



مجلة القلم للدراستات التطبيقية

ISSN: 1858 - 9553



علمية دولية محكمة - تصدر بالشراكة مع جامعة دنقلا-السودان

في هذا العدد :

- تأثير ارتفاع درجات الحرارة العظمى والظواهر المصاحبة في السودان (دراسة تحليلية)
د. طه إبراهيم يوسف محمد - د.سهيل الريح عبد القادر محمد
- سياسات المكتبة الوطنية السودانية لدعم التحول الرقمي و تحول المكتبات نحو مجتمع المعرفة في الفترة من 2020 - 2022م
د.فردوس عمر عثمان عبد الرحمن
- الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي
دراسة ميدانية على عينة من الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم).
أ . مهيمن الزبيق بشير علي - د. سمية محمد الزين أحمد بدوي
د. أميرة علي خيرى عثمان
- أثر تطبيق مراجعة النظير في تضيق فجوة التوقعات في المراجعة (دراسة ميدانية على مكاتب المراجعة الخارجية)
د. ياسر تاج السر محمد سند - أ. صلاح الدين الهادي محمد أحمد البدوي
- أثر التوظيف علي الأداء الوظيفي بالتطبيق علي شركة إسمنت بربور
د. محمد البشير البدوي علي - د. نهى حسن الصديق سليمان



العدد الثاني (مزوج) - جمادي الآخرة 1444هـ - يناير 2023م

مجلة القلم للدراسات التطبيقية - العدد الثاني (مزوج) - جمادي الآخرة 1444هـ - يناير 2023

ردمك ISSN: 1858 - 9553



دار آريثريا للنشر والتوزيع
Arrythria for Publishing and Distribution

فهرسة المكتبة الوطنية السودانية-السودان

مجلة القلزم: Al Qulzum Scientific Journal

الخرطوم : مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر

2023 تصدر عن دار آريثيريا للنشر والتوزيع

السوق العربي-الخرطوم-السودان

ردمك: 1858-9766

الخرطوم- السودان

هيئة التحرير

الهيئة العلمية والاستشارية

- أ.د. سهام محمد أحمد بخيت - رئيس الهيئة
- جامعة الزعيم الأزهري - السودان
أ.د. محمد عبدالوهاب محمد علي - جامعة دنقلا - السودان
أ.د. طارق محي الدين الزاكي - جامعة جدة - المملكة العربية السعودية
أ.د. سامية صادق إسماعيل - جامعة دنقلا - السودان
أ.د. عاصم عثمان الزبير - جامعة دنقلا - السودان
د. تاج السر علي أحمد عبدالرحمن - جامعة الخرطوم - السودان
د. لنا محمد عبدالمطلب علي - جامعة دنقلا
د. محمد المأمون عبدالرحيم الخضر - جامعة الزعيم الأزهري - السودان
د. إبتسام محمد بشير إدريس - جامعة الزعيم الأزهري - السودان
د. منى إبراهيم محمد الماحي - محطة أبحاث أسماك البحر الأحمر - السودان
د.صالحة سيد أحمد عبدالله - جامعة دنقلا - السودان
د. إبتسام محمد عبدالباقي عبدالله - جامعة بخت الرضا - السودان
د. فردوس عمر عثمان عبدالرحمن - جامعة غرب كردفان - السودان
د. معالي سعد العوض مختار - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - السودان

المشرف العام

د. الوليد مصطفى إبراهيم - مدير الجامعة

رئيس هيئة التحرير

أ.د. حاتم الصديق محمد أحمد

رئيس التحرير

د. عوض أحمد حسين شبا

سكرتير التحرير

د. حرم مبارك الإمام الحاج

التدقيق اللغوي

أ. الفاتح يحيى محمد عبد القادر (السودان)

الإشراف الإلكتروني

د. محمد المأمون

التصميم والإخراج الفني

أ. عادل محمد عبد القادر (السودان)

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

ترسل الأوراق العلمية عبر العنوان التالي

هاتف: +249121566207 - +249910785855

بريد إلكتروني : rsbcsc@gmail.com

السودان- الخرطوم - السوق العربي عمارة جي تاون الطابق الثالث

موجهات النشر

تعريف المجلة:

مجلة (الْقَلْزَم) للدراسات التطبيقية مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر- السودان بالشراكة مع جامعة دنقلا- السودان . تهتم المجلة بالبحوث والدراسات العلمية والمواضيع ذات الصلة بدول حوض البحر الأحمر.

موجهات المجلة:

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

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة التحرير

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

وبعد

القارئ الكريم:

السلام عليك ورحمة الله وبركاته.. نطل على حضراتكم
من نافذة جديدة من نوافذ النشر العلمي وهي مجلة القلزم
للدراسات التطبيقية، ونحن في غاية السعادة والمجلة تصل عددها
الثاني (مزدوج) بفضل الله تعالى ومنته.

القارئ الكريم:

هذه المجلة تصدر بالشراكة مع جامعة دنقلا وهي إحدى
الجامعات السودانية الفتية التي وضعت بصمات مميزة في
مسيرة البحث العلمي، وهذا العدد هو الأول في إطار هذه
الشراكة العلمية التي تأتي في إطار استراتيجية مركز بحوث
ودراسات دول حوض البحر الأحمر في تفعيل الحراك العلمي
والبحاثي داخل السودان وخارجه.

القارئ الكريم:

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

أسرة التحرير

المحتويات

1. أثر التوظيف علي الآداء الوظيفي بالتطبيق علي شركة إسمنت بربر
د. محمد البشير البدوي علي - د. نهي حسن الصديق سليمان.....(20-7)
2. أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل : الدور الوسيط للالتزام
أ.عبدالشكور زكريا إسحق يعقوب-أ.د أحمد إبراهيم أبو سن.....(50-21)
3. أثر تطبيق مراجعة النظر في تضييق فجوة التوقعات في المراجعة(دراسة ميدانية على مكاتب المراجعة الخارجية)
د. ياسر تاج السر محمد سند - أ. صلاح الدين الهادي محمد أحمد البدوي.....(74-51)
4. البنك الزراعي السوداني ودوره في التمويل الاصغر (2000 - 2012م) (دراسة تحليلية)
د.إسحق احمد محمد عيسى.....(88-75)
5. تأثير ارتفاع درجات الحرارة العظمى والظواهر المصاحبة في السودان(دراسة تحليلية)
د. طه إبراهيم يوسف محمد - د.سهيل الريح عبد القادر محمد.....(106-89)
6. ملامح استراتيجية استخدام التقنيات الذكية في المكتبات الأكاديمية ولاية الخرطوم (2018 - 2020م)
د. أحمد محمد عثمان. د.محمد عبدالله عيساوي.....(126-107)
7. دور السياق اللغوي في تحديد المعنى(دراسة تحليلية لنماذج من شعر المتنبي)
د.خالد بريمة يوسف مرجب.....(138-127)
8. الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي: (دراسة ميدانية على عينة من الجامعات الخاصة
أ . مهيمن الزبيق بشير علي- د. سمية محمد الزين أحمد بدوي
د. أميرة علي خيري عثمان.....(160-139)
9. سياسات المكتبة الوطنية السودانية لدعم التحول الرقمي و تحول المكتبات نحو مجتمع المعرفة في الفترة من 2020 - 2022م
د.فردوس عمر عثمان عبد الرحمن.....(193-161)

أثر التوظيف علي الأداء الوظيفي بالتطبيق علي شركة إسمنت بربر

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة وادي النيل

د. محمد البشير البدوي علي

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة وادي النيل

د. نهى حسن الصديق سليمان

المستخلص:

تناول البحث أثر التوظيف علي الأداء الوظيفي والمتمثل في تخطيط الموارد البشرية - الإستقطاب - الإختيار والتعيين. وقد هدفت الدراسة إلي التعرف علي مدى تأثير تخطيط الموارد البشرية والإستقطاب والإختيار والتعيين علي الأداء الوظيفي بمصنع إسمنت بربر وتسييل الضؤ علي معوقات وعقبات الأداء بالمصنع. وتتبع أهمية البحث في أهمية أثر التوظيف علي أداء المنظمة. كعنصر أساسي يؤدي إلي رفع كفاءة المنظمة الإنتاجية وكذلك مناقشة أثره علي أداء المنظمة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والحصول علي المعلومات من خلال المقابلة الشخصية . وتوصلت الدراسة الي عدة نتائج منها أن الشركة تهتم بعملية التخطيط لكنها لاتتم بصورة دورية تميل الشركة الي الاستقطاب الخارجي في الوظائف الإدارية ويتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من داخل الشركة ولدي الشركة خطط واضحة عند إختيار الموظفين ولديهم برامج تدريبية لرفع كفاءة الموظفين.

الكلمات المفتاحية : التوظيف ، تخطيط الموارد البشرية، الإستقطاب ، الإختيار والتعيين ، الأداء الوظيفي

The impact of employment on job performance by application to Barbar cement company

Dr. Mohammed Al basher Albabwy Ali

Dr. Noha Hassan Alssdig Suliman

Abastiract:

Thepaper was focused on the impact of the employment on the job performance, which represented in human resource planning, recruitment, selection and appointment. The study aimed to identify the extent of which the impact of human resource planning, recruitment, selection and appointment on job performance at Barbar Cement Factory, therefore; the study focused on the obstacles and challenges faced the performance in the factory. In addition; The importance of

the research comes from the importance of the impact of employment on the performance of the organization as an essential element that leads to raising the productivity of the organization, as well as discussing its impact on the performance of the organization. The study applied the analytical descriptive approach and it collected the data through personal interviews. The study findings were as the following: The company pays attention to the planning process, the company pays attention to the planning process, but it does not take place periodically, also the company tends to attract external polarization in administrative jobs, therefore, vacancies were

Key wrds: Recruitment - Human resource planning Polarization Selection and appoint ment - Functionality

مقدمة :

تمثل الموارد البشرية مورداً من أهم موارد المنظمة ، وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها المنظمة فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون هذا المورد فالمنظمة بدون أفراد ماهي إلا مجموعته من المبانى والمعدات والآلات فقط ، فالأفراد هم يصنعون المنظمة وليس الآلات والمبانى . لذلك من الضروري الإهتمام بهذه الموارد وتنمية مهاراتها حتي تكون قادرة علي تحقيق أهداف المنظمة بفعالية وحتى تواكب التغيرات البيئية التي تواجهها المنظمات وحين نفكر في ملاين المنظمات التي تقدم السلع والخدمات يتبادر الي أذهاننا بعض التساؤلات ومن هذه التساؤلات ماهو الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في المنظمات؟ وماهو دورهم في تحقيق أهداف المنظمة؟ وكيف تم إلحاقهم بالمنظمة ؟ وكيف تم إختيارهم ؟ وكيف تعرف المنظمة ما إذا كانوا هؤلاء الأفراد يؤدون عملهم بطريقة صحيحة وفقاً للمعايير المحدده وماذا يجب علي الإدارة عمله لتحسين أدائهم؟ وكيف تعد المنظمة أفرادها للقيام بمهام معقدة في ظل تطبيق اساليب التقنية الحديثة ؟ وماذا يحدث للمنظمه في حالة وجود نقابات عماليه؟ وأخيراً كيف يمكن للمنظمة من خلال مواردها البشرية أن تساهم في التطوير اللازم للتكيف مع التغيرات البيئية والظروف المتغيرة .

مشكلة الدراسة :

عملية التوظيف عملية متكاملة تتكون من مجموعته من النشاطات وهي تخطيط الموارد البشرية والإستقطاب الإختيار والتعيين ولكي تكون عملية التوظيف مثالية يجب وجود مختص كفؤ ومؤهل لهذه العملية الحساسة. وقد اصبح تخطيط الموارد يتم بصورة غير علمية فهو يحتاج إلي قدر كبير من المعلومات عن الموظفين وعن ماتحتاجه الشركة من متطلبات . تلى عملية تخطيط الموارد البشرية عملية الإستقطاب وهي جذب الافراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين ولكن إذا لم تتمكن الإدارة من الإستقطاب بالوقت والعدد المعين والمؤهلات المناسبة فان ذلك يؤدي الي سوء إختيار المرشحين وتعيين عناصر غير مناسبة .

إذا ماهيات ادارة الموارد البشرية مجموعة من المرشحين لإشغال الوظيفة الشاغرة فإن الخطوه التالية هي الإختيار بينهم ويتم الإختيار بدقة بعد إكمال كل مراحل التعيين . ولكن أصبح الإختيار يخضع لإعتبرات التحيز والمحسوبية والرشاوى خاصة في الدول النامية. وعليه قد إنحصرت الدراسة في التساؤلات التالية :

- هل يؤثر تخطيط الموارد البشرية على الأداء الوظيفي بالمنظمة .
- هل يؤثر الاستقطاب على الأداء الوظيفي بالمنظمة .
- هل يؤثر الاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي بالمنظمة .

فروض الدراسة :

- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية والأداء الوظيفي بالمنظمة.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب والأداء الوظيفي بالمنظمة .
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار والتعيين والأداء الوظيفي بالمنظمة

أهداف الدراسة:

الغرض من هذه الدراسة هو توضيح العلاقة بين التوظيف اثره على اداء المنظمة وعليه فان الدراسة تسعى لتحقيق الاهداف التالية :

- معرفة مدى تأثير تخطيط الموارد البشرية والتعيين على الأداء الوظيفي بالمنظمة
- مدى تأثير الإستقطاب على الأداء الوظيفي بالمنظمة .
- مدى تأثير الاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي بالمنظمة .

أهمية الدراسة :

محاولة تسليط الضوء على الجوانب الأساسية في موضوع أثر التوظيف على الأداء بالمنظمة كعنصر أساسي يؤدي إلى رفع كفاءة المنظمة الإنتاجية وكذلك مناقشة أثره على أداء المنظمة .

منهجية الدراسة :

يستند هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الحصول علي المعلومات الثانوية من مصادرها كالمراجع والدوريات والمعلومات الأولية من مصادرها والتي تم الحصول عليها عبر المقابلة الشخصية .

الدراسات السابقة :

دراسة الهيئي والمعشر) تأثير الاستقطاب والبقاء على الأداء الوظيفي في وظائف الإدارة العليا دراسة لاتجاهات الإدارة العليا في الوزارات والدوائر الأردنية (2004 م هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع الوظائف المهمة في الجهاز الحكومي الأردني والمتمثلة بمنصب الأمين العام والمدير العام والمتغيرات الوظيفية المرتبطة بها، وعلاقة ذلك بالنتائج المتحققة والأداء . وهدفت هذه الدراسة أيضا إلى معرفة أن الوظائف في المنظمة المدروسة تخضع لسياسات الاستقطاب والتعيين وعلاقة هذه الوظائف والدور الذي تشغله ومعرفة مستوى الاهتمام بالتخطيط وإثارة الاهتمام بالمهام القيادية.اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي

وأسلوب الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبيانات على مجتمع عينة الدراسة وبلغ عدد الذين شاركوا في هذه الدراسة 120 فرداً استجاب منهم 71 فرداً . وأظهرت الدراسة نتائج كان من أهمها افتقاد المنظمات المبحوثة إلى سياسات ثابتة تضع شروطاً محددة عند اختيار ذوي المناصب العليا وتعيينهم بما فيهم ” الأمين العام ” . وكذلك أظهرت الدراسة أن الجهات العليا هي التي تؤدي الدور الأساسي في عملية التعيين وكانت أهم توصيات الدراسة أن يصار إلى وضع برنامج تطويري لإعداد الأمناء العاميين بعد اختيار هادف يستند إلى معايير واضحة ومحددة، واقترحت الدراسة فكرة إنشاء مركز وطني متخصص بالقيادات الإدارية العليا ضرورة اختيارالموظفين بناء على برنامج تتوافر فيه المهارات القيادية والإدارية وضرورة الاهتمام بقيادات الصف الثاني وضرورة تبني أساليب داخلية للتطوير واقترح إنشاء مؤسسة من اجل عقد دورات تدريبية واقترح إجراء دراسات بحثية تتعلق بالإدارة العليا وضرورة الاهتمام بالصف الثاني من المناصب واختيارهم على أسس علمية كون اغلب الموجودين استقطبوا من خارج المنظمة المدروسة

(دراسة) others Hafsa Shaukat أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية , على أداء الموظفين)

دراسة حالة معهد COMSATS لتكنولوجيا المعلومات في باكستان

Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance

قيمت هذه الدراسة الروابط بين نظم ”ممارسات الموارد البشرية ” وأداء الشركات

حيث اعتمدت مقاييس أداء العاملين على الدراسات التجريبية في المنشأة التي تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظف .تم إعداد استبيانة تتألف من 31 العنصر التي شملت سبعة من المتغيرات التي تشمل التدريب، تقييم الأداء، التخطيط الوظيفي، ومشاركة الموظفين، وتعريف العمل ، التعويض والاختيار حيث صمم هذا الاستبيان على أساس هذه المتغيرات من اجل إيجاد علاقة وربطها مع النتائج ،وتوصلت الدراسة استنادا إلى نموذج وطني من الشركات الا انه على الرغم من أن العنصر البشري هو دائما الأهم في أي منظمة إلا أن هذه الأهمية سوف تزداد في المستقبل بسبب التغيرات التي تحصل في بيئة العمل والتي تتطلب من الفرد أن يلعب دورا حاسما ومهما في المنظمة وتشير إلى أن هذه الممارسات لها تأثير هام اقتصاديا وإحصائيا في أداء الموظف , باختصار، جميع ”ممارسات الموارد البشرية“ المختبرة ترتبط ايجابيا مع أداء الموظفين ،وأوصت هذه الدراسة على انه ينبغي إعطاء أهمية للجانب التنموي في إدارة الموارد البشرية لتعزيز فعالية المنظمة خصيصا ”أداء الموظف , و ينبغي مراجعة وإصلاح وتجديد أنظمة الموارد البشرية مثل نظام المكافآت والترقية والتحفيز والتدريب والتعويض وعمليات الاستقطاب لكي تكون أكثر ديناميكية وفعالية ومراقبة سير عمل هذه الأنظمة بشكل دائم ,لذا على كل المنظمات المهتمة بالنمو والأداء العالي من خلال زيادة مشاركة العامل يجب أن تعطي أهمية للتدريب والاختيار والتعويض والتحفيز

الإطار النظري:

مفهوم ادارة الموارد البشرية:

يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية وفقا للمداخل المعاصرة بانها :
جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة بهدف الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة⁽¹⁾ ويرى الباحث أن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة التي تهتم بعملية تخطيط وتنظيم ورقابة الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة .

مفهوم التوظيف :

نظرا لأهمية العنصر البشري لأي منظمة سواء كانت إدارة أو شركة وأهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير وتطور المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها أعطى له اهتماما كبير ذلك لأن نجاح أي منظمة يتوقف على كفاءة الافراد العاملين بها لذلك وضعت طرق معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء .

وبهذا تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية ، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتجدد مسار النشاط الوظيفية في المنظمة .

يقوم التوظيف على المبادئ التالية :

- مبدأ الديمومة : أي التوظيف هو عملية إدارية مستمرة (2)
- مبدأ المساواة او تكافؤ الفرص : أي إعطاء فرصه متساوية لجميع المتقدمين
- مبدأ الكفاءة: هو إختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلنة (

تخطيط الموارد البشرية :

تخطيط الموارد البشرية هو : العملية التي تتأكد المنظمة من خلالها أن لديها الأعداد والأنواع المناسبة من العاملين في الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب ، والقادرين على القيام بكفاءة وبفعالية بتلك المهام التي تسمح للمنظمة بإنجاز أهدافها الكلية . ويرى الباحث أن تخطيط الموارد البشرية يعني معرفة المنظمة ماتحتاجه من القوى العاملة كما ونوعا⁽³⁾
إن تخطيط الموارد البشرية يقوم بترجمة أهداف وخطط المنظمة إلي خطط للقوى العاملة فيها، إن غياب هذه الخطط يعنى أن تقدير المنظمة لإحتياجاتها من القوى العاملة يقوم أساسا على التخمين .

أهمية تخطيط الموارد البشرية :

إن المنظمة قد تكون مستقرة ورغم ذلك تتطلب عملية الإحلال العادي للعاملين جانبا من التقدير لأفراد القوى العاملة الذين يحتاجهم المشروع في المستقبل القريب والبعيد ، وفي المنظمة الكبيرة تصبح الحاجة إلي تخطيط الموارد البشرية أكثر إلحاحا وأهمية وتعقيدا في نفس الوقت ويهتم تخطيط الموارد البشرية بمجالات واسعة عديدة منها :

تقدير آثار أو نتائج التغيرات المخططة على حجم وطبيعة القوى العاملة ومن هذه الزاوية فإن تخطيط الموارد البشرية يدرس إمكانية إجراء التغيير المقترح في وسائل العمل أو في طرق الأداء أو في الهيكل التنظيمي أو في حجم العمليات أو في خط الإنتاج أو في الأسواق أو في تكنولوجيا الإنتاج أو في نظام الرقابة الإدارية أو في غير ذلك .

تقدير آثار تغيير ظروف العمل على حجم وطبيعة القوى العاملة بالمنظمة وفي التطبيق العملي فإن النشاط هو بمثابة إكتشاف لمشكلات القوى العاملة التي قد تصادفها المنظمة في المستقبل .

تقدير الإحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية بالمهارات والقدرات والخبرات المطلوبة سواء على المدى الطويل أو على المدى القصير وذلك في ضوء خطة التنمية المقدره للمنظمة وبذلك لا تواجه المنظمة مشكلات عند الحاجة إلي قدرات بشرية معينة (4) .

الإستقطاب :

يتضمن الإستقطاب البحث عن وجذب وعاء من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة ويتحدد حجم مجهود المنظمة المبذول للإستقطاب والطرق والوسائل المستخدمة في هذه الجهود من خلال عمليه تخطيط الموارد البشرية ومتطلبات الوظيفة المعينة المراد شغلها . ومن الناحية الأخرى فان الإستقطاب لابد وأن يهتم بعملية البحث عن وجذب المرشحين الأكفاء والمؤهلين فقط للوظيفة ويصعب تحقيق النجاح في الإستقطاب إذا كانت الوظائف المراد شغلها وظائف موجودة بالفعل ام وظائف سيتم خلقها لابد أن تعرف وتوصف من حيث متطلباتها بطريقة دقيقة كلما أمكن لزيادة فعالية الإستقطاب.(6)

مصادر الحصول على الأفراد المؤهلين :

يمكن للمنظمة أن تشغل وظيفة معينة إما بفرد موجود ويعمل حالياً في المنظمة «داخلياً» أو بفرد من خارج المنظمة ولكل مصدر من هاذين المصدرين بعض العيوب والمساوئ ومنها :-

المصادر الداخلية:

يؤدي نجاح المنظمة وفعاليتها في الماضي في إستقطاب الأفراد إلي زيادة إمكانية إعتمادها على مصادرها الداخلية كأفضل مصدر للحصول على الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة ويتميز المصدر الداخلي بالآتي :

1/ المنظمة يكون لديها فكرة جيدة عن مواطن القوة والضعف في أفرادها

2/ الأفراد يعلمون أكثر عن منظماتهم وكيفية تشغيلها

3/ إن الإستقطاب من الداخل له تأثيراً إيجابياً على دافعية ومعنوية الأفراد

4/ حجم إستثمار المنظمة في مواردها البشرية الكامله في الافراد العاملين (7)

وبالرغم من المزايا السابقة فإن هنالك بعض المساوئ التي يشملها إستقطاب العاملين من داخل المنظمة يشمل أولها وأكثرها شيوعاً في (مبدأ بيض) وينص هذا المبدأ على أن الأفراد الناجحين يرقون إلي أن يصلوا إلي حد معين والذي بعده لا يكون الأفراد قادرين على الأداء بطريقة صحيحة

أما الخطر الآخر المرتبط بالترقية من الداخل فيتمثل في أن الصراع سعياً للحصول على الترقية يمكن أن يؤدي إلى الحساسية والتوتر بين الأفراد إلى جانب تأثيره السلبي على معنويات الأفراد الذين لم يتم ترفيتهم

المصادر الخارجية :

هنالك مصادر خارجية عديدة متاحة لدى المنظمة لإستقطاب الأفراد وغالبا ما تحتاج المنظمة التي تنمو نمواً سريعاً أو التي يكون لديها طلب كبير على الأفراد الإداريين أو ذوي المهارة العالية أو الفنيين إلى المصادر الخارجية لإستقطاب الأفراد

ومن أهم المزايا التي يتميز بها الإستقطاب من الخارج هي كبر الوعاء الذي يضم المواهب والمهارات عكس الحال عند قصر الإستقطاب على المصادر الداخلية فقط أيضاً فهناك ميزة أخرى للإستقطاب الخارجي هي أنه عند إستقطاب فرد من الخارج يأتي بوجهات نظر وأفكار ورؤي جديدة تفيد المنظمة بالإضافة إلى ذلك فإن تعيين الأفراد الفنيين من الخارج يرجع هذا إلى أنه في حالة التعيين من الداخل يحتاج الأفراد إلى التدريب والتنمية والذي يكلف المنظمة. لذلك فإن التعيين من الخارج يكون أحياناً أكثر فائدة⁽⁸⁾.

وبالرغم من المزايا التي يتمتع بها الإستقطاب من الخارج إلا أن هناك بعض المساوئ التي تشوب هذا المدخل ومنها : صعوبة جذب وتقييم الافراد ذوي الإستعدادات العالية في المستقبل أو الإتصال بهم

الإختيار والتعيين:

أولاً : الإختيار :

يعد الإختيار الركن الثاني من الأركان الثلاثة لعملية التوظيف إذ يشكل مع التعيين الجسر الموصل بين الفرد في البيئة خارج المنظمة وبيئة المنظمة أي أنه الوسيلة التي بواسطتها يحدد الفرد المنظمة التي ينتمي إليها والتي سوف يحقق مساره الوظيفي فيها كما إنها الوسيلة التي تحدد بها المنظمه مدى صلاحية الفرد لشغل الوظائف الشاغرة فيها و تحديد من منهم الأكثر تأهيلاً من حيث المهارات والقدرات والمعارف فعلى هذا يعد قرار الإختيار من القرارات الإستراتيجية على صعيد المنظمة وعلى ضوءه تحدد مسارات الانشطة اللاحقة لإدارة الموارد البشرية كالتدريب على سبيل المثال وعملية الإختيار تأتي كأداة أو دليل يحقق المواءمة ما بين الفرد والمنظمة بناء على ذلك فإن عملية الإختيار يمكن أن تستند إلى المضمون الآتي :-

إجراءات تتبع من قبل المنظم يتم من خلالها جمع المعلومات عن المتقدم لشغل وظيفه شاغر تكون هذه المعلومات دليل للمنظمه في إتخاذ قرار القبول أو الرفض للمرشح ، ويمكن أن تستخدم نفس المفهوم من جانب الفرد في حالة إختياره للمنظمة فقرار الإختيار قرار احتمالي وفي غاية الخطورة يحتمل عدة جوانب تتمثل في الآتي:

- قبول شخص غير مؤهل للوظيفة الشاغرة
- رفض شخص مؤهل لشغل الوظيفة الشاغرة

لتحقيق أهداف المنظمة يجب أن تدرك بأن نجاح عملية الإختيار والتعيين تتمثل في تحليل الوظيفة والذي غالباً ما يتضمن وصف للواجبات والمسؤوليات والمهام التي تتضمنها الوظيفة والذي يسمى بالوصف الوظيفي كما يتضمن تحديداً للقدرات والمهارات والمعرفة التي تشكل مؤهلات الفرد لشغل الوظيفة والذي يسمى بالتحديد الوظيفي لذا يجب على المنظمة ان تكون دقيقة في إعداد مضمون التحليل الوظيفي ببعديه ويجب على المنظمة قبل اتخاذ القرار بالاختيار يجب إعادة النظر بالخطط التي وضعت قبل فترة زمنية والمنظمة ملزمة بتدقيق نتائج عملياته الاستقطاب ونتائج الاستقطاب تشكل المدخلات الأساسية التي يجب ان تدرس وتهيأ لتتم عملية إتخاذ القرار ، إن إنعكاسات عملية الإختيار تظهر بشكل واضح على صعيد عمليات التوجيه والتدريب والتطوير والأداء والمكافأة. وبغض النظر عن طبيعة المنظمة ونوع وعدد المتقدمين فإن عملية الإختيار تمر بخطوات عدة تترابط فيما بينها وتنعكس دقة أدائها على بعضها البعض وتشتمل في الآتي:

1. إستقبال طلبات العمل : تتم هذه الخطوة بعد ملئ إستمارة التقديم وتقديمها إلى المنظمة ومن خلالها يتعرف الفرد المرشح على المنظمة والعكس وتأتي بعد عملية الإستقطاب وحصر المرشحين
- 2.المقابلة الاولى : تنجز هذه الخطوة من قبل قسم العلاقات العامة وتحاول المنظمة في التعرف بشكل ادق على مدى توفر المؤهلات المطلوبة وبعض الخصائص الشخصية كالمظهر والسلوك وأسلوب إجابته على الأسئلة وقد تكون غير رسمية
- 3.الإختيار : تستهدف هذه الخطوة التعرف تحديداً على مؤهلات الفرد ومدى توافقها مع متطلبات المنظمة وتأخذ أشكالاً مختلفة تتمثل في :

أ/ إختيار القدرات والمهارات

ب/إختبارات الأداء

ج/ الإهتمامات المهنية

ح/الإختبارات الشخصية

4/ الفحص الطبي:

يركز هذا الفحص على سلامة المتقدم من الناحية العضوية سواء ما يتعلق بالسمع أو البصر وقدرة التأهل وسلامة الأطراف العليا والسفلى وسلامته من الأمراض .

5/ المقابلة النهائية :

وهي من أنواع الإختبارات الشفهية وتجمع المعلومات عن طريق رصد سلوك المتقدم وأجوبته وأسلوبه في الكلام لتفريق معلومات ونتائج الإستمارة

6/ الإختيار الأولى :

تتضمن هذه الخطوة إنتقاء مجموعة من المرشحين ووضعهم تحت الإختيار الميداني لفترة زمنية تتراوح بين 3-12 شهر وتتباين هذه الفترة من منظمة لأخرى حسب طبيعة المنظمة

والوظيفة والفرد ولا يوجد لها وقت معياري تسمى فترة تحت التجربة ولهذا فإن مدتها تعتمد على الدقة والإستمرارية وعملية المتابعة للفرد.

7/ التعيين :

تستهدف هذه الخطوه تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب إذ قد تتطلب فترة التجربة تحريك الفرد بين أعمال مختلفة وتحت إشراف مشرفين مختلفين يقومون بتقديم تقارير عن أداء وسلوك المتقدم في نهاية الفترة على ضوء هذه التقارير يتم تحديد المكان الذي يناسب الفرد.⁽⁹⁾

يجب ان تكون إجراءات الإختبار إقتصادية (وقت - تكلفة - جهد) وتناسب أنواع الوظائف وظروف سوق العمل. إن التركيز في عملية الإختيار على الجوانب الأساسية التي قد تكون سلبية بالنسبة للمنظمة التي تؤدي إلي فشل بعض الأفراد وإبعادهم يجب أن يكون الإختيار على أساس سليم ومخطط للحصول على الأفراد المطلوبين بدقة عالية⁽¹⁰⁾.

ثانياً : التعيين :

التعيين :

بعد أن يمر الفرد في كل الخطوات التي سبق ذكرها من مقابلات إلى تقديم طلبات الالتحاق إلى دخول في إختبارات فإنه يكون مؤهلاً للحصول على المركز الذي كان معروضاً ويتم تعيينه لشغل هذا المركز.

من ناحية أخرى فإن تحقيق هدف وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لايعتبر منتهياً في تعيين الفرد في المركز المعين وإنما يجب المضي بالفرد في خطوات أخرى من الإعداد والتدريب والتنمية وإحاطته بكل ظروف العمل الجيدة. ونظراً للدور الذي يلعبه المشرف في المراحل التالية من مرحلة الإختيار والتعيين من حيث المشاركة في إعداد الفرد وتدريبه وتنمية قدراته ويجب على المشرف الإطلاع على المعلومات والتقارير التي نتجت عن مراحل الإختيارالذي مر به الفرد وواجب الإدارة تخصيص ملف لكل فرد جديد يكون سجلاً لكل ما يتعلق به من معلومات سواء قبل التعيين أو بعد التعيين. ويتطلب التعيين إستكمال بعض البيانات والأوراق الخاصة بإستلام العمل تتولاه إداره شؤون الأفراد بالمشروع كما يكون عليها توجيه الفرد إلى كيفية إستلام العمل وأين يتوجه وإلى من يتقدم وفيها يتعلق بأعداد الفرد وتجهيزه لإستلام العمل وبرامج التدريب التي توضع للأفراد سواء قبل البدء أو أثناء الخدمة (فريد النجار 1994 ص 204).

مفهوم مصطلح الأداء :

عندما إزداد نمو المنظمات واتسع نطاق عملها إحتل موضوع تقييم الأداء جزء من إهتمام المفكرين والممارسين وأصبح الموضوع محور عدد من الدراسات الأكاديمية كما تطورت النظرة إليه باعتباره عملية من العمليات الأساسية في إدارة الموارد البشرية والإختيار والتعيين وتحديد الرواتب والأجور وغيرها من العمليات⁽¹¹⁾

الدراسة الميدانية منهجية الدراسة :

تم الحصول علي المعلومات المتعلقة بالدراسة من خلال المقابلة الشخصية مع السيد عمار سراج الدين شكاك مدير إدارة الموارد البشرية بشركة اسمنت بربر.

محتوي المقابلة التي تمت مع شركة اسمنت بربر مع السيد عمار سراج الدين شكاك مدير إدارة الموارد البشرية بالشركة بخصوص عملية التوظيف وأثرها علي اداء الشركة . سأل الباحث هل لدى شركة اسمنت بربر خطة واضحة عند اختيار الموظفين؟ نعم ويتم ذلك عبر تحليل الوظائف داخل الشركه وتحليل الهيكل التنظيمي ومعرفة الوظائف الشاغرة ما يحتاجه كل قسم من الموظفين من حيث الكم والنوع وتقدم الخطة لمجلس الإدارة لإجازتها. أيضا سأل الباحث هل تهتم الشركة بتنمية الموارد البشرية وما مدى تأثيرها على سير عمل الشركة ؟ تتم تنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب والتأهيل والتدريب يتم بطريقتين تدريب أثناء العمل ويتم ذلك بواسطة مدربين من خارج الشركة يقومون بتدريب الموظفين أثناء ساعات العمل والطريقة الثانية تدريب خارجي يتم عبره إخضاع الموظفين لكورسات خارجية . وكان لذلك تاثير إيجابي علي أداء الموظفين حيث ساعد ذلك في تنمية مهاراتهم مما انعكس إيجابا على تطور الشركة أيضا سأل الباحث عن من هم المشاركون في عملية تخطيط الموارد البشرية ؟ الإداره العليا هي المسؤولة عن عملية التخطيط حيث تقوم بتكوين لجنة تكون من جميع رؤوساء الأقسام بالشركة لمعرفة إحتياجات كل قسم ويتم ذلك تحت إشراف الموارد البشرية وفي سؤال آخر من الباحث هل تتم عملية التخطيط بصفه دورية؟ لا تتم عمليه التخطيط بصفة دورية بل تتم من 4 الى 5 سنوات أى مايعادل مرتين كل عشره سنوات

سأل الباحث ماهى المعوقات التى تواجهها الشركة عند عملية الاستقطاب ؟ أكبر عائق يمكن أن تواجهه الشركة هو ضعف الهيكل الراتبى وهو يؤثرعلي الأعداد المتقدمه لشغل الوظائف المعلن عنها. هل لدى شركتكم وسيلة إستقطاب معينة توفر أفضل المهارات للشركة؟ نعم ، ويتم عبر وسيله الإعلان الداخلى وللوصول الى افضل المهارات يتم تصفية الأشخاص المتقدمين للوظيفة وفقاً لإجراءات معينة يتم على أساسها الوصول إلى أفضل المهارات والكفاءات وفي سؤال آخر إلى أي اتجاه تميل الشركة في الاستقطاب من داخل الشركة أم من خارجها ؟ ولماذا؟ تميل الشركة إلى الاستقطاب الداخلي في الوظائف الإدارية وتوجه إلى الاستقطاب الخارجى في حالة الوظائف الفنية. هل لدى شركتكم شخص مسؤول أو يقوم بعملية الاستقطاب؟ أجاب ان الاستقطاب يتم عبر مدير إدارة الموارد البشرية . ويقوم مدير إدارة الموارد البشرية باسترجاع سجلات المتقدمين للوظيفة مسبقا بالاضافة إلى الحاليين ويقوم بعقد إجتماع مع رئيس القسم لحصر الأشخاص المتقدمين للوظيفة ويتم عن طريق المقارنة والمفاضلة(عمار سراج الدين شكاك مدير إدارة الموارد البشرية بشركة اسمنت بربر).

هل يتم اخضاع الموظفين داخل شركتكم لفته تدريبيه قبل التعيين أم أنه يتم تعيينهم مباشرة؟ نعم يتم ولكن ليس بصفة مستمرة ويتم تحت مسمى عقد مؤقت حيث يتم التعاقد

مع الموظف الجديد لمدة ثلاثة أو ستة أشهر ويتم فيها وضع الموظف تحت الملاحظة وبعد إنتهاء الفترة فإذا كان أداءه جيد يتم تعيينه رسمياً أما إذا كان أداءه ضعيف فيخضع لأمرين إما أن يتم الإستغناء عنه أو تمديد فترة العقد وأقصاها سنة وفي سؤال عن المشاكل التي تواجهها الشركة في عملية الإختيار؟ أجاب أن الشركة تواجه بعض المشاكل وهي عدم توفر الخبرة حيث أن مجال صناعة الإسمنت مجال حساس يحتاج إلى خبرة لا تقل عن ثلاثة سنوات عمل في هذا المجال وفي سؤال عن ماهي المعايير الواجب توفرها لدى الأفراد القائمين بعملية الإختيار والتعيين؟ أجاب أن يكون حاصلًا على بكالوريوس في إدارة الأعمال أو الموارد البشرية وأن تتوفر لديه خبرة لا تقل عن أربعة سنوات عملاً في إدارة الموارد البشرية وليكون كفؤًا ومؤهلاً للقيام بعملية الإختيار والتعيين وفي سؤال ما هي المعايير المستخدمة لتقييم أداء الموظفين بالشركة؟ أجاب أن هنالك طريقتين لتقييم الأداء اولاً الطريقة التقليدية تشمل المواظبة والحضور والانصراف والاجتهاد أما الطريقة الثانية طريقة التقييم بالأهداف حيث يتم إعطاء الموظف عدة مهام عليه القيام بها في فترة معينة ويتم تقييم أداءه بعد انتهاء الفتره المذكورة

وعن كيف تتم عملية تقييم الاداء؟ أجاب تتم عملية تقييم الاداء عبر «KPIs» وهو مؤشرات قياس الاداء وتشمل في تقييم الموظف عدة نقاط هي:

- المعرفة الوظيفية وتشمل مدى معرفته ودرابته بالوظيفية التي يشغلها
- جودة العمل : ما مدى جودة أدائه في الوظيفة
- معدل العمل : أي ما مدى إنجازه لعدد من المهام الموكلة اليه في فترة زمنية وجيزة
- الإتصال: أي إتصاله وتعاملاته مع زملائه ورؤسائه في العمل
- المهارات والقدرات الشخصية: مدى تحكم في مشاعره وغنفعالاته تجاه الزملاء
- الإبداع: هل هذا الموظف خلاق ويمكنه الإبداع والإبتكار في عمله
- إحساس الولاء والإنتماء للشركة
- إتباع اللوائح الداخلية للشركة

ودرجات التقييم ممتاز -جيد جدا- جيد- مقبول اما الموظف الضعيف لا يتم تقييمه كضعيف بل تكتب يحتاج الى تحسين وفي سؤال هل هنالك مشاكل ومعوقات تواجه المسؤول عند تقييم الاداء داخل الشركة؟ أجاب أن من المشاكل التي قد تواجه المسؤول عند تقييم الاداء إحساس بعض الموظفين بالظلم من نتائج التقييم مما يولد كراهية بين الموظف والإدارات وينعكس سلبي على أداء الموظف وفي سؤال عن ما هي العوامل التي قد تؤثر في أداء العاملين؟ أجاب من أكثر الاشياء التي تؤثر على أداء العاملين هي الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية وصرف المكافآت والعلاوات

لقد تم إجراء المقابلة مع عمار سراج الدين شكاك -رئيس قسم إدارة الموارد البشرية

النتائج:

1. تهتم الشركة بعملية التخطيط لكن عملية التخطيط لاتتم بصفة دورية
2. تميل الشركة الى الاستقطاب الخارجي في الوظائف الاداريه
3. يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة داخل الشركة
4. لدي الشركة خطط واضحة عند اختيار الموظفين ولديهم برامج تدريبيه لرفع كفاءة الموظفين
5. تعاني الشركة من عامل عدم توافر الخبرات المطلوبة عند التوظيف لكون هذا المجال مجال حساس
6. تعاني الشركة من ضعف الهيكل الراتبي مما يشكل هاجس امام عمليه التوظيف

التوصيات:

1. يجب ان تتم عملية التخطيط بصفة دورية داخل الشركة لمعرفة متطلبات الشراكة من القوى العاملة
2. يجب أن يتم شغل الوظائف الادارية بالذات من داخل الشركة عن طريق الترقية لمعرفة الموظف بما يدور داخلها
3. الإعلان داخليا لا ياتي بالمهارات والخبرات المطلوبة من الأفضل ان يتوسع الاعلان ليكون خارجيا
4. عند وضع الخطط يجب مراعاة عاملي الكفاءه و الفاعليه في الخطط
5. يجب علي الشركة عند التوظيف الخارجي الاتجاه لشركات نفس المجال
6. يجب وجود نظام إسعافات أولية علي درجة عالية من الفاعلية
7. يجب علي الشركة وضع هيكل راتبي إن لم يكن موازيا للسوق فيكون أفضل منه

الخاتمة:

وصلنا إلي نهاية الموضوع المتعلق بأثر التوظيف علي الأداء في شركة اسمنت بربر بولاية نهر النيل - السودان وهو ما فضلنا اختياره من موضوعات لما في ذلك من أهمية كبيرة في الوقت الراهن نسبة لأهمية توظيف الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والتي تسهم بصورة فاعلة في ازدياد التنافس بين المؤسسات ومحاولتها استقطاب اكبر قدر منها لتجويد الأداء الوظيفي وبالتالي الارتقاء بالمؤسسة وجعلها في مقدمة المؤسسات في سوق العمل . وحاولنا قدر المستطاع البحث والتحليل والتفصيل في معرفة المعايير العلمية الدقيقة لعملية تخطيط الموارد البشرية وبالتالي إجراء عملية التوظيف عليها . وأيضاً معرفة الإشكاليات كبداية للوصول لاستنتاجات تفيد في عملية التوظيف ومن ثم وضع توصيات تعبر عن وجهة النظر الخاصة بوضع الخطط فيجب مراعاة عاملي الكفاءة والفاعلية ولا بد إن يتم التخطيط للموارد البشرية بصفة دورية داخل الشركة لمعرفة

متطلبات الشركة من القوي العاملة وعلي الشركة وضع هيكل راتبتي إن لم يكن موازي للسوق فيكون أفضل منه ولم نتناول إلا القدر اليسير وربما يكون هناك قصور ونحن بشر . وفي النهاية ندعو الله إن يوفق باحثينا في جميع مايقدمونه من معارف تساهم في تخطي السلبيات التي نعاني منها . وصلي اللهم وسلم علي نبينا محمد واله وصحبه وسلم

الهوامش:

- (1) عبدالرحمن توفيق ، تنمية الموارد البشرية ، الجيزه مركز الخبرات المهنيه لاداره 2010م ص81 .
- (2) /WWW.WKebeadia.com
- (3) محمد سعيد سلطان ، اداره الموارد البشريه بيروت ، المكتبه الاداريه 1993م ص65.
- (4) المرجع نفسه، ص66.
- (5) راوية حسن ، محمد سعيد سلطان ، اداره الموارد البشريه الاسكندريه دار التعليم الجامعى للطباعه والنشر والتوزيع 2011م ص116.
- (6) المرجع نفسه ، ص117.
- (7) المرجع نفسه ، ص119.
- (8) صلاح النشوانى ، اداره الافراد والعلاقات الانسانيه (الاسكندريه :مؤسسه شباب الجامعه للطباعه والنشر 1990م ص122).
- (9) محمد سعيد سلطان ، ادراه الموارد البشريه (الاسكندريه دارالتعليم الجامعى للطباعه والنشر والتوزيع 2011م ص117).
- (10) فريد النجار ، اداره وظائف الافراد وتنميه الموارد البشريه (حقوق الطبع محفوظه للمؤلف فقط 1994م ص204).
- (11) خالد عبدالرحيم الهيبي ، اداره الموارد البشريه الاساليب الكمية في الادارة ، الاردن دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ،1999م ، ص 133.
- (12) الانترنت <https://e3arabi.com>
- (13) /WWW.WKebeadia.com

أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل الدور الوسيط للالتزام التنظيمي (دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم)

باحث- جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا

أ. عبدالشكور زكريا إسحق يعقوب

إدارة اعمال - كلية الدراسات التجارية - جامعة
السودان للعلوم و التكنولوجيا

أ.د أحمد إبراهيم أبوسن

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم ، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل في تلك الجامعات، وتحديد ما إذا كان الالتزام التنظيمي يلعب دور الوسيط في العلاقة ما بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ، استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم إتخاذ أداة القياس (الاستبيان) كأداة للدراسة، تم توزيعه على عينة الدراسة البالغة (384) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم ، بلغت الاستبانات المستلمة (354) وكانت الاستجابة (92%)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ، وكشفت نتائج الدراسة عن أن الالتزام التنظيمي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ، ولقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة اهتمام إدارة الجامعات بالدعم التنظيمي المدرك في الحد من نية ترك العمل.

الكلمات المفتاحية : الدعم التنظيمي المدرك، نية ترك العمل، الالتزام التنظيمي.

The effect of perceived Organizational support on intention to leave

Work: The mediating role of Organizational commitment

A study on a sample of Sudanese private universities in the(state of Khartoum)

Abdalshakor Zakaria Ishag Yagob

Prof- Ahmed Ibrahim Abousin, Administration, Sudan University for
Science Technology

Abstract:

This study aimed to identify the effect of perceived organizational support in Sudanese private universities in Khartoum state, and to reveal the nature of the relationship between perceived organizational support and intention to leave work in those universities, and to determine whether the commitment play the role of mediator in the relationship

between perceived organizational support and intention to leave work, In this study The analytic descriptive research method has been used questionnaires has been developed to be used as a tool for this studying in view of previous studies, then distributed to the sample of the study of(384) faculty members in Sudanese private universities in Khartoum state, the questionnaires received (354), and the responses rate was(92%). The study has reached a number of results the most important of which are: The existence of statistical effect of the relationship between perceived organizational support and intention to leave work The study revealed that organizational commitment play the role of mediator in the relationship between perceived organizational support and intention to leave work, The study recommended aset of recommendations the most important of which is: the need for universities to pay attention to organizational support to reduce the intention to leave work.

Keywords: organizational support, intention to leave work, organizational commitment

مقدمة:

تواجه منظمات الأعمال في العصر الحديث ظروفًا ومتغيرات وتحديات عديدة ومتلاحقة في سعيها نحو تحقيق أهدافها، ولما كان نجاح المنظمات عموماً أو فشلها في تحقيق أهدافها يعتمد وبدرجة كبيرة على مدى كفاءة العنصر البشري، غير أن المشكلة التي تواجهها هي كيفية إيجاد بيئة تساعد في الحفاظ عليهم وتمكينهم من أداء واجباتهم، ويعتبر إخفاق المنظمة في تحقيق ذلك أحد أهم الأسباب التي تجعل العاملين يفكرون في ترك العمل لديها ويعتبر ترك العمل أحد المشاكل الأساسية التي تواجه المنظمات لما لها من انعكاسات من شأنها أن تؤثر سلباً عليها⁽¹⁾ شهدت السنوات الأخيرة اهتمام الباحثين بالمتغيرات التي إهتمت بإتجاهات العاملين المرتبطة بالعمل، ومن أبرز هذه المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الضوء عليها، ما يعرف بالدعم التنظيمي⁽²⁾ ولضمان مشاركة العاملين مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المؤسسة لابد من أن يشعروا بدعم المؤسسة لهم، حتى يبادلونها بدعمهم لها، لتحقيق أهدافها⁽³⁾ وكذلك فإن من بين الإتجاهات التي حازت على اهتمام الباحثين موضوع الالتزام التنظيمي، نظراً للفوائد التي تبين أنه يحققها للمنظمات وتحديدًا في فهم سلوكيات العاملين في محيط العمل⁽⁴⁾.

مشكلة الدراسة :

وبالرغم من الدور الفاعل التي تلعبه الجامعات السودانية الخاصة في تقديم خدمات لأعداد كبيرة من الطلاب، إضافة إلى إعداد وتأهيل كادر بشري قادر على تحقيق أهداف تلك الجامعات، إلا أن هذه الجامعات تمر بالعديد من مشكلات ومن تلك المشكلات، بدأت تبرز

مشكلة اجتماعية ملفتة للانتباه وهي ظاهرة نية ترك العمل داخل الجامعات. قد بدأت هذه الظاهرة في التضخم وازداد حدتها في الآونة الأخيرة وأصبحت معظم الجامعات السودانية تواجه نقصا كبيرا في الأكاديميين المؤهلين وأصحاب الخبرة⁽⁵⁾ تلك المشكلة ربما ستؤدي إلى ضعف وارتباك تلك المؤسسات مما تحد من قدرتها على المنافسة، لأنها تتأثر بعوامل مختلفة ومتعددة وقد تكون مرتبطة بضعف وغياب الدعم التنظيمي⁽⁶⁾ وكذلك الالتزام التنظيمي⁽⁷⁾ و بناء على ما تقدم فإن الدراسة الحالية تهدف إلى ردم الفجوات البحثية وذلك بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي : هل يتوسط الالتزام التنظيمي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و نية ترك العمل في الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم؟ تتفرع منه التساؤلات الآتية : ماهي طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و نية ترك العمل ؟ هل يتوسط الالتزام التنظيمي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ؟.

الأهمية النظرية والتطبيقية:

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم إسهاما علميا في تقليل الفجوات البحثية التي أغفلتها الدراسات السابقة ، المساهمة من خلال الدراسة على معرفة أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ما يعتبر مساهمة مقدره للمعرفة. المساهمة فيما سوف تصل هذه الدراسة من نتائج مقترحات وتوصيات المتعلقة بالدعم التنظيمي وإمكانية الاستفادة في الواقع العملي في الجامعات الخاصة.الإسهام في معرفة أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي ونية ترك العمل وما تقدمه من معلومات لمتخذي القرارات، من نتائج ومقترحات وتوصيات ، وإمكانية الاستفادة في الواقع العملي في المؤسسات عامة. اهداف الدراسة: اختبار تأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل. بيان أثر الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل، اختبار الدور المفسر للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الدعم التنظيمي ونية ترك العمل.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

أولا: الدعم التنظيمي:

عرف: الدعم التنظيمي بأنه الدرجة التي يدرك عندها الفرد أن المنظمة تهتم به وتثمن مجهداته ومساهماته وتعنتي به ،علاقة تبادلية بين المنظمة والعاملين بها⁽⁸⁾.

ثانيا:الالتزام التنظيمي:

الالتزام هو الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة والرغبة الشديدة في البقاء فيها من خلال بذل مجهدات إضافية في سبيل أنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها⁽⁹⁾.

ثالثا : نية ترك العمل:

هو بداية الطريق لإنهاء علاقة الفرد بالمؤسسة بطريقة اختيارية، وقد عرفت بانها قرارات عقلية تتوسط بين المواقف الفرد يخصوص الوظيفية وقرار النهائي في مغادرة المؤسسة⁽¹⁰⁾.

الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة: 1- مفهوم الدعم التنظيمي:

الدعم التنظيمي بأنه الكيفية التي يتم فيها تحديد مختلف العلاقات التي تنشأ في المنظمة لغايات تحقيق أغراضها المرسومة، حيث تتضمن عملية التنظيم تحديد الأهداف بدقة ، وبيان النشاطات والأعمال اللازمة لإنجاز الأهداف⁽¹¹⁾ مفهوم الدعم التنظيمي في المنظمات يعبر عن التحسن المستمر في أداء الإدارة من خلال أتباع الأساليب العلمية في العمل، وعلاج المشكلات التي تظهر بين فترة وأخرى⁽¹²⁾. يعرف الدعم التنظيمي المدرك بأنه الاعتقاد السائد بين الموظفين بأن المنظمة ترعى وتقدر مساهماتهم في نجاحها⁽¹³⁾، الدعم التنظيمي المدرك بأنه ذلك القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملاتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات⁽¹⁴⁾.

أهمية الدعم التنظيمي المدرك:

يعد الدعم التنظيمي المدرك أحد أهم مرتكزات نجاح المنظمات لما له من دور كبير في التأثير بسلوكيات الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل، ويعدا لدعم التنظيمي موردا مهما والذي يكتسب اهتماما متزايدا يوما بعد يوم في عالم الأعمال.

ابعاد الدعم التنظيمي المدرك:

أولا: العدالة التنظيمية: تعتبر العدالة التنظيمية أحد المتغيرات التنظيمية المهمة والمؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة من جانب آخر، فإن شعور العاملين بعدم العدالة يترتب عنه العديد من النتائج السلبية كانهضاف الالتزام التنظيمي، إضافة إلى الأداء الوظيفي⁽¹⁵⁾.

ثانيا: سلوك القادة:

وأنها مفتاح الإدارة، فمن دون القيادة الحكيمة لا تستقيم أمور المنظمة ولاستطيع أن تحقق أهدافها المنشودة وأن مفهوم الدعم القيادي يمثل مدى الدعم والتأييد الذي يشعر به الفرد من رئيسه المباشر⁽¹⁶⁾.

ثالثا : المشاركة في اتخاذ القرار:

بأنه نشاط إنساني مركب يبدأ بالشعور من الشك ، وعدم التأكد، من جانب متخذ القرار حول مايجب عملة حيال مشكلة ما، وينتهي باختيار أحد الحلول التي يتوقع أن تزيل حالة الشك⁽¹⁷⁾.

رابعا: دعم وتأكيد الذات لدى العاملين: يشكل الذات سمعة في شخصية الفرد تتضمن مجموعة من الاستجابات المعرفية والانفعالية والسلوكية الواعية والتي تحظي بالقبول الاجتماعي وتحقيق للفرد الغاية منها⁽¹⁸⁾.

2- مفهوم الالتزام التنظيمي:

ويعدا للالتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات، كما أن له أثارا مختلفة على اتجاهات وسلوك العاملين في المنظمات، وحيث أن السلوك في المنظمات كما يذكر بأنه سلوك

عقلاني مقيد، موجه دائماً نحو تحقيق أهداف المنظمة، وأن الالتزام التنظيمي هو أحد المفاهيم يبرز نماذج سلوكية محددة كالدفء عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها كذلك رغبته الشديد في البقاء فيها لأطول فترة⁽¹⁹⁾.

أهمية الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من الظواهر السلوكية التي نالت اهتماماً متزايداً من قبل العديد من الكتاب والباحثين، لما يشكله من أثار كبيرة في نجاح المنظمة واستمرارها في بيئة الأعمال التنافسية. وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي، إذ يساعد الالتزام في انخفاض نسبة الغياب، والحد من مشكلة التأخير عن الدوام، وتحسين معدلات الأداء، كما أن أهمية الالتزام التنظيمي تضم من خلال التأثير المتعدد المستويات⁽²⁰⁾.

أبعاد الالتزام التنظيمي:

1-الالتزام العاطفي:

يشير إلى الانتماء العاطفي تجاه المؤسسة، أو هو عبارة عن ارتباط وعلاقة قوية للفرد مع المؤسسة ويعزز رغبة الفرد في المشاركة في تحقيقها بفعالية كبيرة⁽²¹⁾

2-الالتزام الاستمراري:

يعتمد هذا البعد من الالتزام التنظيمي على ان العامل يبقى بعمله أي منظمة لفترات زمنية طويلة، لاعتقاده بأن ترك العمل فيه يكلفه الكثير، مما استثمره فيها على مدار الوقت⁽²²⁾

3-الالتزام المعياري :

وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المؤسسة والاستمرار مع المؤسسة نتيجة لثقافة واخلاقيات العمل التي تتحلى بها المؤسسة⁽²³⁾

مفهوم وتعريف نية ترك العمل:

وتعتبر نية ترك بداية الطريق لإنهاء علاقة الفرد بالمؤسسة بطريقة اختيارية، وقد عرفت بإنهاء قرارات عقلية تتوسط بين مواقف الفرد بخصوص الوظيفة وقراره النهائي في مغادرة المؤسسة، تعد ظاهرة نية ترك العمل من أهم الظواهر والمؤثرات الإدارية السلبية التي تهدد نجاح المنظمة، خصوصاً إذا ما استمرت تلك الظاهرة⁽²⁴⁾ عرف نية ترك العمل بأنها احتمال ذاتي أو متوقع بأن العامل سيغادر المنظمة في وقت ما، وتتشكل هذه النية بتأثير مجموعة من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية التي تتفاعل مع بعضها بعضاً، ليصل إلى النية بترك العمل⁽²⁵⁾

الدراسات السابقة:

(دراسة Worku,2015) بعنوان:التحقق من العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، الدعم الإشرافي المدرك، الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، أجريت الدراسة على عينة من المدرسين في مدينة برهان في أثيوبيا، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والدعم الاشرافي المدرك، كما أن مستويات الدعم التنظيمي المدرك والدعم الاشرافي والرضا الوظيفي كانت تحا المتوقع، في حين كانت معدلات ترك العمل أكبر من المتوقع⁽²⁶⁾.

دراسة (الكعبي، 2017) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و التهكم التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي كان متوسطة، بينما كان مستوى التهكم التنظيمي ضعيفاً، وأن هناك علاقة ارتباط وتأثير سلبية بين الدعم التنظيمي والتهكم التنظيمي⁽²⁷⁾.

دراسة (أحميدي، 2016) هدفت هذا البحث إلى اختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي للحد من من ظاهرة ترك العمل عند مقدمي خدمات الاتصالات في مدينة حلب في سوريا، وقام الباحثون بتوزيع استبانته على عينة البحث لاستقصاء آرائهم حول الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي ونية ترك العمل وتوصل البحث إلى وجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي المدرك في كل من الرضا الوظيفي ، ونية ترك العمل، كما تبين أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة معنوياً بين الدعم التنظيمي المدرك ، ونية ترك العمل بشكل جزئي⁽²⁸⁾.

دراسة (lim et al 2016) :أسبقيات ونتائج ترك العمل: دليل من العاملين في المصاريف والمؤسسات المالية.هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تحدد نية ترك العمل عند العاملين في المصاريف المالية. حيث قامت الدراسة باختبار العلاقة بين كل من التمكين، والدعم التنظيمي المدرك، والرضا الوظيفي وتأثيرها في نية ترك العمل. وقد خلصت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك هو الأكثر تأثيراً في تخفيض نية ترك العمل عند العاملين في المصاريف المالية. بينما كان التمكين الأقل تأثيراً⁽²⁹⁾.

دراسة (Eisenberger 1990) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومعدلات حضور العاملين ولأداء، والعمل الإبداعي، بينت الدراسة إلى وجود أثر للدعم في تنمية العمل لإبداعي لدى العاملين بشكل إيجابي⁽³⁰⁾.

دراسة (Arift 2018)، توصلت إن العلاقة بين العدالة التفاعلية ونية ترك العمل علاقة سلبية، فكلما انخفض أدراك الأفراد العاملين لعدالة التي يحصلون عليها من قبل رؤسائهم زاد تفكيرهم في ترك العمل ورغبتهم في الرحيل منها⁽³¹⁾.

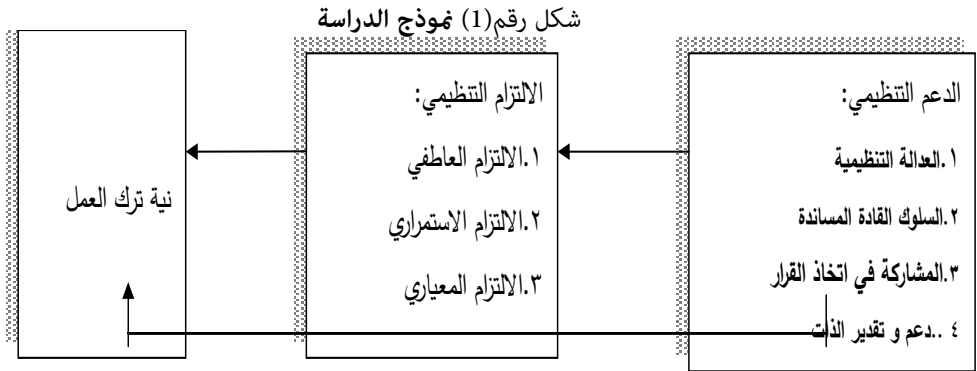
دراسة (Liu , 2004)) هدفت التعرف إلى العلاقة بين الدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين الدعم التنظيمي، والالتزام التنظيمي العاطفي للعاملين، وألقت الضوء على الطريقة الأمثل في تطبيق ممارسات الموارد البشرية التي تؤثر باتجاهات وسلوك العاملين⁽³²⁾.

دراسة (منير 2020) أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين:هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العاملين للعمل: حيث توصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر سلبياً على نية ترك العمل، كما كان للالتزام المعياري الأثر الأكبر في التقليل من نية ترك العمل⁽³³⁾.

دراسة (Mohmad 2011) الدور للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ونوايا ترك العمل 34، توصلت الدراسة إلى إن الالتزام التنظيمي لدى العاملين يؤثر بشكل عكسي⁽³⁴⁾.

درسه (Ipek, 2017) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين لاتصالات التنظيمية ونية ترك العمل، التي توصلت على وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين الاتصالات التنظيمية والالتزام التنظيمي ونية ترك العمل، دراسة (35).

دراسة (سيد احمد 2017) اثر الرضا الوظيفي على نية ترك العمل بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط. وقد توصلت نتائج الدراسة بعد المعالجة الإحصائية على أثر قوى الرضا الوظيفي على نية ترك العمل بوجود عامل الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط (36).



المتغيرات التحكيمية:

(النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة).

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسات السابقة (2022)

فرضيات الدراسة:

1-هنالك علاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المدرك و نية ترك العمل.

2-الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل:

منهجية الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يحاول من خلاله وصف موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والأراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها. ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم. ولقد تم اختيار عينة عشوائية (384) وتم توزيع الاستبانة لتطبيق الدراسة ميدانياً، والوصول إلى إجابات لتساؤلات وفروض الدراسة، وبعد توزيع الاستبانة يدوياً حسب معرفة الباحث تم استرداد (354) بنسبة 92% من إجمالي عينة الدراسة. تم اتباع أسلوب القياس المستند على مقياس ليكرت الخماسي والفقرات المختلفة حيث مدى بدائل الإجابة لكل فقرة من (1-5).

المعالجات الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة و تحقيق أهدافها والتحقق من فرضياتها تم استخدام أساليب إحصائية عديدة فقد اعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب

نمذجة المعادلة البنائية ثم استخدم حزمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). التحليل العاملي الاستكشافي: يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات واختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة. تم الحذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.:

جدول (1) نتائج التحليل العاملي للمتغير المستقل الدعم التنظيمي المدرك

0.797						Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.
1539						Approx. Chi-Square
						Bartlett's Test of Sphericity
55						Df
000.						.Sig
						نسبة التباين
						74.9%
1	2	3	4	الاشتراكيات	العبارات	الأبعاد
0.707				0.779	يتم توزيع المهام والمسؤوليات وفق الوصف الوظيفي	العدالة التنظيمية
0.696				0.760	السماح للعاملين بالاعتراض والطعن في قرارات الإدارة	
0.738				0.811	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين بلا استثناء	

	0.871			0.765	يضع المدير اقتراحات المرؤوسين موضع التنفيذ ويهتم بها	سلوك القادة
	0.852			0.748	تتمتع الإدارة بقدرة عالية على الإقناع.	
	0.840			0.707	يخطر المدير المرؤوسين بأية تغييرات محتملة تؤثر عليهم	
			0.788	0.726	يتناسب المستوى الوظيفي للعاملين وطبيعة النشاط الذي يؤديه	دعم وتأكيد الذات
			0.880	0.781	تقدر إدارة الجامعة التي أعمل بها أهدافي الشخصية	
			0.857	0.698	تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشبع طموحي في العمل	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2022

يتضح من الجدول (1) أصبح مجموع العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل الدعم التنظيمي المدرك (9) عبارات، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (74.9%) من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر نسبة جيدة في البحوث الاجتماعية.

ثانياً التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي)

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط الالتزام التنظيمي والذي يشتمل على عدد (15) عبارة وتم ترميزها من b1 إلى b15) والجدول (2) يوضح نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط الالتزام التنظيمي.

جدول (2) نتائج التحليل العاملي للمتغير الوسيط للالتزام التنظيمي.

	0.767				Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.
1376				Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
45				Df	
000.				.Sig.	
				69.5%	نسبة التباين
1	2	3	الاشتراكيات	العبارات	الأبعاد
0.762			0.660	تعني لي هذه الجامعة قدرا كبيرا من المعاني الشخصية.	الالتزام العاطفي
0.867			0.773	اشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين هذه الجامعة.	
0.919			0.814	اشعر إنني فرد من أفراد العائلة في هذه الجامعة.	
0.769			0.575	اشعر حقا أن مشاكل هذه الجامعة جزء من مشاكلي.	
	0.751		0.668	بالنسبة لي يصعب على ترك هذه الجامعة إذا رغبت في ذلك	الالتزام الاستمراري
	0.895		0.760	اشعر بالرضا بما يحققه لي عملي في الجامعة من مكاسب	
	0.872		0.709	ارغب بالبقاء في هذه الجامعة مهما توافرت لي فرص بديلة	
		0.509	0.580	اشعر بالذنب إذا تركت العمل في هذه الجامعة حاليا	الالتزام المعياري
		0.849	0.701	احرص على ما يجعل جامعتي تبلغ أهدافها	
		0.850	0.713	ادين بقدر كبير لهذه الجامعة	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول (2) حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.: وعليه أصبح مجموع العبارات التي تقيس أبعاد المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي (10) عبارات، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (69.5)% من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر نسبة جيدة في البحوث الاجتماعي.

ثالثاً» التحليل العاملى الاستكشافي للمتغير التابع (نية ترك العمل)

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS-25) في إجراء عملية التحليل العاملى الاستكشافي للمتغير التابع نية ترك العمل والذي يشتمل على عدد (12) عبارة وتم ترميزها من (d1 إلى d12) والجدول (3) يوضح نتائج التحليل العاملى الاستكشافي للمتغير التابع نية ترك العمل: جدول (3) نتائج التحليل العاملى للمتغير التابع نية ترك العمل

0.786		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
828		Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
15		Df	
000.		.Sig.	
		70.8%	نسبة التباين
1	الاشتراكيات	العبارات	الأبعاد
0.750	0.689	أري بان مؤهلا تي لاتناسب تماما مع الوظيفة التي اشغلها	
0.683	0.660	اشعر بأن الجامعة التي اعمل بها انتهكت العقد المبرم بيننا	
0.772	0.621	حالما أجد عمل آخر لن أتواني عن ترك عملي بهذه الجامعة	
0.876	0.778	عدم إتاحة الفرصة في صنع القرار جعلتني أفكر بترك العمل	
0.869	0.809	صرفت مؤخرا كثيرا من الوقت في البحث عن عمل آخر	
0.809	0.689	أفكر دوما ترك العمل في هذه الجامعة حتي لو بدون بديل	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول (3) حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.: وعليه أصبح مجموع العبارات التي تقيس أبعاد المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي (6) عبارات، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (69.5)% من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر نسبة جيدة في البحوث الاجتماعي.

التحليل العاُملي التوكيدي:

يستخدم هذا النوع من التحليل لاختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة ،

كما يستخدم التحليل العاُملي التوكيدي في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك المقارنة بين عدة نماذج للعوامل ، تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية وذلك باستخدام برنامج (AMOS24) ويتم الحكم من خلال مؤشرات جودة النموذج والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة والتي تتمثل في المؤشرات التالي

أولاً: التحليل العاُملي التوكيد للمتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك): جدول (4)

التفسير	التقدير	المؤشر
--	41.314	قيمة مربع كاي
--	24	درجات الحرية
Excellent	1.72	قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF
Excellent	0.987	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
Excellent	0.975	مؤشر حسن المطابقة (GFI)
Excellent	0450.	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA
Excellent	0.970	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)
Excellent	981.	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)
Excellent	0.987	مؤشر توكر لويس (TLI)

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

مما سبق يتضح أن جميع قيم هذه المؤشرات معتمده إحصائياً مما يؤكد أن مقياس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقياس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

ثانياً: التحليل العاُملي التوكيد للمتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي):

الشكل (5) نتائج التحليل العاُملي التوكيدي للمتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي)

التفسير	التقدير	المؤشر
--	83.647	قيمة مربع كاي
--	30	~درجات الحرية

المؤشر	التقدير	التفسير
قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF	2.78	Excellent
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.960	Excellent
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.955	Excellent
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	0.071	Acceptable
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.940	Excellent
مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.9961	Excellent
مؤشر توكر لويس (TLI)	0.940	Excellent

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

ما سبق يتضح أن جميع قيم هذه المؤشرات معتمده إحصائياً مما يؤكد ان مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

ثالثاً: التحليل العاملى التوكيد للمتغير التابع (نية ترك العمل):

جدول (6) مؤشرات جودة للمتغير التابع (نية ترك العمل)

المؤشر	التقدير	التفسير
قيمة مربع كاي	8.232	--
درجات الحرية	4	--
قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF	2.058	Excellent
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.995	Excellent

المؤشر	التقدير	التفسير
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.992	Excellent
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	0.055	Acceptable
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.990	Excellent
مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.995	Excellent
مؤشر توكر لويس (TLI)	0.981	Excellent

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م .
 . مما سبق يتضح أن جميع قيم هذه المؤشرات معتمده إحصائيا مما يؤكد إن مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

«تحليل الاعتمادية والصلاحية لمتغيرات الدراسة»

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات وذلك من خلال حساب قيمة الموثوقية المركبة (CR) وكلما كانت قيمته أكبر من (70%) تدل على الموثوقية وكذلك احتساب كل من ((AVE,MSV,MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجداول التالية توضح قيم الاختبار لمتغيرات النموذج بعد التحليل العاملي التأكيدي

وفيما يلي نتائج اختبار جودة القياس لمتغيرات الدراسة:

الجدول (7) معاملات الاعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان (حجم العينة: 354)

العدد	محاور الدراسة	قيمة معامل الصدق	عدد الفقرات
الأول	العدالة التنظيمية	0.768	3
الثاني	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	0.801	3
الثالث	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	0.755	3
الأول	الالتزام العاطفي	0.771	4
الثاني	الالتزام الاستمراري	0.754	3
الثالث	الالتزام المعياري	0.834	3
-	نية ترك العمل	0.759	6

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات نموذج الدراسة: المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الجدول (7/2/4) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة فنجد ان الانحراف المعياري لجميع المتغيرات أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات .

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة		
1.25	3.59	354	العدالة التنظيمية	الدعم التنظيمي المدرك
1.12	3.80	354	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	
1.18	3.81	354	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	
.94	4.30	354	الالتزام العاطفي	الالتزام التنظيمي
1.21	3.89	354	الالتزام الاستمراري	
1.06	3.99	354	الالتزام المعياري	
1.26	3.19	354		نية ترك العمل

تحليل الارتباط لمتغيرات نموذج الدراسة

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقل والمتغير التابع، والوسيط والمعدل ، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما إذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيري

جدول (9) تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة

المتغير	العلاقة	المتغير	قيم معامل الارتباط
سلوك القادة	<-->	العدالة التنظيمية	.474
العدالة التنظيمية	<-->	دعم وتأكيذ الذات	.328
العدالة التنظيمية	<-->	الالتزام العاطفي	.138
العدالة التنظيمية	<-->	الالتزام الاستمراري	.081
العدالة التنظيمية	<-->	الالتزام المعياري	.117
العدالة التنظيمية	<-->	نية ترك العمل	-.094
سلوك القادة	<-->	دعم وتأكيذ الذات	.295
سلوك القادة	<-->	الالتزام العاطفي	.012
سلوك القادة	<-->	الالتزام الاستمراري	.106
سلوك القادة	<-->	الالتزام المعياري	.057
سلوك القادة	<-->	نية ترك العمل	-.042
دعم وتأكيذ الذات	<-->	سلوك القادة	.102
دعم وتأكيذ الذات	<-->	الالتزام الاستمراري	.190
دعم وتأكيذ الذات	<-->	الالتزام المعياري	.012
دعم وتأكيذ الذات	<-->	نية ترك العمل	-.065
الالتزام العاطفي	<-->	الالتزام الاستمراري	.281
الالتزام العاطفي	<-->	الالتزام المعياري	.203
الالتزام العاطفي	<-->	نية ترك العمل	-.014
الالتزام الاستمراري	<-->	الالتزام المعياري	.370
الالتزام الاستمراري	<-->	نية ترك العمل	-.119
الالتزام المعياري	<-->	نية ترك العمل	-.011

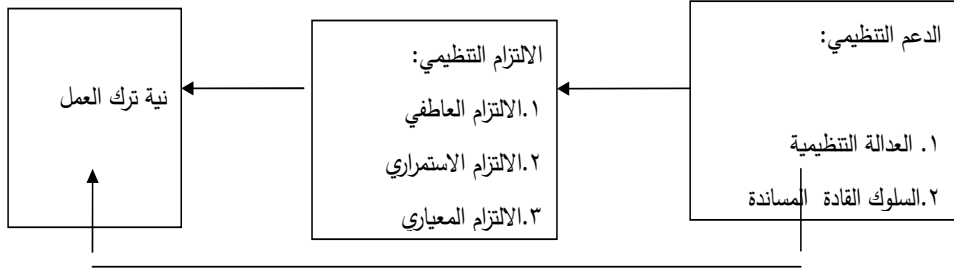
المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول (33/1/4) أن قيم معامل الارتباط تراوحت ما بين العلاقات الارتباطية المتوسطة والارتباطات الضعيفة بين متغيرات نموذج الدراسة , كما نجد أن هنالك علاقات ارتباطية موجبة وعلاقات ارتباطية سالبة. كما تشير هذه العلاقات إلي عدم وجود ارتباط خطي مزدوج بين متغيرات الدراسة.

نموذج الدراسة المعدل:

بعد إجراء التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة تم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل إذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع أما في حالة عدم الإعتماد على نظرية فإنه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع

شكل رقم (2) نموذج الدراسة المعدل
المتغير المستقل المتغير الوسيط المتغير التابع



المتغيرات التحكمية:

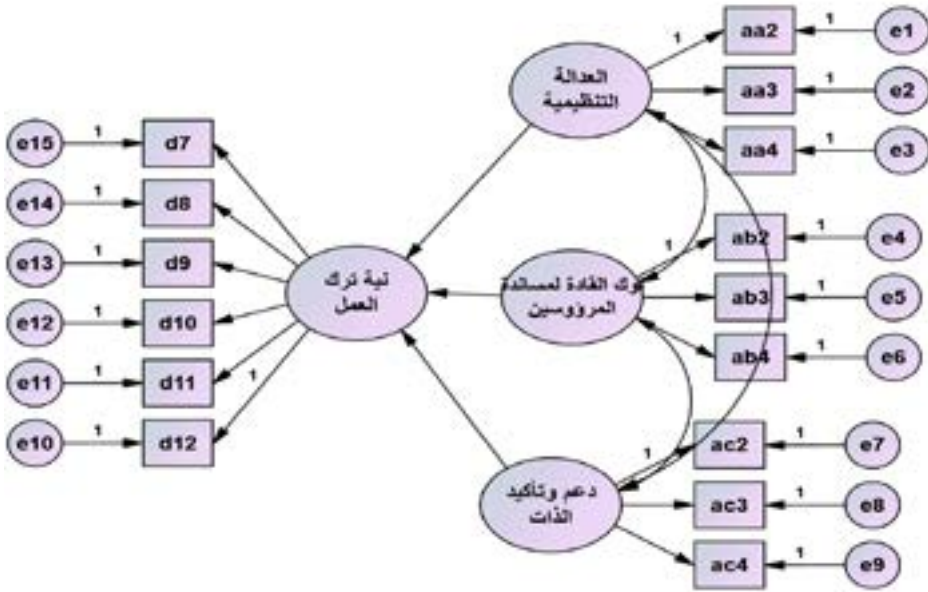
(النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، الخبرة).

اختبار الفرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يؤثر الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً سلبياً على النية في ترك العمل

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه يوجد أثر سلبي للدعم التنظيمي المدرك على نية

ترك العمل ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل رقم(3)



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

الجدول (10) مؤشرات جودة النموذج الفرضية الأولى

المؤشر	التقدير	التفسير
قيمة مربع كاي	16.232	--
درجات الحرية	8	--
قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF	2.029	Excellent
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.901	Excellent
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.900	Excellent
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	0.058	Acceptable
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.951	Excellent
مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.992	Excellent
مؤشر توكر لويس (TLI)	0.941	Excellent

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م
يتضح من الجدول (10) أن جميع قيم المؤشرات معتمده إحصائيا مما يؤكد أن مقياس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقياس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

الجدول (11) قيم تحليل المسار بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

			Estimate	.S.E	.C.R	P	النتيجة
نية ترك العمل	---	العدالة التنظيمية	-166.	046.	1.592	0.145	رفض الفرضية
نية ترك العمل	---	سلوك القادة لمساندة المرووسين	-142.	051.	2.783	005.	قبول الفرضية
نية ترك العمل	---	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	-185.	052.	1.594	0.673	رفض الفرضية

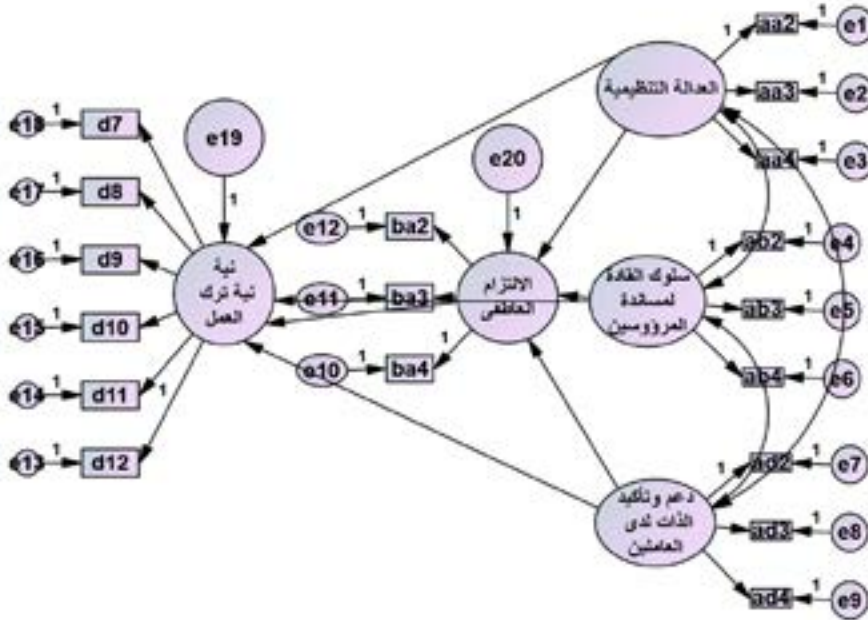
المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

يتضح من الجدول (10) الذي يبين قيم معاملات المسار بين متغير الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية ونية ترك العمل يساوي (-0.166) وهو غير دال إحصائياً، والمسار من سلوك القادة المساندين للمرؤوسين ونية ترك العمل يساوي (-0.142) وهو دال إحصائياً، والمسار من دعم وتأکید الذات لدى العاملين ونية ترك العمل يساوي (-0.185) وهو غير دال إحصائياً»

الفرضية الثانية: الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

وتتفرع منها الفروض الفرعية التالية: وفيما يلي اختبار الفروض الفرعية لفرضية الدراسة الرئيسية الثالثة:

الفرضية الفرعية الأولى: الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل شكل رقم(4)



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م وللحكم على مدى معنوية التأثير يتم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول

جدول (12) قيم تحليل المسار الدور الوسيط للالتزام العاطفي في العلاقة بين الدعم

التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

النتيجة	P	.C.R	.S.E	Estimate		
قبول	0.049	1.966	0.048	0.095	العدالة التنظيمية	>---
رفض	0.233	079.-	0.653	-0.018	سلوك القادة لمساندة	<---
رفض	0.107	1.614	0.04	0.065	دعم وتأكيد الذات	<---
قبول	0.028	-0.48	0.089	-0.043	العدالة التنظيمية	<---
قبول	0.044	-2.54	0.374	-0.763	سلوك القادة لمساندة	<---
رفض	0.68	0.413	0.099	0.041	دعم وتأكيد الذات	<---
قبول	0.037	٢,٦٥١	0.103	0.07	التزام العاطفي	<---

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

يتضح من الجدول (12) الذي يبين قيم معاملات المسار حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية إلى الالتزام العاطفي يساوي (0.095) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.049) ، والمسار من سلوك القادة المساند للمرؤوسين إلى الالتزام العاطفي يساوي (-0.018) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.223) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات لدى العاملين إلى الالتزام العاطفي يساوي (0.065) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.107) والمسار من العدالة التنظيمية إلى نية ترك العمل يساوي (-0.43) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.028) والمسار من سلوك القادة لمساندة المرؤوسين إلى نية ترك العمل يساوي (-0.763) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.44) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات إلى نية ترك العمل يساوي (0.041) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.680) ، والمسار من الالتزام العاطفي إلى نية ترك العمل يساوي (0.07) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.037).

الأثر غير المباشر: بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر (الالتزام العاطفي) في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل تم استخدام تحليل المسار حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية:

- 1/ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع. 2/ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط. 3/ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع. : والجدول (13) يوضح نتائج اختبار المتغير الوسيط بعد التحقق من تلك الشروط

جدول (13) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام العاطفي)

	العدالة التنظيمية	سلوك القادة مساندة	دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين
التزام العاطفي	0.000	0.000	0.000
نية ترك العمل	0.034	0.001	0.005

وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (14) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام العاطفي)

	العدالة التنظيمية	سلوك القادة مساندة	دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين
التزام العاطفي	---	---	---
نية ترك العمل	0.031	0.121	0.025
النتيجة	يتوسط	لا يتوسط	يتوسط

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

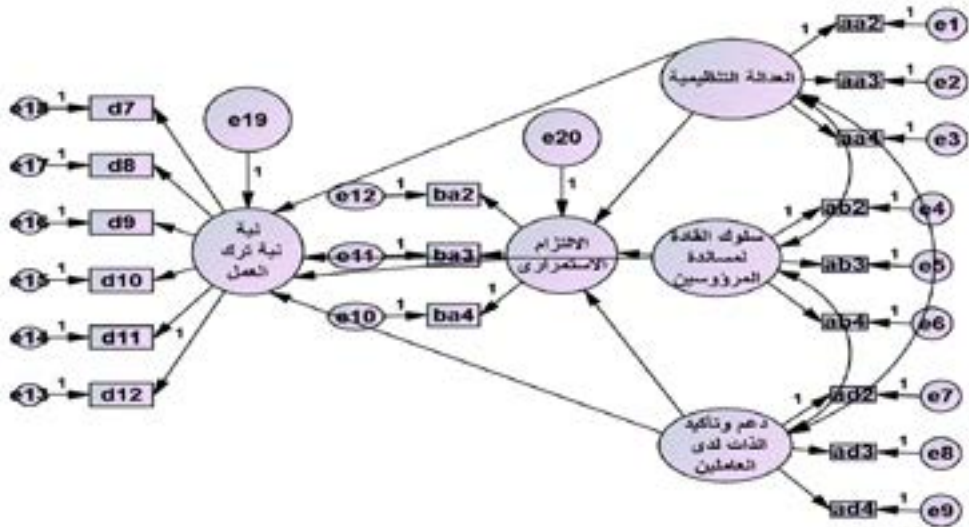
من الجدول (14) يتضح بعد ضرب الأثر المباشر في الأثر غير المباشر كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام العاطفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل (0.034) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام التنظيمي في العلاقة بين سلوك القادة المساندة للمرؤوسين (0.212) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي لا يوجد توسط، أيضاً» نجد قيمة الدالة المحتسبة للالتزام العاطفي في العلاقة بين دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين ونية ترك العمل (0.025) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط.

الفرضية الفرعية الثانية:

الالتزام الاستمراري يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

شكل (5) اختبار العلاقة بين الالتزام الاستمراري ونية ترك العمل في ظل توسط الالتزام

العاطفي



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

وللحكم على مدى معنوية التأثير يتم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)

جدول (15) قيم تحليل المسار الدور الوسيط للالتزام الاستمراري في العلاقة بين الدعم

التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

النتيجة	P	.C.R	.S.E	Esti- mate		
قبول	0.044	-0.59	0.014	-0.018	العدالة التنظيمية	الالتزام الاستمراري >>>
رفض	0.493	0.686	0.016	0.011	سلوك القادة لمساندة	الالتزام الاستمراري <<<
قبول	0.048	1.978	0.019	0.037	دعم وتأكيدهم واثبات	الالتزام الاستمراري <<<
رفض	0.693	-0.395	0.088	-0.035	العدالة التنظيمية	نية ترك العمل <<<
رفض	0.562	-0.58	0.076	-0.044	سلوك القادة لمساندة	نية ترك العمل <<<
رفض	0.706	0.378	0.099	0.037	دعم وتأكيدهم واثبات	نية ترك العمل <<<
رفض	0.553	0.593	0.37	0.219	الالتزام الاستمراري	نية ترك العمل <<<

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

يتضح من الجدول (15) الذي يبين قيم معاملات المسار حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية إلى الالتزام الاستمراري يساوي (-0.018) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.044) ، والمسار من سلوك القادة المساندة للمرؤوسين إلى الالتزام الاستمراري يساوي (0.011) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.493) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات لدى العاملين إلى الالتزام الاستمراري يساوي (0.037) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.048) والمسار من العدالة التنظيمية إلى نية ترك العمل يساوي (-0.035) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.693) والمسار من سلوك القادة لمساندة المرؤوسين إلى نية ترك العمل يساوي (-0.044) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.562) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات إلى نية ترك العمل يساوي (0.037) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.706) ، والمسار من الالتزام الاستمراري إلى نية ترك العمل يساوي (0.219) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.593).

الأثر غير المباشر: بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر (الالتزام الاستمراري) في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل تم استخدام تحليل المسار حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية:

وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط. /وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط. /وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع.

والجدول يوضح نتائج اختبار المتغير الوسيط بعد التحقق من تلك الشروط

جدول (16) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام الاستمراري)

	الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين	سلوك القادة لمساندة	العدالة التنظيمية
التزام الاستمراري	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
نية ترك العمل	-٠,٠٠٢	0.002	0.008

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول التالي يوضح ذلك: جدول (17) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام الاستمراري)

	الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين	سلوك القادة لمساندة	العدالة التنظيمية
التزام الاستمراري	---	---	---
نية ترك العمل	٠,١١٢	0.001	0.003
لا يتوسط	يتوسط	يتوسط	نتيجة

: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

من الجدول (17) يتضح بعد ضرب الأثر المباشر في الأثر غير المباشر كانت قيمة الدالة

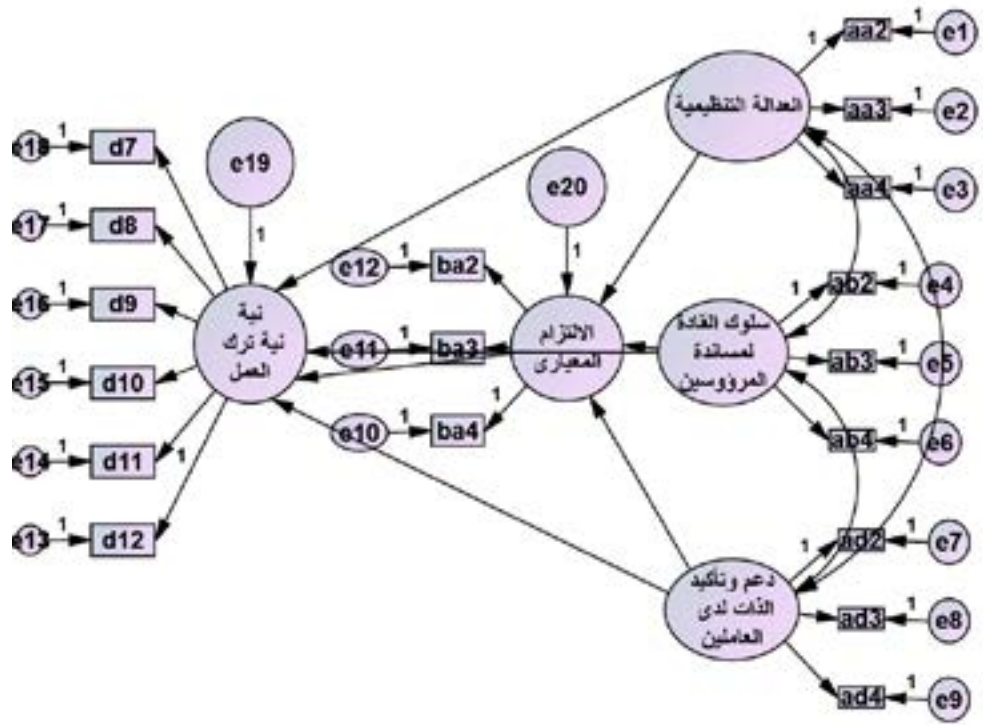
المحتسبة للالتزام الاستمراري في العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل (0.003) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام الاستمراري في العلاقة بين سلوك القادة المساندة للمرؤوسين (0.001) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» نجد قيمة الدالة المحتسبة للالتزام الاستمراري في العلاقة بين دعم وتأکید الذات لدى العاملين ونية ترك العمل (0.112) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي لا يوجد توسط.

الفرضية الفرعية الثالثة: الالتزام المعياري يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل.

شكل (6) اختبار العلاقة بين الالتزام المعياري ونية ترك العمل في ظل توسط الالتزام

العاطفي



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م
وللحكم على مدى معنوية التأثير يتم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)

جدول (18) قيم تحليل المسار الدور الوسيط للالتزام المعياري في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

النتيجة	P	.C.R	.S.E	Esti- mate		
قبول	0.011	2.542	0.067	0.169	العدالة التنظيمية	--->
رفض	0.349	-0.93	0.073	-0.068	سلوك القادة لمساندة	<---
رفض	0.5	-0.675	0.054	-0.037	دعم وتأكيد الذات	<---
قبول	0.039	-0.526	0.091	-0.105	العدالة التنظيمية	<---
رفض	0.648	-0.45	0.074	-0.034	سلوك القادة لمساندة	<---
رفض	0.654	0.449	0.099	0.045	دعم وتأكيد الذات	<---
رفض	0.023	0.554	0.107	0.059	التزام العاطفي	<---

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022.

يتضح من الجدول (18) الذي يبين قيم معاملات المسار حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية إلى الالتزام المعياري يساوي (0.067) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.011) ، والمسار من سلوك القادة المساند للمرؤوسين إلى الالتزام المعياري يساوي (-0.068) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.349) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات لدى العاملين إلى الالتزام المعياري يساوي (-0.037) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.500) والمسار من العدالة التنظيمية إلى نية ترك العمل يساوي (-0.105) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.039) والمسار من سلوك القادة لمساندة المرؤوسين إلى نية ترك العمل يساوي (-0.034) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.648) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات إلى نية ترك العمل يساوي (0.045) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.654) ، والمسار من الالتزام المعياري إلى نية ترك العمل يساوي (0.059) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.023).

الأثر غير المباشر : بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر (الالتزام المعياري) في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل تم استخدام تحليل المسار حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية: /وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع./ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط./ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع.

جدول (19) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام المعياري)

	العدالة التنظيمية	سلوك القادة لمساندة	دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين
التزام المعياري	0.000	0.000	0.000
نية ترك العمل	0.010	-0.004	-0.002

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م
وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (20) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام المعياري)

	العدالة التنظيمية	سلوك القادة لمساندة	دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين
التزام المعياري	---	---	---
نية ترك العمل	0.022	0.010	0.033
النتيجة	يتوسط	يتوسط	يتوسط

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م
من الجدول (20) يتضح بعد ضرب الأثر المباشر في الأثر غير المباشر كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام المعياري في العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل (0.022) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام المعياري في العلاقة بين سلوك القادة المساندة للمرؤوسين (0.010) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» نجد قيمة الدالة المحتسبة للالتزام المعياري في العلاقة بين دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين ونية ترك العمل (0.033) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط.

مضامين الدراسة:

المضامين النظرية:

تأتي أهمية المضامين النظرية لهذه الدراسة من خلال معرفة الأثر الذي تسهم الدعم التنظيمي في نية ترك العمل في الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم والتعرف على متغيرات الدراسة، وأثر الالتزام التنظيمي في العلاقة الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك ، والمؤثرات المنصبة عليها وأظهرت النتائج أن (سلوك القادة المساندة للمرؤوسين) لها تأثير كبير على نية ترك العمل). أظهرت نتائج الدراسة أن الثقة للالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل. هذه إشارة إلى أهمية الالتزام التنظيمي في تقليل نية ترك العمل

المضامين التطبيقية:

هذه الدراسة تبين لمتخذي القرار مدي أهمية تبني التوجهات الدعم التنظيمي التي تساعد المنظمة في أدائها الكلي كما تبين الدعم التنظيمي المدرك تساعد المنظمة في تحديد مدى ملائمة قدراتها التنافسية في المجال الذي تعمل فيه.

الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل والدور الوسيط للالتزام التنظيمي: دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاساليب الاحصائية المختلفة لإجراء العملي الاستكشافي، وتم معالجة البيانات عبر برنامج (AMOS) لإجراء التحليل العملي التوكيدي وتحليل المسار لربط نتائج الدراسة الميدانية، وتم استخدام الاستبانة كمصدر أولى للحصول على البيانات، بالإضافة إلى المصادر الثانوية الاخرى وتوصلت الدراسة إلى النتائج كما هو مبين أدناه.

النتائج:

1. توجد علاقة جزئية بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل
 2. الالتزام التنظيمي يتوسط جزئياً العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك .
- وعلى أساس النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يمكن القول أن مستوى الدعم التنظيمي بصفة عامة متوسط و بينما مستوى نية ترك العمل يميل إلى الأعلى.

التوصيات:

1. ضرورة اهتمام الجامعات بأبعاد الدعم التنظيمي ضمن إطار ثقافة الجامعة من خلال إنشاء وحدات متخصصة لدعم التنظيمي بشكل عام وتجاه العاملين بشكل خاص.
2. يجب أن تعمل إدارة الجامعة على تقديم الدعم المادي والمعنوي لموظفيها اعضاء هيئة التدريس لما له من تأثير إيجابي في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي، وخفض مستوى نية ترك العمل لديهم.

الهوامش:

- (1) ياسر عبدالرحمن، أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته ، (2021)، ص67.
- (2) على، أنور، علاقة الدعم التنظيمي المدرك بمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى المواساة الحكومية بمحافظة دمشق، مجلة جامعة البعث، سوريا المجلد39، العدد(54)، (2017)، ص 52- 11.
- (3) المغربي، عبد الحميد، أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الانجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام محافظة الدقهلية المجلة العلمية: التجارة والتمويل، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية الملحق الثاني، العدد الثاني، (2003)، ص83-128.
- (4) يوسف كمال، نوبيات عبد القادر، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسات الاستشفائية العمومية، الزهراوي- المسيلة ، مج كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاقتصادية والتجارية، (2003)، ص 30.
- (5) الشيخ محمد الخضز، دور توسط الرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الإدارية ودوران العمل الاختياري، لأعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات السودانية، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين ، مجلد8، العدد3،(2014)، ص272.
- (6) غادة عادل عطية ، أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب: الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة التنظيمي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. (2019). ص387-398.
- (7) Sun,L Perceived o organizational support: A literature review. International Journal of Human Resource Studies,9 (3). (2019),155175-.
- (8) الشنطي، محمود عبد الرحمن، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء السياقي مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصاد، المجلد الأول، العدد3،(2015)، ص124..
- (9) فاء العبيدي اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، م8، ع2، جامعة تكريت، العراق،(2012) ، ص80.
- (10) عامر على حسين العطوي(العلاقة بين الانغراز ونوايا ترك العمل الاختياري في سياق بعض العوامل الموقفية دراسة تحليلية لأراء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، (2013)، 9 ، (37) ، 243- 279.
- (11) الحراشة وإلهيتي (أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية مجلة العلوم الإدارية، المجلد 33 ، العدد الثاني، 2006، ص242.
- (12) Robert, Eisenberger, et al) Perceived Supervisor a Support :Contributions to

- Perceived O organizational Support and Employee Retention ,Journal of Applied Psychology,Vol.87,No,3 (2000)P,556
- 13-Singh,Bushra..Malhotra,Meenakshi, The Mediating Role of Trust in The(13) relationship between perceived Organizational Support and Silence, International JOURNAL of Scientific and Research publications,Vol.,5, No.9(2015),p139
- 14-George,Jennifer M., Jones, Gareth R Organizational Behavior,5th Edition, prentice(14) Hall,N,Y. (2007),p.320
- (15) زايد، عادل محمد،العدالة التنظيمية: المهمة القادمة الادارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط1، القاهرة، 2006، ص12.
- (16) 16-حسني، علياء، نوح، علاء الدين، أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنين التنظيمية: دراسة تطبيقية في شركات الناعية في مدينة سحاب الصناعية، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن. (2013)، ص
- (17) عوض مراد كمال(الأساليب الكمية في اتخاذ القرارات الإدارية بحوث العمليات، دار البداية، عمان، الأردن، 2010)، ص13.
- (18) حنصالي، مريامة إدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بمسى الشخصية المناعة الصلابة النفسية والتوكيدية في ضوء الذكاء الانفعالي، رسالة دكتوراه ، الجزائر، 2014، ص138.
- (19) سايمون، هيربرت أي السلوك الإداري، ترجمة: عبدا لرحمان هيجان، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، الرياض، (2003) ص145.
- (20) عبد المحسن، باسم ، اثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي،مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، المجلد(8)، العدد، (24) 2012 . ص
- (21) Hafiz,A Relationship between Organizational Commitment and Employees performance Evidence from Banking Sector of Lahore Arabian Journal of Business and ai bar A(7) 2 2017),2(.7-
- (22) 22-أبورمان، أسعد حماد وآخرون.. العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي، الاردن، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، 2010، ص18-19.
- (23) Meyine,K.,Asli,K The Relationship between Organizational Commitment and Work P performance and Case of Industrial Enterprises,Vol.5,No.1.p46 Journal of Economic and Social Development 5.1.2018,4650-.
- (24) 24-عصام حيدر، وفداء ناصر أثر إنهاك النفسي في نية ترك العمل دراسة ميدانية علي أعضاء الهيئة التدريس في الجامعات الخاصة السورية ، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،المجلد 30، العدد الغول ، (2014)، ص257- 287 .
- (25) الوليد عبد القوم على إدريس، أثر التمكين النفسي والمخرجات التنظيمية في علاقة القيادة التحويلية ونية ترك العمل، دكتوراه إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. 2019، ص.70-78

- (26) 2626 -Work,S.A. An investigation of the relationship among perceived organizational support, perceived supervisor support ,job satisfaction and turnover intention, Journal of Marketing and Consumer Research,2015,P, 13.
- (72) ألكعبي،حميد سالم ، دور الدعم التنظيمي المدرك في تقليل التهكم التنظيمي: دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في كلية الرافدين الجامعة، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، (2017) ،ص، 162-175.
- (28) نجم الحميد وآخرون ،أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل، عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث، العدد43، شباط (2016) ، 270-268.
- (29) Lim,Y.J.,osman Abdul Manaf, A.H. And , S, M Ante redeems and outcome to Quit evidence from financial institution bank employees, Specialty Journal of Accounting and Economics,(2016),2(1),1929-.
- (30) Eisenberger et al., Effects of Perceived Organizational Support on Employee Akikigence, Innovation and Commitment , journal of Applied psychology, Vol.75, No.1,pp.511990)59-).
- (31) Arit,S Impact of organizational justice on turnover intention; Moderating role of job embeddings. Seasons JOURNAL OF Management.(2018),1(2)4245-.
- (32) 6-Liu ,W32-) Liu ,W, .Perceived Organizational support: Linking Human resources management Practices with important work outcomes, Unpolished dis relation of Doctor management and organization, Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College park.2004,6 .
- (33) نصر الدين منير قعوده، أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين. دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز باتنة، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد، جوان2020 م،ص42-46.
- (34) Mohamed,E.lbrhim., Ann,0,perez) Effects of Organizational Justice
- (35),Employee Satisfaction, and Employees Commitment: Evidence from the UAE International a Journal of Business and Management, Vol.9,No.2,p.,(2011).46.
- (36) Ipek,k. Antecedents of Turnover Intention taw arid a Service Provider, The Business Review,8 ,2 T (2007),128134-.
- (37) ستي سيد أحمد.. محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل،دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة،شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر- سعيدة. (2017).ص1-4.

أثر تطبيق مراجعة النظر في تضييق فجوة التوقعات في المراجعة (دراسة ميدانية على مكاتب المراجعة الخارجية)

أستاذ المحاسبة المشارك - جامعة النيلين

د. ياسر تاج السر محمد سند

طالب دكتوراه - جامعة النيلين

أ. صلاح الدين الهادي محمد أحمد البدوي

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر مراجعة النظر في تضييق فجوة الأداء في المراجعة والتعرف على أثر مراجعة النظر في تضييق فجوة الالتزام وبيان دور مراجعة النظر في تضييق فجوة التقرير، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في وجود فجوة بين توقعات المستخدمين للقوائم المالية وتقرير مراجع الحسابات، والتعرف والإلمام بماهية مراجعة النظر والمدى الذي يمكن أن تلعبه في تضييق فجوة التوقعات، إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها تطبيق مراجعة النظر يساهم في تضييق فجوة التوقعات في المراجعة. وان مراجعة النظر تساعد في التحقق من الالتزام بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها وسلوك مهنة. وأوصى الباحث بضرورة الاستفادة القصوى من مراجعة النظر في التحقق من الالتزام بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها وتطبيق معايير الأداء المهني.

الكلمات المفتاحية:مراجعة النظر ، فجوة الأداء ، فجوة الالتزام ، فجوة التقرير.

The effect of applying peer review in narrowing the expectations gap in auditing

(afield study on external audit offices)

Salaheldin Elhadi Mohamed Ahmed Albadawe

Yasir Taj Alser Mohamed Sanad

Abstract:

The study aimed to test the effect of peer review in narrowing the performance gap in auditing and to identify the impact of peer review in narrowing the commitment gap and to demonstrate the role of peer review in narrowing the reporting gap. Peer review and the extent to which it can play in narrowing the expectations gap. The study relied on the analytical descriptive approach. The study reached several results, the most important of which is the application of peer review that contributes to narrowing the expectations gap in the review. Peer review helps verify compliance with generally accepted accounting

principles and professional conduct. The researcher recommended the need to make maximum use of peer review in verifying compliance with generally accepted accounting principles and the application of professional performance standards.

Keywords: peer review, performance gap, commitment gap, reporting gap.

مقدمة:

لقد ظهرت الحاجة إلى رقابة جودة عملية المراجعة نتيجة لإعتبارات كثيرة منها التغييرات في بيئة الأعمال المعاصرة، وتجنب التدخل الخارجي في شؤون المهنة، هذا بالإضافة إلى المتطلبات المحاسبية المتغيرة باستمرار، وظهرت نتيجة الحاجة إلى رقابة جودة الأداء المهني العديد من الأساليب الخارجية منها أسلوب مراجعة النظر والذي يعني قيام مكاتب المراجعة والمحاسبة بفحص أدائها لعملية المراجعة بواسطة بعضها البعض، وإبداء رأي فني محايد عما إذا كان نظام رقابة الجودة المطبق بالمكتب محل الفحص يتسق مع المعايير المهنية.

حيث تساهم مراجعة النظر في حل المشاكل المتمثلة في نقص الكفاءة المهنية لدى المراجعين وإنخفاض جودة الأداء المهني من خلال إلزام المراجعين باتباع سياسات وإجراءات الرقابة على الجودة لتضييق فجوة التوقعات لدى المستخدمين.

مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في وجود فجوة بين توقعات المستخدمين للقوائم المالية وتقرير مراجع الحسابات، والتعرف والإلمام بماهية مراجعة النظر والمدى الذي يمكن أن تلعبه في تضييق الأنواع المختلفة لفجوة التوقعات في المراجعة، ويمكن توضيح المشكلة من خلال طرح الأسئلة الآتية:

1. هل يؤدي تطبيق مراجعة النظر إلى تضييق فجوة الأداء في المراجعة؟
2. هل تؤدي مراجعة النظر إلى تضييق فجوة الالتزام؟
3. هل تؤدي مراجعة النظر إلى تضييق فجوة تقرير المراجع الخارجي؟

أهمية الدراسة:

للدولة أهمية علمية وعملية كما يلي :

1. الأهمية العلمية للدراسة:

تقدم إطار نظري لدراسة مفهوم وأهمية وأهداف مراجعة النظر ومعرفة الدور الذي تلعبه لتضييق فجوة التوقعات في المراجعة.

بناء علاقات جديدة بين أسلوب مراجعة النظر وتضييق فجوة التوقعات في المراجعة.

2. الأهمية العملية للدراسة:

معرفة دور مراجعة النظر في تضييق الفجوة التي بين المراجع الخارجيين الأطراف المستخدمة لتقرير المراجع والتي تعتمد عليه في اتخاذ القرارات المختلفة. وتحديد مدى التزام مكاتب المراجعة بإجراء سياسات رقابة الجودة وآداب سلوك المهنة للتأكد من مدى التزام مكاتب المراجعة الخارجية بولاية الخرطوم باستخدام أسلوب مراجعة النظر.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:

1. التعرف على ماهية وأهداف مراجعة النظر ودورها في تضييق فجوة التوقعات في المراجعة.
2. إختبار دور مراجعة النظر في تضييق فجوة الأداء.
3. التعرف على دور مراجعة النظر في تضييق فجوة الإلتزام.
4. إختبار العلاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة التقرير.

فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم إختبار الفرضيات الآتية:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة الأداء في المراجعة.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة الإلتزام.
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة التقرير.

منهج الدراسة:

إعتمدت الباحث على المنهج الوصفي التحليلي بجمع بيانات الدراسة ومن ثم تحليلها.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود المكانية: تتمثل في مكاتب المراجعة الخارجية ، ولاية الخرطوم -السودان.
- الحدود الزمانية: الفترة من 2022م.

الدراسات السابقة:

يستعرض الباحث الدراسات السابقة المتعلقة بأثر مراجعة النظر في تضييق فجوة التوقعات في المراجعة، حيث يتم عرض كل من مشكلة الدراسة وهدفها وأهميتها وبعض نتائجها وذلك لمعرفة فجوة البحث، ويعرضها الباحث كالاتي:

دراسة: الهادي (2010)^[1]

تمثلت مشكلة الدراسة في قصور التنظيم المهني عن مساندة توقعات المستخدمين لخدمات المراجعة. هدفت الدراسة إلى التعرف على الجهود الفكرية والمهنية للحد من فجوة التوقعات في المراجعة، ومحاولة الربط بين فجوة التوقعات في المراجعة وآليات المراجعة عن طريق بحث دليل تجريبي على علاقة الفجوة ببعض المحاور الأساسية. توصلت الدراسة إلى ان فجوة التوقعات في المراجعة عبارة عن نسق من فجوات عديدة موجودة في محيط مهنة المراجعة، فجوة توقعات المراجعة هي ظاهرة دولية إذ توجد في معظم دول العالم ونسبية إذ توجد بدرجات متفاوتة لاختلاف درجة فهم ووعي المجتمعات وديناميكية إذا انها ظاهرة اجتماعية متغيرة، أوصت الدراسة بأن هنالك حاجة إلى تحديد نطاق مكونات فجوة التوقعات في المراجعة، تحقيق التكامل بين الجهود المقترحة للحد من فجوة التوقعات في المراجعة، رفع كفاءة أداء المراجعين لتلبية حاجة المستفيدين من القوائم المالية.

دراسة: منى (2013)^[2]

تمثلت مشكلة الدراسة في أن مهنة المراجعة لم تستجيب بصورة كاملة للتعامل مع فجوة التوقعات من حيث الاعتراف بها والبحث عن أسبابها ووضع الحلول لها. هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم لجان المراجعة وأسباب ودوافع استخدام هذا المفهوم في السنوات الأخيرة في الدول للحد من فجوة التوقعات. توصلت الدراسة إلى عدم توفر الوعي الكافي من مجلس الإدارة والمدبرين التنفيذيين بأهمية تكوين لجنة مراجعة في إحكام الرقابة على المعلومات والقوائم المالية، تظهر فجوة التوقعات عندما يكون الممتهين ومستخدمي تقرير المراجع مختلفين فيما يجب أن يتضمنه تقرير المراجع الخارجي. . أوصت الدراسة بضرورة الانتقال إلى الإلزام في تطبيق قواعد حوكمة الشركات بالتالي التوسع في تشكيل لجنة المراجعة بالمؤسسات السودانية، يجب أن تتغير أهداف التقارير المالية للوفاء باحتياجات المجتمع حتى يمكن إعطاء صورة شاملة عن الأداء الكلي لهذه المنظمات .

دراسة: زهور (2017)^[3]

تمثلت مشكلة الدراسة في أن هنالك صعوبة في أن يتم تقديم خدمات مراجعة تناسب توقعات مستخدمي القوائم المالية وذلك لصعوبة التنبؤ بتلك التوقعات ولتغيرها وأيضاً نجد أن المعايير المالية بها قصور في تقييم الأداء المتوازن. هدفت الدراسة إلى بيان أثر بطاقة الأداء المتوازن على تحسين كفاءة الممارسة المهنية للمراجع الخارجي للحد من فجوة التوقعات في المراجعة وتوضيح استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تحسين كفاءة الممارسة المهنية للمراجع الخارج للحد من فجوة التوقعات في المراجعة. توصلت الدراسة إلى أن ارتفاع معدل إيراد موظف مكتب المراجعة أدى إلى زيادة مستوى جودة أدائه وحد من فجوة التوقعات في المراجعة، وأن محور العمليات المالية يأخذ بعين الاعتبار الخدمات التي تقدمها مكاتب المراجعة لاستقطاب عملاء جدد كمؤشر لتقويم الأداء. أوصت الدراسة بأنه لابد من اختيار المقياس المناسب سواءً أكانت مقاييس نواتج أو مقاييس أداء، لابد من استخدام التكنولوجيا في أعمال المراجعة مما يساعد في زيادة الكفاءة المهنية.

دراسة: أحمد سيد (2017)^[4]

تمثلت مشكلة الدراسة في أن فجوة التوقعات من المشاكل التي ظهرت حديثاً، والتي أثارت اهتمام المهنيين والباحثين في مجالي المحاسبة والمراجعة، وذلك لما لها من آثار سلبية لدى جمهور مستخدمي التقارير المالية بين ما يتوقعونه من أداء من قبل المراجع وبين ما هو منتج بتقرير المراجعة. هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى تأثير المراجعة ولجان المراجعة كآلية في إطار الحوكمة في الحد من فجوة التوقعات في المراجعة، ما الأثر المتوقع لقاعدة الإفصاح والشفافية في إطار حوكمة الشركات في تضييق فجوة التوقعات في المراجعة. توصلت الدراسة إلى أن تطبيق مفهوم حوكمة الشركات ينطوي على العديد من الآليات والقواعد، والتي تعمل على استعادة الثقة والمصدقية في أداء المراجعين ومجالس الإدارات واللجان التابعة لهم وبالتالي زيادة موثوقية ومصداقية التقارير المالية، أن التطبيق الفعال لآليات وقواعد حوكمة الشركات يؤدي بالتأكيد إلى

الحد من فجوة التوقعات في كافة جوانبها. أوصت الدراسة بضرورة تفعيل تطبيق آليات وقواعد حوكمة الشركات مع إلزام البنوك بضرورة تطبيقها خاصة وأن تجربة السودان في مجال تطبيق الحوكمة ضعيفة .

إبراهيم وآخرون (2021م)^[5]

هدفت الدراسة إلى التحقق من مدى تطبيق مكاتب المحاسبة والمراجعة العاملة بولاية الخرطوم لمراجعة النظر، دراسة أثر تطبيق مراجعة النظر على تقليل المخاطر الكامنة في مكاتب المحاسبة والمراجعة، ومعرفة أثر تطبيق مراجعة النظر على تقليل مخاطر الرقابة في مكاتب المحاسبة والمراجعة تمثل مشكلة الدراسة في الاجابة السؤال التالي هل لتطبيق مراجعة النظر في مكاتب المحاسبة والمراجعة العاملة بولاية الخرطوم أثر على تقليل مخاطر المراجعة. توصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل التي تؤثر على مخاطر المراجعة هي العوامل المؤثرة في المخاطر الملازمة، يوجد أثر لمخاطر المراجعة والأهمية النسبية على تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة. أوصتالدراسة بضرورة اهتمام مكاتب المحاسبة والمراجعة العاملة بولاية الخرطوم بتطبيق مراجعة النظر لتشمل جميع المكاتب بالسودان نسبة لأهميتها في تحسين جودة المراجعة وتطويرها.

يلخص الباحثان أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة في النقاط الآتية :

1. تمت الإستفادة من الدراسات السابقة في تحديد جزء من محاور الإستبانة وإختيار منهج الدراسة .
2. خلص الباحثان من نتائج الدراسات السابقة الي ان تطبيق أسلوب مراجعة النظر كأحد أساليب جودة المراجعة يؤدي الى الحد من مخاطر المراجعة الخارجية وزيادة جودة الأداء المهني.
3. افادة الدراسات السابقة في تطوير الأفكار المتنوعة المرتبطة بالموضوع وساهمت في بلورة مشكلة الدراسة لتكون مرتبطة بمراجعة النظر كأحد اساليب الرقابة علي جودة المراجعة التي إنعكست علي الحد من مخاطر المراجعة الخارجية .

الإطار النظري للدراسة:

نشأة مراجعة النظر:

لسنوات عديدة أعتبر برنامج مراجعة النظر جزءاً مكملاً لبرنامج المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين لتحسين الجودة في مهنة المراجعة والرقابة على الجودة في مكاتب المراجعة العاملة بالولايات المتحدة الأمريكية، وأسس المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) برنامج مراجعة النظر إختيارياً اعتباراً من 1976م، كاستجابة للانهيارات البنكية وحالات الإفلاس في السبعينيات من القرن السابق، وأصبح إلزامياً اعتباراً من عام 1989م، حيث تخضع مكاتب المراجعة المسجلة لدى البرنامج لفحص النظر. ومن الجدير بالذكر أن برنامج مراجعة النظر التابع للمعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين شمل جميع مكاتب المراجعة بدءاً من إنشائه وحتى تكوين مجلس الإشراف المحاسبي على الشركات العامة (PCAOB) والذي اختص بفحص مكاتب المراجعة

التي تقوم بمراجعة القوائم المالية للشركات العامة المقيدة في البورصة الأمريكية (SECPS) The SEC Practice Section بدءاً من عام 2004م، أما مكاتب البورصة الأمريكية (PCPS) فاستمرت في الخضوع لكلا النوعين من الفحص والتفتيش حيث يتنوع عملها بين الشركات العامة المقيدة في البورصة والشركات الخاصة غير المقيدة في البورصة^[6].

مفهوم مراجعة النظر:

تعرف مراجعة النظر على أنها شكل من أشكال الرقابة الخارجية على جودة المراجعة، يقوم بها مكتب نظير مماثل بهدف رقابة جودة أداء مكتب آخر وذلك بهدف التعرف على ما إذا كان المكتب محل المراجعة يحتفظ بأنظمة ملائمة لرقابة الجودة ويقوم بتطبيقها أم لا^[7]. وعرفت مراجعة النظر بأنها: فحص أداء مكاتب المحاسبة والمراجعة القانونية بواسطة بعضها البعض بافتراض وجود معايير أداء محددة^[8].

كما عرفت أيضاً مراجعة النظر بأنها: (أداء لتأكيد جودة عملية المراجعة وجودة المراحل التي تمر بها تلك العملية ابتداءً من مرحلة تخطيط المراجعة، ومرحلة تنفيذ إجراءات المراجعة، وأخيراً مرحلة إعداد تقرير المراجعة وذلك من خلال التحقق من أداء أعمال المراجعة خلال المراحل المختلفة وفقاً لمعايير الأداء المهني)^[9].

مما تقدم من عرض لمفهوم مراجعة النظر، يستنتج الباحثان السمات التالية:

- إن مراجعة النظر إحدى أساليب رقابة جودة عملية المراجعة الخارجية.
- إن الهدف من تطبيقها هو التأكد من التزام مكاتب المراجعة الخارجية بالمعايير المهنية التي تنظم عمل المكتب.

أهمية مراجعة النظر:

تنبع أهمية مراجعة النظر من الآتي:

1. اهتمام مكاتب التدقيق ببرنامج الرقابة على جودة الأداء المهني وتطبيقه على دواوين الدولة، لما له من تأثير جوهري على جودة الأداء المهني.
2. ثقة الجمهور في المكاتب التي تخضع لمراجعة النظر لما تتمتع به من سمعة طيبة.
3. اهتمام أسلوب مراجعة النظراء بتقييم عناصر الرقابة على الجودة من منطلق أن الرقابة على الجودة هي أساس النهوض بعملية المراجعة^[10].
4. تحسين أداء مراجعة المنشآت المالية ومصالح المتعاملين معها من خلال إلزام المكتب بتطبيق معايير الجودة من قبل المكتب الخاضع لمراجعة النظر.
5. استعادة الثقة بمكاتب المراجعة من قبل مستخدمي التقارير المالية من خلال تحسين قدرة المراجع في كشف التحريفات الجوهرية.
6. زيادة كفاءة المراجعين العاملين في المكتب نظير نتيجة لاكتسابهم المعرفة، والخبرة من مراجعي النظر وفق منهج تدوير الخبرات.
7. تساعد مراجعة النظر الممتهين المراجعة على زيادة فعالية الإجراءات التي تتعلق بالتنفيذ العملي لعملية المراجعة^[11].

8. تشجيع مكتب المراجعة على تطوير أدائه وفقاً للتطور في تكنولوجيا المعلومات فضلاً عن اتباع الأساليب الحديثة ومعرفة آخر الإصدارات والإرشادات^[12].
9. تنفيذ مراجعة النظر في التحقق من قيام مكاتب المراجعة بمراحل عملية المراجعة وفقاً لمعايير الأداء المهني، حيث تجيب على التساؤل الذي يتعلق بمن يراجع عمل المراجع.

دوافع تطبيق برنامج مراجعة النظر:

هنالك دوافع عديدة دفعت الهيئات المهنية إلى ضرورة تطبيق مراجعة النظر على مهنة المراجعة، تتمثل في الآتي:

1. عدم وجود إلزام مهني من قبل مكاتب المحاسبة والمراجعة بتطبيق متطلبات معايير الرقابة على جودة أدائها للمهام المكلفة بها.
2. الاتساع الحاصل في فجوة التوقعات بين اعتقاد مستخدمي التقارير المالية عن الواجبات والمسؤوليات التي يجب أن يقوم بها المراجعين من جهة وبين ما يعتقده المراجعين أنفسهم عن واجبههم ومسؤولياتهم من جهة أخرى.
3. اعتماد عملية المراجعة بصورة عامة على سلسلة متعددة من القرارات والتي يجب على المراجع اتخاذها بناءً على حكمه الشخصي إذ أن أي سوء تقدير لتلك القرارات من قبله يؤدي إلى إخلال بجودة أداء عملية المراجعة.
4. الصعوبة في قياس جودة الأداء المهني لعملية المراجعة لدى الأطراف المستفيدة منها لأنها لديهم، اختلاف في طبيعة الاستفادة منها^[13].

مفهوم وطبيعة فجوة التوقعات في المراجعة:

ظهر مفهوم فجوة التوقعات في المراجعة في الوجود في سبعينات القرن الماضي على يد (Liggio) حيث كان أول من استخدم هذا المصطلح في مقاله عام 1975م بعنوان (فجوة التوقع، هزيمة قانونية للمراجع) ومنذ ذلك التاريخ قد شاع استخدام هذا المصطلح وكثرت عنه الدراسات والبحوث الأكاديمية، وكذلك جهود المنظمات الدولية المهنية والحكومية في محاولة منها للتوصل إلى مفهوم محدد للفجوة، ومعرفة مظاهرها ومكوناتها وأسبابها من أجل العمل على علاج وتضييق هذه الفجوة، وقد قام معظم من تناول موضوع فجوة التوقعات بالبحث والدراسة بوضع تعريف للفجوة يعتمد على رؤيته لمكونات الفجوة وأسبابها، لذلك ركزت الكثير من الدراسات في تعريفها على جانب معين تراه هو الأساس في ظهور ووجود الفجوة^[14]. وبدأت هذه الفجوة تتسع أكثر وتزداد مع مرور الوقت وتزداد معها الآثار السلبية على مهنة التدقيق بكل ما تحمله من انعكاسات وتأثيرات على المدققين والمستفيدين في آن واحد، وأصبح موضوع فجوة التوقعات أحد أهم المشاكل والتحديات التي تواجه المهنة والتي استدعت اهتمام أدبيات التدقيق وخاصة خلال العقدين الآخرين بإجراء محاولات عديدة لفهم وتحديد نطاق وأسباب الفجوة الموجودة بين المدقق من جهة والأطراف المستفيدة من خدماته من جهة أخرى. بخصوص^[15]. وعرفت بأنها

«مقدار التباين والاختلاف بين أقصى ما يتوقع المستخدمون أنه يجب على محافظي الحسابات أدائه وتوفيره وبين ما تتوقعه المهنة وتقره معايير الأداء المهني بشكل معقول، وكذلك مقدار التباين والاختلاف بين ما تقره معايير الأداء المهني بشكل معقول وبين معايير الأداء المتحفظة من ناحية وبين الأداء الفعلي المنفذ من ناحية أخرى»^[16]. ومن أوائل من قاموا بوضع تعريف لمفهوم الفجوة هو (Liggio) حيث يرى أنها اختلاف الأداء المهني للمراجعة من حيث الجودة ومعايير الأداء عن المتوقع منها أن تحققه^[17].

مستويات فجوة التوقعات في المراجعة:-

على الرغم من أن عبارة فجوة التوقعات في المراجعة أصبحت من العبارات المتعارف عليها بين الكتاب والباحثين والمنظمات المهنية، إلا أن هؤلاء لم يتفقوا فيما بينهم على تحديد مكونات أو مستويات هذه الفجوة، فيرى البعض أن هنالك ثلاث مستويات لفجوة التوقعات هي:

1. **فجوة التقرير:-** وتظهر هذه الفجوة عندما تكون وجهة نظر المهتمين والعمامة مختلفة حول ما يجب أن تتضمنه تقرير المراجع، ويرى أن تضييق هذه الفجوة يقع على عاتق الجهة المنظمة والواضحة للإطار الذي يحكم عمل المراجع.
2. **فجوة الأداء:-** وهذه الفجوة تظهر عندما يكون أداء المراجع أقل من المعايير الموضوعة ويرى أن مسئولية تضييق هذه الفجوة تقع على عاتق الجمعيات والمجامع المهنية وشركات المراجعة (AICPA , ACCA , ICAEW).
3. **فجوة الالتزام:-** وتظهر عندما تكون وجهة نظر المهنيين والعمامة مختلفة حول مسئولية المراجع، ويرى أن تضييق هذه الفجوة يقع على الجهات المنظمة لمهنة المراجعة والنظام القانوني للدولة^[18].

أسباب فجوة التوقعات في المراجعة:

لقد اختلفت التبريرات التي أعطيت لأسباب وجود أو حدوث فجوة التوقعات، حيث أعزى البعض نشوء الفجوة إلى ارتباك المستخدمين وعدم فهم المستخدمين لطبيعة المراجعة وإلى الجهل أو نقص التعليم، وبذلك يتضح أن هنالك ثلاثة أسباب لوجود فجوة التوقعات وهذه الأسباب هي:

1. أسباب ترجع إلي قصور في أداء المراجعين.
 2. أسباب ترجع إلي قصور في المعايير.
 3. أسباب ترجع إلي مغالاة المجتمع في توقعاته^[19].
- ويمكن تقسيم أسباب فجوة التوقعات إلي الآتي^[20]:-

1- **فجوة التوقعات المرتبطة بمراجعي الحسابات:-** وهي التي ترجع أسبابها لأمر متعلقة بمراجع الحسابات وهي:

- **فجوة الأداء للمراجع:-** وهي التي تنتج عن تقصير أو قصور ويمكن تقسيم الفجوة إلي قسمين، قصور معايير المراجعة وعدم كفايتها، وهذا يرتبط بالمعايير أما ما يخص المراجع هو تقصير وعدم كفاية منه في أداء مهنته.

- فجوة استقلال المراجع:- عند حدوث انحراف من قبل المراجع عن قواعد السلوك المهني مما يولد الشك لدي مستخدمي التقارير المالية في استقلال المراجع في إحدى أو كل مراحل المراجعة، وقد يكون سبب هذه الفجوة المناقشة بين المراجعين ما يجبر المراجع على الخضوع والمجاملة لإدارة الشركة.
- فجوة تقرير المراجع:- ينتج ذلك بسبب الخلط والفهم المغلوط لأهداف وأغراض ومسئولية المراجع من ناحية وفشل المهنة في مقابلة متطلبات الجمهور من حيث التأكيد المطلق بدقة القوائم المالية وشكهم في تقرير المراجعة خصوصاً عند تعثر أو فشل الشركة دون إنذار مبكر بذلك وأسلوب صياغة التقرير في توصيل نتائج المراجعة للمستخدمين.

2- فجوة التوقعات المرتبطة بمستخدمي القوائم المالية:

- قصور الوعي عن المحاسبة والتدقيق لدى مستخدمي القوائم المالية:- يوجد قصور في نشر الوعي عن المحاسبة والتدقيق بين جمهور المستخدمين وهذا القصور يؤدي إلي عدم إلمامهم بماهية وأهداف التدقيق ودور ومسئوليات المدقق بالإضافة إلي القيود والتعقيدات المتأصلة في عملية التدقيق، وبالتالي يولد المزيد من التوقعات نحو الأعمال التي يجب على المدقق القيام بها والتي قد تبلغ حداً كبيراً ليس بمقدور المدقق تقديمها في ضوء ما يحكمه من معايير وقوانين منظمة للمهنة وكذلك في ضوء عنصر التكلفة والعائد لعملية التدقيق وهذا بدوره يساهم في اتساع فجوة التوقعات في التدقيق.
- طبيعة التغير في توقعات المجتمع:- أن التغير في توقعات وطلبات المجتمع من المدقق يتسم بالسرعة والديناميكية مما يؤدي لحدوث فاصل زمني كبير بين ظهور توقعات جديدة لمستخدمي القوائم المالية والاستجابة المهنية لها وهو الأمر الذي يساهم في اتساع فجوة التوقعات [21].

دواعي الاهتمام بفجوة التوقعات في المراجعة:

- هنالك العديد من الأسباب التي أدت إلي الاهتمام بفجوة التوقعات في المراجعة هي:
 - تطبيق سياسة التحقق والإصلاح الاقتصادي.
 - تحقيق الشفافية في بيع قطاع شركات الأعمال العامة.
 - دخول المستخدمين في مجال بيع وشراء الأسهم والسندات ضمن قراءة تقارير المراجع العام.
 - تخصيص وزارة مستقلة وهي وزارة قطاع الأعمال العامة، فتخول لها بيع شركات قطاع الأعمال العامة.
 - أخذ اعتبارات بأن المراجعة أداء اجتماعية، أو أداء حيادية مستقلة خصوصاً في عملية بيع هذه الشركات .

- تنمية الدخول المتسارع في الارتباط بالعالم الخارجي.
- حتى تكون المراجعة على درجة عالية، لابد من قيام المراجعين بسد هذه الفجوة في ظل معايير الجودة وزيادة ثقة الجمهور^[22].

إجراءات الدراسة الميدانية:

هدف الباحثان من إجراء الدراسة الميدانية إلى اختبار فروض الدراسة بهدف تحقيق العلاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة التوقعات في المراجعة.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعات الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ويتكون المجتمع الأساسي للدراسة من: المراجعين القانونيين ومساعد مراجع واخرى بمكاتب المراجعة القانونية بولاية الخرطوم.

عينة الدراسة:

تم اختيار مفردات عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة وقد تم توزيع عدد (150) استبانة وقد شمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع الدراسة. وتم استرجاع عدد (120) استبانة سليمة تم استخدامها في التحليل.

درجة الصدق والثبات:

في هذه الدراسة استخدم الباحث معامل الفاكرونباخ والذي يعتمد على حساب الارتباط الداخلي بين اجابات الاسئلة وحسب بالمعادلة التالية :

$$\left(\frac{1 - \sum_{i=1}^k \sigma_{yi}^2}{\sigma_x^2} \right) a = \frac{k}{k-1} = \frac{k}{k-1}$$

حيث ان

(k) تمثل عدد الاسئلة

(i) تمثل الانحراف المعياري لاجابات السؤال (σ_{yi}^2)

(σ_x^2) تمثل الانحراف المعياري لكل الاجابات^[23]

وقد تم التأكد من صدق وثبات المقياس باجراء الاختبار على عبارات كل محور من محاور الدراسة على حده باستخدام كما يبين الجدول التالي:

جدول رقم (1) معاملات الثبات لعبارات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

محاور الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول	10	٠,٨٧	٠,٩٣
المحور الثاني	٢٣	٠,٩٦	٠,٩٨
اجمالي عبارات المحاور	٣٣	٠,٩٧	٠,٩٨

المصدر: إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية ، 2022

يلاحظ من الجدول رقم (1) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة أكبر من (80 %) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع محاور الاستبانة سواء كان ذلك لكل محور على حده أو على مستوى جميع محاور الاستبانة حيث بلغت قيمة الثبات بألفا كرونباخ للمقياس الكلي (0.97) وقيمة الصدق تساوي (0.98) وهي قيمة مرتفعة وتشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية جداً من الصدق والثبات وتحقق أهداف الدراسة.

التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعبارات الفرضيات :

الفرضية الأولى: توجد علاقة بين مراجعة النظر وتصديق فجوة الأداء في المراجعة

جدول (2) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعبارات الفرضية الأولى

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			ك	ك	ك	ك	ك	
			%	%	%	%	%	
أوافق	0.645	3.93	0	0	29	70	21	تفيد مراجعة النظر في تحديد نقاط الضعف الأساسية في أداء مكاتب المراجعة الخاضعة للفحص.
			% 0.0	% 0.0	% 24.2	% 58.3	% 17.5	
أوافق	0.634	4.13	0	0	17	70	33	تطبيق مراجعة النظر يساعد في تحسين طريقة أداء الوظائف الرئيسية للمراجعة.
			% 0.0	% 0.0	% 14.2	% 58.3	% 27.5	
أوافق	0.673	4.02	0	1	23	69	27	تفيد مراجعة النظر في التحقق من قيام مكاتب المراجعة بمراحل المراجعة وفقاً لمعايير الأداء المهني.
			% 0.0	% 0.8	% 19.2	% 57.5	% 22.5	

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			ك	ك	ك	ك	ك	
			%	%	%	%	%	
أوافق	0.722	4.09	0	3	17	66	34	تمثل مراجعة النظير أداء للتأكد من جودة عملية المراجعة وجودة المراحل التي تمر بها ابتداءً من مرحلة التخطيط وحتى إعداد التقرير.
			% 0.0	% 2.5	% 14.2	% 55	% 28.3	
أوافق	0.653	3.95	0	0	28	69	23	تفيد مكتب المراجعة الخاضع للفحص في زيادة المعرفة لديه بمعايير الرقابة على الجودة.
			% 0.0	% 0.0	% 23.3	% 57.5	% 19.2	
أوافق	0.804	3.98	0	3	31	52	34	تفيد مراجعة النظير مكتب المراجعة الخاضع للفحص في الرغبة في تنفيذ معايير الرقابة على الجودة.
			% 0.0	% 2.5	% 25.8	% 43.4	% 28.3	
أوافق	0.672	4.05	0	2	18	72	28	تطبيق مراجعة النظير يؤدي إلى قيام المراجعين الخارجيين ببذل العناية المهنية اللازمة.
			% 0.0	% 1.7	% 15	% 60	% 23.3	

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			ك	ك	ك	ك	ك	
			%	%	%	%	%	
أوافق	0.826	4.08	1	1	27	49	42	تطبيق النظرية الأساس لوضع وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لتحسين جودة المراجعة.
			% 0.8	% 0.8	% 22.6	% 40.8	% 35	
أوافق	0.704	4.03	1	10	190	517	242	متوسط إجمالي الفرضية الأولى
			0.1 %	%1.1	%19.8	% 53.9	% 25.2	

المصدر: إعداد الباحث، الدراسة الميدانية، 2022

من خلال بيانات الجدول (2) يتضح الآتي:

1. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى بنسبة (58.3 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (17.5 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (24.2 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (3.93) بانحراف معياري (0.645) ان اتجاه العبارة أوافق.
2. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثانية بنسبة (58.3 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (27.5 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (14.2 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.13) بانحراف معياري (0.634) ان اتجاه العبارة أوافق.
3. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون بشدة على العبارة الثالثة بنسبة (57.5 %) بينما الموافقون بلغت نسبتهم (22.5 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (19.2 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.02) بانحراف معياري (0.673) ان اتجاه العبارة أوافق بشدة.
4. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الرابعة بنسبة (55 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (28.3 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (14.2 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة

المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.09) بانحراف معياري (0.722) ان اتجاه العبارة أوافق.

5. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة بنسبة (57.5%) بينما يوافقون بشدة بلغت نسبتهم (19.2%) ونجد ان المحايدون بنسبة (23.3%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (3.95) بانحراف معياري (0.653) ان اتجاه العبارة أوافق.

6. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (43.4%) بينما يوافقون بشدة بلغت نسبتهم (28.3%) ونجد ان المحايدون بنسبة (25.8%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (3.95) بانحراف معياري (0.804) ان اتجاه العبارة أوافق بشدة.

7. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (60%) بينما يوافقون بشدة بلغت نسبتهم (23.3%) ونجد ان المحايدون بنسبة (15%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.05) بانحراف معياري (0.672) ان اتجاه العبارة أوافق.

8. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (40.8%) بينما يوافقون بشدة بلغت نسبتهم (35%) ونجد ان المحايدون بنسبة (22.6%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.08) بانحراف معياري (0.826) ان اتجاه العبارة أوافق.

الفرضية الثانية: توجد علاقة بين مراجعة النظير وتضييق فجوة المسؤولية «الالتزام» في المراجعة
جدول (3) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعبارات الفرضية الثانية

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			%	%	%	%	%	
أوافق	0.690	4.14	0	1	18	64	37	تساعد مراجعة النظير على الالتزام بقواعد وسلوك مهنة المراجعة.
			% 0.0	% 0.8	% 15	% 53.4	% 30.8	
أوافق	0.702	4.14	0	2	16	65	37	تطبيق مراجعة النظير يساعد في زيادة جودة عملية المراجعة
			% 0.0	% 1.7	% 13.3	% 54.2	% 30.8	

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			%	%	%	%	%	
أوافق	0.659	4.05	0	2	17	74	27	تقوم مراجعة النظير بفحص مدى التزام مكاتب المراجعة بإجراءات رقابة الجودة.
			% 0.0	% 1.7	% 14.2	% 61.6	% 22.5	
أوافق	0.705	4.08	0	1	22	63	34	تزيد مراجعة النظير من مستوى النزاهة والأمانة لدى المراجع الخارجي.
			% 0.0	% 0.8	% 18.3	% 52.6	% 28.3	
أوافق	0.760	4.04	0	1	26	59	34	تطبيق مراجعة النظير يساعد في تحديد واجبات ومسئوليات المراجعين.
			% 0.0	% 0.8	% 21.7	% 49.2	% 28.3	
أوافق	0.626	4.06	0	0	20	73	27	تقوم مراجعة النظير بتوصيل النتائج التي تم التوصل إليها عن طريق التقرير.
			% 0.0	% 0	% 16.7	% 60.8	% 22.5	
أوافق	0.762	4.08	1	1	21	61	36	تطبيق مراجعة النظير يؤدي إلى عدم تدخل جهات الخارجية في شؤون المهنة.
			% 0.8	% 0.8	% 17.5	% 50.8	% 30	
أوافق	0.701	4.08	1	8	140	459	232	متوسط الفرضية الثاني
			% 0.1	% 1	% 16.7	% 54.6	% 27.6	

المصدر: إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية ، 2022

من خلال بيانات الجدول (3) يتضح الآتي:

1.1. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى بنسبة (53.4 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (30.8 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (15 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.14) بانحراف معياري (0.690) ان اتجاه العبارة أوافق.

2.2. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثانية بنسبة (54.2 %) بينما

الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (30.8%) ونجد ان المحايدون بنسبة (13.3%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.14) بانحراف معياري (0.702) ان اتجاه العبارة أوافق.

3. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثالثة بنسبة (61.6%) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (22.5%) ونجد ان المحايدون بنسبة (14.2%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.05) بانحراف معياري (0.659) ان اتجاه العبارة أوافق بشدة.

4. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الرابعة بنسبة (52.6%) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (28.3%) ونجد ان المحايدون بنسبة (18.3%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.08) بانحراف معياري (0.705) ان اتجاه العبارة أوافق.

5. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة بنسبة (49.2%) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (28.3%) ونجد ان المحايدون بنسبة (21.7%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.04) بانحراف معياري (0.760) ان اتجاه العبارة أوافق.

6. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (60.8%) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (22.5%) ونجد ان المحايدون بنسبة (16.7%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.06) بانحراف معياري (0.626) ان اتجاه العبارة أوافق بشدة.

7. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (50.8%) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (30%) ونجد ان المحايدون بنسبة (17.5%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.08) بانحراف معياري (0.762) ان اتجاه العبارة أوافق.

الفرضية الثالثة توجد علاقة بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة التقرير في المراجعة

جدول (4) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعبارات الفرضية الثالثة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			%	%	%	%	%	
			0	0	19	60	41	تمتص تقارير مراجعة النظرير بفعالية اتصال عالية في توصيل النتائج للمستفيدين.
أوافق	0.686	4.18	% 0.0	% 0.0	% 15.8	% 50	% 34.2	

الاتجاه	الانحراف المعباري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			%	%	%	%	%	
أوافق	0.749	4.10	0	1	25	55	39	تطبيق أسلوب مراجعة النظر يؤدي إلى توفير الشفافية الكافية للجمهور.
			% 0.0	% 0.8	% 20.8	45.8 %	% 32.6	
أوافق	0.719	4.11	0	2	19	63	36	تقارير مراجعة النظر لديها القدرة على توصيل نتائج المراجعة لمستخدمي القوائم المالية.
			% 0.0	% 1.7	% 15.8	52.5 %	% 30	
أوافق	0.759	4.06	0	1	28	54	37	تعد تقارير مراجعة النظر ملائمة مع مستوى فهم إدراك المستخدمين.
			% 0.0	% 0.8	% 23.4	% 45	% 30.8	
أوافق	0.771	3.83	1	3	32	63	21	تطبيق مراجعة النظر يؤدي إلى ترشيد توقعات المجتمع من تقرير المراجع الخارجي.
			% 0.8	% 2.5	% 26.7	52.5 %	% 17.5	
أوافق	0.656	4.08	0	0	21	68	31	تقرير مراجعة النظر يقدم تأكيد مع قول بأن مكتب المراجعة محل الفحص ملتزم بمعايير الرقابة على الجودة في حالة التقرير النظيف.
			% 0.0	% 0	% 17.5	56.7 %	% 25.8	
أوافق	0.788	3.98	0	5	23	61	31	تقرير مراجعة النظر يفصل عن احتياجات مكتب المراجعة محل الفحص لتحسين نظام الرقابة على الجودة في حالة التقرير المتحفظ.
			% 0.0	% 4.2	% 19.2	50.8 %	% 25.8	

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التحقق					العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			%	%	%	%	%	
أوافق	0.751	3.80	0	2	42	54	22	تقرير مراجعة النظير يوضح ضعف التزام مكتب المراجعة الخارجي محل الفحص بنظام رقابة الجودة في حالة التقرير العكسي.
			% 0.0	% 1.7	% 35	% 45	% 18.3	
أوافق	0.735	4.02	1	14	209	478	258	متوسط إجمالي الفرضية الثالثة
			% 0.1	% 1.5	% 21.8	49.7%	% 26.9	

المصدر: إعداد الباحث، الدراسة الميدانية ، 2022

من خلال بيانات الجدول (4) يتضح الآتي:

1. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى بنسبة (50 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (34.2 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (15.8 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.18) بانحراف معياري (0.686) ان اتجاه العبارة أوافق.
2. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثانية بنسبة (45.8 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (32.6 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (20.8 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.10) بانحراف معياري (0.749) ان اتجاه العبارة أوافق.
3. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثالثة بنسبة (52.5 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (30 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (15.8 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.11) بانحراف معياري (0.719) ان اتجاه العبارة أوافق
4. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الرابعة بنسبة (45 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (30.8 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (23.4 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.06) بانحراف معياري (0.759) ان اتجاه العبارة أوافق.
5. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة بنسبة (52.5 %) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (17.5 %) ونجد ان المحايدون بنسبة (26.7 %)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (3.83) بانحراف معياري (0.771) ان اتجاه العبارة أوافق.

6. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (56.7%) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (25.8%) ونجد ان المحايدون بنسبة (17.5%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (4.08) بانحراف معياري (0.656) ان اتجاه العبارة أوافق.

7. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (50.8%) بينما الموافقون بشدة بنسبة بلغت نسبتهم (25.8%) ونجد ان المحايدون بنسبة (19.2%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (3.98) بانحراف معياري (0.788) ان اتجاه العبارة أوافق.

8. ان اغلبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة بنسبة (45%) بينما الموافقون بشدة بلغت نسبتهم (18.3%) ونجد ان المحايدون بنسبة (35%)، ونلاحظ بناءً على قيمة المتوسط الحسابي والتي بلغت (3.80) بانحراف معياري (0.751) ان اتجاه العبارة أوافق.

اختبار الفرضيات:

تم اختبار الفرضيات باستخدام دالة الانحدار والتي تبين العلاقة بين المتغير المستقل «مراجعة النظر» على المتغير التابع «فجوة التوقعات في المراجعة» وذلك فيما يلي اختبار الفرضية الأولى توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة الأداء في المراجعة جدول (5) نتائج تحليل الانحدار الخطي للفرضية الأولى (توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة الأداء في المراجعة)

المتغير المستقل	R	R Square	f	مستوى دلالة f	t	مستوى دلالة f	نتيجة الفرضية
مراجعة النظر	0.772	0.596	173.949	0.000	13.189	0.000	قبول

المصدر: إعداد الباحث، الدراسة الميدانية، 2022

يبين الجدول رقم (5) اختبار الفرضية الأولى توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة الأداء في المراجعة وتشير قيمة معامل الارتباط البالغة 0.77 إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مراجعة النظر وتضييق فجوة الأداء في المراجعة، حيث تبين من قيمة f المحسوبة والبالغة 173.949 وجود هذه العلاقة إذ تحققت بمستوى دلالة إحصائية 0.000، كما يتبين من قيمة t المحسوبة والبالغة 13.189 أهمية هذا المجال والعلاقة الخطية حيث تؤثر مراجعة النظر بنسبة 0.596 تقريباً 60% في وتضييق فجوة الأداء في المراجعة. عليه نستنتج انه توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة الأداء في المراجعة.

اختبار الفرضية الثانية: توجد علاقة بين مراجعة النظر وتضييق فجوة المسئولية في المراجعة

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي للفرضية الثانية (توجد علاقة بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة المسئولية «الإلتزام» في المراجعة)

المتغير المستقل	R	R Square	F	مستوى دلالة f	t	مستوى دلالة f	نتيجة الفرضية
مراجعة النظرير	0.782	0.611	185.479	0.000	13.619	0.000	قبول

المصدر: إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية ، 2022

يبين الجدول رقم (6) اختبار الفرضية الثانية توجد علاقة بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة المسئولية «الإلتزام» في المراجعة وتشير قيمة معامل الارتباط البالغة 0.782 إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة المسئولية في المراجعة ، حيث تبين من قيمة f المحسوبة والبالغة 185.479 وجود هذه العلاقة إذ تحققت بمستوى دلالة إحصائية 0.000 ، كما يتبين من قيمة t المحسوبة والبالغة 13.619 أهمية هذا المجال والعلاقة الخطية حيث تؤثر مراجعة النظرير بنسبة 61% في وتضييق فجوة الأداء في المراجعة. عليه نستنتج انه توجد علاقة بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة المسئولية في المراجعة.

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار الخطي للفرضية الثالثة (توجد علاقة بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة التقرير في المراجعة)

المتغير المستقل	R	R Square	F	مستوى دلالة f	t	مستوى دلالة f	نتيجة الفرضية
مراجعة النظرير	0.699	0.488	112.590	0.000	10.611	0.000	قبول

المصدر: إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية ، 2022

يبين الجدول رقم (7) اختبار الفرضية الثالثة توجد علاقة بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة التقرير في المراجعة وتشير قيمة معامل الارتباط البالغة 0.699 إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مراجعة النظرير وتضييق فجوة التقرير في المراجعة ، حيث تبين من قيمة f المحسوبة والبالغة 112.590 وجود هذه العلاقة إذ تحققت بمستوى دلالة إحصائية 0.000 ، كما يتبين من قيمة t المحسوبة والبالغة 10.611 أهمية هذا المجال والعلاقة الخطية حيث تؤثر مراجعة النظرير بنسبة 49% في وتضييق فجوة التقرير. عليه نستنتج انه توجد علاقة بين مراجعة النظرير وتضييق التقرير في المراجعة.

خاتمة :

بعد عرض الإطار النظري وإجراء الدراسة الميدانية يقوم الباحث بعرض ماتوصل إليه من نتائج وتوصيات كما يلي:

النتائج:

توصل الباحث إلى نتائج أهمها الآتي:-

- تطبيق مراجعة النظرير ساهم في تضييق فجوة الأداء في المراجعة .
- تطبيق مراجعة النظرير يساهم في تضييق فجوة المسئولية.

- تطبيق مراجعة النظر يساعد في تضييق فجوة التقرير في المراجعة.
- تساعد مراجعة النظر في التحقق من الالتزام بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها وتطبيق معايير الأداء المهني.
- تساعد مراجعة النظر على الالتزام بقواعد وسلوك مهنة المراجعة .
- تزيد مراجعة النظر من مستوى النزاهة والأمانة لدى المراجع الخارجي.

التوصيات:

- من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج يوصي الباحث بما يلي:-
- الالتزام بتطبيق مراجعة النظر لتضييق فجوة التوقعات في المراجعة..
- الاهتمام بمراجعة النظر وبيان دورها في تحسين طريقة أداء الوظائف الرئيسية للمراجعة.
- على مكتب تنظيم المهنة تطبيق مراجعة النظر وتحديد واجبات ومسئوليات المراجعين لمنع اي تدخل للجهات الخارجية في شئون المهنة.
- ضرورة الاستفادة القصوى من مراجعة النظر في التحقق من الالتزام بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها وتطبيق معايير الأداء المهني.
- ضرورة الاستفادة منمراجعة النظر في زيادة مستوى النزاهة والأمانة لدالمراجع الخارجي.
- على المراجع الخارجي كسب ثقة الجمهور بتوصيل نتائج التقارير للمستفيدين من مستخدمي القوائم المالية على ان تكون ملائمة مع مستوى فهم وإدراك المستخدمين وتوفير الشفافية الكافية للجمهور.

الهوامش:

- (1) الهادي ابراهيم فضايلو، المنظمات المهنية ودورها في الحد من فجوة التوقعات في المراجعة، (الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه في المحاسبة غير منشورة، 2010م).
- (2) منى الطيب شرف الدين، دور لجنة المراجعة في الحد من فجوة التوقعات في المراجعة، (الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، 2013م).
- (3) زهور عبدالله محمود حسين، دور بطاقة الأداء المتوازن في تحسين كفاءة الممارسة المهنية للمراجع الخارجي للحد من فجوة التوقعات في المراجعة بالسودان، (الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه في المحاسبة غير منشورة، 2017م).
- (4) أحمد سيد أحمد عبيد عثمان، دور آليات وقواعد حوكمة الشركات في تضييق فجوة التوقعات في المراجعة - دراسة ميدانية على القطاع المصرفي في السودان، (الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه في المحاسبة غير منشورة، 2017م).
- (5) إبراهيم يعقوب، عائشة موسى، عبير عبد الله، أثر تطبيق مراجعة النظر على تقليل مخاطر المراجعة، (مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 5، العدد 15، 2021م)، ص 48 - 64.
- (6) محمد متولي محمد 'براهيم بركات، "إطار مقترح لإمكانية تطبيق برنامج مراجعة النظر كأداة للرقابة على جودة الأداء المهني لمكاتب المراجعة في مصر"، (جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (9)، العدد (2)، 2018م)، ص 30-31.
- (7) أماني حسين كامل، "مراجعة النظر كأسلوب رقابي لتحسين جودة المراجعة"، (القاهرة: جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية، مجلة المحاسب، العدد (9)، 2001م)، ص 16-17.
- (8) محمد صالح هاشم، "تقييم مدى قبول أسلوب مراجعة النظراء كأداة للرقابة الخارجية على جودة الأداء المهني بمكاتب المحاسبة والمراجعة المصرية، (القاهرة: جامعة بني سويف، كلية التجارة، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد (2)، 2010م)، ص 155.
- (9) د. حسن شلقامي محمود، "مقومات تفعيل مراجعة النظر كأداة للرقابة على الجودة- دراسة ميدانية"، (القاهرة: جامعة بني سويف، كلية التجارة، مجلة المحاسبة والمراجعة، 2014م)، ص 69.

- (10) موسى فضل المولى مالك موسى، «الرقابة على جودة المراجعة وأثرها في تقارير المراجعة الخارجية»، (الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه في المحاسبة غير منشورة، 2018م)، ص71.
- (11) حسن النور حسن بشير، «مراجعة النظر وأثرها على جودة المراجعة الخارجية - دراسة ميدانية»، (الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، 2017م)، ص26.
- (12) أحمد علي محمد الهماي، «تقييم مدى فاعلية استخدام أسلوب مراجعة النظر لتحسين جودة أداء عملية المراجعة في ليبيا- دراسة ميدانية»، (مصر: جامعة حلوان، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجاري، المجلد (28)، العدد (4)، 2014م)، ص ص312-313.
- (13) أشرف هاش فارس العبدون، مرجع سابق، ص74.
- (14) اسلام عبد الفتاح محفوظ يوسف، «قياس أثر فجوة التوقعات في المراجعة على قرارات المستثمرين في سوق الأوراق المالية في مصر - دراسة ميدانية»، (القاهرة: كلية التجارة، جامعة بنها، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، 2011م)، ص32.
- (15) هاني خليل، «مدى تأثير تطبيق حوكمة الشركات على فجوة التوقعات في مهنة المراجعة في فلسطين»، (غزة: الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير في المحاسبة، غير منشورة، 2009م)، ص4.
- (16) كامل السيد أحمد عشماوي، «مدخل التوصيل الفعال كأساس لتضييق فجوة التوقعات في المراجعة»، (القاهرة: كلية التجارة، جامعة القاهرة، أطروحة دكتوراه في لمحاسبة غير منشورة 1999م)، ص5.
- (17) Liggio Carl, "The Expectation: The Accountants Legal waterloo" (CPA Journal, July , 1975,) p, 23
- (18) عصام الدين محمد متولي، مرجع سابق، ص ص194-196.
- (19) منصور أحمد البديوي وآخرون، «دراسات متقدمة في المراجعة الخارجية الحديثة»، (الاسكندرية: الدار الجامعية، 2010م)، ص35.
- (20) جورج غالي، «تطور مهنة المراجعة لمواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات الألفية الثالثة»، (الاسكندرية: الدار الجامعية، 2001م)، ص8.
- (21) مهدي خليل بدوي، «فجوة التوقعات في عملية المراجعة بين الطرف الثالث والمراجعين وخبراء الضرائب - الدواعي والمبررات»، (الخرطوم: جامعة السودان المفتوحة، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، 2012م)، ص ص16-17.

- (22) محمد بهاء الدين إبراهيم، «إطار مقترح لتضييق فجوة التوقعات في المراجعة من خلال التزام المراجع الخارجي بنشرات معايير المراجعة»، (القاهرة: جامعة الزقازيق، كلية التجارة ببنها، مجلة الدراسات والبحوث التجارية العدد 2، 2000م)، ص324.
- (23) غيث البحر -معن التنحي - التحليل الاحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج (IBMspss) مركز سير للدراسات الاحصائية والسياسات العامة - تركيا 2014 - متاح على الموقع الالكتروني (www.sabr-sp.com)

البنك الزراعي السوداني ودوره في التمويل الأصغر (2000 - 2012م) دراسة تحليلية

أستاذ الاقتصاد المساعد - كلية الاقتصاد
والدراسات التنموية - جامعة الضعين

د. إسحاق أحمد محمد عيسى

المستخلص:

تناولت الورقة دور البنك الزراعي السوداني في التمويل الأصغر وهدفت الورقة إلبالعرف على الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية وكيفية الاستفادة منها في اتخاذ قرارات التمويل الأصغر، و التعرف على مخاطر التمويل الأصغر وكيفية تجنبها، و التأكيد على أهمية القوائم المالية كمصدر للمعلومات عن طالبي التمويل الأصغر وبالتالي اتخاذ قرارات تمويلية سليمة. استخدمت الورقة المنهج الاستنباطي لتحديد محاور البحث والفرضيات، والمنهج التاريخي للاستدلال بالدراسات السابقة ذات الصلة، والمنهج الاستقرائي وذلك لاختبار صحة فرضيات البحث، والمنهج الوصفي يمثّل في دراسة الحالة. توصلت الورقة إلى مجموعة من النتائج من أهمها يقوم البنك الزراعي بدور ايجابي بعملية التمويل الأصغر. و حقق صغار المنتجين نجاحاً محدوداً في المشروعات التي قام البنك الزراعي بتمويلها. و خرجت الورقة بمجموعة من التوصيات من أهمها على ادارة البنك رفع حجم تمويل صغار المنتجين وذلك للمساهمة في مواكبة التغيرات الاقتصادية. على ادارة البنك وضع التمويل الزراعي في الاولوية القصوى على كافة اشكال التمويل.

**The Sudanese Agricultural Bank and its role in microfinance
Dr. Ishag Ahmed Mohamed Eissa (2000- 2012)**

Abstract:

The paper dealt with the role of the Sudanese Agricultural Bank in microfinance. The paper aimed to identify the qualitative characteristics of accounting information and how to benefit from it in making microfinance decisions, identify the risks of microfinance and how to avoid them, and stress the importance of financial statements as a source of information for microfinance applicants and thus take Sound financing decisions. The paper used the deductive approach to determine the research axes and hypotheses, the historical approach to infer relevant previous studies, the inductive approach to test the validity of research hypotheses, and the descriptive approach represented in a case study.

The paper reached a set of results, the most important of which is that the Agricultural Bank plays a positive role in the microfinance process. Small producers achieved limited success in the projects financed by the Agricultural Bank. The paper came out with a set of recommendations, the most important of which is that the bank's management should raise the volume of financing small producers in order to contribute to keeping pace with economic changes. The management of the bank should place agricultural financing in the highest priority over all forms of financing.

Keywords: Agricultural Bank - Microfinance

مقدمة:

تلعب المحاسبة دوراً مهماً في جميع المنشآت، حيث تقدم المعلومات المحاسبية عن الأعمال والعمليات المالية لمستخدمي هذه المعلومات مما يساعد في اتخاذ القرارات المتعلقة باستخدام الموارد الاقتصادية المتوفرة لدى المنشأة استخداماً أفضل مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المستقبلية للمنشأة. ومهما اختلفت القرارات التي يتم اتخاذها (قرارات استثمارية، قرارات تمويل، قرارات توسع، قرارات إحلال أو استبدال لخطوط إنتاج جديدة) فإن هذه القرارات تكون ذات فائدة لحياة المنشأة إذا تم الاهتمام بالتقارير المالية وما تحتويه من معلومات يمكن استخدامها في ترشيد القرارات الإدارية، وعلى وجه التحديد القرارات التمويلية. ومع تطور المنشآت وظهور التقنيات واستخدام التكنولوجيا الحديثة التي شكلت طفرة في عالم المنافسة، كان لا بد من الحصول على التمويل الكافي للاستفادة من هذه الميزة التنافسية، وبما أن الأموال التي تكون متوفرة للمنشأة قد لا تكفي لذلك، ظهرت الحاجة للتمويل من مصادر خارجية مما استدعى حاجة موفري التمويل للمعلومات والتقارير المحاسبية والمالية الملائمة لاتخاذ قرارات التمويل. ومن أهم مصادر التمويل الخارجية التمويل الأصغر الذي اتسع مفهومه خاصة مع بداية القرن الحادي والعشرين ليشمل مختلف المنشآت التجارية والخدمية منها، حيث يعتبر التمويل الأصغر خاضعاً للموقف المالي للبنك أو المؤسسة المالية وجدوى المشاريع الممولة مما جعله ميداناً للدراسات والبحوث نظراً لما يمثله من أهمية اقتصادية واجتماعية.

مشكلة الورقة:

تكمن المشكلة الأساسية لهذا البحث في أنه نظراً لوجود إدارة تتخذ قراراتها متجاهلة للتقارير المالية والتوصيات الموجهة من قسم المحاسبة، أو عدم إلمام الإدارة الكافي بالمعلومات المحاسبية الملائمة لاتخاذ القرارات، فإن القرارات التي سوف يتم اتخاذها ستكون قرارات غير رشيدة وقد تؤدي إلى انحرافات في أداء المنشأة، وأيضاً تكمن مشكلة البحث في أن التمويل الأصغر قد لا يستوفي الشروط التي يمول من أجلها المشروع مما يؤدي تدهور الموقف المالي بالنسبة للبنك والعجز لصاحب المشروع الممول. كما تناقش مشكلة البحث مدى نجاح تجربة التمويل الأصغر في السودان، ومدى نجاح البنك الزراعي في تمويل المشاريع الزراعية الصغيرة.

أهمية الورقة:

تنبع أهمية البحث من أهمية المعلومات المحاسبية نفسها وأثرها الكبير في ترشيد قرارات منح التمويل الأصغر، وأهمية وجود منهجية معينة متبعة لاتخاذ القرارات التمويلية، بما يؤدي لتلافي أو تقليل المخاطر المرتبطة بالتمويل الأصغر، وكذلك تنبع من أهمية الموازنة بين ربحية وسيولة البنك عند دراسة المقترحات التمويلية المقدمة بواسطة العملاء.

أهداف الورقة:

يمكن أن تتمثل أهداف البحث الأساسية في:

1. التعرف على الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية وكيفية الاستفادة منها في اتخاذ قرارات التمويل الأصغر.
2. التعرف على مخاطر التمويل الأصغر وكيفية تجنبها.
3. التأكيد على أهمية القوائم المالية كمصدر للمعلومات عن طالبي التمويل الأصغر وبالتالي اتخاذ قرارات تمويلية سليمة.

فرضيات الورقة:

يسعى البحث إلى اختبار الفرضيات الآتية:

1. المعلومات المحاسبية (ممثلة في القوائم المالية) تعد إحدى المصادر المهمة التي يعتمد عليها متخذي قرارات منح التمويل في البنوك.
2. يؤدي عدم جدوى مشروعات التمويل الأصغر بالإضافة إلى عدم الإلمام بالموقف المالي للبنوك إلى دخول الموقف المالي للبنك وعجز أصحاب المشاريع الممولة .
3. هنالك الكثير من المعوقات المحاسبية والاقتصادية تحد من النجاح في تجربة التمويل الأصغر في السودان .
4. حققت تجربة التمويل الأصغر نجاحاً محدوداً يتمثل في نجاح بعض المشاريع الصغيرة الممولة بواسطة البنك .

مناهج الورقة:

تم استخدام المناهج التالية في هذا البحث:

- المنهج الاستنباطي: لتحديد محاور البحث والفرضيات
- المنهج التاريخي: للاستدلال بالدراسات السابقة ذات الصلة
- المنهج الاستقرائي: وذلك لاختبار صحة فرضيات البحث
- المنهج الوصفي: ويتمثل في دراسة الحالة

حدود الورقة:

الإطار الزمني للورقة:

تمثل الفترة من العام 2000م إلى العام 2013م الإطار الزمني للبحث .

الإطار المكاني للورقة:

تعتبر جمهورية السودان الإطار المكاني للبحث.

دور البنك الزراعي السوداني في التمويل الأصغر

أداء البنك في مجال التمويل الزراعي

من أهم نجاحات برنامج الإنقاذ الاقتصادي تحريك جمود الاقتصاد السوداني وتوسيع قاعدة المشاركة في الإنتاج خاصة الزراعي مما أدى لزيادة الطلب على التمويل الزراعي في مجالات الإنتاج المختلفة ورغم أن التمويل الكلي لم يف بمتطلبات واحتياجات التمويل الزراعي فإن مساهمات البنك في هذا الجانب من تمويل نقدي مقارنة بما تقدمه بيوتات التمويل الأخرى ، أو استيراد مستلزمات الإنتاج التي وفرها البنك الزراعي تعطي دوراً فاعلاً له وإسهاماً مقدراً لا تخطئه العين.⁽¹⁾

دور البنك في مجال التمويل التنموي :

1. ساهم البنك الزراعي بفعالية في الجهود الموجهة لتوسيع قاعدة الإنتاج الزراعي وزيادة الإنتاجية وتأمين الغذاء.⁽²⁾
2. ساهم البنك الزراعي بفعالية في تمويل العديد من المحاصيل الزراعية التصديرية والتي ساهمت في زيادة الحصيلة من العملات الحرة .
3. ساهم البنك بجهود مقدره في تلبية وتوفير احتياجات التنمية الزراعية من مستلزمات الإنتاج من آليات ومعدات ومدخلات إنتاج .
4. استطاع البنك وعبر خدماته في مجال الإقراض الزراعي تطوير أساليب الإنتاج وتحديث وسائله التقليدية بالزراعة المروية والتقليدية كإدخال وحدات الري بديلاً للساقية والشادوف واستخدام الآلة في مراحل تحضير الأرض الزراعية ومراحل الزراعة والحصاد⁽³⁾
5. استطاع البنك الزراعي وعبر تسهيلات الهيئات الدولية إدارة المكون الائتماني لتنفيذ العديد من المشروعات التي تخدم أهداف التنمية الريفية .
6. استطاع البنك أن يحقق انتشاراً جغرافياً واسعاً بمعظم مناطق الإنتاج فأصبحت خدماته في متناول القطاعات العريضة من صغار المنتجين الذين يشكلون قاعدة التنمية الاجتماعية بالبلاد مما انعكس في دعم استقرارهم وارتباطهم بمناطقهم وتنميتها وزيادة دخولهم والارتقاء بمستوى معيشتهم.⁽⁴⁾

أداء البنك في مجال العمل التجاري :

كان من أهم الأهداف التي وضعتها خطة البنك هو الاستقلال المالي وتوفير موارد ضخمة لتغطية الطلب على التمويل الزراعي واستيراد مدخلات الإنتاج لدفع عجلة التنمية وقد ظل البنك الزراعي ينفرد باستيراد المدخلات الرأسمالية كالجرارات وملحقاتها والحاصدات ووحدات الري ... الخ والتي كانت في السابق تمول من وزارة المالية عن طريق القروض ومن مصادر بنك السودان ولكن في السنوات الأخيرة (1992/91م) وحتى الآن انقطعت القروض والمنح من المؤسسات الدولية

والإقليمية إلا القليل وانحصر تمويل بنك السودان وبعض البنوك المتخصصة في مجالات محددة لاستيراد المدخلات سريعة الاستعمال كالأسمدة والمبيدات وترك للبنك الزراعي استيراد المدخلات الرأسمالية ولقد بلغت جملة ما استورده البنك خلال هذه السنوات أكثر من 180 مليون دولار قام البنك وعبر جهازه التجاري بسداد ما يقارب 158 مليون دولار حتى نهاية عام 1996م رغم انها اتفاقيات قصيرة الأجل عالية التكلفة مما ساهم بفعالية في تقليل الآثار الطبيعية الناجمة عن تحجيم التسهيلات التجارية طويلة الأجل.⁽⁵⁾

أداء البنك في مجال العمل المصرفي :

رغم أن العرف السائد هو أن البنوك الزراعية مؤسسات لإعطاء القروض فقط إلا أن البنك الزراعي قد أخذ بتجارب بعض الدول والبنوك الزراعية في مجال استقطاب الودائع والمدخرات من الجمهور خاصة في الريف ، ونفذ المصطلح الحديث للبنك الشامل في زيادة الموارد وتوزيعها وذلك بانتشاره في ولايات السودان المختلفة واستطاع تطوير نفسه في هذا المجال والذي كان عبارة عن عشرة نوافذ مصرفية حتى عام 1989م إلى أن أصبحت كل فروعه ، ذات نشاط مزدوج وأصبحت له علاقات دولية ومراسلين بالخارج مما سهل عليه إجراءات تصدير المحاصيل السودانية واستيراد المدخلات.⁽⁶⁾ وفي هذا المجال نكتفي بتقديم شهادة اتحاد المصارف العربية في إصدارته (مجلة المصارف العربية) نوفمبر 1996م والتي قامت بتقييم البنوك السودانية لعام 1995م وحسب دراسة اتحاد المصارف العربية فإن عدد المصارف السودانية بلغ 28 مصرفاً منها 3 مصارف تجارية وطنية قطاع عام 18 مصرف تجاري مشتركاً و 7 مصارف متخصصة وقد جاء ترتيب البنك الزراعي السوداني ضمن العشرة مصارف الأولى من حيث كفاءة رأس المال كان ترتيبه الثاني،⁽⁷⁾ من حيث حجم التمويل كان ترتيبه الرابع ومن حيث الموجودات كان ترتيبه الرابع .

كما ان البنك الزراعي يتمتع بعضوية عدد كبير من مؤسسات التمويل والتسويق الإقليمية والدولية مثل بنك التنمية الإسلامي ، اتحاد مؤسسات التمويل التنموي التابع لبنك التنمية الإسلامي ، الاتحاد الإقليمي للاتمان الزراعي في الشرق الأدنى وشمال أفريقيا والرابطة الإقليمية لمؤسسات التسويق الزراعي في منطقة الشرق الأدنى وشمال أفريقيا . وأصبحت مساهمة العمل المصرفي تمثل حجماً مقدراً في إيرادات البنك الزراعي السوداني وصلت إلى 18.6 % من جملة الإيرادات وتتمثل هذه الإيرادات في كافة الأعمال المصرفية التي يمارسها البنك الزراعي السوداني من فتح للحسابات الجارية وودائع الاستثمار وصرف الشيكات والحوالات المالية وإصدار خطابات الضمان للعمليات التجارية المختلفة والتعامل في النقد الأجنبي بيعاً وشراءً وتمويلًا .

أما من ناحية هوامش الأرباح ونظراً للطبيعة التنموية للبنك الزراعي فقد ظلت دوماً هي الأدنى مقارنة بالمصارف التجارية الأخرى⁽⁸⁾ .

جدول (1) : تطور محفظة التمويل للفترة 2006م - 2007م
(SDG 000.000)

البيان	رصيد التمويل 2006م	رصد التمويل 2007م
القطاع الخاص والتعاوني	430	463
مؤسسات قومية	130	277
مشاريع ولايات	28	40
الإجمالي	588	780

المصدر : إدارة الإحصاء والمعلومات بالبنك الزراعي

جدول (2) التمويل الممنوح حسب الصيغ خلال العام 2007م
(SDG 000.000)

الصيغة	التمويل الممنوح
مرابحات قصيرة	210.3
مرابحات متوسطة	91.3
سلم	69.3
مقاولة	6.7
مشاركات	0.2
إجمالي	377.8

المصدر : إدارة الإحصاء والمعلومات بالبنك الزراعي

جدول (3) : استرداد التمويل خلال الفترة 2001م-2007م
(SDG 000.000)

العام	إجمالي المستحق	المسدد	نسبة التحصيل
2001م	69	48	70 %
2002م	80	54	67 %
2003م	183	143	78 %
2004م	203	160	79 %
2005م	210	150	70 %
2006م	290	200	69 %
2007م	400	276	69 %

المصدر : إدارة الإحصاء والمعلومات بالبنك الزراعي

مساهمة القطاعات في حجم التمويل :

جدول (4) : أداء القطاعات الجغرافية في إجمالي التمويل

القطاع / العام	2003م	2004م	2005م	2006م
الشمالية	10 %	12 %	12 %	9 %
نهر النيل	9 %	15 %	15 %	12 %
الخرطوم	8 %	8 %	7 %	7 %
الأوسط	39 %	29 %	30 %	31 %
النيل الأبيض	9 %	8 %	9 %	12 %
الشرقي	14 %	15 %	9 %	13 %
الجنوبي	2 %	2 %	1 %	2 %
دارفور	3 %	4 %	8 %	5 %
كردفان	5 %	7 %	10 %	9 %
إجمالي	100 %	100 %	100 %	100 %

المصدر : إدارة الإحصاء والمعلومات بالبنك الزراعي

جدول (5) : موقف التحصيل للأعوام 2002م-2006م

(SDG 000.000)

النسبة %	الرصيد	المسدد	إجمالي المستحق	العام
67 %	0.026	0.054	0.080	2002م
71 %	0.037	0.093	0.129	2003م
79 %	0.043	0.159	0.203	2004م
70 %	0.065	0.153	0.218	2005م
70 %	0.087	0.203	0.289	2006م

المصدر : إدارة الإحصاء والمعلومات بالبنك الزراعي

دور البنك في تعبئة المدخرات :

نظراً لضعف المواد الذاتية للبنك الزراعي فقد سعى البنك جاهداً لتوظيف موارده بابتداع العديد من الوسائل شملت انتهاج سياسة التوسط المالي لتغطية الفجوة النقدية وذلك بالانتشار الواسع في الريف لجذب المدخرات الريفية كما عمل البنك على تطبيق الصيغ الإسلامية وبالتركيز على صيغة السلم التي تلعب دوراً مهماً في حفظ القيمة ودرء آثار التضخم وتدهور القيمة المستردة للتمويل التنموي كما عمد البنك إلى انتهاج سياسة تشجيع الصادرات لزيادة محصلة النقد الحر المتاح للبنك لاستجلاب مستلزمات الإنتاج واللجوء للتسهيلات التجارية نتيجة لتوقف المنح والقروض الميسرة والتي كانت تمثل العمود الفقري في هيكل التمويل وتوفير مستلزمات الإنتاج والاتجاه للتعامل على أساس تجاري في بيعها والعمل على رفع كفاءة الاستخدام

وحفظ تكلفة الإقراض وتشجيع الاستثمارات المشتركة مع المستثمرين المحليين والأجانب كما اتجه البنك نحو تطوير العمل باستعمال الحاسب الآلي والاتجاه لعمل شبكة تربط جميع فروع البنك الزراعي وقد سعى البنك حثيثاً لزيادة موارده وتوزيعها وبالتالي استقطاب الودائع والمدخرات من الجمهور خاصة في الريف.⁽⁹⁾

جدول (6) : أرصدة الودائع للبنك الزراعي للفترة من 2001م-2005م (SDG 000.000)

العالم	2001م	2002م	2003م	2004م	2005م
أرصدة الودائع	0.029	0.034	0.046	0.058	0.141

المصدر : إدارة الإحصاء والمعلومات بالبنك الزراعي

دور البنك الزراعي السوداني في تمويل صغار المنتجين :

تعددت المفاهيم حول التمويل الصغر ونميل هنا إلى التعريف الذي يقول بأن التمويل القصير هو عبارة عن تقديم خدمات القروض والودائع والخدمات المالية الأخرى إلى الأسر الفقيرة وصغار المستثمرين على أسس الاستدانة طويلة الأجل⁽¹⁰⁾. ونسبة لأهمية أنشطة الصناعات الصغيرة ودورها في تحريك الموارد البشرية واستقطاب الطاقات العاطلة فقد أولتها الإستراتيجية القومية الشاملة حتى عام 2002م اهتماماً خاصاً لتحقيق الاكتفاء الذاتي والاعتماد على الذات والاستفادة من الموارد المحلية مما دفع بالقطاع المصرفي للعمل على إصدار القوانين واللوائح التي تشجع تمويل هذه الأنشطة.⁽¹¹⁾

سعى البنك الزراعي ومنذ إنشائه لتمويل صغار المزارعين والمنتجين وأسرههم ويتسق ذلك مع ما جاء بالفقرة الرابعة من قانون البنك الزراعي لسنة 1957م والتي تهدف لتقديم التسهيلات الائتمانية اللازمة لصغار المزارعين للنهوض بالزراعة والصناعة المتعلقة بها . وقد بدأ البنك بتمويل هذه القطاعات منذ عام 1978م بالتعاون مع صناديق التمويل الدولية وله تجارب عديدة منها على سبيل المثال تجربة التجمعات التعاونية بأم روابة ، تجربة التنمية الريفية بجمال النوبة 1984م ، مشروع النيل الأبيض للخدمات الزراعية ، وقد خصص المشروع مكون خاص بالمرأة الريفية في منطقة النيل الأبيض ومن أهدافه زيادة الإنتاج ودخل الأسرة ، مشروع شمال كردفان للتنمية الريفية ومن أهم أهدافه تحسين مستوى المعيشة والتجمعات السكانية بمنطقة المشروع بزيادة موارده لمقابلة الجفاف والكوارث الطبيعية وتأمين الغذاء وهو يقدم خدماته لكل أفراد المجتمع بما فيها المرأة التي تعتبر عنصر فعال في هذه المنطقة ، شجعت الإستراتيجية القومية الشاملة المنتهية في عام 2002م التوسع وترقية الاستثمارات الصغيرة والمتوسطة كأحد وسائل مقاومة الفقر وكان أهم موجهاتها تزويد 2 مليون أسرة بوسائل الإنتاج لتحقيق الاكتفاء الذاتي وتشجيع الاعتماد على الذات .

يقدم البنك الزراعي تمويله في الصورة النقدية والعينية متكاملًا مع الخدمات الأخرى المساعدة لفعالية التمويل في مجالات الإرشاد ، الوقاية ، التعاون ، التخزين والإشراف ، ويؤدي البنك

هذا العمل من خلال فروعه المنتشرة في كل أنحاء السودان والتي تربو على المائة فرع وتتكامل فيها جميع الخدمات . يقوم البنك الزراعي بتقديم خدماته الائتمانية في إطار صغار المنتجين إلى شريحتين يمكن تصنيفهما كالآتي :

4-8-1 صغار المنتجين بالقطاع التقليدي :

ويمكن تعريف هذه الشريحة بعدد من الصفات :

1. الصغر النسبي للمساحة الزراعية .
2. تدني مستوى الدخل واعتماده الأساسي على الدخل المتولد من النشاط الزراعي.
3. بدائية الطرق والأساليب الزراعية والاعتماد الأساسي على العمالة البشرية والحيوانية وضعف استعمال المدخلات الحديثة المتطورة كالتقايي المحسنة والأسمدة الكيماوية والمبيدات .
4. سياسة الزراعة التقليدية في التركيب المحصولي .
5. ضعف القدرة التمويلية الذاتية والافتقار بصفة عامة إلى مصادر التمويل المناسبة وضعف التمويل المؤسسي .
6. ضعف استقرار الأوضاع الإنتاجية وارتفاع معدلات المخاطر .

يمتد القطاع التقليدي الذي يغطيه البنك الزراعي بفروعه المنتشرة ليشمل ولايات دارفور ، كردفان ، وجنوب النيل الأزرق . كما تشمل الأنشطة الممولة في هذا القطاع زراعة المحاصيل والتي تتمثل في الفول السوداني ، القطن ، الذرة والكركيدي والإنتاج الحيواني يتمثل في تربية الدواجن البياض ، المعازر الهجين ومودج بقرتين داخل المشاريع المروية في إطار سياسة إدخال الحيوان في الدورة الزراعية وخدمات غير مباشرة مثل حفر الآبار للإنسان والحيوان وهي بدورها تساعد في استقرار صغار المزارعين . تستخدم كل الصيغ المجازة من قبل الرقابة الشرعية (سلم/مراوحة) عند مرحلة الزراعة والحصاد ، وتستخدم صيغة المشاركة عند التسويق كما تم استخدامه المقاول لمنشط حفر الآبار وفي هذا النوع من التمويل لا بد من مساهمة المستفيد بهامش جديّة تصل نسبته 30 % .

شريحة المرأة الريفية والأسر المنتجة :

أنشأ البنك الزراعي قطاع مستقل لتنمية المرأة الريفية والأسر المنتجة في نوفمبر 1992م لتحقيق التوسع المنشود في تمويل هذه الشريحة خاصة وأن البنك الزراعي قد انتشر بفروعه الزراعية والمصرفية في كل ولايات السودان ، وقد هدفت هذه الإدارة مع الإدارات الأخرى في إطار السياسات العامة للبنك الزراعي لتحقيق الآتي ⁽¹²⁾ :

1. يل أنشطة الإنتاج الحيواني في مجال التربية والتسمين إسهاماً في تلبية احتياجات الأمن الغذائي من اللحوم والبيض والألبان ومستخرجاتها عبر نماذج تمويل صغير يلائم الأسر المنتجة .
2. يل الأنشطة الإنتاجية والخدمية المدرة للدخل في مجال الصناعات الصغيرة ومصائد

الأسماك والأعمال الحرفية لتوزيع الدخل والتنمية الريفية وذلك لإفراد حيز تمويلي مناسب .

3. ستقطاب المدخرات الريفية لجمهرة النساء وأفراد الأسر للمساعدة في توسيع قاعدة التمويل .

4. استيراد مدخلات زراعية إضافة إلى توفير بعضها من الأسواق المحلية .⁽¹³⁾

5. العمل على توعية المرأة وأسرته وإشراكها في عملية اتخاذ القرار من خلال مشاركتها الفعالة في الجمعيات التعاونية واتحادات المزارعين .

6. تسخير الطاقات المعطلة بين أفراد الأسرة وتقليل الاعتماد على فرد واحد داخل الأسرة .

7. تقليل تكلفة الإنتاج باستعمال المواد المحلية .

تتمثل شروط منح التمويل في توفير الخبرة والمعرفة للنشاط المطلوب ، إعفاء الأسرة من هامش الجدية ، قبول ضمان الاتحادات والمنظمات ، قبول ضمان الصناديق الاجتماعية (الزكاة ... وغيرها)⁽¹⁴⁾ ، عدم إلزام الأسرة المستفيدة بتقديم المستفيدة بتقديم شهادة خلو طرف من الزكاة والضرائب والاكتفاء بشهادة سكن من اللجنة الشعبية وذلك لضمان استقرار الأسرة واسترداد مبلغ التمويل ، فتح حساب جاري للعميل بالفرع المعنى لتنمية الوعي بالمعاملات البنكية ، توقيع عقد ، يقوم البنك بإعداد الدراسات والنماذج التمويلية لمختلف أنشطة الأسر المنتجة تسهيلاً للمستفيدين وتوفيراً لوقتهم وجهدهم ويتم التمويل وفق الصيغ الإسلامية .⁽¹⁵⁾

إن الأنشطة الممولة لشريحة المرأة الريفية والأسر المنتجة :

إن اختيار الأنشطة لهذه الشريحة تحكمها عدة محددات أهمها :

1. توافر الجدوى الفنية والاقتصادية والتي تعطي تكاليف التمويل ونسب متفاوتة من العائد حسب نوع النشاط والظروف الجيدة المتوفرة للنشاط (التسويق ، المقدرة الإدارية ... الخ) .

2. إن أفضل من يتخذ القرارات المتعلقة بالمستفيد هو المستفيد نفسه بإدراكه لإمكانياته وخبرته ورغبته وظروفه .

3. توافر المقومات الاقتصادية - الخبرات - والظروف الاجتماعية ولذلك فإن نوع النشاط الذي يصلح لولاية معينة ليس بالضرورة أن يكون صالحاً لولاية أخرى . وتشمل هذه الأنشطة التمويل في مجالات التربية والتسمين والألبان ، التمويل في مجال الإنتاج الزراعي النباتي ، التمويل في مجال التصنيع الغذائي والتمويل في مجالات أخرى متنوعة ، مشغال ، حرفيين ، مهنيين ، أعمال يدوية ... الخ .

وقد نفذت فروع البنك بحد أدنى 10 % خلال الفترة 1993م-1994م وقد بلغ حجم تمويل البنك الزراعي لنفس الفترة حوالي 500 مليون جنيه استوفدت منه حوالي 1300 أسرة وقد تصاعد حجم التمويل للمواسم التالية⁽¹⁶⁾ .

الخاتمة:

يمكن القول بأن من أفضل المشروعات التي ينجح فيها برامج التمويل الأصغر في السودان في المشروعات الزراعية وذلك لاعتبار حجم المساحة الصالحة للزراعة في السودان والتنوع المناخي الذي يسمح بالتنوع في المحاصيل الزراعية المختلفة بالإضافة إلى الزراعة الحيوانية والسمكية التي تقوم بجانب المشروعات الزراعية الأخرى ولذلك لا بد من توسيع مظلة التمويل الأصغر لتشمل كافة البنوك التجارية والحكومية لتمويل صغار المزارعين والمجموعات الزراعية الصغيرة وذلك بما يعود به من البلد من تنمية اقتصادياً وعايدات مادية ضخمة .

النتائج:

توصلت الورقة إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

1. يقوم البنك الزراعي بدور ايجابي بعملية التمويل الأصغر .
2. حقق صغار المنتجين نجاحاً محدوداً في المشروعات التي قام البنك الزراعي بتمويلها .
3. تعتبر الاجراءات التي يضعها البنك الزراعي لمنح التمويل بسيطة ومختصرة لكافة المستوفين للشروط .

التوصيات

خرجت الورقة بمجموعة من التوصيات من أهمها :

1. على ادارة البنك رفع حجم تمويل صغار المنتجين وذلك للمساهمة في مواكبة التغيرات الاقتصادية .
2. على ادارة البنك وضع التمويل الزراعي في الاولوية القصوى على كافة اشكال التمويل .
3. على المنتجين الزراعيين السعى للحصول على أكبر قدر ممكن من التمويل لزيادة انتاجهم الزراعي .

الهوامش:

- (1) أحمد حسين علي حسين، نظم المعلومات المحاسبية (الإطار الفكري والنظم التطبيقية)، الدار الجامعية، 2003-2004م ، ص124.
- (2) أحمد على عبد، المراجعة أصولها واحكامها وتطبيقاتها في المصارف الإسلامية ، ص 17.
- (3) أزهار عبد الرسول العجب، دور البنك الزراعي في تمويل صغار المنتجين والأسر المنتجة، 1998م، ص 77 .
- (4) حسين محمد سمان ود. موسى عمر مبارك، محاسبة المصارف الإسلامية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، 2009م ، ص 98.
- (5) 5⁰ - خضير كاظم محمود وموسى سلامة اللوزي، مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008م ، ص32.
- (6) الرؤية الإستراتيجية لتنمية التمويل الأصغر - بنك السودان المركزي 2006 ، ص 231 .
- (7) سليمان أحمد اللوزي ود. مهدي حسن زوليف ومدحت إبراهيم الطراونة، إدارة البنوك، دار الفكر للطباعة والتوزيع، الطبعة الأولى، 1997م ، ص 63.
- (8) الكندي يوسف محمد عثمان ، المصدر السابق ، ص24 .
- (9) صادق الحسني، التحليل المالي والمحاسبي، دار مجدلاوي للنشر، الطبعة الأولى، 1998م ، ص
- (10) أزهار عبد الرسول العجب ، دور البنك الزراعي في تمويل صغار المنتجين والأسر المنتجة ، الخرطوم ، 1998م ، ص33 .
- (11) غسان فلاح المطارنة ومؤيد راضي خنفر، تحليل القوائم المالية (مدخل نظري وتطبيقي)، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، 2009م ، ص 86.
- (12) المصدر السابق .
- (13) إسماعيل «أثر التمويل من طريق الديون على إخلال هيكل التمويل في شركات الأعمال،» مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ع 31، 198 ، ص 94.
- (14) غسان فلاح المطارنة ومؤيد راضي خنفر، تحليل القوائم المالية (مدخل نظري وتطبيقي)، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، 2009م ، ص 77.

- (15) محمد محمود المكاوي، البنوك الإسلامية (النشأة - التمويل - التطوير)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009م ، ص9.
- (16) إدارة التمويل الأصغر ، البنك الزراعي ، ص 12 .

المصادر والمراجع :

- (1) الكندي يوسف محمد عثمان .
- (2) أزهار عبد الرسول العجب ، دور البنك الزراعي في تمويل صغار المنتجين والأسر المنتجة ، الخرطوم ، 1998م .
- (3) إدارة التمويل الأصغر بالبنك الزراعي .
- (4) أحمد حسين علي حسين، نظم المعلومات المحاسبية (الإطار الفكري والنظم التطبيقية)، الدار الجامعية، 2003-2004م.
- (5) أحمد على عبد، المرابحة أصولها واحكامها وتطبيقاتها في المصارف الإسلامية.
- (6) أزهار عبد الرسول العجب، دور البنك الزراعي في تمويل صغار المنتجين والأسر المنتجة، 1998م.
- (7) حسين محمد سمان ود. موسى عمر مبارك، محاسبة المصارف الإسلامية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، 2009م.
- (8) خضير كاظم محمود وموسى سلامة اللوزي، مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008م .
- (9) الرؤية الإستراتيجية لتنمية التمويل الأصغر - بنك السودان المركزي 2006 .
- (10) سليمان أحمد اللوزي ود. مهدي حسن زوليف ومدحت إبراهيم الطراونة، إدارة البنوك، دار الفكر للطباعة والتوزيع، الطبعة الأولى، 1997م .
- (11) صادق الحسني، التحليل المالي والمحاسبي، دار مجدلاوي للنشر، الطبعة الأولى، 1998م .
- (12) عبد القادر الرواس ود سعد عبد لله ، التمويل الزراعي والحد من ظاهرة الجوع.
- (13) غسان فلاح المطارنة ومؤيد راضي خنفر، تحليل القوائم المالية (مدخل نظري وتطبيقي)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، 2009م .
- (14) إسماعيل «أثر التمويل من طريق الديون على إخلال هيكل التمويل في شركات الأعمال، «مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ع 31، 1984م .
- (15) محمد المبروك أبو زيد، التحليل المالي (شركات وأسواق مالية)، دار المريخ للنشر، الطبعة الثانية، 2009م .
- (16) محمد محمود المكاوي، البنوك الإسلامية (النشأة - التمويل - التطوير)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009م.

تأثير ارتفاع درجات الحرارة العظمى والظواهر المصاحبة في السودان (دراسة تحليلية)

قسم الفيزياء - كلية العلوم
جامعة الدنج

د. طه إبراهيم يوسف محمد

قسم الجغرافيا - كلية المعلمين
جامعة الدنج

د. سهيل الريح عبد القادر محمد

المستخلص:

إن مشكلة ارتفاع درجة الحرارة والظواهر البيئية المصاحبة الناتجة عنها أصبحت ماثلة للعيان ويجب الوقوف عندها ودراستها. عُقدت هذه الدراسة بهدف تحديد طبيعة التغير الذي طرأ على درجة الحرارة وذلك لمعرفة الاتجاه العام لدرجة الحرارة في السودان لعدد من المحطات في مختلف أنحاء البلاد للفترة (2012-2021)م. تناولت هذه الدراسة أثر درجات الحرارة العظمى في السودان (كدراسة تحليلية) مبنية على التغير في النمط الحراري للمحطات خلال الفترة المذكورة. تم عمل مقارنة بين الدرجات العظمى والمتوسط لسنوات الدراسة بغرض معرفة مدى التغير الذي حدث لكل محطة في كل الشهور لفترة الدراسة، و تكتسب هذه الدراسة أهميتها لكون أن درجات الحرارة هي أحد عناصر البيئة المهمة وذلك لما تتركه من أثر واضح على نشاط الانسان وحياته ومجمل النظام البيئي. كما أنها تمثل العامل المشترك بين الإنسان وما يحيط به من عناصر أخرى كالامطار والرياح وغيرها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في معالجة البيانات عن طريق وصف ودراسة تغيرات درجة الحرارة وتحليلها وتصنيفها وتحديد العلاقات بينها. وقد خلُصت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها أن هنالك ارتفاع نسبي واضح لدرجات الحرارة العظمى لمعظم المحطات خصوصاً خلال الأعوام الأخيرة لسنوات الدراسة وذلك بسبب الزيادة في نسب غازات البيت الزجاجي التي دخلت الغلاف الجوي مما قاد إلى كوارث وتبعات غيرت أنماط الحياة البشرية. قدمت الدراسة مقترحات الحلول المتمثلة في تخفيض نسبة الغازات الدفيئة التي تدخل الغلاف الجوي سنوياً و استخدام الطاقات البديلة مثل الطاقة الشمسية و الهيدروجين الأخضر.

الكلمات المفتاحية: درجات الحرارة العظمى - درجات الحرارة المتوسطة - غازات البيت الزجاجي - الطاقات البديلة.

The effect of maximum temperature raise and its associated phenomena in Sudan (An analytical Study)

Dr. Taha Ibrahim Youssef Muhammad

Dr.Suhail Al-Raih Abdul Qadir Muhammad

Abstract:

The problem of temperature raising and the associated environmental phenomena, which results as a consequence of that, have become well known and it deserve to be investigated. The aim of this work is to determine the way how the temperature changes and to know how this change goes in Sudan for a number of stations during the period (2012-2021).The study investigates the effect of maximum temperature (as an analytical study) depending on its variations in those stations during the aforementioned period, a comparison between the maximum temperature records for a certain month and the (mean) value for the same month during the period (2012-2021-) is made in order to know the effect of that change. This study is important since it shows that temperature, as one of the element of climate, has significant effects on human activities and it affect his life and the eco-systems. In addition, it represent the effective factor that influence human and his surrounding such as rainfall, wind and other climate elements.The study tackles the analytical descriptive method in data processing through describing, analysing, classifying, and determining the relation between different records of temperature.The main results of this study are that there is a rapid raising in maximum temperature, especially in last years of the period due to the greenhouse gases which introduced in the atmosphere. This raising in temperature results in many consequences that may change the life style of the people. The study provided some suggestions for the solution, such as reducing the amount of greenhouse gases introducing into the atmosphere annually and using renewable energies such as solar energy and green hydrogen.

Keywords: maximum temperature, main temperature, greenhouse gases, renewable energies.

المقدمة:

تُعد درجة الحرارة هي أحد عناصر الطقس بالغة الأهمية بحكم تأثيرها علي مختلف الأنشطة البشرية. كما توجد علاقة وثيقة بين درجة الحرارة وكل الظواهر التي من شأنها أن تغير من البيئة و النظام الحيوي⁽¹⁾.

الارتفاع الكبير لدرجات حرارة بشقيها العظمي والدنيا الذي شهدته الكرة الأرضية بُعيد الثورة الصناعية الكبرى في العالم في نهاية القرن العشرين و خلال هذا القرن أدي إلي تغيير كبير في المناخ، ومن أبرز الظواهر الدالة علي ذلك ظاهرة الاحتباس الحراري⁽²⁾. لقد أثرت هذه الظاهرة تأثيراً كبيراً علي النشاطات البشرية بمختلف أنواعها وأشكالها، وينتج ذلك الارتفاع في أغلب الأوقات من الملوثات الغازية التي تدخل إلي محيط الغلاف الجوي^(3,4)، إذ لم يكن الهواء المحيط بالكرة الأرضية في يوماً من الأيام نظياً ونقياً بنسبة مطلقة، بل دائماً ما يكون متلوث بالمواد الطبيعية كالأتربة و الغبار الذي تثيره الرياح النشطة والافرازات التي تنبعث من النباتات والحيوانات وكذلك ذرات الرماد التي تقذفها البراكين⁽⁴⁾، إلا أنه ومع قيام الثورة الصناعية و إزدياد عدد السكان إزدادت الأنشطة البشرية كثيراً، فحلت الآلة محل الأُسان و أُستبدلت الطرق البدائية بطرق أكثر تطوراً وتعقيداً وأُستعملت المركبات البخارية التي تحتاج إلي الوقود كالفحم والنفط و الغاز والطاقة النووية لتدويرها، مما نتج عنها حرق للمواد الكربونية مساعدة في ذلك علي زيادة الغازات والملوثات في الجو وبشكل يفوق قدرة النظام البيئي علي استيعابها. وتتمثل تلك الأنشطة التي أسهمت في تغير التركيبة الغازية للغلاف الجوي بالنقاط التالية⁽⁵⁾:

1. استعمال الوقود الأحفوري مثل الفحم والغاز الطبيعي والنفط في النشاط الصناعي.
2. وسائل النقل بأنواعها البرية و البحرية والجوية تساعد في توزيع الغازات في عموم الكرة الأرضية، وكذلك استعمال المبيدات الحشرية و المذيبات الأَصطناعية.
3. النشاطات الزراعية المختلفة كاستعمال المواد الكيميائية لأغراض التسميد ومكافحة الآفات الزراعية واستعمال الآلات الزراعية التي تنفث الغازات والأدخنة.
4. الأنشطة الأشعاعية مثل المتفجرات الذرية واستعمال الطاقة النووية لأغراض مختلفة.
5. حرق النفايات وإطارات السيارات والتي تنبعث منها كميات كبيرة من ملوثات الجو.
6. الإحترق الناجم عن عوادم السيارات والمعامل الأَصطناعية.

ونتيجة لهذه الأنظمة وغيرها إزدادت نسبة وعدد الغازات الموجودة في الغلاف الجوي خصوصاً بعد قيام الثورة الصناعية، وهو ما اتفقت عليه كل من المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة لتظهر لنا في الأفق مشكلة ظاهرة الارتفاع الحراري⁽¹⁵⁻¹³⁾. أُطلقت تسميات عديدة علي ظاهرة ارتفاع درجة الحرارة ومن تلك التسميات نجد الظاهرة الدفيئة و البيوت الزجاجية أو البيوت الخضراء، اما عالمياً فتُعرف باسم ظاهرة الاحتباس الحراري. وهي عملية التبادل الاشعاعي بين ما يحتويه الغلاف الجوي من غازات و مواد عالقة

وسطح الارض. اذ تسمح الغازات والمواد الاخرى بمرور الاشعاع الشمسي باتجاه الارض لكنها في الوقت نفسه تمنعه من المغادرة إلي الطبقات العليا للجو، ولذلك يُعد الاشعاع الارضي الحراري عاملاً مساعداً في رفع حرارة جو الارض⁽⁹⁾.

الاحتباس الحراري مفهوم حديث ظهر في منتصف القرن العشرين، ويقصد به زيادة درجة الحرارة منذ بداية الثورة الصناعية زيادة مطردة وصلت في نهاية القرن الماضي الي (0.6) م^(11,13)، ي تدخل إلي محيط الغلاف الجوي وهو يحدث بسبب التغير في نسب الغازات الدفيئة في الجو، تلك الغازات والمركبات ذات المصدر الارضي المتوافرة في الجو بشكل متزايد والتي لها خاصية البيت الزجاجي المتمثل بسماحه للاشعة الشمسية القصيرة بالنفاذ نحو سطح الارض واحتجازه للاشعة الارضية طويلة الموجة وعدم سماحه بمرورها، بل تقوم تلك الغازات والمركبات الغازية بامتصاص غالبية الاشعة الارضية ومن ثم اعادتها الي سطح الارض مرة ثانية. وغازات الاحتباس الحراري هي (ثاني اوكسيد الكربون، الميثان، أوكسيد النتروز، و مركبات الكلوروفلوروكربون وغيرها)، ويُعد غاز ثاني أكسيد الكربون المسؤول الرئيسي عن الإحتباس الحراري الجوي لكميته الكبيرة في الجو والتي تتزايد سنة بعد الأخرى، أما غاز الميثان فيان نسبته ضئيلة تبلغ 17% لكن طاقته علي الإمتصاص الحراري تفوق غاز ثاني أكسيد الكربون الذي تبلغ نسبته 35% ثم أكسيد النتروز 6% ومركبات الكلوروفلوروكربون بنسبة 24% التي تسبب تآكل غاز الأوزون الجوي في الطبقة التي يتركز فيها مما ينجم عنه أثار حرارية أرضية⁽¹⁰⁾. وتُعد ظاهرة الإحتباس الحراري من الظواهر الطبيعية التي تحدث في أي منطقة، إلا أن تفاقم تلك الظاهرة والنتائج المترتبة عليها جعلها تتحول من ظاهرة طبيعية إلي مشكلة بسبب زيادة نسب بعض الغازات في الغلاف الجوي والتي أهمها غاز ثاني أكسيد الكربون⁽¹²⁾.

إن ارتفاع درجة الحرارة يُعد ظاهرة مؤقتة وهي من الخصائص الطبيعية لسنة واحدة او لسنوات عدة، فعلى مستوى المدينة تتوزع عدد من الانماط الحرارية في كل حي من احيائها بل ان الحي الواحد تتداخل به انماط حرارية متباينة يتحكم في وجودها عدد من العوامل المتداخلة والمتفاعلة. فمثلا درجة الحرارة المرصودة في ظل مبنى تختلف عن درجة الحرارة المرصودة عند المبنى نفسه من الجهة المواجهة للشمس يتبعه اختلاف مقدار الرطوبة ومعدل سرعة الرياح وعدد ساعات السطوع والانماط الحياتية والبيئات المرضية، ودراسة هذا التباين يندرج تحت ما يعرف بالمناخ التفصيلي او الدراسة الميكروسكوبية لعنصر المناخ. اما من ناحية فترة زمنية طويلة فتعد هذه الزيادة المطردة في درجة الحرارة خطيرة حيث تشكل اتجاها مستمراً للتغير الناتج عن تلوين الانسان للجو مما يؤدي الي زيادة تركيز الغازات الدفيئة في الغلاف الغازي، خاصة غاز ثاني اوكسيد الكربون الذي يصل تركزه الي حوالي من (550- 660) جزء في المليون خلال عام 2050م كما تقدر نسبة الزيادة السنوية من غاز ثاني اوكسيد الكربون في الجو حوالي 4.3%⁽¹³⁾، وبحلول عام 2020م تضاعفت نسبة تركه هذا الغاز في الجو و هذا الأمر يقود إلي تغير في المناخ⁽¹⁰⁾.

التغير المناخي⁽¹⁴⁾ يقصد به التغير الذي طرا علي الدورة العامة في الغلاف الجوي والظواهر

الجوية المرتبطة بها مثل الجفاف وارتفاع مستوى سطح البحر والانخفاضات الجوية والاعاصير والفيضانات وغيرها، نتيجة ظاهرة الاحتباس الحراري. وقد نصت اتفاقية الامم المتحدة للتغير المناخي في المادة (1) على ان التغير المناخي يعزى بصورة مباشرة او غير مباشرة الي النشاطات البشرية التي تضيف الي التغير في تركيب الغلاف الجوي العالمي. يلقي موضوع التغير المناخي في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين و الدارسين في الهيئات والمنظمات العالمية الدولية والأقليمية، وذلك لما للتغير المناخي من آثار كبيرة حالية ومستقبلية علي النظم الفيزيائية والأحيائية.

كما أثبتت جميع الدراسات والتقارير أن التغير الحاد في درجات الحرارة له أثره الكبير في النظم البيئية والإجتماعية و الاقتصادية والسياسية، فقد ذكر الأوجلي (1990) أن درجة حرارة الأرض تمثل المحصلة النهائية لتأثير المناخ بعدد لا متناهي من العوامل الطبيعية والبشرية، حيث أن درجة حرارة أي بقعة علي الأرض ما هي إلا درجة حياتية لأقليم مناخي أصغر له خصائصه المميزة من حيث مدخلاته ومخرجاته الخاصة من الطاقة و الرطوبة ومعدل سرعة الرياح وعدد ساعات السطوع الشمسي.

تهتم هذه الدراسة بالارتفاع المطرد في درجة الحرارة العظمي بين الأعوام (2012-2021) في عدة محطات في السودان ومعرفة الأثر الناجم عن ذلك الارتفاع علي مستوى درجات الحرارة العظمي.

أسئلة الدراسة:

هل أثر الارتفاع في درجات الحرارة العظمي في البلاد علي الأماط الحياتية؟ وهل تباين ذلك التأثير زمانياً ومكانياً؟

فرضية الدراسة:

أثر التباين الحراري لدرجات الحرارة تأثيراً بالغاً علي النظمين البيئي والحيوي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحديد طبيعة التغير الذي طرأ على درجة الحرارة في المحطات قيد الدراسة.

- تحديد الاتجاه العام لدرجة الحرارة في السودان.

مبررات الدراسة:

أكثر ما يبرر هذه الدراسة أن معظم الدراسات السابقة تنحصر في الشكل العام، فمن تلك الدراسات ما يتناول دوران العناصر الأخرى كالأمطار والرياح والرطوبة النسبية، أما الدراسات التي تُعني بعنصر الحرارة فقط فإنها تكاد تكون قليلة أو نادرة. لذلك جاءت هذه الدراسة كمحاولة لفهم وتفسير الأثر الناجم عن ارتفاع درجات الحرارة لاسيما العظمي منها، ودراسة أهم مسبب لها ومعرفة الظواهر البيئية المصاحبة لذلك في السودان كمنطقة مصغرة للدراسة.

أدوات الدراسة:

- لتحقيق هذه الدراسة تم الإعتماد بعد الله سبحانه وتعالى علي:
- الدراسات السابقة.
 - البيانات المتوفرة لدي الهيئة العامة للإرصاد الجوي السودانية لبعض المحطات قيد الدراسة.
 - البيانات المتوفرة لدي المنظمة العالمية للإرصاد الجوية موقع خدمة معلومات الطقس اليومي.
 - برنامج أكسيل

منهج الدراسة:

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مناطق الدراسة:

مجموعة من المحطات في مختلف أنحاء السودان وهي كما موضحة في الجدول (1):

جدول (1): الموقع الإحداثي و الارتفاع لمحطات الدراسة

الارتفاع عن مستوي سطح البحر	خط الطول	دائرة العرض	المحطة (المدينة)	الرقم
382 متر	21 غ و 24 ق	16 ش و 15 ج	الخرطوم	1
409 متر	38 ق و 42 ق	16 ش و 15 ج	ودمدني	2
409 متر	26 ق و 29 ق	9 ش و 12 ش	القضارف	3
580 متر	34 ق و 36 ق	12 ش و 17 ش	الأبيض	4
722 متر	29 ق و 38 ق	10 ش و 13 ش	كادوقلي	5
283 متر	21 غ و 24 غ	13 ج و 15 ج	نيالا	6
				وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.

المصدر: المنظمة العالمية للإرصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي.

الدراسة التطبيقية:

تتباين درجات الحرارة ما بين مختلف مواقع واتجاهات السودان ويعود ذلك للأسباب

الآتية:

- الموقع الجغرافي للسودان وتباين معدلات الأمطارو توزيع الغطاء النباتي و الغابات.
- مستوي الرطوبة الجوية في الشرق و الجفاف و التصحر شمالي غرب البلاد.

3. تآثر المناطق الساحلية للبحر الأحمر و التي تقع علي الضفاف وبالقرب من نهر النيل بمناخ رطب.

4. المناخ المداري للسودان وحركة الفاصل المداري.

عليه تم تطوير منهجية ملائمة لدراسة آثر الارتفاع في درجة الحرارة في محطات الدراسة بمناطق مختلفة من السودان باستخدام المنهج التحليلي الوصفي للبيانات المتوفرة لدي مركز خدمات الطقس اليومي، وقد تم اختيار المناطق ذات الأثر الأقتصادي و التأثير البيئي بالعوامل المناخية المختلفة.

محطة الخرطوم:

تقع الخرطوم في منتصف المساحة المأهولة وسط السودان تقريبا أقرب إلى الشرق بين خطي العرض 16 شمالا و 15 جنوبا وخطي الطول 21 غربا و 24 شرقا كما مبين في جدول (1).

محطة الخرطوم													
الرقم	الشهور الأعوام	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
1	2012	14.1	15.8	20.4	26.2	32.3	40.6	42.1	40.0	39.2	31.4	20.6	15.2
2	2013	12.1	17.5	21.9	22.9	32.6	39.2	43.3	41.6	38.5	32.0	24.1	12.1
3	2014	13.1	16.6	17.1	24.5	34.7	40.4	43.3	44.3	37.9	32.3	21.2	13.9
4	2015	13.5	14.2	22.4	25.8	32.5	39.7	43.6	42.3	39.6	32.9	18.9	13.6
5	2016	12.6	14.0	20.0	27.5	32.7	38.9	44.1	43.2	38.1	31.0	21.6	18.5
6	2017			21.4	25.2	33.2	39.8	42.1	45.1	38.2	30.7	18.9	14.3
	11.1												
	15.3												
7	2018	12.5	15.2	19.3	22.4	34.7	40.6	43.7	43.5	40.0	32.9	23.1	16.3
8	2019	12.0	15.6	25.2	30.9	33.3	40.5	44.0	44.2	38.6	30.4	22.3	15.0
9	2020	14.3	17.5	19.7	25.8	34.2	40.3	42.2	41.4	34.4	32.3	20.4	16.0
10	2021	15.4	16.7	21.5	27.0	33.4	41.4	43.0	45.0	40.7	32.2	26.7	18.5
	للمتوسط	13.70	15.8	20.9	25.8	33.4	40.1	43.3	43.5	38.5	31.8	21.8	15.30
	للمدي	1.70	1.70	4.3	5.10	1.30	1.30	0.30	1.50	2.20	1.10	4.90	3.20
جدول رقم (2): السجل الشهري لمتوسط درجات الحرارة العظمي لمحطة الخرطوم للفترة (2012-2021) م													
المصدر	موقع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.												

الجدول التالي يبين السجل الشهري لدرجات الحرارة وفقاً لموقع خدمات الطقس اليومي التابع للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومن خلال ملاحظة جدول (2) نجد أن معدل الحرارة لشهر يناير يسير بالإنخفاض مقارنة بالمعدل العام لسنوات الدراسة (2012-2021) البالغ (13.70)°م، إذ نلاحظ انخفاضاً واضحاً خلال السنوات (2016-2019)م والتي سجلت (12.6-11.1-12.5-12.0)°م علي التوالي، ثم عادت في السنوات التي تلتها بالارتفاع، إذ سجلت أعلى معدل لها في يناير في العام (2021) و البالغ (15.40)°م وهي بهذا تفوق المعدل العام لسنوات الدراسة بمقدار (1.7)°م .

في حين نلاحظ أن شهر فبراير قد سجل أنخفاضاً عن المعدل العام و البالغ (15.8) م⁰ ، إذ نجد أن المعدل الشهري لشهر فبراير قد إنخفض خلال المدة (2015-2019) إذ سجل (14.2-14.0-15.3 م⁰ ثم ما لبث أن أخذ في الإرتفاع بعد تلك الفترة، إذ سجل أعلي معدل له في العام (2020) و البالغ نحو (17.5) م⁰.

أما خلال شهر مارس فقد ارتفع المعدل الشهري له في العام(2015) إذ بلغ (22.4) م⁰ ، ثم أخذ بالإنخفاض النسبي خلال الأعوام التالية، ومرة أخرى عاود الارتفاع إذ سجل أعلي معدل شهري له عام (2019) إذ بلغ (25.2) م⁰ ، وهو بهذا يختلف عن المعدل العام لسنوات الدراسة والبالغ (20.9) م⁰ ، وهذا ما نلاحظه ارتفاع كبير جداً في درجة الحرارة. ونجد أن شهر أبريل يكون فيه المعدل الشهري لسنوات الدراسة متذبذب بين سنة و أخرى، فنجد أن أعلي معدل شهري قد سجل في العام (2019) والبالغ نحو (30.9) م⁰ ، وهي درجة مرتفعة جداً قياساً بالمعدل العام لسنوات الدراسة البالغ نحو(25.8) م⁰.

أما في شهر مايو فقد تغيرت المعدلات بشكل بسيط وإنخفضت أيضاً في فترة أخرى بشكل أقل، فنلاحظ ان المعدل العام لسنوات الدراسة لشهر مايو قد بلغ (33.4) م⁰ وقد سجلت درجة الحرارة لذات الشهر في العام (2014) نحو (34.7) م⁰ ، وكذلك عام (2018) نفس المعدل الشهري و هو أعلي معدل خلال فترة الدراسة لهذا الشهر، أما عام (2012) فقد سجل أدني معدل شهري له حيث بلغ (32.3) م⁰.

إن المعدلات الشهرية لدرجات الحرارة العظمى في شهر يونيو في محطة الخرطوم قد سجلت أعلي معدل لها في العام (2021)م إذ بلغ نحو (41.4) م⁰ ، وهو يرتفع بمقدار (1.3) م⁰ عن المعدل العام لسنوات الدراسة لهذا الشهر و البالغ (40.1) م⁰ ، أما أدني معدل فقد سجل في عام (2016) والبالغ نحو (38.9) م⁰ ، وهو الآخر يختلف عن المعدل العام لسنوات الدراسة لهذا الشهر. ومن خلال ملاحظة المعدلات الشهرية لشهر يوليو نجدها تسير نحو الأرتفاع خلال المدة (2012-2016) إذ بلغت نحو(43.3-44.1) م⁰ علي التوالي وهي بهذا تزيد عن المعدل العام لسنوات الدراسة والبالغ نحو 43.3 وبعد تلك المدة انخفض المعدل الشهري في عام (2017) إذ سجل(42.1) م⁰ و هو أدني معدل خلال مدة الدراسة لهذا الشهر .

أما بانسبة لشهر أغسطس فقد أخذت درجات الحرارة في الإرتفاع فبلغت في العام (2014) حوالي (44.3) م⁰ ثم انخفض خلال العامين التاليين، ليعود بعد ذلك بالإرتفاع ويسجل أعلي معدل له في العام (2017) إذ بلغ (45.1) م⁰ ثم تلاه العام (2021) و الذي سجل معدل شهري (45.0) م⁰ وتعتبر معدلات مرتفعة مقارنة بالمعدل العام السنوي لسنوات الدراسة البالغ (43.5) م⁰.

المعدلات الشهرية لشهر سبتمبر متباينة بين سنة وأخرى، فمن خلال ملاحظة المعدلات في الجدول(2) نجد أن المعدل الشهري قد انخفض عام(2014) إذ بلغ نحو(37.9) م⁰ ، ثم اخذ بالارتفاع عام (2015) إذ وصل إلي (39.6) م⁰ ثم ارتفع ايضاً في عام(2021) وسجل أعلي أعلي معدل شهري والبالغ نحو (40.7) م⁰ ، و الذي يختلف عن المعدل العام البالغ نحو (38.5) م⁰ بمقدار (2.18) م⁰ ، وهذا الارتفاع يعد كبيراً.

اما في شهر أكتوبر فنجد أن المعدلات الشهرية لهذا الشهر أخذت بالارتفاع الكبير و قد حدث خلال الأعوام (2012-2015) والتي بلغت نحو (32.9) م⁰ وهي بهذا تختلف عن المعدل العام البالغ نحو (31.81) م⁰ وقد سجل أدنى معدل شهري خلال العام (2019) والذي بلغ (30.4) م⁰. أما شهر نوفمبر فنلاحظ أن المعدلات الشهرية مختلفة من عام إلى آخر، تارة نحو الارتفاع و تارة نحو الانخفاض عن المعدل العام لسنوات الدراسة، إذ نجد أنه سجل أعلى معدل له في العام (2021) والذي بلغ نحو (26.7) م⁰ وهذا المعدل مرتفع جدا إذا ما قورن بالمعدل العام و البالغ نحو (21.7) م⁰ ، أما عامي (2015)، (2017) فقد سجل أدنى معدل وهو (18.9) م⁰ وهذا المعدل منخفض بدرجة كبيرة مقابل المعدل العام. و أخيرا في شهر ديسمبر فقد بلغ المعدل العام له نحو (15.3) م⁰ ومن خلال ملاحظة جدول (2) نجد أن الأعوام (2013-2015) قد انخفض المعدل الشهري لها إذ بلغ (13.6-13.9-12.1) م⁰ علي التوالي، ونلاحظ أن هنالك شذوذاً حرارياً فقد سُجل في العام (2016) وكذلك في العام (2021) بمعدل بلغ نحو (18.5) م⁰ ومن ثم نلاحظ ارتفاعا قليلا عن المعدل العام في الاعوام (2018) و (2020).

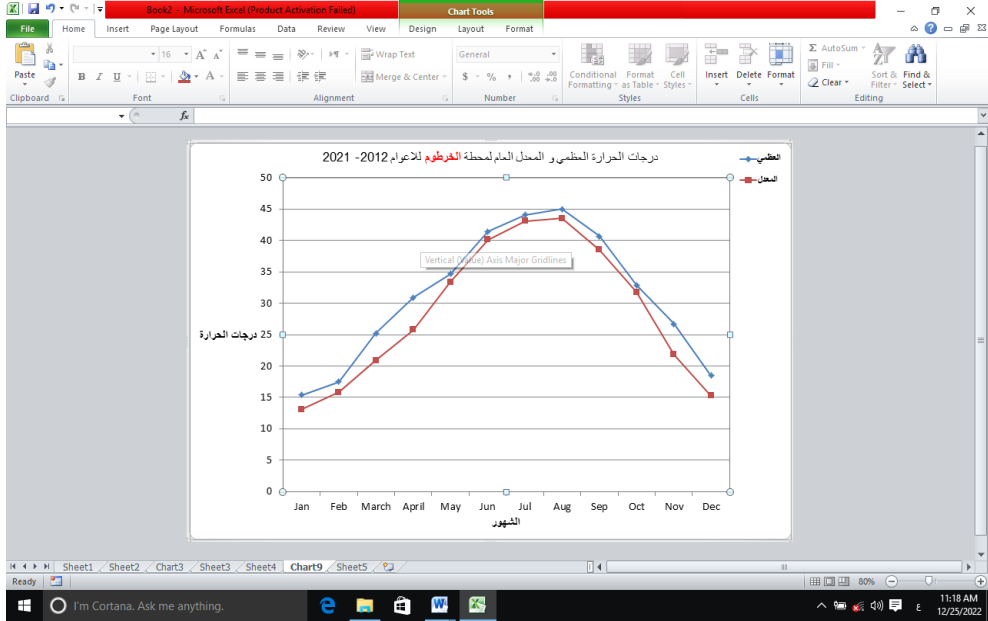
الانماط الحرارية لمحطة الخرطوم يمكن ملاحظتها من خلال جدول الملخص التالي:

جدول (3): ملخص النتائج لمحطة الخرطوم لفترة الدراسة (2012-2021) علي النحو التالي:

محطة الخرطوم			
المدى	المعدل العام	العظمي	الشهور للاعوام
1.70	13.7	15.4	يناير
1.70	15.8	17.5	فبراير
4.30	20.9	25.2	مارس
5.10	25.8	30.9	أبريل
1.30	33.4	34.7	مايو
1.30	40.1	41.4	يونيو
0.30	43.1	44.1	يوليو
1.50	43.5	45.0	أغسطس
2.20	38.5	40.7	سبتمبر
1.10	31.8	32.9	أكتوبر
4.90	21.8	26.7	نوفمبر
3.20	15.3	18.5	ديسمبر
وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.			

العظمي : هي أعلي درجة حرارة سُجلت في الشهر المحدد خلال سنوات الدراسة.

المعدل العام : هو المتوسط الشهري للشهر المحدد لسنوات الدراسة.



نلاحظ من هذا الجدول السابق النمط الحراري الأعظمي المتزايد من عام إلي آخر، نتج عن ذلك منحنى علوي جديد ، إذ يمثل المنحني السفلي المتوسط الشهري لجميع سنوات الدراسة (2012-2021) لمختلف الشهور، في حين يمثل المنحني العلوي الزيادة التي حدثت نتيجة للنشاطات البشرية.

كما نلاحظ أن كل بقية المحطات سارت علي ذات النمط الحراري المرتفع عاماً بعد الأخر ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجداول الملحقة في (الملاحق) والجدول (4) ملخصات قيم درجة الحرارة العظمي و المتوسطه للمحطات.

جدول(4): ملخص النتائج لبقية المحطات لفترة الدراسة (2012-2021)علي الشكل التالي:

للحطة		ودمني		الأبيض		لقضارف		كلدوقلي		نيلا	
لشهر	العظمي	للعامل	العظمي	للعامل	العظمي	للعامل	العظمي	للعامل	العظمي	للعامل	العظمي
يناير	15.7	13.2	15.8	13.8	15.8	13.4	17.3	14.3	16.1	13.6	16.1
فبراير	17.5	15.6	18.6	17.5	16.7	16.3	17.7	16.3	17.7	15.2	17.7
مارس	25.2	22.0	25.2	22.1	25.5	21.9	25.2	22.1	25.2	21.1	25.2
أبريل	30.9	25.3	30.9	24.6	30.9	26.2	30.4	25.4	30.1	25.4	30.1

للحطة	ود مدني		البيض		لقضارف		كادوقلي		نيلا	
مليو	334	349	33.2	35.2	34.3	36.4	32.9	34.7	33.4	34.7
يوليو	40.1	41.4	40.0	41.8	39.7	41.2	40.0	41.4	40.0	41.4
يوليو	43.1	44.1	43.1	45.0	43.1	44.3	43.5	45.0	43.2	44.1
أغسطس	43.5	45.3	43.5	45.3	42.9	45.3	43.3	45.1	43.3	45.1
سبتمبر	38.5	40.7	40.0	43.5	39.4	42.4	38.3	41.5	37.8	41.5
أكتوبر	31.8	32.9	31.7	33.4	31.9	32.6	31.0	33.4	31.0	33.4
نوفمبر	21.8	26.7	22.0	28.3	21.8	26.7	21.8	27.5	21.8	27.5
ديسمبر	15.5	18.5	16.3	19.2	15.5	18.5	16.4	18.2	16.4	19.2
للصدر	موقع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.									

العظمي : هي أعلى درجة حرارة سُجلت خلال الشهر المحدد.

المعدل العام : هو المتوسط الشهري لسنوات الدراسة.

بالنظر إلي الجدول (4) الذي يبين قيم درجات الحرارة العظمي والمعدل العام (المتوسط) لدرجات الحرارة في محطات ود مدني، الابيض، القضارف، كادوقلي و نيالا، فعلى سبيل المثال لمحطة كادوقلي نجد أنه لشهر يناير كان المدي الحراري كبير جداً خصوصاً في شهري أبريل و نوفمبر لسنوات الدراسة إذ بلغ (5.0، 5.7) علي الترتيب، وكذا الحال لبقية المحطات الاخرى. عليه وبناءً على ما تم دراسته من محطات، أظهرت الدراسة أن المعدلات الشهرية لدرجة الحرارة تأخذ في الارتفاع بالشكل العام وذلك مقارنة بالمعدل العام (المتوسط) لسنوات الدراسة. مما سوف يترتب عليه تغير مناخي وبعض الآثار البيئية الأخرى و التي لها مساس بجميع نواحي الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسة في كافة المحطات قيد الدراسة .

الخلاصة:

تناولت هذه الدراسة التغيرات التي حدثت في درجات الحرارة لعدد من المحطات في السودان خلال الفترة (2012- 2021). قدمت الدراسة شرحاً تفصيلياً لتغيرات درجات الحرارة في مختلف محطات الدراسة، ففي محطة الخرطوم مثلاً تم تحليل التغيرات خلال الشهور المختلفة وُقُورنت النتائج مع المتوسط العام لسنوات الدراسة، كما تم عمل رسم بياني لدرجات الحرارة العظمي والمتوسطة لكل شهر، اتضح من الرسم أن هنالك قيم جديدة تفوق المتوسط أظهرها المنحني العلوي لتشكّل الزيادة الجديدة لدرجات الحرارة في مجملها العام. كما تم عمل ملخص لتغيرات درجة الحرارة لكل المحطات الأخرى كما في الجدول (4)، و بينت النتائج انه يوجد ارتفاع واضح في درجات الحرارة العظمي مقارنة بالمتوسط العام مما يُنبأ عن تغير مناخي ممثلاً

في الاحتباس الحراري تلك الظاهرة المعروفة. السودان كغيره من الدول النامية تأثر بهذه الظاهرة وتمثل ذلك التأثير في تباين معدلات هطول الأمطار في مختلف المناطق فضلاً عن ارتفاع موجات الجفاف والتصحر في مختلف أنحاء البلاد، الأمر الذي أدى إلى ظهور بعض الأمراض و فشل المواسم الزراعية و الهجرة العكسية وغيرها.

الحلول لهذه المشكلة متمثلة في ابتداء الطرق السريعة و الفعّالة للحد من هذه الكوارث و الظواهر، ومنها تخفيض نسبة الغازات الدفيئة التي تدخل الغلاف الجوي سنوياً جراء النشاطات البشرية المختلفة، وكذلك البحث عن مصادر أخري بديلة للطاقة غير الملوثة للبيئة والمتجددة، مثل التروبينات المعتمدة علي حركة الرياح و الهيدروجين الأخضر بالإضافة الي الطاقة الشمسية التي يمكن الحصول عليها بسهولة لتوفر مصدرها، وكذلك العمل علي رفع الوعي البيئي و القيام بحملات إعلامية لتشجيع استخدامات تلك الطاقات البديلة. وهنا تبرز الحاجة إلي الكيفية المثلي لتخطي العقبات السياسية و السلوكية والاجتماعية

التوصيات:

1. يمكن اجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع تشمل تفاصيل أكثر مثل درجات الحرارة الدنيا و المدى الحراري بالإضافة إلي عناصر أخري كفترة السطوع الشمسي وغيرها.
2. التوسع في معرفة الأسباب الكلية المرتبطة بالغلاف الجوي و التي تؤدي إلي التغيير المناخي.
3. تفعيل و سن القوانين التي من شأنها المحافظة علي البيئة و الغابات.
4. التشجيع علي زراعة الأشجار و إعادة إستزراع الغابات التي يتم قطعها.
5. توفير الدعم المادي المطلوب للباحثين للنشر نظراً لمحدودية قدراتهم المادية.

الهوامش:

- (1) كرسنفر فلافين، ارتفاع درجة حرارة الأرض وإستراتيجية عالمية لابطالها، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1991، ص: (3,5,8).
- (2) اسعد علبى وآخرون، الاحتباس الحراري و أثره علي البيئة الحيوية، مطابع جامعة حلب، 2008، ص:(1-4).
- (3) جمال كامل العبايجي و عادل مشعان ربيع، الاحتباس الحراري، الطبعة الأولى ، 2009، ص: (8).
- (4) ضياء صائب أحمد ابراهيم، ظاهرة الاحتباس الحراري وتأثيرها في درجة الحرارة والأمطار في العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، 2002، ص (2-4).
- (5) قصي فاضل الحسني، مؤشرات التغير المناخي وبعض آثاره البيئية، أطروحة دكتوراة، كلية الآداب، جامعة بغداد، 2012، ص: (3-6).
- (6) أحمد سعيد حديد وآخرون، المناخ المحلي، مديرية دار الكتب للطباعة و النشر، الموصل، 1982، ص: (5-9).
- (7) عبد الغني جميل السلطان، الجو وعناصره وتقلباته، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1986، ص: (3-7).
- (8) راقد عبد النبي ابراهيم الصائغ، التقليل من آثار الاحتباس الحراري ، مجلة البحوث الجغرافية، العدد الثالث، 2021، ص: (3-1).
- (9) علي حسين موسي، موسوعة الطقس و المناخ، نور للطباعة والنشر والتوزيع ، دمشق، 2006، ص: (4-8).
- (10) نعمان شحاته ، علم المناخ، دار صفا للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص: (3,5).
- (11) جعفر ضياء جعفر، شواغل بيئية، مجلة العلوم، العدد 113، دار الشؤون الثقافية، وزارة الثقافة و الاعلام، 2001، ص: (3-7).
- (12) علي أحمد غانم، الجغرافية المناخية، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، 2007، ص: (2,4,5).
- (13) إبراهيم العرود، التغير المناخي في الميزان، الطبعة الأولى، وزارة الثقافة، جامعة مؤتة، عمان، 2001، ص:(3-6).
- (14) عادل الشيخ حسين، البيئة مشكلات والحلول، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر و الطباعة، القاهرة، 1997، ص: (2-7).
- (15) راتب السعود، الانسان و البيئة، دار الحامد للنشر، عمان، 2007، ص: (3-6).
- (16) برنامج الامم المتحدة للبيئة، نشرة الأوزون، العدد 37، يناير 2001، الصفحات الأولى للنشرة.
- (17) منال كامل إلياس و آخرون، حماية طبقة الأوزون، دمشق، 2001، ص: (5-8).
- (18) محمد أزهر السماك و آخرون، جغرافية الموارد الطبيعية، مديرية دار الكتب للطباعة و النشر، جامعة الموصل، 1988، ص: (14-17).

المراجع الأجنبية:

- (19) IPCC (2007), Summary for policy makers- Climate change 2007: The physical science basis. Contribution of working group 1 to the fourth assessment report of the intergovernmental panel on climate change.
- (20) HYPERLINK “<http://www.icpp-wgi.ucar.edu/>”www.icpp-wgi.ucar.edu

المصادر والمراجع:

- (1) المنظمة العالمية للأرصاد الجوية WMO، مركز خدمة معلومات الطقس العالمي.
- (2) يان محمد الكابد: النظام البيئي (تلوث الهواء - الغلاف الجوي- الاحتباس الحراري)، ط1، دار الриаة، الأردن، عمان، 2010.
- (3) الدكتور أحمد العلاجي وعادل مشعان ربيع: الاحتباس الحراري، ط1، مكتبة المجمع العربي، عمان، الأردن، 2011.
- (4) سلافة طارق عبد الكريم الشعلان: الحماية الدولية للبيئة من ظاهرة الاحتباس الحراري في بروتوكول كيوتو، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010.
- (5) منى رياض، وجدي رياض: التغيرات المناخية وآثارها على الاقتصاد المصري مركز دراسات ودعم لاتخاذ القرار، مصر، 2008.
- (6) ياسين بن عبد الرحمان الشرعي: الأسس العلمية للاحتباس الحراري، مجلة عالم الفكر، المركز الوطني للثقافة و الفنون، الكويت، 2007، المجلد الثاني.
- (7) يحيى شهان: الإحتباس الحراري و تأثيره علي البيئة، د ن، دار الриаة للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، 2013.
- (8) أحمد جمال الدين موسى: الحماية القانونية للبيئة في مصر الواقع ومنهج الإصلاح، القاهرة، مصر، 1992.
- (9) راتب قبيعة: تلوث الجو، موسوعة محيط المعرفة والعلوم، طبعة خاصة، باب الزوار، الجزائر، 2008.
- (10) صالح محمود بدر الدين: الالتزام الدولي لحماية البيئة من التلوث على ضوء قواعد القانون الدولي للبيئة وقرارات وتوصيات المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- (11) أماني أحمد مصطفى عبد الدايم: التعاون الدولي للحد من ظاهرة الاحتباس الحراري .رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية، 2015.
- (12) تواكشت عماد: واقع وآفاق الطاقات المتجددة ودورها في التنمية المستدامة في الجزائر، رسالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2012.
- (13) الدكتور سعيد فتوح التجار: التعاون الدولي لمواجهة الاحتباس الحراري، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الخامس لكلية الحقوق، جامعة طنطا، 2018.
- (14) بنك التنمية الافريقي، الندوة المغاربية حول تأقلم الفلاحة والزراعات الكبرى مع التغيرات المناخية.
- (15) تقرير مجلس الوزراء العرب المسؤولين عن شؤون البيئة الدورة 21، الموقع الرسمي لجامعة الدول العربية.

Appendices¹الملاحق¹

(16) السجل الشهري لدرجات الحرارة العظمى لمدة الدراسة في مختلف المحطات

محطة الخرطوم													الرقم	الشهور الأعوام
ديسمبر	نوفمبر	أكتوبر	سبتمبر	أغسطس	يوليو	يونيو	مايو	أبريل	مارس	فبراير	يناير	المتوسط	المدني	
15.2	20.6	31.4	39.2	44.0	42.1	40.6	32.3	26.2	20.4	15.8	14.1	2012	1	
12.1	24.1	32.0	38.5	41.6	43.3	39.2	32.6	22.9	21.9	17.5	12.1	2013	2	
13.9	21.2	32.3	37.9	44.3	43.3	40.4	34.7	24.5	17.1	16.6	13.1	2014	3	
13.6	18.9	32.9	39.6	42.3	43.6	39.7	32.5	25.8	22.4	14.2	13.5	2015	4	
18.5	21.6	31.0	38.1	43.2	44.1	38.9	32.7	27.5	20.0	14.0	12.6	2016	5	
14.3	18.9	30.7	38.2	45.1	42.1	39.8	33.2	25.2	21.4	15.3	11.1	2017	6	
16.3	23.1	32.9	40.0	43.5	43.7	40.6	34.7	22.4	19.3	15.2	12.5	2018	7	
15.0	22.3	30.4	38.6	44.2	44.0	40.5	33.3	30.9	25.2	15.6	12.0	2019	8	
16.0	20.4	32.3	34.4	41.4	42.2	40.3	34.2	25.8	19.7	17.5	14.3	2020	9	
18.5	26.7	32.2	40.7	45.0	43.0	41.4	33.4	27.0	21.5	16.7	15.4	2021	10	
15.30	21.8	31.8	38.5	43.5	43.3	40.1	33.4	25.8	20.9	15.8	13.70	للتوسط		
3.20	4.90	1.10	2.20	1.50	0.30	1.30	1.30	5.10	4.3	1.70	1.70	للمدني		
جدول رقم (ج م 1): السجل الشهري لمتوسط درجات الحرارة العظمى لمحطة الخرطوم للفترة (2012-2021) م														
موقع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.													المصدر	

محطة ودمدني													الرقم	الشهور الأعوام
ديسمبر	نوفمبر	أكتوبر	سبتمبر	أغسطس	يوليو	يونيو	مايو	أبريل	مارس	فبراير	يناير	المتوسط	المدني	
15.7	20.6	31.4	39.2	44.0	42.3	40.6	32.3	21.0	21.4	14.3	12.3	2012	1	
13.1	24.1	32.0	38.5	41.6	43.3	39.2	32.6	22.9	21.9	14.7	12.5	2013	2	
13.9	21.2	32.3	37.9	44.3	43.3	40.4	34.7	24.5	22.0	15.1	13.1	2014	3	
13.6	18.9	32.6	39.6	42.3	43.6	39.7	32.5	25.8	22.4	15.2	13.5	2015	4	
18.3	21.6	31.0	38.1	43.2	44.1	38.9	32.7	27.5	20.0	15.6	12.6	2016	5	
14.3	18.9	30.7	38.2	45.1	42.1	39.8	33.2	25.2	23.2	15.3	12.4	2017	6	
16.3	23.1	32.9	40.0	43.5	43.7	40.6	34.7	22.4	23.1	16.0	12.5	2018	7	
15.0	22.3	30.4	38.6	44.2	44.0	40.5	33.3	30.9	19.7	15.6	12.8	2019	8	
16.0	20.4	32.3	34.4	41.4	42.2	40.3	34.9	25.8	25.2	17.5	14.3	2020	9	
18.7	26.7	32.2	40.7	45.3	43.9	41.4	33.4	27.0	21.5	16.7	15.7	2021	10	
15.5	21.8	31.8	38.52	43.50	43.3	40.1	33.4	25.3	22.04	15.6	13.2	المتوسط		
جدول رقم (ج م 2): السجل الشهري لمتوسط درجات الحرارة العظمى لمحطة ودمدني للفترة (2012-2021) م														
موقع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.													المصدر	

الملاحق²: Appendices²

السجل الشهري لدرجات الحرارة العظمي لمدة الدراسة في مختلف المحطات

محطة القصارف													
الرقم	الشهور الأعوام	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
1	2012	11.3	16.7	22.4	28.0	32.4	36.2	41.2	40.3	37.3	31.4	20.6	15.7
2	2013	12.1	17.5	21.9	22.9	32.6	39.2	43.3	41.6	38.5	32.0	24.1	13.1
3	2014	13.1	16.9	17.1	24.5	34.7	40.4	43.3	42.1	37.9	32.3	21.2	13.9
4	2015	13.5	17.2	22.4	25.8	34.9	39.7	43.6	42.3	39.6	32.9	18.9	13.6
5	2016	12.6	14.0	20.0	27.5	35.0	38.9	44.1	43.2	38.1	31.0	21.6	18.5
6	2017	13.3	15.3	21.4	25.2	35.2	39.8	42.1	45.1	38.2	30.7	18.9	14.3
7	2018	13.7	15.2	19.3	22.4	35.4	40.6	43.7	43.5	40.0	32.9	23.1	16.3
8	2019	13.9	15.6	23.4	30.9	33.3	40.5	44.3	44.2	41.2	30.4	22.3	15.0
9	2020	14.3	17.5	25.2	27.9	36.4	40.3	42.2	41.4	42.4	32.3	20.4	16.0
10	2021	15.8	16.7	25.5	27.0	33.4	41.2	43.0	45.3	41.1	32.6	26.7	18.5
	للتوسط	13.36	16.26	21.86	26.2	34.3	39.7	43.1	42.9	39.43	31.85	21.78	15.49
جدول رقم (ج م 3): السجل الشهري لمتوسط درجات الحرارة العظمي لمحطة القصارف للفترة (2012-2021)م													
موقع المنظمة العالمية للارصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.												المصدر	

محطة الأبيض													
الرقم	لشهور الأعوام	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
		1	2012	12.5	15.4	21.3	21.0	31.3	38.5	41.1	0.40	36.5	29.4
2	2013	12.8	16.9	21.5	22.9	32.6	38.7	42.3	41.4	38.5	31.0	21.3	15.1
3	2014	13.2	17.0	19.8	22.5	33.7	40.4	43.3	44.3	37.9	32.7	21.7	15.9
4	2015	13.5	17.4	22.4	23.1	31.5	39.7	43.6	42.7	39.6	32.9	20.2	16.6
5	2016	13.6	17.7	22.5	24.2	32.7	40.1	44.1	43.5	38.1	31.0	21.6	17.5
6	2017	14.2	18.3	23.2	25.2	33.2	39.8	42.1	45.3	40.3	30.7	18.9	15.5
7	2018	14.6	17.5	19.5	22.4	34.7	40.6	43.7	43.5	41.4	32.9	23.1	16.3
8	2019	13.9	18.0	25.2	30.7	33.3	40.5	44.0	44.2	42.6	30.4	22.3	15.7
9	2020	14.3	18.6	23.4	25.8	35.2	40.3	42.2	41.4	43.5	32.3	20.4	16.0
10	2021	15.8	18.3	22.5	28.3	33.4	41.8	45.0	45.0	41.5	33.4	28.3	19.3
	للتوسط	13.8	17.5	22.13	24.6	33.2	40.1	43.1	43.5	39.99	31.7	21.92	16.25
جدول رقم (ج م 4): السجل الشهري لمتوسط درجات الحرارة العظمي لمحطة الأبيض للفترة (2012-2021)م													
موقع المنظمة العالمية للارصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.												المصدر	

Appendices³الملاحق³

السجل الشهري لدرجات الحرارة العظمى لمدة الدراسة في مختلف المحطات

محطة كادوقلي													
الرقم	الشهور الأعوام	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
		1	2012	12.5	12.4	21.2	22.3	30.2	38.3	42.3	44.0	39.2	28.3
2	2013	12.7	13.7	22.3	22.6	31.6	39.6	43.5	40.4	35.2	28.5	24.1	14.2
3	2014	13.2	16.4	20.3	24.3	32.3	40.7	43.8	44.3	37.9	29.8	21.2	14.4
4	2015	13.9	17.2	22.8	25.4	32.5	39.7	44.0	42.3	39.6	32.9	18.2	15.3
5	2016	14.1	17.5	22.5	27.2	32.7	38.9	44.1	43.2	38.1	31.0	21.6	16.3
6	2017	14.8	16.6	22.7	25.3	33.2	39.8	42.1	45.1	38.2	30.7	18.9	16.7
7	2018	12.8	16.9	19.3	22.1	34.7	40.6	43.7	43.5	40.0	32.9	23.1	17.3
8	2019	15.5	17.2	25.2	30.4	33.3	40.5	45.0	44.2	38.6	30.4	22.3	17.7
9	2020	17.3	17.5	22.4	25.8	34.2	40.9	42.2	41.4	34.4	32.3	20.4	17.9
10	2021	16.1	17.7	22.5	28.3	34.4	41.4	44.0	45.0	41.5	33.4	27.5	18.2
	المتوسط	14.29	16.31	22.12	25.4	33.0	40.1	43.5	43.34	38.27	31.02	21.79	16.39
جدول رقم (ج م 5): السجل الشهري لمتوسط درجات الحرارة العظمى لمحطة كادوقلي للفترة (2012-2021)م													
موقع المنظمة العالمية للارصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.													المصدر

محطة نيالا													
م	الشهور الأعوام	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
		1	2012	12.3	13.2	21.5	21.0	31.4	38.7	42.3	43.1	34.6	28.3
2	2013	12.5	13.9	21.8	22.9	32.6	39.2	43.3	40.4	35.2	28.5	24.1	14.5
3	2014	12.9	15.6	17.1	24.5	34.7	40.4	43.3	44.3	37.9	29.8	21.2	15.1
4	2015	13.8	14.2	19.7	25.8	32.5	39.7	43.6	42.3	39.6	32.9	18.2	15.3
5	2016	12.4	14.0	20.0	27.5	32.7	38.9	44.1	43.2	38.1	31.0	21.6	16.3
6	2017	12.8	15.3	21.4	25.2	33.2	39.8	42.1	45.1	38.2	30.7	18.9	16.7
7	2018	12.9	15.2	19.3	22.4	34.7	40.6	43.7	43.5	40.0	32.9	23.1	17.3
8	2019	15.1	15.6	25.2	29.6	33.3	40.5	44.0	44.2	38.6	30.4	22.3	17.7
9	2020	15.3	17.5	22.4	25.8	34.2	40.3	42.2	41.4	34.4	32.3	20.4	17.9
10	2021	16.1	17.7	22.5	28.3	34.4	41.4	43.0	45.0	41.5	33.4	27.5	19.2
	المتوسط	13.61	15.22	21.09	25.4	33.4	38.0	43.2	43.25	37.81	31.0	21.79	16.35
جدول رقم (ج م 6): السجل الشهري لمتوسط درجات الحرارة العظمى لمحطة نيالا للفترة (2012-2021)م													
موقع المنظمة العالمية للارصاد الجوية - مركز خدمات الطقس اليومي ⁽¹⁾ - وُضع هذا الجدول في نوفمبر من العام 2022م.													المصدر

ملامح استراتيجية استخدام التقنيات الذكية في المكتبات الأكاديمية ولاية الخرطوم (2018 - 2020م)

الجامعة التكنولوجية

د. أحمد محمد عثمان

جامعة الرازي

د. محمد عبدالله عيسوي

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ملامح استراتيجيات استخدام التقنيات الذكية بقطاع المكتبات الأكاديمية في السودان من خلال رصد الممارسة العملية بالمكتبات الأكاديمية بولاية الخرطوم. تلخصت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس المتمثل في مدى توفر مقومات تحقيق مطلوبات الاستراتيجية ومدى مستوى تطبيق عملياتها ونشاطاتها. فنخلص مما سبق إلى أن الحاجة تبدو ملحّة لإجراء دراسات لإبراز أهمية وضع ملامح لاستراتيجيات قطاع المكتبات أكاديمية في السودان لاستخدام التقنيات الذكية، ووضع رؤية استراتيجية لذلك. تناول الباحثان مفهوم الاستراتيجية، ومطلوبات تحقيقها، والخطوات العملية لتنفيذها في واقع المكتبات الأكاديمية ظل التقنيات الذكية في السودان، ووظفوا أسلوب المسح الميداني للوقوف على واقع الجهات المستهدفة، وتحليل المحتوي بجانب دراسة الحالة لمعرفة واقع بنياتها التحتية للمجتمع ومدى ملائمة برامجها وخططها وسياساتها الإدارية لمطلوبات الخطط الاستراتيجية على المكتبات الأكاديمية بولاية الخرطوم. وتوصل الباحثون إلى عدد من النتائج من أهمها أن قطاع المكتبات والمعلومات قد بذل جهداً مقدراً في الإيفاء بمطلوبات الاستراتيجية، من خلال الخطة الاستراتيجية ربع القرنية.

الكلمات المفتاحية: الاستراتيجية - التقنيات الذكية - المكتبات الأكاديمية - ولاية الخرطوم

Features of the strategy of using smart technologies in academic libraries in Khartoum State

(20182020- AD)

Dr. Ahmed Mohammed Osman. University of Technology

Dr. Mohammed Abdullah Issawy. Al-Razi University

Abstract:

This study aims to identify the features of strategies for the use of smart technologies in the academic libraries sector in Sudan by monitoring the practical practice in academic libraries. The problem of the study was summed up in answering the main question represented in the extent to which the elements are available to achieve the requirements of the strategy and the extent of the level of application of its operations

and activities. We conclude from the foregoing that there is an urgent need to conduct studies to highlight the importance of setting features for the strategies of the academic library sector in Sudan to use smart technologies, and to develop a strategic vision for that. The researchers dealt with the concept of the strategy, the requirements for achieving it, and the practical steps for its implementation in the reality of academic libraries under the smart technologies in Sudan, and they employed the field survey method to find out the reality of the target entities, and analyze the content in addition to the case study to know the reality of its infrastructure for society and the extent to which its programs, plans and administrative policies are appropriate to the requirements of strategic plans. On academic libraries in Khartoum stat. The researchers reached a number of results, the most important of which is that the library and information sector has made an estimated effort to fulfill the requirements of the strategy, through the quarter-century strategic plan.

Keywords: strategy - Smart Technologies - Academic Libraries - Khartoum State

الإطار المنهجي للدراسة:

مقدمة:

تساعد التطورات التكنولوجية المتسارعة مؤسسات المعلومات المكتبات في العصر الراهن في الانتقال من النمط التقليدي إلى النمط الذي يبني على نوع من التكنولوجيا تستطيع محاكاة الانسان. ومن خلال هذه المنظومة من الضروري أن تتطلع المكتبات ومراكز المعلومات إلى مستقبل مجتمع المعرفة الذي يتطلب تطبيق مفاهيم الاستراتيجية سواء لما هو قائم بالفعل أو ما هو مأمول في الوصول إليه. وفكرة صياغة استراتيجية لقطاع المكتبات ومراكز المعلومات جديدة نسبياً، حيث كانت الفكرة السائدة أن الاستراتيجية يمكن تطبيقها على المؤسسات الربحية والشركات الكبيرة الحجم والتعاملات، ولكن في ظل ما تحمله المكتبات ومراكز المعلومات على اعتبار انها مؤسسات تعليمية أو بحثية وما تقوم به من تعاملات تقنية وتسويق للمعلومات داخل هذه المكتبات ومراكز المعلومات.

مشكلة الدراسة:

سندرس ملاح استراتيجيات لاستخدام التقنيات الذكية قطاع المكتبات الاكاديمية في ولاية الخرطوم السودان من خلل رصد الممارسة العملية في المكتبات الأكاديمية؛ وتلخصت مشكلة الدراسة في الاجابة على التساؤل الرئيس المتمثل في مدى توفر مقومات تحقيق مطلوبات الاستراتيجية ومدى مستوى تطبيق عملياتها ونشاطاتها. وعليه في مشكلة الدراسة تتلخص في التساؤلات التالية:

1. ما المقصود بالاستراتيجية وما أهميتها وطبيعتها في قطاع المكتبات الأكاديمية؟
2. ما هي المقومات والافتراضات الخاصة بالخطط الاستراتيجية في قطاع المكتبات الأكاديمية؟
3. ما هي المبررات التي تدعو إلى تطبيق الاستراتيجية في قطاع المكتبات الأكاديمية؟
4. ما هي الأسس والمعايير التي تسهم في إعداد وتقويم رؤية ورسالة مؤسسات المعلومات؟
5. معرفة الآفاق المستقبلية للتقنيات الذكية في قطاع المكتبات الأكاديمية في السودان في منظومة الخطط الاستراتيجية؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي تلعبه الخطط الاستراتيجية والفرص التي توفرها لمؤسسات المعلومات لمواجهة مطلوبات المستقبل وما يحمله من اشكاليات متعددة ومتشعبة، فبناء الخطط يحتاج إلى تفكير ابتكاري وقدرة على التحليل والتفسير والربط بين العوامل والمتغيرات والموارد والامكانيات.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. بيان مفهوم وأهمية الخطط الاستراتيجية في مؤسسات المعلومات الأكاديمية.
2. التعرف على عناصر الاستراتيجية الجيدة لعداد وتصميم بيان الرؤية والرسالة.
3. الكشف عن مدى تطبيق قطاع المكتبات الأكاديمية في السودان لعناصر الخطط الاستراتيجية.
4. الكشف عن مبررات الاستراتيجية لقطاع المكتبات الأكاديمية في ظل التقنيات الذكية.
5. تقديم النتائج والتوصيات والمقترحات لتأكيد أهمية الخطط الاستراتيجية لمؤسسات المعلومات ودورها في رفع كفاءة الخدمات.

منهج الدراسة:

قام الباحثان بمراجعة الإنتاج الفكري والأدبيات في المجال لبلورة الإطار النظري للدراسة. ووظفوا أسلوب المسح الميداني للوقوف على واقع الجهات المستهدفة، تحليل المحتوى ودراسة الحالة لمعرفة واقع بنيتها التحتية للمجتمع ومدى ملائمة برامجها وخططها وسياساتها الإدارية لمطلوبات الخطط الاستراتيجية. بالإضافة إلى الملاحظات المباشرة والمقابلات.

حدود الدراسة:

اقتصرت حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الموضوعية:

ملاحق استراتيجيات استخدام التقنيات الذكية قطاع المكتبات ولاية الخرطوم من خلال رصد الممارسة العملية في المكتبات الأكاديمية.

الحدود المكانيية:

شملت عينة الدراسة المؤسسات الأكاديمية التالية: جامعة الخرطوم، جامعة النيلين، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جامعة أم درمان الإسلامية، وجامعة بحري وهي مؤسسات حكومية أما المؤسسات الخاصة فهي: جامعة الاحفاد، جامعة ام درمان الاهلية، الجامعة الوطنية وجامعة السودان العالمية.

الحدود الزمانيية:

الفترة من 2018 الي 2020م

الدراسات السابقة:

تزخر ادبييات الإدارة بالكثير من الدراسات التي تناولت الاستراتيجيات في مختلف القطاعات ومنها المكتبات عامة والمكتبات الأكاديمية بصفة خاصة وزادت هذه الكتابات مع انتشار التقنيات كالدكاء الاصطناعي، واهتمت المكتبات بهذه التقنية ويمكن الإشارة الى بعض هذه الدراسات كالآتي: دراسة علي سردوك⁽¹⁾ (2020) بعنوان استخدام الروبوتات الذكيية في المكتبات الجامعيية: التجارب العالميية والواقع الراهن في بلدان المغرب العربي. هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تقنية الذكاء الاصطناعي بصفه عامة والروبوتات الذكيية بصفه خاصة في خدمة المكتبات، وتوصلت الدراسة إلى أن بعض المكتبات الاوربية والأمريكية والاسيوية قد خطت خطوات متميزة نحو استغلال الذكاء الاصطناعي، في حين ان المكتبات المغاربية لا تولي أهمية لتلك التكنولوجيا كأداة استراتيجيية لتطوير سبل إدارة المعرفة.

دراسة عصام محمد عبيدات⁽²⁾ (2019):

بعنوان التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات: دراسة تخطيطية تناولت هذه الدراسة مفاهيم الإدارة والتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات والسمات المطلوبة في تنفيذ وتصميم وإعداد الرؤية والرسالة بناء علي أسس ومعايير مقترحة لها، وتوصلت الدراسة لانتقار مؤسسات المعلومات السعوديية بأنواعها المختلفة للأسس والمعايير السليمة التي تبني عليها الرؤية والرسالة.

دراسة لجمال حمزه وموفق عبدالمالك⁽³⁾ (2019) بعنوان:

التوجه نحو المكتبات الذكيية : دراسة استشرافية لنظم مكتبات المستقبل، هدفت الدراسة للتعرف على إمكانيية التوجه نحو المكتبات الذكيية كحتمية بغرضها التطور التقني المتسارعة، وتمثلت مشكلة الدراسة في ماهية المكتبات الذكيية وماهي الأساسيات لاعتماد المكتبة الذكيية لنظام.

دراسة ويتلي وهيرفيو⁽⁴⁾ (2019) :

بعنوان الذكاء الاصطناعي في المكتبات الأكاديميية: مسح بيئي. هدفت الدراسة الى توضيح الدور الذي تعلبه تقنيات الذكاء الاصطناعي في المكتبات الجامعيية بأمریکا الشمالية ومدى الاهتمام بتبني هذه التكنولوجيا وشملت الدراسة عدد 30 مكتبة وتوصل الدراسة لتبني أي مكتبة من عينة الدراسة الذكاء الاصطناعي ضمن خططها الاستراتيجية، كما تولي المكتبات مسالة استخدام

الذكاء الاصطناعي بدرجات متفاوتة كما يوجد تعاون محدود في مسالة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

دراسة رائد الحلاق وغادة سمير⁽⁵⁾(2001):

بعنوان المكتبات والانترنت: التخطيط الاستراتيجي لإدارة المواقع الخاصة بالمكتبات. تناولت الدراسة مواقع المكتبات على شبكة الانترنت بهدف تقديم الخدمات على نطاق واسع وتوصلت الدراسة إلى بأن عملية التخطيط الاستراتيجي لإدارة المواقع الخاصة بالمكتبات على الانترنت تتم في إطار العمل المفيد الذي يمكن خلاله رؤية المهام العديدة المتعلقة بتطوير مواقع الويب.

مفاهيم وأدبيات الدراسة:

الاستراتيجية هي مجموعة الأفكار والمبادئ التي تتناول ميداناً من ميادين النشاط الإنساني بصورة شاملة متكاملة، وتكون ذات دلالة على وسائل العمل ومطلوبات واتجاهات مساراته بقصد احداث تغييرات فيه وصولاً إلى أهداف محددة. وحيث أن الاستراتيجية معنية بالمستقبل فإنها تأخذ بعين الاعتبار احتمالات متعددة لإحداثه وتكون قابلة للتعديل وفقاً للمستجدات. كما تحتل الاستراتيجية موقعا وسطا بين السياسة والخطة وتستخدم الاستراتيجية في الدراسات المعنية بأساليب التخطيط والتدبير والتنظيم.

تعرف الاستراتيجية:

إمصطلح الاستراتيجية له عدة تعريفات وتروى متعددة ويمكن إيراد بعضها فعرّفها محمد حسين أبو صالح بأنه: كل الأطروحات والوسائل والأفكار المتناسقة والمتكاملة التي من شأنها تحديد وتحقيق المصالح الوطنية وتحقيق ميزات وقدرات تنافسية للدولة ومؤسساتها، وتمكنها من تحقيق غاياتها عبر أحسن استغلال للفرد والموارد وتستجيب عبرها للمخاطر والتهديدات ونقاط القوة في البيئة المحلية والدولية، ويتم عبرها تحديد الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية للدولة⁽⁶⁾. فقد ذكر صلاح الدين الكبيسي على أنها: أسلوب التحرك لمواجهة التهديدات أو الفرص البيئية، والذي يأخذ في الحسبان نقاط الضعف والقوة الداخلية للمشروع، سعياً لتحقيق رسالة وأهداف المشروع⁽⁷⁾.

عناصر الاستراتيجية:

- هي مجموعة مفاهيم أو طرق قام بتطويرها هنري مينتزرج لتوضيح مفهوم الاستراتيجية ولمساعدة الآخرين على تطبيقها. ويمكن من خلال هذا الطرح النظر إلى الاستراتيجية على أنها:
- خطة (Plan): بحيث تقوم المؤسسة عند وضع الاستراتيجية بالتخطيط للمستقبل من خلال وضع هدف استراتيجي وتحديد الخطوات والأدوات اللازمة لتحقيق ذلك الهدف وذلك ضمن إطار زمني محدد.
 - حيلة (Poly): وهو ذلك الجزء الخاص بوضع استراتيجية تنافسية تساعد المؤسسة على الحصول على ميزة تنافسية والحفاظ على حصتها السوقية وتطويرها.
 - نمط (Pattern): وهي الاجراءات أو الطريقة التي تقوم المؤسسة بأداء عملها من خلالها،

- فتستطيع من خلال النظر في النمط الذي كانت تتبعه في الماضي للقيام بإدراجه في استراتيجيتها المستقبلية من خلال الحفاظ على نفس النمط أو القيام بتعديله وتطويره ليتناسب مع أهداف المؤسسة⁽⁹⁾.
- مكانة(Position): وذلك أحد أهداف الاستراتيجيات التي تسعى المؤسسة من خلاله للوصول إلى مكانة أو موقع معين في السوق، وقد يكون ذلك من خلال نوعية المنتجات التي تقدمها أو أسعارها وما إلى ذلك.
- الرؤية (Perspective): هي عبارته عن التطلع المستقبلي الذي يحدد توجه ورغبة المنشأة نحو تحقيق جوانب نجاح وتميز مرغوبة مستقبلاً⁽¹⁰⁾.

وظائف الاستراتيجية:

- تشخيص الوضع الراهن وتحديد عناصره وعوامله الإيجابية والسلبية. والعلاقات المباشرة وغير المباشرة بين هذه العوامل إيجاباً وسلباً.
- تحديد القوى والوسائل المتاحة واختيار الأكثر ملاءمة من بينها.
- تعبئة وحشد القوى والموارد اللازمة.
- استغلال العوامل الإيجابية وإتاحة الظروف المناسبة لنموها.
- تحديد العوامل السلبية ووضع الخطط والظروف الملائمة لحصرها.
- توفير الشروط والظروف والتنظيمات المناسبة⁽¹¹⁾

المبررات التي تدعو الي بناء الاستراتيجيات في قطاع المكتبات الاكاديمية:

تتعرض المكتبات في مختلف الدول للتغيير في ظل مجتمع المعرفة القائم على الاقتصاد المعرفي، وذلك استجابة لموجة التغير التي تجتاح العالم بكل نظمته علاوة على كون الاستجابة للتغيير يعد اهتماماً بالمستقبل، ولعل محاولة تطبيق معايير الاستراتيجية في المكتبات هي استجابة للعديد من التغييرات والتحديات ويمكن إيجاز هذه المبررات على النحو التالي:

1. **التقدم العلمي والتكنولوجي:** إذا كنا نعيش اليوم في عصر ملئ بالتغيرات الثقافية المتلاحقة والمتسارعة والتقدم التكنولوجي وثورة الاتصالات والانفجار المعرفي فان الغد سيشهد تحولات علمية وتكنولوجية هائلة ستؤثر على المجتمع والأفراد من خلال المؤسسات التعليمية والتربوية، كما ستتأثر بالطبع مدخلات التعليم، وبالتالي أصبح من المفترض أن تقوم مؤسسات المعلومات بإعداد أفراد يستطيعون بل يجيدون التعامل مع التكنولوجيا الحديثة⁽¹²⁾

2. **التعلم الالكتروني والتعليم عن بُعد:** لقد تطورت البرمجيات التعليمية تطوراً ملحوظاً وأصبحت الأساس المهم في استراتيجية تطوير العملية التعليمية، ويهدف ذلك التطوير إلى الوصول بعملية التعليم إلى أقصى حدود ممكنة من الفاعلية والمرونة، وتعتبر تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي من أهم هذه التطورات، حيث أضافت بعداً جديداً للحاسبات، وأعطت لها أدواراً وفعاليات لم تكن موجودة بها من قبل، حيث يُعرف

الذكاء الاصطناعي على أنه «علم يتعامل مع الآلات التي تساعد على إيجاد حلول للمشاكل الصعبة في شكل أكثر ملاءمة للإنسان، وهو يهدف إلى إنتاج برامج تحاكي الذكاء البشري»⁽¹³⁾.

3. ولعل هذا يفرض على نظام المعلومات الاهتمام بالعنصر البشري الذي يتمتع بمستوى عال من المهارة والفعالية في شتى المجالات حتى يتسنى له التفاهم مع لغة العصر ومتابعة كل ما هو جديد من أفكار ومهارات وخبرات، فالأفكار الجديدة والمهارات هي التي تقدر النسبة التي يتقدم بها المجتمع، ولعل ذلك هو المهمة الرئيسية لمؤسسات المعلومات والمراكز البحثية في مجتمع المعرفة، إذ لا تتوافر مثل تلك الخبرات والتخصصات إلا من خلال مؤسسات ومراكز بحثية يتم التخطيط الدقيق لها من حيث تحديد الرؤية والرسالة والأهداف بصورة أكثر اتقاناً ومهارة وبشكل يتوافق مع الموارد كافة والإمكانات المتاحة في المجتمع⁽¹⁴⁾.

مقومات التخطيط الاستراتيجي في قطاع المكتبات الأكاديمية:

يتبادر إلى الذهن لدى الكثيرين الخلط بين التخطيط الإداري التقليدي المتعارف عليه والاستراتيجية فيتبين أن التخطيط بمفهومه العادي يعمل على التنبؤ بالمستقبل، أما الاستراتيجية فتسعى إلى تشكيل المستقبل، والتخطيط بمفهومه العادي غالباً ما يجاري الواقع والاستراتيجية عكس ذلك، والتخطيط العادي غالباً ما يسعى إلى بلورة أهداف محددة لا تحتاج إلى فترة زمنية طويلة لتحقيقها، عكس الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيق أهداف كبرى وطموحة لا يمكن تحقيقها في فترة زمنية قصيرة، وغالباً ما يرتبط التخطيط العادي بالبيئة المحلية بينما الاستراتيجية تمتد لتشمل البيئة الدولية. ويوضح الباحثون من خلال الجدول أدناه المقارنة بين التخطيط التقليدي العادي والاستراتيجية والمطلوب تفعيلها في مؤسسات المعلومات من جوانب متعددة.

افتراضات بناء الاستراتيجية قطاع المكتبات الأكاديمية:

يرى بعض كتاب الإدارة أن الاستراتيجية تبنى على افتراضات عديدة حيث يتم فحصها وتحليلها، والتأكد منها، ومن أبرز هذه الافتراضات المرتبطة بمؤسسات المعلومات ما يلي:

1. إعادة تنظيم المستوى الذي ستكون عليه المكتبات.
2. تحليل البيئة التنافسية التي تواجهها المكتبات بعد إعادة تنظيمها
3. النظرة الشاملة للعوامل ومتغيرات التقنيات الذكية
4. مراجعة احتياجات ومطلوبات المستفيدين مع ما تقدمه مؤسسات المعلومات أولاً بأول.
5. أهمية استخدام أفضل التقنيات في رفع مستوى العمليات والخدمات التي تقدمها المؤسسة⁽¹⁵⁾.

وتمثل هذه الافتراضات جانباً مهماً من حياة المكتبات فالهدف النهائي هو تقديم خدمات ومعلومات وتقنيات عالية الجودة للمستفيدين وفقاً لإمكانيات وموارد المؤسسة، ويلاحظ أن هذا

النشاط يتسم بالاستمرارية، ذلك أن مراجعة احتياجات ومطلوبات العمل والعاملين تختلف باختلاف الظروف التي تعمل فيها المؤسسة، وهذه تتطلب دراسات مستمرة ومراجعات وتحليل البيانات الصادرة عن إيقاع النشاط في المؤسسة لكي تحافظ على بقائها وسط مؤسسات المعلومات الأخرى لترفع من كفاءة أدائها¹⁶. ومن المفترض أن يكون لعملية بناء الاستراتيجية في المكتبات المعلومات مجموعة من الافتراضات التخطيطية التي يمكن أن ترشد وتوجه وضع الاستراتيجيات اللازمة لتلبية أهداف قطاع المكتبات الأكاديمية، وينبغي للافتراضات الخاصة بالبيئة الخارجية (كالتجاهات تكليف الإنتاج الفكري، واتساع مدى تقنيات المعلومات، والنشر الإلكتروني مثلا) أن تترجم إلى بيانات تتصل مباشرة بطبيعة المكتبة وأسلوب إدارتها في المستقبل، وعلى ذلك فإن مثل هذه البيانات يمكن أن تشتمل على تنبؤات حول الموازنة بين تلبية الحاجة إلى المعلومات اعتماداً على مقتنيات المكتبة نفسها من جهة واعتماداً على المصادر الخارجية من جهة أخرى، كما تشتمل أيضاً على مستويات رفع الوعي المعلوماتي في أوساط المستفيدين، والتحول من مصادر المعلومات المطبوعة إلى المصادر الإلكترونية، وتحميل المستفيدين المزيد من التكلفة، وكذلك المزج بين قيام العاملين بالمكتبة بمهام البحث نيابة عن المستفيدين ومساعدة المستفيدين على القيام بعمليات البحث لأنفسهم بأنفسهم⁽¹⁷⁾

التقنيات الذكية:

نقصد بالتقنيات الذكية الصور التي يمكن ان تصير عليها مكتباتنا الأكاديمية من خلال استخدام مختلف الأجهزة والتقنيات والبرمجيات التي تمتاز بالذكاء الاصطناعي وخصائص الإدارة الذاتية ويمكن اعتبار المكتبة الذكية أنه امحلة من مراحل استخدام التقنيات في مجال المكتبات مثل تقنيات الويب والويب الدلالي والسحابية وتأتي المكتبة الذكية كجيل جديد.

المكتبات الذكية كنظام تتكون من:

المبنى الذكي: هو عبارته عن مبني مصمم على ذلك التكامل بين مكونات هو التكنولوجيا الحديثة من خلال الاعتماد على أنظمة ذكية ومنتوج اذكية متناسقة ومترابطة في ما بينها، من أجل تحقيق إدارة أفضل في كلما يشمله المبنى هيكلها وأهم مظاهره التصميم المرن الذي يتيح للمكتبة استغلال مساحتها المختلفة عند أي ظرف يطرا على المكتبة ونظام المبنى بها يخدم كافة المستفيدين بمختلف فئاتهم، ومن مميزات مبنى المكتبة الذكي أنه يقوم بالتشغيل والايقاف التلقائي للإنارة والتكييف مجرد تواجد أشخاص في المكتبة أو خلوها، وذلك من خلال من منتجات وتقنيات الاستشعار.

التجهيزات الداخلية للمبني:

من الطبيعي المكتبة لابد من وجود عدة تجهيزات متمثلة أساسا في بعض الأثاث كالرغوفو الكراسي وطاولات، إضافة إلى بعض الوسائل كأجهزة الحواسيب وطابعات، فضلا عن الرصيد الوثائقي الذي تقوم عليه الخدمة وهناك بعض الملحقات، نحاول أن نذكر أهمها فيما يلي: الارائك والرغوف.

الخدمات في المكتبات الذكية:

إن المكتبة الذكية لا تتعامل بشكل مباشر مع المستفيد أثناء تقديم الخدمات، وإنما تتيح تقنيات ووسائل يتعامل معها المستفيد ليقوم بما يريد بنفسه، هذا الأسلوب يطلق عليه بالخدمة الذاتية Self-Service ويمكن من خلالها: التسجيل في المكتبة الذكية يكون على الخط، أو بالحضور المباشر باستخدام أجهزة خاصة، ويختلف هذا التسجيل في المكتبة الذكية عن التسجيل في المكتبات العادية في كم ونوع البيانات.

تسمح المكتبة الذكية للمتريدين عليها بالاستفادة الذاتية من خدماتها، عبر مجموعة من الوسائل والأنظمة التي توضع تحت تصرف المستفيدين، حيث يقوم المستفيد بالاستعارة والارجاعات، دون الحاجة للتعامل مع أشخاص. فضلا عن خدمات أخرى كالخدمة المرجعية التي يقوم بها النظام وبأحسن جودة؛ في أقصر وقت وأكثر دقة. كذلك الخدمات الإعلامية كالإحاطة الجارية والبريد الإلكتروني سيقدما النظام بشكل تلقائي عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف، بعد رسالة إشعار عن توفر ما قد طلبه المستفيد أو ما قد يكون ضمن اهتماماته. كما أن المكتبات لا تتعامل مع المسجلين فحسب بل حتى مع المستفيدين المحتملين وذلك من خلال التنسيق مع متعاملي شبكات الهاتف النقال بث رسائل عامة للمجتمع الذي تخدمه ضمن نطاقها الجغرافي في إطار العلاقات العامة ومهمتها التسويقية.

الإطار التطبيقي للدراسة:

اتسمت مؤسسات المعلومات العامة والمكتبات الأكاديمية بصفة خاصة في العصر الحالي بظهور جارة متمثلي الحجم الهائل من مصادر المعلومات التي تتدفق في ظل ثورة الاتصالات والمعلومات عبر وسائل تقنية متنوعة. ومن خلال هذا الوضع يتطلب تطبيق مفاهيم الاستراتيجية سواء لما هو قائم بالفعل أو ما هو مأمول في الوصول إليه في المستقبل. وفكرة معرفة ما هي استراتيجية قطاع المكتبات الأكاديمية لمواجهة التقنيات الحديثة والذكية جديدة نسبياً، حيث كانت الفكرة السائدة أن استراتيجية هي شاملة للجامعة أو المؤسسة الأكاديمية التي تنتمي إليها المكتبة، ولكن في ظل لتطور المتسارع في كافة المجالات ينبغي ان تكون للمكتبات استراتيجية خاصة باعتبارها مؤسسات تعليمية أو بحثية وما تقوم به من تعاملات تقنية وتسويق للمعلومات داخل هذه المكتبات، ولكن ما يمكن الاعتماد عليه في الاستراتيجية هو تحديد الرؤية والرسالة والقيم الخاصة بالمؤسسة. وهذه المحاور الثلاثة تقودنا إلى تحديد عناصر الخطة الاستراتيجية، وهي التعرف على الأهداف الرئيسية للمؤسسة، ومن ثم التعرف على السياسات والصلاحيات الممنوحة لها، وأخيراً وضع البرامج والآليات التي من الممكن التعامل معها بكفاءة عالية لتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية، وبالتالي تدور فكرة اي استراتيجية في ثلاث محاور هي:

المحور الأول:

الرؤية (Vision) وهي تصف مستقبل المؤسسة، وماذا تريد أن تكون بعد فترة زمنية محددة، وهذه الرؤية يجب أن تكون واضحة لجميع أفراد المؤسسة، وأن تتسق مع ثقافة وقيم المؤسسة.

أما المحور الثاني فهو الرسالة (Mission) وفيه يتم تحديد ما هي رسالة المؤسسة، هل هي تعليمية وأين موقعها من التعليم، أو تجارية وأين موقعها من التنافس التجاري، إلى آخره.

المحور الثالث:

القيم الخاصة بالمؤسسة (Guiding Principles): وهي تساعد المؤسسة على تحقيق الرؤية والرسالة من خلال التعرف على السياسات واللوائح والأنظمة والإمكانيات والأهداف ومؤهلات العاملين في المؤسسة.

وسعي الباحثان في الخطوة التي تلي تحديد المحاور الثلاثة للاستراتيجية داخل منظومة الخطط الاستراتيجية، تكمن في التعرف على الفجوة بين واقع المكتبة في الفترة الحالية، وماذا تريد المؤسسة أن تكون من خلال الرسالة المحددة سلفاً. وذلك عبر استخدام تحليل سوات وهو من أكثر الأدوات شيوعاً في إعداد الاستراتيجيات.

جدول رقم (1)

السؤال الاول: مدي توفر مقومات ومطلوبات الاستراتيجية؟

اعداد الباحثان، 2020م

الجامعة	مباني المكتبة	التسهيلات والتجهيزات	الاجهزة والبرمجيات	السياسة العامة للتزويد والاختيار
جامعة الخرطوم	لا تتوافق	متوفرة	متوفرة	توجد
جامعة ام درمان الإسلامية	لا تتوافق	متوفرة	متوفرة	توجد
جامعة النيلين	لا تتوافق	متوفرة لحد ما	متوفرة	لا توجد
جامعة الزاري	تتوافق	متوفرة	متوفرة	لا توجد
جامعة الاحفاد	تتوافق	متوفرة لحد ما	متوفرة لحد ما	لا توجد
جامعة ام درمان الاهلية	تتوافق	متوفرة لحد ما	متوفرة لحد ما	لا توجد

تبين من الجدول رقم (1) أن المكتبات الأكاديمية موضع الدراسة لا تتوفر بها تصمم المباني حسب الاستراتيجيات والتقنيات الذكية خاصة مكتبات الجامعات الحكومية عكس الحال بالنسبة للجامعات الاهلية لانه تم مراعاة التصميم المستقبلي لمباني المكتبات فيها.

في ما يختص بالتسهيلات والتجهيزات الضرورية لخدمة المستفيدين تبين من الجدول انها متوفرة بنسبة عالية في المكتبات موضع الدراسة، اما الاجهزة والبرمجيات المطلوبة لرقمنة عمليات المكتبة فتبين من الجدول انها تتوفر في المكتبات موضع الدراسة بنسبة عالية وفي ما يخص السياسات العامة للتزويد والاختيار فتبين من الجدول أعلاه أنها لا تتوفر الا في مكتبتين من المكتبات موضع الدراسة.

السؤال الثاني مدى تطبيق عمليات وأنشطة الاستراتيجية:

الجدول رقم (2)

الجامعة	مجموعات المكتبة	توازن المجموعات	التطوير المهني للعاملين	اتاحة الخدمة عن بعد
جامعة الخرطوم	تلبية احتياجات المستخدمين لحد ما	لا تتوازن المجموعات حيث اغلب المكتبات تركز على المصادر التقليدية الورقية	توجد خطة واضحة للتطوير المهني للعاملين من خلال الدورات المتخصصة داخليا وخارجيا	توجد خدمة عن بعد
جامعة ام درمان الإسلامية	تلبية احتياجات المستخدمين	لا تتوازن المجموعات حيث اغلب المكتبات تركز على المصادر التقليدية الورقية	توجد خطة واضحة للتطوير المهني للعاملين من خلال الدورات المتخصصة داخليا وخارجيا	لا توجد خدمة عن بعد
جامعة النيلين	تلبية احتياجات المستخدمين	لا تتوازن المجموعات حيث اغلب المكتبات تركز على المصادر التقليدية الورقية	توجد خطة واضحة للتطوير المهني للعاملين من خلال الدورات المتخصصة داخليا وخارجيا	توجد خدمة عن بعد
جامعة الزارى	لا تلبية احتياجات المستخدمين	لا تتوازن المجموعات حيث اغلب المكتبات تركز على المصادر التقليدية الورقية	توجد خطة واضحة للتطوير المهني للعاملين من خلال الدورات المتخصصة داخليا وخارجيا	توجد عبر عبر الشبكة الداخلية للمكتبة فقط

جامعة الاحفاد	تلبية احتياجات المستفيدين	يوجد توازن بين مجموعات المكتبة	لا توجد خطة واضحة بالنسبة لتطوير العاملين	لا توجد خدمة عن بعد
جامعة ام درمان الاهلية	لا تلبية احتياجات المستفيدين	لا تتوازن المجموعات حيث اغلب المكتبات تركز على المصادر التقليدية الورقية	توجد خطة واضحة للتطوير المهني للعاملين من خلال الدورات المتخصصة داخليا وخارجيا	لا توجد خدمة عن بعد

اعداد الباحثان، 2020م

تبين من الجدول رقم(2) أن مجموعات المكتبات موضع الدراسة تلبية احتياجات المستفيدين بدرجة عالية وتتفاوت من مكتبة لآخرى. وفيما يختص التوازن بين المصادر الورقية والإلكترونية فتبين أن معظم مصادر المكتبات موضع الدراسة تقليدية الا في مكتبتي جامعة الرازي والاحفاد وهي من الجامعات الاهلية(الخاصه)، وفي شأن الاهتمام بالتطوير المهني للعاملين فقد تبين من الجدول رقم(2) أن المكتبات موضع الدراسة تسعى إلي التطوير المهني للعاملين بها من خلال الدورات المحلية والخارجية مع تفاوتها ما بين مكتبة وخرى، وفي ما يخص إتاحة مصادر المكتبات موضع الدراسة عن بعد فقد تبين ان كل المكتبات بالجامعة الحكومية توفر هذه الخدمة عن طريق المستودع الرقمي الخاصة بها عكس مكتبات الجامعات الخاصة التي تتوفر فيها هذه الخدمة الا عبر عبر الشبكة المحلية بها، ويعود ذلك ان معظم مجموعات هذه المكتبات تتعارض مع حقوق المؤلفين اذا اتاحت علي الشبكة الدولية.

تحليل سوات (SWOT Analysis) والاستراتيجية:

لمعرفة كيفية تحديد الهدف الاستراتيجي من خلال تطبيق تحليل سوات (SWOT) باستخدام علي أساس أسلوب العصف الذهني Brain storming لإجابات مسئولي المكتبات الاكاديمية عبر إدارة المقابلة المقننة. ومن خلال التعرف على البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المحيطة بالمكتبات محل الدراسة.

فالبيئة الداخلية تتمثل في تحديد نقاط القوة وهي الذي تعلمها المكتبات بشكل جيّد حالياً، ونقاط الضعف وهي الذي تقابله من مشاكل وصعوبات في الوقت الحالي، بينما البيئة الخارجية

تتمثل في نقاط الفرص وهي إمكانية التوقعات للمستقبل، والتهديدات وهي الضغوط الخارجية التي يمكن أن تسوء في المستقبل، ومن ثم يتم وضع نقاط القوة مع نقاط الفرص المناسبة لها لاستنتاج أهداف استراتيجية قوية ومناسبة تعمل على تحقيق الرسالة المنشودة للمكتبة.

الجدول رقم (3) تحليل لإجابات أسئلة المقابلة المقننة مستولي المكتبات محل الدراسة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ol style="list-style-type: none"> 1. التباين في الهيكل الوظيفي لأمناء المكتبات. 2. عدم توفر الخبرة التقنية الكافية للكثير من أمناء المكتبات. 3. قلة فرص تدريب أمناء المكتبات العاملين بالمكتبات بالخارج. 4. قلة الميزانيات المخصصة للمقتنيات. 5. الصيانة الضعيفة للبنية التكنولوجية. 6. قلة التعاون مع المكتبات الأكاديمية الأخرى، وأن وجد يكون ذات طابع شخصي. 7. التكاليف الكبيرة في الاشتراك في المقتنيات الرقمية. 8. ضعف استغلال قواعد بيانات إيفيل عبر ائتلاف المكتبات الأكاديمية 	<ol style="list-style-type: none"> 1. دعم الإدارة العليا لعمادة شؤون المكتبات 2. دعم اتحاد الجامعات السوداني من عبر ائتلاف المكتبات الأكاديمية من خلال قواعد بيانات إيفيل. 3. وجود عدد مقدر من أمناء المكتبات المؤهلين أكاديمياً. 4. توفير ميزانيات ملائمة لطبيعة العمادة الناشئة. 5. ولاء وتعهد أمناء المكتبات بالعمل الفعال 6. نظام آلي متكامل متطور. 7. تعهد بالتغيير والتطوير المستمر.
التهديدات	الفرص
<p>التغير التكنولوجي السريع</p> <p>التغير الكبير في مجال الاتصال الأكاديمي ودور المكتبات</p> <p>التكاليف الكبيرة في الاشتراك في المقتنيات الرقمية</p> <p>خوف العاملين وأمناء المكتبات من التغيير</p> <p>تنوع احتياجات المستخدمين المستمرة</p> <p>ضعف خبرة بعض المستخدمين لاستخدام خدمات ومصادر المكتبة</p> <p>وجود اشتراكات أوسع مع جامعات أخرى</p>	<p>فرصة الدعم الحالي من قبل الجامعات</p> <p>فرصة الدعم الحالي من وزارة التعليم العالي للمكتبات الجامعية</p> <p>فرصة لتطوير استراتيجية معلومات متكاملة لدعم بيئة المعلومات الجامعية</p> <p>فرصة لتوصيل خدمات ابتكارية ومد الدعم للتعليم والتدريس والبحث</p> <p>فرص الشراء المشترك للمواد الرقمية</p> <p>فرصة توافر الميزانيات لشراء المواد المطبوعة والإلكترونية</p> <p>فرصة توافر دوريات الإتاحة الحرة الأكاديمية</p>

اعداد الباحثان، الدراسة الميدانية، 2020م

أهمية الاستراتيجية قطاع المكتبات الأكاديمية:

- على ضوء التحليل أعلاه نلاحظ أن هناك مجموعة من النقاط التي يمكن من خلالها استشراف أهمية الاستراتيجية قطاع المكتبات الأكاديمية، يأتي على رأسها:
- تساعد في تحديد مسار العمل في مؤسسات المعلومات.
 - تساعد في تطوير النتائج المرجوة من وجود مؤسسات المعلومات.
 - تؤدي إلي تحسين نوعية القرارات التي تتخذها مؤسسات المعلومات، من خلال التركيز على الأمور الحيوية والتحديات التي تواجه مؤسسات المعلومات.
 - تساعد على خلق هوية لمؤسسات المعلومات وتلبية احتياجات المستخدمين مما يزيد من كفاءة العمل.
 - تساهم في حل المشكلات التي تواجه مؤسسات المعلومات من خلال تحديد الامكانيات الداخلية وما يتوفر لديها من عوامل للقوة وأوجه الضعف والفرص والمهددات وكيفية التعامل مع كل منها، وبالأساس توقعات الفئات المستهدفة من المستخدمين
 - تضع الخطط الاستراتيجية أهدافا للتنفيذ وتدمج الأساليب للتأكد من عملية التقدم، كما ترسم اتجاهات الخطط التشغيلية والمالية القائمة بالفعل، ذلك بالإضافة إلى وضع الميزانيات بشكل أفضل

تقييم استراتيجية المكتبات الأكاديمية للتقنيات الذكية:

من خلال مراجعة مواقع المكتبات على الشبكة العنكبوتية ظهر خلو مكتبات محل الدراسة من أي عنصر من عناصر الخطة سوى الأهداف التي لم يرتبط أي هدف منها بمعالجة ودعم العملية التعليمية أو البحثية لمواجهة التقنيات الذكية. كذلك عند مراجعة المواقع المختلفة للمكتبات ظهرت بعض أنشطة المكتبات لاستخدام النظم والتقنيات كنشاط ومؤشر عمل للمكتبات مواصلة التعليم أو البحث العلمي للدارسين أو الباحثين. وبعد تحليل المقابلة المقننة خلصنا للآتي:

موجهات الاستراتيجية للمكتبات الأكاديمية لاستخدام التقنيات الذكية:

استراتيجية (1) العمل على تطوير بناء المكتبات الأكاديمية وفقا لمعايير بناء المكتبات الجامعية

1. تحديد التصميم الخارجي المتسم بالطابع الجمالي والفني.
 2. تحديد التصميم الداخلي وفقا لاحتياجات ومتطلبات العمل.
 3. الاستعانة بخبراء في مجال بناء وتصميم المكتبات داخليا وخارجيا.
- إستراتيجية (2) توفير التسهيلات والتجهيزات الضرورية المكتبات الأكاديمية

1. تحديد التسهيلات المختلفة المطلوبة
2. ربط المكتبات الأكاديمية مع بعض بشبكة آلية واحدة
3. شراء وتركيب أحدث الأجهزة والبرامج لكي يمكن جميع عمليات المكتبات الأكاديمية
4. توفير الميزانيات المناسبة لتوفير هذه التسهيلات

إستراتيجية (3) بناء وتطوير المجموعات خلال سياسات تزويد فعالة:

1. معرفة احتياجات المكتبات الجامعية والمجتمع المحيط من أنواع المعرفة
 2. رسم سياسة عامة لعملية الاختيار والشراء
 3. تزويد جميع فروع المكتبات بجميع أنواع وأشكال مصادر المعلومات المطلوبة
- إستراتيجية (4) الاستمرار في تطوير المجموعات مع توازن فعال بين المصادر الإلكترونية والمواد التقليدية المطبوعة وغير المطبوعة.
1. الاهتمام بالمصادر الرقمية إلى جانب المصادر التقليدية من أجل تحسين مجموعات المكتبة.
 2. توفير مجموعة كبيرة وقوية من المجموعات المطبوعة والتي تقابل الاحتياجات التعليمية والمعلوماتية لمجتمع المكتبة
 3. توفير مجموعة من المواد غير المطبوعة مثل المواد السمعية والبصرية
- إستراتيجية (5) الاستخدام الأمثل لميزانية شراء مصادر المعلومات من خلال دعم استخدام مصادر الإتاحة الحرة.
1. حصر المصادر الرقمية المتاحة بالمجان على شبكة الانترنت من دوريات إتاحة حرة إلى مستودعات رقمية مجانية
 2. توفير مصادر الإتاحة الحرة الرقمية من خلال بوابة المكتبات الجامعية
 3. الاستغناء عن الدوريات الإلكترونية غير المستخدمة بفاعلية
- إستراتيجية (6) الاستمرار في توفير خيارات للخدمة الذاتية والإتاحة عن بعد.
1. مراجعة تكنولوجيات الخدمة الذاتية للمكتبات لتقييم فعاليتها وإنتاجيتها وتقليلها للأعمال المتكررة لتحرير العاملين من المهام الروتينية.
 2. توفير الفرص للعاملين بحضور المؤتمرات وزيارة المكتبات التي تم فيها استيعاب تكنولوجيا الخدمات الذاتية.
 3. تحسين ومد الإتاحة عن بعد لمصادر المكتبة لتصل إلى خدمة المستفيدين على مدار الساعة.

استراتيجية (7) التطوير المهني ورفع كفاءة أمناء المكتبات والعاملين بالمكتبات

1. تحديد نقاط الضعف في خبرات العاملين بالمكتبات
 2. عقد دورات تدريبية لأمناء المكتبات والعاملين وفقا لخصائصهم
 3. التعهد بالتطوير المستمر للعاملين بعمادة شؤون المكتبات
 4. تشجيع تبادل الخبرات، وتبادل الزيارات مع المكتبات الجامعية الأخرى
- استراتيجية (8) تطوير بيئة عمل ايجابية والتي تدعم توفير خدمات معلوماتية فعالة
1. تشجيع جميع العاملين والمسؤولين بالمكتبات بتكريس أنفسهم لتحسين الخدمات المقدمة للمستخدمين خلال برامج تدريب مستمرة
 2. تطوير ثقافة تنظيمية تحث على الإبداع في العمل من جانب العاملين والإدارة، والاستجابة إلى اهتمامات العاملين واقتراحاتهم لتحسين الخدمات، مع تقدير ومكافأة الاقتراحات التي تؤدي إلى تزايد فعالية وتحسين الخدمات المقدمة.
- استراتيجية(9): ضمان أن العاملين مدربين بشكل فعال لاستخدام التكنولوجيا ومساعدة المستخدمين على استخدامها

1. تحديد الأولويات الحالية لتدريب العاملين لتحسين الخدمات المقدمة للمستخدمين.
2. إنشاء معايير تتصل بمعرفة العاملين والقدرة على استخدام التكنولوجيا، وتضمنها في وصف الوظائف المطلوبة، والتقييم السنوي، ومعايير الترقية
3. تطوير برامج تدريب على التكنولوجيا مستمرة للعاملين في كل المستويات، وتوفير معدات وتدريب يكون متاح وفعال للعاملين بالمكتبة.

الخاتمة:

المكتبات الذكية هي المستقبل الحتمي للمكتبات التي ترغب في البقاء بما توفره تكنولوجيا المعلومات والامكانيات الضخمة التي توفرها التقنيات الذكية والتي من أهمها استخدام تقنيات الهواتف الذكية والانترنت الأشياء والمباني الذكية وخدمات المكتبات مما يتيح للمكتبات فرصة أكبر للبحث والتطوير والابتكار في الخدمات.

في الجزء الأخير من هذا البحث، عرضنا نتائج الدراسة المسحية حول ملاح استراتيجية استخدام التقنيات الذكية في المكتبات الأكاديمية ولاية الخرطوم واقع الأنظمة الذكية في المكتبات الأكاديمية، وأكدت النتائج أن المكتبات لا زالت تتعامل مع التكنولوجيا بطريقة أولية. وقد تطرقنا من خلال إجابات المبحوثين إلى وضعف البنية التكنولوجية في هذه المكتبات حال دون تبني الابتكارات الذكية في المكتبات الأكاديمية، ويبدو أن المؤشرات الحالية لا تُنبئ بتغيير إيجابي في المستقبل القريب في مكتبات محل الدراسة.

النتائج والتوصيات:

أولاً النتائج:

1. توصلت الدراسة أن المكتبات الأكاديمية ولاية الخرطوم السودان تتوفر فيها المباني والتجهيزات اللازمة لبناء الخطط الاستراتيجية للقطاع.
2. توفر التسهيلات والتجهيزات الضرورية لخدمة المستخدمين بصورة عالية وكذلك البرمجيات المطلوبة لرقمنة عمليات المكتبة.
3. لا تتوفر سياة عامة لعلمية التزويد والاختيار بالمكتبات موضع الدراسة.
4. تلبى مصادر المعلومات الموجوده حاجة المستخدمين بدرجة عالية خاصة المصادر التقليدية.
5. تولى كل المكتبات شان التطوير المهني للعاملين درجة عالية من الاهتمام عبر الدورات المتخصصة
6. فيما يختص اتاحة المصادر عن بعد توجد هذه الخدمة في مكتبات الجامعات الحكومية عبر المستودعات الرقمية الخاصه ، وفي مكتبة جامعة الرازي عبر الشبكة المحلية فقط.

التوصيات:

1. العمل على تطوير بناء المكتبات الأكاديمية وفقا لمعايير بناء المكتبات الجامعية وتحديد التصميم الخارجي المتسم بالطابع الجمالي والفيووقاً لاحتياجات ومتطلبات العمل.
2. توفير المزيد من التسهيلات والتجهيزات الضرورية المكتبات الأكاديمية وربط المكتبات الأكاديمية مع بعض بشبكة آية واحدة شراء وتركيب أحدث الأجهزة والبرامج ليكنه جميع عمليات المكتبات الأكاديمية مع توفير الميزانيات المناسبة لتوفير هذه التسهيلات.
3. بناء وتطوير المجموعات خلال سياسات تزويد فعالة ومعرفة احتياجات المكتبات الجامعية والمجتمع المحيط من أنواع المعرفة
4. الاستمرار في تطوير المجموعات مع توازن فعال بين المصادر الإلكترونية والمواد التقليدية المطبوعة وغير المطبوعة.
5. الاستخدام الأمثل لميزانية شراء مصادر المعلومات من خلال دعم استخدام مصادر الإتاحة الحرة. وحصص المصادر الرقمية المتاحة بالمجان على شبكة الانترنت من دوريات إتاحة حرة إلى مستودعات رقمية مجانية وتوفير مصادر الإتاحة الحرة الرقمية

6. الاستمرار في توفير خيارات للخدمة الذاتية والإتاحة عن بعد ومراجعة تكنولوجياات الخدمة الذاتية للمكتبات لتقييم فعاليتها وإنتاجيتها وتقليلها للأعمال المتكررة لتحرير العاملين من المهام الروتينية. وتحسين ومد الإتاحة عن بعد لمصادر المكتبة لتصل إلى خدمة المستخدمين على مدار الساعة.

7. التطوير المهني ورفع كفاءة أمناء المكتبات والعاملين بالمكتبات وتشجيع تبادل الخبرات، وتبادل الزيارات مع المكتبات الجامعية الأخرى خارج السودان عبر اتفاقيات التعاونية.

الهوامش:

- (1) علي سردوك (2020) بعنوان استخدام الروبوتات الذكية في المكتبات الجامعية: التجارب العالمية والواقع الراهن في بلدان المغرب العربي. Serdouk, Journal of Information Studies & Technology, Vol. 2020(2). Art 10
- (2) عصام محمد عبيدات(2009) بعنوان التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات: دراسة تخطيطية. مجلة دراسات المعلومات . العدد الرابع ص-ص31-78
- (3) دراسة لجمال حمزه وموفق عبدالمالك (2019) بعنوان: التوجه نحو المكتبات الذكية : دراسة استشرافية لنظم مكتبات المستقبل مجلة بليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات. المجلد 2019م ص ص166-178
- (4) Wheatley, A., & Hervieux, S. (2019). Artificial Intelligence in Academic Libraries: An Environmental Scan. Information Services & Use, Pre-press(Pre-press), 110-
- (5) رائد الحلاق وغادة سمير. المكتبات والانترنت: التخطيط الاستراتيجي لإدارة المواقع الخاصة بالمكتبات. مجلة العربية3000، ع4(2001). متاح
- (6) <http://www.arabicin.net/alarabiamag/modules.php?name=News&file=article&sid>
- (7) محمد حسين ابو صالح(2011). التخطيط الاستراتيجي القومي، ط5.(الخرطوم: شركة مطابع السودان للعملة،.
- (8) صلاح الدين الكبيسي.(2005) إدارة المعرفة.(القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية،.
- (9) محمد حنفي محمد نور.(2016) الادارة الاستراتيجية، ط2 الخرطوم
- (10) محمد صبحي إبراهيم. الإدارة الاستراتيجية تعريفها متاح على الرابط <https://kenanaonline.com/users/drnoшы/posts/269419>
- (11) عصام محمد عبيد لتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات. دراسات المعلومات العدد الرابع 2009 دراسة تخطيطية في الأسس والمعايير للرؤية والرسالة في مجتمع المعرفة
- (12) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. الإدارة الإستراتيجية-. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 1999-. ص33
- (13) شايليا كورول. التخطيط الاستراتيجي لخدمات المكتبات والمعلومات؛ ترجمة حشمت قاسم -. الإسكندرية: مركز الوسائط المتعددة، 1998.
- (14) سيد،رحاب فايز أحمد. نظم المكتبات الرقمية لدلالية: دراسة تحليلية مقارنة. اعلم، ع 10-10:السعودية. 2012
- (15) قاري، عبد الغفور عبد الفتاح (2000). معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات.-الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

- (16) جامعة تبوك. الخطة الاستراتيجية لعمادة شؤون المكتبات نحو عالم متغير 2011-2015
- (17) أحمد محمد عثمان تبني استراتيجية الابتكار في تقديم الحلول التي تواجه المكتبات الأكاديمية لتنمية رأس مالها البشري دراسة مسحية. مؤتمر الابتكار واتجاهات التجديد في المكتبات (9 - 11 سبتمبر 2019) المدينة المنورة
- (18) Scan. Information Services & Use, Pre-press (Pre-press), 110-.
- (19) Joachim, Schopf. Smart Libraries. Infrastructures .tom 3. N0 43.lille. 2018.
- (20) Lorenzen,M(2003) Teching and learning on the Web.Acadamic Exchange Quarterly,7(10,3.12

المقابلات المقننة:

- (1) د.حسام الدين محمد القدال امين مكتبة جامعة الخرطوم بتاريخ 2021/11/23م
- (2) د. منصور سيد احمد عميد مكتبات جامعة ام درمان الاهلية 2021/11/23م
- (3) أ. اسماء محمد الامين المقبول نائب امين مكتبة جامعة الاحفاد بتاريخ 2021/11/21م
- (4) د. حسن النور عميد مكتبات جامعة ام درمان الاسلامية بتاريخ 2021/11/24م
- (5) د. محمد عبد الله عيساوى. امين مكتبة جامعة الرازي بتاريخ 2021/11/21م
- (6) د. سكرة محمد. عميد المكتبات جامعة النيلين بتاريخ 2021/11/24م

دور السياق اللغوي في تحديد المعنى (دراسة تحليلية لنماذج من شعر المتنبي)

أستاذ علم اللغة المشارك – كلية التربية
جامعة غرب كردفان

د. خالد بريمة يوسف مرجب

المستخلص:

جاءت هذه بعنوان دور السياق اللغوي في معرفة المعنى المراد دراسة تطبيقية تحليلية في شعر أبي الطيب المتنبي، وتكمن مشكلة الدراسة في أن المفردة عند المتنبي توحى بأكثر من معنى لذا لا بد من النظر في السياق اللغوي الذي وردت فيه المفردة لتحديد المعنى، وهدفت الدراسة إلي بيان أهمية السياق اللغوي في معرفة وتحديد المعاني اللغوية فالمعنى يعتمد على البناء والأسلوب ومن خلالهما يستشف المعنى، وهذا المعنى لا بد أن يتلائم مع بقية المعاني التي وردت معه في السياق، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الأستقرائي الإستنباطي لإدراك المعاني الخفية، ومن خلال الدراسة والبحث والتحليل توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن المعاني في لغة أبي الطيب المتنبي الشعرية عميقة يصعب إدراكها فلا بد أن تتوافر عوامل عدة لمعرفة تلك المعاني، ويعتبر السياق اللغوي من أهم تلك العوامل التي تعين على إدراكها، فاللغة عند المتنبي جزلة الألفاظ فخيمة المعاني، وهي بحاجة إلى مزيد من الدراسات اللغوية لإستكناه تلك اللغة الفصيحة البليغة الرصينة.

The Role of Linguistic Context in Determining Meaning

(An analytical study of samples of Al-Mutanabbi's poetry)

Dr.KhalidBriema Yousif Morgab - Associate Professor of Linguistics -
College of Education - West Kordufan University

Abstract:

This study takes its importance in terms of clarifying the role of the linguistic context in knowing the meaning in Arabic poetry. It is an applied and analytical study in the poetry of Abu al-Tayyib al-Mutanabbi. The problem of the study lies in the fact that the term in alMutanabbi implies more than one meaning, so it is necessary to consider the linguistic context in which the term was mentioned in order to determine the meaning. The study aimed to demonstrate the importance of the linguistic context in knowing and defining linguistic meanings because the meaning depends on the structure and the style

through which the meaning is inferred, and this meaning must be compatible with the rest of the meanings that came with it in the context. To realize the hidden meanings, the deductive descriptive approach was used. The study reached several results, the most important of which is that the meanings in the poetic language of Abi al-Tayyib al-Mutanabbi are deep and difficult to comprehend, so several factors must be available to know these meanings. The linguistic context is one of the most important factors that help to understand these meanings. The language of Al-Mutanabbi is full of words with great meanings, and it needs more linguistic studies to understand this eloquent, and sober language.

المقدمة:

تقوم اللغة على ساقين هما اللفظ والمعنى، فلا يستقيم أمر أي لغة من اللغات البشرية إذا فقدت اللغة أحد ساقيهما، وقد ذهب علماء اللغة قديماً في تمييز أيهما أفضل اللفظ أم المعنى؟ وفي ظل السياق أنتهى أمر ذلك التفضيل، فاللفظ يحمل المعنى فكما كان اللفظ جميلاً انسحب ذلك الجمال على المعنى، والسياق بمثابة السبيل الذي يسلكه الإنسان لإدراك ذلك المعنى الجميل المراد.

عنوان الدراسة:

أخذت الدراسة من دور السياق اللغوي في تحديد المعنى المراد عنواناً لتسلط الضوء على أهمية السياق اللغوي في تحديد العديد من المعاني في شعر أبي الطيب المتنبي.

مشكلة الدراسة:

المفردة عند المتنبي توحى بأكثر من معنى، وذلك لأن ألفاظه فصيحة ضاربة في البداوة وحمالة وجوه، لذا لابد من معرفة المعنى الحقيقي المراد، وذلك من خلال اصطحاب المعاني الواردة في السياق المحيط بالمفردة.

أهمية الدراسة:

لغة أبو الطيب المتنبي الشعرية لغة بليغة ورسينة تميزت بجزالة الألفاظ وعمق المعاني، ولإدراك ذلك لابد من الإعتماد على السياق اللغوي لمعرفة تلك المعاني الخفية التي يقصدها الشاعر.

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى الآتي:
- (1) بسط القول في مفهوم السياق اللغوي.
- (2) التعريف بابي الطيب المتنبي.
- (3) بيان جزالة اللفظ وعمق المعنى عند المتنبي.

- (4) إظهار دور السياق اللغوي في معرفة المعاني.
(5) كيفية استنباط المعاني عن طريق السياق في شعر المتنبي.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الإستقرائي التحليلي وذلك لاستنباط المعاني من خلال الوصف والإستقراء والتحليل وهذا ما سعت إليه الدراسة.

مفهوم السياق اللغوي: السياق لغة:

من الجذر اللغوي (س، و، ق) والكلمة مصدر ساق يسوق سوقاً وسيافاً، فالمعنى اللغوي يشير إلى دلالة الحدث⁽¹⁾.

سياق والجمع منه سياقات، وسياق الكلام مجراه- سرده، والسياق هو المحيط اللغوي الذي تظهر فيه الكلمة في الجملة ويشمل ما قبلها وما بعدها.

السياق اللغوي هو حويلة استعمال الكلمات داخل نظام الجملة، عندما تتساق مع كلمات أخرى، مما يكسبها معنى خاصاً محدداً، ويعرف بأنه جوهر المعنى المقصود في أي بناء لغوي. والسياق اصطلاحاً: هو تتابع الكلام وتساوقه في الترتيب على نمط معين، وهو الذي يحدد مسار النظم. ويقصد بتتابع المعاني أن يكون لها أول وآخر ووسط وهذا الترتيب يتضمن خصوصيات المعاني وصورها وهيأتها لأنه ترتيب للمعاني بأقوالها وهيأتها وصورها. والسياق إطار عام يحتوي مجموع العناصر المعرفية التي تساعد في فهم معاني الكلمات. ويعرف السياق اصطلاحاً أيضاً: بناء كامل من فقرات مترابطة في علاقته بأي جزء من أجزائه أو تلك التي تسبق أو تتلو مباشرة فقرة أو كلمة معينة.

فكرة السياق قد وجدت قديماً إشارة إليها من قبل افلاطون في كتابه (فيدوس)، فذكر جملة مراعاة مقتضى الحال في الخطابة، وقد أشار قديماً أرسطو للسياق قال في كتابه فن الشعر عندما تحدث عن الفكرة في المأساة: (وأعني بالفكرة القدرة على إيجاد اللغة التي يقتضيها الوقف وتلائم وإياه)⁽²⁾.

قال فندريس في شأن السياق: (إن الذي يعين قيمة الكلمة في كل الحالات، إنما هو السياق...، فالسياق هو الذي يفرض قيمة واحدة بعينها على الكلمة بالرغم من المعاني المتنوعة التي في وسطها في أن تدل عليها...، وهو الذي يخلف لها قيمة حضورية)⁽³⁾.
فالكلمة لاتؤدي معناها بمعزل عن السياق الذي وردت فيه.

أنواع السياق:

قسم علماء اللغة السياق إلى نوعين، هما:

- (1) السياق اللغوي: يعتمد على المستويات اللغوية خاصة المستوى المعنوي.
(2) سياق الحال.

ولا يمكن فهم المعنى إلا عن طريق القرائن، والقرائن نوعان: لفظية والأخرى مقامية، وتبعاً لذلك قسم السياق إلى قسمين:

1. سياق لفظي: ويقصد به النظم اللفظي للكلمة وموقعها في الجملة، والكلمة تكسب من السياق تقويماً دلاليّاً يحدد معناها، وقد تأتي في سياق آخر ويكون لها معنى آخر⁽⁴⁾.
2. السياق المقامي: وهو سياق الموقف أو الحال.
3. والمعنى المعجمي ليس كل شيء في إدراك معنى الكلام، فثمة عناصر غير لغوية تحدد المعنى المراد⁽⁵⁾.

كما أن هناك تقسيم آخر للسياق، وهو:

1. سياق لغوي: وهو حصيلّة استعمال الكلمة داخل نظام الجملة عندما تتساق مع كلمات آخر مما يكسبها معنّاً خاصّاً محدداً قد يكون بخلاف المعنى الذي يقدمه المعجم.
2. سياق عاطفي: وهو الذي يحدد طبيعة استعمال الكلمة بين دلالتها الموضوعية التي تقيّد العموم ودلالتها العاطفية التي تقيّد الخصوص فتحدد درجة القوة والضعف في الإنتقال.
3. سياق الموقف: ويدل هذا السياق على العلاقة الزمانية والمكانية التي يجري فيها الكلام (المقام)، فالموقف يحتم على المتكلم إلى العدول على الإستعمال الحقيقي أو المألوف فيلجأ إلى التلميح دون التصريح أو إلى الشاذ والغريب.
4. السياق الثقافي: وهو استعمال كلمات معينة في مستوى لغوي محدد⁽⁶⁾.
5. فالسياق لا يكون إلا بوجود ألفاظ ومعرفة معنى الألفاظ يقوم على أساس معرفة معاني جميع الألفاظ في السياق، فكل لفظة لها معنى واحد يحدده السياق بخلاف المعاني المتعددة التي ترد للألفاظ في المعاجم اللغوية، وفي كل سياق توجد القرائن التي تعين على تحديد ذلك المعنى.

التعريف بالشاعر المتنبي:

هو أحمد بن الحسين بن الحسن بن عبد الصمد الكندي الكوفي الملقب بالمتنبي شاعر العرب (303-354هـ)، اتصف بالشجاعة والطموح وغلب عليه الكبرياء، وهو شديد الإعزاز بعروبته، كثير الافتخار بها، وقد غلب على شعره الحكمة، والفلسفة، وكان يلجأ كثيراً في شعره إلى تناول الحكم وضرب الأمثال.

مولده:

ولد بالكوفة سنة ثلاث وثلاثمائة في محلة تسمى كنده فنسب إليها وأقام بالبادية طلباً للغة والأخبار وكان من أذكىاء عصره⁽⁷⁾.

لقب بالمتنبي وقد وردت عدة روايات في شأن هذا اللقب، منها:

1. قيل أنه خرج إلى بني كلب، وأقام فيهم وزعم أنه علوي ثم تنبأ فافتضح وحبس دهرًا وأشرف على القتل ثم تاب.
2. قيل تنبأ ببادية السماوة فأسره لؤلؤ أمير حمص بعد أن حارب.

فالمتنبي شاعر حكيم، وهو أحد مفاخر الأدب العربي، له: (الأمثال السائرة- الحكم البالغة- المعاني المبتكرة)، أقام بالشام ثم تنقل في البادية يطلب الأدب وعلم العربية وأيام العرب⁽⁸⁾. والمتنبي شاعر العروبة وحكيم الدهر، ولمكانته الشعرية قال عنه ابن رشيق: (ملأ الدنيا وشغل الناس)⁽⁹⁾. ولمكانته اللغوية أسرف العلماء القدماء في العناية به حباً وبغضاً وإقبالاً وإعراضاً⁽¹⁰⁾. وقد حظى تراث المتنبي اللغوي بعناية كبيرة وأهتمام شديد ما لم يحظ به تراث أي شاعر من الشعراء، فكثرت الشراح لديوانه.

نسبه:

وقد روي الخطيب عن علي بن الحسن عن أبيه قال: (سألت المتنبي عننسبه فما أعترف لي به، وقال: (أنا رجل أخطب القبائل وأطوي البوادي وحدي، ومتى أنتسبت لم آمن أن يأخذني بعض العرب بطانة بينه وبين القبيلة التي أنتسب إليها، وما دمت غير منتسب إلى أحد فأنا أسم على جميعهم ويخافون لساني).

لغته:

كان المتنبي يعد أشعاره بمهارة عالية وبلاغة رفيعة، وأسلوب رصين فصارت قصائده بمثابة التحف الفنية، وصارت لكل قصيدة من قصائده شخصيتها المستقلة، والناظر إلى لغة أبو الطيب المتنبي يرى نفسه أمام ثروة ضخمة تتفاوت ما بين الفصيح والغريب والشاذ ومرد ذلك جرأته على اللغة؛ تلك الجرأة التي تدفعه إلى الابتكار والخروج عن المألوف. وكان المتنبي يميل إلى استعمال الألفاظ الغريبة والأساليب الصيغ المهجورة من الأفعال والأسماء والصفات والحرف، كما تتجلى في لغته الشعرية المعاني المبتكرة والإلتفاتات البارعة، وفي هذا دليل على موهبته الشعرية، ولغته رفيعة لها طاقات تعبيرية قادرة على حمل المعاني القديمة والحديثة. واكثر المتنبي من الغريب في شعره يعود إلى إعتزازه باللغة ومعرفة غريبها، وقد ربط النقاد بين هذه الغرابة وحياة البادية، يقول ابن عباد في ذلك: (ومعظم ما يتعاطاه التفاسح بالألفاظ النافرة والكلمات الشاذة حتى كأنه وليد ظباء أو غذي لبن، ولم يظأ الحضر ولم يعرف المدر)⁽¹¹⁾.

اتبع المتنبي المدرسة الكوفية المهجورة وجرى على قواعدها مخالف ما اصطاح عامة الناس عليه، كما تأثر المتنبي بالداوة (جفاء وخشونة) وبالحضر (رقة وسهولة)⁽¹²⁾.

مكانته اللغوية:

بلغ المتنبي مكانة عظيمة من العلم باللغة العربية يعرف فصيحها وغريبها، فعد من بعض العلماء من أئمة اللغة في عصره. ومن آراء معاصريه فيه لغويًا:

قال ابن الأنباري: (ويحكى أن أبا الطيب اجتمع هو وأبو علي الفارس فقال له أبو علي: كم جاء من الجموع على وزن فعلى؟ فقال: عجلى وطري- جمع عجل وطربان، قال أبو علي: سهرت تلك الليلة ألتمس لهما ثالث فلم أجد- لذا قال في حقه: (ما رأيت رجلاً في معناه مثله)، وهذه الجملة الأخيرة ذكرها ابن جني في مقدمة شرحه للديوان⁽¹³⁾.
فمنهم من تناول تراثه اللغوي في ديوانه كاملاً ومنهم من تناول بعضه⁽¹⁴⁾.
اسقط المتنبي كثيراً من أشعاره، ولكن لشغف الناس بتراثه اللغوي وإنتاجه الشعري جمعوا كل ما قال ولو أسقطه، وهذا ما رواه الأصفهاني في كتابه (إيضاح المشكل من شعر المتنبي على لسان أبو الفتح عثمان بن جني).

النماذج التطبيقية:

دراسة تحليلية لنماذج شعرية من شعر المتنبي:

السياق اللغوي هو الدال على المعنى المراد، فهذه النماذج المنتقاه من شعر المتنبي يتبين من خلالها دور السياق اللغوي في تحديد المعنى.

فلا يفهم معنى كلمة أو جملة إلا بوصفها بالتي قبلها أو بالتي بعدها داخل إطار السياق. اتسم شعر المتنبي بالغموض (الغموض والمبالغة)، والغموض المتعمد أحياناً، وما يضطر عليه أحياناً أخرى، ويعود الغموض عنده إلى تأثره بأصحاب الصنعة الشعرية في العصر العباسي من أمثال: أبو تمام، ومسلم بن الوليد وغيرهم من شعراء الصنعة.
وكثرة الغموض في شعر المتنبي تعود أيضاً لسعة خياله والمبالغة في التصوير، ومحاولته الرقي بشعره إلى مستوى رفيع، ويرجع البعض أن سبب الغموض في شعر المتنبي يعود إلى إكثاره من الألفاظ الغريبة والتراكيب الشاذة في شعره.

قال الجرجاني: (إن المتنبي جنح للغموض بإرادته إذ باستطاعته الإبانة على المعاني والدلالات)

(15)

النماذج الشعرية:

يقول المتنبي:

أيضه التوارب قبل فطامه*** ويأكله قبل البلوغ إلى الأجل؟

التوارب لغة في التراب، والشاعر هنا من خلال السياق يتساءل كيف يفظمه التراب قبل أن تفظمه أمه من الرضاعة، ويأكله التراب قبل أن يأكل، وقد دل السياق العاطفي عن مدى الحزن الذي أصاب الناس بفقد ابن سيف الدولة.

والتوارب لغة في التراب شاذة غير كثيرة الإستعمال، علق على ذلك الثعالبي بقوله: (وليس ذلك سائناً عنه)⁽¹⁶⁾.

وعلق عليها الحاجب بقوله: (ولا أدري كيف عشق التوارب حتى جعله عوزة في شعره)⁽¹⁷⁾.

فالتوارب كلمة صحيحة ولكنها قليلة الإستعمال⁽¹⁸⁾.

فهنا يتجلى دور السياق العاطفي الذي يجسد الحزن في أبهى صورته.

قال المتنبي واصفاً رحلة إلى كافور وما لاقاه:

لفيت المروري والشناخيب دونه***وجئت هجيراً يترك الماء صادياً

المعنى العام أنه قد تعرض إلى هجير يبلغ من قسوته وفظاعته أن يترك الماء الذي يذهب الصدي صادياً، ويتجلى في هذا البيت المبالغة في التصوير الذي يصل إلى حد التعقيد مما يؤدي إلى الخفاء وعمق المعنى. وبالنظر إلى هذا السياق اللغوي ورصد المستويات الصوتية والدلالية والتراكيب التي يحويها يتبين المعنى المراد، وهو شدة الهجير⁽¹⁹⁾.
ويقول المتنبي:

وترى الفضيلة لاترد فضيلة***الشمس تشرق والسحاب كنهورا

والكنهور السحاب المتراكم، فهنا المقام مقام مدح للممدوح، فالإشراق بشره وجماله، والأمطار بره ونواله، فالشمس والسحاب لا يجتمعان لأنهما ضدان ولكن فحوى الكلام دل على أن المراد وجه الأمير في إشراقه كالشمس، وكرمه ونواله كالسحاب العميم الهائل، واستخدم المتنبي كلمة كنهور الغريبة ليلفت النظر لكثرة نوال الممدوح، وقد خالف جل الشعراء الذين يصفون النوال والجد والكرم بالبحر، وهنا تتجلى أهمية السياق اللفظي في بيان المعنى المراد، وهذا مما دل عليه قول أبو العلاء: (الألفاظ عند المتنبي تنم بالدقة وحسن الإختيار)⁽²⁰⁾.
ويقول المتنبي أيضاً:

واحر قلبي ممن بقلبه شيم***ومن بجسمي وحالي عنده سقم

كلمة شيم تعني البرد، و شيم في اللغة تعني أيضاً الماء البارد، فيقال: ولد شيم بمعنى جائع⁽²¹⁾.

وكلمة شيم قليلة الإستعمال عند الشعراء، فهي غريبة، فيقول الشاعر بالحرارة قلبي وأحترقه بالحب والهيام لقلب بارد لا يحس بي ولا يحفل بما أصابني من أم، وأنا أبدو عنده ناكل الجسم من شدة ما أعاني.
فالسباق اللغوي هنا يوحي بأن كلمة شيم تعني برودة القلب وعدم أحساسه بغيره وبما يعانيه من عذاب وشدة أم.
ويقول المتنبي:

أركائب الأحباب إن الأدمعا***تطس الخدود كما تطسن اليرمعا

فهنا نجد من الكلمات الغريبة- تطس واليرمع.

تطس/تدق، والوطس هو الدق، واليرمع حجارة بيض صغار رخوة، فهنا عند المتنبي مماثلة بين أثر الدموع في الخدود ووقع أخفاف الأبل على الحجارة، فالسياق اللغوي يوحي بغزارة الدموع التي تذرف عند الفراق أو الوداع وهي تسيل ولا تجف ويبقى لها الأثر على الخدود كما يظهر للأخفاف أثراً على الحجارة ويبقى ولا ينمحي بمرور الزمن (النقش على الحجارة). وقد صور ذلك المتنبي في سياق عاطفي مشحون بالأسى، وفي هذا دلالة على شدة أم فراق الأحبة، وما يذرف من دموع أثناء الوداع، فهي دموع سخينة من شدة حرارتها ترك أثراً في الخدود.

ويقول أيضاً:

مفدى ياباء الرجال سميذعا*** هو الكرم المد الذي ماله جزر
كلمة سميذعا قليلة الاستعمال عند الشعراء وهي تعني السيد الكريم، فهنا يمدح الشاعر
ممدوحه بأجل الصفات، فهو شريف وسيد لا بد أن يفدى وكرمه دوماً في زيادة بلا نقصان وذلك
بدلالة كلمة المد التي تعني الزيادة وهي نقيض الجزر التي تعني النقصان، ومن خلال السياق
يتبين كرم الممدوح، وكرمه دوماً في زيادة، وقد جسد ذلك السياق اللغوي وما حفل به من
مفردات دلت على كرم الممدوح.

ويقول أيضاً:

من الجآزر في زي الأعراب*** حمر الحلى والمطايا والجلابيب
الجآزر جمع جؤزر وهو ولد البقر الوحشية- الأعراب يقصد بها البدويات من النساء.
وهنا يتسأل الشاعر عن تلك النسوة وحق له أن يتسأل، فاللباس لباس البدويات ومقتضى
الحال يدل على أنهن نساء ملوك لأن اللباس الأحمر والحلي وما يركبن عليه من خير النياق
لايتوافر إلا لنساء الملوك، فهنا الصورة التي حشد لها كل تلك الألفاظ صورت لنا جمال أولئك
النسوة، فتداعت جميع المفردات في السياق لتجسد ذلك الجمال.
ويقال أن المتنبي في تصنعه كان يرضى أصحاب الفلسفة والتصوف والتشيع⁽²²⁾، ومن ذلك
نجده يقول:

ألا كل ماشية الخيزلي*** فدى كل ماشية الهيدي
الخيزلي مشية فيها استرخاء وتناقل وتفكك، والهيدي ضرب من مشي الخيل فيه جد سرعة،
والعرب تقول أهدب الغيم إذا أسرع.
فيقول: فدتك كل امرأة تمشي الخيزلي وكل فرس تمشي الهيدي، ودلالة السياق اللطيفة تدل
على إن المراد: إنه ليس من أهل العشق والغزل والتشبيب بالنساء وإنما هو من أهل الفخر إلى
جانب إنه كان مولعاً بالخيل.
فتزاحم الألفاظ في هذا البيت تبين أن المتنبي كان يسعى لينال إعجاب اللغويين أصحاب
الغريب، ويريد كذلك أن يحقق التفوق في أوساط اللغويين من أصحاب الغريب.
ويقول أيضاً:

وفاؤكما كا لربع اشجاه طاسمه*** بأن تسعدا والدمع اشفاه ساجمه
فهنا يخاطب الشاعر رفقائه بأن يسعدها بالبكاء على هذا الربع الدارس، وإن راحته تكمن
في ذلك الدمع الذي يزرفه هو لا هم، فكل صاحب يقف مع صاحبه على الربع أما عاذلاً أو
عاذراً، وأن لم يشاركه الشوق أو البكاء، والسياق اللغوي هنا مشحوناً بعاطفة الحزن ففاض دمع
دون دموع أصحابه. ومن خلال تلك النماذج السابقة يتبين لنا كثرة الغريب من الألفاظ في شعر
أبو الطيب المتنبي مما أدى إلى خفاء المعنى لكثير من أشعاره، وقد كان للسياق اللغوي دوراً هاماً
في استجلاء تلك المعاني الخفية، فتصنع المتنبي للغريب من اللغة والأساليب الشاذة لتفهم إلا

بواسطة السياق الذي وردت فيه⁽²³⁾. وقد علق العديد من النقاد على استخدام الشاعر أبو الطيب المتنبي للغريب، ومن أقوالهم نجد، قال ابن رشيق: (كان يلجأ إلى مثل هذه الألفاظ عامداً ليدل على علمه باللغة وبراعته فيها)⁽²⁴⁾.

ويقول العكبري: (إنه كان يستخدم الألفاظ غير المألوفة ليلها بها أنظار الفضلاء من العلماء والأدباء)⁽²⁵⁾.

الخاتمة:

وهكذا فقد أثار المتنبي حركة واسعة من الدراسات حول إنتاجه اللغوي، فما زال إنتاجه يتصدر الدراسات اللغوية والأدبية والنقدية، وقد جسد ذلك في شعره حيث قال:

وتركك في الدنيا دويماً كأنهما***تداول سمع المرء أمهله العشر⁽²⁶⁾

ومن خلال البحث والمناقشة والتحليل توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها:

1. للسياق اللغوي دور كبير في فهم المعاني، وهو الذي يحدد المعنى المراد للكلمة.
2. معنى الكلمة يتناسب مع طبيعة السياق الذي وردت فيه.
3. يختلف معنى الكلمة في السياق اللغوي عن معناها الذي يقدمه المعجم اللغوي.
4. اللغة الشعرية عند المتنبي لغة رفيعة فهمها يحتاج إلى إمعان نظر وطول تفكير.
5. تميز أبو الطيب المتنبي بالجرأة اللغوية، ومنبع تلك الجرأة إلمامه العميق باللغة، وسعيه وراء الجديد المبتكر من المعاني.

التوصيات:

اقتصرت الدراسة على جانب واحد من جوانب المتنبي اللغوية، فلا بد من تناول ذلك التراث اللغوي الضخم للشاعر أبو الطيب المتنبي بالعديد من الدراسات اللغوية التي تسبر غور ذلك التراث الكثيف، وتضعه بين يدي الناس كأعظم مادة لغوية.

الهوامش:

- (1) ابن منظور، لسان العرب، مادة (س، و، ق).
- (2) محمد تميمي هلال، النقد الأدبي، دار العودة- بيروت 1977م، ص 17.
- (3) فندريس، كتاب اللغة، تعريب عبد الحميد الدواخلي ومحمد القصاص، مكتبة الأنجلو المصرية 1950م، ص 231.
- (4) عمر مختار علم الدلالة، الناشر عالم الكتب، ط 2-1988م، ص 69.
- (5) الراغب الأصفهاني، البحث الدلالي من خلال كتابه المفردات في غريب القرآن، ص 190.
- (6) إبراهيم فتحي، معجم المصطلحات الأدبية.
- (7) معجم الشعراء العرب حتى عصور الاحتجاج، صباح علي السليمان، دار عيذاء- عمان 2015م.
- (8) معجم الأدباء، ياقوت الحموي، المحقق: إحسان عباس، بيروت- لبنان- ط 1، ج 4، ص 755.
- (9) العمدة في محاسن الشعر وآدابه ونقده، ابن علي بن الحسين بن رشيق القيرواني، تحقيق: محمد محي الدين، دار الجبل- سوريا، ط 5 1981م، ص 100.
- (10) مع المتنبي، طه حسين، دار الكتاب اللبناني- بيروت، المجلد 6، ط 1 1973م، ص 11.
- (11) الإبانة عن سركات المتنبي لفظاً ومعنى، أي سعد العميدي، ص 234.
- (12) الوساطة بين المتنبي وخصومه، علي بن عبدالعزيز جرجاني، تحقيق محمد أبو الفضل إبراهيم، نشر مكتبة عيسى البابلي، ص 42.
- (13) الأنباري، شرح ديوان المتنبي، دار بيروت للطباعة والنشر- بيروت 1983م، ص 332.
- (14) الصبح المنبي عن حيثية المتنبي، الشيخ يوسف البديعي، تحقيق: مصطفى السقا وعبد ذيادة، دار المعارف - مصر، ط 3، ص 200.
- (15) نظرية السياق عند اللغويين والبلاغيين العرب، رسالة دكتوراة ؟؟؟؟؟؟ عبد القادر، جامعة وهران، مكتبة الأدب والفنون.
- (16) الدهر للثعالبي، ج 1، ص 154.
- (17) الكشف عن مساوي المتنبي، صاحب بن عباد، تحقيق: الشيخ محمد حسن، مكتبة النهضة- بغداد، ط 1-1956م، ص 49.
- (18) النور محمد سعيد
- (19) الوساطة بين المتنبي وخصومه، القاضي الجرجاني علي بن عبدالعزيز الجرجاني، ص 50.
- (20) تاريخ النقد الأدبي عند العرب، إحسان عباس، ص 389.
- (21) لسان العرب، مادة (بشم).
- (22) أبو الطيب المتنبي وما له وما عليه، للثعالبي- عبد الملك بن محمد بن إسماعيل، تحقيق: محمد محيي الدين، ص 118.
- (23) المصدر نفسه، ص 119.
- (24) نعمان القاضي، كافوريات أبي الطيب، دراسة لغوية، ص 291.
- (25) العكبري، البيان في شرح الديوان، ص 32.
- (26) الديوان، ص 189.

المصادر والمراجع:

- (1) إبراهيم عوض، لغة المتنبي دراسة تحليلية-1987م.
- (2) إبراهيم فتحي، معجم المصطلحات الأدبية.
- (3) ابن علي بن الحسين بن رشيق القيرواني، العمدة في محاسن الشعر وآدابه ونقده ، تحقيق: محمد محي الدين، دار الجبل- سوريا، ط5 1981م.
- (4) ابن منظور، لسان العرب، مادة (شيم).
- (5) أبو الطيب المتنبي، الديوان.
- (6) أبو منصور الثعالبي النيسابوري، يتيمة الدهر في محاسن أهل العصر، تحقيق: مفيد محمد قميحة، نشر دار الكتب العربية.
- (7) إحسان عباس، تاريخ النقد الأدبي عند العرب.
- (8) أحمد مختار عمر، علم الدلالة، الناشر عالم الكتب، ط2-1988م.
- (9) الأصفهاني، البحث الدلالي عند الراغب الأصفهاني من خلال كتابه المفردات في غريب القرآن.
- (10) الأنباري، شرح ديوان المتنبي، دار بيروت للطباعة والنشر-بيروت 1983م.
- (11) الذهبي شمس الدين الذهبي، سير أعلام النبلاء.
- (12) الشيخ يوسف البديعي، الصبح المنبئ عن حيثة المتنبي، تحقيق: مصطفى السقا وعبد ه زيادة، دار المعارف -مصر، ط3.
- (13) صاحب بن عباد، الكشف عن مساوي المتنبي، تحقيق: الشيخ محمد حسن، مكتبة النهضة - بغداد، ط1-1956م.
- (14) صباح علي السليمان، معجم الشعراء العرب حتى عصور الاحتجاج، دار عيذاء- عمان 2015م.
- (15) طه حسين، مع المتنبي، دار الكتاب اللبناني- بيروت، المجلد6، ط1 1973م.
- (16) عبدالقادر بن عمر البغدادي، خزانة الأدب تحقيق: عبدالسلام هارون، مطبعة الخانجي- القاهرة، ط4-1997م.
- (17) عبد الملك بن محمد بن إسماعيل، أبو الطيب المتنبي وما له وما عليه، تحقيق: محمد محيي الدين.
- (18) العكبري، البيان في شرح الديوان، دار الكتاب العربي للنشر.
- (19) علي بن عبدالعزيز جرجاني، الوساطة بين المتنبي وخصومه، ، تحقيق محمد أبو الفضل إبراهيم، نشر مكتبة عيسى البابلي.
- (20) عمر مختار، علم الدلالة.
- (21) العميدي أبي سعد العميدي، الابانة عن سرقات المتنبي لفظا ومعنى.

- (22) فندريس، كتاب اللغة ، تعريب عبدالحميد الدواخلي ومحمد القصاص، مكتبة الأنجلو المصرية 1950م.
- (23) قندسي عبدالقادر، نظرية السياق عند اللغويين والبلاغيين العرب، رسالة دكتوراة جامعة وهران، مكتبة الأدب والفنون.
- (24) محمد تميمي هلال، النقد الأدبي ، دار العودة- بيروت 1977م.
- (25) نعمان القاضي، كافوريات أبي الطيب، دراسة لغوية.
- (26) ياقوت الحموي، معجم الأدباء ، المحقق: إحسان عباس، بيروت- لبنان- ط1.

الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي:

(دراسة ميدانية على عينة من الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم).

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

أ. مهيمن الزبيق بشير علي

أستاذ مشارك - جامعة الاحفاد للبنات

د. سميرة محمد الزين أحمد بدوي

أستاذ مساعد - جامعة السودان
للعلوم والتكنولوجيا.

د. أميرة علي خيري عثمان

المستخلص:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الارتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك دراسة على الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم ، تم بناء نموذج الدراسة اعتماداً على أدبيات الدراسات السابقة حيث أعمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة عينة غير احتمالية (الميسرة) ، لجمع البيانات عن طريق الاستبيان حيث تم توزيع عدد (384). أستبانة للأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة واسترد (374) منها بنسبة استجابة بلغت (97.4%) ، ولاختبار الفرضيات تم استخدام أسلوب تحليل المسار ونمذجة المعادلة البنائية ، وللتأكد من درجة الاعتمادية في البيانات تم استخدام اختبار الفيا كرونباخ ، وأهم نتائج الدراسة ، توجد علاقة إيجابية بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي وأن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي وأهم توصيات الدراسة ضرورة الأهتمام بأعضاء هيئة التدريس بتوفير الدعم التنظيمي لهم الذي يزيد من درجة إرتباطهم بالعمل ويقودهم الى الأداء الإبداعي.

الكلمات المفتاحية : الارتباط الوظيفي ، الدعم التنظيمي المدرك ، الأداء الإبداعي.

The Moderating Effect of Perceived Organizational Support of Employee Engagement in the Relationship between and Innovation Performance

(Field Study on private universities in Khartoum State)

Mohaiemn Alzaibg Bashir Ali

Sumaia Mohamed Elzein Ahmed Badawi

Amira Ali Khary Osman

Abstract:

The study aimed to identify the impact of the use of Employee engagement on Innovation performance, the moderating role of perceived organizational support, a study on private universities in the state of Khartoum. Data through using the questionnaire, (384) questionnaires were distributed to faculty members in private universities, and (374) them were retrieved with a response rate of (97.4%). To test hypotheses, the method of path analysis and structural equation mixing was used, and to ensure the degree of reliability in the data, Cranach's alpha selection was used, and the most important The results of the study show that there is appositve relationship between Employee engagement and Innovation performance, and that perceived organizational support moderate the relationship between Employee engagement and Innovation performance. the most important recommendations of the study need attention to the members of staff to provide support to them that of degree work to provide performance creativity.

Keywords: Employee Engagement, Perceived Organizational Support, Innovation Performance.

المقدمة :

نتيجة للتطور الكبير الذي يشهده العالم في جميع مجالاته، وقطاعاته، والمنافسية الشديدة بين الجامعات الخاصة والحكومية، لتقديم خدمة أفضل بأقل تكلفة وجهد، كان لابد من الاهتمام بالعاملين، وتقديم كل ما هو لازم لهم من أجل تحسين أدائهم، وقد ظهرت في الثلاث عقود الأخيرة عدد من البحوث سواء أكانت نظرية أم تطبيقية، سعت الي فهم العلاقة بين العاملين والجامعات التي يعملون بها، وكذلك عمليات التبادل التي تحدث داخل الجامعات، ومن بين الموضوعات التي ركزت عليها تلك الدراسات موضوع الدعم التنظيمي المدرك، وتأثيره في كثير من السلوكيات والإتجاهات في العمل، وإن الحاجة، وإن الحاجات الإنسانية، وسعي الأفراد المستمر طلباً لإشباعها

يعد الجزء المهم من أجل الى ديناميكية السلوك الإنساني ، والمعرفة الحقيقية لهذه الحاجات الإنسانية ، يساعد الجامعات في التعرف الى الأسباب التي تدفع الفرد الى القيام بسلوك معين ، وتوقع أمط معينة من السلوك مما يساعدها في توفير البيئة الملائمة والحاجات اللازمة للعاملين من أجل تشجيعهم وحفزهم لتحقيق أهداف الجامعة.⁽¹⁾

ويري كل من وايني وشور المشار إليهم في ⁽²⁾ أنه لضمان مشاركة العاملين مشاركة بناءة في تحقيق اهداف المؤسسة لابد من ان يشعروا بدعم المؤسسة لهم ، حتي يتبادلوها بدعمهم لها، ببذل قصاري جهدهم لتحقيق أهدافها .

يحظى مفهوم الارتباط الوظيفي بأهمية كبيرة من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي حيث ظهرت اهميته عندما وجدت المنظمات ، ان جهود ادارة الرقابة والقيادة لم تعد صالحة للاحتفاظ بالعمالة الماهرة ولن تجدي نفعاً بالنسبة لذلك أيضاً ، ويمكن القول أن ارتباط العاملين بوظائفهم واعمالهم يعتبر المحرك الرئيسي

للنجاح التنظيمي حيث أن المستويات الاعلى من الإرتباط في المؤسسات المختلفة تعزز من ولاء العاملين وتحسين الأداء لديهم ⁽³⁾.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم وفي الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لمواكبتهم التقدم العلمي ، ووجود معوقات تنظيمية تحد من استخدام مواهبهم وإبداعاتهم ، بداعي استخدام الطرق التقليدية والروتينية والأنظمة النافذة وعدم وجود بيئة تشجيع على الأداء الإبداعي والتجديد في ظل متغيرات عالمية تتسم بالديناميكية المستمرة ، لذلك أصبح إحداث التغير والتطوير أمر حتمي أمام الجامعات لضمان مواكبتها وللحاق بركب الجامعات العالمية .

جاءت هذه الدراسة للتعرف علي الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والأداء الإبداعي . المطبق في قطاع التعليم الجامعي الخاص في السودان الذي ينعكس علي درجة الإبداع.

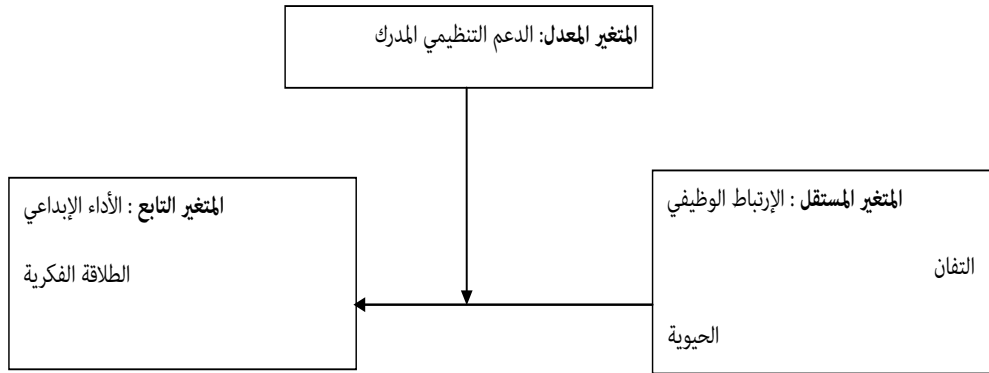
وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية :

- ماهو أثر الإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي بالجامعات السودانية الخاصة؟
- هل الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والأداء الإبداعي بالجامعات الخاصة السودانية؟

أهداف الدراسة:

1. إختبار أثر الإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة العاملة بولاية الخرطوم.
2. معرفة الأثر المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة العاملة بولاية الخرطوم.

شكل (1) نموذج الدراسة ومتغيراته:



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى : توجد علاقة إيجابية بين الإرتباط الوظيفي و الأداء الإبداعي .

الفرضية الرئيسة الثانية : الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الإرتباط الوظيفي

والأداء الإبداعي.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1.المساهمة من خلال الدراسة على معرفة أثر الإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي ،

ما يعتبر مساهمة مقدره للمعرفة .

2.تختبر الدراسة الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الإرتباط الوظيفي

والأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم.

الأهمية العملية:

1.يمكن أن توجه الدراسة أنظار متخذي القرار الي أهمية الإرتباط الوظيفي وأثره على

الأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة العاملة بولاية الخرطوم.

2.الإسهام في معرفة اهمية الدعم التنظيمي المدرك في تقوية العلاقة بين الإرتباط

الوظيفي والأداء الإبداعي حتي يستطيع صانعي القرار في المؤسسات التعليمية الاهتمام

به كمؤشر داخلي يقود الي تحسين وتصحيح العلاقات.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإرتباط الوظيفي:

تعددت التصورات والتنظيرات حياله وفقاً لإختلاف بيئة العمل والرؤى الفكرية للباحثين،

وتعد دراسة⁽⁴⁾ من أولى الدراسات العلمية التي قدمت مفهوم الإرتباط ، فقد عرفه⁽⁵⁾ الدرجة

التي يلتزم بها الفرد عاطفياً وفكرياً تجاه منظمته أو وظيفته والسعي لبذل الجهود الإضافية من أجل إنجاز الأعمال . وعرفه .⁽⁶⁾ التصاق الموظف بمنظمته ورغبته في بذل أقصى مجهود بهدف تحقيق النتائج المرجوة . ورأى .⁽⁷⁾ أنه مستوى التزام الموظف بعمله ومدى شعوره بالفخر اتجاه العمل المنوط به واستعداده لبذل أقصى جهد في العمل وشعوره بالحماس والنشاط ومدى إخلاصه لمنظمته . وهو العلاقة الإيجابية بين الموظف ومنظمته الناتجة عن التزامه الذهني والعاطفي والبدني تجاه منظمته ورغبته المستمرة لبذل أقصى جهد لتحقيق أهدافها والسعي لتكون منظمته ناجحة .

أهمية الارتباط الوظيفي :⁽⁸⁾

1. تشجيع العاملين على الابتكار والإبداع.
2. دعم فاعلية الاتصال بين الموظفين والإدارة والموظفين بعضهم ببعض.
3. تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسة.
4. خفض معدلات الدوران الوظيفي وترك العمل والحفاظ على موارد المؤسسة سواء البشرية أو المادية .
5. خلق اتجاهات إيجابية لدى الموظفين اتجاه العمل وخلق مناخ إيجابي يعمل على تحسين الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد.
6. رفع معدلات الالتزام اتجاه المنظمة .
7. رفع الروح المعنوية للموظفين .
8. تحسين مستوي الأداء والإنتاجية .
9. ولاء العاملين وأهدافها .

أبعاد الارتباط الوظيفي :

كما أشارت دراسة .⁽⁹⁾ الى أن غالبية الدراسات أعتمدت لى المقياس المتضمن الأبعاد التالية لقياس الارتباط الوظيفي والتي سيتم الاعتماد عليها في الدراسة الحالية ، هي كالتالي :

1. التفاني : تتمثل بالمشاركة بقوة في العمل والحماس والشعور بالفخر والإلهام ، . كما ان الموظفين ذو التفاني العالي المتميزين عن غيرهم كونهم يكتسبون الخبرات بشكل كبير بل ويكونون ملهمين ومتحمسين وفخورين بعملهم .⁽¹⁰⁾
2. الحيوية : الدرجة العالية من الطاقة والمرونة والأستعداد لاستثمار الجهد في العمل .والقدرة على الثبات ومواجهة الصعاب التي يواجهها الموظف . كما إن الحيوية في نموذج.⁽¹¹⁾ تعكس الدوافع الشخصية والمرونة للموظف.⁽¹²⁾

ثانياً: الدعم التنظيمي المدرك :

تعددت وتنوعت التعريفات والمفاهيم التي قدمها الكتاب والباحثين حول مفهوم الدعم التنظيمي المدرك وذلك لإختلاف وجهة النظر التي يتم النظر إليها للدعم التنظيمي ، وسنورد بعد التعريفات فيما يلي :

الدعم التنظيمي المدرك : الدرجة التي يدرك عندها الفرد أن المنظمة تهتم به وتضمن مجهوداته ومساهماته وتعنتني به وترعاه ، وتفترض نظرية الدعم التنظيمي وجود علاقة تبادلية ومشاركة بين المنظمة والعاملين بها فلا بد من ان تتفاعل وتتأثر معتقدات العاملين بمدي تقدير المنظمة لإسهاماتها والعناية برفاهيتهم ، وتتضمن هذه المعاملات الموضوعات المادية والشخصية على حد سواء .⁽¹³⁾

أهمية الدعم التنظيمي المدرك :

1. إيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة .
2. ينمي درجة الإلتزام الوظيفي والإستغراق الوظيفي والرضا عن المكافآت.
3. يساعد على توفير بيئة عمل مناسبة تؤدي الى تقليل معدلات التذوير الوظيفي الطوعي الذي يقوم به العامب والاستثناء من ذلك العاملين الذين في بداية أو نهاية عملهم .
4. يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة.⁽¹⁴⁾
5. يساعد في بناء الإلتزام التنظيمي للعاملين .

ثالثاً: الأداء الإبداعي:

يعد الأداء الإبداعي للأفراد من أهم مقومات البقاء والنجاح لذا تزايد الاهتمام به تجاه المؤسسات اذا يقدم مساهمة خلاقة تساعد المنظمة المنظمة على ان تصبح أكثر كفاءة وفاعلية وأكثر إستجابة للفرص وحل المشكلات التي تواجهها ويزيد من الأفكار الجديدة التي تسعى الى تغيير وتطوير العمليات والخدمات من أجل تحقيق اهداف المنظمة بشكل افضل.⁽¹⁶⁾

كما ان الأداء الإبداعي هو إنتاج أفكار جديدة ومفيدة ، والإبتكار هو التنفيذ الناجح للأفكار الإبداعية داخل المنظمة.⁽¹⁷⁾ ويوصف الاداء الإبداعي بأنه قدرة الموظف على الانتاج بأسلوب عمل جديد او فكرة جديدة او حل مميز لمشكلة اذ يتم هذا الانتاج بقدر من الطلاقة والمرونة الذهنية والاصالة والقدرة على التحليل والربط والحساسية للمشكلات.⁽¹⁸⁾ ويعد أيضاً عملية فكرية مميزة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق في شتي جوانب الحياة وتتعامل مع المواقع وتسعي للأفضل والإبداع شبكة من العوامل التي تخلق وتستثمر المعرفة والتكنولوجيا الجديدة.⁽¹⁹⁾

ابعاد الأداء الإبداعي :

الطلاقة الفكرية :

وهي القدرة على إنتاج افكار متعددة لفظية وادائية لمشكلة نهايتها حرة ومفتوحة ، وايضاً هي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل او الأفكار عند الأستجابة لمثير معين ، والسرعة والسهولة في توليدها ، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء المعلومات او خبرات او مفاهيم سبق تعلمها .⁽²⁰⁾ وكذلك الطلاقة هي القدرة على توليد افكار جديدة لحل المشكة وخلق أفكار متنوعة للتحدث بطلاقة والكتابة والرسوم والمخططات والنماذج بأسرع ما يمكن من الوقت.⁽²¹⁾

الدراسات السابقة:

دراسة (جواد الكريم، 2021م) ، بعنوان :

الرسوخ والإرتباط الوظيفي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال ، هدفت الي معرفة مدى تأثير الرسوخ والإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي ، تم استخدام المنهج الوصفي ، اشتمل مجتمع الدراسة العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال والبالغ عددهم (1047) وقدم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ قوامها (484) فردا وبنسبة مئوية قدرها (46.23%) وجاءت اهم النتائج بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال حيث بلغت نسبة مساهمة الإرتباط الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي (0.95).⁽²²⁾

دراسة (حامد، 2021م) بعنوان :

تأثير الارتباط الوظيفي في تحسين الأداء في المؤسسات غير الربحية ، في مؤسسة الأمانة السورية للتنمية هدفت الدراسة الى الكشف عن اهم أبعاد الارتباط الوظيفي المؤثرة بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات غير الربحية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ، غن مستوي توفر الإرتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات غير الربحية محل الدراسة مرتفع نوعاً ما ، إن مستوي الأداء الوظيفي في المؤسسات غير الربحية محل الدراسة هو مرتفع نوعاً ما.⁽²³⁾

دراسة (الصقير ، 2020م) بعنوان :

الإرتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم ، هدفت الدراسة لكشف واقع الإرتباط الوظيفي ، وواقع الصمت التنظيمي لدى قادة مدارس البنين الحكومية التابعة لإدارة التعليم بمنطقة القصيم . والكشف عن العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والصمت التنظيمي لدى قادة المدارس . ولتحقيق هدف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي والإستبانة وتكون مجتمع الدراسة من جميع قادة المدارس وعددهم (463) وتكونت العينة من (214) ، قائداً . من أهم النتائج أن مستوي الإرتباط الوظيفي يتوافر بدرجة كبيرة . وأن الصمت التنظيمي يتوافر بدرجة ضعيفة ومن أهم التوصيات ، ضرورة دعم قادة المدارس وابعادهم عن المشتتات داخل العمل . وإيضاح أهمية التعاميم الواردة والتأكيد على سريّة معلوماتها متى ما دعت الحاجة . وإقامة ورش عمل بما يخص تنمية مهارة فصل الحياة الخاصة عن حياة العمل ، والتركيز على نوعية القادة الذين يتبنون سياسة عدم الصمت لما له من أثر في مخرجات العملية التعليمية والتربوية.⁽²⁴⁾

دراسة (الرواشدة ، 2013) ، بعنوان :

الإرتباط الوظيفي واثره على الثقة التنظيمية ، هدفت الدراسة الى معرفة اثر الإرتباط الوظيفي على الثقة التنظيمية للعاملين ، في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات (الكرك ، الطفيلة، معان) ، في جنوب الأردن ، حيث استخدام الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي بأستخدام الاستبانة،

حيث قام باختيار عينة عشوائية حيث بلغ حجم العينة (553) ، وكانت اهم نتائج الدراسة ، وجود أثر على الإرتباط الوظيفي في الثقة التنظيمية ، وفي ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج أوصت الدراسة بضرورة قيام الدوائر الحكومية موضع الدراسة بأخذ دورها في الإهتمام بأبعاد الارتباط الوظيفي وتعزيزها لما لها من أثر في تحسين الأداء ، وكذلك زيادة رضا العاملين وتحسين مستوى الثقة التنظيمية .⁽²⁵⁾

دراسة (إسماعيل ، 2016) ، بعنوان :

دور الارتباط الوظيفي في تعزيز سلوكيات التنظيمية ،هدفت الدراسة الى التعرف على دور الارتباط الوظيفي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وذلك بالتطبيق على عينة قدرها (370) من العاملين بقطاع مناطق بريد وسط الدلتا بالبريد المصري ، وتم أستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت النتائج الي وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإرتباط الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وأخير توصلت نتائج الدراسة الى ان العاملين اصحاب الخبرة الأعلى في العمل لديهم سلوكيات تنظيمية أعلى من غيرهم من ذوي الخبرة الأقل .⁽²⁶⁾

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال استخدام أدوات الإحصاء الوصفي التحليلي، وقد اعتمد على نوعين من البيانات هي البيانات الأولية والثانوية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث صممت الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات وتم إعطاء كل مستوي رقم في عملية التحليل وذلك على النحو التالي: (5) أوافق بشدة (4) وأوافق (3) محايد (2) لا أوافق (1) لا وافق بشدة. وتمت مراعات كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع، بعد الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة ومن اجل التحقق من صدق إدارة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أهل الاختصاص بلغ عددهم (9) محكم في مجال إدارة الأعمال، وبعد استرجاع الاستبانة من جميع المحكمين تم إجراء التصويبات المقترحة. وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية وتم توزيع عدد (384) استبانة، وتم استرداد عدد (384) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (97.4%)، ويتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، وتم اختيار مفرداتها عن طريق عن طريق أسلوب العينة غير الاحتمالية (الميسرة).

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة: يمكن تلخيص بالآتي:

1. الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص العينة.
2. كرو نباخ ألفا قياس الموثوقية والاتساق الداخلي للمتغيرات الرئيسية للدراسة.
3. التحليل العاملي الاستكشافي لقياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.
4. التحليل العاملي التوكيدي للوصول إلى جودة توفيق متغيرات نموذج الدراسة حيث

- تجري تغييرات في النموذج وتعديلات في الفرضيات بناء على نتائج التحليل العاملي.
5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة أفراد العينة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة.
6. ارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بينالمتغيرات الرئيسية.
7. تحليل المسار باستخدام برنامج Amos.

تحليل بيانات الدراسة:

التحليل العاملي للمتغير المستقل الارتباط الوظيفي: من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً تم التوصل الى محورين هما « التفاني، الحيوية » ، كما تم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (2) التحليل العاملي الارتباط الوظيفي (حجم العينة:374)

العوامل		العبارات	المتغيرات
الثاني	الأول		
	843.	تساعدني مهامى العملية عليإبراز كل إمكانياتىومهاراتى.	التفاني
	757.	تمثل وظيفتىكأكاديميوإدارى مصدر تحفيز لى.	
	754.	أنا فخور بالمهام الوظيفية التى أقوم بها فى مجال عملى.	
	714.	تساعدنى مهامى الوظيفية فى الحصول على احترام الآخرين	
887.		أشعر بالدافعية عند الذهاب إلى العمل.	الحيوية
879.		أشعر بأن طاقتى إيجابية فى عملى.	
869.		أعمل بجد لإنجاز مهامى العملية حتى عندما لا تسير الأمور بشكل جيد.	
29.950	35.218	Variance Explained	
780.	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		
1218.976	Bartlett's Test of Sphericity		
65.168	Total Variance Explained		

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

التحليل العاملي للمتغير التابع الأداء الإبداعي:

من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً فقد تم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (3) التحليل العاملي الأداء الإبداعي (حجم العينة:374)

العوامل	العبارات	المتغيرات
الأول		
820.	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة.	الطلاقة الفكرية
776.	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة	
725.	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل التدريس.	
66.748	Variance Explained	
775.	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
644.247	Bartlett's Test of Sphericity	
66.748	Total Variance Explained	

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

التحليل العاملي للمتغير المعدل الدعم التنظيمي المدرك:

من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً فقد تم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (4) التحليل العاملي للدعم التنظيمي المدرك (حجم العينة:374)

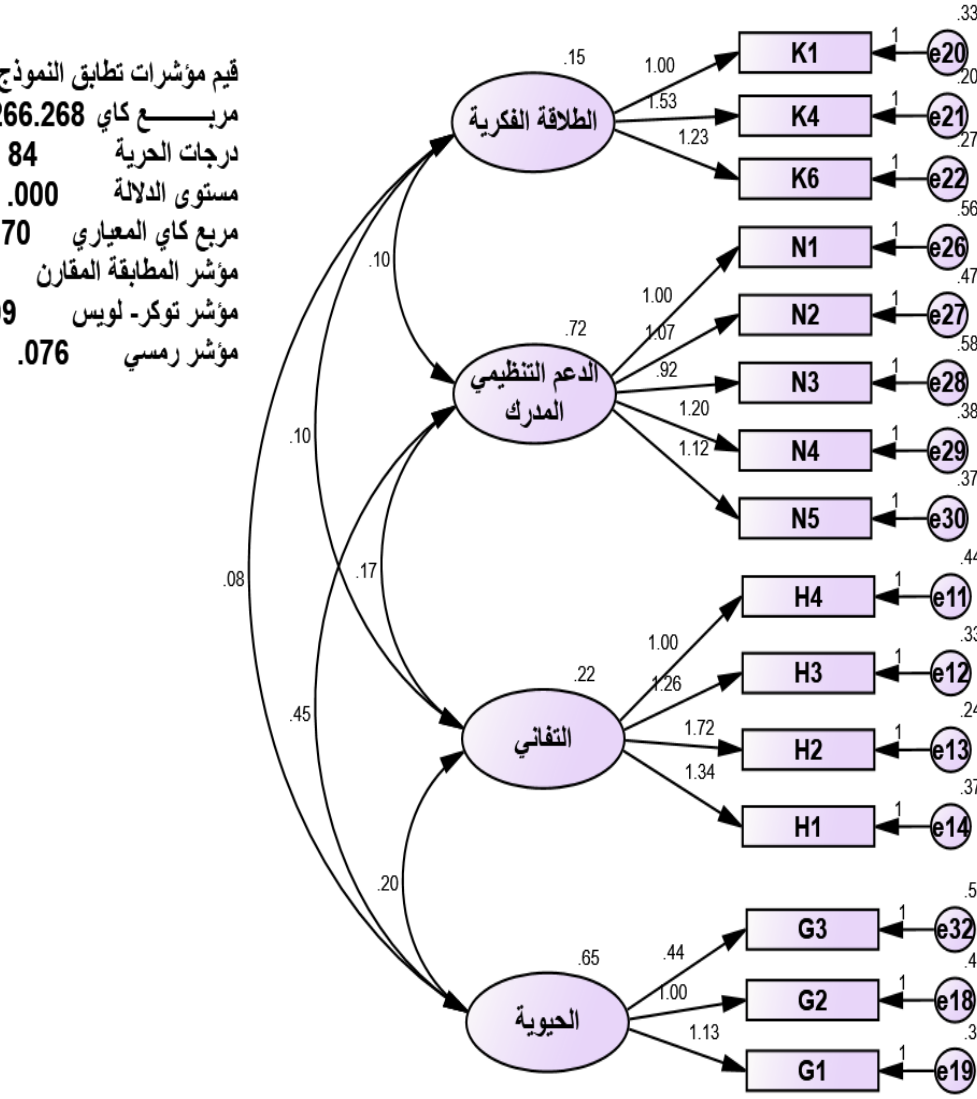
العامل الأول	العبارات
876.	تحاول إدارة الجامعة جعل عملي ممتعا قدر الإمكان
874.	تهتم إدارة الجامعة بما لدي من شكاوى وتظلمات.
850.	تفخر إدارتي بإنجازاتي في المهام الأكاديمية والإدارية التي توكل لي
808.	تقدر الإدارة جهودي الإضافية التي ابذلها لأداء مهامي في العمل
773.	تقدر إدارة الجامعة مقترحاتي لرفع مستوى الأداء في العمل
70.099	Variance Explained
857.	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
1084.146	Bartlett's Test of Sphericity
70.099	Total Variance Explained

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة:

تم بناء النموذج الاوول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة متغيرات رئيسية مستقلة وتابعة ومعدلة تحتوي على خمسة محاور لجميع المتغيرات التي تقيسهم (18) عبارة ، وحسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تم التوصل من التحليل الي أن متغيرات الدراسة تتكون من خمسة

محاور تقيسهم (18) عبارة ، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناءالنموذج لتوضيح أبعادالعلاقة بين محاور النموذج وكان تم قاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الاولي قد اعطت مقياسس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الشكل (1).



المصدر: إعدادالباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

الجدول (4) مؤشرات جودة المطابقة لجميع متغيرات الدراسة.

المؤشر	CMIN	DF	p	CMIN/DF	TLI	GFI	RMSEA
النسبة	000.	000.	000.	2.706	1.000	1.000	042.
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

الاعتمادية وصلاحيّة متغيرات الدراسة:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرون باخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كانت قيم معامل ألفا كرون باخ أقرب إلي 1، يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، ولاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرون باخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير Nunnally (1968) إلى أن المصدقية من (0.50-0.60) تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من (0.80) وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) أقترح أن قيمة ألفا كرون باخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك يعتبر ألفا كرونباخ من 0.50 فما فوق مقبولة. جدول (5) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي واختبار المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

جدول (5) يبين الاعتمادية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة

المتغيرات	نوع المتغير	الاعتمادية	المتوسطات	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
التفاني	مستقل	808.	4.20	0.62	1=0.84%
الحيوية	مستقل	790.	3.64	0.97	2=0.73%
الدعم التنظيمي المدرك	معدل	893.	3.23	0.95	1=0.65%
الطلاقة الفكرية	تابع	851.	4.21	0.57	2=0.84%

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

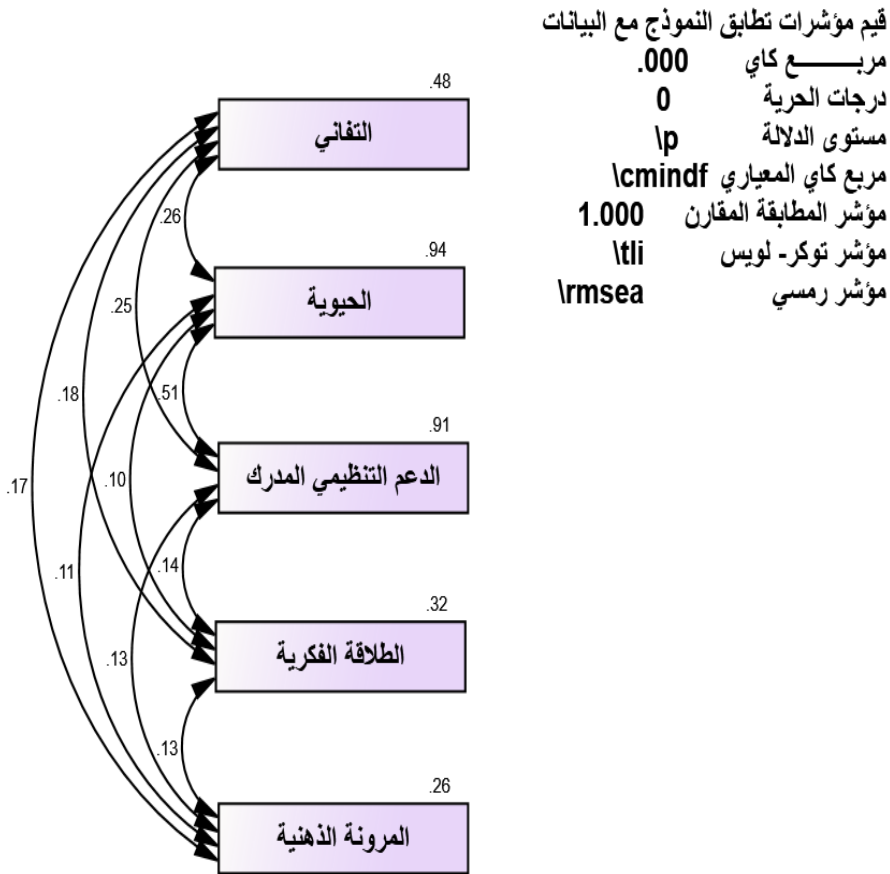
يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن اختبار ألفا كرونباخ كان مرتفعاً والوسط الحسابي لجميع المتغيرات أكبر من الوسط الفرضي (3) مما يدل على قوة وتجانس العبارات. أما الانحراف المعياري فنجد كل المتغيرات كانت مرتفعة مما يدل على وجود تجانس بين إجابات المبحوثين.

تحليل الارتباط (Person Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد

الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين. أوضح اختبار تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال الجدول (6) أدناه أن جميع الارتباطات إيجابية بين متغيرات الدراسة باستثناء العلاقة بين وسائل التواصل الاجتماعي ومصادقية مصدر الرسالة ضعيفة.

الشكل رقم (3) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة



المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

الجدول (6) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة		التقديرات
التفاني	<-->	الطلاقة الفكرية 175.
الطلاقة الفكرية	<-->	الحيوية 099.
التفاني	<-->	الاستغراق الوظيفي 157.
التفاني	<-->	الدعم التنظيمي المدرك 252.
الحيوية	<-->	الاستغراق الوظيفي 102.
الحيوية	<-->	الدعم التنظيمي المدرك 514.

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

اختبار فروض الدراسة:

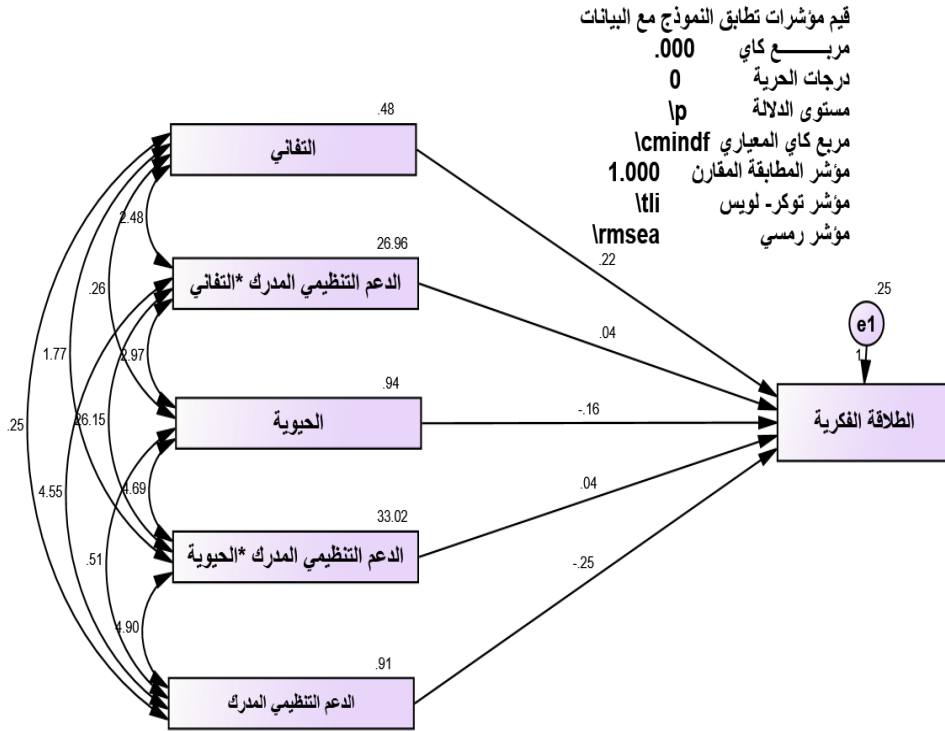
لاختبار فرضيات الدراسة أعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية [Structural Equation Modeling (SEM)] وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة، وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتم تحبه هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة (Barbara G Fidell, 1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أن هيضغ في الحسابان نمذجة التفاعل اتبين المتغيرات، The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon, 2002).

لاختبار فروض الدراسة لقد تم استخدام اختبار تحليل المسار عن طريق برنامج AMOS analysis of moment structure (25) والذي يهدف إلى التعرف أثر التوجه بالسوق على الأداء الاستراتيجي في الشكل (3). تم الاعتماد على معامل (Estimate) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل، كما تم الاعتماد على قيمة (R) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتغيرات. وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير.

اختبار فرضية الدراسة: الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي والطلاقة الفكرية: تنص الفرضية على أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والطلاقة الفكرية، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار، وتشير نتائج تحليل المسار إلى جودة النموذج إذ بلغت مقاييس جودة النموذج المقاييس المطلوبة إذ أنها اقتربت من المطابقة كما في الشكل رقم (4).

شكل رقم (4)

أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والطلاقة الفكرية :



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمدت الدراسة على نمذجة المعادلة البنائية، حيث تم استخدام أسلوب تحليل المسار الذي يعني بدراسة وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة أو أكثر من المتغيرات المستقلة أو التابعة أو المعدلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة ولاختبار الفرضية غير المباشرة تم الاعتماد على أسلوب (Plots two-way) لمعرفة الأثر الغير المباشر أو الأثر المعدل والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار وأثبتت بيانات الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية حيث بلغت العلاقة المباشرة (.079) والعلاقات الغير مباشرة من التفاني الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.084) ، ومنا الداعم التنظيمي المدرك الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.602). كما أثبتت بيانات الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والطلاقة الفكرية حيث بلغت العلاقة المباشرة (.746)

والعلاقات الغير مباشرة من الاستغراق الوظيفي الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (402)، ومن الدعم التنظيمي المدرك والى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (602). كما أثبتت بيانات الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية حيث بلغت العلاقة المباشرة (204.) والعلاقات الغير مباشرة من الحيوية الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (135)، ومنادعم التنظيمي المدرك والى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (602).

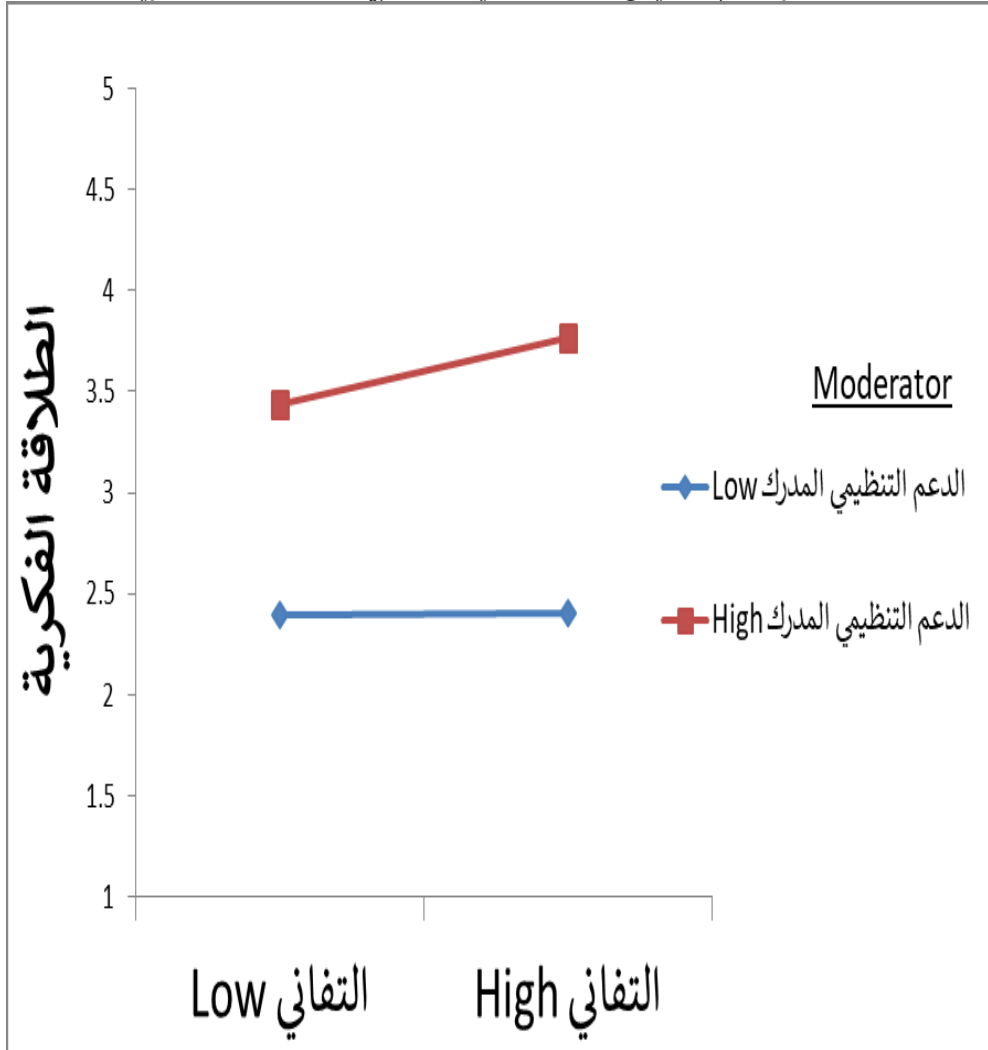
الجدول رقم (7)

الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والطلاقة الفكرية

الدلالة P	القيمة الحرجة CR	الخطأ المعيار S.E	التقديرات Estimates	العلاقات		
084.	1.729	131.	227.	الطلاقة الفكرية	<--	التفاني
079.	-1.759	093.	163.-	الطلاقة الفكرية	<--	الدعم التنظيمي المدرك * التفاني
135.	1.497	030.	045.	الطلاقة الفكرية	<--	الحيوية
204.	-1.271	195.	248.-	الطلاقة الفكرية	<--	الدعم التنظيمي المدرك * الحيوية
602.	522.	043.	022.	الطلاقة الفكرية	<--	الدعم التنظيمي المدرك

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

الشكل (5) أثر الدعم التنظيمي المدرك في تعديل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية

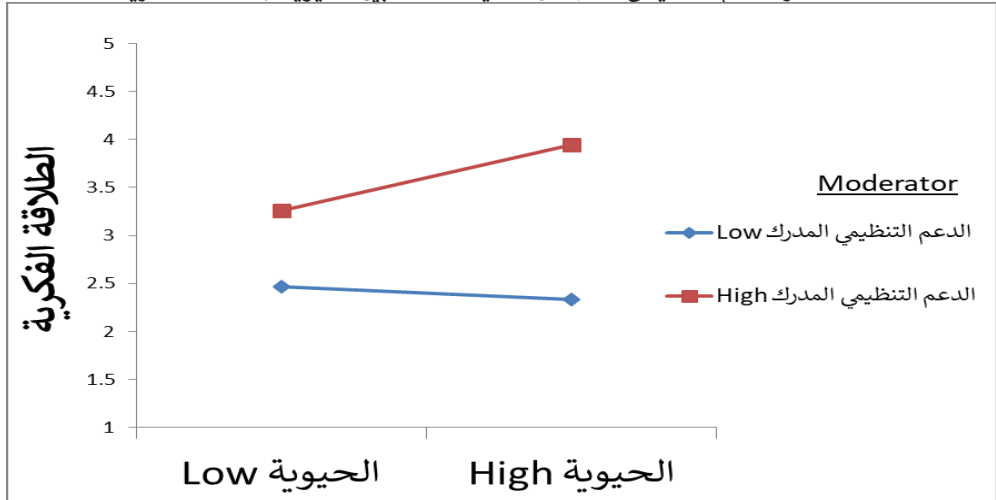


الدعم التنظيمي المدرك strengthens the positive relationship between the organizational commitment and cognitive flexibility.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

تشير هذه العلاقة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية، كما يوضح الشكل (5) أن الدعم التنظيمي المدرك تأثيره مرتفعاً في تعديل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية.

الشكل (6) أثر الدعم التنظيمي المدرك في تعديل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية



الدعم التنظيمي المدرك strengthens the positive relationship between vitality and creative thinking.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

تشير هذه العلاقة الى ان المتغير الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية، كما يوضح الشكل (7) أن الدعم التنظيمي المدرك تأثيره مرتفعاً في تعديل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية.

الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة الى بيان الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي، دراسة بالتطبيق على الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصف التحليلي والأساليب الإحصائية (SPSS)، إجراء التحليل العملي الاستكشافي، وتم معالجة البيانات عبر برنامج (AMOS-V25)، لإجراء التحليل العملي التوكيدي وتحليل المسار لربط نتائج الدراسة الميدانية، وتم استخدام الاستبانة كمصدر أولي للحصول على البيانات، بالإضافة الى المصادر الثانوية الأخرى وتوصلت الدراسة الى النتائج كما هو مبين أدناه.

النتائج:

- أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي.
- أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة ما بين التفاني والطلاقة الفكرية.
- أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة ما بين الحيوية والطلاقة الفكرية.

التوصيات:

1. منح أعضاء هيئة التدريس الحرية في طرح الأفكار والمشاركة في العملية الإدارية وأخذ القرار بما يحقق رفع مستوي الارتباط الوظيفي لديهم.
2. تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومنحهم الحوافز اللازمة ليشعروا بدورهم وأهمية مهنتهم .
3. ضرورة منح الموظفين الدعم التنظيمي اللازم وقياس مدى رضاهم عن هذه الدعم الذي يؤدي ارتباطهم بالعمل .
4. توفير بيئة عمل جاذبة تساعد أعضاء هيئة التدريس على رفع روح التعاون وذبادة إرتباطهم بعملهم .

الهوامش :

- (1) عبدالله فايز فهد العجارمة ، الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، 2020 ص 15.
- (2) المغربي ، عبد الحميد (2003م). أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الافراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، 2 (2) ، ص 128 .
- (3) حسام الدين شعبان حسين ، النجار حميدة محمد البدوي (2021م) . تأثير ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص في محافظة الدقهلية ، جمهورية مصر العربية ص124.
- (4) Kahn, William. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at p34'
- (5) De Clercq, D., Bouckennooghe, D., Raja, U. and Matsyborska. (2014). (6)"Servant leadership and work engagement: The contingency effects of leader-follower social capital", Human Resource Development Quarterly, 25 (2): 1832 21--
- (6) الكردى محمد عبد الجبار حسين علي (2016م) ،، الإرتباط الوظيفي للعاملين لدى الشركات الصناعية في عمان كلية ادارة المال والأعمال ، جامعة ال البيت . ص 43
- (7) Slåtten, Terje&Mehmetoglu, Mehmet. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. Managing Service Quality. 21. 881076-
- (8) Bakker, Arnold and Lieter, Michael. (2010). "Work Engagement: A handbook of essential theory and research", Psychology Press . Vol. (65), No. (1). pp. 182190-
- (9) Schaufeli, Wilmar; Salanova, Marisa; Gonzálezromá, Vicente and Bakker, Arnold. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach",
- (10) أشواق بنت سعود بن عبدالله الماضي ، نجلاء إبراهيم الشنيفي (2021م)، أثر التمكين الإداري على الإرتباط الوظيفي ، لدى الموظفين الإداريات الحكومية في محافظة بمنطقة الرياض ، جامعة الملك سعود ، المجلة العربية للإدارة، مج 41 ، ع 4 -.
- (11) الشنطي ، محمود (2015م). دور الدعم التنظيمي المدرك كمغير وسيط في العلاقة

بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، دراة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية - الشق المدني -قطاع غزة مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية 23 (2) .

(12) أحمد ديب محمد ماضي ، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى

العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا ، الجامعة الإسلامية ، غزة 2014، ص 11.

(13) أحمد ديب محمد ماضي ، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى

العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا ، الجامعة الإسلامية ، غزة 2014، ص 11.

(14) المغربي ، عبد الحميد (2003م). أثر محددات إدارك الدعم التنظيمي على دافعية الافراد

للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية ،

المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، 2 (2) ، ص 128 .

(15) محمد محي رحيم (2018) ، العلاقة التأثيرية بين القيادة الخادمة والاداء الإبداعي

للعاملين من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة للعينة من منتسبي قناة

كربلاء الفضائية ، العراق ، جامعة كربلاء كلية ، ص 65.

(16) Zhang, T., Avery, G., Bergsteiner, H. and More, E. (2014). "The relationship between leadership paradigms and employee engagement", Journal of Global Responsibility). pp. 23

(17) العتبي غانم بن غزاي الروقي ، (2013م) أمن نظم المعلومات وعلاقته بمستوي

الإبداع للعاملين في شركات الإتصالات السعودية. ص 23

(18) درويش ، ماهر صبري ، (2014) . "عملية الابداع والشروط الموضوعية لرعايته " ، مجلة

كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، جامعة المستنصرية، العدد 34. ص 41

(19) عبدالمختار ، محمد خضير ، عدوي ، انجي صل احفريد(2011م) . التفكير النمطي

والإبداعي ، ط 1 ، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث ، جامعة القاهرة ، كلية

الهندسة. ص 43

(20) Neubert , M. J. ; Kacmar , M. K.; Carlson , D. S. ; Chonko , L. B. ; Roberts , J. A , (2008) " Organizational focus as an intermediary forthe impact of the initiative structure Leadership on employee behavior" Journal of Applied Psychology , Vol. 93, No. 6, pp. 1220-1233

(21) عبدالله حسين رضا جادالكريم (2021م) ، الرسوخ والإرتباط الوظيفي وعلاقتها بالأداء

الوظيفي ، لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال ، مجلة علوم الرياضة

وتطبيقات التربية البدنية العدد 76 المجلد الحادي والعشرون أكتوبر .

(22) غدير حامد عبدالله، (2021م) تأثير الارتباط الوظيفي في تحسين الأداء في المؤسسات غير

الربحية ، دراسة ميدانية في الأمانة السورية للتنمية ، الجامعة الافتراضية السورية ، .

- (23) عبد المحسن بن محمد بن عبدالله الصقير، (2021م). الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم، جامعة الإمام محمد بن سعود،.
- (24) أياد طه الرواشدة، (2013)،، الارتباط الوظيفي وأثره في الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات، مجلة دراسات العلوم المجلد 40، العدد 2013.
- (25) أيمن عادل عيد، ابراهيم السيد علي إسماعيل (2020م)، دور الارتباط الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية على البريد المصري، جامعة مدينة السادات.

سياسات المكتبة الوطنية السودانية لدعم التحول الرقمي وتحول المكتبات نحو مجتمع المعرفة في الفترة من 2020 - 2022م

أستاذ المكتبات والمعلومات المشارك - كلية
العلوم الإسلامية واللغة العربية
جامعة غرب كردفان

د. فردوس عمر عثمان عبد الرحمن

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تقوم به المكتبة الوطنية السودانية حول التحول الرقمي ومدى مشاركتها في بناء مجتمع المعرفة للمكتبات الجامعية السودانية كما تكمن أهميتها في تسليط الضوء على الدور الرائد للمكتبة الوطنية السودانية من خلال رؤيتها الثاقبة وللتخطيط وتبني مبادرات هادفة لتطبيق آليات التحول الرقمي كأحد ابتكارات تكنولوجيا المعلومات والتي تدعم تحول المكتبات الجامعية السودانية نحو مجتمع المعرفة، تتلخص مشكلة الدراسة في الآتي: ما المقصود بمجتمع المعرفة وما هي متطلباته؟ هل تم ادراج متطلبات مجتمع المعرفة ضمن استراتيجيات المكتبة الوطنية السودانية؟ هل الوظائف والمهام، والخدمات والأنشطة التي تقدم فيها الان تتواءم مع متطلبات التحول نحو مجتمع المعرفة، كيفية الوصول بالمكتبة الوطنية السودانية الى مجتمع معرفة حقيقي، نقص الكفاءات المؤهلة لقيادة برامج التحول الرقمي والتغيير داخل المؤسسات، لذلك تمت صياغة مشكلة الدراسة في عدد من الأسئلة في متن الدراسة، لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه المسحي ودراسة الحالة واستخدمت فيه اداة الإستبانة كوسيلة لجمع البيانات تم تحليلها تحليلًا بوسطة حزم التحليل الإحصائية SPSS. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه تتوفر بالمكتبة الوطنية الإمكانات التكنولوجية اللازمة لنقل المعرفة كما تهتم بتوفير الوثائق والنشرات الداخلية لجميع العاملين حول كيفية نقل المعرفة نحو المستفيدين منها، الجدير بالذكر ان نتائج الدراسة أظهرت ان هناك بيئة عمل ملائمة تساعد العاملين على العمل بروح الفريق الواحد من أجل إحداث التحول نحو مجتمع المعرفة. تبنت الدراسة عدد من التوصيات أبرزها نشر ثقافة الوعي المعلوماتي لدي لجمهور المستفيدين والعاملين بمؤسسات الدولة وذلك بأهمية عملية التحول الرقمي وفوائده في المكتبات والتي تسهم بشكل مباشر في دعم تحول البلاد نحو مجتمع المعرفة من خلال التوعية في كافة وسائل الإعلام. وكذلك الإهتمام بنشر الوعي التقني في المؤسسات التعليمية، والأكاديمية مع أهمية تحديث مناهج التعليم بما يتناسب مع البيئة التكنولوجية والتي فرضتها التطورات الراهنة وذلك بتهيئة البيئة اللازمة للتحول الرقمي مع تأكيد الإهتمام بالعنصر البشري المؤهل والمدرّب لتعزيز إستخدام التطبيقات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات في كافة التعاملات مما يساهم في دعم التحول الرقمي للبلاد.

الكلمات المفتاحية: مجتمع المعرفة - إدارة المعرفة - إدارة المعرفة في المكتبات - التحول الرقمي

The Policies of the Sudanese National Library to Support Digital Transformation and The Transformation of libraries Towards a knowledge Society From 2020- To 2022

Fardous Omer Osman Abd Elrhan

Abstract

The Study aimed to Reveal the Role played by the Sudanese National Library towards Digital Transformation and the extent of its participation in building the knowledge Society of Sudanese University libraries. As one of the Information Technology Innovations that Support the Transformation of Sudanese University libraries towards the knowledge Society, the Study problem is Summarized in the Following: What is meant by the knowledge society and what are its requirements? Are the requirements of the knowledge society included in the strategy of the Sudanese National Library? Are the jobs, tasks, services and activities that are being offered in it now compatible with the requirements of transformation towards a knowledge society, how to reach the Sudanese National Library to a real knowledge society, lack of qualified competencies to lead digital transformation programs and change within institutions, so the study problem was formulated in a number of questions in the body The study, to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used in its two parts, the survey and the case study, and the questionnaire tool was used as a means of collecting data, which was analyzed by SPSS statistical analysis packages. The most important findings of the study are that the National Library has the necessary technological capabilities to transfer knowledge, and it is also concerned with providing internal documents and pamphlets for all employees on how to transfer knowledge to its beneficiaries. In order to make the transition towards a knowledge society. The study adopted a number of recommendations, most notably spreading a culture of information awareness among the public of beneficiaries and workers in state institutions, with the importance of the digital transformation process and its benefits in libraries, which directly contribute to supporting the country's transformation towards a knowledge society through awareness in all media. As well as interest in

spreading technical awareness in educational and academic institutions, with the importance of updating educational curricula in line with the technological environment imposed by current developments, by creating the necessary environment for digital transformation, with an emphasis on paying attention to the qualified and trained human element to enhance the use of modern applications and information technology in all transactions, which contributes to support The country's digital transformation.

Keywords: knowledge society - knowledge Management - knowledge Management in libraries - Digital Transformation

المقدمة وإجراءات الدراسة :

تواجه مجتمعاتنا اليوم تحديات متلاحقة تتمثل في الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية، لذلك من الأهمية بمكان أن تتعامل المكتبات ومراكز المعلومات مع هذه المتغيرات لما فيها من تأثير مباشر على جميع نواحي الحياة اليومية، وقطاع المكتبات، وعلى رأسها المكتبات الوطنية باعتبارها المكتبة الأم التي تقوم بحصر الانتاج الوطني وتوليد معارف جديدة ذات قيمة مضافة، الى جانب مسؤوليتها عن التنسيق بين مختلف مكتبات الوطن. فضلا عن انها أضحت تمثل البيئة والمناخ الملائم للنهوض بمجتمع المعرفة الذي يقوم على المعرفة التي تميز المجتمع وتحدد قدرته على الاستمرار والصمود والتقدم والتفوق أمام المنافسة العالية. وبات الأمر في حاجة الى دراسة علمية للوقوف أثر البيئة الرقمية في دعم التحول نحو مجتمع المعرفة وقد تم اختيار المكتبة الوطنية السودانية موضوعا لهذه الدراسة وقد تبين من بعض الدراسات السابقة أن هناك قصورا وتراجعا في المهام والخدمات التي تقوم بها المكتبة الوطنية السودانية مما يؤثر سلبا على قدرة تلبية احتياجات المستخدمين من المعلومات التي من شأنها تحقيق التنمية والتطوير في مجتمع المعرفة.

أهداف الدراسة :

- وفي ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها توجز الباحثه اهداف الدراسة في الآتي:-
- الكشف عن الدور الذي تقوم به المكتبة الوطنية السودانية نحول التحول الرقمي ومدى مشاركتها في بناء مجتمع المعرفة للمكتبات الجامعية السودانية .
 - وضع سياسات المكتبة الوطنية الداعمة لتوطين المعرفة ودعم التحول الرقمي والواضحة المعالم وذلك حتى تساهم بصورة مباشرة في دعم التحول الرقمي للمكتبات الجامعية السودانية .
 - تحليل أهم عوامل ومحددات نجاح استراتيجيات التحول الرقمي والتي تدعم بشكل مباشر في دعم تحول المكتبات نحو مجتمع المعرفة .
 - دراسة انعكاسات تطبيق آليات التحول الرقمي لدعم مجتمع المعرفة في المكتبات الجامعية السودانية

- ان التحول الرقمي وتقديم خدمات المعلومات الإلكترونية يزيد من فرص مشاركة العاملين مع بعضهم البعض ويعمل على تقوية المهارات والمعارف الجديدة وتنميتها.
- تشخيص الوظائف والمهام والخدمات المكتبية التي تقدم من اجل الوصول الى مجتمع معرفي معتمدة في ذلك وفقا على منهج دراسة الحالة لكي يتوافق مع طبيعة موضوع الدراسة مع استخدام أداة الاستبانة والمقابلة كأداتين لجمع البيانات اللازمة، وغير ذلك من طرق التحليل التي تعطي دلالات يمكن الاعتماد عليها في رصد وتحليل البيانات. وتختتم الدراسة برؤية تحليلية كنتائج للدراسة وبعض التوصيات التي ممكن أن تضع المكتبة الوطنية السودانية في مكانها الصحيح والداعم لبناء مجتمع معرفة سوداني .

أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة فيالنقاط الآتية :

- أ. تسليط الضوء على الدور الرائد التي تقوم به المكتبة الوطنية السودانية من خلال رؤيتها الثاقبة وللتخطيط وتبني مبادرات لتطبيق آليات التحول الرقمي كأحد ابتكارات تكنولوجيا المعلومات والتي تدعم تحول المكتبات الجامعية السودانية نحو مجتمع المعرفة .
- ب. صياغة السياسات الهادفة بالطرق العلمية السليمة وتبني المبادرات بشأن تفعيل التحول الرقمي للمساهمة في دعم التحول نحو مجتمع المعرفة .
- ج. تعزيز تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة نواحي الحياة، بما يتماشى مع مستحدثات عصر الرقمنة والتحول الرقمي مما يساهم بشكل مباشر في دفع المكتبات الجامعية للتحول الرقمي والتوجه نحو مجتمع المعرفة.

مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في الآتي: ما المقصود بمجتمع المعرفة وما هي متطلباته؟ - هل تم ادراج متطلبات مجتمع المعرفة ضمن استراتيجية المكتبة الوطنية السودانية؟ -هل الوظائف والمهام، والخدمات والأنشطة التي تقدم فيها الان تتواءم مع متطلبات التحول نحو مجتمعالمعرفة-كيفية الوصول بالمكتبة الوطنية السودانية الى مجتمع معرفة حقيقي، نقص الكفاءات المؤهلة لقيادة برامج التحول الرقمي والتغيير داخل المؤسسات، لذلك تمت صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية :

1. ما هي أبرز التحديات التي تواجه المكتبة الوطنية السودانية نحو احداث التحول الرقمي والتي تدعم بشكل مباشر للتحول نحو مجتمع المعرفة.
- 2- 2 الي مدي تتوفر لدى المكتبة السودانية المقومات اللازمة نحو التحول الرقمي المنشود.
3. هل هناك إستراتيجية واضحة المعالم تدعم تحول المكتبات نحومجتمع المعرفة .
4. ما هي أهم الوسائل والتقنيات التي تساهم في نقل المعرفة لدى العاملين بالمكتبة الوطنية ضمن السياسات الداعمة للتحول الرقمي.

5. عدم وجود بيئة عمل ملائمة تساعد العاملين على العمل بروح الفريق الواحد من أجل إحداث التحول نحو مجتمع المعرفة.

6. مشكلة الهيكل التنظيمي الداعم لعمليات التحول الرقمي مع قلة التدريب الكافي وبناء القدرات لقيادة المكتبات للتحول نحو مجتمع المعرفة.

فرضية الدراسة :

كمبادرة هادفة وفقا لرؤية المكتبة الوطنية السودانية للتحول نحو مجتمع المعرفة وتبني مبادرات آليات التحول الرقمي ، وما ينتج عنه من دور إيجابي لدعم التحول الرقمي للمكتبات الجامعية بتبني مبادرات وخطط للتنفيذ. وبناء على ذلك توجد علاقة طردية بين تطبيق آليات التحول الرقمي لتعزيز التحول نحو مجتمع المعرفة .

حدود الدراسة : أ- الموضوعية : سياسات المكتبة الوطنية السودانية لدعم التحول الرقمي تحول المكتبات نحو مجتمع المعرفة في الفترة من 2022/2020

ب- المكانية: المكتبة الوطنية - جمهورية السودان

الحدود الزمانية 2020-2022م:

ثبات الاستبانة : تحديد ثبات الاستبانة لأفراد الدراسة طبقت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ على مجتمع الدراسة بغرض حساب الاتساق الداخلي لاجزاء الاستبانة حيث استخدمت الباحثة برنامج SPSS وهى اختصار للكلمة الانجليزية Statistical Package for Social Sciences والتي تعني الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية لاستخراج معامل ثبات الاستبانة

الدراسات السابقة :

1.1/دراسة حمد أحمد الغيري (1) واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية : دراسة تحليلية (ورقة علمية منشورة 2020) وقد هدفت الدراسة إلى تحليل واقع التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية نحو تبني استخداماتها في احداث التطوير و التحديث و التحسين المستمر لنهضة و تقدم المملكة و من ثم تحديد مدى تقدمها في التعامل مع «الرقميات» و استيعاب مضامينها و من خلال الدراسة و التحليل بينت النتائج أن التحول الرقمي بالمملكة يسير بمعدل زيادة سنوي قدره 5% منذ عام 2011 و حتى عام 2017 وهي الفترة التي تمثل السلسلة الزمنية لمتغيرات الدراسة وأن المملكة من ضمن ثلاث دول بالمنطقة تقع ضمن مجموعة الدول «الداعمة» للتقنيات على «مؤشر الاتصالات العالمي» للعام 2017.و التي تسعى إلى دعم البنى التحتية لتقنية المعلومات و الاتصالات و رفد عملية التحول نحو الرقمنة بكافة المستلزمات التقنية المبتكرة . وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت الدراسة عدد من التوصيات منها: تكثيف و تعميق استخدامات تقنيات الاتصالات و المعلومات و دمجها في تصميم العمليات و الأنشطة على كافة المستويات التنظيمية يجب على واضعي السياسات تصميم سياسات تناسب تطبيق التحول الرقمي و تساعد على دعم مسيرته توفير الدعم و التأييد

من قبل القيادات السياسية على أعلى مستوى لتحقيق التحول الرقمي التخلص من الهياكل التنظيمية الجامدة و الاتجاه نحو التنظيمات المرنة و الشبكية و الافتراضية توفير القوي البشرية المؤهلة و المدربة على استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في العمل الإداري.

2. أثر البيئة الرقمية في دعم مجتمع المعرفة : دراسة تطبيقية على العاملين بالمكتبة الوطنية السودانية : (2) ورقة علمية مقدمة في المؤتمر الثامن لجمعية المكتبات والمعلومات السعودية .هدفت الدراسة للتعرف بالبيئة الرقمية وإبراز دورها في دعم مجتمع المعرفة ، والتعريف بالمكتبة الوطنية السودانية والكشف عن عن مؤهلات ومهارات العاملين بها ، والوقوف على التغيرات التي تحدثها البيئة الرقمية على المكتبة وعلى طبيعة عمل المكتبي . والتعرف على ما يجب أن يكتسبه العاملين العاملين بالمكتبات من مهارات أساسيه ليكونوا مؤهلين فظل البيئة الرقمية ، وتوضيح جهود المكتبة الوطنية المبذولة ومبادراتها التي تدعم التحول لمجتمع العرفة واقتصاد المعرفة . اتبعت الدراسة المنهج الوصفي (بشقيه المسحي ودراسة الحالة) مستخدمة من الأدوات الإستبانه والملاحظة وتم تحليل البيانات عن طريق بيانان الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمكتبة الوطنية وتم إختيار عينة الدراسة بالطريقو العشوائية البسيطة حيث بلغ حجم العينة (35) وعدد الأفراد 50 فردا. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها : مقومات البيئة الرقمية المتوفرة بالمكتبة الوطنية ، توجد بالمكتبة الوطنية كوادر فنية مؤهله لإدارة المعرفة في ظل البيئة الرقمية ، للبيئة الرقمية دور كبير في دعم مجتمع المعرفة يتمثل في العديد من الوجه ن البيئة الرقمية أحدثت العديد من التغيرات على المكتبة وعلى طبيعة عمل المكتبي ، للمكتبة الوطنية جهود مبزولة ومبادرات تدعم التحول تدعم التخول لاقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة ، توجد بعض العقبات التي تحول دون استخدام مقومات تقنية المعلومات بشكل جيد . بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج قدمت العديد من التوصيات والمقترحات أهمها : التوسع في عمليات التدريب بالنسبة للعاملين بالمكتبة الوطنية وذلك بالتركيز على الجوانب الحديثة في البيئة الرقمية في مجتمع المعرفة من خلال تطوير الخطط وابتكار الأساليب اللازمة لذلك ، تكثيف الجهود وطرح المبادرات التي من شأنها دفع مسيرة للتحول إلى مجتمع المعرفة ، وضع خطط لإزالة العقبات التي دون استخدام مقومات تقنية المعلومات بشكل جيد وذلك للإستفادة القصوى من امكانات التقييد المتاحه .

3. ورقة علمية مقدمة في المؤتمر الثامن لجمعية المكتبات السعودية (3) تحت عنوان دور المكتبة الوطنية في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة : مكتبات جامعة السلطان قابوس أمودجا. ذكر فيها ان للجامعة دوراً فعالاً في المشاركة لبناء المعرفة المجتمعية ورفد

المجتمع بالمفكرين والعلماء والمهنيين في كافة مناشط الحياة وعلى كافة المستويات الفكرية وإذا كان المجتمع يتوقع من الجامعة والمؤسسات الأكاديمية الأخرى بأن توفر له القى العاملة المؤهلة اللازمة لبناء المجتمع فهو أيضا يتوقع أن تكون هذه القوى بمستوى فكري رائد معرفيا واجتماعيا ومهنيا . ومن هنا يأتي دور المكتبة في المشاركة في تكوين المعرفة الفكرية للدراسين بالجامعة وتوجيه هذه الفكره التوجيه الصحيح بما يتناسب مع توجهات المجتمع ، كما يتوقع منها أيضا تهيئة هؤلاء النشئ ليكونوا قادرين للوصول إلى المعلومة وإستخلاصها وإستخدامها الإستخدام الأمثل وإستفادة من المعلومة للوصول إلى المعرفة وهذا الدور يتماشى مع دور المكتبة الأكاديمية في توفير المعلومة داخل المجتمع الجامعي وتهيئة أفرادها لتتعايش مع مجتمع المعرفة سوف تناقش هذه الورقة هذا الدور الذي تقوم به المكتبات الأكاديمية ومؤهلاتها لذلك والتحديات التي تواجهها مع الاسترشاد بنموذجا واقعيًا لذلك متمثلا في المكتبات الأكاديمية بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان .

4. دراسة حسن النور عن دور المكتبات الوطنية لبناء مجتمع المعرفة(4) : دراسة حالة المكتبة الوطنية لجمهورية السودان ، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي تقوم به المكتبة الوطنية لجمهورية السودان لبناء مجتمع المعرفة فضلا عن معرفة نوع الخدمات المعلوماتية التي تقدمها المكتبة الوطنية للمستفيدين ومدى اسهامها في بناء مجتمع المعرفة ، وكذلك معرفة نوع القوى العاملة من حيث المامهم بالمهارات التقنية التي يتطلبها مجتمع إلى غير ذلك من الأهداف ، والدراسة تحاول الأجابة عن السؤال الرئيسي التالي : ما دور المكتبة الوطنية لجمهورية السودان في بناء مجتمع المعرفة؟ استخدم الباحث المنهج الوصفي بالتركيز على منهج دراسة الحالة. تم تقسيم الدراسة إلى أربعة محاور أساسية هي أولا : -مشكلة الدراسة ومنهجيتها وتشمل :-المقدمة ، وتساؤلات الدراسة ، وأهدافها ، وأهميتها وحدودها ومنهجها وأدواتها .

ثانياً : الإطار النظري للدراسة :

ويشمل : مجتمع المعرفة وأبعاده ، وأهداف ووظائف المكتبة الوطنية في ظل مجتمع المعرفة ، وقوانين وتشريعات المكتبات الوطنية ، وخدمات المكتبات الوطنية في ظل مجتمع المعرفة.

ثالثاً : الدراسة التطبيقية :

وهى خاصة بالمكتبة الوطنية لجمهورية (النشأة ، التطور ، الأهداف والوظائف، الموقع والمبنى ، القوانين والتشريعات ، تكنولوجيا المعلومات بالمكتبة ، مجموعات المكتبة ، وخدمات المستفيدين من المكتبة ، العاملون ونوعياتهم ، التدريبات التي تواجه المكتبة في ظل مجتمع المعرفة) وشملت الدراسة التطبيقية أيضا تصميم إستبيان لمعرفة آراء المستفيدين حول مدى اسهام المكتبة الوطنية السودانية في بناء مجتمع المعرفة .رابعاً: الخاتمة : وشملت النتائج والتوصيات ، والقائمة والمصادر والمراجع وأخيرا الملاحق .

الملاحظات حول الدراسات السابقة :

على الرغم من أنفاق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة ، حول الموضوع العام للدراسة فيما يتعلق بسياسات التحول الرقمي للمكتبات الوطنية والتي تدعم تحول المكتبات مجتمع المعرفة إلا أن الدراسة تفردت بالآتي :-

- الدراسة تدرس سياسات المكتبة الوطنية الداعمة لتوطين المعرفة ودعم التحول الرقمي الواضحة المعالم وذلك حتى تساهم بصورة مباشرة في دعم التحول الرقمي للمكتبات الجامعية السودانية .

- تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات سابقة الذكر في كونها تدرس سياسة المكتبة الوطنية للتحول الرقمي ولمجتمع المعرفة والتي تهدي بها المكتبات الجامعية لدعم التحول نحو مجتمع المعرفة .

- تسليط الضوء على الدور الرائد التي تقوم به المكتبة الوطنية السودانية من خلال رؤيتها الثاقبة وللتخطيط وتبني مبادرات لتطبيق آليات التحول الرقمي.

المحور الأول / مجتمع المعرفة:

إن مجتمع المعرفة يشكل ظاهرة تستحق الدراسة بشكل وافي ومفصل يعرض لهذه القضية الهامة في مجتمعنا الرقمي المعاصر ، فمجتمع المعرفة هو المجتمع الذي يقوم على استغلال المعرفة كأهم مورد لتنمية جميع القطاعات الاقتصادية والنمو الاجتماعي بصفة عامة ، ومن ثم فإنه يتجاوز النفاذ إلى المعلومات وإتاحتها للجميع لتحويلها لموارد ملموسة من المعارف النظرية والتطبيقية والتكنولوجية والتنظيمية التي تساهم بصورة مباشرة في تنمية المجتمعات وتطورها . يؤكد الباحثون في حقل المعرفة على ضرورة فهم العلاقة بين (البيانات، المعلومات، المعرفة) حيث يرتبط مفهوم المعرفة بمفهومين سابقين له وهما البيانات والمعلومات، فالبيانات هي المادة الأولية التي تستخلص فيها المعلومات وهي عبارة عن أرقام وحروف ورموز، أما المعلومات فهي ناتج معالجة البيانات تحليلاً أو تركيباً جمعت مع بعض لتصبح مهمة يمكن الاستفادة منها، والمعرفة بوصفها البسيط ما هي إلا تجميع للمعلومات ذات المعنى ووضعها في نص يمكن للوصول إلى فهم يمكننا من الاستنتاج. وهناك اتجاهات ومداخل متعددة تناول الباحثون من خلالها مفهوم المعرفة. ويظهر أن اشمل تلك التعاريف هي التي تناول المعرفة من منظور ثنائي لدلالاتها على المفهوم الشامل للمعرفة. ومعنى آخر فالمعرفة الظاهرة (المرئية) هي المعرفة المنظمة، المحدودة المحتوى، التي تتصف بالمظاهرة الخارجية لها ويعبر عنها بالرسم والكتابة وتتيح التكنولوجيا تحويلها وتناقلها أما المعرفة الضمنية فهي المعرفة الموجودة في عقول الأفراد وسلوكهم وهي تشير إلى الحدس والبديهة والإحساس الداخلي، إنها معرفة خفية تعتمد على الخبرة ويصعب تحويلها بالتكنولوجيا بل هي تنتقل بالتفاعل الاجتماعي⁽⁵⁾.

مفهوم مجتمع المعرفة: مجتمع المعرفة هو مجتمع الثورة الرقمية التي أسهمت في تغيير العلاقات في المجتمعات المتطورة ورؤيتها، وقد ظهر هذا المصطلح في نهاية التسعينات من القرن

الماضي ، وأستخدم كمصطلح بديل لمجتمع المعلومات ، وتم اعتماده من قبل اليونسكو في إجتماعها الرسمية وسياستها التي كانت تعنى بالنظريات والأيدلوجيات ، فقد أصبحت المعلومة والمعرفة سمة ومقياساً ، فالمعرفة هي القيمة المضافة الأهم في مجال الثورة التكنولوجية التي تبشر بعالم ما بعد الحداثة والتصنيع ، وإنتاجها هو الرهان وتسويقها يعد المحرك الأول للتنمية المستدامة والحلبه الأهم للتنافس الدولي ، ومصدر القوة والمناعة للأمم المتفوقه في إنتاجها(6)ويركز مجتمع المعرفة على التحول من مرحلة الصناعة إلى مرحلة ما بعد الصناعة فالمعرفة والمعلومات في شتى صورها هي القوة المسيطرة والحاكمة للمجتمع ، فهو مجتمع يعتمد بصفه أساسية على المعلومات الوفيره كمورد استثماري كسلعه إستراتيجية وخدمة ومصدر للدخل القومي ومجال للقوه العاملة ، مستغلا في ذلك امكانات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كافة ، ويتميز هذا المجتمع بأن الوسيط التكنولوجي للمعرفة هو الشاشه بأنواعها ممثله في التلفزيون والكمبيوتر والإنترنت (7)ويرى عبد التواب أن مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي تستخدم فيه المعلومات بكثافة في مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية كافة ، ويعتمد هذا المجتمع على التكنولوجيا الفكرية ، وعلى شبكات الاتصال والحاسبات . وعرف كل من (عليان عبد الله الحوي ، وفادي عبد الله الحوي (8) مجتمع المعرفة على أنه ذلك المجتمع المستند إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن بعد ، وما يرتبط بهما من تطورات اجتماعية واقتصادية تزيد من إتاحة سلع المعلومات الجديدة وخدماتها وتأثيراتها الإنتاجية ، ويظهر فيه قطاع المعلومات قطاعاً رائداً وقائداً من قطاعات الاقتصاد . ويرى (محمد مرياتي⁽⁹⁾) ان مجتمع المعرفة هوذلك المجتمع الذي يوجد المعرفة وينشرها ويستثمرها من أجل تحسين نوعية الحياة ورفع مستوى المعيشة . وبناء على ما تقدم ، فإن مجتمع المعرفة هو: المجتمع الذي يقر بناء سياساته واستراتيجياته المستقبلية ، واتخاذ قراراته إستنادا إلى حالة معرفية أصيلة وهو ذلك المجتمع الذي يعتمد على تنظيم (العلم والمعرفة) والذي يعتمد أساسا على رأس المال البشري المعتمد على : (العقل ، والمعلومة ، والبحث والتطوير ، وصناعة الأفكار، والمعلومات) ويسعى بكل طاقاته وبكل جديه إلى إنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها ، للإفادة منها في المجالات كافة ، وبخاصة المجالات الحياتية ، وبذلك تصبح المكتبات الجامعية المستودع الطبيعي لهذه الأفكار والمعارف ، والموارد الرئيسي لها(سياسة العلم والتعليم).

- ليس مجرد مفهوم يستخدم لوصف تأثير تكنولوجيا المعلومات والإتصالات فحسب ، وإنما هو نظام اقتصادي وإجتماعي وثقافي ، تشكل فيه المعرفة مصدرا رئيسياً لتحقيق التقدم .

- فلسفة ترسم التغييرات الحادته في المجتمع ، وهو ذلك المجتمع الذي تحركه التطورات الحديثة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتكون فيه المعرفة المطلب الرئيسي في البناء الإجتماعي، ويعمل ذلك المجتمع على إنتاج ونشر وتوظيف تلك المعرفة .

السمات العامة لمجتمع المعرفة: يتسم مجتمع المعرفة بتحول مؤسسات المجتمع الخاصة والحكوميه ، ومنظمات المجتمع المدني بعيدا عن أدوارها التقليدية ، لتمارس دور الهيئات (الذكية

(التي تحقق السرعة والدقة في إكتشاف وعرض الاتجاهات السلبية غير الإيجابية داخل المجتمع، والتي تهدده بالفشل ، وقد تحولت بعيدا عن أهدافها ، كما يتسم مجتمع المعرفة أيضاً بتغير طبيعة الوظيفة والعمل لوجود مفاهيم متطورة مثل الجامعة الافتراضية والعيادة التي تقدم الإستشارات والعلاج عن بعد ، والتجارة الإلكترونية ، والعمل في المنزل على أن تكون أعلى مستوى من الجودة والكفاءة ويمكنها تلخيص عدد من السمات بإيجاز كما ذكرها محمد فتحي ، عبد الهادي⁽¹⁰⁾ .

1. استخدام المعلومات كمورد اقتصادي : إذ تعمل المؤسسات على استخدام المعلومات

والإنتفاع بها في زيادة كفاءتها ، وفي التجديد والإبتكار ، وفي زيادة فعاليتها ووضعها التنافسي من خلال تحسين نوعية الخدمات التي تقدمها .

2. الاستخدام المتنامي للمعلومات بين الجمهور العام : فالناس يستخدمون المعلومات بشكل مكثف في انشطتهم كمستهلكين ، وهم يستخدمون المعلومات أيضاً كمواطنين لممارسة حقوقهم ومسؤولياتهم ، إضافة إلى إنشاء نظم المعلومات ، التي تزوسع من إتاحة التعليم والثقافة لجميع أفراد المجتمع .

3. الإتصالية : تدفق المعلومات من مكان إلى آخر عبر الوسائل الحديثة مثل الوب، والبريد الإلكتروني ، والتلفون المحمول ، وهذه الوسائل تؤدي دورا كبيرا في تبادل المعلومات بسرعة كبيرة ، وعلى نطاق واسع ، كما تؤدي إلى إيجاد طرق جديدة لعمل أشياء قديمة مثل البطاقات الشخصية للتعامل مع البنوك أو بالتلفون أو بالإنترنت .

وبناء على ما سبق فإن الدراسة الحالية تحدد سمات مجتمع المعرفة على النحو التالي :-

- إنتاج وتوليد مجتمع المعرفة وبخاصة إنتاج البرمجيات التي تستخدم في الحصول على المعرفة .

- توافر بنية تحتية معلوماتية تقوم على أساس توافر شبكات الحاسوب وبنوك معلومات متاحه للجميع .

- إتقان الأفراد صناعة المعلومات والتعامل معها من حيث نقلها واستخدامها ونشرها وتوظيفها .

- إدارة المؤسسات بطريقة غير نمطية تعتمد على نظم الإدارة الرقمية وإدارة المعرفة.

- توافر مراكز البحوث المزودة بالإمكانيات المادية والطاقات البشرية .

- خصائص مجتمع المعرفة :لمجتمع المعرفة خصائص وجميعها تدور حول توظيف المعرفة في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية مميزة عن غيره من المجتمعات الزراعية والصناعية

وعليه يتميز مجتمع المعرفة بعدد من الخصائص منها :

- توافر مستوى عالي من التعليم ونمو متزايد من قوة العمل التي تملك المعرفة وتستطيع التعامل معها وتوظيفها في الانتاج.

- تحول مؤسسات المجتمع الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني الى هيئات ومنظمات ذكية وفاعلة مع الاحتفاظ بأشكال المعرفة المختلفة في بنوك المعلومات .إمكان إعادة صياغتها وتشكيلها أو تحويلها الى خطط تنظيمية بفضل مراكز البحوث القادرة على انتاج المعرفة .

- الاستفادة من الخبرات المتراكمة مما يساعد في خلق مناخ ثقافي يمكنه فهم التحولات والتغيرات ويتجاوب معه⁽¹¹⁾

- يمتاز مجتمع المعرفة بأنه مجتمع يعتمد في تطوره وموه بصورة رئيسة على المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، أي انه يعتمد على ما يسميه البعض بالتكنولوجيا الفكرية . تلك التكنولوجيا التي تضم سلفاً سلعاً وخدمات جديدة مع التزايد المستمر للقوة العاملة المعلوماتية التي تقوم بانتاج وتجهيز ومعالجة ونشر وتوزيع وتسويق هذه السلع والخدمات⁽¹²⁾

كما ان مجتمع المعرفة يتسم بأنه يؤمن النفاذ الحر والشامل الى المعلومات لجميع افراد المجتمع وهذا مرتبط بتوفر التكنولوجيا اللازمة المتمثلة بوجود البنية الاساسية المتطورة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فضلاً عن وجود القوانين التي تحفظ حقوق المواطنين بالوصول الى المعلومات، ضمن إطار من الحرية والشفافية والتي تعد امراً أساسياً في توسع النفاذ الى المعلومات ..

كما يتسم مجتمع المعرفة بتعزيز وعي المواطنين بمفاهيم الديمقراطية وحقوق الانسان وضرورة اشتراكهم في عملية صنع القرار. كما يتسم بأعتماد مؤسسات المجتمع الخاصة والحكومية ومنظمات المجتمع المدني أشكال المعرفة المختلفة، في مجالات عملهم المختلفة واعتماد المعرفة كعنصر اساسي ومادة رئيسة للانتاج على اساس ان المعرفة اهم المنتجات او المواد الخام.

كذلك يمتاز مجتمع المعرفة بأنه المجتمع الذي يعتمد في مجمل انشطة حياته على الاستخدام والتعامل بغزارة مع المعلومات والمعرفة . كذلك هو المجتمع الذي يعتمد اساساً على المعلومات الوفيرة كمورد استثماري وكسلعة استراتيجية وكخدمة وكمصدر للدخل القومي وكمجال للقوى العاملة مستغلاً في ذلك كافة إمكانيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

كما يتصف مجتمع المعرفة بأن معظم افراده يستخدم المعلومات بشكل مكثف سواء أكانوا منتجين أو مستهلكين للمعلومات وأنشاء مراكز نظم معلومات توفر فرص افضل للتعليم. ويظهر في هذا المجتمع قطاع المعلومات كقطاع مهم من قطاعات الاقتصاد وهناك كثير من الدول اصبح فيه قطاع المعلومات وتجهيزها وتوزيعها نشاط اقتصادي رئيس (13)

أسس بناء مجتمع المعرفة:- فقد أورد تقرير التنمية الإنسانية العربية مجموعة من الأسس التي لا بد منها؛ لبناء مجتمع المعرفة، وهي:- 1 إنشاء نموذج معرفي عام ، بحيث يكون منفتحا ، ومستنيرا، وأصيلا. الاهتمام ببناء المقدررة الذاتية على البحث، والتطوير التكنولوجي في الأنشطة المجتمعية جميعها، وتوطين العلم.

2-الاهتمام بحريات التعبير، والرأي، وضمانها، حيث إن من شأنها أن تؤدي إلى

إنتاج المعرفة، ممّا يعني الإبداع، والتطوير، والابتكار التكنولوجي، وما إلى ذلك من أمور. 3- الاهتمام بنشر التعليم الراقي بشكل كامل، مع الحرص على التعليم المستمر مدى الحياة، وإعطاء الأولوية للتعليم في مرحلة الطفولة المبتكرة، وتحسين جودة التعليم في المراحل جميعها، بالإضافة إلى الاهتمام بتطوير التعليم العالي، كما لا بد من تعميم التعليم الأساسي بحيث يكون متاحاً للجميع، مع زيادة الفترة الخاصة به إلى عشرة صفوف كحدٍ أدنى.

4- الاهتمام بالتحول إلى إنتاج المعرفة بشكلٍ حثيث في البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك عن طريق التنوع في الأسواق، والاعتماد على المعرفة الذاتية، والقدرات التكنولوجية، وتطوير الموارد القابلة للتجدد⁽¹⁴⁾

ثانياً/ مفهوم إدارة المعرفة :

تعيش المنظمات والمؤسسات المختلفة الباحثة عن التميز هاجساً يتمثل في التجديد والابتكار لتبقى صامدة أمام التغيرات المختلفة. وهنا يأتي دور المستفيد من إدارة المعرفة التي يوظفها في تعزيز الابتكار والإبداع باعتبارهما عنصراً فاعلاً للتفوق على المنافسين. وتعد إدارة المعرفة من التوجهات التي يهتم بها علم الإدارة التي تزامن الإهتمام بها مع تداول مفهوم رأس المال الفكري منذ منتصف سبعينيات القرن الماضي (القريوتي 2007) (15) وهناك يتناول إدارة المعرفة من زاوية المنظمات والمجتمعات وأشار إليها بأنها تلك الجهود التي تبذل من أجل إتمام عدد من الوظائف وهي تحصيل المعرفة واكتسابها، وتوزيع المعرفة وايصالها، وتفسير المعرفة، وتوظيف واستثمار المعرفة⁽¹⁶⁾.

الحاجة إلى تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات: يشار إلى قطاع المكتبات بأنه من أكثر القطاعات معنياً بالتغيير. ويعود ذلك إلى ما فرضه عصر المعرفة من تحولات جعل المكتبات تواجه تحديات كبيرة وخاصة في ظل نقص الموارد المالية، وتغير احتياجات وتطلعات المستفيدين، جنباً إلى جنب فيما تعانیه أيضاً في متابعة الإنتشار الكبير لتقنيات الإتصالات والمعلومات الحديثة كالإنترنت والمكتبة الرقمية⁽¹⁷⁾ والمكتبات العامة من خلال الدور الكبير المناط بها نشر الثقافة والمعرفة أصبحت معنية بأن تكون بمثابة مراكز تعلم ومعرفة للمجتمع المستفيد منها، لذا هي معنية بالاستفادة من توظيف إدارة المعرفة في تطوير أدائها وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها، وأنها كمؤسسات غير ربحية فإن المكتبات ستستفيد من تطبيقها لإدارة المعرفة في تحسين الاتصال بين الموظفين واتصالهم كذلك بالإدارة العليا وتشجيع ثقافة المشاركة. وإنجاح ذلك، فإن العاملين بالمعرفة أو ما يطلق عليهم بعمال المعرفة في هذه المكتبات معنيون بالمعرفة اللازمة والكافية بالمفاهيم المختلفة لإدارة المعرفة المتعلقة بممارستها وكذا العوائق التي تحول دون تطبيقها. والأساس في نجاح المكتبات في ذلك يكون في قدرتها من الانتفاع والاستفادة من معلومات ومعرفة موظفيها من أجل خدمة احتياجات واحتياجات المستفيدين بشكل أفضل، حيث تعد معارفهم وخبراتهم بمثابة الأصل والممتلكات القيمة للمكتبة والتي يجب النظر إليها بشئ من التقدير والإهتمام.

وعلى نفس السياق بينت (18) de Bem ان المكتباتأحياناً ما يتوجب عليها فعله هو أن تجعل ممارسة إدارة المعرفة جزء من سلوكها الروتيني في إنجاز أعمالها، وبالتالي تطوير خدماتها سعياً نحو إرضاء المستفيدين منها، وأنه يجب على موظفي المكتبة أن لا يقتصر فهمهم لإدارة المعرفة فقط بذلك المرتبط بتنظيم الكتب والمجلات، والبحث في الإنترنت عن المعلومات، أو تجهيز مواد المكتبة للإطلاع عليها، ولكن يجب أن يفهم أن تطبيق إدارة المعرفة في المكتبة لا بد أن يحسن استخدام المعرفة التنظيمية من خلال التعلم التنظيمي الذي اساس ممارسته العنصر البشري الذي يستند اليه أي نجاح كون من خلاله يتم عرض الأفكار وظهور الإبداعات، والمهارات والمشاركة في الخبرات لأن المعرفة تتولد مما يتدفق من المعلومات المخترنة بمعتقدات وآراء أصحابها وبالتالي تصبح متاحة للإستفادة منها من قبل الآخرين بدلا من بقائها محفوظة أو مخفية في عقول البعض منهم دون فائدة.⁽¹⁹⁾

ثالثاً/ التحول الرقمي مفهومه :

تعد ظاهرة التحول الرقمي أو الرقمي هي الأكثر بروزا في عالم اليوم ، وتحظى باهتمام عديد من المؤسسات وأصحاب المصالح حتى صار حقا للعديد من النظريات والتفسيرات وحلبة نقاش بين جميع فئات المجتمع القيادية والعلمية والأكاديمية على الرغم من تباين خلفياتهم وأهدافهم ومشاربهم ، وبهذا فقد حفز التحول الرقمي انتقال المؤسسات من بيئة متميزة متكامله مع البيئات الأخرى تولد أنعكاسات مباشرة وتنتج نموا مستمرا . وبناء التميز يتطلب مساهمة جميع الفعاليات الوظيفية والإدارية والرقابية لإنتاج تفاعل طبيعي ، وتحفز متغيرات جذرية تنشئ حركة طوعية مستمرة ، وتولد نوعا من الإستقطاب الصحيح الي يشغل قفزة انتقالية تؤدي إلى غدماج العديد من قطاعات المؤسسة⁽²⁰⁾ وقد أطلق المنتدى الإقتصادي العالمي عام 2015مبادرة تسمى مبادرة التحول الرقمي (DTI) (The Digital Transformation Initiative) مشروع أطلقه العالم كجزء من المبادرات المنظمة بشأن تشكيل المستقبل (21) كما يرى أن اشكالية كلمة التحول كمفهوم مجرد يدعو إلى رؤية المفاهيم الأساسية للإصلاح ، فمن ناحيه يشير صناع القرار والكتاب (التحول) ماديا على أنها عملية تغيير الشكل دون تغيير المضمون ، ومن ناحية أخرى يقصد بالتحول عملياً تحسين كفاءة وفعالية الخدمة العامة في ضوء إحتياجات الأفراد. وجاء في ويكيبيديا أن التحول الرقمي هو : المرحلة الثالثة من تبني التكنولوجيات الرقمية ، حيث الكفاءة أو المهارة الرقمية ثم الاستخدام الرقمي ثم التحول الرقمي ، فمرحلة التحول تعني أن الاستخدامات الرقمية تمكن بطبيعتها أنواع جديدة من الإبتكارات والإبداعات في مجال بدلا من تعزيز ودعم الطرق التقليدية إذ يشير مفهوم التحول الرقمي إلى الذهاب غير الورقي بما يؤثر على كل من الأعمال الفردية ، وشرائح المجتمع ككل ، مثل الحكومة ، والإتصالات الجماعية والفن ، والطلب ، والعلووقد أشارت (22) Maye,Terry إلى ان كلمة التحول الرقمي « تعني استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في العمليات المؤسسية »وتضيف عزه عبد الرازق⁽²³⁾ أن التحول الرقمي أو الرقمنة يعد عاملا أساسياً لتغيير الجامعة ، لا لتغيير ما هو قائم ، ولكن لإتاحة مجال جديد ملئ بالامكانات،

التي تساعد على النجاح ، فمعنى الرقمنة ليس فقط الاقتصار على أدوات تكنولوجياية ، ولكن الالتزام بالتفكير حول كيفية التحكم في الآليات وابلعمليات الإدارية ، ومهارات الفردي وكيفية تطبيقها .وبناء على ماسبق فإن الدراسة الحالية ترى أن التحول الرقمي من وجهة نظر اختصاصي المكتبات ومراكز المعلومات هو : هو الانتقال من النظام التقليدي للمكتبة إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل والتي تتم إلى مكتبة إلى مجتمع المستفيدين منها ويتم ذلك وفقا لمجموعة من المعطيات والتي تتمثل في وضع إستراتيجية للتحول الرقمي ، مع نشر ثقافة التحول الرقمي ، مع تصميم البرامج ولأنظمة الرقمية التي تتناسب مع المعطيات الفعلية للمكتبة ،مع وضع الميزانيات اللازمة التي تقود نحو التحول الرقمي ، إضافة إلى التجهيزات المادية الأخرى ، والمتطلبات البشرية المؤهلة والمدربة وفقا لمتطلبات التحول الرقمي بالإضافة للمتطلبات التقنية والتشريعية .

متطلبات التحول الرقمي :

يرى (محمد علي حسن شعلان،2017،ص49) إن عملية التحول الرقمي يجب أن تتضمن ثلاث متطلبات رئيسية ، أولها : تحديد الإستراتيجية المناسبة للتحول الرقمي ، وثانيها : معرفة آليات العمل المتوفرة داخل المؤسسة ودرجة أهمية وفعالية كل منها ، وثالثها : توفير التدريب المناسب لجميع المهتمين لبيان الكيفية المناسبة للتحول ، وضمان السير على النهج المناسب ضمن خطوات فعالة .

الاختلاف بين الرقمنة والتحول الرقمي: <https://motaber.com/digital-transformation>

- الرقمنة : هي عملية استخدام المعلومات الرقمية للعمل بشكل أكثر بساطة وكفاءة . وستجد أهمية متزايدة للرقمنة في الأعمال التجارية اليوم أكثر من أي وقت مضى .
- التحول الرقمي : يغير الطريقة التي تدير بها عملك، يتعلق الأمر بالتراجع وإعادة النظر في كل ما تفعله ، من الأنظمة الداخلية إلى تفاعلات العملاء ، والمزيد. وهي أحد العناصر الأساسية في التحول الرقمي . DT هو فهم الإمكانيات الحقيقية لتقنيتك.
المحور الثاني : واقع المكتبة الوطنية بالسودان . المكتبات الوطنية هي حاضنة للتراث الفكري والثقافي والتاريخي للأمم والحضارات تنحصر مهمتها الأساسية في تجميع وحصص الإنتاج الفكري بمختلف أشكاله وأنواعه فهي تخرص على ترتيبه وتنظيمه وإتاحته للباحثين كل حسب حاجته المعرفية والفكرية وتعتمد على سياسة الأيداع القانوني كآليه لحصص وتجميع كل ما ينشر في الوطن الواحد وبالتالي فمهمتها الأولى هي انشاء مستودع من المعارف والمعلومات والتي يمكن الرجوع اليها في شتى ظروف الحياة.وهي المكتبات ونسخ التراث الوطني للدولة عن طريق الإيداع القانوني أو أي شكل آخر . وتقوم المكتبات بذلك من أجل خدمة الأجيال القادمة والإيداع القانوني وهو القانون الذي يلزم المؤلف أو الناشر بإيداع عدد من النسخ المجانية من المطبوعات أو الكتب الصادرة في المكتبة الوطنية مقابل أن تحمي الدولة لهم حقوقهم في أفكارهم ومؤلفاتهم . ويأخذ المطبوع رقما للإيداع قبل أن يتم نشره (نانسي العتوم ،2019).

المكتبة الوطنية السودانية: المكتبة الوطنية لجمهورية السودان هيئة حكومية مستقلة ذات شخصية اعتبارية مقرها الرئيسي ولاية الخرطوم يجوز لها تنشئ فروعاً أو مكاتب في أي مكان داخل السودان وقد أنشئت المكتبة بموجب قانونها الذي صدر قانون 1977 تحت توقيع السيد رئيس الجمهورية وقد مارست المكتبة نشاطها في رحلة التأسيسية منذ العام 2002م.

اختصاصات المكتبة: تختص المكتبة بالمجالات التالية :

- أ. وما قد يتفرع منها ويتصل بها اختصاصات فرعيه وفقاً لما قد يقره مجلس أمنائها والمشرفون عليها ، أو ما تقتضيه العنكبوتية وما إلى ذلك .
- ب. إصدار البليوجرافية الوطنية الجارية وتنظيم الفهرس الموحد.
- ج. الحصول على السودان من الرقم الوطني الموحد.
- د. إعداد سجل منفصل للمطبوعات التي تعنى بالشؤون الوطنية والتي تصدر من الخارج.

هـ. رعاية المكتبات العامة والوطنية والعمل تحديثها وتطويرها وفقاً لأحدث الوسائل والأساليب وربطها عن طريق الشبكة الإلكترونية .

و. تنمية مصادر المعلومات في البلاد بالتعاون مع المؤسسات والمراكز المتخصصة برئاسة مجلس الوزراء والمركز القومي للمعلومات ومركز البحوث الإستراتيجي والجامعات والكليات والمعاهد العليا .

ز. إجراء الدراسات والبحوث التي تسهم في تحديث أساليب المكتبات وذلك بالتعاون مع الجامعات ومركز البحث والكليات والمعاهد العليا.

ح. العمل كمكتبة للإيداع.

ط. إعداد فهرس موحدة لكل المكتبات العامة على المستوى الإتحادي والولائي والعمل على ربطها إلكترونياً.

مشروع المكتبة الإلكترونية :

يتكون هذا المشروع من مكونات المكتبة الوطنية ويهدف إلى تحقيق أهداف المكتبة الوطنية في مجال الحفاظ على تراث الأمة وإبراز مقوماتها الثقافية والحضارية ويتمثل مشروع المكتبة الإلكترونية في تحويل مقتنيات الإنتاج الفكري السوداني المحفوظ من الشكل التقليدي إلى الشكل الإلكتروني على وسائط إلكترونية تكون بمثابة الوسائط البديلة التي تتميز بالجودة والسرعة في الحصول على المعلومات حيث يمكن للمنتفعين الحصول عليها متى ما شأوا في سهوله ويسر وفي أي مكان وزمان كما أنها تقاوم عوامل التلف والضياع. هذا إلى جانب أهداف مشروع المكتبة الإلكترونية حفظ الإنتاج الفكري السوداني على أوعية إلكترونية الحفاظ على الكتب ذات النسخ المحدودة والنادرة والقابلة للتلف ، إجراء المعالجات الإلكترونية للكتب والصور التي بدأت تظهر عليها عوامل التآكل والقدم وإعداد ملفات بحث عن جميع نواحي الحياة السودانية ، خدمه للباحثين بتجميع الإنتاج الفكري المبعثرة في أكثر من جهة بحثية ، المساهمة في إنتاج

مشروع الحكومة الإلكترونية ، تسهيل الوصول إلى المعلومة مما ييسر من عملية اتخاذ القرار الاستخدام الأمثل للأوعية الإلكترونية لخدمة مجتمع المعلومات ، مساعدة الباحثين وغيرهم في الحصول عن المعلومات الصحيحة والدقيقة عن السودان ، الاشتراك في قواعد بيانات عالمية وهذا وسيتم تنفيذ مشروع المكتبة الإلكترونية بالتعاون مع المكتبات الوطنية ، وجهات الاختصاص في السودان ، كدار الوثائق القومية ، والمركز القومي للمعلومات وغيرها .

نوع العينة: الجداول التالية توضح توزيع العينة حسب النوع والحالة الاجتماعية والعمر .
جدول رقم (1) يوضح العدد والنسبة المئوية والتراكمية لأفراد عينة الدراسة حسب

النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكر	5	29.41
انثي	12	70.59
المجموع	17	100

شكل رقم (1) يوضح العدد والنسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب النوع

جدول رقم (2) يوضح العدد والنسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
متزوج	9	52.94
عازب	8	47.06
المجموع	17	100

شكل رقم (2) يوضح العدد والنسبة المئوية والتراكمية لأفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

من الجدول والشكل اعلاه نجد ان هناك عدد 8 من أفراد العينة عازب وعدد 9 من

أفراد العينة متزوجين

جدول رقم (3) يوضح العدد والنسبة المئوية والتراكمية لأفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
20 - 30	4	23.53
31 - 40	7	41.18
41 - 50	3	17.65
اكتر من 50	3	17.65
المجموع	17	100

شكل رقم (3) يوضح العدد والنسبة المئوية والتراكمية لأفراد عينة الدراسة حسب العمر

تصميم الاستبانة: صممت الباحثة الاستبانة بغرض الدراسة بناء علي ماجاء في ادبيات

الموضوع وأسئلة الدراسة : شتملت الاستبانة علي خطاب وجه لأفراد العينة حوي الغرض من

الدراسة وإبداء الرأي حولها، كما اشتملت الاستبانة علي جزئين رئيسيين.
الجزء الاول : شمل البيانات الاولى لافراد العينة من حيث النوع والحالة الاجتماعية والعمر
اما الجزء الثاني فقد اشتمل علي محاور الاستبانة وعددها ستة محاور ذات عبارات تبين
الجوانب المتصلة بالبحث وعددها ستة وخمسون عبارة موزعة علي محاور الدراسة وهي من
نوع العبارات ذات التدرج الثلاثي حيث تتم الاجابة عليها باختيار واحد من البدائل الثلاث التالية
:أوافق بشدة.أوافق .لا أوافق.

ثبات الاستبانة : لتحديد ثبات الإستبانة لأفراد الدراسة طبقت الباحثه معادلة ألفا كرونباخ
علي مجتمع الدراسة بغرض حساب الاتساق الداخلي لأجزاء الإستبانة .حيث استخدام الباحث
برنامج SPSS وهي اختصار للكلمة الانجليزية Statistical Package for Social Sciences والتي
تعني الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لاستخراج معامل الثبات الاستبانة.
اخذت الباحثه عينة مكونة من 5 استمارات ،ومن ثم اوجدت الباحثه معامل الثبات لكل
محور من محاور الدراسة الستة ، ثم اوجد معامل إثبات العام للاستبانة ككل حيث بلغ العدد
الكلي لعبارات الاستبان عدد () عباره بمعامل ثبات معامل ألفا كرونباخ =90% وهو معامل ثبات
عال يدل على ثبات المقياس وصلاحيه الاستبانة للدراسة .

جدول رقم (4) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة والثبات العام

للاستبانة

م	المحور	عدد العناصر	معامل اثبات
1	المحور الأول	8	0.88
2	المحور الثاني	7	0.90
3	المحور الثالث	6	0.88
4	المحور الرابع	11	0.91
5	المحور الخامس	12	0.94
	الثبات العام للاستبانة	44	0.91

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) ان استبانة الدراسة تتصف بالثبات والصدق الكبيرين بما
يحقق اغراض البحث ويجعل التحليل الاحصائي سليما ومقبولا لذلك يمكن تعميم الاستبانة
علي افراد العينة .

المعالجة الإحصائية :بعد اجابة المبحوثين علي تساؤلات الدراسة قامت الباحثه بتحويل
استجابات أفراد مجتمع الدراسة علي كل عنصر من عناصر الاستبانة إلي ارقام . حيث طلبت
الباحثه من أفراد الدراسة الاجابة علي أهمية كل عنصر من عناصر الاستبانة واعتمدت الباحثه
علي مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الثلاث لقياس درجة أهمية كل عنصر والذي اخذ الشكل
التالي : (أوافق بشدة، اوافق، لا أوافق) وأعطيت الدرجات التالية (3 - 2 - 1) علي التوالي .

استخدمت الباحثه في التحليل الإحصائي برنامج SPSS وهي اختصار للكلمة الانجليزية Statistical Package for Social Sciences والتي تعني (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) لاستخراج النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار كاي تربيع ، حيث يعد هذا البرنامج من اقوي البرامج المستخدمة في عمليات التحليل الاحصائي

نتائج الدراسة : وقد شمل التحليل محاور الدراسة الستة:

1. المحور الأول : سياسات المكتبة الوطنية لتوطين المعرفة والتحول الرقمي
 2. المحور الثاني: اهم السياسة التي تتخذها المكتبة لتوليد المعرفة بالمكتبة الوطنية السودانية.
 3. المحور الثالث : وسائل وتقنيات نقل المعرفة لدى العاملين بالمكتبة الوطنية
 4. المحور الرابع : دور إدارة المعرفة في التحول الرقمي و تحسين أنشطة خدمات المعلومات بالمكتبة الوطنية السودانية .
 5. المحور الخامس : التحديات التي تواجه المكتبة الوطنية السودانية نحو إحداث التحول الرقمي وصياغة السياسة التي تقود الدولة لتبني اقتصاد المعرفة.
- كما أعتبرت الباحثه الجداول التالية :-

الجدول (5) يوضح وصف النسب المئوية والأوساط الحسابية

النسبة المئوية	63 -100	33-63	33 - صفر
الوسط الحسابي	2 -3	1 - 2	0-1
صفر الدرجة	أوافق بشدة	اوافق	لا أوافق

1. المحور الأول: سياسات المكتبة الوطنية لتوطين المعرفة والتحول الرقمي.
- جدول رقم (6) يوضح التكرار والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري
- عبارات المحور الأول(سياسات المكتبة الوطنية لتوطين المعرفة والتحول الرقمي)

الرتبة	القيمة الاحتمالية (p)	قيمة كاي تربيع	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق	اوافق	أوافق بشدة	العبارة	+
8	0.662	0.82	0.78	1.88	6	7	4	التكرار	1
					35.29	41.18	23.53	النسبة	
3	0.011	8.94	0.56	2.24	1	11	5	التكرار	2
					5.88	64.71	29.41	النسبة	

الرتبة	القيمة الاحتمالية (p)	قيمة كاي تربيع	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق	وافق	أوافق بشدة	العبارة	+
1	0.225	1.47	0.49	2.65	0	6	11	التكرار	3
					0	35.29	64.71	النسبة	
5	0.080	5.06	0.66	2.06	3	10	4	التكرار	4
					17.65	58.82	23.53	النسبة	
7	0.943	0.12	0.83	1.94	6	6	5	التكرار	5
					35.29	35.29	29.41	النسبة	
4	0.113	4.35	0.66	2.24	2	9	6	التكرار	6
					11.76	52.94	35.29	النسبة	
6	0.080	5.06	0.66	2.06	3	10	4	التكرار	7
					17.65	58.82	23.53	النسبة	
2	0.047	6.12	0.61	2.35	1	9	7	التكرار	8
					5.88	52.94	41.18	النسبة	
			0.61	2.35	3	8	6	التكرار	المتوسط العام النسبة
					17.65	47.06	35.29		

(يتضح من الجدول أن اختبار مربع كاي دال احصائيا لجميع العبارات مما يشير الي وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في الاتجاه (أوافق بشده ، ووافق) لكل عنصر من العناصر في المحور رتبت الباحثه عناصر هذا المحور معتمده علي الوسط الحسابي لكل عنصر ومن هذا الجدول يتضح ان جميع عناصر هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة جدا من حيث الاهمية حيث حصلت هذه العناصر علي وسط حسابي تراوح بين 1.88 2.65 درجة بمتوسط عام 2.35 درجة وانحراف معياري 0.61 وهذا يدل علي صدق وثبات أداة الاستبانة .

2.المحور الثاني: اهم السياسة التي تتخذها المكتبة لتوليد المعرفة بالمكتبة الوطنية السودانية.

جدول رقم (7) يوضح التكرار والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني(اهم السياسة التي تتخذها المكتبة لتوليد المعرفة بالمكتبة الوطنية السودانية)

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	القيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
1	تقوم المكتبة الوطنية برصد منتظم للمعرفة من مصادرها المختلفة	5	9	3	2.12	0.70	3.29	0.193	3
	النسبة	29.41	52.94	17.65					
2	تسعى المكتبة لتمكين العاملين فيها نحو الاستفادة من التجارب والخبرات المتراكمة لديهم	6	9	2	2.24	0.66	4.35	0.113	1
	النسبة	35.29	52.94	11.76					
3	تعمل المكتبة العاملون على تشجيع العاملين نحو ابتكار المعرفة من خلال نظام الحوافذ والمكافآت	2	4	11	1.47	0.72	7.88	0.019	7
	النسبة	11.76	23.53	64.71					

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	القيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
4	التكرار	1	12	4	1.82	0.53	11.41	0.003	5
	تهتم المكتبة بتحديث المعرفة التي يحتاج إليها مجتمع المستفيدين منها	النسبة	5.88	70.59					
5	التكرار	1	7	9	1.53	0.62	6.12	0.047	6
	تمتلك المكتبة البرامج والأنظمة التي تساعد على خلق معرفة جديدة	النسبة	5.88	41.18					
6	التكرار	1	9	5	1.88	0.70	3.29	0.193	4
	تحرص المكتبة على رفق العاملين بها بالمعارف التي تمكنهم من تطوير أدائهم باستمرار	النسبة	17.65	52.94					
7	التكرار	6	9	2	2.24	0.66	4.35	0.113	2
	يبدى العاملون بالمكتبة تفاعلاً كبيراً مع جهود تحويل المعرفة وتعزيز أداء المكتبة	النسبة	35.29	52.94					
	المتوسط العام النسبة	3	8	5	2.44	0.66			
		17.65	47.06	29.41					

يتضح من الجدول أن اختبار مربع كاي دال إحصائياً لجميع العبارات مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في الاتجاه (أوافق بشده ، واوافق) لكل عنصر من العناصر في المحوررتبت الباحثه عناصر هذا المحور معتمدا علي الوسط الحسابي لكل عنصر ومن هذا الجدول يتضح ان جميع عناصر هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة جدا حيث حصلت هذه العناصر علي وسط حسابي

تراوح بين 1.47 و 2.24 درجة بمتوسط عام 2.44 درجة وبانحراف معياري 0.66 وهذا يدل على درجة صدق وثبات الاستبانة الموجهه الآن .

2.المحور الثالث: وسائلوتقنيات نقل المعرفة لدى العاملين بالمكتبة الوطنية.

جدول رقم (8) يوضح التكرار والنسبة المئوية والوسط الحسابي وشوالانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث(وسائلوتقنيات نقل المعرفة لدى العاملين بالمكتبة الوطنية)

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	القيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
1	التكرار	10	6	1	2.53	0.62	7.18	0.028	1
	النسبة	58.82	35.29	5.88					
2	التكرار	6	10	1	2.29	0.59	7.18	0.028	2
	النسبة	35.29	58.82	5.88					
3	التكرار	3	9	5	1.88	0.70	3.29	0.193	3
	النسبة	17.65	52.94	29.41					
4	التكرار	1	9	7	1.65	0.61	6.12	0.047	5
	النسبة	5.88	52.94	41.18					

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	القيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
5	تهتم المكتبة بتوفير الوثائق والنشرات الداخلية لجميع العاملين حول كيفية نقل المعرفة نحو المستفيدين منها	2	9	6	1.76	0.66	4.35	0.113	4
	النسبة	11.76	52.94	35.29					
6	يتوفر بالمكتبة بيئة عمل ملائمة تساعد العاملين على العمل بروح الفريق الواحد من أجل إحداث التحول نحو مجتمع المعرفة	2	6	9	1.59	0.71	4.35	0.113	6
	النسبة	11.76	35.29	52.94					
	المتوسط العام النسبة	4	8	5	1.95	0.65			
		47.06	29.41						
		23.53							

يتضح من الجدول أعلاه أن اختبار مربع كأي دال إحصائياً لجميع العبارات مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في الاتجاه (أوافق بشده ، واوافق) لكل عنصر من العناصر في المحور فقد رتب الباحث عناصر هذا المحور معتمداً علي الوسط الحسابي لكل عنصر ومن هذا الجدول يتضح أن جميع عناصر هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة حيث حصلت هذه العناصر علي وسط حسابي تراوح بين 1.59 و 2.53 درجة بمتوسط عام 1.95 درجة وانحراف معياري 0.65 وهذا يدل علي درجة ثبات وصدق الاستبانة.

4. المحور الرابع:

دور إدارة المعرفة في التحول الرقمي و تحسين أنشطة خدمات المعلومات بالمكتبة الوطنية السودانية.

جدول رقم (10) يوضح التكرار والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الرابع (دور إدارة المعرفة في التحول الرقمي و تحسين أنشطة خدمات المعلومات بالمكتبة الوطنية السودانية)

م	العبارة	أوافق بشدة	وافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	القيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
1	التكرار	14	3	0	2.82	0.39	7.12	0.008	1
	النسبة	82.35	17.65	0					
2	التكرار	14	3	0	2.82	0.39	7.12	0.008	2
	النسبة	82.35	17.65	0					
3	التكرار	11	3	3	2.47	0.80	7.53	0.023	6
	النسبة	64.71	17.65	17.65					

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	القيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
4	تكرس إدارة المعرفة من فرص الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتحسين خدمات المكتبات وذلك بتهيئة بيئة جاذبة لمجتمع المستخدمين منها	10	5	2	2.47	0.72	5.76	0.056	5
	النسبة	58.82	29.41	11.76					
5	تزيد إدارة المعرفة من جودة وحجم الخدمات المقدمة لمجتمع المستخدمين	7	9	1	2.35	0.61	6.12	0.047	9
	النسبة	41.18	52.94	5.88					
6	تحت المكتبة العاملين بها للمشاركة في المؤتمرات وورش العمل المختلفة للمساهمة في جهود دعم التحول الرقمي.	8	7	2	2.35	0.70	3.65	0.161	10
	النسبة	47.06	41.18	11.76					
7	تساعد إدارة المعرفة في زيادة خبرة وكفاءة وخاصة في الأعمال المتعلقة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في خدمات المعلومات	9	7	1	2.47	0.62	6.12	0.047	4
	النسبة	52.94	41.18	5.88					

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	القيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
8	تحقق إدارة المعرفة رضا أفضل للمستفيدين من خدمات المعلومات	10	4	3	2.41	0.80	5.06	0.080	8
		58.82	23.53	17.65					
9	تساهم إدارة المعرفة في زيادة كفاءة الأداء للعاملين	9	8	0	2.53	0.51	0.06	0.808	3
		52.94	47.06	0					
10	تساهم إدارة المعرفة في تطوير تقييم أداء العاملين لمعرفة مدى فهمهم لتطبيقها في أنشطة المكتبة المختلفة	9	6	2	2.41	0.71	4.35	0.113	7
		58.82	35.29	11.76					
11	تهتم المكتبة بالتطوير وبناء القدرات	6	8	3	2.18	0.73	2.24	0.327	11
		35.29	47.06	17.65					
المتوسط العام النسبة		10	5	2	2.48	0.63			
		58.82	29.41	11.76					

يتضح من الجدول أن اختبار مربع كاي دال إحصائياً لجميع العبارات مما يشير إلي وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في الاتجاه (أوافق بشده ، ووافق) لكل عنصر من العناصر في المحور ، رتبت الباحثه عناصر هذا المحور معتمده علي الوسط الحسابي لكل عنصر ومن هذا الجدول يتضحان جميع عناصر هذا المحور جاءت بدرجة كبيرة حيث حصلت هذه العناصر علي وسط حسابي تراوح بين 2.18 و 2.82 درجة بمتوسط عام 2.48 درجة وانحراف معياري 0.63 وهذا يدل علي درجة ثبات وصدق عالية للاستبانة .

5. المحور الخامس: التحديات التي تواجه المكتبة الوطنية السودانية نحو إحداث التحول الرقمي وصياغة السياسة التي تقود الدولة لتبني اقتصاد المعرفة.
جدول رقم (10) يوضح التكرار والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الخامس (التحديات التي تواجه المكتبة الوطنية السودانية نحو إحداث التحول الرقمي وصياغة السياسة التي تقود الدولة لتبني اقتصاد المعرفة)

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسبي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	لقيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
1	عدم الإلمام الكافي بمفهوم التحول الرقمي ووضعه ضمن السياسات الداعمة لتحول المكتبات نحو مجتمع المعرفة من أكبر التحديات الماثلة أمام المكتبة الوطنية	التكرار	9	5	3	2.35	0.79	0.193	12
		نسبة	52.94	29.41	17.65				
2	عدم وجود إستراتيجية واضحة المعالم تدعم وتحفز العاملين لتسيخ مفهوم التحول نحو التحول للمعرفة	التكرار	11	3	3	2.47	0.80	0.023	10
		نسبة	64.7	17.65	17.65				
3	مشكلة التهيكل التنظيمي الداعم لعمليات التحول الرقمي والذي يقود تحول التحول لإدارة مجتمع المعرفة	التكرار	13	1	3	2.59	0.80	0.001	6
		نسبة	76.47	5.88	17.65				
4	قلة التدريب لكفيلينه القدرات للقيادات الداعمة لبرنامج التحول الرقمي لمؤسسات الدولة	التكرار	9	7	1	2.47	0.62	0.047	8
		نسبة	52.94	41.18	5.88				

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	لقيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
5	عدم وجود ثقافة العمل كفريق والتي تدعم التبادل والتشارك بالمعرفة والتي تقود تحول المكتبت نحو مجتمع للمعرفة	التكرار	8	8	1	2.41	0.62	5.76	0.056
		نسبة	47.06	47.06	5.88				
6	مشكلة البنية التحتية الداعمة لعمليات التحول الرقمي وتيسرهم بشكل مباشر في دعم تحول المكتبات نحو مجتمع للمعرفة	التكرار	15	1	1	2.82	0.53	23.06	0.000
		نسبة	88.24	5.88	5.88				
7	مشكلة التوثيق اللازم لبناء الذاكرة التنظيمية اللازمة لعمليات التحول الرقمي للمكتبت لإدارة المعرفة	التكرار	15	2	0	2.88	0.33	9.94	0.002
		نسبة	88.24	11.76	0				
8	صعوبة تحديد الأولويات لتطبيق آليات التحول الرقمي بمؤسسات الدولة المختلفة	التكرار	13	3	1	2.71	0.59	14.59	0.001
		نسبة	76.47	17.65	5.88				

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	لقيمة الاحتمالية (p)	الرتبة
9	عدم توفر المعدات لكافية لتحقيق برنامج التحول الرقمي للخطية العظمى من مؤسسات الدولة (المكتبت (أمودجا)	التكرار	12	3	2	2.59	0.71	10.71	5
		نسبة	70.59	17.65	11.76				
10	التخوف من مخاطر أمن المعلومات جراء استخدام لتطبيقات لتكنولوجية اللازمة وإتاحتها لجمهور للمستفيدين	التكرار	8	7	2	2.35	0.70	3.65	11
		نسبة	47.06	41.18	11.76				
11	نقص الكفاءات المؤهلة لقيادة برامج التحول الرقمي والتعزيز داخل للمؤسسات بالدولة	التكرار	12	2	3	2.53	0.80	10.71	7
		نسبة	70.59	11.76	17.65				
12	عدم توفر المقومات التحتية والمجهزة لإحداث التحول الرقمي بالملكيت الوطنية والتي تدعم تجول المكتبات نحن مجتمع للعرفة	التكرار	15	2	0	2.88	0.33	9.94	2
		نسبة	88.24	11.76	0				
	المتوسط العام لنسبة	التكرار	12	4	1	2.59	0.64		
		نسبة	70.59	23.53	5.88				

(يتضح من الجدول أن اختبار مربع كاي دال إحصائياً لجميع العبارات مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في الاتجاه (أوافق بشده ، واوافق) لكل عنصر من العناصر في المحور حيث

رتبت الباحثه عناصر هذا المحور معتمده علي الوسط الحسابي لكل عنصر ومن هذا الجدول يتضحان جميع عناصر هذا المحور جاءت بدرجة ثبات كبيرة حيث حصلت هذه العناصر علي وسط حسابي تراوح بين 2.35 و 2.88 درجة بمتوسط عام 2.59 درجة وانحراف معياري 0.64 وهذا يدل أن صدق وثبات الإستبانة بدرجة عالية .

الخاتمه :

تعتبر المكتبة الوطنية – بجمهورية السودان هي حاضنة للتراث الفكري والثقافي والتاريخي للأمم والحضارات وما يطرأ عليها من تطور ينسحب علي سائر المكتبات ، هذه المكانة حتمت عليها مواكبة كل جديد يطرأ في تقنيات المعلومات والاتصالات . والتي تأثرت بها المكتباتبشتى أنواعها ، لذا لابد من تسارع خطوات التطور فيها لكي تصبح منطلقا و ركيزه اساسيا من ركائز التحول الرقمي المعرفي وهذا التطور هو نتاج لسياسة هادفة تم عن قناعه اهل التخطيط في قطاع المكتبات بحتمية التطور والمواكبة فوضعوا تلك السياسات السبل الكفيله لتحقيقها ومن خلال البحث والدراسة تبين للباحثة مدى نجاعة تلك الجهود التي أثمرت عن مواكبة المكتبة الوطنية للتحول الرقمي ، وبناءا على ما تقدم توصلت الدراسة الي عدة نتائج:

نتائج الدراسة : بعد التحليل فقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها

- الآتي :-

1. هنالك طريقة مثلى لخنز وتنظيم استرجاع المعرفة بالمكبة الوطنية السودانية .
2. تمتلك المكتبة أنظمة معلومات إدارية لدعم طريقة اتخاذ القرار وتنظيم الإدارة الإلكترونية
3. يوجد إهتمام بتوثيق معرفة الخبراء في المكتبة وتنظيمها وجعلها تجارب سابقة وقواعد يرجع إليها لحل المشكلات
4. ان المكتبة الوطنية تحرص دوما على رفد العاملين بالمعارف التي تمكنهم تطوير أدئهم باستمرار كما يبدو العاملون بها تفاعلا كبيرامع جهود تحويل المعرفة وتعزيز أداء المكتبة .
5. تتوفر بالمكتبة الوطنية الإمكانيات التكنولوجية اللازمة لنقل المعرفة كما تهتم المكتبة بتوفير الوثائق والنشرات الداخلية لجميع العاملينحول كيفية نقل المعرفة نحو المستفيدين منها ، الجدير بالذكر ان نتائج الدراسة أظهرت ان عناك بيئة عمل ملائمة تساعد العاملين على العمل بروح الفريق الواحد من أجل إحداث التحول نحو مجتمع المعرفة .
6. التحول الرقمي وتقديم خدمات المعلومات الإلكترونية يزيد من فرص مشاركة العاملين مع بعضهم البعض ويعمل على تقوية المهارات والمعارف الجديدة وتنميتها كما أنه يزيد من فعالية الأداء المتعلق باقتناء وتنظيم وبث المعلومات .
7. تركز إدارة المعرفة من فرص الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتحسين خدمات المكتبات وذلك بتهيئتها لبيئة جاذبة لمجتمع المستفيدين منها.
8. عدم الإلمام الكافي بمفهوم التحول الرقمي ووضعه ضمن السياسات الداعمة للتحويل

9. لا توجد إستراتيجية واضحة المعالم تدعم وتحفز العاملين لترسيخ مفهوم التحول نحو مجتمع المعرفة.
10. مشكلة الهيكل التنظيمي الداعم لعمليات التحول الرقمي والذي يقود بشكل مباشر لتحول المكتبات لإدارة مجتمع المعرفة.
11. عدم وجود البنية التحتية الداعمة لعمليات التحول الرقمي واليستسهم بشكل مباشر في تبني التحول نحو مجتمع المعرفة.

توصيات الدراسة :

- (1) شر ثقافة الوعي المعلوماتي لدي الجمهور والعاملين بمؤسسات الدولة بأهمية عملية التحول الرقمي وفوائده في دعم تحول البلاد نحو مجتمع المعرفة من خلال عمليات التوعية في كافة وسائل الإعلام.
- (2) الإهتمام بنشر الوعي التقني في المؤسسات التعليمية، والأكاديمية مع أهمية تحديث مناهج التعليم بما يتناسب مع البيئة التكنولوجية وذلك لتهيئة البيئة اللازمة للتحول الرقمي مع تأكيد الإهتمام بالعنصر البشري المؤهل والمدرب لتعزيز إستخدام التطبيقات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات لكافة التعاملات مما يساهم في دعم التحول الرقمي.
- (3) محو الأمية المالية والرقمية والعمل علي تعميم الشمول المالي داخل الدولة وبناء ثقة المستهلك في الخدمات الرقمية المالية على أن تكون المنتجات بسيطة ومصممة وفقا لطريقة تلبى إحتياجات المستخدمين ليدعم التحول نحو المكتبات نحو مجتمع المعرفة.
- (4) تشجيع امجتمع المستفيدين ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص على الرؤى الصائبة والمقترحات البناءة لمؤسسات الدولة وذلك عن طريق المنصات التكنولوجية المتوفرة مما يساهم في زيادة ثقة المستفيدين بمؤسسات الدولة و مشاركتهم في صنع القرار مما يساهم في دعم التحول البلاد نحو مجتمع المعرفة.
- (5) الاهتمام بتطبيق نموذج البيانات المفتوحة مما يساعد على المشاركة و التعاون بين المكتبات ومراكز المعلومات و المواطنين مما يدفع بعملية التحول الرقمي وبالتالي التحول نحو مجتمع المعرفة .
- (6) الدور الفعال للتحول الرقمي كأحد ابتكارات تكنولوجيا المعلومات وذلك في ربط القطاعات الحكومية و الخاصة مع بعضها البعض، مما يساهم في تنفيذ الأعمال المشتركة بهرونة وتناغم حقيقي مما يتعكس على جودة الخدمات المقدمة لمجتمع المستفيدين .
- (7) تطوير وتوظيف المصادر الرقمية واتحتها عبر برمجيات الوصول الحر للمعلومات مع الإهتمام بالإستخدام المهني لمواقع التواصل الإجتماعي كوسيلة لعرض المحتوي الرقمي الخاص بالمكتبات نظراً لأنها الوسيلة الأكثر انتشاراً.
- (8) ضرورة تطوير البنية التحتية التكنولوجية للتحول الرقمي بالمكتبة الوطنية السودانية

الهوامش :

- (1) حمد احمد الغيري
- (2) محمد أحمد الغيري ، عبد الرحمن حسن حسن محمد / واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية : دراسة تحليلية .- الجزائر : جامعة الشهيد حمه الخضر الوادي .-كلية العلوم الاقتصادية والتجارة والعلوم والتيسير ، مجلة العلوم الادارية والمالية .-مج4، ع 3 ،
(3) ديسمبر ،2020، ص8-24.
- (4) محمد البخيت يوسف عطا المنان
- (5) أثر البيئة الرقمية في دعم مجتمع المعرفة : دراسة تطبيقية على العاملين بالمكتبة الوطنية السودانية : ورقة علمية مقدمة في المؤتمر الثامن لجمعية المكتبات والمعلومات السعودية : مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة : المسؤوليات : التحديات : الآليات : التطلعات .- الرياض .- مج2، نوفمبر 2018. ص 529-549.
- (6) سيف الجابري
- (7) دور المكتبة الأكاديمية في دعم اقتصاد ومجتمع : مكتبات جامعة السلطان قابوس أمودجاً.-الرياض : الجمعية السعودية للمكتبات .- المؤتمر الثامن للجمعية السعودية للمكتبات : مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد المعرفة : المسؤوليات والتحديات - التطلعات .ص.151. 2017م/5
- (8) حسن النور حسن
- (9) دور المكتبات العلمية لبناء مجتمع المعرفة : دراسة حالة المكتبة الوطنية لجمهورية السودان .- المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات : جمعية المكتبات والمعلومات : الأردن .-مج 48 ، (31 ديسمبر 2013). 153-203
- (10)/نعيمه حسن زروقي 5
- (11) الدور الجديد لمهنة المعلومات في عصر هندسة المعرفة وإدارتها .- مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية .- مج10 ، ع 2 (مارس 2004). تمت زيارة الموقع في .- 30-7-2022 . - متاح في :
- (12) http://www.kfnl.org.sa/idaral/KFNL_JOURNAL/M10 doc.3/2
- (13)/عمر سليمان فضل الله 6
- (14) بناء مجتمع المعرفة بين الحق في الوصول إلى المعلومات: الواقع والمأمول : المؤتمر الثالث والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (أعلم) بالتعاون مع وزارة الثقافة والفنون والتراث القطرية : بعنوان الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية في الفترة من 18-20 نوفمبر 2012م

- (15) عبد التواب عبد الإله عبد التواب/7
- (16) الجامعة ودورها التنموي في بناء مجتمع المعرفة -. المجلة العلمية لكلية التربية :
جامعة اسيوط.-ع 2،مج31، فبراير2012
- (17) /عليان عبد الله الحوي 8
- (18) عليان عبد الله الحوي ، فادي عبد الله الحوي التعليم الإلكتروني ودوره في تعزيز
مجتمع المعلومات في فلسطين -. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم
العلي في الفترة من 4-5 أبرايل -. الجامعة الخليجية : مملكة البحرين ، 2012م
- (19) /محمد مرياتي9
- (20) مل|امح التحول إلي مجتمع المعرفة والاقتصاد القائم عليها في الوطن العربي -. ماهو،
وكيف ، ومن المسؤول وألوية الابتكار والتكنولوجيا فيه ، اجتماع الخبراء حول الابتكار
والتكنولوجيا للنهوض باقتصاد المعرفة في المنطقة العربية للجنة الاقتصادية والاجتماعية
لغربي آسيا ، إدارة التكنولوجيا من أجل التنكمية -.عمان : الأردن -.في الفترة من 3-4
يونيو 2015
- (21) محمد فتحي عبد الهادي /10
- (22) مجتمع المعرفة بين النظرية والتطبيق -.القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ،2008م
- (23) نعيم إبراهيم الظاهر /11
- (24) إدارة المعرفة . عالم الكتب الحديث ، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ،2009م
- (25) / حسناء محمود محجوب 12
- (26) الطريق الى مجتمع المعرفة، سلسلة قضايا، القاهرة، مركز الاهرام للدراسات السياسية
والاستراتيجية، العدد24 ، ديسمبر 2006 ، ص11
- (27) /الاسكو 13
- (28) الملامح الاقليمية لمجتمع المعلومات في غربي اسيا ، 2007 ، ص 29
- (29) /نهلة عبد القادر إبراهيم 14
- (30) دور الجامعات الفلسطينية في بناء مجتمع المعرفة و سبل تفعيله، غرزة: الجامعة
الإسلامية، صفحة 28، 22-21. 2011م
- (31) محمد قاسم أحمد القريوتي د
- (32) - إدارة المعرفة التنظيمية في الهيئات العامة ذات المهام العلمية والبحثية في دولة
الكويت من منظور العاملين فيها. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. مج 33 ع
126 ، 2007، ص 37-
- (33) الكبيسي عامر خضر 16
- (34) إدارة المعرفة وتطوير المنظمات . الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، 2005م 87
- (35) - /منى عبد العزيز عبد الغفار 17

(36) إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات - المحور الثاني 2013 تاريخ الاطلاع عليه

2022/8/1 متاح على الموقع

(37)8-de Bem, R. M. Applications of knowledge management in the area of librarianship and information science: A systematic review. Brazilian Journal of Information Science. V <https://motaber.com/digital-transformation>

(38)- ol. 7, no. 1 (2013), Retrieved 22022-8-

(39) منى عبد العزيز عبد الغفار

(40) - إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات - المحور الثاني 2013 تاريخ الاطلاع

عليه 2022/8/1 متاح على الموقع مرجع سابق

(41) محمد علي حسن شعلان20

(42) حوكمة التحول الرقمي في الرؤية السعودية 2030.مجلة المهندس : الهيئة السعودية

للمهندسين ،ع99، ذو القعدة ،1437هـ،20016م

(43)21-Maye, Terry & Others : Transforming Higher Education Through Technology-Enhanced Learning, The Higher Education Academy, York Science Park, Heslington December,2009

(44) https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_transformation <https://www.hbmsu.ac.ae/ar>

(45)- <https://motaber.com/digital-transformation>

(46) Maye , Terry-

(47) عزة عبد الرازق /23

(48) إدارة المعرفة في المؤسسة الجامعية : المؤتمر الدولي الحادي عشر بعنوان: حال المعرفة

التربوية : مصر أمودجاً.كلية التربية :جامعة طنطا : بالتعاون مع مركز الدراسات

المعرفية بالقاهرة .-مج2،1-3نوفمبر 2010