في حدود اعتمادات الموازنة العامة للدولة.	65	73	3	3	8	3.47	0.679	92%
يساعد الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية في بيان القواعد المحاسبية المستخدمة في مسك السجلات المحاسبية.	85	40	3	10	13	3.14	1.0502	83%

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م

يلاحظ من نتائج الجدول(4) أعلاه أن تقديرات العينة أوافق بشدة، أوافق على النحو التالي:

تحصلت على نسب تراوحت (73% - 95%) مما يدل على أنه فقرات المحور الثالث تتميز بدرجة استجابة عالية جداً احصائياً وقبول وهذه النتيجة تجيب على الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار الافصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

جدول (5)

اختبار (كأي تربيع) لدلالة الفروق لعبارات الفرضية الثانية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
يؤدي الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية إلى إيصال المعلومات المحاسبية للمستخدمين في الوقت المناسب.	1.125	3.1	34.814[b]	4	0.000
يوفر الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية معلومات ملائمة لتقويم السياسة المالية للدولة لتعزيز الاستقرار المالي.	1.349	2.36	13.458[b]	4	0.000
الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يساعد الجهات الرقابية على تعزيز المسائلة في القطاع العام.	1.52	3.03	24.644[b]	4	0.000
الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يوفر معلومات موضوعية تساعد المستخدمين في اتخاذ القرارات المالية الرشيدة.	1.382	2.95	22.695[a]	3	0.000
الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يمهد للإفصاح عن الاحداث الهامة اللاحقة لتاريخ اعداد الميزانية العمومية.	1.361	2.9	60.576[b]	4	0.000
يساعد الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية على فهم افضل للعلاقة بين الأنشطة السوقية وغير السوقية التي يقوم بها القطاع الحكومي.	1.367	3.17	32.271[b]	4	0.000

الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية يعزز الشفافية في القوائم المالية المنشورة للقطاع الحكومي.	1.31	3.2	61.593[b]	4	0.000
يساهم الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية في تحسين مخرجات القطاع الحكومي.	0.955	4.14	22.695[a]	3	0.000
يساهم الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية إلى التحقق من ان النفقات والإيرادات العامة نفذت في حدود اعتمادات الموازنة العامة للدولة.	0.679	3.47	60.576[b]	4	0.000
يساعد الالتزام بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية في بيان القواعد المحاسبية المستخدمة في مسك السجلات المحاسبية.	1.0502	3.14	32.271[b]	4	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م.

يتضح للباحثة من الجدول (5) ما يلي:

بلغت جميع القيم الاحتمالية المعنوية المناظرة لقيمة مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين افراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على ما جاء بالعبارات المكونة للفرضية الثالثة (0.000) وهي أقل من مستوي دلالة (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين خيارات إجابات أفراد العينة حول عبارات الفرضية، وذلك يدل على صحة الفرضية توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار الافصاح عن المعلومات المالية حول القطاع الحكومي العام و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

مناقشة النتائج:

الفرضية الاولي: اظهرت النتائج من واقع تحليل البيانات بانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خيارات إجابات أفراد العينة حول عبارات الفرضية، وذلك يدل علي صحة الفرضية أي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار السياسات المحاسبية، والتغيرات في التقديرات المحاسبية والاخطاء و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

الفرضية الثانية: اظهرت النتائج من واقع تحليل البيانات بانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خيارات إجابات أفراد العينة حول عبارات الفرضية، وذلك يدل على صحة الفرضية توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام بمعيار الافصاح عن المعلومات

المالية حول القطاع الحكومي العام و الحد من الفساد المالي بوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.

النتائج:

1. التزام القطاع الحكومي بمعيار الإفصاح عن المعلومات المالية، جعله ذو شفافية عالية من خلال الإفصاح عن السياسات المحاسبية.
2. دقة الإفصاح عن المعلومات ادي إلى سلامة القوائم المالية للقطاع الحكومي، وزاد من شمولية الإفصاح عن المعلومات المحاسبية المنشورة.
3. الالتزام بمعايير الإفصاح عن المعلومات المحاسبية حول القطاع الحكومي العام حقق الشفافية و العدالة ومنح الحق في مساءلة إدارة المؤسسة والحكومات المعنية.
4. الالتزام بمعاييرIPSAS حقق الحماية اللازمة للملكية العامة وراعى مصالح المتعاملين مع مؤسسات الدولة المختلفة وحد من استغلال السلطة المصلحة العامة.
5. ساعد تبني معايير محاسبة القطاع العام في زيادة التناسق و اوجد لغة مشتركة بين حكومات العالم وجعلها قابلة للمقارنة فيما بينها، وعزز التقارير بشأن الإحصائيات المالية الحكومية.

التوصيات:

1. ضرورة تبني معايير أساس الاستحقاق الكامل في تسجيل العمليات المالية والاعتراف بها لوحدات القطاع الحكومي لتأمين أدق المعلومات عن حقيقة الوضع المالي للدولة.
2. ضرورة وضع استراتيجيات فاعلة لمكافحة الفساد المالي وبناء إرادة قوية للإدارة السياسية العليا وإصلاح القطاع العام.
3. الاستفادة من التجارب الدولية الرائدة في تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام والملائمة للبيئة المحاسبية السودانية.
4. ضرورة الاهتمام بمخرجات النظام المحاسبي الحكومي لتحقيق درجة عالية من الإفصاح والجودة في التقارير المالية.
5. تأهيل رأس المال البشري وتطوير المناهج التعليمية التي تساعد على فهم معايير محاسبة القطاع العام والإصلاح الممنهج لنظام المحاسبة الحكومية.

المصادر والمراجع:

اولاً: المراجع باللغة العربية

أ. الكتب

1. اسماعيل محمد صادق، الفساد الإداري في العالم العربي مفهومة وابعاده المختلفة، الطبعة1، دار الكتب المصرية، مصر، 2014.
2. الجعارات خالد جمال، معايير المحاسبة الدولية في القطاع العامIPSAS، دار صفاء للنشر، عمان، 2008.
3. جمعة احمد حلمي، معايير التقارير المالية الدولية – معايير المحاسبة الدولية، الطبعة الأولى، 2015.
4. طلال الججاوي،عبد الناصر نور، المعايير المحاسبية الدولية والبيئة الأردنية متطلبات التوافق والتطبيق، جامعة الاسراء، الأردن، 2011.
5. الغالبي، العامري ظاهر محسن، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال- الاعمال والمجتمع، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010.
6. فتحي محمود، معايير المحاسبة الدولية، مقرر دراسي للسنة الثانية، قسم الأسواق المالية، المعهد التقاني للمحاسبة والتمويل، سوريا، السنة الدراسية، 2009.
7. محمد المبروك ابوزيد، المحاسبة الدولية وانعكاساتها على الدول العربية، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2005.

ب. الرسائل الجامعية

1. بامحمد عبدالقادر، عزوز ياسين، متطلبات تفعيل اليات مكافحة الفساد المالي في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم التجارية منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية- ادار- الجزائر، 2020.
2. سامية قوريش، متطلبات عصرنة نظام المحاسبة العمومية في ظل التوجه نحو تبنى معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام IPSAS في الجزائر، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2021.
3. عبدالقدوس إبراهيم، المعايير المحاسبية الحكومية واهميتها لنظام المعلومات المحاسبي الحكومي في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه في المحاسبة، منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2008.
4. عبود ميلود، متطلبات تبني معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام لتطوير نظام المحاسبة العمومية واثره على ترشيد النفقات العمومية في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في المالية والمحاسبة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية

و التجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دارية ادرار-الجزائر، 2019.

ج. الدوريات والمجلات

1. حكيم برضية، اعتماد المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام لدعم الشفافية، المساءلة والرقابة على المال العام، مقال منشور بمجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 10، 2016.
2. خضر خطيبي، يوسف مونة، افاق تبني المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام(IPSAS) و دورها في تطوير نظام المحاسبة العمومية الجزائري، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد الثاني 2016.
3. سعاد عياش علي واخرون، إمكانية تطوير النظام المحاسبي الحكومي الليبي وفق متطلبات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العامIPSAS، مجلة افاق اقتصادية، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب، مجلد8، العدد15 2022.
4. السعيدي يوسف، أهمية المعايير الدولية للمحاسبة العمومية IPASA في الإفصاح عن شفافية القوائم المالية لنظام المحاسبة العمومية، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد8، العدد،18، 2017.
5. عادل محمد حسن، الفساد الإداري: أسبابه، اثاره و طرق مكافحته ودور المنظمات العالمية و العربية في مكافحته مع الإشارة الى تجارب بعض الدول في مكافحة الفساد الإداري، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العدد107، 2014.
6. عبداللطيف عادل، الفساد كظاهرة عربية وآليات ضبطها: إطار لفهم الفساد في الوطن العربي ومعالجته، مجله المستقبل العربي، العدد27، بيروت، لبنان، 2012.
7. عطية الجبار، تجارب بعض الدول العربية في مكافحة الفساد، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد3، مركز البحوث وتطوير الموارد البشرية الأردن، ص 2007م
8. العنزي سعد، وجهة نظر تحليلية في الفساد، مجلة المعهد العالي للدراسات المالية و المحاسبية، العدد السادس السنة الثانية، 2002.
9. كريفار محمد، بربري محمد الأمين، دور واهمية نظام الرقابة الداخلية في الحد من ظاهرة الفساد المالي بالإشارة لحالة الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد59، 2017.
10. محمد بن عزوز، الفساد الإداري والاقتصادي اثاره واليات مكافحته حاله الجزائر، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد7، 2016.

ح. الندوات والمؤتمرات العلمية

1. الاتحاد الدولي للمحاسبين، تقديم عام لمعايير المحاسبة الدولية في القطاع العام مع إبراز دورها في تطوير الحوكمة، ورقة بحثية مقدمة في ندوة علمية دولية

حول: المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العمومي، تونس، 5\6 مارس، 2010.
2. السعدي إبراهيم خليل، اثر الانهيار المالي المعاصر للشركات العالمية في المحاسبة والتدقيق، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الثالث، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الاسراء، عمان، 2009.
3. محمد حاكم محسن، الفساد الإداري والمالي واثاره الاقتصادية والاجتماعية في العراق، الملتقى العلمي الدولي السابع: حول الفساد الإداري والمالي المشكلة وسبل العلاج، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2012.

هـ. إصدارات :

1. الاتحاد الدولي للمحاسبين، إصدارات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام، ترجمة ونشر، المجمع العربي للمحاسبين القانونين، الجزء الأول، طبعة، 2021.
2. الاتحاد الدولي للمحاسبين، إصدارات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونين، الجزء الثاني، طبعة، 2011.
3. الاتحاد الدولي للمحاسبين، إصدارات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونين، طبعة، 2007.
4. الاتحاد الدولي للمحاسبين، إصدارات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونين، الجزء الأول، طبعة، 2011.
5. جمعية المحاسبين والمرجعين الفلسطينية، المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام، الوكالة الامريكية للتنمية الدوليةUSAID، الاتحاد الدولي للمحاسبين،IFAC 2002.

ثانياً: المراجع باللغة الاجنبية

1. International of Federation Accounting, Handbook of International Public Sector Accounting, International Public Sector Accounting Standards Board, Edition Volume1, 2016.
2. Jens Heiling, Basics of IPSASB, s Conceptual Framework, Ernst & Young Germany, Brussels, May 13, 2016.

ثالثاً: الانترنت

1. http://lacomptaenlive.over-blog.com
2. http://www.tag-publication.com\UploadFiles\Azaidan\TAG-

استعراض كتاب

د. سامي مصطفى محمد علي
الأستاذ المساعد بكلية الأفق للعلوم والتكنولوجيا
منسق الدراسات العليا والبحث العلمي

المعلومات الأساسية عن الكتاب
عنوان الكتاب: المدخل إلى إقتصاد المعرفة
المؤلف: م / سعيد عمار
الطبعة: الأولى 2019م – رقم الايداع 19106
الناشر: دارالفجر للنشر والتوزيع – القاهرة – مصر

مقدمة الكتاب:

استهل المؤلف الكتاب بمقدمة أوضحت أن تطبيقات المعرفة تؤخذ الآن على أنها مفتاح النمو في الاقتصاد الكوني ومصطلح اقتصاد المعرفة أصبح الوجه الآخر للعملة والذي يعكس الاهتمام الكبير بالمعرفة وفي اقتصاد المعرفة فإن المنظمات والأفراد يستخدموا ويخلقوا ويبادلوا المعرفة بكفاءة لمزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ان المعرفة والتكنولوجيا هما عقل وقلب الاقتصاد الكوني وبالتالي فان البلاد التي ستبقى هي التي ستشجع مواطنيها لتطوير مهاراتهم وقدراتهم التنافسية ليصبحوا عمال اكثر مهارة وإداريين ومكتشفين ومبتكرين ويجب على صانعي السياسات ان يزيدوا في قوة بلادهم من خلال الاستثمار الواعي في التعليم وجودة المؤسسات والتكنولوجيا المناسبة ولابد ان يخلقوا المنظمات التي تستطيع ان تحصل على الفرص التنافسية والتي تكون على كفاءة كافية لتحويل هذه الفرص إلى ثروة.

ولكن السؤال الآن لماذا بدت كثير من البلاد بطيئة في التعرف على المعرفة الكونية ومع ان المكونات الرئيسية لاقتصاد المعرفة موجودة فلماذا لا تمكنهم من النمو والابتكار؟ والاجابة تقع في (حدود الاهتمام) فعدم التركيز والمنظمات الضعيفة هما معآ التحديات التي تستطيع ان تبقى اقتصاد المعرفة من أن يؤخذ كمصدروتمنع أيضا البلاد من أن تشكل قوة لصعود الترتيب بين الاقتصادات الأفضل.

الخطوة الأولى لبناء اقتصاد المعرفة القومي لبلد ما هو فهم بمواطن القوة والضعف في هذا البلد وأيضا مجالات التميزوالتنافس ويمكن للبلد حينئذ ان تضع الأهداف وأن تطور السياسات وأن تستثمر لتصل إلى الأهداف والطموحات.

يأتي استعراض هذا الكتاب لأنه يمثل مرتكزا جيدا وموجها رائدا في علم اقتصاد

المعرفة ويلبي حاجة الباحثين ومديري المنظمات والمهتمين بالاقتصاد والتنمية ورواد الأعمال فضلا عن كونه مرجعا هاما لمتخذي القرار وواضعي السياسات على هدي من المعرفة.

محتويات الكتاب:

يتكون الكتاب من سبعة أبواب هي المعرفة ما هي؟ اقتصاد المعرفة ماهو، اقتصاد المعرفة ونظرية النمو الجديد، الأنشطة الالكترونية في اقتصاد المعرفة، بيئة التنظيم في اقتصاد المعرفة ، التحول لاقتصاد المعرفة ، قياس اقتصاد المعرفة ومصر واقتصاد المعرفة.

تناول المؤلف في باب الكتاب الأول المعرفة ؛ ما هي؟ اقتصاد المعرفة ماهو؟: وأوضح بان المعرفة هي الادراك والوعي وفهم الحقائق كما واتسمت المعرفة بانها غير مادية وغير ملموسة وتحددت قيمة المعرفة بأهمية صانع القرار وقد تختلف قيمة المعرفة من وقت لاخر وأشار لأدوات البحث في المعرفة وهي الاسئلة والمعلومات المتولدة وبيَّن الكاتب ان دورة حياة المعرفة هي تكوين المعرفة وتصنيفها وتوجيهها وتخزينها وتوزيعها والمشاركة فيها وتوليد معرفة جديدة.

كما تناول المؤلف أنواع وأنماط المعرفة وأوضح أنها معرفة الكيفية ومعرفة المعلومات ومعرفة العلة وان أنماط المعرفة هي المعرفة الإجرائية والإعلانية والبعدية والاستكشافية كما صنفت المعرفة بحسب عمق المعرفة الي المعرفة العميقة والمعرفة السطحية وان البعدين الاساسين للمعرفة هما المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية.

أشار المؤلف لإرتباطات المعرفة وتناول فيها المعرفة والتعليم والمعرفة وشبكات المعلومات والمعرفة والقوى العاملة والمعرفة والعلم والمعرفة والسياسات الحكومية ونشر المعرفة.

تحدث المؤلف عن اقتصاد المعرفة وعرفه بانه الذي يعتمد في توليد الناتج بصفة أساسية على إنتاج وإكتساب المعرفة وان ارتباطات واعمدة اقتصاد المعرفة لها عديد من الظواهر وهي ثروة تكنولوجيا المعلومات وتغير هيكل ونوعية العمالة والعولمة .

انتقل المؤلف إلى أهمية وعوائد اقتصاد المعرفة وأوضح ان المعرفة العلمية لاقتصاد المعرفة هي الأساس المهم حالياً وان الأساليب التقنية المتقدمة تسهم في تحسين الأداء وتغير مفهوم الأسواق في اقتصاد المعرفة وأبان ان عناصر اقتصاد المعرفة وتقنياته تحقق عائدا مرتفعا في الاستثمار وأوضح حاجة الدولة الى اقتصاد المعرفة والتي تتمثل في المشاركة في المعرفة والتوسع في النشاط الاقتصادي وعوائد المجتمعات من اقتصاد المعرفة يعطي اقتصاد المعرفة المستهلك ثقة اكبر وخيارات أوسع وتاتي استراتيجيات الحكومات في اقتصاد المعرفة ان هناك حاجة لمقايس نجاح جديدة وتنمية وتطوير قواعد لتجارة المعرفة.

استعرض المؤلف في الباب الثاني اقتصاد المعرفة ونظرية النمو الجديدة من خلال

التطور التاريخي لاقتصاد المعرفة عبر مرحلة الرأسمالية التجارية والرأسمالية الصناعية والرأسمالية التمويلية بلوغا لمرحلة اقتصاد المعرفة وأوضح ان الحاجة لإطار اقتصاد جديد بأن يصير الابداع هو العامل الأهم للإنتاج وأبان خصائص اقتصاد المعرفة بأنه لا يعاني من مشكلة الندرة ويتسم بالمرونة والقدرة على الابتكار وأن اسعار المنتجات التي تتضمن كثافة أعلى للمعرفة تنخفض كما أشار لبعض المفاهيم التي تتمثل في القيمة والملكية وعلاقة الطلب والعرض والتكلفة والتسعير ، كما أشار للحاجة لنظرية نمو جديدة وأن أهم مؤشراتها هي المعرفة والتكنولوجيا كما أشار الكاتب للإختلاف بين مفهوم اقتصاد المعرفة ونظرية الاقتصاد التقليدي وأن اقتصاد المعرفة يعتمد على استخدام الأفكار بدلا من القدرات المادية وعلى تطبيق التكنولوجيا بدلا من تحويل المواد الخام واستخدام العمالة الرخيصة ، كما أوضح اختلاف مفهوم اقتصاد المعرفة عن النظرية الاقتصادية الكلاسيكية الحديثة في جوانب متعددة .

استعرض الكاتب الظواهر الناجمة عن اقتصاد المعرفة والتي تمثلت في الانخفاض في التكلفة الحدية وإلغاء الحد الأمثل وبروز ظاهرة تزايد الغلة والتحول من سوق الطلب لسوق العرض ورأس المال الفكري وظاهرة الوفرة في الاقتصاد والسرعة الفائقة فيه والنمو من الخطي الى المتضاعف وظهور رأسماليون جدد وتمثلت التحديات في خفض التكلفة الحدية لمستويات ضئيلة تؤدي لخفض الأسعار وأن أصول المعرفة قابلة للإستساخ وتهديدات النمو المتضاعف وغيرها من التحديات

تناول المؤلف في الباب الثالث الأنشطة الالكترونية في اقتصاد المعرفة حيث تناول فيها التجارة الالكترونية وتعريفاتها بانها تنفيذ كل ما يتصل بعمليات شراء وبيع البضائع عبر شبكة الانترنت وأشار لسمات التجارة الالكترونية والتي تمثلت في التلاقي بين البائع والمشتري من خلال شبكة الانترنت وعدم وجود أي وثائق ورقية متبادلة مع إمكانية تنفيذ كل الإجراءات حتى تسليم السلعة الكترونيا واشارة الى اشكال التجارة الالكترونية وهي التعاملات بين الأجهزة الحكومية وبينها والشركات وبين بعضها البعض وأبان مستويات التجارة الالكترونية التي تتراوح بين مستوى بسيط ومستوى أكثر تطوراً كما أشار لمميزات التجارة الالكترونية باتجاهها القوي نحو جعل الأسواق التجارية أسواقا عالمية,التجارة وأوضح بأن التسويق الالكتروني هو ابرز نشاطات التجارة الالكترونية لانه يسعى الى تسهيل تبادل وانسياب المنتجات ويتميز التسويق بعدة خصائص منها الخدمة الواسعة وعالمية التسوق وسرعة تغير المفاهيم, واستعرض الفرص المتاحة على مستوى قطاعات ومؤسسات الأعمال والشركات وعلى مستوى الأفراد والعملاء ، كما شرح المؤلف كيفية كون التجارة اللكترونية أداة لتنشيط المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأنها أداة لخلق فرص جديدة فضلا عن أنها أداة لزيادة شفافية الحكومة وتحسين الخدمات

الالكترونية كما استعرض عوائد التجارة الالكترونية والتسويق الالكتروني وأنواعه وخصائصه وآثاره الاقتصادية على البائعين والمستهلكين وأوضح المؤلف انعكاسات اقتصاد المعرفة على الأنشطة التسويقية كافة.

تناول المؤلف الخدمات المالية الإلكترونية وأن صناعتها تعد أحد المظاهر الرئيسية لعصر المعرفة كما تعد أحد أهم ملامح التطور الاقتصادي في اقتصاد المعرفة وأشار لوسائل الدفع الالكتروني منها البطاقات البنكية والنقود البلاستيكية والتحويلات والأساليب البنكية الحديثة ، كما تناول الأعمال الإلكترونية والتي ينصب الإهتمام فيها على تحريك المعلومات الكترونيا بين المجالات الوظيفية داخل المنظمة وعملياتها الموجهة للبيئة الخارجية من أجل تعظيم المنافع المترتبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات وأوضح مجالات الأعمال الالكترونية فضلا عن الإستثمار الإلكتروني والصناعة المعرفية وأشار لموقع الاستثمار الإلكتروني في اقتصاد المعرفة من خلال الصناعات المعرفية كالبرمجيات والأجهزة الذكية وتطبيقاتها ، وتحدث المؤلف عن التعليم الالكتروني والصحة الالكترونية ومفاهيمهما ومحاورهما وفوائدهما والمكونات الخاصة بهما والحاجة للتعليم عن بعد .

تناول الباب الرابع من الكتاب بيئة التنظيم في اقتصاد المعرفة والذي شمل منظمات المعرفة وهي التي تمثل فيها الأصول غير الملموسة مثل المعرفة وراس المال العقلي اهم مدخلاتها وخصائصها بأنها اقل كثافة في راس المال ولكنها كثيفة التعلم وأوضح حقائق عن المعرفة في المنظمات بأن المعرفة هي الأصل الأساسي للمنظمات وسوف تصبح هي مخزن القيمة ، ومن عوامل نجاح منظمات المعرفة في اقتصاد المعرفة هوالاندماج والتعاون حتى مع المنافسين كما تناول الإدارة والحكومة الإلكترونية في إطار ادارة الأعمال الإلكترونية وتأثير إدارة المعرفة على ادارة الأعمال وعلى الخدمات الحكومية فضلا عن المنافع التي تتحقق للمواطنين من الحكومة الإلكترونية وتناول كذلك الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة ؛ مفهومها وأهميتها ونوعيتها ومهاراتها والتغييرات التي تحدث فيها وأيضا القوى العاملة في المعرفة ، بالإضافة لنظم العمل والسياسات الحكومية المبنية على المعرفة .

ناقش الباب الخامس التحول لاقتصاد المعرفة بالإنتقال من الاقتصاد التقليدي إلى اقتصاد المعرفة آخذا في الاعتبار التغيرات الكبيرة التي أثرت على الاقتصاد العالمي بأن حلت تكنولوجيا المعلومات الممتزجة بالذكاء البشري محل رأس المال المادي كعامل رئيس من عوامل الانتاج وكذلك انتقال المجتمع لإقتصاد المعرفة واستراتيجية ادارة اقتصاد المعرفة من خطط وسياسات وآليات مع استعراض بعض النماذج التي طبقت اقتصاد المعرفة وحققت نتائج كبيرة كنموذج شرق آسيا في نقل التكنولوجيا والسمات الرئيسية والمناهج التي ميزت هذا النقل وتنميته وتطويره بالإضافة للنماذج الجديدة لتكنولوجيا المعلومات

والاتصالات وانعكاس ذلك على الابتكارات والسياسات الإنمائية وابتكار سياسة وطنية لأجل اقتصاد المعرفة مع سياسات داعمة للفقراء وأشار المؤلف أيضا للبعد الاجتماعي للتحول لمجتمعات المعرفة ووضع مؤشرات لقياس المعرفة.

استعرض المؤلف في الفصل السادس قياسات اقتصاد المعرفة والتي اوضح فيها قياس مدخلات المعارف من خلال عدة مؤشرات وقياس تدفقاتها وأرصدتها ونواتجها ونفاذها كما أشار لمنهجيات ومؤشرات قياس اقتصاد المعرفة كمؤشرات: البنك الدولي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والاتحاد الاوربي والمعرفة العالمي 2017 وكافة المعايير التي تضمها وأبان ركائز وأبعاد الاقتصاد المعرفي والنماذج الستة لعرض وتحليل المؤشرات.

واختتم المؤلف كتابه بتناوله لمصر واقتصاد المعرفة فيها كنموذج وأوضح القضايا والمشكلات الأساسية التي تواجهها وهي ازدياد الفقر والبطالة وانخفاض جودة التعليم ونفقات البحث العلمي فضلا عن قضايا المؤسسات والتعليم وأوضح دور اقتصاد المعرفة في علاج قضايا التنمية في مصر من خلال دور المعرفة في تنمية الاقتصاد المصري والوجهة الإنمائية في المجتمع المصري لتكنلوجيا المعلومات والاتصالات والاستفادة من التجربة الهندية في ذلك بالإضافة لخطط وبرامج التعاون الاقليمية للإستفادة من اقتصاد المعرفة والإطار العملي لخطة العمل الإفريقية الإقليمية حول اقتصاد المعرفة حيث وضعت استراتيجية لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات حتى 2030م ، كذلك استعرض المؤلف تقارير المعرفة العربية للفترة 2009 – 2014م والتي تستند على الرؤية في دعم جهود التنمية القائمة على المعرفة بهدف تحقيق التنمية البشرية المستدامة في المنطقة العربية ، كما تناول الباب قواعد وأسس التحرك نحو بناء مجتمع المعرفة في الوطن العربي ومحاور العمل المقترحة في اتجاه هذا المجتمع والتحديات التي تواجه نقل وتوطين المعرفة فيه وسبل تجاوزها.

بسم الله الرحمن الرحيم

عرض مؤتمر

أ.حسن عبدالرحمن الصديق غانم
أمين مكتبة كلية الأفق للعلوم والتكنولوجيا – السودان

– عنوان المؤتمر : تكامل مؤسسات المعلومات والمعرفة الوطنية في الدولة : المكتبات والارشيفات والمتاحف

- الجهة المنظمة : الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (أعلم) بالتعاون مع الأرشيف والمكتبة الوطنية بدولة الامارات العربية المتحدة
- مكان المؤتمر : دولة الامارات العربية المتحدة – إمارة أبوظبي
- الزمان : في الفترة من 31 أكتوبر – 2 نوفمبر 2022م

في البدء نتقدم بجزيل الشكر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات على موافقته عرض أعمال المؤتمر الثالث والثلاثون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات والذي عقد في مدينة أبوظبي بدولة الامارات العربية المتحدة في الفترة 31 أكتوبر وحتى 2 نوفمبر 2022 ، في عدد مجلة الأفق العلمية المحكمة . ونخص بالشكر الدكتور/ حسن بن عواد السريحى رئيس الاتحاد والدكتور/ فضل عبدالرحيم من اللجنة العلمية للمؤتمر.

مقدمة :

يتناول هذا المؤتمر موضوعا حيويا جديدا نسبيا خاصة في المنطقة العربية، وهو موضوع تكامل مؤسسات المعلومات والمعرفة الوطنية في الدولة ، حيث مفهوم التكامل وتشاركية المعرفة اصبح رائجا في الآونة الأخيرة من حيث التكتلات الدولية والاقليمية، إذ أن ذلك يساعد في توفير المعلومات التي تؤدي إلى تلبية حاجات المستفيدين بصورة أفضل، وتؤدي إلى توفير بدائل جديدة متعددة، وإلى تقليل التكاليف ، وتوفير البيانات والمعلومات على نطاق اوسع، وتسهيل عمليات التبادل بين مؤسسات المعلومات المختلفة، وتقليل أهمية عنصر الموقع في نشر وتداول المعرفة ، حيث جاء هذا المؤتمر ليكون تجمعا علميا وأكاديميا للباحثين وأصحاب القرار ومديري المؤسسات من دول مختلفة لعرض بحوثهم ودراساتهم وتجاربهم العملية في جلسات المؤتمر ضمن محاوره المتنوعة ، وتنبع الرسالة الأساسية لهذا المؤتمر من الاهتمام الكبير الذي توليه إدارة المؤتمر بالربط بن

الأدبيات والنظريات المختلفة ذات الصلة بالمكتبات والمتاحف والارشيفات الوطنية ، تحقيقا وتجذيرا لمفهوم وممارسات التميز والجودة والإبداع ، وسيتم تحقيق ذلك من خلال مجموعة من الأوراق البحثية، ومجموعة من التجارب العملية محليا وإقليميا ودوليا والتي تسلط الضوء على المحاور المختلفة لهذا المؤتمر ، تداول المؤتمر في (62) ورقة علمية يضاف لها محاضرات لمتحدثين مثل مسؤول العلاقات الدولية بجمعية المكتبات الامريكية ، ورئيسة الإفلا ، والرئيس السابق للمجلس العالمي للأرشيف ، وعميد كلية الحاسبات ومتخصص في الذكاء الاصطناعي وهم من ضمن ضيوف المؤتمر حيث شكلوا إضافة علمية .

اهداف المؤتمر :

يهدف المؤتمر لتعزيز الاهتمام بتكامل وتشاركية المعرفة وبما أن مؤسسات المعلومات والمعرفة الوطنية في الدول مثل المكتبات الوطنية والارشيفات الوطنية والمتاحف تتقاطع مع اهتماماتها في خدمة المستفيدين وتطوير خدماتها والنظر في التكامل مع بعضها البعض مع مؤسسات المعلومات الأخرى في الدولة (الجامعات والكليات ومراكز البحوث) وتسعى لتطبيق التقنيات لمواكبة التطور التقني المتسارع ومنها قضايا التكامل والتعاون والمشاركة، ولذلك تم طرح هذا الموضوع في هذا المؤتمر .

محاور المؤتمر :

المكتبة الوطنية في الالفية الثالثة والدور المستقبلي ، الارشيفات ومراكز الوثائق والمتاحف الوطنية في الالفية الثالثة والدور المستقبلي ، السياسات والاستراتيجيات الوطنية للمعلومات والمعرفة في الدولة، دور مؤسسات المعلومات والمعرفة في دعم خطط ورؤى التنمية الوطنية ، المكتبات الوطنية والشراكات مع المؤسسات المهنية الوطنية والإقليمية والدولية ، تكامل الأدوار والمهام بين المكتبات والارشيفات والمتاحف الوطنية ، المكتبات الوطنية ودورها في حفظ التراث الوطني ، دور المكتبات الوطنية في تطوير تشريعات وقوانين المعلومات والمعرفة ، دور المكتبات الوطنية في دعم السياسات والاستراتيجيات الوطنية لاقتصاد المعرفة، دور وتأثير التقنيات الناشئة في عمليات مؤسسات المعرفة الوطنية (المكتبات والارشيفات والمتاحف)، والاتجاهات الجديدة لنظم إدارة المحتوى والرقمة وإدارة المتاحف والارشيفات والمكتبات الوطنية.

وسنتناول في هذا العرض بعض الأوراق التي قدمت في المؤتمر.

1. ورقة بعنوان: برامج التعاون في قطاع المعلومات بين المؤسسات العمانية :

دراسة العوامل المحفزة والمعيقة للتعاون قدمها د. نبهان بن حارث الحراصي – أستاذ مشارك – جامعة السلطان قابوس.

تناولت الورقة التعاون بين مؤسسات المعلومات باعتبار انها من المواضيع المتجددة والمتطورة باستمرار، كونها تتأثر بما يحدث من حراك تقنى ومجتمعي واقتصادي. وظهرت الحاجة الى وجود برامج وطنية تعاونية تتماشى مع التخطيط الاستراتيجي المرتبط بالتحول الرقمي والحكومات الالكترونية وتعزيز منظومة البحث العلمي. تطرقت الورقة الى التطور التاريخي للتعاون بين المؤسسات وارتباطها طرديا مع اهتمام تلك المؤسسات، وبرزت أهمية التعاون خلال العقدين السابقين نسبة للتطور التكنلوجي المتسارع والزيادة المطردة التي شهدتها أسعار مصادر المعلومات بشتى أنواعها مما افرز الحاجة الى التعاون كاستراتيجية من الممكن ان تقلل من إمكانية تأثير هذا الارتفاع والمساهمة في توفير واتاحة المعلومات .ناقشت الورقة نماذج مشروعات تعاونية ناجحة على مستوى سلطنة عمان وأسباب النجاح كما استعرض بعض العقبات والتحديات التي واجهة التنفيذ على ارض الواقع . حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة الاتية:

- ما أهم الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها من خلال تفعيل برامج التعاون
- ما أهم العوامل المحفزة على التعاون بين مؤسسات المعلومات
- ما أهم الصعوبات والعوائق التي تواجه البرامج التعاونية
- كيف يمكن الاستفادة من التطورات التقنية الحديثة في مجال التعاون بين مؤسسات المعلومات.

تكمن أهمية الدراسة في معرفة برامج وأنشطة التعاون بين مؤسسات المعلومات، وتقدم إطارا نظريا حول التطور التاريخي للتعاون، وأهم المجالات التعاونية، بالإضافة إلى انعكاسات التعاون على مؤسسات المعلومات.

ختمت الورقة البحثية بملاحظة هامة وعدت توصيات:

في الوقت الذي تتنافس فيه المكتبات في الغرب في المشاركة في أكثر من برنامج تعاوني حيث تضمن توفير أكبر كم ممكن من مصادر المعلومات لمستفيد يها ، يخطو التعاون بين المكتبات في العالم العربي في مراحله الأولى رغم العوامل الكثيرة التي من الممكن أن تدفع بالتعاون لآفاق رحبه مثل عامل اللغة والثقافة ، ويمكن التأكيد إن السبب الرئيس ي لهذا التأخر يعود إلى نقص الوعي بأهمية المكتبات ودورها في المجتمع. كما إن ضعف الملتقيات العلمية بين المتخصصين والمسؤولين عن قطاع المكتبات في الوطن العربي وضعف قنوات الاتصال بينهم عامل رئيس آخر ساهم في انغلاق المكتبات في حدودها الضيقة مكتفية بما تستطيع أن توفره من خدمات وفقا لميزانياتها المحدود

2. ورقة بعنوان : دور تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي في الارشيفات

الوطنية بالوطن العربي

(دار الوثائق القومية – الأرشيف الوطني السوداني – دراسة حالة قدمتها د. عفاف محمد الحسن إبراهيم – أمين عام دار الوثائق القومية – السودان)

تشكل إدارة المعرفة وأبعاد تطبيقاتها مفهوما إدارياً جديداُ وفعالا سواء بالنسبة للمؤسسات أو الافراد العاملين عليها ، حيث ساهم هذا المفهوم في تحقيق فاعلية واستمرارية المؤسسات الحديثة .

هدفة الدراسة الى دور تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الارشيفية، وطرحت تساؤلات ما المتطلبات التنظيمية والتقنية والفنية التي تعين في تطبيق إدارة المعرفة في الأرشيف الوطني السوداني ؟ ما لمتطلبات المتوفرة انيا لتطبيق إدارة المعرفة ؟ ما ادراك العاملين بدور الوثائق القومية والارشيف الوطني بمفهوم وأهمية تطبيق إدارة المعرفة؟

تناولت الورقة نشأة إدارة المعرفة في اشكالها الأولى ونشأة مفهوم إدارة المعرفة وتعريف المفهوم الخاص بإدارة المعرفة ، كما تناولت اهداف إدارة المعرفة وتحدثت عن تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الارشيفية بالتركيز على الأرشيف الوطني السوداني ، كذلك تناولت الورقة لمحة تاريخية عن دار الوثائق القومية والارشيف الوطني السوداني ، ناقشت الدراسة في نتائجها تطبيق إدارة المعرفة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي ، وعدم وجود التمويل الكاف لتنفيذ المشروعات وتطبيق إدارة المعرفة إضافة الى عدم الدراية التامة بإدارة المعرفة الضمنية كما لا توجد وحدة مختصة بإدارة المعرفة في دار الوثائق القومية السودانية ،ووضعت الدراسة توصيات بتوفير موازنة مناسبة مع احتياجات دار الوثائق والاهتمام بالعنصر البشرى العامل بدار الوثائق والعمل على تنفيذ مشروع التوثيق الشفوي للإرث التاريخي.

3. ورقة بعنوان : دور راس المال الفكري في دعم تكامل منظمات المعرفة :

دراسة تحليلية قدمها أ. حسن بن عبد الله بن حسن القرني & أ.د. محمد بن جعفر بن محمد عارف

بعد ظهور الثورة التقنية ونهضتها وانتشار وأهمية المعلومات كوحدة فنية للثروة المعتمدة على تقنية المعلومات وتضخم دور المعرفة كوحدة هامة وإنسانية للثروة المرتكزة على القدرات الذهنية الإبداعية والابتكار والمهارات والخبرات وقدرت الافراد على إيجاد المعرفة الحديثة فان الابداع الذى يحاول اشباع حاجيات الانسان من خلال التطبيق يؤدى الى توليد معرفة جديدة تظهر في دائرة الضوء بشكل واسع نتج عنه مفهوم راس المال الفكري وتم الاهتمام به على مستوى واسع حيث اصبح يشكل قيمة مرتفعة جدا عن راس المال المادي في اقتصاد المعرفة.

إن اقتصاد المعرفة هو السبب الرئيس لدفع المنظمات الى الاهتمام براس المال الفكري ، ولعل من اهم مميزات العصر الجديد هو ظهور وانتشار قوة المعرفة و من هنا نبعت مشكلة الدراسة في تساؤل ما دور راس المال الفكري في دعم تكامل منظمات المعرفة؟ وما الاطار المفاهيمي لراس المال الفكري؟

هدفت الورقة للتعريف براس المال الفكري ومعرفة دور راس المال الفكري في دعم منظمات المعرفة ، وعرفت الورقة راس المال الفكري ومنظمات المعرفة وناقشت مفهوم راس المال الفكري .

وخلصت الدراسة الى نتائج أهمها ازدادت أهمية راس المال الفكري في الآونة الأخيرة مع ظهور اقتصاد المعرفة و تتميز منظمات المعرفة بمستوى عال من العمل الفكري وغالبية العاملون بها ينتمون الى مجال المعرفة . كما اوصت بأهمية التعاون والترابط بين منظمات ومحيط الاعمال ومراكز البحوث والدراسات من اجل توليد وإيجاد المعرفة والانتفاع بها .

4. ورقة بعنوان : سياسات وتشريعات الأرشيف في المؤسسات المصرفية بالسودان في المحيط الالكتروني

قدمها د. أميرة علاء الدين صالح & د. احمد محمد عثمان.

تناولت الورقة التشريعات للأرشيف الإلكتروني في المصارف السودانية ، تنبع أهمية الدراسة من ان أهمية دور الأرشيف في حفظ الحقوق وحمايتها باعتباره ذاكرة الامة ، بدأت الدراسة بمقدمة تعريفية عن الأرشيف الإلكتروني و التشريعات الوطنية لضبط والحفاظ على الأرشيف ، تم عرض مشكلة الدراسة متمثلة في السياسات والتشريعات الارشيفية بالمؤسسات المصرفية وتطبيق رقمنه الوثائق في ظل تقنيات المعلومات ، طارحة عدة تساؤلات عن ما هو مفهوم الأرشيف الإلكتروني ؟ وهل تتوفر سياسات وتشريعات ومعايير وطنية بالسودان تخص الأرشيف الإلكتروني هل تطبق المؤسسات المصرفية السودانية تشريعات ومعايير الارشفة الوطنية؟ ، كما هدفت الدراسة للتعرف على التشريعات المركزية واللامركزية للأرشيف و الوقوف على التشريعات الارشيفية بالسودان ودورها في تسيير الوثائق الالكترونية .

تناولت الورقة توظيف تقنيات المعلومات في مجال الارشفة وتطرقت الى التشريعات على مستوى الوطن العربي والتشريعات في السودان ، بالتركيز على سياسات وتشريعات أرشيفات البنوك بالسودان ، والتعريف بلائحة بنك السودان للحفظ والابادة للمستندات ، وتداول المحفوظات وطرق الاتاحة ، وسياسة وامن الأرشيف .

خلصت الدراسة لعدة نتائج منها لا تتوفر سياسة وطنية تخص الأرشيف الإلكتروني

في السودان ، يوفر بنك السودان لائحة حفظ وابادة ، بعض البنوك تعمل بلائحة داخلية تخص ارشيفها. واوصت الدراسة بضرورة اصدر سياسة وطنية للأرشيف الإلكتروني والزام المؤسسات بالعمل بها وتحديد سياسات لإدارة الأرشيف الإلكتروني بما يتطابق مع طبيعتها واحتياجاتها.

5. ورقة بعنوان : التعاون بين مؤسسات المعلومات الوطنية ودوره في الحفاظ على التراث في السودان

قدمتها أ . نجوى محمود الحاج

تناولت الورقة أهمية التعاون بين مؤسسات المعلومات للاستفادة من الكم الهائل من المعلومات التي أصبحت المرتكز الأساسي للتطور والتقدم ، وتطرح مشكلة الدراسة من ان تباعد مؤسسات المعلومات عن بعضها البعض يؤدى الى تكرار الجهد وصعوبة الوصول الى المعلومة بيسر ،هدفت الدراسة الى توضيح الدور الكبير الذى يؤديه التعاون بين مؤسسات المعلومات واهميته في حفظ التراث ،تطرقت الورقة الى الاشكال المختلفة من طرق بث وحفظ وتداول المعلومات ، إشارة الورقة لنبذة مختصره عن الأرشيف الوطني السوداني واللوائح والقوانين الخاصة به ، عرفت الورقة مهام واختصاصات ومحتويات دار الوثائق القومية والمكتبة الوطنية والمتحف القومي باعتبار تشاركها في حفظ التراث القومي السوداني ، وتناولت الورقة الأوجه للتعاون بين تلك المؤسسات، كما قدمت امثلة ونماذج للتعاون العالمي والإقليمي لمؤسسات شبيه.

وخلصت الورقة لعدة نتائج وتوصيات منها ان المؤسسات الوطنية المنوط بها حفظ التراث تعمل كل منها على حده ، واوصت بضرورة وضع خطط واستراتيجيات للتعاون بين المؤسسات الثلاث ، واهمية ربطها بشبكة معلومات واحدة .