

دورية دولية محكمة



Journal of
Human Resources Development
for studies and research

مجلة

تنمية الموارد البشرية
للابحاث والأبحاث

International scientific
periodical journal

مجلة تنمية الموارد البشرية

المركز الديمقراطي العربي

Germany: Berlin 10315
Gensinger- Str: 112
<http://democraticac.de>



المركز الديمقراطي العربي
للابحاث الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية
Democratic Arab Center
for Strategic, Political & Economic Studies



رقم التسجيل: VR.3373.6323.B

ISSN (Online) 2625-5596

"مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث"

مجلة دولية دورية محكمة تصدر عن "المركز الديمقراطي العربي" برلين-ألمانيا، تعنى بنشر الدراسات والأبحاث في مجال الموارد البشرية باللغات الثلاث: العربية، الفرنسية والانجليزية

الرقم المعياري

VR.3373. 6323 .B

ISSN (Online) 2625-5596

الناشر: المركز العربي الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية

-ألمانيا برلين-

Deutschland – Berlin

E-mail: development@democraticac.de

العدد السادس والعشرون

أكتوبر 2024

مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث

مجلة دولية دورية محكمة

رئيس المركز الديمقراطي العربي

أ. عمار شرعان

رئيس التحرير واللجنة العلمية:

د. منير بن دريدي، جامعة سوق أهراس-الجزائر

هيئة التحرير:

أ. فوزي منصور، جامعة سوق أهراس-الجزائر

أ. عبد الغاني لولو، جامعة سوق أهراس-الجزائر

أ. جمال مراد، جامعة سوق أهراس-الجزائر

أ. ياسين بروك، جامعة سوق أهراس - الجزائر

أ. فريد بونخلة، جامعة تيارت-الجزائر

اللجنة العلمية:

- أ.د. محمد كريم فريحة، جامعة باجي مختار، عنابة-الجزائر.
- أ.د. فاتح عمارة، جامعة باجي مختار، عنابة-الجزائر.
- أ.د. سامي حمادي، الجامعة العربية -الأمريكية المفتوحة شمال امريكا، الولايات المتحدة الأمريكية.
- أ.د. حاجي دوران، جامعة أيدين، تركيا.
- أ.د. مصطفى كمال شان، جامعة سكاريا-تركيا.
- أ.د. عادل ريان محمد ريان، جامعة أسيوط-مصر.
- أ.د. علي أرسلان، جامعة سكاريا-تركيا.
- أ.د. لعجال عدالة، جامعة مستغانم، الجزائر.
- أ.د. محمد غمري الشوافي، جامعة الزقازيق -مصر.
- Dr. Nadera Nassif, President Global Schooling Systems, USA.
- د. عبد الحق طرابلسي، جامعة محمد الشريف مساعديّة، سوق أهراس-الجزائر.
- د. كاظم عادل أحمد الغول، جامعة الملك سعود، السعودية.
- د. محمد جبالة، جامعة معسكر، الجزائر.
- د. محمد صادق نهار النصيرات، الجامعة الدولية للعلوم والتكنولوجيا، سوريا.
- د. زهير شلابي، جامعة سكيكدة، الجزائر.
- د. عبد الغني تيايبية، جامعة محمد الشريف مساعديّة، سوق أهراس-الجزائر.
- د. بن صويلح ليليا، جامعة قالمة، الجزائر.
- د. بحري صابر، جامعة سطيف، الجزائر.
- د. بن عون بودالي، جامعة تليجي عمار الاغواط، الجزائر.
- د. تفرات يزيد، جامعة ام البواقي، الجزائر.
- د. منصور عبد القادر منصور، جامعة الاقصى بغزة، فلسطين.
- د. معتز سوبجاكي، جامعة الجنان، لبنان.
- د. أحلام نوري منشد فليح، وزارة التربية العراقية، العراق.

شروط النشر:

المجلة الدولية للموارد البشرية مجلة علمية محكمة دورية تصدر عن المركز الديمقراطي العربي ببرلين-ألمانيا، تنشر البحوث الأصلية باللغات: العربية والفرنسية والانجليزية، في مجالات الموارد البشرية بمداخله الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والقانونية والنفسية والسياسية، وغيرها من العلوم المجاورة، شروط النشر التي يجب إتباعها في كتابة المقال كما يلي:

- ينبغي أن تتميز الأعمال المقدمة بالجدية والأصالة في الطرح والأسلوب والمنهجية العلمية، وتقديم الإضافة في المجالات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية في جميع التخصصات.
- ألا يكون البحث منشورا سابقا أو قدم للنشر لدى جهة أخرى.
- أن يذكر الباحث المعلومات التالية بعد عنوان بحثه مباشرة (الاسم واللقب، الرتبة العلمية، المؤسسة التي ينتمي إليها، البلد)، مع ترجمة العنوان باللغة الإنجليزية، بالإضافة الى ملخصين أحدهما بلغة المقال والثاني بإحدى اللغتين (الفرنسية أو الإنجليزية).
- أن يلتزم الباحث بالشروط العلمية المتعارف عليها في إعداد وكتابة البحوث والدراسات العلمية، وإتباع المنهجية الخاصة بكل بحث (نظري، ميداني)، على أن تكون الهوامش متتابعة يدويا في آخر البحث.
- يسلم الباحث بحثه في نسخة إلكترونية على نظام Word، ويتم إرساله بالبريد الإلكتروني.
- يجب ألا يتجاوز البحث ككل 25 صفحة ولا يقل عن 10 صفحات، وذلك بالخصائص التالية:
 - ✓ المسافة بين السطور 1سم.
 - ✓ حجم الكتابة بالنسبة للعربية: تكتب بخط (Simplified Arabic) حجم 14، العناوين بالخط الغامق.
 - ✓ حجم الكتابة باللغة الأجنبية: تكتب بخط (Times New Roman) حجم 12، العناوين بالخط الغامق.
 - ✓ حجم الصفحة: 2.5 سم من كل الجهات، وترقم الصفحات أسفل الصفحة في المنتصف.
- يجب أن تكون لغة البحث سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية والنحوية والمطبعة.
- البحوث والدراسات التي يرى المحكمون ضرورة تعديلها ترد إلى أصحابها لإجراء التعديلات لكي تأخذ طريقها للنشر.
- لا يجوز إعادة نشر البحث أو الدراسة في مجلة علمية أخرى بعد نشره في المجلة إلا بموافقة كتابية من رئيس التحرير.

- يمكن لهيئة التحرير إجراء تعديلات شكلية -في حال الضرورة-على المقال دون المس بمضمونه.

- تعبر مضامين المواد المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها.

أهداف المجلة:

تهدف هذه المجلة خصوصا إلى قبول الأعمال التي توصلت إليها البحوث والدراسات في مجال الموارد البشرية، ذلك أن كل مؤسسة أو منظمة مهما كان نوعها أو مخرجاتها - سياسية، قانونية، خدماتية، اجتماعية- تقوم على مجموعة من أفراد يختلفون في تكوينهم، طريقة أدائهم، أهدافهم، وهو ما يجعل كل باحث أو متخصص يدرس وينظر إلى تركيبة الموارد البشرية من منظور يختلف عن الآخر، وبالتالي سوف تمنح المجلة هامشا واسعا لطرح القضايا الجوهرية والأفكار والآراء ذات العلاقة بتنمية وتطوير وتمكين الموارد البشرية من خلال التركيز على مجموعة من المواضيع مثل: تنمية الموارد البشرية، تسيير الموارد البشرية، إدارة الصراع التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية، إدارة الوقت والانجاز، الاتجاهات الحديثة في استقطاب وتوظيف الموارد البشرية، هندسة الموارد البشرية، الاتجاهات الحديثة في القيادة، الموارد البشرية في القطاع العام والمختلط، الموارد البشرية في القطاع الخاص، الاتصال والموارد البشرية، التكنولوجيا والموارد البشرية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، نظم معلومات الموارد البشرية.....الخ.

كما تهدف المجلة أيضا إلى تحقيق:

- نشر البحوث الأصيلة التي لم يسبق نشرها باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- تشجيع الباحثين وخاصة العرب على انجاز وتقديم أبحاثهم المبتكرة في مجال الموارد البشرية.
- إيجاد قنوات اتصال وتعاون بين الباحثين والمتخصصين في مجالات تخصص المجلة.
- متابعة ورصد آخر ما توصلت إليه الدراسات في مجال الموارد البشرية، من خلال الأحداث العلمية من مؤتمرات وندوات وغيرها على المستوى العالمي.
- المساهمة في نشر المعرفة في مجال الموارد البشرية وتعميمها في الوطن العربي من أجل خدمة المجتمع وتطويره.
- بناء جسور التواصل بين المركز الديمقراطي العربي ومحيطه الخارجي من جامعات ومؤسسات علمية عربية وعالمية.

مجالات المجلة:

تتنوع الاهتمامات التي تركز عليها المجلة من خلال البحوث المبتكرة التي يقدمها الباحثون في المجالات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية، والتي تتداخل مع عديد التخصصات الاقتصادية،

الإدارية، الاجتماعية، السياسية، القانونية، النفسية... الخ، ذلك أن تخصص يدرسها وينظر إليها من جانب مختلف عن الآخر قد يكون تقني، سلوكي، تنظيمي، تسييري... الخ. لذلك سوف نفتح المجال لكل باحث في مجال تخصصه ليقدم آرائه ومنظوره للموارد البشرية بناء على خلفيته الأكاديمية.

فهرس المحتويات

الصفحة

عنوان المقال

- 09 1. العلاقة بين التخصص والرضاء والولاء وإنجاز أهداف المنظمات؛ دراسة تطبيقية على عدد من منظمات الأعمال الخاصة والعامة "إنتاجية وخدمية" بدولة ليبيا.

The relationship between specialization, satisfaction, loyalty, and achieving organizations' goals; An applied study on a number of private and public "productive and service" business organizations in Libya.

.....أ.د. سعد حسن الغديوي

2. التفتيش التربوي بالمغرب: موقعه في منظومة التربية والتكوين، ودوره في تأطير هيئة التدريس وتجويد التعليمات - دراسة ميدانية بالسلك الثانوي.

- 27 **The educational inspection in Morocco: its place in the education and formation system, its role in the constitution of the teaching staff and the improving of apprenticeships- field study in secondary schools.**

.....د. عبد الصمد الزو

3. دور المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة في تطوير ممارسات مهنة المراجعة "دراسة ميدانية على عينة من مكاتب المراجعة الخارجية العاملة بالسودان

- 47 **The Role of Joint Audit Report Responsibility in Developing Auditing Practices**
'A field study on a sample of external audit offices operating in Sudan'

.....1/ أ.احمد محمد عثمان إبراهيم حمزة، 2/ أ.د. الهادي ادم محمد إبراهيم، 3/ د. حسن عوض حسن خالد

4. تنمية القيم الإنسانية مدخل التميز المؤسسي والحوكمة

Developing human values is the gateway to institutional excellence and governance

- 67د. عادل حميد الصلوي

5. مهارات الباحث العلمي ودورها في رفع جودة الأبحاث

Scientific researcher skills and their role in raising the quality of research

- 90ذي يزن الاعوش

6. "الاندماج المصرفي ودوره في تحقيق الاستقرار المالي للبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية"

- 117 **Banking merger and its role in achieving financial stability for commercial banks operating in the Republic of Yemen**

.....نبيل محمد علي العلفي، خالد حسين غالب جبر

7. مستوى قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) - اليمن.

- 145 **The Role of Business intelligence Capabilities the National Dairy and Food Company (Nadfood))**

.....الباحث. عمران محمد عبدالله عمران، أ.د. محمد عبدالله احسين حميد

8. Arguments for and against Translation Use in English Foreign Language Teaching Methods

الحجج المؤيدة والمعارضة للترجمة في طرق تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية

Dr. Slimane BOUKHENTACHE.....

العلاقة بين التخصص والرضا والولاء وإنجاز أهداف المنظمات

دراسة تطبيقية على عدد من منظمات الأعمال الخاصة والعامة "إنتاجية وخدمية" بدولة ليبيا.

The relationship between specialization, satisfaction, loyalty, and achieving organizations' goals;

An applied study on a number of private and public "productive and service" business organizations in Libya.

أ.د. سعد حسن الغديوي، كلية التجارة، جامعة الزيتونة، ليبيا

الملخص:

تتجه كافة منظمات الأعمال إلى تحقيق غاياتها وأهدافها بأعلى درجة من الكفاءة والفاعلية، ولا شك بأن ذلك الأمر يتطلب عدد من الإجراءات والضروريات لإنجازه بالشكل المطلوب والمُحقق لهذه الأهداف والأمني والطموحات، وهذا لا يتأتى إلا بتضافر الجهود ورسم الخطط والسياسات الكفيلة بتحقيق هذا المطلب، والتي على رأسها أو من أهمها هو التخصص الوظيفي المناسب، وزيادة الرضاء ورفع درجة الولاء لدى كافة العاملين دون استثناء، والتي بدورها تنعكس إيجاباً على مستوى الإنجاز للأهداف والغايات المستهدفة والمرجوة. وهنا يمكن القول بأن هذه الدراسة قد هدفت إلى توضيح مستوى ودرجة العلاقة والتأثير بين كل من تخصصات العاملين ودرجة رضائهم وأثره على ولائهم وبالتالي على مستوى إنجاز منظماتهم لأهدافها بقدر مقبول من الكفاءة والفاعلية.

حيث تتعرض المنظمات على اختلاف أهدافها وأحجامها لتغييرات مستمرة في الأوضاع والظروف والبيئة التي تعمل في إطارها، ووجودها ضمن نسق التغيير لا بد من أن يُحدث تغييرات أو تعديلات على أهدافها أو سياساتها أو هيكلها أو تصرفاتها لتساير ما هو عليه من تغيير مستمر. إذ يعتمد نجاح المنظمات باختلاف أنواعها واختصاصاتها على مدى كفاءة وفاعلية وذكاء العاملين بها وعلى نوعية تخصصاتهم ومستوى رضائهم وولائهم؛ لا سيما قياداتها العليا وجودة ودقة وسلامة اختيارهم والذي يجب أن يكون قائماً على جملة من المعايير والمواصفات التي يتطلب توافرها بمن يتم اختياره كقائد؛ لكي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على تحقيق وإنجاز أهداف هذه المنظمات بكفاءة وفاعلية، وهذا ما سعى الباحث لتوضيحه من خلال هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التخصص، الرضاء الوظيفي، الولاء التنظيمي، أهداف المنظمات.

Abstract;

This paper aimed to discuss some of the most important concepts in human resources management, through the study of the subject, entitled, "The relationship between specialization, satisfaction, loyalty, and achieving organization's goals; An applied study on a number of private and public "productive and service" business organizations in Libya". And to try to clarify the extent of the relationship between the employee's specialization, his level of satisfaction, and the degree and level of his loyalty and its impact on the organization's achievement of its goals efficiently and effectively. And to try to reach a specific concept of job specialization, job satisfaction, and organizational loyalty, and the relationship that links

them to achieving goals in the organizations under study. Finally, to try to reach some results and proposals that can help define this relationship, the subject of research and study.

Key words; Specialization, job satisfaction, organizational loyalty, organizations' goals.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتعرض إلى موضوع غاية في الأهمية بعنوان "العلاقة بين التخصص والرضا والولاء وإنجاز أهداف المنظمات؛ دراسة تطبيقية على عدد من منظمات الأعمال الخاصة والعامّة "إنتاجية وخدمية" بدولة ليبيا". حيث يعتبر كل من التخصص والرضا والولاء التنظيمي، ضرورات ملحة لتحقيق الأهداف التي تسعى أي منظمة أعمال لتحقيقها والوصول إليها بالجهد والوقت والتكلفة والكفاءة المناسبة، وهو ما يحتاج إلى تخطيط وتنظيم جيد للمعالجة وإلى قيادة رشيدة وممكنة من إصدار التوجيهات اللازمة لتحقيق الأهداف مع مراقبة ومتابعة تنفيذ وتقييم وتقويم الخطط إن اقتضت الحاجة لذلك، وهذا لا يمكن أن يتأتى إلا بوجود القيادة الفاعلة والذكية؛ وإلى نوعية جيدة من الموارد البشرية الفاعلة والطموحة ذات التخصص المناسب والرضا العالي والولاء الكبير القائم على القناعة والقبول، وهنا تتضح مدى أهمية هذه الدراسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة توضيح مدى العلاقة بين تخصص الموظف ومستوى رضائه ودرجة ومستوى ولائه وأثرها على إنجاز المنظمة لأهدافها بكفاءة وفاعلية. وإلى محاولة الوصول إلى مفهوم محدد للتخصص الوظيفي والرضا الوظيفي والولاء والتنظيمي، والعلاقة التي تربطها بتحقيق الأهداف بالمنظمات قيد الدراسة. وأخيراً إلى محاولة الوصول إلى بعض النتائج والمقترحات التي يمكن أن تساعد في تحديد وتطوير هذه العلاقة موضوع البحث والدراسة.

مشكلة الدراسة:

يُعتبر التقييم والتحليل والتشخيص السليم للأعمال هو المفتاح السهل لإدارتها والتعامل معها، وأساس هذا كله هو وفرة المعلومات، والمعرفة، والخبرة، والممارسة العملية، لذا فإن هذه المهمة لا تتصرف فقط إلى معرفة أسباب وبواعث نشوء بعض الاختلالات والعوامل التي ساعدت عليها، وإنما إلى تحديد كيفية معالجتها والتعامل معها، ومتى وأين تتم معالجتها، ومن يتولى أمر التعامل معها، وما تحتاجه عملية إدارتها من معلومات واتصالات وأدوات مساندة وسيناريوهات أساسية وبديلة للتعامل معها، وهذا كله يتطلب نوع من الكفاءة والمهارة الإدارية والفنية- حيث أن سبب نشوء الكثير من المشاكل والأزمات واستفحالها وعدم تحقيق المنظمات لأهدافها بكفاءة وفاعلية هو نتيجة لعدم كفاءة وفاعلية القائمين عليها؛ والتي يأتي على رأسها تخصص الفرد العامل ومستوى ودرجة رضائه عن عمله وحجم ولائه لمؤسسته والتي بدورها تنعكس بشكل إيجابي أو سلبي على مستوى أداءه الفردي والذي لا شك أنه سينعكس مباشرة على مستوى الأداء المؤسسي للمؤسسة ككل، ودرجة تحقيقها لأهدافها المرسومة.

ومن خلال قيام الباحث بالوقوف شخصياً على كثير من الحالات المشابهة بالمنظمات قيد الدراسة، فقد تبين له مدى كبر حجم هذه الاختلافات ومدى الحاجة إلى التعامل معها بنوع من التخصص والمهارة والرضا والولاء لكي تتمكن هذه المؤسسات من تحقيق أهدافها بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية. وهنا يحاول الباحث استقراء وتحليل بعضاً من هذه الأحداث وتداعياتها وآليات التعامل معها وسبل إدارتها من خلال هذه الدراسة.

فروض وإشكاليات الدراسة:

يسعى الباحث في هذه الدراسة إلى التأكيد على أهمية العلاقة بين التخصص والرضا والولاء وإنجاز أهداف المنظمات؛ بالمؤسسات قيد الدراسة، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية التالية:

• ما هي العلاقة بين التخصص والرضا والولاء وإنجاز أهداف المنظمات، بالمؤسسات قيد الدراسة؟

منهجية الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة اعتمد الباحث على المنهج التحليلي الوصفي والمنهج الاستقرائي لاستخلاص النتائج واستخدام البحوث والتقارير والمصادر والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بالموضوع قيد الدراسة، ولتوضيح ما سبق فقد تم تقسيم هذه الدراسة كما يلي:

أولاً: مقدمة:

يُعد العنصر البشري من أغنى الموارد التي تمتلكها المنظمات، لأن قوة أي منظمة تُستمد من قوة مواردها البشرية، لا من قوة خطتها أو لوائها، أو مواردها المالية، ولاسيما إذا وُجدت القوة البشرية المؤهلة والمدرّبة التي تستطيع تسخير هذه الإمكانيات لتحقيق أهدافها. والإنسان هو المورد الحقيقي لأية منشأة أعمال؛ والموارد الرأسمالية ما هي إلا عوامل مساعدة، والإنسان بما يملكه من مهارات، ويتمتع به من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والخدمية والفاعلية للمنظمات، وهذا يتطلب من القائمين على إدارة المنظمات استخدام موارد بشرية عالية المهارة والتميز والمحافظة عليها.

وتعتبر المؤسسات -الإنتاجية والخدمية- من ضمن الحلقة المجتمعية الأكثر تحسناً لمتطلبات التطور، وهي بذلك تعبر عن مبرر وجودها ودورها؛ فهي كمنتج للاستقرار والنجاح عبر وسائلها المختلفة، تجد في الناتج الفني والمعرفي على النطاق الدولي أمراً يعينها مباشرة، وتجتهد لكي تجد رسالتها المناسبة في نقله واستيعابه وتزويد نفسها به. وأن تحقيق مؤسساتها لأهدافها كأبي منظمة مرهون بمدى توافر رأس المال البشري الملائم والمؤهل لممارسة العمل على أكمل وجه.

ويتمثل هذا البحث في دراسة موضوع مهم بعنوان: "العلاقة بين التخصص والرضا والولاء وإنجاز أهداف المنظمات؛ دراسة تطبيقية على عدد من منظمات الأعمال الخاصة والعامة "إنتاجية وخدمية" بدولة ليبيا"، ويهدف الباحث من هذا العمل إلى محاولة التعرض لأساليب الإدارة والقيادة والتنظيم وفقاً للأساليب العلمية الحديثة، وتوضيح دورها في أداء ومخرجات منظمات الأعمال، ومحاولة تحديد مدى الاختلاف

والفارق بين مستوى الأداء والمخرجات عند استخدام هذه الأساليب في إدارة مهامها ونشاطاتها مقارنة بعدم استخدامها، بالتركيز على مستوى ونوعية التخصص للعاملين وعلى درجة رضائهم عن أعمالهم ومستوى ودرجة ولائهم لمؤسساتهم وانعكاساتها على تحقيق أهداف المؤسسات التي ينتمون إليها. وإلى محاولة دراسة وتحليل كل ما يتعلق بمفهوم التخصص الوظيفي والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وانعكاساتها على إنجاز أهداف المنظمات، والمهارات والمعايير والخصائص والمواصفات الواجب توافرها في القائمين على تحقيق هذه الأهداف، والتي من شأنها أن تدعم وتعمل على تحسين وتطوير مستوى الأداء لكل فرد بشكل خاص، والذي ينعكس بدوره على مستوى الأداء العام (الأداء المؤسسي) للمنظمات دون استثناء.

إذ أن إدارة المؤسسات والمنظمات بكفاءة وفاعلية تُعبّر عن قرار إستراتيجي تأخذه الإدارة العليا بها، ومن ثم يتم تنفيذه وتقييمه بمساهمة المستويات الإدارية الأخرى، بالإضافة إلى تحديد دور التكنولوجيا كتوجه مستقبلي في إدارتها ككل. وإن ما سبق لا يتأتى إلا بوجود موارد بشرية فاعلة، تتوفر فيهم المواصفات والمهارات الإدارية والقيادية السليمة لكي يمكنهم إنجاز هذه المهام على الوجه الأكمل، وخصوصاً مع تصاعد التحديات والتغيرات الاستثنائية والطارئة التي يعيشها العالم حالياً بشكل خاص. ونظراً لعلاقة الإدارة الوطيدة بالإنسان باعتباره العنصر الأساسي في الإدارة وعلاقتها الوطيدة أيضاً بالمجالات الاقتصادية والحياتية للإنسان والمجتمع ككل، فقد لعبت الإدارة والقيادة والتنظيم في الماضي ولا تزال تلعب في الحاضر وحتى في المستقبل - دوراً هاماً في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والخدمية والفنية وغيرها. ويعتبر تسيير وإدارة المؤسسات أيضاً محوراً رئيسياً من المحاور التي تركز عليها الإدارة ووظائفها من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة.

ثانياً: ماهية التخصص الوظيفي:

1- مفهوم التخصص الوظيفي:

التخصص الوظيفي: يسمى أيضاً "التخصص في العمل"، وهو مصطلح يستخدم في عالم الأعمال ويشير إلى تركيز المهنيين على جانب تفصيلي من مهنتهم والتخصص به، على سبيل المثال؛ بدلاً من أن يكتب صحفي عن الأخبار في جميع المجالات التقنية والاقتصادية والسياسية وغيرها يمكنه أن يختص في جانب محدد ويركز عليه في عمله، ولا يُعد مصطلح التخصص الوظيفي جديداً في سوق العمل، ويرجع تاريخه إلى زمن بعيد، إذ طبقت العديد من الحضارات القديمة مثل حضارة بلاد ما بين النهرين ومصر القديمة التي استفادت من المهندسين المعماريين والعمال المهرة في بناء الأهرامات، وقد زاد نطاق التخصص وتطور هذا المصطلح بشكل أكبر مع التغييرات في سوق العمل وظهور التطورات التكنولوجية والتغيرات الاقتصادية 1.

كما يُعرف أيضاً بأنه؛ العملية التي تحدث عندما يُركز الموظفون خلال مسيرتهم المهنية على مجال مهني معين، وقد يحدث التخصص الوظيفي عندما يكتسب الموظفون المزيد من المعارف والخبرات والعلوم

في مجال معين. ويمكن الاستفادة من التخصص الوظيفي في جميع المجالات أو الصناعات تقريباً، ولكن من الصناعات الشائعة التي تتضمن التخصص الوظيفي التصنيع، وتحديدًا في خطوط تجميع المنتجات. ففي خط التجميع، يتم تقسيم أنشطة الإنتاج إلى مهام بسيطة يتم تنفيذها من قبل موظفين مختلفين خلال العملية. في كثير من الأحيان، يصبح هؤلاء الموظفون متخصصين في الدور أو النشاط المحدد الذي يؤديه بشكل متكرر، خلال عملية التجميع 2.

كما يعني؛ اقتصار عضو أو فرد أو جماعة على القيام بعمل معين 3.

وكذلك يعني؛ أن يختص فرد بالقيام بعملٍ معين دون غيره، وأن يوفر له الوقت والجهد، ويقال في اللغة العربية تخصص بالشئ أي أنه اقتصر عمله عليه، وخصه دون غيره بالبحث والاهتمام والفعل، أما عملياً فهو تقسيم المهام، والعلوم، والأعمال، وإنتاج السلع، وتقديم الخدمات إلى عدة أقسام يتميز كل منها بمتطلبات مختلفة عن الأقسام الأخرى 4.

ويتفق الباحث مع ما جاء من تعريفات للتخصص الوظيفي؛ فهو يرى بأنه النهج الدقيق والمسار المحدد الذي ينتهجه الشخص من خلال الاستزادة المعرفية والفنية به، والتركيز والاقتصار عليه والاهتمام به من حيث البحث والدراسة.

2- أنواع التخصص الوظيفي:

- التخصص العضوي.
- التخصص الوظيفي (الطبيعي).
- التخصص العام.
- التخصص الفني (الدقيق).
- التخصص المرن.
- التخصص المكمل (المساعد).

3- دوافع ومسببات ظهور التخصص الوظيفي:

من أهم دوافع ومسببات ظهور التخصص ما يلي 5:

- صعوبة أن يجمع الفرد بين عدة مهام في وقت واحد، مما يؤثر في مستوى طاقته في العمل أو البحث.
- البحث عن ميزات أعلى في العمل وفي مجالات العلوم المختلفة، ويتم ذلك عبر التركيز على أمر معين، وتطوير المهارات المتعلقة بمجال ما، وتباين مهارات الأفراد واستعداداتهم؛ فهناك مهن تحتاج إلى قوة حركية تتعلق بالجهد البدني، وأخرى تتطلب بقدرات ذهنية، وأخرى تعتمد على المهارات اليدوية.
- متطلبات العصر الحاضر التي تبحث عن مزايا الفرد الخاصة كمعرفته المكثفة بمجال ما.

- اكتشاف الأخطاء ومراجعتها يُبرز الحاجة إلى التخصص؛ وذلك حتى يتحمل كل فرد المسؤولية الكاملة عن المهمة المُتخصص بها.
 - حاجة المتلقي في مجالات العلوم المختلفة للمعرفة المفصلة والكاملة نسبياً، مما يتطلب وجود فروع للعلوم والمعارف، وتوجه الباحثون والعلماء لواحدة منها في الشرح، والتوضيح، وتقديم البيان والأدلة وغير ذلك.
 - زيادة النمو الاقتصادي الذي دفع بالحاجة نحو المزيد من التخصص الذي يواكب التطور الحاصل، ويرفع من كفاءة العملية الإنتاجية أو الخدمية من خلال تحكم المُتخصص بمجال عمله، وتحقيق النتائج المطلوب خلال مدة قصيرة تنسجم مع تسارع الزمن المُعاش اليوم.
- وتضيف دراسة أخرى ثلاثة أسباب إضافية هي 6:

- اختلاف ظروف المجتمع بالنسبة للفرد؛ ويرجع ذلك إلى المزايا النسبية التي يتمتع بها الأفراد نتيجة التعلم أو ظروف البيئة والنظام الاجتماعي السائد.
- اختلاف الظروف الطبيعية والبيئية؛ كاختلاف الموقع والمناخ والموارد الطبيعية.
- اختلاف استعدادات الأفراد وقدراتهم؛ فهناك عمل يحتاج إلى قوة بدنية وآخر إلى قوة ذهنية وثالث إلى مهارة يدوية.

ويرى الباحث بأن ما تم ذكره اعلاه عن أسباب التخصص الوظيفي، يجعل من هذا المطلب ضرورة ملحة ولازمة لكي يتم إنجاز الأعمال والمهام بشكلها السليم والصحيح وعلى النحو المناسب واللازم لتحقيق الأهداف المنشودة والتي تضمن تحقيق المؤسسات لغاياتها وأهدافها كما تم التخطيط لها.

4- أهمية التخصص الوظيفي:

- للتخصص أهمية كبيرة حيث تكمن أهميته في ما يلي 7:
- توزيع الأعمال بين الأفراد بحسب مهارة كل فرد والمزايا التي يتمتع بها.
- يرفع مستوى إتقان الأفراد للعمل.
- زيادة معرفتهم بمجالات تخصصهم، ومنحهم مهارات جديدة يكتسبونها مع مرور الزمن، ومن خلال التعرض للعديد من التجارب.
- للتركيز والبحث المكثف في حقلٍ من حقول العلم أو العمل، والاستمرار به، مما يؤدي إلى ظهور المفاجآت النوعية كالوصول إلى نظرية جديدة، أو اكتشاف علمي جديد.
- يُساعد الفرد على تحقيق ميوله، وتطوير مواهبه؛ وغالباً ما يتعلق الأمر بتخصص دراسي أو مهنة معينة.
- يساعد المؤسسات والشركات المختلفة على تحديد أهدافها؛ وزيادة مستواها الإنتاجي والربحي والخدمي، وتعزيز وجودها في السوق، ودخول المنافسة الحقيقية؛ حيث إنّ الشركات التي لا

تحدد مجال إنتاجها من السلع أو الخدمات غالباً ما تصطدم بكثير من المنافسين، ما يقلل احتمالية نجاح تصريف سلعتها خدماتها.

- يساهم في تقديم الحلول؛ وذلك لأن مجال العمل أو خطوات النجاح في الدراسة محصور بدائرة معينة، تعين الفرد أو الجهة القائمة عن البحث السريع للعثور على حل موجود في رقعة معينة أو مجال محدود 8.

5- فوائد التخصص الوظيفي 9:

- تقليل مخاطر ارتكاب الأخطاء والتوصل إلى مستويات عالية من الدقة في الأداء، لأن الموظف المتخصص في وظيفة معينة سيكون على علم ودراية بكل ما تحتاجه من مهارات وخبرات من أجل إتقانها وتأديتها على أكمل وجه دون ارتكاب أخطاء فادحة.
- رفع مستوى الروح المعنوية بين الموظفين، مما يساعد على تخفيف الضغوطات في بيئة العمل.
- يُحسن أداء الموظفين ويرفع مستويات الإنتاجية، ويصقل مهاراتهم ليصبحوا ضمن أفضل الموظفين بمرور الوقت.
- تقل مسؤوليات الموظفين لأن كل موظف مسؤول على أداء المهام المرتبطة بالوظيفة المتخصص بها.
- يقدم للموظفين ميزة الأمن الوظيفي، لأنه عندما يكون الموظف متخصص وماهر ومبدع في مجال معين فإن الشركة لن تخاطر وتتخلى عنه أو تستبدله بموظف آخر.
- يزيد من مستوى التعلم والخبرة والمهارة في مجال معين.

ويؤكد الباحث بأن التخصص الوظيفي يزيد من جودة العمل وتخفيض حجم الأخطاء، وتعزيز مهارات العاملين في مجال واحد محدد مما يساعد في رفع نسبة المهارة والكفاءة وحسن الأداء لديهم.

6- عيوب التخصص الوظيفي 10:

- أبسط عيوبه أنه يجعل الفرد متخصص في مهارة أو مجال واحد فقط.
- استبعاد الموظف المتخصص في وظيفة معينة من شغل مناصب إدارية؛ لأن مثل تلك المناصب تتطلب بأن يكون شاغلها على علم ودراية بعدة مجالات وليس مجال واحد.
- سيعاني الموظف من الروتين والملل وعدم التنوع لأنه سيقوم بتأدية نفس المهام طوال الوقت.
- لا يمكن أن يشغل موظف مكان الآخر في حال غيابه عن العمل؛ لأن كل موظف يكون متخصص في أداء مهام وظيفته فقط.

- يزيد نسبة البطالة؛ لأن كل مؤسسة سيكون لديها موظف واحد متخصص في مجال معين ولن تكون بحاجة إلى تعيين موظف آخر.

ثانياً: الرضاء الوظيفي:

يصف الباحث الرضاء الوظيفي؛ بأنه مدى قبول وقناعة وقابلية العاملين لعملهم وللمهام الموكلة إليهم ومدى انسجامهم معها ومع زملائهم ومستوى ودرجة القبول والرضاء عن هذا الأعمال والمهام، وهو بذلك يتفق مع من يقول بأنه حالة عاطفية ممتعة ناتجة عن شعور الموظف بالرضا عن وضعه المهني والوظيفي لأسباب قد تشمل دخله وثقافة وأسلوب الإدارة التشاركي وتفعيل عمل الموظفين وإعطاء صلاحيات لهم مما يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم وإنتاجيتهم. وهو الذي يمكن قياسه من خلال العديد من الأساليب مثل مقياس ليكرت والأسئلة نعم و لا والقوائم المرجعية وغيرها.

ومن خلال قيام الباحث بالتقييم والتحليل لأوضاع عديد العاملين والمؤسسات قيد الدراسة، ومن خلال الاطلاع على عديد البحوث والدراسات السابقة في هذا الصدد، فقد لاحظ أن هناك تبايناً واضحاً في التصرفات ومستوى الإنجاز وبالتالي تحقيق الأهداف بالنسبة لهذه المؤسسات، مما أكد على ضرورة القيام بالدراسة الميدانية التحليلية لكافة المؤسسات قيد الدراسة، وذلك كما سوف يتم توضيحه في الجانب العملي من هذه الدراسة لاحقاً.

ففي دراسة بعنوان: "التخصص الوظيفي وعلاقته بأداء المورد البشري في المنظمة الجزائرية؛ دراسة ميدانية بمقر الولاية "الإدارة المحلية بالجلفة" 11، ترى هذه الدراسة أن موضوع التخصص الوظيفي يعتبر عنصر هام ومتغير رئيسي في البناء التنظيمي، ورغم تناول النظريات الاجتماعية ومختلف الدراسات الأمبريقية موضوع التخصص الوظيفي والمورد البشري والتي تحاول إيجاد العلاقة بينهما، من خلال تأثيرات التخصص الوظيفي على الأفراد العاملين وهذا ما ينعكس على تطور أداء وتعلم المورد البشري داخل المؤسسة، وعليه فإنه في هذه الورقة البحثية تم الوقوف على ما هو موجود في واقع المؤسسات الجزائرية من خلال الميدان الذي تم اختياره (مقر ولاية الجلفة - الإدارة المحلية) وهذا بتقصي الحقائق ومحاولة التعرف على أنظمة التخصص الوظيفي الموجودة داخلها والتأثيرات التي تنجم عنها في الأفراد العاملين. من خلال البحث فقد تم التوصل إلى الأهمية الكبيرة للتخصص الوظيفي، مما يعود بالنفع على العاملين حيث أن الوظائف تكون محددة المهام ومحددة الأفراد، كذلك فإن الأداء الوظيفي يتطور بفضل التعود على نفس المهام حيث مع مرور الوقت يصل العامل إلى درجة الاتقان وبالتالي يتطور أدائه ويصبح أفضل، وهذا ما تحاول الإدارة المركزية الوصول إليه، حتى يتم تحقيق الأهداف المرجوة من هذا التنظيم.

"وفي دراسة أخرى بعنوان؛ "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز في الوظيفة العمومية بالجزائر"؛ دراسة ميدانية بمقر ولاية أم البواقي 12. فقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي

والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي، إضافة إلى الوقوف على أسباب ارتفاع أو انخفاض الدافعية للإنجاز، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 60 موظف من إدارة مقر ولاية أم البواقي، وقد توصل الباحث إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ضعيفة (معامل الارتباط = 0.340) بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي. كما توجد علاقة ارتباطيه موجبة ضعيفة (معامل الارتباط = 0.295) بين الرضا عن الأجر والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي. بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن فرص الترقية والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي. ولكن توجد علاقة ارتباطيه موجبة ضعيفة (معامل الارتباط = 0.318) بين الرضا عن محتوى العمل والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.

كما توصلت دراسة أخرى بعنوان؛ "تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز"؛ دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة 13. إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة والمقدر عددهم بـ 65 أستاذ بالمرحلة الثانوية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من 113 أستاذ بولاية ورقلة، واتبع الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي، باستخدام كل من مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وتوصل الباحثون إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي وفي دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفي مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة المهنية، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالولاية.

وعطفا على ما تقدم؛ يرى الباحث أن مستوى وحجم ونوعية العلاقة بين المتغيرات بالدراسات السابقة من رضا وظيفي ودافعية للإنجاز وخبرة المهنية وتخصص وظيفي ومستوى الأداء، هي علاقة متغيرة ومتذبذبة وغير ثابتة، وتتغير بتغير الموقف والبيئة والظروف الحاكمة للعمل.

ثالثا: الولاء التنظيمي:

إن الولاء التنظيمي ينطوي على علاقة تبادلية تقوم على ارتباط الأفراد بالتنظيم مقابل ما يقدمه التنظيم لهؤلاء من مكاسب وحوافز ورواتب سنوية، فالرضا الوظيفي يؤدي إلى الولاء التنظيمي والعكس صحيح، كما أن الشعور بالاستياء يؤدي إلى انخفاض الولاء التنظيمي والعكس صحيح، ولكل منهما تأثيره على مستوى الأداء الفردي والكلّي على حد سواء، ففي حالة الرضا والولاء يكون الأداء إيجابيا وفي حالة الاستياء وانخفاض الولاء يكون الأداء سلبيا.

ففي دراسة بعنوان؛ "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية" 14، تم التوصل فيها إلى تحديد الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية وهي:

ما مستوى الولاء التنظيمي (العاطفي، والمستمر، والمعياري) لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة؟ وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 05,0$ بين أبعاد الولاء التنظيمي (العاطفي، والمستمر، والمعياري)، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة؟ وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة للعام الدراسي 2006/2005 والبالغ عددهم 1978. أما عينة الدراسة فتكونت من 559 عضواً، ونسبة 45,87% من حجم العينة، ولتحقيق هدف الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية 290 الدراسة استُخدمت أداة آين وماير للولاء التنظيمي، والمكونة من 20 فقرة، وأداة طُورت لقياس الرضا الوظيفي مكونة من 25 فقرة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ هو وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، ووجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، ومدة الخدمة في الجامعة، والكلية. وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع نظام مكافآت وحوافز لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، بحيث لا يتم اللجوء إلى البحث عن الفرص البديلة.

وأضافت دراسة ثانية (المجدوب 2015م) بعنوان؛ "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا"؛ دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا 15. حيث توصلت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا، بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة والعمر، المؤهل العلمي)، وبلغت عينة الدراسة (100) عضواً، تم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية الطبقية، تم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبارات وتحليل التباين، أظهرت هذه النتائج: أن درجة الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، لم تجد الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وأظهرت أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة ولصالح (11) سنة فأكثر، وكذلك توجد فروق في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المعيد، كما توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر ولصالح أقل من (30) سنة، بينما لم تظهر فروق في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر، والرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أما في دراسة أخرى (للبطحي 2022م) بعنوان؛ "العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء والولاء التنظيمي" 16، فهي ترى أن الهدف من الرضا الوظيفي هو كسب الولاء والانتماء، والهدف من الولاء والانتماء هو تحقيق أهداف المنظمة وتحسين أدائها. والأفراد في أي منظمة لديهم أهداف وقيم خاصة بهم قد لا تتفق -أحياناً- مع أهداف وقيم المنظمة، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى وقوع الأفراد من جهة والمنظمة من جهة أخرى كطرفي نقيض تتعارض مصالحهما ويدخلان في حالة صراع يحاول كل منهما تسجيل أكبر قدر من النقاط إن لم تكن هناك هزيمة الطرف الآخر، وبذلك يُرَجَّح كل منهما مصلحته على حساب الطرف الآخر لتكون المحصلة النهائية خسارة كلا الطرفين!.

ومن هذا المنطلق تأتي أهمية الانتماء التنظيمي والولاء التنظيمي للذين غالباً ما يشير ان إلى نفس المعنى ووجودهما من شأنه رَأب الصدع في العلاقة القائمة بين العاملين ومنظمتهم والتوفيق فيما بينهم بحيث يسود العلاقة الوظيفية جو من التعاون والألفة والتكامل بدلاً من التنافر والتناحر والتنافس السلبي.

ويضيف (البطحي) تساؤل مهم وهو؛ فما هو الفرق بين الانتماء والولاء وعلاقتها بالرضا الوظيفي؟ فهو يرى أن الانتماء التنظيمي يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، ويترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.

بينما يرى بأن الولاء التنظيمي أعمق من الانتماء، ويمكن أن يقال عنه أنه أعظم درجات الانتماء؛ ويمكن أيضاً تعريفه على أنه العملية التي يحدث فيها تطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة؛ بمعنى أنه اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف المنظمة ورغبة في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها، والرغبة في الاستمرار بالعمل فيها. وبالتالي تحاول كثير من المنظمات والمؤسسات كسب ولاء أفرادها والمحافظة على هذا الولاء وبذل المساعي لزيادته لديهم. وإن عملية بث الولاء وزراعته في نفوس الأفراد هي مهارة يمكن تعلمها واكتسابها وبمقدور المسؤولين في أية مؤسسة تنميتها وتطويرها حتى تغدو أمر طبيعي يمارسه جميع أفراد المؤسسة بشكل عفوي وتلقائي دون تكلف. والحقيقة التي ينبغي أن يعيها المسؤولين في أي منظمة هو أنه يصعب إرغام الفرد على إظهار الولاء للمؤسسة، ولكن يمكن كسب ولاء الفرد بتهيئة الجو في بيئة عمله والذي من خلاله يظهر الفرد ولاءه.

في حين يمكن القول بأن العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي والولاء التنظيمي تحكمها عدة محددات؛ حيث يختلف الرضا عن العمل في أنه عامل متغير حركي يتغير بتغير خبرات الفرد في العمل، وتغير خصائصه الذاتية، أما الانتماء التنظيمي فيعبر عن الاستجابة الإيجابية تجاه المنظمة بصفة عامة والارتباط بها ككل؛ فالمشاعر الخاصة بالانتماء التنظيمي تنمو ببطيء ولكن بثبات مع مرور الوقت بالنسبة لعلاقة الفرد بالمنظمة، بينما الرضا عن العمل يعتبر مقياساً أقل ثباتاً يعكس رد الفعل السريع لجوانب معينة في بيئة العمل. ولكن ما الذي يسبق الآخر؟ هل مشاعر الرضا تسبق مشاعر

الولاء والانتماء أم العكس؟ إذ اختلفت آراء الباحثين في ذلك، فالبعض يرى أن الانتماء التنظيمي يحدث بعد فترة زمنية نتيجة شعور الفرد بالرضا عن العمل، ويرى باحثون آخرون أن شعور الفرد بالانتماء التنظيمي ينشأ قبل تكوين اتجاهات الرضا عن العمل وقبل الالتحاق بالعمل ويستمر باستمرار عمل الفرد، وذلك كلما ساعدت المنظمة الأفراد على إشباع حاجاتهم، وبالتالي يعتبر الانتماء التنظيمي سببا للرضا عن العمل وليس نتيجة له.

ونفس الشيء بالنسبة للولاء التنظيمي فتؤكد الدراسات على أنه كلما ازداد الولاء التنظيمي قل معدل دوران العمل، وتعتبر دراسات أخرى إلى أن الولاء يساعد إلى حد كبير في انخفاض نسبة الغياب، والحد من مشكلة التأخير عن الدوام، ويعزز الرضا الوظيفي؛ أي أن الولاء هو مسبب للرضا. وهناك وجهة نظر ترى أن العلاقة بين الرضا والولاء هي في اتجاهين، وأن الرضا مسبب للولاء أكثر منه نتيجة له وذلك كون أن المدير أو القائد بمفهوم أدق مهما كان اهتمامه بالأفراد ومهما كان توجيهه بالعلاقات الإنسانية يبقى هدفه الأسمى هو تحقيق أهداف المنظمة، وتحقيق الرضا لدى العاملين وسيلة من الوسائل المتبعة في ذلك، فالرضا غرضه كسب ود الأفراد وتجنب سخطهم وتوثيق العلاقة بين الأفراد والمنظمة ويضعهم في الاستعداد للبدل نيابة عنها، ورغم هذا فإن الولاء ليس هدف بحد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة وتحسين أدائها. وبهذا يمكن القول أن الهدف من الرضا الوظيفي هو كسب الولاء والانتماء، والهدف من الولاء والانتماء هو تحقيق وإنجاز أهداف المنظمة وتحسين أدائها؛ وهذا ما يؤكد ويتفق معه الباحث بكل تأكيد.

رابعاً: الدراسة الميدانية:

عطفاً على ما سبق؛ يقوم الباحث هنا بإجراء تحليل عملي ميداني لتأكيد ما جاءت به الدراسات السابقة المذكورة اعلاه من عدمه، وللإجابة على إشكالية الدراسة الرئيسية، وذلك بإجراء زيارات ميدانية وتحليل لما ذكر بواقع عملي على عدد من مؤسسات الأعمال العامة والخاصة (إنتاجية وخدمية) بدولة ليبيا، من خلال طرح ثلاثة تساؤلات رئيسية خاصة بطبيعة ومجال الموضوع قيد الدراسة، وهذه التساؤلات ممثلة في الآتي:

تساؤلات الدراسة:

- هل يتفق تخصصك مع طبيعة عملك وعمل المؤسسة التي تنتمي إليها؟
- هل ترى أن لتخصصك علاقة بمستوى رضائك ودرجة ولاءك ومستوى أدائك؟
- هل تعتقد أن هناك علاقة بين مستوى أدائك الفردي ودرجة إنجاز أهداف مؤسستك؟

تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

قام الباحث بتحديد عينة الدراسة من خلال استخدام جدول مورقان لاختيار العينات (مرفق نسخة من الجدول ملحق 1)، وذلك بتحديد حجم عينة كل مؤسسة من المؤسسات الخاضعة للدراسة وفقاً لعدد

مجتمع الدراسة بها كما حدده الجدول. وكان الباحث يقف شخصيا لتوجيه هذه التساؤلات للمستجوبين، وتدوين ملاحظاتهم ومقترحاتهم، بشكل مباشر، والعمل على تفسيرها وتحليلها واستخلاص النتائج منها، وذلك كما يلي:

تحليل بيانات السؤال الأول:

- هل يتفق تخصصك مع طبيعة عملك وعمل المؤسسة التي تنتمي إليها ؟

حيث جاءت إجابات عينة الدراسة كما يلي:

أقر ما نسبتهم 45% من عينة الدراسة أن تخصصاتهم تتفق وطبيعة عملهم وعمل مؤسساتهم، بينما أفاد 55% من عينة الدراسة أن تخصصاتهم لا تتفق وطبيعة عملهم وعمل مؤسساتهم، وهذا يعني أن النسبة متقاربة نوعا ما، وتكاد تكون بالمناصفة، وهذا الأمر من شأنه أن يكون سببا مهما في التأثير على مستوى أداء الفرد وبالتالي على نسبة رضائه وحتى على مستوى ولائه كذلك !.

تحليل بيانات السؤال الثاني:

- هل ترى أن لتخصصك علاقة بمستوى رضائك ودرجة ولائك ومستوى أدائك ؟

حيث اتضح أن ما نسبتهم 87% من عينة الدراسة كانت إجاباتهم واضحة ويرون أن لتخصصهم علاقة مباشرة ومؤثرة على مستوى رضائهم عن أنفسهم أولا وعن أعمالهم المكلفين بها ثانيا، وأن لهذا التخصص القدر الأكبر في تحديد علاقتهم بوظائفهم وبزملائهم في العمل، ويؤكدون على أنه كلما كان تخصص الفرد متطابقا مع طبيعة عمله وعمل مؤسسته كلما كان ذلك دافعا له نحو زيادة الرضاء وبالتالي الولاء والذي بكل تأكيد سينعكس بالإيجاب على مستوى أدائه الشخصي بشكل خاص والأداء المؤسسي للمؤسسة ككل بشكل عام.

وهذا ما يؤيده الباحث ويتفق معه، وهو السبب الرئيس الذي أثار فضوله وكان سببا في اختيار هذا الموضوع للدراسة والبحث، حيث يؤكد الباحث أن لتخصص الفرد علاقة قوية بكل ما يربطه بعمله ومؤسسته التي ينتمي إليها، لا سيما زيادة رضائه عن عمله والذي سوف ينعكس إيجابا على درجة ونسبة ولائه لعمله بشكل خاص وللمؤسسة التي ينتمي إليها بشكل عام، والذي بدوره يكون سببا قويا في تحسين مستوى أدائه الشخصي والأداء المؤسسي بالمنظمة ككل؛ والذي يتجسد ويترجم من خلال إنجاز المؤسسة لأهدافها المقررة بخططها وسياساتها بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية.

كما تبين أن ما نسبتهم 11% من عينة الدراسة كانت إجاباتهم واضحة أيضا ويرون أنه لا توجد علاقة قوية ومباشرة بين تخصص الفرد ورضائه وولائه وبالتالي على مستوى أدائه، ويرون أن هناك عوامل أخرى أهم وأكثر تأثير من التخصص على كفاءة الفرد ومستوى أدائه وأداء المؤسسة ومستوى إنجازها لأهدافها.

بينما ما نسبتهم 2% من عينة الدراسة كانت إجاباتهم غير واضحة، ولم يجزموا رأيهم، وإجاباتهم كانت غير محددة وغير دقيقة، فهم مرة مع الرأي القائل بوجود علاقة، ومرة أخرى هم مع الرأي المعاكس له .!

تحليل بيانات السؤال الثالث:

• هل تعتقد أن هناك علاقة بين مستوى أدائك الفردي ودرجة إنجاز أهداف مؤسستك ؟

تبين من إجابات هذا السؤال أن ما نسبتهم 96% من حجم عينة الدراسة يؤكدون بأن مستوى ونسبة أدائهم الفردي له تأثير كبير ومباشر على مستوى الأداء الكلي للمؤسسة وعلى درجة تحقيقها لأهدافها الاستراتيجية، وأن هناك علاقة طردية (موجبة) قوية بينهما؛ فكلما زاد مستوى أداء الفرد كلما زاد مستوى أداء وحدته التنظيمية أو مستوى فريق العمل الذي ينتمي إليه، وبالتالي سيكون ذلك سببا في زيادة مستوى الأداء ونسبة الإنجاز في أهداف المؤسسة، وهو ما يدعمه الباحث ويؤكد من خلال ما يملكه من خبره وإطلاع في هذا المجال تحديدا، بحكم تخصصه الدقيق في إدارة الموارد البشرية وفروعها. في الوقت الذي فيه أن ما نسبتهم 3% من عينة الدراسة يرون عكس ذلك تماما، فهم يرون بأن نسبة تأثير الفرد في مستوى الأداء ضئيلة جدا، وأن هذا الفرد لا يمثل إلا جزء بسيط من نسبة الأداء والتي يمكن تعويضها بأداء أفراد آخرين.

وهنا يوضح الباحث أن هذه النظرة هي نظرة قاصرة غير متخصصة، وأصحابها تنقصهم المعرفة والخبرة الإدارية والفتية، ويفنقرون إلى أدنى مستويات التقييم والتحليل الإداري السليم، وهم ربما يكونون معذورين لأن كفاءتهم ومستوى أدائهم ربما يكون ضعيفا بعض الشيء، وهم يُقيّمون الواقع من خلال هذا الضعف الذي يعتر بهم .!

بينما ما نسبتهم 1% من عينة الدراسة كانت إجاباتهم غير واضحة ولم يتم الحصول منهم على رأي واضح ودقيق كإجابة على هذا السؤال .!

وعليه يصل الباحث إلى توضيح بعض الأمور والمتطلبات الضرورية التي يجب على كل مؤسسة أعمال القيام بها حتى تضمن الحصول على الموارد البشرية الفاعلة ذات الكفاءة والفاعلية؛ وذلك من خلال اعتمادها نظام لاختيار وتعيين العاملين باختلاف تخصصاتهم، وذلك بما يتواءم مع هذه التخصصات ومع مستوى معرفتهم وخبراتهم ومهاراتهم لضمان الحصول على أنسب وأحسن الموظفين والعاملين.

ويتم ذلك من خلال انتهاج أسلوب ونظام تصميم الوظائف، والذي يتم وفقا له تحديد وتنظيم المهام والواجبات والمسؤوليات والصلاحيات والمؤهلات والعلاقات المطلوب توافرها لأداء وظيفة محددة. والتي يستطيع الموظفون من خلالها أداء الوظائف الموكلة إليهم والوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة وتلبية كافة الاحتياجات التنظيمية والاجتماعية للعمل بفاعلية.

وإلى اعتماد نهج التحليل الوظيفي والذي يسمى أيضاً مراجعة الموارد البشرية أو الدراسة الوظيفية أو التحليل المهني وهو الفحص التفصيلي للمهام وعناصر الأداء التي تشكّل وظيفة ما أو دور الموظف والشروط التي يتم تنفيذها، وما تتطلبه الوظيفة من حيث القدرات وإمكانية الإنجاز، والمواقف وخصائصها، وكذلك العمل بالوصف الوظيفي والذي يعني مجموعة من المهام والواجبات المترتبة على شاغل الوظيفة والتي يتوجب عليه القيام بها، بالإضافة إلى المواصفات والمؤهلات المطلوبة، وتحديد المرتبات والحوافز والإجازات السنوية. حيث يختلف الوصف الوظيفي حسب طبيعة الوظيفة وعدد سنوات الخبرة ومجال عمل المنظمة. ويشمل الوصف العديد من الجوانب مثل الملخص الوظيفي، إضافة إلى ضرورة تحديد مواصفات الوظيفة والتي يتم فيها توضيح المكونات الأساسية للوظيفية، بما في ذلك ملخص العمل الذي يتعين القيام به، والواجبات والمسؤوليات الأساسية، والحد الأدنى من المؤهلات والخبرات والمتطلبات اللازمة لأداء المهام الأساسية للوظيفة، فتحدد مواصفات الوظيفة المعرفة والمهارات والقدرات المطلوبة للقيام بعمل ما في المنظمة، والتي بدورها ستكون عاملاً مساعداً في اختيار الأفضل والأنسب من بين كل المتقدمين للعمل.

خامساً: النتائج والتوصيات:

النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية توصل الباحث للنتائج التالية:

1. توجد علاقة ذات تأثير معنوي (ارتباطية موجبة) بين تخصص الفرد ونسبة رضائه.
2. توجد علاقة ذات تأثير معنوي (ارتباطية موجبة) بين تخصص الفرد ونسبة ولاءه.
3. توجد علاقة ذات تأثير معنوي (ارتباطية موجبة) بين تخصص الفرد ومستوى أدائه.
4. توجد علاقة ذات تأثير معنوي (ارتباطية موجبة) بين تخصص الفرد ونسبة رضائه وولائه ومستوى أدائه، والتي تنعكس إيجاباً على درجة إنجاز المؤسسة لأهدافها بكفاءة وفاعلية.

التوصيات:

في ضوء الإطار النظري والتحليل العملي للدراسة وبناء على النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، يقترح الباحث ما يلي:

1. ضرورة الاهتمام باختيار الشخص ذو التخصص المناسب لكل مهمة ووظيفة -فنية- بما يتواءم وطبيعة العمل بها، وذلك من خلال اتباع نظام واضح للاختيار والتعيين، واتباع نظام وصف وتوصيف وتصميم وتحليل الوظائف والملاكات الوظيفية.
2. السعي إلى تحسين رضاء العاملين من خلال توفير كافة المتطلبات التي تساعد على ذلك، ومنها اختيار الموظف ذو التخصص المناسب، والذي أثبتت هذه الدراسة مدى فاعليته في تحسين رضاء الفرد وتأثيره في مستوى ولاءه.

3. العمل على رفع مستوى الولاء لدى العاملين من خلال توفير كافة المتطلبات التي تساعد على ذلك، ومنها اختيار الموظف ذو التخصص المناسب، والذي أثبتت هذه الدراسة مدى فاعليته في رفع مستوى ولاء الفرد وتأثيره في مستوى أدائه.
4. العمل على رفع مستوى الأداء لدى العاملين من خلال توفير كافة المتطلبات التي تساعد على ذلك، ومنها اختيار الموظف ذو التخصص المناسب، والذي أثبتت هذه الدراسة مدى فاعليته في تطوير وتحسين مستوى الأداء الفردي والذي تبين مدى تأثيره في مستوى الأداء الكلي للمؤسسة، ودعمه لها في إنجاز أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية.

قائمة الهوامش:

- 1- مجرة؛ منصة هارفارد بزنس ريفيو عربي (رابط /https://hbrarabic.com/).
- 2- منصة ميم؛ منصة إلكترونية متخصصة، (رابط /https://www.meemapps.com/term/job-specialization).
- 3- شموخ الفهد، منهل الثقافة العربية، (موقع إلكتروني، رابط الموقع /https://www.manhal.net/art/s/22345) تاريخ النشر 1430/06/01.
- 4- "Specialization", investopedia, Retrieved 15-7-2018.
- 5- Sean Ross, "What are the economic impacts of specialization?", investopedia, Retrieved 15-7-2018.
- 6- شموخ الفهد، مرجع سبق ذكره.
- 7- فاطمة مشعلة، موضوع كوم (موقع إلكتروني رابط الموقع /https://mawdoo3.com/) 30 أغسطس 2018.
- 8- "The Importance of Specialization", blog.ttcp,5-9-2017, Retrieved 15-7-2018.
- 9- مجرة؛ منصة هارفارد بزنس ريفيو عربي، مرجع سبق ذكره.
- 10- المرجع السابق.
- 11- مسعود نجيمي، وعمر مهدي، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، مجلة علمية دولية محكمة، تصدر عن جامعة الجلفة، المجلد 3، العدد 12، ص 80-92، تاريخ النشر 2018/12/10م.
- 12- خلاصي مراد، وباغو هوارى، مجلة البحوث النفسية والتربوية، المجلد 9، العدد 3، ص 165-191، تاريخ النشر 2018/08/16م.
- 13- نصير أحميدة، وجرمون علي، والمأحي قصار، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 2، ص 154-170، تاريخ النشر 2019/12/15م.
- 14- عبد الفتاح صالح خليفات، ومنى خلف الملاحمة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 3+4 (2009).
- 15- أحمد محمد مجدوب، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد 5، العدد 9، ص 213-232، تاريخ النشر 2015/12/31م.
- 16- سليمان بن حمد البطحي، مدونة خاصة تهتم بالإدارة والتخطيط الاستراتيجي والتنفيذي والشأن العام () تاريخ النشر 2022/12/24م.

ملحق (1) جدول مورقان لتحديد حجم العينة.

تحديد حجم العينة					
العينة	حجم المجتمع	العينة	حجم المجتمع	العينة	حجم المجتمع
٢٩١	١٢٠٠	١٤٠	٢٢٠	١٠	١٠
٢٩٧	١٣٠٠	١٤٤	٢٣٠	١٤	١٥
٣٠٢	١٤٠٠	١٤٨	٢٤٠	١٩	٢٠
٣٠٦	١٥٠٠	١٥٢	٢٥٠	٢٤	٢٥
٣١٠	١٦٠٠	١٥٥	٢٦٠	٢٨	٣٠
٣١٣	١٧٠٠	١٥٩	٢٧٠	٣٢	٣٥
٣١٧	١٨٠٠	١٦٢	٢٨٠	٣٦	٤٠
٣٢٠	١٩٠٠	١٦٥	٢٩٠	٤٠	٤٥
٣٢٢	٢٠٠٠	١٦٩	٣٠٠	٤٤	٥٠
٣٢٧	٢٢٠٠	١٧٥	٣٢٠	٤٨	٥٥
٣٣١	٢٤٠٠	١٨١	٣٤٠	٥٢	٦٠
٣٣٥	٢٦٠٠	١٨٦	٣٦٠	٥٦	٦٥
٣٣٨	٢٨٠٠	١٩١	٣٨٠	٥٦	٧٠
٣٤١	٣٠٠٠	١٩٦	٤٠٠	٦٣	٧٥
٣٤٦	٣٥٠٠	٢٠١	٤٢٠	٦٦	٨٠
٣٥١	٤٠٠٠	٢٠٥	٤٤٠	٧٠	٨٥
٣٥٤	٤٥٠٠	٢١٠	٤٦٠	٧٣	٩٠
٣٥٧	٥٠٠٠	٢١٤	٤٨٠	٧٦	٩٥
٣٦١	٦٠٠٠	٢١٧	٥٠٠	٨٠	١٠٠
٣٦٤	٧٠٠٠	٢٢٦	٥٥٠	٨٦	١١٠
٣٦٧	٨٠٠٠	٢٣٤	٦٠٠	٩٢	١٢٠
٣٦٨	٩٠٠٠	٢٤٢	٦٥٠	٩٧	١٣٠
٣٧٠	١٠٠٠٠	٢٤٨	٧٠٠	١٠٣	١٤٠
٣٧٥	١٥٠٠٠	٢٥٤	٧٥٠	١٠٨	١٥٠
٣٧٧	٢٠٠٠٠	٢٦٠	٨٠٠	١١٣	١٦٠
٣٧٩	٣٠٠٠٠	٢٦٥	٨٥٠	١١٨	١٧٠
٣٨٠	٤٠٠٠٠	٢٦٩	٩٠٠	١٢٣	١٨٠
٣٨١	٥٠٠٠٠	٢٧٤	٩٥٠	١٢٧	١٩٠
٣٨٢	٧٥٠٠٠	٢٧٨	١٠٠٠	١٣٢	٢٠٠
٣٨٤	١٠٠٠٠٠	٢٨٥	١١٠٠	١٣٦	٢١٠

مرجع: **جدول مورقان**

Krejcie , R & Morgan, D.(1970), Determining sample size for research activities . *Educational and Psychological Measurement* ,30 , 607-610.

التفتيش التربوي بالمغرب: موقعه في منظومة التربية والتكوين، ودوره في تأطير هيئة التدريس وتجويد التعليمات -دراسة ميدانية بالسلك الثانوي.

The educational inspection in Morocco: its place in the education and formation system, its role in the constitution of the teaching staff and the improving of apprenticeships- field study in secondary schools.

د. عبد الصمد الزو، وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، المغرب.

الملخص:

يعتبر التفتيش التربوي وظيفة تعاونية لتطوير وتحسين العملية التعليمية التعليمية، هذه الأخيرة لا يمكن أن تثمر دون تعاون بين الأستاذ والمفتش التربوي وتضافر جهودهما، من خلال التتبع والإشراف والتأطير، بالخصوص في السنوات الأولى للعمل، إذ يكون الأستاذ غير متمرس ولا يمتلك خبرة تربوية وديداكتيكية. وبالتالي فالفتيش التربوي هدفه هو توجيه مسارات الأساتذة وتطوير أدائهم، وذلك لتحقيق أكبر قدر من الفائدة للعملية التربوية.

هذه الدراسة ستتناول التفتيش التربوي بالمغرب من خلال التعرف على موقعه في منظومة التربية والتكوين، والدور المحوري الذي يلعبه بهذه المنظومة من خلال تجويد عملية التعليم والتعلم، والسهرة على تأطير هيئة التدريس وتأهيلها. وستعتمد هذه الدراسة على المنهج النسقي التحليلي، وعلى مستوى المقاربات فالدراسة ستستعين بشكل كبير على المقاربتين الإحصائية والجغرافية.

ولكي تكون هذه الدراسة أكثر واقعية وأكثر تعبيراً عن وضعية التفتيش التربوي وأدواره، سنركز بشكل كبير على العمل الميداني، وذلك من خلال المقابلة والاستبيان كوسيلتين توفران معلومات أكثر دقة، حيث اخترنا لهذا الغرض عينة عشوائية تتكون من مفتشين وأساتذة. وتمثل هذه العينة مختلف المديرات الإقليمية للتربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، كما أنها تحترم مقارنة النوع والوسط الجغرافي (حضري/قروي).

لقد خلصت الدراسة إلى أن التفتيش التربوي يشكل رافعة أساسية لتجويد العملية التعليمية وتأهيل هيئة التدريس، إلا أنه يعرف عدة إكراهات تحول دون تطوير التفتيش التربوي وقيامه بأدواره بشكل فعال.

الكلمات المفتاحية: التفتيش التربوي، منظومة التربية والتكوين، تجويد التعليمات، التأطير، هيئة التدريس.

Abstract:

Educational inspection is a cooperative function for the development and improvement of the educational process. The latter cannot be fruitful without cooperation between the teacher and the educational inspector and their concerted efforts, through tracking, supervision and framing,

especially in the early years of his work. The professor is unskilled and does not possess educational and didactic experience. Thus, educational inspection is aimed at guiding teachers' paths and developing their performance, so as to maximize the benefit of the educational process.

This study will address the Educational Inspectorate of Morocco, by identifying its position in the education and formation system, and the pivotal role it plays in this system by improving the teaching and learning process, and ensuring that the teaching staff is framed and qualified. The study will build on the analytical methodology, and at the level of approaches, the study will draw heavily on statistical and geographical approaches.

In order to make this study more realistic and more reflective of the status and roles of this category, we will focus heavily on fieldwork, through the interview and questionnaire as means of providing more accurate information, for which purpose we have selected a random sample of inspectors and teachers. This sample represents the various regional directorates of civic education, primary education and sport, and also respects the "urban/village" type and geographical medium approach.

The study concluded that educational inspection constitutes an essential lever for the improvement of the learning process and the qualification of the teaching staff, but it knows several compulsions that prevent the development of educational inspection and its effective fulfilment of its roles.

Keywords: educational inspection, education and formation system, framework, teaching staff improving of apprenticeships.

مقدمة

يعد التتبع والتقييم والافتحاص من المقومات الأساسية للمنظومات التربوية الراهنة، لكونها تمثل آليات ضرورية للضبط والتوجيه وحسن قيادة تلك المنظومات، والارتقاء المستمر بمؤشرات جودتها ومردوديتها. وإذا كانت الأجهزة التي يناط بها الاضطلاع بهذه المهام تختلف حسب خصوصيات المنظومات التربوية، فإن التفتيش التربوي هو الجهاز الذي يمكن أن يتولى مثل هذه المهام، جهاز يعد بمثابة رافعة أساسية للارتقاء المستمر بجودة المنظومة الوطنية للتربية والتكوين، وآلية لليقظة التربوية والتتبع الداعم للنجاح المتجدد للمدرسة.

لقد عرفت المنظومة التربوية الوطنية إصلاحات وتغييرات مهمة، وحملت توجهها جديدا بخصوص التفتيش التربوي وتنظيمه، غير أن تصور مهام التفتيش التربوي وممارستها لم يعرفا تغييرا ملحوظا مواكبا للإصلاحات الجارية والتدابير التنظيمية المتخذة. وفي هذا الإطار، يجب الجهات المسؤولة عن التربية والتكوين العمل على تطوير مهنة ومهام التفتيش التربوي، وذلك في سياق الاهتمام بتنمية العلاقة البيداغوجية داخل الفصل الدراسي والارتقاء بجودة التدريس والتعليمات، وللنهوض بمهام الفاعلين التربويين، ولاسيما منهم المدرسين والمكونين والمؤطرين، لكونهم الفاعلين الأساسيين في الاضطلاع الناجع للمنظومة التربوية بوظائفها.¹

لقد أظهر تشخيص الواقع الحالي للتفتيش التربوي مجموعة من الإشكاليات المرتبطة بممارسة هذه المهنة، بعضها مرتبط ببيئة العمل وتشعب وتعدد المهام، والبعض الآخر مرتبط بالتكوين والتحفيز والتقويم.

إن الخبرة التي يتمتع بها المفتش والإمكانيات العملية والمهنية تؤهله للقيام بمهام التأطير التربوي للمدرسين وتوجيههم نحو تبني أنسب الطرائق والمضامين، وبالتالي تحقيق النتائج والأهداف التعليمية المرجوة من العملية التعليمية. كما أنه يغني خبرة هيئة التدريس تربويا وعلميا وعمليا، من خلال التوجيه والمتابعة والتقويم والمساعدة على النجاح المهني عبر تجاوز الصعوبات وتجنب الثغرات.

إشكالية الدراسة

التفتيش التربوي عبارة علاقة تفاعلية تقوم على التعاون المتبادل بين المفتش التربوي والمدرس، بهدف تطوير العملية التعليمية ومواكبة المدرس ومساعدته على تطوير أدائه. وهو بذلك يعتبر أحد المقومات التي تتبنى عليها منظومة التربية والتكوين، من خلال توجيه مسار الأستاذ مهنيا واختيار وتعديل الأهداف التربوية ومواد التعليم، وطرائق التدريس. وهو بذلك يهيئ فرصا للمدرسين تساعد على تحسين العملية التعليمية والسير فيها وفق أساليب تربوية سليمة ومناسبة، كما تساعد على النمو المهني الذي يتضمن تنمية القدرات والمهارات اللازمة لاستمرار نجاحهم المهني.

بناء على ما تقدم، يتلخص السؤال الإشكالي المحوري لهذه الدراسة فيما يلي: أي موقع للتفتيش التربوي في منظومة التربية والتكوين؟ وما دوره في تأطير هيئة التدريس وتجويد بالسلك الثانوي؟ انطلاقا من السؤال الإشكالي المحوري، سنطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التي سنجب عنها في هذه الدراسة:

- ما المقصود بالتفتيش التربوي؟ وما أدواره والمحطات التاريخية التي مر منها؟
- أي مكانة للتفتيش التربوي في منظومة التربية والتكوين بالمغرب؟
- ما الإكراهات التي تواجه عمل هيئة التفتيش؟ وكيف يمكن تلافي هذه الإكراهات؟

فرضيات الدراسة

للإجابة عن السؤال الإشكالي سالف الذكر، سننطلق من الفرضيات التالية:

- مر التفتيش التربوي بمحطات تاريخية تميزت كل واحدة منها بعدة مستجدات؛
- يلعب التفتيش التربوي دورا محوريا في تجويد التعليمات وتأطير المدرسين؛
- تواجه مهنة المفتش التربوي جملة إكراهات تحول دون قيامه بالدور المنوط به كما يجب.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها دراسة ميدانية تعبر بشكل حقيقي عن الواقع بعيدا عن التنظير، كما أنها منجزة من طرف فاعل تربوي له خبرة مهنية تتجاوز العقد من الزمن. إضافة إلى أن هذه الدراسة تأتي في سياق سياسة إصلاحية تتوخى النهوض بالمدرسة العمومية والرهان على ريادتها.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تعرف أدوار ومهام التفتيش التربوي بالسلك الثانوي؛
- إبراز دور التفتيش التربوي في تجويد العملية التربوية وتأهيل هيئة التدريس؛
- الوقوف على أهم الإكراهات التي تواجه مهنة التفتيش التربوي؛
- المساهمة في إيجاد حلول للإكراهات التي تواجه التفتيش التربوي بهدف تطويره وتنمية ادواره.

مناهج الدراسة وأدواتها

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج النسقي التحليلي، وعلى مستوى المقاربات فالدراسة ستستعين بشكل كبير على المقاربتين الإحصائية والجغرافية.

أما على مستوى أدوات العمل، فإننا سنستعين بالمقابلة والاستمارة (الاستبيان) باعتبارهما وسيلتين فعاليتين في استقاء المعلومات من مجتمع الدراسة مباشرة من الميدان، وقد اخترنا لهذا الغرض عينة بحث عشوائية تتكون من 72 مفتشا ومفتشة للتعليم الثانوي، و221 أستاذا وأستاذة بالتعليم الثانوي. ونظرا لما أضحت توفره وسائل الاتصال ومواقع التواصل من إمكانيات، فإننا استعنا بها في ملء الاستمارات الموجهة للمفتشين والأساتذة، وبمساعدة مجموعة من الزملاء العاملين بعدد من مؤسسات التعليم الثانوي بمختلف المديريات الإقليمية للتربية والتكوين. وسنستخدم برنامج Sphinx لتفريغ معطيات الاستمارات وتحويلها إلى أشكال بيانية وجداول لتحليلها.

حدود الدراسة

- الحد الموضوعي: التفتيش التربوي بالمغرب وموقعه في منظومة التربية والتكوين، ودوره في تجويد التعليمات وتأطير هيئة التدريس.
- الحد الزمني: امتدت الدراسة طيلة الفترة الممتدة من نهاية شهر نونبر 2023 إلى نهاية شهر يناير 2024 أي طيلة شهرين اثنين.
- الحد المكاني: المديريات الإقليمية لوزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة.

– الحد البشري: أساتذة الثانوي الإعدادي والتأهيلي والمفتشين التربويين للتعليم الثانوي، والمعبر عنهم بالعينة الإحصائية التي يبلغ حجمها 221 أستاذا وأستاذة و72 مفتشا ومفتشة.

1- التفتيش التربوي: تعريفه، أدواره ومكانته في منظومة التربية والتكوين بالمغرب.

1.1- تعريف التفتيش التربوي

التفتيش التربوي هو عملية فنية تعاونية تتم بين المفتش والأساتذة بهدف تطوير وتحسين العملية التعليمية، وكونها تعاونية يعنى أنها لا يمكن أن تثمر إلا بتعاون بين المفتش والأساتذة، ولا يمكن أبدا أن تثمر عملية التفتيش التربوي دون التعاون والتفاعل بين الطرفين. ومن البديهي اختلاف حاجات الأساتذة واختلاف قدراتهم وكذلك اختلاف جوانب القصور لديهم، مما يحتم على المفتش في سعيه لتطوير أداء المدرس أن ينوع من أساليبه الإشرافية ليضمن بذلك تحقيق أكبر قدر من الفائدة¹. والتفتيش التربوي أيضا هو نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف بهدف تحسين العملية التعليمية التعليمية، ويساعد في النمو المهني للمدرسين من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة لهم، وإعطائهم النصائح والتوجيهات التي تساعد على تحسين أدائهم².

كما يمكن تعريف التفتيش التربوي بأنه المجهود الذي يبذل لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمدرسين في المدرسة فرادى وجماعات، لكي يفهموا وظائف التعليم فهما أحسن ويؤدوها بصورة أكثر فاعلية، حتى يصبحوا أكثر قدرة على استثارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية والإيجابية³.

أما المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، فقد عرفت التفتيش التربوي بأنه عملية شاملة للموقف التعليمي بكل عناصره: المدرس، المتعلم، المنهج، البيئة المدرسية، كما أنه أداة اتصال وتفاعل بين المؤسسات التعليمية والإدارة، وتنمية شاملة لقدرات العناصر المشاركة في العملية التعليمية⁴.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول إن التفتيش التربوي هو أداة لتتبع الممارسين للفعل التربوي ومراقبة عطاءاتهم وتقويم أدائهم، وذلك بغية تحقيق نجاعة الفعل التربوي، وملاءمته مع أهداف العملية التعليمية التعليمية، والرفع من جودة التربية في مفهومها الشامل لتحقيق التوجيه الملائم والتكوين الجيد والنافع للتلميذ عن طريق ضمان التنظيم المحكم والتدبير الجيد للمؤسسات التربوية والتكوين. ومن هذا المنظور يعد التفتيش أداة أساسية مساهمة في تحليل مختلف المؤثرات والظروف المحيطة بعملية التدريس وتوجيهها وجهة صحيحة عن طريق مساعدة المدرسين على تنمية كفاءاتهم المهنية، والكشف عن مواطن الضعف والقصور في الأساليب والطرائق، وحتى المناهج نفسها وتقديم البدائل التي تمكن من مواجهتها.

2.1- أهمية التفتيش التربوي والمحطات التاريخية التي مر منها.

مرت مسيرة التفتيش التربوي بالمغرب بمحطات أساسية واكبت مراحل إرساء المدرسة المغربية العمومية وارتبطت بها. امتدت المرحلة الأولى من بداية الاستقلال إلى أواسط السبعينات والمرحلة الثانية كانت انتقالية وامتدت من سنة 1975 إلى 1981-1982، فيما امتدت المرحلة الثالثة من 1982 إلى أواخر التسعينات:⁵

تميزت المرحلة الأولى بالحضور القوي للمفتشين التربويين الفرنسيين باستثناء مفتشي اللغة العربية، وفرضت هذه الوضعية محدودية عدد المدرسين المغاربة والحضور الكبير للمدرسين الأجانب، كما لم يكن من الممكن تكليف أساتذة مغاربة بالتفتيش التربوي. أما التفتيش التخصصي فقد كان أيضا جد محدود من حيث العدد (3 إلى 4) على المستوى الوطني، وكانوا مكلفين بزيارة جميع المؤسسات بالمملكة، والتي كانت بدورها قليلة العدد. ونظرا لهذه الوضعية، كان التفتيش التربوي في الغالب مختزلا في دوره التقليدي المحصور في المراقبة التربوية، وفي أحسن الأحوال عقد اجتماعات في المؤسسات المتواجدة بالمجال الحضري. لكن رغم قلة عدد المفتشين التربويين المغاربة في هذه الحقبة، فإن مساهمتهم في إرساء دعائم المدرسة المغربية الوطنية بمناهجها وبرامجها وهياكلها وأطرها كانت حاسمة وأساسية ولا يمكن تجاهلها أو نكرانها.

وقد عرفت المرحلة الانتقالية من سنة 1975 إلى 1982 تدفق التلاميذ إلى الثانويات والذين ولجوا المدارس في السنوات الأولى للاستقلال، وبدأ معها فتح المدارس والإعداديات والثانويات بوتيرة أسرع وبالتالي ضرورة توفير الموارد البشرية من المدرسين. ولضمان تأطير ملائم للأفواج المنتحقة من المدرسين بسلك التعليم، كان لا بد من توفير العدد الكافي من المفتشين التربويين، إذ بدأت وزارة التربية الوطنية آنذاك في تعيين مكلفين بالتفتيش التربوي من بين أساتذة التعليم الثانوي وبعض أساتذة التعليم الإعدادي، حيث ارتفعت وتيرة هذه التعيينات بشكل تدريجي ولم تتوقف إلا بداية التسعينات.

أما المرحلة الثالثة فقد عرفت في بدايتها تنظيم مباريات التعيين المباشر للمفتشين التربويين، وتم فتح المركز الوطني لتكوين مفتشي التعليم سنة 1983 واستمر هذا الوضع 15 سنة. وتميزت هذه المرحلة بقناتين لتعيين المفتشين التربويين: التعيين المباشر عن طريق مباراة والتخرج من مركز تكوين المفتشين بعد التكوين لمدة سنتين. هذه الوضعية اعتبرت غير طبيعية من طرف العديد من المهتمين بالشأن التعليمي، رغم أنها مكنت وزارة التربية الوطنية من تحقيق الأهداف الرامية إلى ضمان التأطير والمراقبة التربوية لكافة المدرسين بمختلف التخصصات وبكافة الجهات.

وهناك محطات أخرى ميزت مسيرة التفتيش التربوي بالمغرب، منها محطة إغلاق مركز تكوين المفتشين وتوقيف مباراة التعيين المباشر، ومحطة 2005 التي عرفت استنزاف عدد المفتشين التربويين

بشكل كبير عن طريق المغادرة الطوعية. إن استحضار هذه المحطات البارزة في مسيرة التفتيش التربوي، تبرز الحضور المتميز للتفتيش كجزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية التي ساهمت هذه الهيئة في بنائها ووضع ركائزها.

تتجلى أهمية نظام التفتيش التربوي في تقويم أداء المدرسين ومساعدتهم على تطوير أدائهم الوظيفي وتحسين علاقاتهم المهنية، مما يتطلب استناده إلى معايير واضحة ودقيقة وعادلة، ومدى قدرة المفتش التربوي على الحكم على أداء المدرسين بكل تجرد وموضوعية، وذلك بهدف مساعدة الأستاذ على:⁶

- فهم وظيفته التعليمية والإيمان بها والإخلاص في أدائها؛
- فهم وتحديد الأهداف التربوية لأدائه ومراجعتها؛
- الاهتمام بالعملية التعليمية والسهر على توظيفها في ممارسته التدريسية؛
- استثمار أساليب التنشيط التربوي الفعال في تقوية ميول التلاميذ إلى التعلم والاستجابة لحاجاتهم؛
- التخطيط السليم المبني على أسس علمية مناسبة للمواقف والوضعية التدريسية؛
- حسن توظيف وسائل التعلم والأدوات والطرق؛
- مواكبة مستجدات التربية والتعليم وتطوير تجاربهم المهنية، عبر التكوين الذاتي والمستمر؛

كما يسهر المفتش التربوي على:

- تلمين التجارب التدريسية الرائدة وتعميمها؛
- مراقبة وضبط الفعل التعليمي والديداكتيكي والتواصل بالفضل الدراسي أي في تجويد الفعل التربوي والتعلمي في مادة التخصص بهدف الرفع من مستوى تعلمات التلاميذ ومن نتائجهم؛
- تتبع ومراقبة مدى تطبيق التوجيهات التربوية والأطر المرجعية للمواد المدرسة بأسلاك التعليم المدرسي على مستوى المناطق التربوية؛
- التفعيل الجيد للتنسيق في اتجاه تيسير التواصل العمودي والرفع من درجة الإنتاجية في التخصصات والمجالات، وذلك على مستوى التنسيق الجهوي والمركزي.

وتلخص اختصاصات هيئة التفتيش التربوي وفق الوثائق الرسمية للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية فيما يلي:⁷

- التأطير والإشراف والمراقبة التربوية الأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي والتأهيلي؛
- المساهمة في إعداد البرامج والمناهج؛
- تنظيم وإجراء الامتحانات والمباريات المدرسية والمهنية؛
- تأطير التداريب الخاصة بالتكوين المستمر؛
- وضع البرامج التعليمية وتأليف الكتب المدرسية؛

- إعداد دراسات ميدانية؛
- المساهمة في البحث التربوي بتعاون مع الهيئات المختلفة؛
- تأطير وتنسيق أعمال أطر هيئة التأطير والمراقبة التربوية.

3.1- التفتيش التربوي في الوثائق المنظمة للتربية والتكوين بالمغرب.

يحتل إطار المفتش التربوي دورا مركزيا في منظومة التربية والتكوين، حيث نصت المادة 9 من المرسوم رقم 2.85.742 الصادر في 4 أكتوبر 1985 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، على مهنة مفتشي التعليم ومهامها والتمثلة في التأطير والمراقبة التربوية لأطر التعليم بالمؤسسات التعليمية العمومية والخاصة ومؤسسات تكوين الأطر، وكذا بتتبع وتكوين واستكمال خبرة هذه الأطر. كما يساهم مفتشو التعليم في إجراء وتنظيم الامتحانات والمباريات التعليمية والتربوية والمهنية، والقيام بالدراسات والمشاركة حسب الاختصاص في كل أنشطة البحث التربوي قصد تحسين المناهج التربوية والرفع من مستوى التعليم، وهي تباشر أنشطة البحث بتعاون مع كل الهيئات المختصة.⁸

وقد عزز المرسوم رقم 2-02-854 صادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، دور هيئة التفتيش التربوي وفصل في أدوارها، حيث يقوم المفتشون التربويون للثانوي الإعدادي والتأهيلي حسب التخصص بالتأطير والإشراف والمراقبة التربوية لأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي وللأساتذة المبرزين العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي التأهيلي بأقسام سلك البكالوريا العمومية، وبمراكز التكوين وللمكلفين بالتدريس بمؤسسات التعليم الثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي الخصوصية. كما يساهمون في إعداد البرامج والمناهج والقيام بأنشطة البحث بتعاون مع الهيئات المختصة.⁹

ويقوم المفتشون التربويون للتعليم الثانوي الإعدادي والتأهيلي من الدرجة الممتازة، بالإضافة إلى مهام المنصوص عليها أعلاه، بتأطير وتنسيق أعمال أطر هيئة التأطير والمراقبة التربوية للتعليم الثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي على صعيد مؤسسات التعليم والتكوين.

بدورها فالرافعة التاسعة من الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2030/2015 المتعلقة بتجديد مهنة التدريس والتكوين والتدبير، قد اعترفت بدور هيئة التفتيش في الرفع من المردودية والنجاعة الداخلية لمؤسسات التربية والتكوين، وفي التأطير المباشر للأساتذة والرفع من قدراتهم المهنية، مما يتطلب على المدى القريب بلورة نموذج جديد يحدد ويضبط المهام والأدوار والانتساب الإداري والوظيفي لهذه المهنة. إضافة إلى تحديد المواصفات العامة والنوعية لهيئة التفتيش وتنظيم كفاياتها وتدقيقها ضمن أطر مرجعية، تراعي خصوصياتها.

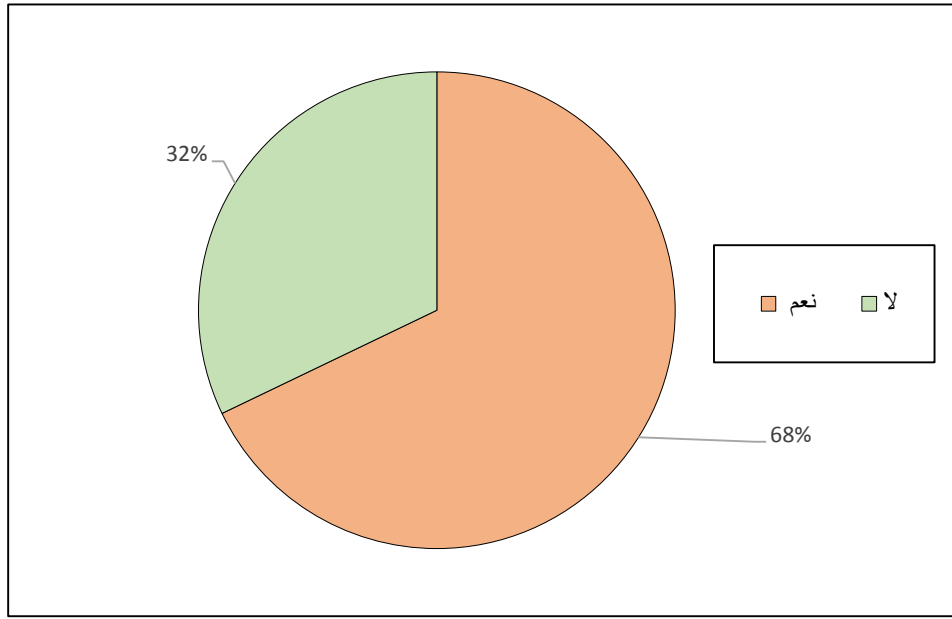
وقد أشار المرسوم رقم 2.24.140 الصادر في 23 فبراير 2024 في شأن النظام الأساسي الخاص بموظفي الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية إلى المفتشين بهيئة التفتيش والتأطير والمراقبة والتقييم، وحدد مهامها في المساهمة في تتبع وتقويم التعليمات بالتعليم الأولي والتعليم الابتدائي والتعليم الثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي وأسلاك ما بعد البكالوريا، والتفتيش والافتحاص والتأطير والمواكبة، وكذا المساهمة في تتبع وتقييم مردودية مؤسسات التربية والتعليم في المجال التربوي، إضافة إلى المراقبة والتقييم والبحث والتكوين في المجال التربوي.¹⁰

2- الدراسة الميدانية لدور التفتيش التربوي في تأطير هيئة التدريس وتجويد التعليمات.

يبقى المدرس خلال مزاولته لمهامه التربوية بحاجة إلى المواكبة والتوجيه والتقييم، وهي المهام التي يضطلع بها المفتش التربوي التخصصي، إما من خلال التكوين المستمر أو من خلال الزيارات الصفية. وتعتبر هذه الأخيرة أداة فعالة لتقويم أداء المدرسين وتطويره، انطلاقاً من استنادها إلى فحص الممارسات التربوية وتحليلها ونقدها في ضوء التصورات الديداكتيكية النازمة للمادة وتوجيهاتها التربوية، وكذا الممارسات البيداغوجية السليمة.

والزيارات الصفية يقصد بها زيارة المفتش التربوي المتخصص للمدرس في الفصل أثناء عمله، بهدف رصد النشاطات التعليمية والتربوية وملاحظة التفاعل الصفّي، وتقويم أداء الأستاذ والوقوف على أثره في المتعلمين، ومدى استجابة الأساتذة للملاحظات والتوجيهات المطروحة في الزيارات السابقة. ونظراً للدور المهم التي تلعبه هذه الزيارات في تطوير مسار المدرس معرفياً ومهنياً، فقد طرحنا على عينة البحث من الأساتذة سؤالاً: هل زارك أحد المفتشين خلال هذه السنة أو السنة الفارطة؟ فكان الجواب كما هو ممثل في المبيان الموالي:

المبيان رقم 1: استفادة الأساتذة من الزيارات الصفية للمفتشين.



المصدر: معطيات الاستبيان، 2024.

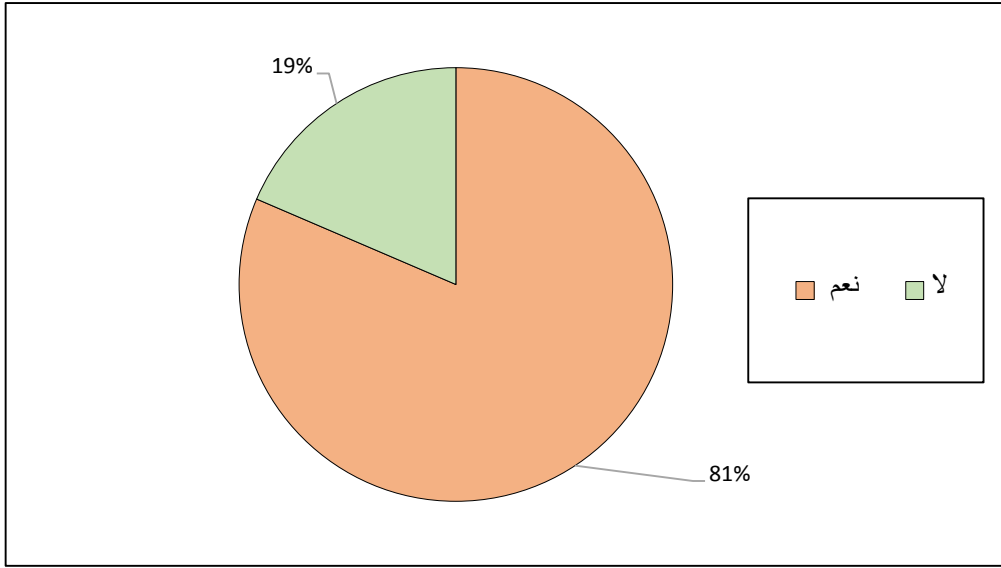
نلاحظ أن حوالي ثلثي الأساتذة (68%) استفادوا من الزيارة الصفية للمفتش التربوي، بينما لم يزر المفتشون حوالي 32% من الأساتذة. ويفسر هذا الأمر بعدة عوامل أهمها العدد الكبير للأساتذة المتواجدين بالمنطقة التربوية، مما يصعب على المفتش التربوي زيارة الكل. هذا الأمر يجعل المفتش مضطرا إلى إعطاء الأسبقية للأساتذة المتبوعين بامتحان الكفاءة المهنية أو الكفاءة التربوية، هذه الأخيرة التي قاطعها عدد كبير من الأساتذة أطر الأكاديميات، وبالتالي حال الأمر دون قيام المفتش بزيارات صفية للمقاطعين. لكن بالنسبة لعدد كبير من الأساتذة، فإن عدم زيارة المفتش التربوي يعود سببها إلى تهاون المفتشين في القيام بمهامهم التي يحددها القانون، وهو تمثل شائع لدى فئة عريضة من الناس داخل القطاع وخارجه. ولأن العالم يتغير بسرعة كبيرة، وبالتالي يتعين على كل من المدرسة والأساتذة أن يستجيبوا لحاجيات هذه التغيرات ومتطلباتها، فإن أفضل النظم التربوية في العالم تركز على التطوير المهني المستمر لأساتذتها. والهدف من هذا التطوير هو الحفاظ على كفايات الأساتذة ومعارفهم، والعمل على تعميق نطاقها وتوسيعه، وتكثيف ممارساتهم البيداغوجية مع تنوع مواصفات التلامذة ومستويات تعلمهم، ومواكبة إدخال الابتكارات التي تثبتت فعاليتها التربوية علميا في القسم الدراسي، كاستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، واعتمادها أداة للتمايز البيداغوجي.¹¹

وكثيرا ما تكون التكوينات المستمرة التي تنظم لفائدة هيئة التدريس مرتبطة بـ "المشاريع البيداغوجية" لوزارة التربية الوطنية كبيداغوجيا الإدماج وتعميم تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتدريس المواد العلمية باللغات الأجنبية... أو تدرج في إطار شراكات مع بعض المنظمات الدولية كاليونيسيف

واليونسكو والبنك الدولي... ويرى الأساتذة الذين استفادوا من هذا النوع من التكوينات أنها مهمة بالتأكيد، لكن لا علاقة لها بحاجياتهم في كثير من الأحيان.¹²

وفي هذا الإطار، فالمفتش التربوي يضطلع بدور محوري في عملية التأطير والتكوين سواء من خلال الندوات والأيام الدراسية أو من خلال الورشات والدروس الجماعية والتصحيح الجماعي للمراقبة المستمرة. هذا الأمر دفعنا على طرح السؤال التالي على الأساتذة: هل سبق أن استفدت من اللقاءات التكوينية المنظمة من طرف المفتش؟

المبيان رقم 2: استفادة الأساتذة من اللقاءات التكوينية للمفتشين.



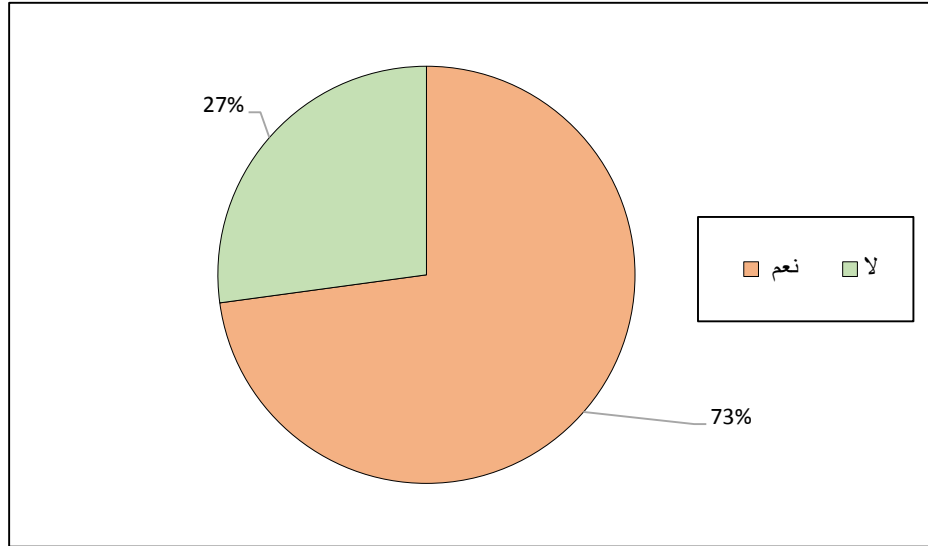
المصدر: معطيات الاستبيان، 2024.

استفادت نسبة 81% من عينة البحث من اللقاءات التكوينية التي تنظمها هيئة التفتيش، بينما لم تستفد نسبة 19%. وهذا الأمر يسائل الوزارة المسؤولة عن مدى المواكبة والتأطير الذي يجب أن تستفيد منه هيئة التدريس. فعدد كبير من هذه الأخيرة لا يتوفرون دائما على المؤهلات اللازمة للاضطلاع بمهمتهم ومشاركتهم الفعالة في التأهيل المستمر للمنظومة، فتكوينهم الاساس يتسم في الغالب بنوع من النقص، ثم إن محدودية التكوين المستمر تتحول بدورها إلى عائق أمام الرفع من كفاياتهم في التدريس. بل إن 11% من الأساتذة لم يخضعوا لأي تكوين أساس ونخص بالذكر: التوظيفات المباشرة لحملة الشهادات العليا، العرضيون، منشطو التربية غير النظامية، الخدمة المدنية، سد الخصاص ومحو الأمية... وقد تم إدماجهم في أسلاك الوظيفة العمومية عبر مراحل مختلفة.¹³

في نفس الاتجاه، فهئة التفتيش لا تقوم دائما بدورها تجاه المدرسين في التوجيه والتأطير والدعم، ويبقى عملها في الغالب منحصر في المراقبة التربوية. وبذلك فالممارسة التعليمية للمدرسين لم يشملها على العموم تغيير يواكب التطورات الطارئة على المقاربة والتوجيهات البيداغوجية، التي لم يتلقوا أي تكوين في شأنها، مما يشكل بدوره عائقا أمام الارتقاء بجودة التعليم، ويعكس التباين الواضح بين

التوجيهات البيداغوجية الجديدة وبين الممارسات البيداغوجية داخل القسم، ما ينتج عنه تفاوت بين المستوى المتوقع للتلاميذ وبين مستواهم الفعلي.¹⁴ والخصائص في التكوين والتأطير لا يقتصر على هيئة التدريس فقط، بل يعد مشكلة تمس كافة فئات موظفي التعليم بما في ذلك هيئة التفتيش التربوي. لقد برهنت عدة دراسات على أن التأطير التربوي بأشكاله المختلفة، يؤثر في الكفايات البيداغوجية وفي التطور المهني للأساتذة وبالتالي في تعلم التلامذة. فأغلبية الأساتذة صرحوا بأن التأطير التربوي للمفتش كان له أثر إيجابي في ممارساتهم البيداغوجية. ومن بين الجوانب التي كان لها أكثر الأثر في ممارساتهم تلك التي تستند إلى مواد البرامج الدراسية ومضامينها، وتعتمد على التعاون وإدماج مقاربات التعلم الفعالة والتعاونية في مجال التدريس. كما أن الأساتذة الذين استفادوا من تأطير فعال، يتميزون بمستويات أعلى من الفعالية الشخصية والرضا الوظيفي.

المبيان رقم 3: رضا هيئة التدريس عن تأطير المفتش التربوي.



المصدر: معطيات الاستبيان، 2024.

وتكشف الممارسة المهنية والاحتكاك الدائم بالأساتذة مدى العجز الحاصل في عرض التأطير التربوي والتكوين المستمر وأوجه القصور الكامنة في السياسة التربوية في هذا المجال. فعن سؤال "هل أنت راض عن تأطير المفتش التربوي؟" أجابت نسبة مهمة تصل إلى 27% من الأساتذة أفراد العينة، عن عدم رضاهم عن التأطير التربوي خاصة في بداية مشوارهم المهني، إذ يكونون في حاجة ماسة إلى التأطير والتوجيه والتقويم، نظرا لحدائث التحاقهم بالقطاع وعدم امتلاكهم الكفايات والمهارات اللازمة للتعامل مع المتعلمين، علما أن التكوين الأساس يبقى قاصرا وموغل في النظريات بدل التطبيق والتمرس في الميدان.

أما بخصوص نسبة 63% من الأساتذة فتبقى راضية عن التأطير التربوي للمفتشين، لكن درجة رضاهم تبقى متفاوتة:

الجدول رقم 1: درجة رضا هيئة التدريس عن تأطير المفتش التربوي.

النسبة المئوية	التكرار	درجة الرضا
25%	40	راض بشكل لا بأس به
44%	71	راض
31%	50	راض جدا
100%	161	المجموع

المصدر: معطيات الاستبيان، 2024.

يتضح من خلال معطيات الجدول أن 25% من الأساتذة راضون عن التأطير التربوي للمفتش بشكل لا بأس به بينما 44% منهم راضون، في حين بلغت نسبة الفئة الراضية جدا 31%. ويشكل التفتيش التربوي صمام أمان العملية التعليمية التعلمية، إذ هو المسؤول عن تحقيق العديد من معايير الجودة في النظام التعليمي، من خلال وقوفه عند مواطن جودة المناهج وأساليب التدريس والتقييم والتقويم، والعمل على تحقيق الأهداف التعليمية وفق المتغيرات التي تجتاح المجتمع معرفيا تكنولوجيا، وذلك بهدف النهوض بالعملية التعليمية وتحقيق الجودة الشاملة. إن دور المفتش التربوي لم يعد مختزلا في قيامه بزيارات صافية وإعداد تقارير حول أداء المدرسين، ومنح نقطة تمكن الأستاذ من الترسيم أو الترقية أو اجتياز امتحان مهني أو الترشح لشغل منصب، بل أصبح مطالبا بالبحث ورصد حالات النقص التربوي والمهني وإيجاد حلول مناسبة لها بالتنسيق مع الأطراف المتدخلة في العملية التربوية. فالمفتش التربوي اليوم له دور جوهري في إدارة الجودة الشاملة وتفعيل مبادئها من خلال الارتقاء بمدخلاتها في النظام التعليمي. وقد تباينت آراء الأساتذة المستجوبين حول الدور الذي يلعبه التفتيش التربوي في تأطير هيئة التدريس وتجويد التعليمات، كما يوضح الجدول التالي:

الجدول رقم 2: دور التفتيش التربوي في تأطير هيئة التدريس وتجويد التعليمات حسب الأساتذة.

النسبة المئوية	التكرار	أهمية الدور
32%	71	مهم جدا
50%	111	مهم
18%	39	غير مهم
100%	221	المجموع

المصدر: معطيات الاستبيان، 2024.

كما يظهر ف32% من الأساتذة المستجوبين يرون أن دور المفتش التربوي يبقى مهما جدا في بينما نصف العينة (50%) تعتبر هذا الدور مهما، بينما الفئة المتبقية (18%) تجد أن دور المفتش يبقى غير مهم، وأن تأطير هيئة التدريس وتجويد التعليمات يرتبطان بأمور أخرى كالمناهج والتكوين الأساس وظروف العمل وغيرها من الأمور.

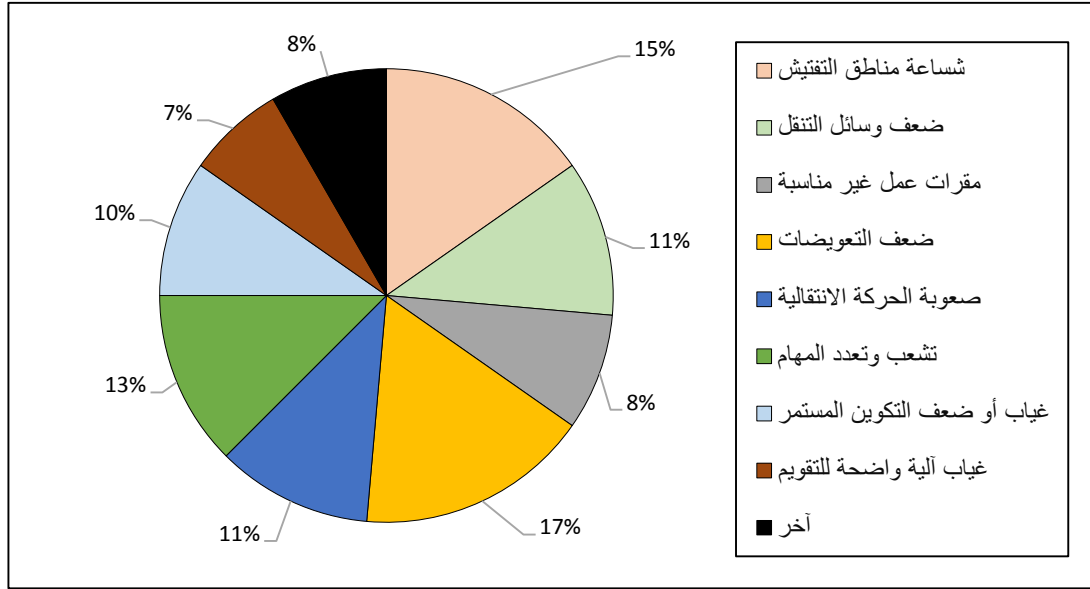
في نفس السياق وانطلاقا هذه المرة من الآراء المعبر عنها بخصوص أنظمة التفتيش التي طلب من المستجوبين الإدلاء بدرجة الاتفاق أو عدم الاتفاق حولها، فهي تؤكد الاتجاهات المستنتجة سابقا، حيث أن غالبية المستجوبين (70%) تتفق على أهمية وظيفة هيئة التفتيش لضمان السير الجيد لمنظومة التربية والتكوين، مع ضرورة إدخال إصلاحات على هذا النظام. ويتفق 69% من مدرسي الثانوي الإعدادي والتأهيلي على تباعد فترات عمليات التفتيش، وهو ما يفسر بأن العدد الحالي للمفتشين ليس كافيا.

أما فيما يخص آليات وتقنيات التفتيش، فيتضح أن 65% من المدرسين يرون أنها متقدمة ومتجاوزة، وحول ما إذا كان المفتشون يميلون إلى الجزاء، تبين أن 50% من أساتذة الثانوي لم ينفقوا مع هذا الاتجاه. كما أن الآراء تبقى متباينة حول تشجيع المفتشين للبحث البيداغوجي، حيث تبين أن 37% من مدرسي الثانوي لهم رأي إيجابي مقابل 33% لهم رأي سلبي. وحول معرفة ما إذا كان التفتيش حقيقة ميدانية أم لا، يجيب 43% من مدرسي الثانوي بنعم مقابل 32% بلا. بينما بالنسبة لموضوعية تقويمات المفتشين، فيرى 31% من المدرسين أنها فعلا موضوعية مقابل 24% يرون العكس.¹⁵

3- يواجه عمل هيئة التفتيش التربوي عدة إكراهات.

التفتيش التربوي في حقيقته هو مجموعة من العمليات التي تسعى في تكاملها إلى تطوير وتجويد العملية التعليمية، وهو أحد العناصر المهمة في منظومة التربية والتكوين. ولكي يحقق التفتيش التربوي الأهداف المرجوة منه يتعين على المفتش استخدام أساليب واستراتيجيات شتى، إلا أن هيئة التفتيش التربوي تشتكي وجود إكراهات تحول دون قيامهم بالدور المنوط بهم على أكمل وجه. وهذه الإكراهات يلخصها المبيان الآتي:

المبيان رقم 4: الإكراهات التي تواجهها هيئة التفتيش التربوي.

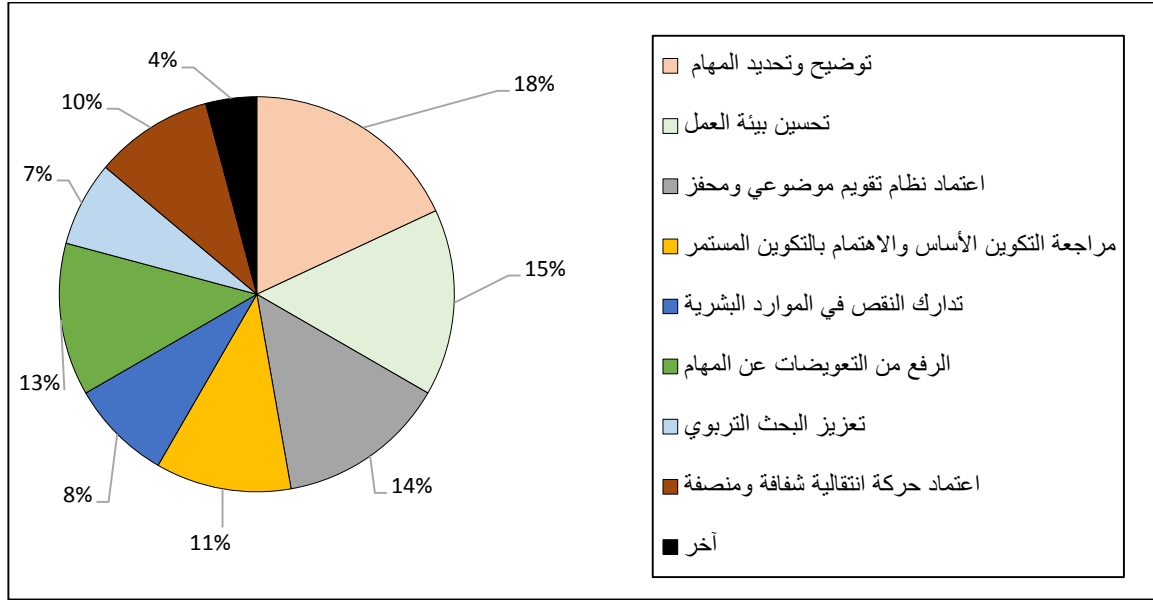


المصدر: معطيات الاستبيان، 2024.

17% من مفتشي عينة البحث تشتكي من ضعف التعويضات المادية عن المهام و15% من شساعة مناطق التفتيش، أما 13% فترى أن تشعب وتعدد المهام يبقى أهم إكراه، بينما تتوزع باقي الإكراهات كما يلي: ضعف وسائل التنقل (11%)، صعوبة الحركة الانتقالية (11%)، غياب أو ضعف التكوين المستمر (10%)، مقرات العمل غير مناسبة (8%)، وغياب آلية واضحة للتقويم (7%).

على ضوء ما تم ذكره من إكراهات، فإن عينة البحث من هيئة التفتيش التربوي تقترح مجموعة من الإجراءات حتى تقوم هذه الهيئة بالأدوار المنوطة بها على أكمل وجه، والمساهمة في تطوير التعليمات وتأطير هيئة التدريس وتأهيلها:

المبيان رقم 5: اقتراحات هيئة التفتيش لتجاوز الإكراهات وتطوير آليات التفتيش التربوي.



المصدر: معطيات الاستبيان، 2024.

18% من مفتشي عينة البحث تقترح توضيح وتحديد المهام و15% تطالب بتحسين بيئة العمل، أما 14% فتري ضرورة اعتماد نظام تقييم موضوعي ومحفز، بينما تتوزع باقي الاقتراحات كما يلي: الرفع من التعويضات عن المهام (13%)، مراجعة التكوين الأساس والاهتمام بالتكوين المستمر (11%)، اعتماد حركة انتقالية شفافة ومنصفة (10%)، تدارك النقص في عدد المفتشين (8%)، تعزيز البحث التربوي وتشجيعه (7%).

خاتمة

تعتبر مهنة المفتش التربوي مهنة سامية قيمتها لا تقل أهمية عن قيمة مهنة الأستاذ، فهو يسعى جاهدا إلى مساعدة المدرسين وتأطيرهم خاصة في بداية مشوارهم المهني لتحقيق الجودة معرفيا وتربويا. وقد أولت الإصلاحات التي عرفها النظام التعليمي المغربي أهمية بالغة لهذه الفئة، إلا أن هناك إكراهات جمة تحول دون قيامها بدورها في التأطير والمراقبة والتقييم والبحث، وهي الإكراهات التي عبرت عنها عينة البحث في مقالنا هذا، كما تناولتها مجموعة من الدراسات الرسمية وغير الرسمية في مجال التربية والتعليم.

ولتجاوز هذه الإكراهات وتطوير آليات التفتيش التربوي، يجب اتخاذ عدة إجراءات وتدابير مثل:

- ضرورة التحديد الدقيق والمسبق لمهام كل فئة على حدة: مفتش المنطقة التربوية، والمنسق الجهوي للمادة أو المجال ثم المنسق المركزي التخصصي أي تحديد المهام الأساسية، والمهام الطارئة (لجن البحث والتقصي التكويني المستمر وغيرها)، ثم المهام الإضافية (أي المهام التي لا يقوم بها كل المفتشين، وتسد للبعض منهم بناء على معايير متعاقد عليها سابقا)؛
- تجويد التكوين الأساس والمستمر للمفتشين، فتطوير منظومة التربية والتكوين يحتاج إلى تكوين متجدد ومواكب للمستجدات التربوية، خاصة في ظل التحولات التي يعرفها العالم. فكل إطار تربوي له حقه في التكوين بناء على الحاجات التي تفرضها المستجدات الدولية والوطنية في مجال التربية والتكوين، لأن جميع العمليات الإدارية والتربوية تفرض نصيبا من التكوين المستمر بغض النظر عن موقعه ومؤهلاته العلمية والنظرية، خاصة مع ما يفرضه مجتمع المعرفة من مواكبة للمعارف العلمية والتكنولوجية، سواء في مجال التربية أو في مجال الحكامة؛
- توفير شروط ووسائل ملائمة للعمل في ظروف مناسبة بالحواضر وخاصة بالأرياف، وبالمناطق النائية، أقصد الشروط المادية منها والاعتبارية، لأداء المهام في شروط توفر الاستقلالية، والكرامة، والنزاهة، والتقييم الموضوعي لعمل الأساتذة، ولعمل الإدارة، وللمؤسسات التعليمية؛
- تفعيل كل ما يتعلق بتوفير الفضاءات والتجهيزات والتعويضات وغيرها في إطار مشروع تعزيز وتطوير آليات التأطير والتفتيش التربوي؛
- توفير الموارد البشرية الكافية للممارسة التفتيشية بالمناطق التربوية والأقاليم والجهات، بالنسبة لجميع التخصصات والمجالات؛
- تمكين المفتشين من حركة انتقالية موضوعية وشفافة، بناء على معايير متوافق عليها؛
- تحسين شروط الترقى الإداري وفق شروط ومعايير موضوعية ومعلنة تستحضر الكفاءة والمسار المهني؛
- بلورة نموذج جديد يحدد ويضبط المهام والأدوار والانتساب الإداري والوظيفي لهذه المهن؛
- تحديد المواصفات العامة والنوعية لهذه المهن؛
- تنظيم كفايات هيئة التفتيش وتدقيقها ضمن أطر مرجعية تراعي خصوصيات هذه المهنة؛
- السهر على الالتزام بالفصل بين مهام التفتيش التربوي، ومهام الافتحاص الإداري؛
- تجديد المناهج والبرامج والطرائق المعتمدة في التكوين، وملاءمتها مع متطلبات الارتقاء بأداء المدرسة ومع الأدوار الجديدة لمهن التربية والتكوين؛
- ملاءمة مهام وأدوار المؤسسات التي تضطلع بتكوين هذه الهيئة في انسجام مع المهام والأدوار الملقاة على عاتق خريجها؛
- توسيع الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التكوين؛
- جعل التكوين المستمر والبحث التربوي في صلب المهام المنوطة بهذه المؤسسات؛¹⁶

- ضرورة التخلص من تسمية المفتش التربوي ذات الطابع الأمني والرقابي واستبدالها بالتسمية التربوية "المؤطر التربوي"، ومحاولة تخليص الضمير الجمعي من النظرة الضيقة للتفتيش التربوي باعتباره جهازا للتفتيش والمراقبة والضبط، عوض أن يكون جهازا للتأطير والتكوين والتوجيه والبحث التربوي.

الهوامش:

- 1- المجلس الأعلى للتعليم، تطوير مهنة ومهام التفتيش التربوي، ملخص الرأي رقم 09/4، المغرب، 2009، ص 3.
- 2- قاسم أمجد، مفهوم الإشراف التربوي وأهميته، مجلة آفاق علمية وتربوية، فرنسا، 2021، ص 1.
- 3- حسين سلامة وآخرون، اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، دار الفكر، عمان، 2006، ص 16.
- 4- السعود راتب، الإشراف التربوي: اتجاهات حديثة، مركز طارق للخدمات الجامعية، عمان، 2002، ص 67.
- 5- حسين سلامة وآخرون، مرجع سابق.
- 5- المجلس الأعلى للتعليم، مهنة التفتيش التربوي: تقرير الجمعية المغربية لمفتشي التعليم الثانوي، المغرب، 2009، ص 6.
- 6- اتزكي أحمد وآخرون، تقرير التفتيش التربوي: محدثاته وأطره الديدانكتيكية البيداغوجية، مركز تكوين مفتشي التعليم، الرباط، 2013، ص 3.
- 7- المجلس الأعلى للتعليم، مرجع سابق، ص 9.
- 8- المرسوم رقم 2.85.742 صادر في 4 أكتوبر 1985 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 3808، 23 أكتوبر 1985، ص 1299.
- 9- المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 10 فبراير 2003 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 5082، 13 فبراير 2003.
- 10- المرسوم رقم 2.24.140 الصادر في 23 فبراير 2024 في شأن النظام الأساسي الخاص بموظفي الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 7277، 26 فبراير 2024، ص 1370.
- 11- OCDE (2009), Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS, TALIS, Éditions OCDE, Paris, Résultats de Talis 2018, Des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie, OCDE, 2019.
- 12- المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، مهنة الأستاذ(ة) في المغرب على ضوء المقارنة الدولية، تقرير موضوعاتي، المغرب، 2021، ص 27.
- 13- الزو عبد الصمد، هيئة التدريس بالمغرب وآليات تأهيلها دراسة ميدانية، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 24، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، أبريل 2024، ص 115.
- 14- المجلس الأعلى للتعليم، حالة منظومة التربية والتكوين وآفاقها، التقرير السنوي، الجزء الأول، المغرب، 2008، ص 34.
- 15- المجلس الأعلى للتعليم، حالة منظومة التربية والتكوين وآفاقها، التقرير السنوي، الجزء الرابع، المغرب، 2008، ص 71.

16-المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء رؤية استراتيجية للإصلاح 2015-2030، تقرير موضوعاتي، المغرب، 2021، ص 27.

دور المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة في تطوير ممارسات مهنة المراجعة

"دراسة ميدانية على عينة من مكاتب المراجعة الخارجية العاملة بالسودان"

**The Role of Joint Audit Report Responsibility in Developing Auditing Practices
'A field study on a sample of external audit offices operating in Sudan'**

1/ أ.أحمد محمد عثمان إبراهيم حمزة، 2/ أ.د. الهادي آدم محمد إبراهيم، 3/ د. حسن عوض حسن خالد
جامعة النيلين، السودان

ملخص:

تمثلت مشكلة الدراسة في نقص الشفافية والثقة بالتقارير المالية، مما يؤدي إلى تباين جودة المراجعة. لذلك يمكن أن يسهم تعزيز المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة في تحسين الجودة وتقليل المخاطر. من خلال ربط المسؤولية بين المراجعين، يمكن تحقيق تحسينات ملحوظة في ممارسات المراجعة وزيادة ثقة الأطراف المعنية بالمعلومات المالية، هدفت الدراسة إلى تحليل دور المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة في تطوير ممارسات مهنة المراجعة، من خلال تحليل البيانات من عينة من مكاتب المراجعة الخارجية العاملة بالسودان. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجد ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة بمكاتب المراجعة الخارجية، ان تقرير المراجعة المشتركة له تأثير إيجابي على تطوير ممارسات مهنة المراجعة بمكاتب المراجعة الخارجية. توصي الدراسة بوضع إطار تعاقدي واضح يحدد مسؤوليات المراجعين ويعزز التواصل المستمر بينهم، بالإضافة إلى تطوير هيكل موحد لتقرير المراجعة المشتركة يتضمن تحليلاً مفصلاً وتوصيات عملية، مع إتاحة الفرصة للمراجعين لمناقشة النتائج. كما يُشدد على أهمية تعزيز التعاون بين المكاتب من خلال جلسات تخطيط مشتركة لضمان إعداد خطط شاملة وتحقيق نتائج أفضل في ممارسات المراجعة.

الكلمات المفتاحية: مراجعة مشتركة، مسؤوليات المراجعة، تقارير المراجعة، ممارسات المراجعة

Abstract:

The problem of the study was the lack of transparency and trust in financial reporting and its impact on audit quality. The study asserts that enhancing responsibility for the joint audit report can improve quality and reduce risk, thereby increasing stakeholders' confidence in financial information. The study was based on data from external audit offices in Sudan and found a significant relationship between joint audit responsibilities and the development of professional practices. The study recommends establishing a clear contractual framework for responsibilities, developing a standardized structure for the joint audit report, and enhancing collaboration between offices through joint planning sessions to ensure better results.:

Keywords: joint audit, audit responsibilities, audit reports, audit practices

1. مقدمة:

تعتبر المراجعة المشتركة من الأساليب الحديثة التي تهدف إلى تعزيز جودة المراجعة وزيادة الشفافية في التقارير المالية. تتضمن هذه العملية مشاركة أكثر من مدقق حسابات في مراجعة بيانات مالية لشركة معينة، مما يسهم في تقليل المخاطر المرتبطة بالمراجعة ويعزز ثقة المستخدمين في المعلومات المالية. تُعد هذه الممارسة ضرورية خاصة في بيئات الأعمال المعقدة، حيث تتطلب المراجعة العميقة فهماً شاملاً لمختلف جوانب العمل.

تتعلق المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة بالأدوار المنوطة بالمراجعين المشاركين في إعداد وتقديم تقرير المراجعة. إذ يتحمل كل مراجع مسؤوليات محددة تتعلق بجودة المراجعة والمعلومات المقدمة، مما يتطلب تنسيقاً فعالاً بينهم. تتجاوز هذه المسؤولية حدود إعداد التقرير، لتشمل الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية، مما يسهم في تعزيز مصداقية التقرير ويؤثر بشكل إيجابي على ممارسات المهنة.

تمثل المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة دوراً مهماً في تطوير ممارسات مهنة المراجعة من خلال تعزيز التعاون بين المدققين وتحسين جودة العمل المنجز. عندما يتشارك المراجعون في المسؤولية، يتولد شعور أكبر بالمساءلة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المهني والالتزام بالمعايير. بالتالي، تساهم هذه المسؤولية في رفع مستوى الثقة في التقارير المالية وبالتالي تحسين سمعة مهنة المراجعة ككل.

1.1 مشكلة الدراسة:

تمثل المشكلة الرئيسية في ممارسات مهنة المراجعة بمكاتب المراجعة الخارجية في وجود نقص في الشفافية والثقة في التقارير المالية، مما يؤدي إلى تباين جودة المراجعة. قد يرتبط هذا الأمر بالمسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة، حيث يمكن أن يسهم تعزيز هذه المسؤولية في تحسين جودة المراجعة وتقليل المخاطر. من خلال ربط المسؤولية بشكل فعال بين المراجعين، يمكن تحقيق تحسينات ملحوظة في ممارسات المراجعة، مما يعزز ثقة الأطراف المعنية في المعلومات المالية المقدمة ويعالج التحديات القائمة. وفي ظل هذه التحديات، يبرز السؤال الرئيسي: كيف يمكن للمسؤولية عن تقارير المراجعة المشتركة أن تسهم في تحسين هذه الممارسات المهنية؟ وتتفرع منه التساؤلات التالية:

أ. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة للمراجعة؟

ب. ما هو تأثير تقرير المراجعة المشتركة على تطوير ممارسات مهنة المراجعة؟

2.1 أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من خلال الأهمية العلمية والعملية على النحو التالي:

الأهمية العلمية:

تمثل دراسة "دور المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة في تطوير ممارسات مهنة المراجعة" أهمية علمية كبيرة، حيث تسهم في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالمراجعة المشتركة. من خلال تحليل دور المسؤولية في تحسين جودة التقارير، تقدم الدراسة معلومات جديدة تساعد الباحثين والطلاب في فهم العلاقة بين المسؤولية المهنية وأداء المراجعين. كما تعزز هذه الدراسة من تطوير نماذج نظرية جديدة يمكن استخدامها في الأبحاث المستقبلية، مما يساهم في توسيع نطاق المعرفة في هذا المجال.

الأهمية العملية

تعكس الدراسة أهمية كبيرة لمكاتب المراجعة الخارجية، حيث تقدم توصيات عملية لتحسين ممارسات المراجعة من خلال تعزيز المسؤولية عن التقرير المشترك. من خلال فهم كيفية تأثير المسؤولية على جودة المراجعة، يمكن للمكاتب تحسين استراتيجيات العمل وتعزيز الشفافية والثقة مع العملاء. كما أن تفعيل هذه المسؤولية يمكن أن يساهم في تقليل الأخطاء والمخاطر المرتبطة بالتقارير المالية، مما يعزز من سمعة المهنة ويؤدي إلى تحسين الأداء العام للمكاتب.

3.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الي تحقيق الأهداف التالية:

- أ. تحليل العلاقة بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة.
- ب. دراسة تأثير تقرير المراجعة المشتركة في تعزيز جودة الممارسات المهنية.

4.1 فرضيات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم اختبار الفرضيات التالية :

الفرضية الاولى توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تقرير المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة

5.1 منهجية الدراسة:

يتبع البحث المنهج الوصفي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بيانات الاستبيان بالإضافة إلى المنهج التاريخي وذلك بالرجوع للدراسات السابقة حيث تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية ولتحليل ذلك إحصائياً استخدم برنامج (SPSS).

6.1 الدراسات السابقة:

دراسة: Azibi ، (2018)¹ تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير التوجه نحو ممارسات المراجعة المشتركة على كشف الفضائح المالية في فرنسا. توصلت الدراسة إلى أنه منذ أن أوصت المفوضية الأوروبية بتمديد فترة

دوران شركة المراجعة الإلزامية من ست سنوات إلى تسع سنوات في حالة إجراء مراجعة مشتركة، يعتبر هذا بمثابة آلية جديدة تعزز جودة المراجعة واستقلالية المراجع. كما أظهرت النتائج أن اختيار مراجع حسابات من شركة مراجعة غير كبيرة يعد استراتيجية مهمة للمؤسسات عندما تكشف الفضيحة المالية.

دراسة: الاخضر، ولحسن(2019م)² هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير التطورات الاقتصادية والتغيرات العالمية على تنظيم مهنة المراجعة، وتحقيق التوافق في الممارسات المهنية من خلال تعزيز المعايير الدولية للمراجعة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن تطوير مهنة المراجعة يهدف إلى تحقيق النمو والاستقرار عبر اقتصاديات العالم. أهمية وجود تنظيم مهني يعمل على تحقيق الوجود الشرعي للمهنة.

دراسة: رحاب (2021م)³ هدفت الدراسة إلى التعرف على مجالات ودوافع التعليم المحاسبي المهني المستمر، بيان دور المؤهلات المهنية أثناء العمل في الحد من مخاطر المراجعة للأنظمة الإلكترونية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن التدريب المهني أثناء العمل يؤدي لزيادة الكفاءة المهنية للعاملين من خلال اعداد دورات تدريبية في المجال المعين والتي تؤدي بدورها لزيادة جودة الاداء المهني للمراجعة الخارجية، المؤهلات المهنية أثناء العمل بتاهيل المراجعين وبذل العناية المهنية اللازمة تؤدي إلى الحد من مخاطر المراجعة للأنظمة الإلكترونية

دراسة: دليلية، لطفي، (2021م)⁴ تهدف الدراسة إلى معرفة واقع ممارسة مهنة المراجعة الخارجية في الجزائر بعد الإصلاحات وصدور القانون 10-01، وتسهيل الضوء على معايير المراجعة الجزائرية ومدى توافقها مع البيئة الاقتصادية والمعايير الدولية. وأظهرت النتائج تطوراً وتحسناً في الممارسة، وأن المعايير الجزائرية تتناسب مع البيئة الاقتصادية الجزائرية والمعايير الدولية.

دراسة : Elmashtawy 2023⁵ تهدف الدراسة إلى التعرف على كيفية تأثير التدقيق المشترك على العلاقة بين خصائص لجان المراجعة (استقلالية، حجم، اجتماعات) وجودة الأداء في الشركات المصرية. أظهرت النتائج أن استقلالية لجنة المراجعة وحجم شركة التدقيق يؤثران سلباً على جودة الأداء، بينما كان تأثير اجتماعات لجنة المراجعة إيجابياً وهاماً. كما كشفت الدراسة أن التدقيق المشترك يعدل العلاقة بين خصائص لجان المراجعة وجودة الأداء، مما يشير إلى أهمية التدقيق المشترك في تعزيز جودة الأداء.

دراسة: سالم(2024م)⁶ هدفت الدراسة إلى استكشاف هذه التصورات واستكشاف الفرص والتحديات التي تواجه مهنة المراجعة نتيجة التحول الرقمي. تقديم توصيات لمكاتب المراجعة والمهنيين بالمهنة حول كيفية التعامل مع آثار التحول الرقمي على مهنة المراجعة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود عدد من الآثار الإيجابية والسلبية على ممارسة مهنة المراجعة الخارجية نتيجة التحول الرقمي. وجود آثار إيجابية على الكفاءة المهنية للمراجع الخارجي نتيجة التحول الرقمي. وجود آثار على تنظيم مهنة المراجعة الخارجية نتيجة التحول الرقمي. وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينتين (المراجعين الخارجيين والأكاديميين) حول عدد من هذه الآثار.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتميز دراسة الباحثين بتناولها "دور المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة في تطوير ممارسات مهنة المراجعة" بفحص ميداني شامل على مكاتب المراجعة الخارجية في السودان، مما يملأ فجوة بحثية في بيئة الاعمال السودانية، بعد أن ركزت الدراسات السابقة على تجارب دولية متنوعة. مثل فقد تناول دراسة (Azibi (2018) التي تناولت أثر التوجه نحو المراجعة المشتركة على كشف الفوائح المالية في فرنسا، مشيرة إلى أن هذه الممارسات تعزز جودة المراجعة واستقلالية المراجع. بينما هدفت دراسة الأخضر ولحسن (2019) إلى الكشف عن تأثير التطورات الاقتصادية على تنظيم مهنة المراجعة، مؤكدة أهمية وجود تنظيم مهني لتحقيق التوافق في الممارسات. من جهة أخرى، تناولت دراسة رحاب (2021) دوافع التعليم المحاسبي المهني المستمر، مشددة على أن التدريب المهني أثناء العمل يزيد من كفاءة المراجعين ويحد من مخاطر المراجعة. كما سلطت دراسة دليلة ولطفي (2021) الضوء على ممارسة مهنة المراجعة الخارجية في الجزائر بعد الإصلاحات، موضحة تطور المعايير الجزائرية ومدى توافقها مع المعايير الدولية. وفي سياق آخر، بحثت دراسة (Elmashtawy (2023) تأثير التدقيق المشترك على العلاقة بين خصائص لجان المراجعة وجودة الأداء في الشركات المصرية، مشيرة إلى أهمية التدقيق المشترك في تعزيز جودة الأداء. أخيراً، أوضحت دراسة سالم (2024) تأثيرات التحول الرقمي على مهنة المراجعة، مؤكدة وجود آثار إيجابية وسلبية على الكفاءة المهنية وتنظيم المهنة. بينما تناولت هذه الدراسات موضوعات متنوعة تتعلق بالمراجعة، لم تركز أي منها بشكل خاص على المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة وتأثيرها المباشر على تطوير ممارسات مهنة المراجعة في بيئة الاعمال السودانية، مما يبرز أهمية دراسة الباحثين في تقديم معلومات جديدة في هذا المجال.

2. الاطار النظري

1.2 المراجعة المشتركة

1.1.2 مفهوم واهداف المراجعة المشتركة

تعتبر المراجعة المشتركة عملية يتم من خلالها فحص وتقييم الجوانب المختلفة للمنظمة أو المشروع من قبل اثنين أو أكثر من المراجعين. تعتبر منهجية تعاونية تجمع بين مراجعون من خلفيات وخبرات متنوعة، مما يساهم في تحسين جودة وفعالية عملية المراجعة من خلال دمج مهاراتهم⁷. تتميز بأنها تجمع بين المراجعة التقليدية والتحليل المعمق، مما يتيح فهماً أعمق للقضايا⁸ تُعرف أيضاً بأنها مراجعة يتم من خلالها توزيع جهودات العمل بين مكنتي مراجعة مستقلين، حيث يشتركان في التخطيط ويصدران تقريراً واحداً، مما يجعل المسؤولية مشتركة⁹ بالتالي، تسهم المراجعة المشتركة في تحسين أداء عمليات التدقيق الخارجي ومعالجة المشاكل التي قد تنشأ أثناء عمليات التدقيق الفردية¹⁰

تعتبر المراجعة المشتركة أداة فعالة تهدف إلى تحسين جودة المراجعة من خلال التعاون بين مراجعي الحسابات. تتمثل الأهداف الأساسية للمراجعة المشتركة فيما يلي¹¹ :

تحقيق استفادة مكاتب المراجعة الصغيرة: يتمكن المراجعون المحليون من زيادة خبراتهم ومهاراتهم من خلال التعاون مع مكاتب مراجعة كبرى دولية. كما يسهم تفعيل آلية العصف الذهني بين فريق المراجعة في خلق أفكار عالية الجودة، مما يعزز فاعلية عملية المراجعة.

الحصول على تأكيد معقول بشأن القوائم المالية: تهدف المراجعة المشتركة إلى تقديم تأكيد أكثر فعالية عن خلو القوائم المالية من التحريف المادي، سواء بسبب الغش أو الخطأ، وفقاً لإطار إعداد التقارير المالية المعتمد. كما توفر رأياً فنياً محايداً في تقرير المراجعة¹².

تعزيز استقلالية مراجعي الحسابات: تخلق المراجعة المشتركة بيئة تمكن كل مراجع من التحقق من العناية المهنية التي يبذلها الآخر، مما يعزز استقلاليتهم في مواجهة الشركة محل المراجعة¹³. زيادة فاعلية عملية المراجعة: تساهم المراجعة المشتركة في تعزيز التأكيد المعقول على خلو القوائم المالية من التحريف المادي، من خلال التعاون والتخطيط المشترك، وتقديم تقرير مراجعة مشترك مع تحمل مسؤولية مشتركة¹⁴.

يتضح للباحثين تسعى المراجعة المشتركة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية منها التأكيد على خلو القوائم المالية من التحريف المادي وتعزيز استقلالية المراجعين. من خلال التعاون بين المراجعين، تتحسن جودة أدلة المراجعة ويتم تبادل الخبرات والمعارف. ورغم التكلفة الإضافية، فإن الفوائد المتحققة من تعزيز الاستقلالية ودقة الأدلة تبرر هذه النفقات. يعزز هذا النوع من المراجعة العناية المهنية من خلال مراقبة المراجعين لعمل بعضهم البعض، مما يقلل من تأثير ضغوط العميل ويرفع من مستوى الاستقلالية. كما أنها تسهم في تقليل السيطرة السوقية لشركات المراجعة الكبرى، مما يدعم تنوع السوق ويعزز الثقة في التقارير المالية.

2.1.2 مسؤوليات المراجعة المشتركة

تعتبر المراجعة المشتركة أداة فعالة لضمان جودة ودقة تقارير المراجعة المالية، حيث تساهم في تعزيز الثقة في المعلومات المالية المقدمة للجهات المعنية. تتطلب هذه العملية تعيين اثنين من مراقبي الحسابات المستقلين تماماً عن بعضهم البعض، مما يتيح تقسيم المهام والمسؤوليات بشكل متوازن. الهدف الرئيسي من هذه الممارسة هو تعزيز العناية المهنية من خلال الإشراف المتبادل وتبادل المناقشات لضمان توافق الآراء قبل إصدار التقرير النهائي¹⁵ وتتضمن المسؤوليات الأساسية للمراجعة المشتركة ما يلي:

– المسؤولية المشتركة: يتشارك المراجعون في المسؤولية عن كافة جوانب عملية المراجعة، بما في ذلك الرأي النهائي الذي يتم التعبير عنه في التقرير بخصوص القوائم المالية. وهذا يعني أن كل مراجع يجب

16

أن يكون على دراية كاملة بجميع جوانب المراجعة وأن يتحمل المسؤولية عن النتائج النهائية.

- **تقسيم المهام:** يجب على كل مراجع المشاركة في تقسيم المهام والواجبات بشكل متوازن. يتضمن ذلك مرحلة التخطيط والتنفيذ، حيث يعتمد نجاح المراجعة المشتركة بشكل كبير على تخصيص المهام بفعالية،

17

مما يضمن أن جميع الجوانب المالية تم فحصها بدقة

- **التعاون والتوافق:** يتطلب العمل الجماعي بين المراجعين التأكد من أن جميع أنشطة المراجعة تعتمد على أدلة كافية وموثوقة. ولا يمكن لأي مراجع التهرب من مسؤولية العمل الذي قام به الآخر، مما يعزز من مصداقية النتائج.

- **التوقيع والتقرير النهائي:** عند الانتهاء من عملية المراجعة، يصدر المراجعون رأياً فنياً موحدًا ويوقعون بشكل مشترك على تقرير واحد. هذا التوقيع يعكس التزامهم بجودة المعلومات المقدمة ويعزز الثقة لدى

18

المستخدمين النهائيين في عمليات التدقيق المشتركة، عادةً ما يتم التوقيع على تقرير التدقيق النهائي بشكل مشترك من قبل جميع شركات التدقيق المشاركة. وتدل هذه الممارسة على أن جميع الشركات قد قامت بمراجعة نتائج التدقيق والاتفاق عليها بشكل جماعي. ويشير المجلس الدولي لمعايير مراجعة الحسابات والضمان (2010) إلى أن التوقيع المشترك على تقرير المراجعة يعزز مصداقيته ويمنح أصحاب المصلحة

19

ثقة أكبر في استنتاجات المراجعة

- **الإشراف المتبادل:** يقوم كل من مراقبي الحسابات بالإشراف والمراقبة المتبادلة على عمل الآخر لضمان الالتزام بالمعايير المهنية. هذا الإشراف المتبادل يعزز من مستوى العناية المهنية ويقلل من المخاطر المرتبطة بالأخطاء.

- **تبادل المناقشات:** يتطلب نجاح المراجعة المشتركة تبادل مناقشات مكثفة بين المراجعين حول نتائج المراجعة المتوصل إليها. هذه المناقشات تُعتبر ضرورية لزيادة دقة التقرير المشترك، حيث تتيح للمراجعين تبادل الأفكار والتأكد من فحص جميع الجوانب المالية بدقة.

- **التعامل مع الاختلافات:** في حالة وجود اختلافات بين آرائهما، يجب الاستعانة بمراقب حسابات ثالث لحل الخلاف والتأكيد على الرأي الصحيح. هذه الخطوة تضمن أن تكون المعلومات المقدمة موثوقة ودقيقة.

يرى الباحثون تعتبر المراجعة المشتركة أداة فعالة تضمن جودة ودقة تقارير المراجعة المالية، حيث تتطلب تعيين اثنين من مراقبي الحسابات المستقلين لتقسيم المهام والمسؤوليات بشكل متوازن. يتشارك المراجعون في المسؤولية عن نتائج عملية المراجعة، مما يعزز العناية المهنية من خلال الإشراف المتبادل وتبادل المناقشات قبل إصدار التقرير النهائي. يجب أن يتعاون المراجعون بشكل وثيق، ويتأكدوا من موثوقية أعمالهم المبنية على أدلة كافية، وفي حالة وجود اختلافات، يمكن الاستعانة بمراقب ثالث لحل الخلاف. كما يتطلب نجاح هذه العملية إصدار تقارير فردية لكل مراجع، مع توقيعهم على التقرير المشترك، مما يعزز دقة

وشمولية المراجعة ويضيف طبقة من الثقة والشفافية للمعلومات المالية المقدمة. من خلال هذا التعاون، يتمكن المراجعون من تعزيز الثقة في النظام المالي بشكل عام وتحقيق استقرار أكبر في السوق.

2.2 تطوير الممارسات المهنية للمراجعة:

تُعبّر جودة الممارسات المهنية للمراجعة عن "قدرة مراقب الحسابات على اكتشاف والتقرير عن الأخطاء الجوهرية في القوائم المالية، وتخفيض عدم تماثل المعلومات بين الإدارة وحملة الأسهم²⁰" وعرفها آخرون بأنها "مجموعة من الخصائص الفنية والنوعية في المراجعة" تلبي حاجات أصحاب المصلحة²¹. كما تُعرف بأنها "الاحتمالية التي سيكشف بها مدقق الحسابات نقاط الضعف في النظام المحاسبي²²"، و"مدى قدرة المراجع الخارجي على اكتشاف الأخطاء والغش"²³.

ويُعتبر التزام المراجع الخارجي بالمعايير الدولية والمهنية أساسياً لتحقيق جودة الممارسات المهنية للمراجعة، حيث تعبر هذه المعايير عن مقاييس للحكم على جودة الأداء وتعتبر ركناً أساسياً في ممارسة المراجعة كمهنة²⁴. كما يشير المفهوم العلمي لجودة الممارسات المهنية إلى تنفيذ المراجعة بكفاءة وفعالية، مع الالتزام بالمعايير المهنية والدولية²⁵.

تشمل وسائل تحسين الممارسات المهنية للمراجعة ما يلي²⁶:

التأديب المهني: يعتبر اهتمام المنظمات المهنية بوضع إجراءات التأديب أحد وسائل تحسين جودة المراجعة الخارجية. فعندما يحدث تقصير في أداء المراجعة، يمتد مسؤولية المراجع الخارجي لتشمل أخطاء مساعديه²⁷.

استخدام الأساليب الكمية والحاسبات الآلية: تساعد الأساليب الكمية في ترشيد الحكم الشخصي للمراجع وتعزيز جودة الأداء. يمكن أن تسهم نظم الذكاء الاصطناعي في حل المشكلات التي تواجه المراجع الخارجي²⁸. الاستخدام المكثف لهذه الأساليب يحسن من جودة المراجعة²⁹.

كفاءة أداء العمل الميداني: تتأثر نتائج المراجعة الخارجية بكفاءة المراجعين في العمل الميداني، حيث تلعب مسؤولياتهم القانونية والمهنية دوراً في اكتشاف الأخطاء المؤثرة على القوائم المالية³⁰. كفاءة العمل الميداني تعزز جودة المراجعة عبر تقييم نظم الرقابة الداخلية³¹.

التطور والتعليم المهني المستمر: يُعتبر التعليم المحاسبي المهني المستمر ضرورة لجميع المهنيين، حيث يساعد على تطوير المهارات والمعرفة لمواكبة التغيرات في البيئة المهنية³². يُعرف التعليم المستمر بأنه نشاط يهدف إلى توسيع قاعدة المعارف³³. ويعزز من كفاءة المراجع³⁴. وعقد دورات وندوات عملية تعنى بأهمية تطبيق الاتجاهات الحديثة في المراجعة من بينها المراجعة على أساس المخاطر لما له من أهمية في تحسين أداء عملية المراجعة وتطوير ممارساتها³⁵.

يرى الباحثون تمثل المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة دوراً مهماً في تطوير ممارسات مهنة المراجعة، حيث تعزز من جودة الأداء والشفافية بين المكاتب. من خلال تعزيز التعاون والتنسيق بين المراجعين،

يتم تحسين استراتيجيات العمل وزيادة ثقة العملاء في المعلومات المالية. لذا، فإن تعزيز المسؤوليات المشتركة يعد خطوة أساسية لتحقيق نتائج إيجابية ومستدامة في مهنة المراجعة.

3. الدراسة الميدانية:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من على عينة من مكاتب المراجعة الخارجية العاملة بالسودان من مساعد مراجع، مراجع معتمد، رئيس فريق عمل مراجعة، عضو لجنة مراجعة، شريك، مراجع تحت التدريب، اخرى، تم اختيار عينة عشوائية للباحث من (180) مفردة من ذوي الاختصاص.

2.3 تصميم استمارة الدراسة الميدانية:

تم تصميم استبانة لجمع المعلومات والبيانات الأولية حول دور أساليب واجراءات المراجعة المشتركة في تطوير ممارسات المراجعة. اتبع الباحثان خطوات متعددة لبناء أداة الدراسة، منها مراجعة الأدبيات السابقة وعرض الأداة على المشرف والخبراء لتلقي الملاحظات. بناءً على تعليقاتهم، تم حذف وتعديل بعض الفقرات لضمان اتساقها مع فرضيات الدراسة. كما حرص الباحثان على صياغة العبارات بشكل حيادي ومناسب لمستويات الثقافة لدى المستجيبين، مما أدى إلى إعداد استمارة الاستقصاء في صورتها النهائية.

3.3 الاستبانة الموزعة والمستلمة لمجتمع الدراسة:

الأداة المستخدمة لجمع البيانات في هذه الدراسة هي الاستبانة، فقد تم توزيع (180) استمارة استبانة على مجتمع البحث لعينة من العاملين بمكاتب المراجعة الخارجية العاملة بالسودان من مساعد مراجع، مراجع معتمد، رئيس فريق عمل مراجعة، عضو لجنة مراجعة، شريك، مراجع تحت التدريب، اخرى، الجدول (1) يبين عدد الاستبانة الموزعة، والمستلمة للمجتمع.

الجدول (1) الاستبانة الموزعة، والمستلمة

النسبة المئوية	العدد	البيان
		عينة الدراسة: العاملين بديوان المراجعة القومي وبعض مكاتب المراجعة بولاية الخرطوم
100%	180	الاستبانة الموزعة
16.67%	30	الاستبانة المستلمة وغير صالح للتحليل
83.33%	150	الاستبانة المستلمة وصالح للتحليل

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2024م

يوضح الجدول (1) عدد الاستبانة الموزعة والمستلمة التي أجري عليها التحليل وبلغت نسبة الاستجابة (100%) وهذا يدل على أن أغلب الاستبانات التي وزعت تم استلامها، هذه النسبة كافية لإجراء الاختبارات الإحصائية والحصول على نتائج تعمم على مجتمع البحث المعني.

4.3 الأساليب الإحصائية الوصفية

استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية للحصول على معلومات عن خصائص مجتمع الدراسة، حيث تم تحليل البيانات باستخدام التوزيع التكراري والوسط الحسابي. تم تقييم اتجاهات الإجابات من خلال منح أوزان محددة لكل عبارة، واستخدمت اختبارات مربع كاي والقيمة الاحتمالية لاختبار فرضيات الدراسة. كما تم اختبار مصداقية البيانات من خلال قياس الثبات باستخدام عدة طرق، بما في ذلك طريقة التجزئة النصفية ومعادلة ألفا-كرونباخ، حيث تعتبر القيمة المقبولة 60%. وأخيراً، تم حساب معامل الصدق كالجذر التربيعي لمعامل الثبات، مما يعكس دقة وموثوقية إجابات المستجيبين.

الجدول (2) معامل المصداقية ألفا كرنباخ والثبات لعبارات الاستبانة

الفرضيات	عدد العبارات	معامل المصداقية ألفا كرنباخ	معامل الثبات
عبارات الفرضية الأولى	8	0.915	0.896
عبارات الفرضية الثانية	8	0.933	0.946
لجميع عبارات الاستبانة	16	0.924	0.921

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2024م

تشير نتائج الجدول إلى أن جميع فرضيات الاستبانة تتمتع بمستويات عالية من المصداقية والثبات، حيث تجاوزت قيم معامل ألفا كرنباخ 0.90، مما يدل على اتساق عالٍ في الإجابات. كما تعكس قيم معامل الثبات أيضاً دقة وموثوقية النتائج. هذه النتائج تعزز من مصداقية الدراسة وتؤكد على فعالية أداة القياس المستخدمة في تقييم الفرضيات.

5.3 تحليل البيانات الشخصية:

الجدول (3) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

المؤهل العلمي	النسبة المئوية	المؤهل العلمي
بكالوريوس	56%	المؤهل العلمي
دبلوم عالي	5.3%	84
ماجستير	31.3%	8
دكتوراه	5.3%	47
اخرى	2%	8
التخصص العلمي		3
المحاسبة	52.7%	اخرى

<p>التخصص العلمي</p>	9.3%	الدراسات المالية والمصرفية
	10.7%	نظم معلومات محاسبية
	17.3%	إدارة أعمال
	4.7%	الاقتصاد
	5.3%	أخرى
المؤهل المهني	النسبة المئوية	المؤهل المهني
<p>المؤهل المهني</p>	33.3%	زمالة المحاسبين القانونية السودانية
	6.7%	زمالة المحاسبين القانونية العربية
	8.7%	زمالة المحاسبين القانونية البريطانية
	3.3%	زمالة المحاسبين القانونية الأمريكية
	12.7%	زمالة أخرى
	35.3%	لا توجد زمالة
المسمى الوظيفي	النسبة المئوية	المسمى الوظيفي
<p>المسمى الوظيفي</p>	16%	مساعد مراجع
	12%	مراجع معتمد
	7.3%	رئيس فريق عمل مراجعة
	16%	عضو لجنة مراجعة
	7.3%	شريك
	36.7%	مراجع تحت التدريب
	4.7%	أخرى
سنوات الخبرة	النسبة المئوية	سنوات الخبرة
<p>سنوات الخبرة</p>	31.3%	اقل من 5 سنوات
	15.3%	5 و اقل 10 سنوات
	13.3%	10 و اقل من 15 سنة
	24%	15 و اقل من 20 سنة
	16%	20 سنة فأكثر
	100%	المجموع

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2024م

تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة من مكاتب المراجعة الخارجية في السودان يحملون مؤهلات علمية عالية، حيث تشكل الشهادات الجامعية والدراسات العليا 87.3% من العينة. كما أن 52.7% من المشاركين تخصصوا في المحاسبة، مما يعزز القاعدة الخبرات المحاسبية في المراجعة المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، يمتلك 64.7% مؤهلات مهنية متنوعة، مما يسهم في كفاءة المراجعة. يُظهر أيضاً أن 36.7% من المشاركين هم مراجعين تحت التدريب، مما يدل على التركيز على تأهيل الجيل الجديد. وأخيراً، يشير وجود

40% من الأفراد بخبرة أقل من 10 سنوات إلى توازن بين الخبرات المبتدئة والمتمرس، مما يعزز من تطوير ممارسات المراجعة من خلال دمج الأفكار الجديدة والخبرات العميقة.

6.3 اختبار الفرضيات:

الجدول (4) يتناول الإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة لعبارات الفرضية الأولى (الانحراف المعياري، المتوسط، الأهمية النسبية، مربع كاي، قيمة (ت) درجة الحرية، مستوى المعنوية، القيمة الجدولية، الدلالة) وذلك على النحو الآتي:

الفرضية الأولى توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة

الجدول (4) اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الأولى:

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط	الأهمية النسبية	مربع كاي	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدلالة
وضع خطة مراجعة شاملة بالتعاون بين المكاتب المشاركة في المراجعة المشتركة يعزز من تطوير ممارسات مهنة المراجعة	1.16	3.93	%78.6	513.333	45.307	1	.001	3.96	القبول
توزيع مهام المراجعة بشكل عادل بين المكاتب المشاركة بناءً على خبراتها وقدراتها يساهم في تطوير ممارسات مهنة المراجعة	1.20	3.90	%78	518.557	41.442	1	.001	3.99	القبول
ضمان تبادل المعلومات والبيانات ذات الصلة بين المكاتب بشكل منظم وآمن يعزز من تطوير ممارسات مهنة المراجعة	1.12	3.99	%79.8	555.357	39.675	1	.001	3.92	القبول
الحفاظ على التنسيق والاتصال الفعال بين المكاتب طوال عملية المراجعة يساهم في تطوير ممارسات مهنة المراجعة	1.19	3.96	%79.2	498.993	43.659	1	.001	4.43	القبول
مراجعة أعمال المكاتب الأخرى بشكل دوري للتأكد من جودة الأداء وتوحيد الممارسات يعزز من تطوير ممارسات مهنة المراجعة	1.14	3.90	%78	503.304	40.649	1	.001	4.56	القبول
التعاون في حل أي مشكلات أو تحديات تنشأ أثناء عملية	1.21	3.93	%78.6	510.714	41.644	1	.001	3.99	القبول

									المراجعة بطريقة مشتركة يساهم في تطوير ممارسات مهنة المراجعة.
القبول	3.98	.001	1	39.705	512.658	%80	4.00	1.10	وضع إجراءات لضمان جودة المراجعة والالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية يعزز من تطوير ممارسات مهنة المراجعة.
القبول	4.05	.001	1	44.280	489.840	%86.4	4.02	1.27	إجراء تقييمات دورية للأداء المشترك وتحديد فرص التحسين المستمر يساهم في تطوير ممارسات مهنة المراجعة
القبول	4.00	.001	1	36.629	482.657	%80.4	4.02	1.08	المساهمة في إعداد تقارير المراجعة النهائية بشكل مشترك وتوحيد الرأي الفني يعزز من تطوير ممارسات مهنة المراجعة
القبول	4.63	.001	1	40.004	504.456	%83.6	4.18	1.19	تحمل المسؤولية المشتركة عن نتائج المراجعة والتأكد من تلبية توقعات العملاء يساهم في من تطوير ممارسات مهنة المراجعة

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2024م

تشير نتائج الجدول (4) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة، حيث تم قبول جميع العبارات. يظهر أن العوامل المختلفة، مثل وضع خطة مراجعة شاملة، وتوزيع المهام بشكل عادل، وضمان تبادل المعلومات، تعزز من تطوير الممارسات. تتراوح مستويات الأهمية النسبية بين 78% و86.4%، مما يعكس تأثيراً إيجابياً قوياً لهذه المسؤوليات. كما أن قيم مربع كاي العالية (بين 489.840 و555.357) تعزز هذا التأثير، مما يدل على أن التنسيق والتعاون بين المكاتب يلعبان دوراً حاسماً في تحسين جودة المراجعة. بالتالي، تؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز التعاون والتواصل بين المكاتب لتحسين ممارسات المراجعة.

الفرضية الثانية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقرير المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة" وذلك على النحو الآتي:

الجدول (5) اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الثانية:

العبرة	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط	الأهمية النسبية	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القيمة الجدولية	الدلالة
--------	----------	-------------------	---------	-----------------	----------	-------------	----------------	-----------------	---------

دور المسؤولية عن تقرير المراجعة المشتركة في تطوير ممارسات مهنة المراجعة

القبول	3.90	.000	1	44.040	%80	4.00	1.11	420.615	تقرير المراجعة المشترك يعزز من تقويم الممارسات المهنية.
القبول	4.15	.000	1	41.328	%79.6	3.98	1.18	438.225	التقرير يساهم في تحديد مجالات التحسين في الممارسات المهنية.
القبول	4.26	.000	2	47.045	%81.2	4.06	1.05	417.695	تقرير المراجعة المشتركة يقدم تغذية راجعة قيمة لتطوير ممارسات مهنة المراجعة.
القبول	4.82	.000	1	39.726	%79.2	3.96	1.22	455.160	التقرير يعزز من الشفافية والمساءلة في الممارسات المهنية.
القبول	3.96	.000	1	45.090	%80.6	4.03	1.09	437.277	تقرير المراجعة المشترك يساعد في تحفيز الابتكار في الممارسات المهنية.
القبول	3.98	.000	1	44.314	%80.8	4.04	1.11	413.276	تقرير المراجعة المشترك يساهم في تحسين الالتزام بمعايير المراجعة الدولية.
القبول	4.00	.000	1	39.176	%78	3.90	1.21	415.318	التقرير يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء المهني.
القبول	3.86	.000	1	46.955	%81.4	4.07	1.06	434.409	تقرير المراجعة المشترك يعزز من التعاون بين المراجعين لتطوير ممارسات مهنة المراجعة.
القبول	4.19	.000	1	42.337	%82	4.10	1.18	343.800	التقرير يساهم في تحسين جودة التدريب والتطوير المهني.
القبول	3.80	.000	1	37.774	%78.2	3.91	1.26	359.592	تقرير المراجعة المشترك يساعد في توفير نموذج فعال للمراجعة يمكن اتباعه وتطويره.

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2024م

تشير نتائج الجدول (5) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقرير المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة، حيث تم قبول جميع العبارات المتعلقة بالفرضية. تعكس القيم العالية لمربع كاي (بين 343.800 و 455.160) تأثيراً إيجابياً قوياً لتقارير المراجعة المشتركة على الممارسات المهنية. الأهمية النسبية تتراوح بين 78% و 82%، مما يدل على أن هذه التقارير تعزز الشفافية، وتساعد في تحديد مجالات التحسين، وتوفر تغذية راجعة قيمة. كما تشير النتائج إلى أن التقرير يساهم في تحسين الالتزام بمعايير المراجعة

الدولية وتحفيز الابتكار، مما يعكس دوراً محورياً لتقارير المراجعة في تعزيز التعاون وتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء المهني.

ملخص نتائج فرضيات الدراسة:

وفيما يلي ملخص لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي لجميع فرضيات الدراسة.

الجدول (6) ملخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لفرضيات الدراسة:

م	فرضيات الدراسة	الانحراف المعياري	قيمة (T)	المتوسط	الاهمية النسبية	درجة الموافقة	مربع كاي	مستوى المعنوية	النتيجة
1	الفرضية الأولى	1.06	45.307	4.00	%80	عالية جداً	511.264	0.000	قبول
2	الفرضية الثانية	0.94	51.698	4.10	%82	عالية جداً	571.245	0.000	قبول

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2024م

يوضح الجدول (6) ملخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لفرضيات الدراسة، حيث تم قبول كل من الفرضيتين. الفرضية الأولى، التي تتعلق بالعلاقة بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات المراجعة، سجلت متوسطاً قدره 4.00 مع انحراف معياري 1.06، وأهمية نسبية بلغت 80%، مما يدل على درجة موافقة عالية جداً. أما الفرضية الثانية، التي تتعلق بتأثير تقرير المراجعة المشتركة على تطوير الممارسات، فقد حققت متوسطاً قدره 4.10 مع انحراف معياري 0.94 وأهمية نسبية 82%، أيضاً مع درجة موافقة عالية جداً. كلا الفرضيتين أظهرتا مستويات معنوية ممتازة (0.000)، مما يعزز من قوة النتائج ويشير إلى أهمية هذه العوامل في تطوير ممارسات المراجعة.

الخاتمة:

أولاً: النتائج

بعد عرض الاطار النظري واجراء الدراسة الميدانية توصلت الدراسة الي النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مسؤوليات المراجعة المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة بمكاتب المراجعة الخارجية. هذه النتيجة تتماشى مع ما توصلت إليه دراسة (Azibi (2018، التي أكدت أن التوجه نحو المراجعة المشتركة يعزز من استقلالية المراجع وجودة الأداء. كما تدعم هذه النتيجة فكرة الأخضر ولحسن (2019) حول أهمية التنظيم المهني لتحقيق توافق في الممارسات، مما يعكس أهمية تحديد المسؤوليات بشكل واضح لتعزيز فعالية المراجعة.
2. أكدت الدراسة أن تقرير المراجعة المشتركة له تأثير إيجابي على تطوير ممارسات مهنة المراجعة بمكاتب المراجعة الخارجية. هذا يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (Elmashtawy (2023، التي أشارت إلى أن

التدقيق المشترك يعدل العلاقة بين خصائص لجان المراجعة وجودة الأداء. كما أن التأثير الإيجابي الذي يظهر في الدراسة الحالية يعكس أهمية التعاون بين المراجعين في تحسين جودة التقارير، مما يعزز الثقة في المعلومات المالية.

3. أظهرت النتائج أن وضع خطة مراجعة شاملة بالتعاون بين المكاتب المشاركة يعزز بشكل كبير من تطوير ممارسات مهنة المراجعة. هذا يشير إلى أن التخطيط التعاوني يمثل دوراً مهماً في تحسين جودة العمل، وهو ما يتماشى مع ما توصلت إليه دراسة حسين (2021)، التي أكدت على أهمية التدريب والتعاون المهني لزيادة الكفاءة. كما أن التخطيط الجيد يمكن أن يسهم أيضاً في تحقيق تنسيق أفضل وتقليل الأخطاء، كما ورد في الدراسات السابقة.

4. أكدت الدراسة أن الحفاظ على التنسيق والاتصال الفعال بين المكاتب طوال عملية المراجعة كان له تأثير إيجابي قوي على تطوير ممارسات مهنة المراجعة. هذه النتيجة تدعم ما توصلت إليه دراسة الغامدي (2024) حول أهمية الاتصال في تحسين الأداء الجماعي وتقليل الأخطاء. حيث أن الاتصال المستمر بين المراجعين يمكن من معالجة المشكلات بشكل أسرع ويعزز من جودة العمل، مما يؤدي إلى نتائج أفضل.

5. أظهرت الدراسة أن تقرير المراجعة المشترك كان له دور فعال في تفويم الممارسات المهنية، حيث ساهم في تقديم تقييم موضوعي وشامل لأداء المراجعين. هذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة دليلة ولطفي (2021)، التي سلطت الضوء على أهمية المعايير في تقييم الأداء المهني. وتحسين جودة العمل من خلال التقييم الشامل يعكس ضرورة وجود معايير واضحة ومحددة تعزز من كفاءة المراجعين.

6. أكدت الدراسة أن التقرير المشترك كان له تأثير إيجابي في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، حيث ساعد في تسليط الضوء على نقاط الضعف في الممارسات المهنية. هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة Elmashtawy (2023) التي أكدت أهمية التدقيق المشترك في تعزيز جودة الأداء من خلال تعديل العلاقات بين خصائص لجان المراجعة. كما تدعم هذه النتيجة فكرة رحاب (2021) حول أهمية التعليم والتدريب المستمر في تحسين الكفاءة، مما يشير إلى أن تحديد نقاط الضعف يمكن المراجعين من التركيز على مجالات التطوير المطلوبة. من جهة أخرى، تعزز هذه النتائج ما أشار إليه سالم (2024) بشأن أهمية التقييم المستمر وتأثيره على تحسين الممارسات المهنية، مما يبرز ضرورة وجود استراتيجيات فعالة تستند إلى تقييمات موضوعية لتطوير الأداء.

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالآتي:

1. العمل على وضع إطار تعاقدية واضح يحدد مسؤوليات كل مراجع في عملية المراجعة المشتركة. وأن يتضمن هذا الإطار آليات للتواصل والتنسيق المستمر بين الأطراف المعنية، مما يضمن تحقيق الأهداف المشتركة وتطوير ممارسات مهنة المراجعة بشكل مستدام.

2. تطوير هيكل موحد لتقرير المراجعة المشتركة، يتم إعداده بالتعاون بين المكاتب المشاركة. على أن يتضمن التقرير تحليلاً مفصلاً لنتائج المراجعة، مع التركيز على تقديم توصيات عملية لتطوير ممارسات مهنة المراجعة. كما يجب إتاحة الفرصة للمراجعين للمناقشة والتعليق على نتائج التقرير، مما يساعد على تعزيز التعلم والتطوير المستمر.
3. ينبغي تعزيز التعاون بين المكاتب من خلال جلسات تخطيط مشتركة منتظمة لضمان إعداد خطط شاملة ومتكاملة، مما يساهم في تحقيق نتائج أفضل وتطوير مستمر للممارسات المهنية.
4. تبني أنظمة اتصال فعالة ومستمرة بين المكاتب لضمان تدفق المعلومات بشكل سلس وسريع، مما يعزز من التنسيق ويحد من العقبات التي قد تواجه عمليات المراجعة.
5. العمل على تطوير آلية واضحة لإعداد تقارير المراجعة المشتركة، مع تضمين معايير تقييم دقيقة وموضوعية. على أن تتضمن هذه التقارير تغذية راجعة شاملة، مما يساعد المراجعين على فهم نقاط القوة والضعف في ممارساتهم، وبالتالي تحسين الأداء المهني بشكل مستمر.
6. إجراء جلسات تحليلية دورية لمراجعة نتائج التقارير المشتركة، مع التركيز على تطوير خطط عمل واضحة لمعالجة المجالات التي تم تحديدها. على أن تشمل هذه الخطط إجراءات ملموسة وتحديد المسؤوليات لضمان تحقيق التحسين المستدام في الممارسات المهنية.

- ¹ Azibi Jamel Joint audit and financial scandal: The case of the French context. (International Journal of Advanced and Applied Sciences, 5(7), 2018). 1-7.
- ² الأخصر لقيطي، & لحسن دردوري. دور المنظمات المهنية الدولية للمراجعة في تطوير مهنة المراجعة. المجلد 20، العدد 1، (الجزائر: مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر. 2019). ص ص 57-74
- ³ رحاب خضر فضل الجليل حسين. التعليم المحاسبي المهني المستمر ودوره في زيادة جودة الأداء المهني للمراجعة الخارجية والحد من مخاطر المراجعة للأنظمة الإلكترونية (دراسة ميدانية على ديوان المراجعة القومي)، رسالة دكتوراة في المحاسبة، جامعة النيلين السودان. 2021.
- ⁴ دليلة بوقرن، & لطفي شعباني. (ممارسة مهنة المراجعة الخارجية في الجزائر في ظل تبني المعايير الدولية للمراجعة ومدى جاهزية البيئة للتطبيق، المجلد 4، العدد 1، (الجزائر: مجلة المنهل الاقتصادي، جامعة الوادي. 2021). ص ص 213-226.
- ⁵ Elmashtawy, Ahmed, Haat, M.H. Che, Ismail, S., & Almaqtari, F.A. Audit committee effectiveness and audit quality: The moderating effect of joint audit. (Arab Gulf Journal of Scientific Research, ahead-of-print2023)..https://doi.org/10.1108/AGJSR-09-2022-0202
- ⁶ سالم بن علي الغامدي. (أثر التحول الرقمي على مهنة المراجعة: تصورات المهنيين والأكاديميين، المجلد 5، العدد 2 (دمياط: المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، كلية التجارة. 2024). ص ص 849-873
- ⁷ حسن محمود حمد شلقامي. أثر حجم مكتب المراجعة والتركيز السوقي للمراجعة على ضغوط موازنة الوقت في ضوء تدوير مراقب الحسابات والمراجعة المشتركة كمتغيرين معدلين: دليل تطبيقي من الشركات غير المالية المقيدة بالبورصة المصرية (2)، (المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2024)، ص ص 580-581.
- ⁸ Samra, Y.M., El Zahar, H., & Fayed, H.M.A. (. The impact of joint audit on audit planning quality: A field study. 3(1), (Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Researches, 2022)35-82.
- ⁹ رحاب نصر الدين مبارك، وكمال أحمد يوسف. دور التكامل في المراجعة المشتركة والمراجعة التحليلية في جودة المراجعة. المجلد 2، العدد 18، (عمان: المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة، 2023). ص 9.
- ¹⁰ Al-Nuimi, Basima Falih. (Joint audit between application difficulties and improving audit performance: An empirical study of the views of bank administrations and the external auditors in the Kurdistan Region/Iraq5(2). (QALAAI ZANIST JOURNAL, 2020). 514-541.
- ¹¹ عبدالأمير موسى زكر، الا عبد الواحد ذنون. تأثير التدقيق المشترك على استمرارية التدقيق الخارجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مراقبي الحسابات المستقلين في العراق، المجلد 17، العدد 56. (تكريت:مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت. 2021). ص 103.
- ¹² أمل محمد حسين. المراجعة المشتركة في بيئة الممارسة المهنية المصرية - دراسة مقارنة مع إطار مقترح، العدد 64، (أسبوط: المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسبوط. 2018). ص ص 107-110
- ¹³ علي محمود مصطفى الهريدي. تأثير المراجعة المشتركة على جودة التقارير المالية: دراسة تطبيقية على البنوك المصرية المقيدة في بورصة الأوراق المالية. المجلد 52، العدد 1، (الإسكندرية: مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية 2015). ص 128
- ¹⁴ متولي، أحمد زكي حسين. قياس أثر تطبيق برامج المراجعة المشتركة على أسعار الأسهم، المجلد 2، العدد 4، (طنطا: المجلة العلمية للتجارة والتمويل، جامعة طنطا. 2013). ص 413

¹⁵ Francis, J. R., Vanstraelen, A., & Richard, C.. Assessing France's joint audit requirement: Are two heads better than one? vol28, No2, (Auditing: A Journal of Practice & Theory, 2009) pp 35-63..

¹⁶ مصطفى أحمد محي، دور المراجعة المشتركة في تحسين جودة عملية المراجعة: دراسة تطبيقية على شركات المساهمة المقيدة في بورصتي القاهرة والإسكندرية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، المنصورة. 2016. ص48

¹⁷ Marnet, Oliver.. The role of joint audit in audit quality: Practitioners' insights. (SSRN Electronic Journal 2022)10.2139/ssrn.4078751.

¹⁸ حسام السعيد الوكيل، أثر تطبيق مدخل المراجعة المشتركة على توقيت إصدار تقرير المراجعة في بيئة الممارسة المهنية المصرية: دراسة تطبيقية. المجلد 24، العدد 2، (القاهرة: مجلة الفكر المحاسبي، جامعة عين شمس. 2020). ص20

¹⁹ International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (International Standard on Auditing (ISA) 600. Retrieved from IAASB. 2010).

²⁰ إبراهيم سعد إبراهيم سعودي. قياس وتفسير أثر جودة الأداء المهني لمراقب الحسابات على مخاطر التقارير المالية: دراسة ميدانية، العدد 2 (القاهرة: مجلة الفكر المحاسبي جامعة عين شمس. 2016). ص1152

²¹ رولا دهمش، مدى تطبيق رقابة الجودة في مكاتب تدقيق الحسابات في الأردن. رسالة ماجستير، جامعة الأردنية، 1994. ص28

²² عبد الوهاب علي نصر، حركات مراقبة الحسابات لسوق المال. (الإسكندرية: الدار الجامعية. 2002). ص44

²³ مجاهد، محمد عبد الله. العوامل المحددة لأداء مراقب الحسابات لمراجعة خارجية غير منتظمة: بالتطبيق على مكاتب المراجعة في جمهورية مصر، المجلد 2، العدد 4، (مجلة الدراسات المالية والتجارية، القاهرة. 1999).

²⁴ محمد بهاء الدين إبراهيم. مدخل مقترح لتحديد المتغيرات التي تؤثر على قياس جودة الأداء المهني للمراجعة الخارجية: بالتطبيق على قطاع مكاتب المحاسبة والمراجعة بجمهورية مصر العربية. مجلة البحوث التجارية، المجلد 30، العدد 2، (القاهرة: جامعة الزقازيق. 2008). ص156

²⁵ هيثم عبد المنعم، اتجاهات تطوير معايير الرقابة على جودة المراجعة، العدد 22 (القاهرة: كلية التجارة جامعة الأزهر 2004). ص80

²⁶ إبراهيم عبد الحفيظ، نموذج مقترح لتحديد علاقة حجم مكتب المراجعة بجودة أداء مكتب المراجع في ظل التقييم القراء: دراسة نظرية ميدانية تطبيقية، المجلد 2، العدد 46 (القاهرة: مجلة الفكر المحاسبي، جامعة عين شمس، 2000).

²⁷ أمين السيد أحمد لطفى، مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر في ضوء الأوضاع الراهنة وآفاق المستقبل. (القاهرة: دار النهضة العربية. 2005). ص182-184.

²⁸ وليد زكريا صيام. العوامل المؤثرة في بروز مشكلات مهنة المحاسبة. العدد 9، (المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، 2002). ص285

²⁹ فتحي إبراهيم كامل، تقييم فعالية أساليب ترشيد الحكم الشخصي للمراجع للارتقاء بجودة الأداء المهني. (المجلة المصرية للدراسات التجارية، 1. المنصورة. 1997)

³⁰ Carcello, Joseph V., et al. (Audit quality attributes: The perception of adult preparers and financial statement users, Vol 11, No1.(Auditing: A Journal of Practice and Theory, 1992). 7

³¹ أمين فتحي الغباري. تأثير تنامي المخاطر التي تتعرض لها استغلالية المدقق على فعالية التدقيق في ظل العولمة. العدد 3 (القاهرة: مجلة الدراسات المالية والتجارية جامعة القاهرة. 2003).

³² سعد صالح الدويتع، أهمية التعليم المحاسبي المهني المستمر للمحاسب القانوني، العدد 4، (مجلة الإدارة العامة معهد الإدارة العامة الرياض، 2002) ص658

³³ محمد جاسم العبيدي. تقرير التعليم المهني المستمر. (عمان: دار الثقافة والنشر والتوزيع، 2009). ص 58.

³⁴ أبو العز، محمد العيد. (التعليم المستمر آلية للتواصل بين الممارسة المهنية للمحاسبة والأبحاث العلمية في مجال الحكم المهني، المجلد 41، العدد 41، (مجلة جامعة الإمارات العربية، 1994). ص 66.

³⁵ لخذاري عبد الجليل، و زين يوسف. مدخل تحليل مخاطر المراجعة لرفع كفاءة وجودة المراجعة الخارجية – دراسة تطبيقية بتعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية الوادي، المجلد 10، العدد 1 (مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، الجزائر، 2017). ص

تنمية القيم الإنسانية مدخل التميز المؤسسي والحوكمة

Developing human values is the gateway to institutional excellence and governance

د. عادل حميد الصلوي، كلية الحقوق، جامعة تعز، اليمن.

الملخص

يتناول هذا البحث، تنمية القيم الإنسانية، في إطار مفهوم التنمية الشاملة، نظراً لأهميتها في الوقت الراهن لبقاء واستمرار التناغم على مختلف مستويات الوجود، ابتداءً من الإنسان ومن ثم المؤسسة إلى الوجود كله، فالقيمة، سواء كانت مادية أو معنوية، هي من يحدد معالم هذا التناغم. وفي محاولة للوصول إلى التميز المؤسسي والحوكمة، ومأسسة القيم، كان لا بد من الإشارة إلى الإطار المفاهيمي لتنمية القيم الإنسانية الذي يؤكد على بناء الإنسان أولاً، ومن ثم بناء المؤسسات، واعتماد آليات تنموية تؤكد على المفهوم الحقيقي للتنمية، على مستوى المؤسسات العامة والخاصة، بحيث يكون لتنمية القيم الإنسانية مؤسساتها وسياساتها، وبرامجها الخاصة، ولأن الإغلاء من شأنها يعد الضمان الوحيد لحل المشكلات المترابطة، الأمر الذي يقضي إعادة النظر في برامج التنمية الشاملة، واعتماد آليات فاعلة لتنمية هذه القيم.

كلمات مفتاحية: القيم الإنسانية، التنمية الشاملة، مأسسة القيم، حوكمة المؤسسات.

Abstract

This research deals with the development of human values, within the framework of the concept of comprehensive development, given its importance at the present time for the survival and continuation of harmony at various levels of existence, starting with the human being and then the institution to the entire existence. Value, whether material or moral, is what determines the features of this harmony. In an attempt to achieve institutional excellence and governance, and institutionalize values, it was necessary to refer to the conceptual framework for developing human values, which emphasizes building humans first, then building institutions, and adopting development mechanisms that emphasize the true concept of development, at the level of public and private institutions, so that The development of human values has its own institutions, policies, and programs, and because promoting them is the only guarantee for resolving the accumulated problems, which requires reconsidering comprehensive development programs and adopting effective mechanisms to develop these values.

Keywords: Human Values, Comprehensive Development, Institutionalization of Values, Institutional Governance.

المقدمة

حققت الإنسانية تقدماً وابتكارات هائلة، لكن يبدو أن هناك عدم رضى لدى الكثير لما آلت إليه الأمور اليوم، فمن الواضح أن هناك مشاكل خطيرة على مختلف المستويات، تتعلق بالاحترام لدى الأفراد لعدم وضوح أهداف الحياة وتناقضاتها وضغوطها، فعلى مستوى العلاقات الأسرية، هناك مشاكل في التفاهم المتبادل، وزيادة عدم الثقة، وانعدام الأمن والفجوة بين الأجيال، وعلى مستوى العلاقات الإنسانية في المجتمع، يزداد الصراع الطائفي والاستغلال والنزاع والإرهاب والعنف في مختلف المجالات، وعلى مستوى الطبيعة، تزداد مشاكل البيئية، ويهدد هذا التدهور، بقاء الجنس البشري¹، ويهدد كذلك بقاء المؤسسات المعنية بحماية ورعاية الحياة الإنسانية الكريمة، والتي قد يزداد فيها الفساد والممارسات غير الأخلاقية الأخرى، الأمر الذي يقتضي إعادة التفكير والعمل الجاد لفهم العلاقة الوثيقة بين القيم السائدة في المجتمع وقيم المؤسسة، بحيث يكون هناك توازن بينهما في النمو، وتضع المؤسسة سياساتها وخططها وبرامجها في بيئة قيمية مناسبة لتقبل ونجاح سياساتها التنموية، فرصد حركة التاريخ، لا بد أن ينبثق عن موقف موضوعي شامل يربط، ويوازن العلاقة المتبادلة، بين سائر القيم التي تصنع هذا التاريخ، مادية، وروحية، وهذه العلاقة هي من تؤكد بالفعل نجاح التميز المؤسسي وحوكمة المؤسسات التنموية. قيم الإنسان هي المبادئ والمعتقدات التي يعتبرها الفرد مهمة وقيمة في حياته، وتظهر على أرض الواقع، من خلال التعاملات اليومية بين الناس، وهي: الحرية، والكرامة، والعدل، والمساواة، والصبر، والصدق، والأمانة، والاحترام، والمودة، والرحمة، والالتزام، والثقة، والشجاعة، والتعاون على الخير، ومساعدة المحتاجين، وما إلى ذلك².

منذ بداية التاريخ الإنساني ظلت القيم عاملاً جوهرياً في حياة الأفراد، وبقاء المجتمعات واستمرارها، وأساساً متيناً في بناء الحضارات، وتؤكد ذلك بتعدد الرسائل السماوية، وكتابات الحكماء الفلاسفة، ونضالات الشرفاء، وكان أكبر حدث قد فتح النقاشات النقدية حول حقيقة القيم الإنسانية الراهنة هما الحربان العالميتان الأولى والثانية حيث تحطمت صورة الإنسان العاقل المتسامح الذي رسمه عصر الأنوار وظهرت حقيقة أخرى للإنسان، فقد عصفت الحرب بكل ما أنجزته الإنسانية من تنمية عمرانية وثقافية وفنية امتدت لقرون عديدة³. الأمر الذي أدى إلى إعادة التفكير بالإنسان أولاً وبروز النزعة الإنسانية.

ما يشهده العالم اليوم من مخاطر عظيمة وهائلة، تتجلى بوضوح حول الإنسان، فبعضها تتعلق بالحروب، والصراعات، وبعضها بالمشكلات الاقتصادية والاجتماعية، ولو أمعنا النظر في هذه المشكلات، لوجدنا

أن غياب القيم الإنسانية، التي تتحدد عليها الاتجاهات والسلوكيات الفردية والجماعية، لدى فئات كثيرة من الناس، هو السبب الرئيس وراء حدوث هذه المخاطر، وتفاقمها، والتي باتت تشكل تهديداً واضحاً للإنسان، بل ولجميع الكائنات الحية الأخرى، وبروز الاختلالات في القيم الإنسانية على مستوى الفرد يؤدي إلى التراجع في تعزيز البناء القيمي ورفع المستوى الأخلاقي، وتدعيم القيم الإيجابية في المؤسسة، خاصة بعد أن سادت القيم المادية كافة الجبهات في الحياة الشخصية والعامة.

بدون القيم الإنسانية لا يمكن التوظيف الأمثل للقيم المادية الأخرى، وهذا لا يعنى أن القيم المادية غير ذات قيمة، بل يعنى أن القيم الإنسانية هي محرك فاعل لزيادة القيمة المضافة للعناصر المادية، وإن كان هناك تزايد للنمو الاقتصادي، بالتأكيد سوف يؤدي إلى نتائج سلبية وكارثية إن لم يتزامن هذا النمو مع نمو القيم الإنسانية، إن التحول الحقيقي للفرد كإنسان هو وحده الذي يمكن أن يحقق تأثيراً مستداماً ملحوظاً نحو الحكم الرشيد، فالإنسان هو الهدف الحقيقي لجميع الأنشطة التنموية، والرخاء والمرافق المادية التي يتم تحقيقها بطرق مختلفة لا قيمة لها ولا معنى لها إذا كان البشر غير قادرين على الرقي بهذه القيم، وإن نجاح أو فشل شؤون الدولة يعتمد على درجة تنفيذ البرامج والسياسات المختلفة، ولكن هذه الخطط لا يمكن أن تكون ناجحة دون إدارة نظيفة ونزيهة وفعالة⁴.

الاهتمام بالقيم لا يعنى التركيز على تنميتها فحسب، بل لابد من الاهتمام بالاختلاف القيمي، هذا الاختلاف أصبح في عصرنا الحالي محور اهتمام وموضوع متابعة، حتى لا يتحول إلى صراع حرصاً على استثماره في تحقيق حوار حضاري سلمي بين الهويات الثقافية والقيم المتضادة التي تحملها، إذ أن أثر القيم يتجاوز الفكرة إلى السلوك، والمعتقد إلى المنهج، مما يولد في أحياناً كثيرة صراعاً قيمياً في علاقات متعددة، إذ أن الفرد قد يقع تحت طائلة الصراع القيمي مع نفسه إذا تناوشته التحولات والتغيرات فأجبر على إعادة ترتيب أولويات النسق القيمي لديه، مما ينتج عنه صراع داخلي نفسي⁵.

تأتي هذه الدراسة، خاصة ما يتعلق منها بالمعرفة، وعلاقتها بالبناء الإنساني والاجتماعي والثقافي والسياسي للإنسان الفرد، والمجتمع كوحدة اجتماعية متكاملة ضمن السياق العربي، لتأكيد أهمية تنمية القيم الإنسانية لدعم مبادئ الحوكمة والتميز المؤسسي، ومحاربة الفساد، وتعزيز المشاركة والمساءلة في إدارة المؤسسات، وإدارة الدولة عموماً، خاصة وإن قضايا القيم الإنسانية أصبحت موضع دراسة جدية منذ بداية القرن الحادي والعشرين، وإنها نتيجة لغرس قيمة التنمية ورعايتها، واستيعاب هذه القيمة هو التحدي الذي يواجه الجميع.

الإشكالية تكمن في ندني الوعي بأهمية القيم الإنسانية، بل انعدامه أحياناً، لدى بعض صنّاع القرار وواضعي السياسات التنموية، وفي الواقع الاجتماعي. فهل يمكن الرفع من مستوى هذا الوعي، وإعادة تأكيد مفهوم القيم في الدول العربية؟ ويكون لتنمية القيم الإنسانية مؤسساتها وسياساتها التنموية، كغيرها من المؤسسات التنموية الأخرى؟ ونشهد دراسات متخصصة توصي باعتماد الطرق والآليات المؤسسية لهذه التنمية، ووضع التشريعات، والسياسات والخطط والبرامج المتعلقة بها، وتنفيذها، وقياسها، ورقابتها؟ وهل يمكن وضع هذه السياسات بحيث تكون شاملة لتنمية القيم الإنسانية جميعها، أم يكون لكل قيمة إنسانية سياساتها وبرامجها المناسبة؟ ولكل مؤسسة قيمها الخاصة؟

أولاً: مفهوم التنمية في القيم الإنسانية

تُعرف القيم وفقاً لمعاجم اللغة على أنها الفضائل الدينية والخلقية والاجتماعية التي تقوم عليها حياة المجتمع الإنساني، كما أنّها تعرّف وفقاً لمعجم كامبريدج بأنها مجموعة المبادئ التي تساعد الفرد على التمييز بين الحق والباطل، وتلهمه للتصرف في المواقف المختلفة⁶. وأنها القواعد المؤسسة للمنظومة الأخلاقية المتكاملة، والتي تعارفت عليها الفطر الإنسانية السليمة، والتي رُسِّخت، وتمّ تأكيدها من الديانات، والأفكار الإصلاحية، والأعمال الفنية، والأدبية العظمية⁷.

تظهر القيم الإنسانية على أرض الواقع، من خلال التعاملات اليومية بين الناس، وتنمية هذه القيم لدى الإنسان تعتبر من أولى الأولويات لبناء مجتمعات قوية، متماسكة، قادرة على تحطّي العقبات المختلفة، والتأسيس لانطلاقة قوية نحو المجد، والرفعة، وإعادة بناء شخصية الإنسان، ومن ثمّ بناء المؤسسات على أساس التميّز المؤسسي والحوكمة.

1. بناء الإنسان

لدى الإنسان العربي العديد من المقومات والأسس المرجعية التي اكتسبها عبر تاريخه الطويل، ساهم من خلالها في رقي مفهوم القيم الإنسانية على مستوى التاريخ الإنساني إلى اليوم، سواء كان اكتسابها ناتج عن تطور مفهوم القيم في الفكر الديني أو الإنساني، أو من التأكيد عليها في التشريعات الرسمية والأممية.

أ. في الفكر الديني والإنساني

التعاليم الدينية في الرسائل السماوية جميعها تحت على بناء الإنسان وحفظ كرامته، وهي في حقيقتها قيم إنسانية يترتب عليها الأجر والجزاء، ولا يمكن أن تستقيم الحياة الإنسانية بدونها، وأدرك الفكر الإنساني المستتير هذه الحقيقة عبر توجهاته ومشاربه المختلفة.

• في الفكر الديني

لا يمكن القول إن القيام بمهام الرسالة الربانية في تعليمها، وتبليغها كان ممكناً لولا الأخلاق والقيم الإنسانية النبيلة التي تحلى بها الحبيب المصطفى محمد، عليه أفضل الصلاة والسلام، فقوله تعالى: {وَأَنْتَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ} (القلم: 4)، شهادة من الله بأنه على أكمل الأخلاق وأتمها، وأرفعها، وأفضلها، بحيث لا يُداني فيها بحال من الأحوال⁸. فهذا الخلق العظيم هو الأساس في تقبل واعتناق الإسلام وانتشاره في العالم أجمع.

تلازم سلوك الفرد وعمله بالقيم والأخلاق، في أي تصرف يقوم به سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، شرطاً أساسياً وجوهري لا غنى عنه في المنهج الإسلامي، الدين القيم، {قُلْ إِنِّي هَدَانِي رَبِّي إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ دِينًا قِيمًا مِّلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا ۖ وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ} (الأنعام: 161)، فالرسالات السماوية، والتعاليم الدينية تهدف بالأساس إلى تنمية القيم الإنسانية، فهي عبر تدرجها التاريخي تتناسب مع حاجات الإنسان ومصالحه للحفاظ على بقاء واستمرارية الحياة الإنسانية في كل مراحل التطور الإنساني، وتصحح المعتقدات والممارسات البشرية الخاطئة التي قد تؤدي إلى فناء الإنسان، ويقدم الفكر الديني المستتير معانٍ ومفاهيم رائعة حول القيم، والتأكيد عليها في كل مجالات العمل والنشاط الإنساني، باعتبارها أساساً للنجاح والفلاح.

من المفاهيم المرتبطة بتنمية الإنسان في المنهج الإسلامي مفهوم التكريم، وجاء في القرآن الكريم على مستويين: تكريم دنيوي وتكريم أخروي، الأول مرتبط بالوجود الدنيوي للإنسان في الأرض والاستخلاف فيها، وتمكينه من عمارتها، هو بذلك يعني تشريف الإنسان وتخصيصه بالمقامات الذاتية التي تمكنه من القيام بتكاليفه ومسؤولياته⁹، يقول تعالى: {لَوْلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا} (الإسراء: 70)، وهذا التكريم ليس خاصاً بالعربي أو المسلم بل بذرية آدم كلها.

تتبع قيم الثقافة والحضارة الأوروبية الأمريكية من تراث اليهودية والمسيحية، في العثور على أهمية أخلاقية أساسية في الوصايا العشر، وتعتبر الوصايا بشكل عام في هذه المجتمعات - حتى خارج نطاق الدين - الحد الأدنى الأخلاقي الذي يحدد العلاقات الإنسانية الأساسية. هانز كونغ، (1997) Hans Küng

(2000)، عالم لاهوت مسيحي معاصر متميز، يتعامل مع هذه الأمور الأساسية حول القيم الإنسانية، التي تصادفها جميع التقاليد الدينية والأخلاقية الكبرى، وفي عمله المكرس لروح العالم، ويُذكر بـ"القاعدة الذهبية" التي يمكن صياغتها بشكل سلبي (لا تفعل ذلك)، أي: "لا تعامل الآخرين بطرق لا تحب أن يعاملوك بها" أو بشكل إيجابي: "عامل الآخرين كما تريد أن يعاملوك"، ويسرد "هانز كونغ" أشكالاً مختلفة من هذه الرسالة عند ظهورها في بيئات مختلفة، وتختلف تاريخياً وثقافياً ودينيًا¹⁰:

– كونفوشيوس (551 إلى 489 قبل الميلاد): "ما لا تريده أنت، لا تفعله بشخص آخر" (أقوال 15، 23).

– الحاخام هليل (60 ق.م إلى 10): "لا تفعل بالآخرين ما لا تريد أن يفعلوه بك" (السبت 131).

– يسوع الناصري: "كل ما تريدون أن يفعل الناس بكم، افعلوا بهم أيضاً" (متى 7: 12؛ لوقا 6: 31).

– الإسلام: "لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه" (الأربعون حديثاً للنووي، 13).

– اليانية: "يجب على البشر أن يكونوا غير مبالين بالأشياء الدنيوية وأن يعاملوا جميع المخلوقات في العالم كما يريدون أن يُعاملوا هم أنفسهم" (سوتراكريتانجا 1، 11، 33).

– البوذية: "الحالة التي لا تكون ممتعة أو ممتعة بالنسبة لي لن تكون كذلك بالنسبة له أيضاً، وكيف وهل يمكنني أن أفرض على شخص آخر حالة ليست ممتعة أو ممتعة بالنسبة لي؟" (ساميوتا نيكايا الخامس، 353.35-342.2).

– الهندوسية: "لا ينبغي للمرء أن يتصرف تجاه الآخرين بطريقة غير سارة لنفسه، ذلك هو جوهر الأخلاق" (ماهاباراتا الثالث عشر، 114.8).

حقيقة القيم الإنسانية في المنهج الإسلامي، وفي كل الرسائل السماوية هي الصراط المستقيم الذي تستقيم به المجتمعات الإنسانية، وتستقر فيه حياة الإنسان الفرد وسعادته في الدارين، ويأتي الفكر الإنساني المستنير يؤكد هذه الحقيقة.

• في الفكر الإنساني

ألّف الحكماء والفلاسفة والمؤرخون كتباً في القيم الإنسانية تناولوا، على نحو أو آخر، عدداً من القضايا منها قضية الحرية، خاصة الحرية الفردية وحرية الرأي باعتبارها قيمة إنسانية عظيمة وأساس القيم الإنسانية النبيلة لتعزيز الكرامة الإنسانية، والتي يجب أن تكون في صلب أي نقاش جدي عن الأخلاق والسياسة، ونظام الحكم في أي مجتمع متحضر.

إن ظاهرة التنمية في حقيقة الأمر نتيجة مباشرة وطبيعية، لما يمكن أن يوصف في عالمنا المعاصر بوحدة العالم أو وحدة التاريخ والوجود الإنساني¹¹. وتنمية القيم من أهم الركائز التي تُبنى عليها المجتمعات، وتقام عليها الأمم، وتتعلق القيم بالأخلاق والمبادئ، وهي معايير عامة وضابطة للسلوك الإنساني الصحيح، ويؤكد الفكر الإنساني على أن انهيار الأمم إنما يكون في انهيار القيم والأخلاق.

تناول الفكر الإنساني المستتير، مهتدياً بالتعاليم الربانية، مفهوم القيم بالنظر إلى القيمة الأسمى للفرد (الإنسان) المُستخلف المُكَلَّف بعمارة الأرض، وفهم الوجود، وكُرست الدراسات الإنسانية، التي أنتجت النظريات الفلسفية والعلمية لتنمية القيم الذاتية للفرد، والرقي به، حيث تناولت الفلسفة الحديثة والمعاصرة موضوع النزعة الإنسانية التي اعتبرت أكبر حركة إصلاحية في المنظومة الفكرية والسياسية والأخلاقية، فقد رسمت هذه النزعة البوادر الأولى لفلسفة ذات أبعاد إنسانية خالصة¹². فهي ليست في الواقع مجرد رد فعل على أزمة ما، لكنها شبكة واسعة ومتطورة ومتعددة النطاقات من مُختلف الفاعلين والسياسيين والهيكل، وأنها طريقة تدخّل تهدف إلى تحسين العالم، وروح عالمية مدفوعة بدعوة تلبية الاحتياجات البشرية في ظروف غير عادية أو غير متوازنة أو غير متكافئة. فعلى هذا النحو تُشكل الإنسانية سمة مُتسقة وهامة للحداثة، ويتشابك تاريخها مع أفكار وممارسات الخلاص¹³.

مع أنصار النزعة الإنسانية بعصر النهضة بدأت تتأكد كرامة الإنسان واستقلاله من كل القيود، ونُظر إلى النزعة الفردية كإعلان جديد لخير الإنسانية وبداية تحول نحو الإنسانية والحرية والتقدم¹⁴. فمع "ديكارت" و"كانط" وغيرهما، الفردانية أهم القيم الإنسانية، وتجلت في فلسفة "كانط" الأخلاقية¹⁵.

عمل مفكري التنوير على تحرير الإنسان عقلاً وفكراً وممارسة وانتماء، فالعقل كما كانوا يعلنون باستمرار هو أداة المعرفة الشخصية، والفردانية في دائرة الحرية تشكل مبدأ الإبداع والعطاء الفكري بمختلف تجلياته، فإعلان حقوق الإنسان في عصر التنوير يؤكد على أهمية الفرد والفردانية¹⁶.

مع بداية القرن العشرين لقيت الفردانية أو الشخصية قبولاً وانتشاراً في الفلسفة الأمريكية والفرنسية، فهي تضع قيمة الشخص فوق كل اعتبار، وتراه قيمة مطلقة، فهي موقف أخلاقي، وفلسفة سياسية، وأيديولوجيا. والنظرة الاجتماعية التي تؤكد على القيمة المعنوية للفرد، وهي أن الحرية والحقوق الفردية يحتلان أهمية تتفوق على أي قيمة أخرى، فالفكرة تقوم على تبيين القيمة المعنوية للفرد.

ب. في التأكيد الأُممي والدستوري

لا تكاد تخلو الوثائق والتصريحات الرسمية على المستويات المحلية والإقليمية والدولية من التأكيد على احترام القيم الإنسانية والالتزام بها على اعتبار أنها أساس شرعية أي جماعة سياسية (الدولة) أو أي منظمة إقليمية أو دولية، بحيث لا تخرج التصرفات والأعمال عن إطارها، فهي المصدر الأصل لجميع التشريعات.

• التأكيد الأممي

ينص ميثاق الأمم المتحدة على القيم الإنسانية النبيلة على أن: "... إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية، وأن نبين الأحوال التي يمكن في ظلها تحقيق العدالة واحترام الالتزامات الناشئة عن المعاهدات الدولية وغيرها من مصادر القانون الدولي، وأن ندفع بالرفعي الاجتماعي قدماً، وأن نرفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح". وفي سبيل هذه الغايات اعترزنا أن نأخذ أنفسنا بالتسامح، وأن نعيش معاً في سلام وحسن جوار...¹⁷. وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وردت هذه العبارة: "لما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم..."¹⁸. تؤكد هذه النصوص وغيرها - بما لا يدع مكاناً للشك - على أن تنمية القيم الإنسانية تأتي في المقام الأول في تحقيق التنمية الشاملة، فالمفهوم العام للتنمية، بحسب التأكيد الأممي، هو مفهوم شامل وكلي لا يقبل التجزئة، ويحمل مضامين اقتصادية واجتماعية وسياسية، وان أي تغيير أو تحول في أحدها يؤثر ويؤدي إلى تحول في البقية، ويندرج مفهوم تنمية القيم الإنسانية ضمن مفاهيم مصطلح التنمية بمختلف أقطابها التي من أهمها: التنمية السياسية، والتنمية البشرية، والتنمية الثقافية، والتي تؤكد عليها المواثيق والمؤسسات الدولية.

التنمية السياسية: حيث بدأ الاهتمام عالمياً بموضوع التنمية السياسية منذ منتصف الستينات، وقد أصبحت التنمية بالمفهوم السياسي والاقتصادي والاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان. وهي بهذا التكامل تتحقق من خلال عملية تشاركية بين الدولة ومؤسسات المجتمع المدني، غايتها الأسمى هو الإنسان، وتهدف بالنتيجة إلى قيام وتعزيز حكم رشيد تتوفر له الشرعية والقيادات الفاعلة¹⁹، والتي تعمل على ترسيخ مفاهيم الوطنية والسيادة والولاء للدولة. وترتبط التنمية السياسية بتطور مؤسسات وأجهزة النظام السياسي، وبالقيم السياسية السائدة في مجتمع ما.

التنمية البشرية: وهي اعتبار الإنسان محور كل عمل تنموي، وتربية الإنسان على معرفة ذاته، ومعرفة حدوده وممكناته، وتربيته على تنمية مهاراته الذاتية، وتربيته على الخلق، والإبداع، والحرية، ومقومات

الكرامة الإنسانية. وذلك يجعل الهدف المحوري للتنمية البشرية يتمثل في خلق بيئة يمكن أن يتمتع فيها الجميع بحياة طويلة وصحية ومبدعة.

التنمية الثقافية: وتسعى لرفع مستوى الثقافة في المجتمع وترقية الإنسان، وتطوير تفاعلاته المجتمعية بين أطراف المجتمع: الفرد، الجماعة، المؤسسات الاجتماعية المختلفة، المنظمات الأهلية، وجعل الثقافة فاعلاً أساسياً في حياة الأمة.

حولت المنظمات السياسية والاقتصادية، والبنوك والمؤسسات الاستثمارية الدولية مصطلح التنمية، إلى حق من حقوق الإنسان، والتنمية بهذا المفهوم، أمر يتخطى بكثير الزيادات المستمرة في المؤشرات الاقتصادية الرئيسية، فالتنمية مفهوم متعدد الوجوه يشمل البشر ككل، إناثاً وذكوراً على السواء، في جميع الجوانب المتعلقة بالحقوق الأساسية، سواء كانت هذه الحقوق اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو سياسية²⁰.

• التأكيد الدستوري

الدساتير التي تنشأ بموجبها الدول، والأنظمة والمؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والتي تسموا على جميع التشريعات تتضمن التأكيد على القيم الإنسانية، مهما كان شكل الدولة أو نوع النظام السياسي، فروح الدستور ونصوصه المختلفة هي قيم إنسانية - في الدرجة الأولى - وتهدف إلى بناء الإنسان الكامل والقادر على العيش بكرامة، ومتمتعاً بجميع الحقوق الأساسية، ولا يمكن أن نتصور - في الوقت الراهن - دستوراً يخلو من التأكيد على بناء الإنسان أولاً، وبناء المؤسسات الدستورية، والتأكيد على التنمية الشاملة، ومنها على وجه الخصوص تنمية القيم الإنسانية.

2. بناء المؤسسات

انطلاقاً من بناء الإنسان المتحلي بالقيم تُبنى المؤسسات والمجتمعات الإنسانية الراقية التي تنشأ فيها مفاهيم التحضر والرقي، وتبدو فكرة بناء الحضارات ممكنة، وتسود مفاهيم التمدن، ومن ثم تبدو فكرة بناء الدولة المدنية ممكنة أيضاً.

أ. في بناء الحضارات وارتباطها بالقيم

من مفهوم الحضارة²¹، ومن الأمور المسلم بها أن بناء الحضارات يقتضي بناء القيم الإنسانية أولاً، ونتيجة لتطور المجتمعات الإنسانية، وتطور العمل عبر المؤسسات، بدأ العمل المؤسسي الخاص بالقيم يتبلور ويتشكل في منظمات، على درجة عالية من التنظيم، يُظهر روح التعايش والتضامن والتقارب بين الأفراد، سواء على المستوي المحلي أو الدولي، ويؤكد كل ذلك المستوي الحضاري التي وصلت إليه المجتمعات الإنسانية.

• مؤسسات بناء المجتمع الحضري

فكرة بناء المؤسسات لا يمكن أن تقوم إلا على أساس القيم، فالمؤسسة هي قيمة إنسانية في حد ذاتها، ساهمت عدد من المبادئ والقيم في إنشائها، وتهدف المؤسسات بالدرجة الأولى إلى خدمة الإنسان في المجتمعات الحضرية، سواء كانت هذه المؤسسات رسمية أو غير رسمية، حكومية أو غير حكومية، وبناء المؤسسات في المجتمع المتحضر يعكس وعي المجتمع حول مفهوم التنمية في القيم الإنسانية، وهذا يبدو من خلال تعدد المؤسسات والمنظمات العاملة في المجال الإنساني بمجالاته المختلفة، وعلى وجه الخصوص المنظمات غير الربحية التي تستهدف بناء الإنسان والرفي به.

• مؤسسات التقارب الحضري

المؤسسات العاملة، على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، من أجل الإنسانية، وتهدف إلى التقارب بين الأمم والشعوب، والثقافات المختلفة، تعكس، بكل جلاء، مفهوم التنمية في القيم الإنسانية، وتأتي على رأس هذه المؤسسات، منظمة الأمم المتحدة، وجميع المؤسسات والهيئات التابعة لها والمتعاملة معها، وغيرها، من المنظمات التي تهتم الجانب الإنساني في كل المجالات.

قيم الإخاء، والاحترام، والتعاضد، والإغاثة الإنسانية²² وغيرها، من القيم الإنسانية النبيلة أضحت مجال عمل واهتمام تلك المؤسسات الكبرى التي وجهت سياساتها وخططها وبرامجها التنموية لتنمية هذه القيم، وترتب على هذا العمل الإنساني شعور جمعي إيجابي لدى شعوب العالم يدفعها للتفاعل والمناصرة والتبرع بالمال لفائدة شعوب أخرى، على الرغم من اختلاف المعتقدات والأعراف والثقافات بينها، الأمر الذي يؤكد ما لتنمية القيم من دور فاعل وأساس في بناء الحضارات الإنسانية، وتقدمها، وازدهارها²³، ويؤكد ما لمؤسسات التقارب الحضري من دور فاعل في تكريس مفهوم التنمية في القيم بين الأمم.

سياسات وبرامج منظمة الأمم المتحدة، والمراكز والمعاهد الدولية والمحلية المتخصصة، ذات البعد الإنساني، ساهمت بقوة في تنمية القيم الإنسانية بالرغم من تزايد الصراع المحلي والدولي حول القيم المادية، وهذا العمل - دون شك - كان له الأثر الكبير في تنامي فكرة بناء الدولة المدنية.

ب. في بناء الدولة المدنية

حقيقةً إن مفهوم تنمية القيم يتجذر في بناء المؤسسات السياسية، وعلى رأسها الدولة، فهناك مبادئ ينبغي توافرها في الدولة المدنية، والتي إن نقص أحدها فلا تتحقق شروط تلك الدولة أهمها أن تقوم تلك الدولة على السلام والتسامح وقبول الآخر، والحرية والعدالة والمساواة في الحقوق والواجبات، وهذه المبادئ

هي - في المقام الأول - قيم إنسانية اقتضتها فكرة بناء الدولة المدنية التي لم يكن لها أن تبقى وتستمر وتتعرز إلا بالاهتمام بقيم المواطنة، وارتباط القيم الاجتماعية بالأخلاق، وسيادة القانون، والإدارة بالقيم.

• تعزيز قيم المواطنة

مبدأ المواطنة يعني أن الفرد لا يُعرف بمهنته أو بدينه أو بإقليمه أو بماله أو بسلطته، وإنما يُعرف تعريفًا قانونيًا اجتماعيًا بأنه مواطن، أي أنه عضو في المجتمع له حقوق وعليه واجبات، وهو يتساوى فيها مع جميع المواطنين، والقيم الوطنية تعني معتقدات الأمة التي تقود سلوكيات ومواقف مواطنيها، ومنها: تحقيق الوحدة الوطنية للأفراد، سعيهم لتحقيق أهداف واحدة تتلخص في تعزيز مفاهيم عدة مثل الوحدة، والعمل الجماعي، والنجاح، ونمو البلد وازدهاره على كافة الأصعدة، وحب الوطن والشعور بالانتماء إليه.

الوطنية هي الارتباط الروحي بالأمة التي تدفع الفرد للالتزام بالمبادئ والأهداف التي وضعها الدستور، وتبعث لدى الفرد قيم النزاهة، والشفافية، والمساءلة الشخصية، والمبادرة والمشاركة الإيجابيتين، وجميعها لا تكون إلا نتاج طبيعي للقيم الإنسانية التي يُنظر إليها على أنها الفضائل التي توجه الشخص إلى مراعاة القيم الوطنية²⁴.

• تعزيز القيم الاجتماعية والأخلاق

القيم الاجتماعية هي الخصائص أو الصفات المحببة والمرغوب فيها لدى أفراد المجتمع، والتي تحدد ثقافته القائمة على التعايش والرغبة في العيش المشترك، والتي تربط بين أفراد المجتمع، فهي الضمانة لاستقرار المجتمعات وازدهارها، ونجد أن الدول التي تنهار تكون بداية انهيارها في انهيار القيم والأخلاق، ولا يمكن فصل القيم الاجتماعية عن الأخلاق، فهما يشتركان معاً في تحديد وضبط السلوك الإنساني في وجهته العامة والخاصة.

• تعزيز سيادة القانون

مفهوم سيادة القانون من القيم الإنسانية النبيلة التي تم تكريسها في ثقافات العديد من المجتمعات الإنسانية الحديثة، لإعطاء مبادئ الحرية والعدالة والمساواة قيمتها الحقيقية، والذي يُعد من المبادئ الأساسية لقيام الدولة المدنية، وتعزيز العمل المؤسسي في الرقابة والنزاهة والشفافية.

• الإدارة بالقيم

يظهر مفهوم الإدارة بالقيم على أنه من المفاهيم الإدارية الحديثة التي بدأت في الظهور على الساحة في السنوات الأخيرة، وتُعرف بأنها منظومة القيم الأساسية التي تهتم بتوظيف الطاقات الكامنة في البشر للوصول إلى درجة عالية من جودة الأداء²⁵، أهمها قيم العلاقات الإنسانية التي تهتم بالجانب البشري المتمثلة في تنمية الموارد البشرية²⁶.

ثانياً: آليات تنمية القيم الإنسانية

تقتضي ثقافة التنمية المتوازنة آليات منظمة لتنمية القيم الإنسانية، وهي عملية مهمة تتطلبها كل عملية تنموية وتطوير من أجل ترشيد وتوجيه اهتمامات الأفراد والجماعات نحو غايات وأهداف البناء، وهي تتطلب ثقافة مجتمعية ناجحة تبدأ في المنزل، ومن ثم في المراحل التعليمية، حتى يتم إعداد الفرد للعمل بكفاءة وفعالية، وصولاً إلى التدريب الذي يهدف إلى خلق الولاء والانتماء للوطن أو المنظمة التي يعمل بها، والمشاركة في صناعة القرارات ورسم السياسات والخطط، وتنفيذها. الاهتمام بالقيم الإنسانية، ورسم السياسات التنموية العلمية المتعلقة بها يقتضي مؤسسات رقابة قوية وفاعلة لتحقيق العدالة في الاختيار والتعيين، ومنع الصراعات، ورفع الروح المعنوية في المجتمع، وتحقيق الرضاء عن دور المؤسسات المختلفة وتعزيز الثقة بها.

1. الآليات الثقافية

ارتبط مفهوم التنمية في العصر الحديث، بالعديد من الحقول المعرفية، ليحتل في الدراسات الأكاديمية، كما في الإعلام والعلوم الاجتماعية والسياسية مساحة واسعة، فالنظام التعليمي المتكامل الذي يركز على حاجات الطفل النفسية والعقلية على حد سواء، ويعمد إلى توجيه سلوك الطالب ورعايته باستمرار، والإعلام الذي يجعل القيم ميداناً من ميادينها وهدفاً من أهدافه، آليات جوهرية في التنمية الشاملة، وعلى وجه الخصوص تنمية القيم الإنسانية.

أ. تنمية القيم بالتربية والتعليم

يمكن القول إن ثمة مدخلاً رئيساً للآليات الثقافية، وهو إصلاح المنظومة التربوية، وتعزيز منهج البحث العلمي، وتشجيع الفعل الثقافي، فردياً ومجتمعياً. فالتعليم هو القاطرة لتنمية المجتمع إذا ما أريد الوصول إلى مجتمع المعرفة، ابتكاراً وإبداعاً وإنتاجاً²⁷.

تعزيز مفاهيم ترسيخ القيم الإنسانية في التعليم وفق منهج مبني على القيم يتجاوز كافة الخلفيات والثقافات، ويهدف لمساعدة الطلبة في تعلم مثاليات خدمة المجتمع وقبول الاختلافات بين الأفراد، وتعزيز المسؤولية المجتمعية، فهناك تكامل أساسي بين القيم والمهارات، وهو ما يجب ضمانه في أي نظام تعليمي، والتعليم

في الوقت الحالي تطور المهارات الفكرية لكنه نادراً ما تطور الصفات المعنوية الجيدة، والمواطنة التي بدورها تلهم وتدعم القيم الإيجابية، بما يحقق تقدم دول المنطقة العربية باتجاه إرساء التنمية الإنسانية والمستدامة القائمة على أسس المواطنة الإيجابية والعدالة الاجتماعية، وذلك بالاستفادة مما خلصت إليه الدراسات العلمية الحديثة في هذا المجال²⁸.

• سياسات التعليم الأساسي

تسير سياسات التنمية السياسية والاجتماعية والاقتصادية في البلدان العربية على النسق المفاهيمي والتطبيقي الذي تدعو إليه ثقافة العولمة، ولا تتوفر معلومات أو بيانات تتعلق بدرجة اقتراب أو ابتعاد أنماط التنمية النافذة عن المنظومة القيمية والأنماط الثقافية ذات الأبعاد والمرتكزات الدينية والتاريخية التي كُرسَت في المنهاج المدرسي، وبالتالي، فإن معظم الخطط والمشروعات التنموية موجهة بالدرجة الأولى لخدمة فئات معينة، ما يُشير أو يؤكد افتقار المجتمعات العربية إلى ثقافة التنمية المتوازنة في المجالات المختلفة²⁹.

ترتكز الآلية الأولى لتنمية القيم على إصلاح المنظومة التربوية، وإعادة النظر في السياسات التربوية والتعليمية الحالية التي أنتجت الوضع الراهن، وانتهاج سياسات تنموية عبر برامج مخصصة لبناء الإنسان أولاً منذ طفولته كي يولد لديه الاعتقاد والإيمان الراسخ أنه هو الأصل في هذه الحياة، وأن كل شيء إنما وُجد لأجله ومسخرٌ له، وهو يسمو بذلك على أية قيمة مادية. وذلك بما يلي:

— انشاء، بموجب نص دستوري، مجلس أعلى للتربية والتعليم مستقل يرسم السياسات والخطط والبرامج، ويشرف ويراقب كل ما يتعلق بالعملية التعليمية وما تتضمنه من قيم.

— اعتبار التربية عملية إعداد وتدريب الفرد ليصبح إنساناً، وذلك بتثقيف العقل بالأفكار الصحيحة الإيجابية حتى يصبح نموذجاً للفرد الذي بإمكانه التعايش مع أي منظومة فكرية أو ثقافية أو عقائدية، وتدرّس تاريخ الأمم دون انتقاص أو تغليب حتى لا تتولد في نفوس المتعلمين فكرة القومية والكبرياء والتعالي³⁰.

— العمل على نشر المثل العليا الإنسانية، وتقويم السلوك وتهذيبه، والتربية التي تُراعي كل أبعاد الإنسان سواء الاجتماعية أو العالمية حتى يكون هناك تجانس في جميع علاقات الفرد مع الآخرين.

— اعتبار تربية الفكر من الناحية الأخلاقية إي الفكر الإيجابي ضرورة قصوى، لذا يجب على المؤسسة التربوية أن تزود المتعلم بالمناهج التي تنمي ذكائه وفطنته العقلية، ولا تعتبره وسيلة تخدم الدولة والمجتمع، بل يجب أن يعتبر الفرد أو الإنسان جزءاً من هذا الكون، وتحرره التربية من كل القيود

والعنصرية، وأن يُحقق كل مشروع تربوي الكمال الإنساني والحيوية التي تجعل من الإنسان متفاعلاً مع المحيط الذي ينتمي إليه وفهمه وتغييره، ومتصفاً بالحيوية والشجاعة التي تتولد من الإيمان بالحرية في التعبير والتفكير³¹.

— اعتماد مادة التربية المدنية مقررًا أساسيًا في مراحل التعليم الأساسي بهدف التنشئة على ثقافة المدنية، والمواطنة، والتعايش.

• سياسات التعليم العالي

تقتضي آلية تنمية القيم في مؤسسات التعليم العالي إعادة النظر في المنظومة التعليمية، ومنظومة البحث العلمي بما يُعيد للإنسان العربي قيمته وكرامته حتى لا يبقى عبدًا وأسيرًا للمادة، ويمكنه الإسهام في التنمية الشاملة، بوضع سياسات تنموية تركز على القيم الإنسانية، بحسب ما يلي:

— برامج تنمية العمل المؤسسي، الذي يبدأ بتغيير الثقافة السائدة لدى الفرد والمكتسبة من الواقع الاجتماعي، القائم على العشوائية واللامبالاة في اتخاذ القرار، خاصة في المجتمع اليمني بسبب غياب المؤسسات الرسمية أو ضعفها، والذي نتج عنها انعدام الثقة بالمؤسسات القائمة، وهو أمر يقتضي تنمية وبناء ثقافة المؤسسة في جميع المراحل التعليمية، وتصحيح الأخطاء السابقة الناتجة عن التعيينات العشوائية في مؤسسات التعليم العالي، والتي نتج عنها تواجد عناصر هي بعيدة كل البعد عن عملية الإدارة الأكاديمية، وعن التميز المؤسسي، وأخلاقيات الأستاذ الجامعي.

— إعداد برامج دراسية تتعلق بتنمية القيم، والتركيز على مجالات الدراسات الإنسانية لوضع مواد ومقررات ومفردات تخصصية وبرامج أكثر تخصصًا للتعليم العالي، وإعادة الاعتبار لهذه المجالات التي تهتم بالجانب الإنساني، وتهدف إلى التنوير الحقيقي، وتؤكد على أهمية القيم الإنسانية ودورها في المجالات كلها.

— إعادة النظر في برامج التعليم العالي عمومًا، من حيث أهدافها، ووظائفها، وعناصرها، والربط العضوي بين التعليم والقيم الإنسانية، وتركيز البحث العلمي على تنمية القيم في المقام الأول، وعلى مفاهيم وضوابط المحافظة على قيمة الإنسان قبل التفكير في القيم المادية.

— التأكيد على مبدأ الحرية الأكاديمية، الذي يُعد مبدأً دستوريًا وعالميًا، والاستقلال الأكاديمي لحوكمة مؤسسات التعليم العالي، خاصة في المجالات الحقوقية، والتركيز على التفرغ والتخصص للمواد الدراسية وموضوعات البحث العلمي لتنمية القيم في الفرد الحر المفكر المبدع، بعيداً عن أي تدخل أو وصاية تأتي من خارج مؤسسات البحث العلمي.

— إعداد برامج أكاديمية تتضمن مفاهيم التنمية الشاملة، تركز على التنمية السياسية، والتنمية الثقافية، والتنمية البشرية، ومنح الباحثين في هذه المجالات الإمكانات المادية والمعنوية اللازمة لإعداد البحوث والدراسات الميدانية لتعزيز مفاهيم الثقافة السياسية والقانونية، ومفاهيم العمل الإنساني.

ب. تنمية القيم بالإعلام

من أهم العوامل المؤثرة في تنمية القيم وجذب وتشكل الرأي العام حولها، التركيز والاهتمام بوسائل الإعلام المختلفة، وإعطاء مساحة واسعة للجانب الإنساني في عمل هذه الوسائل، بحيث يظل بناء الإنسان - في المقام الأول - هدفاً متقدماً على القيم المادية الأخرى، وأن يتم مراعاة واحترام العقل والفكر الإنساني السليم، سواء في نقل الأخبار وتحليلها أو في محتوى البرامج الإعلامية المختلفة.

• نقل الخبر

عادة ما تكون عملية نقل الخبر وتناوله بالتحليل تخدم توجهاً ما، فليكن هذا التوجه يهدف إلى توطيد العلاقات بين الأفراد، وتعميق الصلات الاجتماعية، وتمييزها، وتُعرف المستقبلين للرسالة الإعلامية بالشخصيات البارزة في جميع المجالات³²، وتحمل قيمة إنسانية تولد شعوراً بعظمة وقيمة الصدق والأمانة في القول ونقل الخبر، وتجنب الترويج للأخبار التي ينتج عنها آثار سلبية في نفسية الفرد، وفرض رقابة مهنية متخصصة على وسائل نقل الأخبار التي قد تتضمن ما من شأنه المس بالقيم الإنسانية النبيلة.

الأمر الذي يقتضي وضع السياسات والبرامج في الكليات والمعاهد والمؤسسات الإعلامية، تهدف إلى تنمية، وتحديث دليل الإرشاد الإعلامي لمساعدة الصحفيين والإعلاميين في التعامل مع الخبر بشكل سليم وإيجابي، في ظل غياب قواعد مهنية ثابتة ومحددة تسوغ العمل الإعلامي ضمن سلوك حيادي، وتولد لدى الصحفي والإعلامي الحكمة في التعامل مع إشكاليات المهنة أو نقل الخبر بما ينسجم مع قيم المجتمع وأخلاقه.

• البرامج الإعلامية

برامج تهدف إلى تنمية القيم عند الأطفال، ألعاب، أفلام وثائقية ومسلسلات، ملصقات حائطية، بحيث يحمل كل برنامج قيمة معينة، وغرسها في الأذهان، وبرامج تهدف إلى تنمية الرغبة لدى الكبار في إعادة تقييم السلوك الذاتي انطلاقاً من التجارب التاريخية وتلك التي مر بها هؤلاء وغيرهم، وتتناول مسألة العواقب الكارثية الناتجة عن التخلي عن القيم الإنسانية وما سببه هذا التخلي من ويلات.

حتى يؤدي الإعلام ودوره الإيجابي لا بد من أن تشارك المجتمعات كلها بمختلف طبقاتها وفئاتها وشرائحها وتوجهات أفرادها ومشاربهم في صياغة السياسة الإعلامية، كونه معالجة فكرية وحضور وتفاعل ومناقشة صريحة وجريئة لكل المشكلات³³، الأمر الذي يقتضي التنسيق العربي في مجال الإعلام بكل وسائله لتنمية القيم العربية الإسلامية لدى الفرد، ودور هذه القيم في الحفاظ على القيم الإنسانية عموماً، ودعم المؤسسات الإعلامية الرسمية وغير الرسمية لإنتاج البرامج الهادفة لتنمية الفرد الحر المبدع لتأسيس نموذج معرفي أصيل منفتح ومستنير، مستفيداً من التطور المعرفي الإنساني وآفاقه الحيوية.

2. الآليات التشريعية والرقابية

ينبغي على المشرع، بمختلف درجات التشريع، الدستوري أو العادي اللائحي، أن يسهم بقوة في ضمان المحافظة على القيم وتنميتها، وإنشاء مؤسسات متخصصة لقياسها في المجتمع، وهيئات عليا مستقلة للرقابة.

أ. الآليات التشريعية

تتضمن الآليات التشريعية تشريعات متعلقة بتنمية القيم، وتلك المتعلقة بقياس مستوى توافرها في المجتمع.

• تشريعات تنمية القيم

القيم الإنسانية تعلق على جميع القيم الأخرى، وبالتالي فإن نظام القيم هو بالدرجة الأولى، معايير للسلوك الاجتماعي، والتدبير السياسي، ومحددات لرؤية العالم، وعلى الرغم من تناول بعض النصوص التشريعية لموضوع القيم وحمايتها في القوانين المختلفة، فإن الوضع الراهن يقتضي تشريعات ونصوص جديدة ومتطورة تتناسب مع هذا الوضع، بحيث تتضمن الدساتير نصوص صريحة لوضع القيم الإنسانية في مرتبة سامية، ونصوص تشريعية ولوائح وأنظمة تنظم سلوك الأفراد والمؤسسات للحفاظ على هذه المرتبة.

القيم الإنسانية والأخلاق من مصادر القانون، فتطور التشريعات عبر التاريخ الإنساني يرتبط بالقيم والأعراف السائدة في كل مرحلة تاريخية، أي أن القانون هو في الأصل قيماً إنسانية أضفى عليها المشرع صفة الرسمية والإلزام، ولا تزال هناك قيماً تقتضي أن تتحول إلى قواعد قانونية ملزمة، خاصة مع تطور مفهوم ومبادئ الإدارة والحكم الرشيد، وظهور فكرة التميز المؤسسي والحوكمة في المؤسسات العامة والخاصة، والتي يفترض أن يصاحب هذا التطور سن التشريعات واللوائح المناسبة لتنظيم القيم المادية والإنسانية معاً.

تشريعات تؤكد على دور المؤسسات التعليمية والإعلامية المختلفة في غرس القيم والأخلاق، وتلزمها باعتماد سياسيات وبرامج تهتم ببناء الإنسان أولاً وحفظ كرامته، على أساس أن الكرامة الإنسانية هي هدف كل سياسات التنمية، وذلك بتوسيع مؤسسات التعليم الحكومي وإلزاميته، والتأكيد على حرية الإعلام. تشريعات لتفعيل دور العمل المؤسسي في الرقابة على القيم الإنسانية، وتُعزز دور ثقافة المسؤولية المجتمعية في حمايتها، وتمنع اعتماد أي سياسة تنموية أو برنامج يكون فيه إخلال أو مس بهذه القيم، وتمنح سلطات الضبط الإداري - بما لا يتعارض مع الحقوق والحريات - صلاحيات واسعة في الحفاظ عليها، وتُنشئ مجالس وهيئات عليا مستقلة لوضع سياسات وبرامج تنميتها.

• تشريعات قياس القيم

على أساس مستوى القيم الإنسانية يكون تقييم المجتمعات والحضارات والتشريعات السائدة، ولقياس هذا المستوى يمكن الاعتماد على عدد من الدراسات والأبحاث الميدانية، والتي تقتضي بدورها تشريعات ملزمة لكافة المؤسسات والأفراد، منها:

نصوص تلزم الإدارات العامة والخاصة بإحصاء الجرائم والمخالفات، وأنواعها، وأسبابها، ولإجراءات الإدارية والقضائية المتعلقة بها، والقرارات ولأحكام المتخذة بشأنها، ونوع الجزاء، لمعرفة مستوى القيم في كل مؤسسة وفي المجتمع، وقياس مستوى الرقابة عليها.

نصوص تلزم جميع المؤسسات باحترام مبادئ الإدارة العلمية الحديثة في التنظيم والتخطيط والاتصال والقيادة والرقابة، ولاءتمام بالعاملين من حيث إشباع حاجاتهم الإنسانية، ومنح تنظيماتهم غير الرسمية الصلاحيات الكافية لتقييم المؤسسة، ورفع التقارير الدورية للجهات الرقابية.

نصوص تمنح سلطات الضبط الإداري أو موظفي المجالس والهيئات الخاصة بالقيم صلاحيات إجراء الأبحاث الميدانية للتعرف على سلوك الأفراد في المجتمع، وطرق تعاملهم مع المؤسسات العامة والخاصة، وتصرفاتهم في الأماكن العامة، وحتى للتعرف على مستوى النظافة، والألفاظ السائدة والمتداولة، والتضامن الاجتماعي، ومدى الاستعداد للإنفاق على أعمال الإنسانية، وغيرها من الأعمال والتصرفات الفردية والجماعية التي يمكن من خلالها وضع مؤشرات للقياس.

ب. الآليات الرقابية

في إطار الدولة المدنية، دولة المؤسسات والقانون، تتحقق التنمية الشاملة التي تشمل الثقافة السياسية والقانونية في المجتمع، ومن ثم يكون ممكناً الحديث عن العمل الرقابي المؤسسي والحوكمة التي تقتضي

هذا العمل في مجال الرقابة على القيم السائدة، وتفعيل دور مؤسسات الرقابة السياسية والإدارية والقضائية.

• الرقابة السياسية

ينبغي أن توجه الرقابة السياسية ملتزمة لتنمية القيم أولاً، وفي أفق أوسع من الحرية حتى تتمكن من مزاوله الصلاحيات المخولة لها دستورياً في الكشف عن الممارسات غير الأخلاقية في جميع المؤسسات، دون استثناء، فالمجالس التشريعية والرقابية، والأحزاب، ومنظمات المجتمع المدني، والرأي العام من الآليات الفعالة والمؤثرة والمسؤولة للدفاع عن قيم المجتمع وأخلاقه السامية، بحيث يمكنها عن طريق الاستخدام الأمثل لوسائل الاعلام المختلفة الضغط على المؤسسات الإدارية العامة والخاصة لاحترام معايير الحوكمة الرشيدة، والتي تؤكد بدورها على القيم الإنسانية النبيلة.

• الرقابة الإدارية

التأكيد على القيم الشخصية والمؤسسية تقتضي رقابة إدارية ذاتية مُصاحبة لنشاط المؤسسات، تمارس من لدن جهات رقابية للتفتيش والمراجعة والمحاسبة، وإدارات للشئون القانونية، ومجالس تأديبية في جميع الوحدات الإدارية، سواء على المستوى الوطني أو المحلي، ولتفعيل هذه الرقابة ينبغي أن تتضمن تلك الجهات آليات عملية مستلهمة من النظريات الحديثة لعلم الإدارة التي تحث على التميز المؤسسي والحوكمة.

• الرقابة القضائية

تعد الرقابة القضائية أهم الآليات الرقابية لتأكيد واحترام القيم، وتكون بناء على دعوى يرفعها الشخص أمام الهيئات القضائية المختصة، والتي تقتضي تسهيل وتبسيط إجراءات التقاضي، خاصة الدعاوي المرفوعة أمام القضاء الدستوري، والقضاء الإداري، والقضاء المالي.

يراقب القضاء الدستوري دستورية القوانين واللوائح والأنظمة التي تمس الحقوق والحريات، والانتخابات التي تؤثر على إرادة الناخبين، وهذه الرقابة تنصب بالأساس على القيم الإنسانية التي يتضمنها روح الدستور ونصوصه. بينما يراقب القضاء الإداري مشروعية القرارات والأعمال الإدارية، والتي يكون من شأنها انتهاك للحقوق والحريات والمساس بالكرامة الإنسانية والأخلاق الإدارية، وتؤكد هذه الرقابة على إلزام الإدارة باحترام المبادئ العامة للقانون التي تتمثل بالحرية، والعدالة والمساواة وغيرها، وهذه المبادئ هي أساس القيم الإنسانية. ويحمي القضاء المالي المال العام، ويؤكد على استعماله للمصلحة العامة، وبذلك يؤكد على احترام واتباع قيم الشفافية والنزاهة في المؤسسات، على اعتبار أنهما الأساس

للحوكمة، وحماية المصلحة العامة، ولتعزيز القيم الإنسانية بالهيئات القضائية ينبغي أن توضع هذه الهيئات في المكانة الخولة لها دستورياً.

الخاتمة

تم عرض موضوع تنمية القيم الإنسانية والتأكيد على دورها الأساس في الوصول إلى التميز المؤسسي والحوكمة في نقطتين: تتعلق الأولى، بتحديد مفهوم تنمية القيم في بناء الإنسان الحر المفكر المبدع بتأكيد الرسائل السماوية وأفكار الحكماء الفلاسفة والمواثيق الدولية والداستير على ذلك، وبناء المؤسسات عبر تأكيد ارتباط بناء الحضارات بالقيم وكذلك بناء الدولة المدنية الحديثة. وتتعلق النقطة الثانية، بآليات تنمية القيم الإنسانية المتمثلة بغرس ثقافة القيم عبر التعليم والإعلام، والتشريع والرقابة.

يتضح من هذا العرض، أن المتأمل للحياة الإنسانية يدرك أنها لا يمكن أن يكتب لها الاستقرار والبقاء بعيدة عن القيم، فهذه الأخيرة هي الأساس، ليس للوجود الإنساني وحسب، وإنما للوجود الكوني كله، وإن البقاء والاستقرار يقتضي التنظيم المحكم، وهذا التنظيم بدوره يخضع لقيم تبنى عليها أسس وقواعد ناظمة محكمة مترابطة لا تنفصل، ولا تنتهي، تحافظ على الوجود المادي والإنساني معاً، وأن ما يشهده العالم من تحولات على كل المستويات، وفي جميع الاتجاهات، وخاصة البلدان العربية، يعد نتيجة حتمية، طبيعية ومنطقية لمستوى فهم القيم الناظمة، ومستوى العمل بمقتضاها.

يتضح كذلك أن مأسسة القيم، يُعد أمراً أساسياً، وممكناً في اتباع نظم وقواعد الحوكمة الحديثة، وأنه يمكن تقديم مفهوماً وأنموذجاً رائعاً للتنمية الشاملة يتضمن سياسات وبرامج لتنمية القيم الإنسانية في بناء الإنسان، وبناء المؤسسات الحضارية المدنية على مستويات عدة. وأن هناك آليات لا غنى عنها لتنمية هذه القيم، والتي تتمثل في الآليات الثقافية، في التعليم الأساسي والعالي، والإعلام، وتلك المتعلقة بالعمل التشريعي، والرقابي.

إن احترام القيم الإنسانية، والإعلاء من شأنها في المجتمع وفي جميع المجالات والهيئات والمؤسسات المختلفة هو الضمان الوحيد للنهوض بهذا العالم، والعالم العربي، على وجه التحديد، وحل المشكلات المترابطة، وإنقاذ الأجيال القادمة من مخاطر لا تحمد عقباها، الأمر الذي يقتضي إعادة النظر في برامج التنمية الشاملة واعتماد آليات فاعلة لتنمية هذه القيم، وذلك بما يلي:

— إنشاء مجالس عليا مستقلة تضم أجهزة وإدارات متخصصة، تضع السياسات والخطط البرامج الخاصة بالقيم ومراقبتها وقياسها، على مستوى الواقع الاجتماعي، وفي جميع المؤسسات العامة والخاصة، وإعداد مقترحات القوانين واللوائح المنظمة، وتفعيل دور الرقابة عليها.

— اعتبار الإنسان غاية أي تنمية، سواء كانت تلك التنمية متعلقة بالجانب الاقتصادي، أم البيئي أم الاجتماعي، فالمقصد من التنمية في النهاية هو الإنسان ذاته من حيث تنمية القيم لديه، في الفكر، والسلوك، والعادات، ومستوى معيشتة، وتحسين مستويات الصحة والتعليم، والترفيه.

— جعل استراتيجيات التنمية المختلفة تعتمد على الجوانب الاجتماعية، والقيمية، وسلوك الأفراد والجماعات في توطين التنمية، وجعلها جزءاً لا يتجزأ من منظومة التنمية الاقتصادية.

— رد الاعتبار للمعلمين والأساتذة وللمؤسسات التربوية والتعليمية في المراحل المختلفة، وخاصة في مجالات الدراسات الإنسانية، وتوفير فرص العمل للخريجين وتأهيلهم وتدريبهم على العمل الإنساني، وتشجيع الباحثين على إعداد الدراسات والأبحاث الميدانية لتنمية القيم الإنسانية، وإعداد المشاريع العلمية للسياسات والبرامج المتعلقة بها.

— الاعتماد على تلك الدراسات والأبحاث العلمية من أجل العمل الجاد للوصول إلى مشروع عربي موحد نابع من الموروث القيمي الديني الحنيف، وبيّن للعالم أخلاق وقيم الإنسان العربي المسلم المتسامح المتعايش مع كافة الأمم الحضارية الأخرى.

قائمة الهوامش:

- ¹ - R. R. GAUR, and others, *A foundation Course of Human Values and Professional Ethic*, 1st ed, (New Delhi, Excel Books, 2009), P. xvi.
- 2 - القيم الإنسانية الخمس المتوقعة من جميع البشر، بغض النظر عما إذا كانوا موظفين أو ليس لديهم أي مهنة أو خدمة، هي: السلوك الصحيح، ويحتوي على قيم مهارات المساعدة الذاتية مثل: التواضع، والاعتماد على الذات، والنظافة، ...، والمهارات الاجتماعية مثل: السلوك الجيد، الأخلاق الحميدة، الوعي البيئي، ...، والمهارات الأخلاقية مثل: الشجاعة، الكفاءة، المبادرة والالتزام بالمواعيد، ...، والسلام، ويحتوي على قيم مثل: المساواة، والتركيز، والتواضع، والنفاؤل، والصبر، والثقة بالنفس، وضبط النفس، واحترام الذات، ...، والحقيقة: ويحتوي على قيم مثل: الدقة، والإنصاف، والصدق، والعدالة، وطلب المعرفة، والتصميم، ...، والتعايش السلمي، ويحتوي على قيم نفسية، مثل: الخير، الرحمة، الاعتذار، والتسامح...، وقيم اجتماعية، مثل: الأخوة، والمساواة، والمثابرة، واحترام الآخرين، والوعي البيئي، ...، والالتباط، ويحتوي على قيم مثل: التنظيم، والتوجيه، والنظام، ... انظر: Human Values and Professional Ethics, accessed on 22/10/2023, at: https://vit.ac.in/files/Ethics_Manual.pdf.
- 3 - نغاز عبد الحق، "القيم الإنسانية في الفلسفة المعاصرة - برتراند راسل نموذجاً" - مجلة المعيار، مج 12، ع 2، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2021، ص 1019. شوهد في 2023/09/03، في: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/317/12/2/180429>.
- ⁴ - Akhilesh Kr. Dubey, "the leading Role of Human Values in The Society Towards Social Environment and Its Relevance Today," *Inspira- Journal of Modern Management & Entrepreneurship (JMME)*, ISSN: 2231-167X, Impact Factor: 5.647, Vol. 10, No. 03, (July, 2020), P. 257.
- 5 - مشاعل بنت ذياب العنبي، "الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية. 2009، ص 14-15.
- 6 - ابتهاج ابو حسان، "مفهوم القيم الوطنية والإنسانية"، موضوع. كوم، 6 يوليو 2022، شوهد في 2023/08/20، في: <https://mawdoo3.com>.
- 7 - محمد مروان، "مفهوم القيم الإنسانية"، موضوع. كوم، 10 نوفمبر 2016، شوهد في 2023/08/20، في: <https://mawdoo3.com>.
- 8 - موضوعات مختارة، الكلم الطيب، شوهد في 2023/08/28، في: <https://kalemdayeb.com/safahat/item/17281>.
- 9 - عتيقة حرايرية، "منظومة القيم ودورها في إرساء دعائم التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي"، مجلة هيرودوت (العدد التاسع، 2019)، ص 21، شوهد في 2023/08/21، في: <http://www.herodotedb.com>.
- ¹⁰ - Pavel Nováček. (2013). "Human Values Compatible with Sustainable Development". *Journal of Human Value, Management Center for Human Values, Indian Institute of Management*, vol.19, No.1 (April 2013). P 10.
- 11- البياتي، كاظم علي مهدي، "التنمية السياسية وأزمات النظام السياسي في العراق بعد عام 2003"، (العراق، جامعة بغداد مركز الدراسات الدولية، 30 يونيو/ حزيران 2013)، العدد 56، ص 121. شوهد في 2023/08/28، في: <https://jceis.uobaghdad.edu.iq/index.php/politics/article/view/299>.
- 12 - نغاز عبد الحق، المرجع السابق، ص 1015.
- ¹³- Humanitarianism: An Overview, , accessed on 08/09/2023 at: <https://www.cmi.no/publications/7785-humanitarianism-an-overview>.
- ¹⁴ قدور نورة، "الفردانية في الفكر الفلسفي المعاصر عند برتراند راسل"، مجلة الإنسان والمجال، مج 8، ع 01/06/2022، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، ص 461-462، شوهد في 2023/09/04، في: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/326/8/1/189487>.

15 المرجع نفسه (بتصرف)، ص 463.
16 نورة عابد، "مفهوم الفردانية في الفكر الفلسفي المعاصر"، مختبر الفلسفة وتاريخها، جامعة وهران 2، ص 248، شوهد في 2023/09/04، في:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/2314/1/41035>.

17- ديباجة ميثاق الأمم المتحدة، شوهد في 2023/08/28، في:
<https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>.

18- ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، شوهد في 2023/08/31، في:
<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

19- معهد البحرين للتنمية السياسية، التنمية السياسية - المفهوم، الدلالات والهدف، 2023/02/28، شوهد في 2023/08/28، في:

<https://www.bipd.org/publications/Articles/145153.aspx>.

20 الأمم المتحدة، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، شوهد في 2023/08/31، في:
<https://www.ohchr.org/ar/human-rights/economic-social-cultural-rights>

21- كلمة حضارة تعني في الوقت نفسه قيماً أخلاقية وقيماً مادية، وهناك من يميز بين الثقافة، والحضارة، ولقد أفضى التمييز بين الكلمتين، ثقافة، وحضارة إلى إعطاء الأولوية إلى مفهوم الثقافة (Kultur) ويرى تونيس (1922) (Atonnies) والفريد فيبر (1935) (A-Weber) بأن الحضارة ليست، سوى مجموعة من المعارف التقنية، والممارسات ومجموعة الوسائل لتغيير الطبيعة أما الثقافة فهي على العكس المبادئ القيمية والقيم والمثل أو باختصار "الروح"، أما علماء الحضارة فيرون أن الثقافة ترادف الحضارة، وبالتالي فهناك ترابط بين الوسائل والأدوات المستعملة، والمهارات والمهن، والتكنولوجيا، والقيم الثقافية والأخلاقية المؤثرة في السلوك الإنساني، وإجمالاً فإن الحضارة عبارة عن تركيب وجداني يتضمن القيم الروحية العليا الأخلاقية والجمالية التي تسهم في بلورة فلسفة القيم الحضارية التي تعبر عن الروح العميقة للمجتمع كما تساهم في رسم الغايات المثلى للحياة، أحمد بابانا العلوي، "بناء الحضارات ومنظومة القيم المرجعية"، ديوان العرب، ٢٢ شباط (فبراير) ٢٠١٣، شوهد في 2023/9/01، في:

<https://www.diwanalarab.com>.

22- انتشرت الإغائة الإنسانية في جميع أنحاء العالم منذ مُنتصف القرن التاسع عشر على أقل تقدير وذلك لتتحول إلى سردية خلاص عالمية، وتتجلى الإنسانية في تعدد الأفعال والحركات والأخلاق التي تختلف في تنفيذها والتعبير عنها، والتي مع ذلك تكون مُتماسكة من حيث نواياها المثالية، على الرغم من استناد هذه النيات على المبادئ الإنسانية الأساسية مثل: "الحياد" و"الاستقلال" و"الإنسانية" و"عدم الانحياز"، إلا أنها تتجاوز هذه المبادئ لتعريف الموقف الإصلاحي الحديث. انظر:

Humanitarianism: An Overview, accessed on 08/09/2023, at: <https://www.cmi.no/publications/7785-humanitarianism-an-overview>.

23- انحلال الحضارات يرافقه فساد في روح الناس، وتغير جذري يطرأ على سلوكهم، ومشاعرهم وحياتهم كلها، مما يترتب عنه فوضى تعم الأخلاق، والعادات وانحطاط يسود الآداب والفنون، وذلك من منطلق أن الحضارات كيانات جميع أجزائها ملتصمة، ومؤثرة بعضها، في البعض الآخر ومن خصائصها في طور النشوء، أن تكون جميع نشاطاتها الاجتماعية، ومظاهرها المختلفة، موحدة في بوتقة واحدة وكيان اجتماعي منسجم بمكوناته، وعناصره الاقتصادية والسياسية والثقافية، باعتبارها القوة الدافعة لعجلة التطور والتقدم والنمو الحضاري، أحمد بابانا العلوي، المرجع السابق.

24- ابتهاج أبو حسان، مرجع سابق.

25- "هناك اهتمام كبير على المستوى العربي بالإدارة بالقيم ففي عام 2004م أسست غرفة تجارة وصناعة دبي مركز دبي لأخلاقيات العمل، لإبراز أهمية مفهوم أخلاقيات العمل والنزاهة المؤسساتية في إنجاح الأعمال". عبد الرحيم محمد، الإدارة بالقيم في عصر المتغيرات، ص 1 و2، شوهد في 2023/08/31، في: <http://dr-ama.com/?p=3767>.

26- هيفاء إبراهيم السريحي، القيم التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي، "إرشادات"، تعلّم جديد، 2020/09/12، شوهد في 2023/08/27، في: <https://www.neweduc.com>.

27- سامي عبد الله فهاونة، وآخرون، واقع التعليم العام في الوطن العربي وسبل تطويره، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، [دون تاريخ نشر] ص 13.

28- أهم ما يُعزز القيم الإنسانية في التعليم، وما خلصت إليه الدراسات العلمية، في المؤسسات الأكاديمية الدولية أن يلتزم المعلمين وأعضاء هيئة التدريس باحترام حق الطالب وكرامته في التعبير عن رأيه، وتشجيعه على تحسين تحصيله العلمي، وتنمية شخصيته، والتعامل بعدل ونزاهة مع الطلاب بغض النظر عن دينهم أو طائفاتهم أو انتماءاتهم السياسية أو وضعهم الاقتصادي والاجتماعي أو خصائصهم الجسدية، وغرس النظرة العلمية بينهم، واحترام العمل المدني، مثل: الديمقراطية، والوطنية، والسلام، وعدم التصرف بطريقة انتقامية تجاه أي منهم لأي سبب، والامتناع عن تحريضهم ضد الطلاب الآخرين أو الزملاء أو الإدارة، ومعاملة أعضاء المهنة الآخرين بالطريقة نفسها التي يرغبون أن يعاملوا بها، والتحدث باحترام عن المعلمين الآخرين وتقديم المساعدة للتحسين المهني، والامتناع عن تقديم ادعاءات غير موثقة ضد الزملاء إلى السلطات العليا، والامتناع عن السماح باعتبارات الطبقة أو العقيدة أو الدين أو العرق أو الجنس في حياتهم المهنية، والعمل على تحسين التعليم، وتعزيز المستوى الأخلاقي والفكري للمجتمع. انظر:

Human Values and Professional Ethics, accessed on 22/10/2023, at: https://vit.ac.in/files/Ethics_Manual.pdf.

29- سامي عبد الله فهاونة، المرجع السابق، ص 58.

30- نغاز عبد الحق، المرجع السابق، ص 1026-1927.

31- المرجع نفسه.

32- شعباني مالك، دور وسائل الإعلام الحديثة في غرس وتنمية قيم المواطنة، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة برج بوعرييج (العدد 01، 2017)، ص 14، شوهد في 2023/09/02، في:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/134216>.

33- ربيحة نبار، وكريمة مقاوسي، دور الإعلام في ترسيخ قيم المواطنة، مجلة المجتمع والرياضة، مج 5، ع 1،

2022/92/02، ص 173، شوهد في 2023/09/03، في: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/180036>.

مهارات الباحث العلمي ودورها في رفع جودة الأبحاث

Scientific researcher skills and their role in raising the quality of research

ذي يزن الاعوش، ماجستير علوم مالية ومصرفية، اليمن.

الملخص:

يركز البحث على دراسة مستوى الأهمية للمهارات البحثية اللازم توافرها لدى الباحث العلمي من خلال استبيان أراء 47 أكاديمي وباحث من ثمان دول عربية، وقد خلص البحث إلى تحديد مستوى الأهمية لـ 12 مهارة ما بين بالغ الأهمية ودون المستوى، كما أنه تم إثبات وجود عدد من أسباب رفض الأبحاث ودوافع السرقة العلمية يمكن معالجتها وتفاديها من خلال اكتساب الباحث للمهارات البحثية الأمر الذي يثبت إسهام مهارات الباحث العلمي في رفع مستوى جودة الأبحاث، وقد تم اتباع المنهج الاستقصائي التحليلي بحيث استند البحث على استخراج درجة الأهمية لتوافر مهارات بحثية محددة لدى الباحث من المتخصصين وذوي الخبرة في المجال البحثي، ثم بناء على مخرجات الاستقصاء تم تحليل النتائج للخروج بمصنوفة تشرح وتبين ترتيب المهارات حسب درجة الأهمية.

الكلمات المفتاحية: المهارات البحثية، جودة الأبحاث، توثيق الاقتباسات والإستشهادات، إعداد خطة البحث.

Abstract:

The research focuses on studying the level of importance of research skills that must be available to the scientific researcher through a questionnaire of the opinions of 47 academics and researchers from eight Arab countries. The research concluded by determining the level of importance for 12 skills between very important and below-level. It was also proven that there are a number of reasons for rejecting research and motives for scientific plagiarism that can be addressed and avoided by the researcher acquiring research skills, which proves the contribution of scientific research skills in raising the level of research quality. The analytical survey method was followed, so that the research was based on extracting the degree of importance for the availability of specific research skills among the researcher from specialists and those with experience in the research field. Then, based on the survey outputs, the results were analyzed to come up with a matrix that explains and shows the ranking of skills according to the degree of importance.

Keywords: Research skills, research quality, documenting citations and quotes, preparing a research plan.

مقدمة: يعتبر البحث العلمي من أهم العوامل المساهمة في التقدم الحضاري والتكنولوجي، ولذلك نجد أن الكثير من الدول تجند مبالغ وإمكانيات هائلة للبحث العلمي وتعتبر الإنفاق في هذا المجال استثماراً في المستقبل، ونظراً لأهمية هذا المجال قام الباحث بتنفيذ سلسلة من الأبحاث التي تدرس العوامل المساهمة في رفع جودة الأبحاث العلمية في الوطن العربي، وهذا هو البحث الثالث حول مهارات الباحث العلمي ودورها في رفع جودة الأبحاث، ويركز هذا البحث على دراسة أهم المهارات البحثية اللازمة لرفع جودة الأبحاث وربط الدراسة بنتائج الأبحاث السابقة والتي درست أسباب ارتفاع رفض الأبحاث المقدمة للمجلات العلمية ودوافع السرقة العلمية وذلك على أساس أن ارتفاع مستوى المهارات البحثية لدى الباحث يعمل على رفع مستوى قبول الأبحاث ويخفض دوافع الباحث في السرقة العلمية.

إشكالية البحث: ماهي أهم المهارات اللازم توافرها في الباحث العلمي؟ وما هو دورها في تحقيق جودة البحث العلمي؟

فرضيات البحث

1. نجاح العملية البحثية تتطلب توفر مهارات محددة لدى الباحث العلمي.
 2. يمكن تحديد المهارات البحثية اللازم توافرها في الباحث العلمي.
 3. تتفاوت المهارات البحثية من حيث درجة الأهمية حسب دورها وتأثيرها في العملية البحثية.
 4. توفر المهارات البحثية لدى الباحث يرفع من الجودة العلمية للبحث.
- منهج البحث:** تم اتباع المنهج الاستقصائي التحليلي بحيث استند البحث على استخراج درجة الأهمية لتوافر مهارات بحثية محددة لدى الباحث من المتخصصين وذوي الخبرة في المجال البحثي، ثم بناء على مخرجات الاستقصاء تم تحليل النتائج للخروج بمصنوفة تشرح وتبين ترتيب المهارات حسب درجة الأهمية.

أهمية البحث:

1. خطوة تكميلية للباحثين السابقين
 2. ^{1,2} ضمن السلسلة.
 3. يعالج أهم مسببات الضعف لدى الباحثين العرب.
 4. مرشد للمنضمين الجدد في مجال البحث العلمي حول أهم المهارات البحثية التي تساعد على رفع أدائهم العلمي والبحثي.
- ادوات البحث:** الاستبيان الإلكتروني.

مجتمع البحث: المجتمع الاكاديمي والعلمي المتمثل في الجامعات والمجلات العلمية المحكمة.

عينة البحث: تمثلت عينة البحث في 47 مشارك في الاستبيان من ثمان دول عربية، وقد شكل حملة الدكتوراه 81% في حين شكل حملة الماجستير 19% من العينة، أما من حيث سنوات الخبرة للمشاركين فقد كانت كالآتي:

سنوات الخبرة للمشاركين

سنوات الخبرة	النسبة من العينة
1 - 5	31.9%
6 - 10	17%
11 - 15	27.7%
16 - 20	12.8%
+ 20	10.6%

المبحث الأول

المهارات البحثية وأهميتها

أولاً: المهارات البحثية

يخلط الكثير بين المعارف والقدرات والمهارات ويظن البعض أنه الدراسة الجامعية على مدى أربعة سنوات سيتمكن من خلالها خوض مجالات الحياة بكل قوة، وهذا خطأ فادح، ما هو الدليل؟ الحصول على الدليل يتطلب الإجابة على التساؤل الآتي:

هل ما يقدمه التأهيل الجامعي للفرد كافي لتحقيق التمييز والاحتراف في الحياة العملية؟؟

يختلف الأشخاص من حيث الخصائص النفسية والذهنية وحتى الجسدية ما ينعكس على رغباتهم وهواياتهم وكيفية تعاملهم مع واقعهم المحيط، وهذا ما يحدد توجهاتهم الحاضرة والمستقبلية، لذلك يمكن القول أن خصائص الفرد هي التي تحدد مدى قابلية اندماج الفرد من عدمه في مجال ما، لهذا السبب فإن بعض التخصصات تشترط توفر خصائص معينة للمتقدم حتى يتم قبوله، ففي مجال الطب حتى ولو كان المتقدم حاصل على درجة تتجاوز 90% فلن يتمكن من الاستمرار إذا لم تمتلك نفسية قوية وقدرة على تحمل

منظر الدم والأجزاء الداخلية للجسم البشري، معنى هذا أن رفع قابلية اندماج الفرد في واقعة يتطلب تعزيز الخصائص الذاتية الفطرية والمكتسبة وهذا ما يقودنا إلى مفاهيم المهارات والقدرات

لذلك فإن ما يقدمه التأهيل الجامعي للفرد غير كافي لتحقيق التمييز والاحتراف في الحياة العملية.

ولكن ما علاقة هذا كله بالبحث العلمي؟

الجواب: بقدر ما يتطلب البحث العلمي من إمام بالمعارف بقدر ما يتطلب توفر العديد من المهارات والقدرات البحثية، غير أن المشكلة تتمثل في أن المهارات والقدرات لا تلقن بل تكتشف وتكتسب وتنمي وتتصل، مثال على ذلك: الملاحظة العلمية، الشعور بالمشكلة، التعبير والبلاغة، فكل هذه الجوانب سيتمكن أي محاضر من إلقائها في المحاضرة، ولكن هل هذا يعني بالضرورة أن المتلقي سيكون قادر على تنفيذها بمجرد معرفتها وتلقيها من المحاضر! لتأكيد هذا الطرح ينبغي التطرق لصفات وخصائص الباحث العلمي، حيث يشير أحد المصادر في البحث العلمي إلى ضرورة توافر صفات معينة في الباحث، وفي مقدمة هذه الصفات الموهبة والاستعداد الفطري، ويراد بها الاستعداد الفطري لدى المرء للبراعة فيما يريد القيام به من سلوك فكرياً كان أو عملياً، والاختبار هو الذي يكشف عن مدى استعداد الشخص للبحث أو عدم استعداده، فمتى وجد نفسه موهوباً في هذا المجال كان هذا هو الخطوة الأولى للانطلاق في تنمية القدرة على البحث لدية، وأشار نفس المصدر بأن مظاهر وجود هذه الموهبة عند طلاب الدراسات العليا تتمثل فيما يأتي:

1. قدرته على اختيار موضوع جديد للبحث من خلال قراءاته.

2. قدرته على وضع تخطيط مبدئي للموضوع الذي اختاره.

3. قدرته على نقد الأفكار والبرهنة على فكرته.

4. قدرته على المناقشة والفهم وتوجيه الأنظار إلى أفكار جديدة.³

وهذا يثبت ضرورة توافر مهارات وقدرات معينة لدى الباحثين كشرط أساسي لتنفيذ وإعداد البحوث العلمية وتحقيق الجودة، وبهذا تم إثبات الفرضية.

الجدير بالذكر أن الإثبات السابق لا يكفي إذ لا بد من إزالة اللبس في هذا الجانب وتوضيح الاختلافات في المصطلحات، حيث يوجد خلط بين الصفات وبين القدرات والمهارات فالصدق والأمانة في النقل هي بالفعل صفات لازمة في الباحث، غير أن ما ورد في الموهبة والاستعداد الفطري لا يمكن اعتبارها صفات بل تصنف كقدرات ومهارات، كما ان الخلط ليس مقصوراً على الصفات بل يمتد ليطال القدرات والمهارات حيث يخلط الكثير بين المصطلحين في حين توجد فروقات شاسعة، فالقدرة تعبير عن الخواص الذاتية للفرد والتي تساعد في التفاعل مع المتغيرات المحيطة، وتتقسم القدرات إلى عدة أنواع منها

القدرات الذهنية والنفسية والجسدية ومثال على ذلك القدرة على تحمل ضغوط العمل، أما المهارة فهي إشارة إلى إمكانية التعامل مع الأحداث والأنشطة كمهارة التعامل مع الحاسوب، والمهارات بشكل عام قد تكون فطرية وهذا أمر نادر وقد تكون مكتسبة وهذا هو الشائع، بل ويمكن تمييز الفرق حتى من الجوانب اللغوية، فعند القول مهارة تحمل ضغط العمل نجد أن اللفظة شاذة وغير متسقة وليس لها قبول منطقي.

ثانياً: تحديد المهارات البحثية

لتحديد المهارات البحثية ينبغي أولاً تحديد المجاميع التي بناء عليها سيتم تصنيف هذه المهارات، وعليه تم تحديد ثلاثة مجموعات هي مهارات العمل البحثي، مهارات عامة، مهارات أخرى، أما من حيث تحديد المهارات المندرجة تحت كل مجموعة فتم من خلال التحليل والاستنباط لمخرجات الباحثين السابقين في هذه السلسلة^{4,5} والخبرة البحثية السابقة لمعد هذا البحث⁶، وعليه تم تحديد المجموعات والمهارات كما يلي:

مهارات العمل البحثي: وهي المهارات اللازمة في العملية البحثية وإعداد التقرير والمحتوى البحثي⁷، وتمثلت هذه المهارات في الآتي:

1. صياغة عناصر البحث
2. الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية
3. إعداد خطة البحث
4. النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة
5. جمع البيانات والمعلومات
6. تحليل البيانات والمعلومات
7. توثيق الاقتباسات والإستشهادات

مهارات عامة: وهي المهارات يتطلبها العمل البحثي بشكل مساند للعمليات الأساسية، وهذه المهارات ليست بالضرورة محصورة في العملية البحثية إذ أنها مطلوبة في مجالات أخرى علمية وغير علمية⁸، ومن هذه المهارات:

1. مهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث
2. البلاغة والتعبير
3. إمكانية الباحث على التحدث بأكثر من لغة
4. إمكانية التعامل مع البرامج الحاسوبية (بشكل عام)

مهارات أخرى: وهي المهارات مرتبطة بالعمل البحثي غير أنها ليست عنصر أساسي في العملية بحيث لا يؤثر غيابها على العملية البحثية أو جودة البحث،⁹ ومن هذه المهارات تحديد التصنيف العلمي للبحث (للتشر في المجلات المحكمة)

ثالثاً: أهمية المهارات البحثية

صياغة عناصر البحث (العنوان، السؤال البحثي، الفرضيات، ..)

تظهر أهمية صياغة عناصر البحث وتأثيرها على البحث ككل في عدة نواحي من أهمها:

1. التوصيف الدقيق لعناصر البحث، إذ يجب على الباحث صياغة عناصر وبنود البحث بشكل واضح ودقيق بحيث لا يكون هناك أي مجال للبس أو لسوء الفهم، بأخذ تعريف مشكلة البحث كمثال بأنها تساؤل يدور في ذهن الباحث حول موضوع غامض يحتاج إلى تفسير،¹⁰ وللحصول على تساؤل صحيح يجب أن يكون دقيق للغاية وهذا الأمر ليس لضمان سلامة فهم القارئ أو المحكم بل لضمانة التوجيه السليم للباحث أثناء الإعداد، من ناحية أخرى قد تتضمن مشكلة البحث ارتباط بيني لعاملين أو أكثر حيث يركز التساؤل على كشف العلاقة بين العوامل، وفهم هذا الأمر نأخذ المشكلة التالية والتي تنص على (إلى أي مدى يساهم التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟)،¹¹ في هذه المشكلة نلاحظ دقة الكلمات التي تصف المشكلة، ففي الشطر الأول حدد الباحث العلاقة بين المتغيرين بلفظة (يساهم) وتظهر درجة الدقة فيما لو تم تغيير اللفظة بـ (يؤثر) وقد يبدو للوهلة الأولى توافق المعنى وعدم وجود لأي اختلاف بين اللفظيتين ولكن الواقع غير ذلك، فالإسهام له ارتباط مباشر ويعكس الدور الإيجابي والذي قد يكون مرتفع أو متدني، أما التأثير فقد يكون ارتباطه مباشر أو غير مباشر وقد يكون إيجابي أو سلبي، وفي الشطر الثاني نلاحظ الدقة في لفظة (أهداف التنمية) ويمكن ملاحظة درجة الدقة من خلال تأثير استبعاد لفظة (أهداف) على المعنى العام، فتحقيق أهداف التنمية المستدامة أمر مختلف عن تحقيق التنمية المستدامة بذاتها.

2. الترابط بين العناصر: التوصيف الدقيق بحد ذاته غير كافي للحصول على عبارات واضحة ومعدّه بأسلوب علمي إذ لا بد من تحقيق الترابط بين عناصر البحث والذي يعتبر شرط من شروط إعداد الأبحاث، فعلى سبيل المثال الترابط بين العنوان والمشكلة، حيث أن من الشروط الرئيسية للعنوان الارتباط بموضوع البحث¹² وما يحقق الترابط الواضح والمنطقي لعناصر ومفردات البحث الصياغة العلمية السليمة، وبالعودة إلى مشكلة البحث المذكورة في الفقرة السابقة نجد أن عنوان البحث يعكس موضوع المشكلة بل يكاد أن يتوافق معه والذي نص على (التوازن

المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر ومساهمته في تحقيق أهداف التنمية المستدامة -الفترة من 2001 إلى 2017 نموذجاً-)،¹³

الأمر ذاته في صياغة كل من العنوان والمشكلة والربط بينها ينطبق على جميع العناصر والمفردات الأخرى كالمقدمة والملخص والفرضيات والأهمية.

الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية

تختلف الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية عن صياغة عناصر البحث في أن الصياغة والكتابة التخصصية تختص بما يكتب في البحث من شروحات وتحليلات وتفسير، ولمعرفة هذا الجانب ينبغي التطرق للغة العلمية والمصطلحات المتخصصة للمجالات والفروع العلمية، حيث أن العلم ينقسم إلى فرعين رئيسيين هما العلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية، ويندرج تحت كل قسم الكثير من العلوم العامة والمتخصصة كعلم الاقتصاد الذي يعتبر علم عام والذي يتفرع منه العديد من العلوم المتخصصة كالعلوم المالية والمصرفية، هذا التعدد في العلوم سواء العامة أو المتخصصة يتبعه تعدد في المجالات التطبيقية والتي يتم فيها استخدام عبارات وجمل ومصطلحات متخصصة توصف وتشرح مواضيع دقيقة كما هو الحال في مصطلح الكفاءة الاقتصادية في علم الاقتصاد والذي يشير إلى أن الكفاءة الاقتصادية تتحقق عند حد الإنتاج الأعلى قيمة باستخدام تقنيات الإنتاج الأقل كلفة آخذين في الاعتبار فعالية الطلب في السوق،¹⁴ وبمعرفة الباحث لهذه المصطلحات وإدراجها يتمكن من إيصال الرسالة بشكل مختصر متجنباً للإطالة والإسهاب غير الضروري.

مثل هذه المصطلحات لها تأثير كبير في الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية الأمر الذي يظهر في:

1. استخدام المصطلحات المعبرة حيث أن المصطلح غير المعبر أو غير الملائم يغير من المعنى والمقصود بشكل عام.

2. ملائمة المصطلحات للسياق، حيث قد يكون المصطلح معبر ولكنه لا ينسجم مع السياق ما يتسبب في نشاز بعض العبارات عن النص.

إعداد خطة البحث

يمر البحث العلمي الكامل والناجح بخطوات أساسية وجوهرية، وهذه الخطوات يعالجها الباحثون تقريباً بالتسلسل المتعارف عليه، ويختلف الزمن والجهد المبذولان لكل خطوة من تلك الخطوات، كما يختلفان للخطوة الواحدة من بحث إلى آخر بحسب طبيعة منهج البحث العلمي، وتتداخل وتتشابك خطوات البحث العلمي الكامل بحيث لا يمكن تقسيم البحث إلى مراحل زمنية منفصلة¹⁵

ولخطة البحث ميزتين رئيسيتين تتمثل الميزة الأولى في كونها مرشد للباحث نفسه ، أما الميزة الثانية فتتمثل في كونها أداة تعريف لنشاط الباحث يستخدمها في الحصول على القبول والدعم، حيث من الضروري قيام الباحث عند إعداد البحث أو الرسالة بتقديم خطة واضحة ومركزة ومكتوبة لبحثه إلى الجهة العلمية المسؤولة عن متابعة البحث أو الرسالة،¹⁶

النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة

لمعرفة دور هذه المهارة في البحث العلمي لا بد من فهم دور العملية البحثية في تكوين العلم ككل وهذا ما يقود إلى ضرورة معرفة خصائص العلم والتي منها:¹⁷

1. حقائقه قابلة للتعديل أو للتغيير.

2. العلم يصحح نفسه بنفسه.

3. العلم تراكمي البناء.

وبالنظر إلى هذه الخصائص نجد أن نقد الدراسات السابقة يسهم وبشكل كبير في تحققها.

فبالنظر إلى الخاصية الأولى والتي تنص على أن حقائق العلم قابلة للتعديل أو للتغيير، نجد أن التطور العلمي والحضاري يساعد في اكتشاف حقائق علمية تنقض أو على الأقل تغير وتعديل من الحقائق السابقة، فعلى سبيل المثال كان يعتقد أن الفئران السوداء هي السبب الرئيسي لانتشار الطاعون الدبلي، وقد أشارت دراسة طبية إلى أن الفئران السوداء قد لا تكون المسؤولة عن حالات عديدة من الإصابة بالطاعون الدبلي في أنحاء أوروبا، ويعتقد العلماء، بدلا من ذلك، بأن انتشار الطاعون، التي وصلت أوروبا في منتصف القرن الرابع عشر، ترجع إلى اليرابيع¹⁸ القادمة من آسيا، حيث أنه أينما كانت هناك ظروف جيدة لليرابيع والبراغيث في آسيا الوسطى، تظهر بعد ذلك بسنوات البكتيريا في المدن البحرية في أوروبا، ثم تنتشر في أنحاء القارة.¹⁹

وبهذا نجد أن قابلية الحقائق العلمية للتغيير أو التعديل تبين أهمية النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة.

أما الخاصية الثانية والمستندة على التصحيح الذاتي للعلم، ففي هذه إشارة إلى أن الجهود العلمية المتسلسلة تعمل على تصحيح وتطوير المفاهيم والقواعد العلمية السائدة، وهذا يتطلب من الباحثين النظر إلى الدراسات والأبحاث السابقة، وكمثال على هذا تطوير تعريف الاقتصاد بما يتلاءم مع الواقع الحديث حيث تطلب الأمر دراسة التعاريف السابقة التي أنشأها الرواد السابقين لعلم الاقتصاد مثل ألفريد مارشال وأدم سميث وبول سامليسون.²⁰

في الخاصية الثالثة للعلم بأنه تراكمي البناء نجد أن العلم يتشكل نتيجة الجهود المتسلسلة والمتابعة للعلماء والباحثين، فليس بالضرورة أن القواعد والنظريات المعتمدة والمُعترف بها أنها وصلت إلينا دفعة نتيجة جهود عالم واحد، فعلى سبيل المثال عالم الرياضيات فيليكس إدوار جوستان إيميل بوريل وبروفسور بكلية العلوم بباريس في تخصص نظريات الدوال والاحتمالات وعضو في أكاديمية العلوم الفرنسية، من ضمن الإنجازات العلمية التي نفذها كتابته لأكثر من مقالة عن ألعاب الصدفة، ووضع منهجيات لآلية الألعاب²¹ وتسمى أيضاً نظرية المباراة، وتعرف بأنها وسيلة من وسائل التحليل الرياضي لحالات تضارب المصالح للوصول إلى أفضل الخيارات الممكنة لاتخاذ القرار في ظل الظروف المعطاة لأجل الحصول على النتائج المرغوبة،²² غير أن إميل بورل ليس الوحيد الذي كتب عن نظرية الألعاب حيث أتى من بعده عالم الرياضيات الهنغاري-الأمريكي جون فون نيومان والذي يعد المصمم الرئيسي لنظرية الألعاب هو، فقد أسس عبر سلسلة من المقالات أمتدت على مدى عشر سنوات (1920-1930)، الإطار الرياضي لأي تطوير على النظريات الفرعية.²³

وهنا نجد أن الخاصية التراكمية للعلم أيضاً تعزز من أهمية النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة.

من ناحية آخر فإن نقد الدراسات والأبحاث السابقة يساعد الباحث والمحكم على حدٍ سواء في معرفة أين انتهت الأبحاث السابقة ومن أين بدأ البحث المنفذ وماهي التقاطعات والفجوات ونقاط الالتقاء.

جمع البيانات والمعلومات

بالرجوع إلى حجر الأساس في العملية البحثية والمتمثل في المشكلة نجد أنها تعرف بتساؤل يدور في ذهن الباحث حول موضوع غامض يحتاج إلى تفسير،²⁴ ومن المنطقي أن الوصول إلى التفسير الصحيح يتطلب معالجة المعلومات والبيانات المرتبطة بموضوع الدراسة، وللحصول على هذه المعلومات والبيانات ينبغي جمعها بشكل علمي وصحيح.

ولكن لماذا يعتبر جمع البيانات والمعلومات مهارة؟ ليست جميع المعلومات موثقة في الكتب والأبحاث السابقة، حيث تتطلب العديد من الأبحاث جمع المعلومات من الميدان وهذا أمر يرتبط بشكل طردي مع أصالة البحث فكلما ارتفعت درجة الأصالة كلما ارتفعت درجة التعامل في الميدان العلمي، من ناحية أخرى فإن الميادين العلمية تختلف باختلاف المجال، فميدان الاقتصاد يتمثل في المؤسسات الاقتصادية والأسواق والمجتمعات في حين أن ميدان علم الأحياء يتمثل في الغابات والمحيطات، كما أن الميادين تختلف من حيث درجة المخاطر ونوعيتها والتي قد يتعرض لها الباحث كملاحظة الأنشطة الجيولوجية في المناطق البركانية أو جمع المعلومات من المجتمعات المتطرفة والمتشددة، لهذا السبب ينبغي أن يمتلك

الباحث مهارات جمع المعلومات والتي في حالات كثيرة تتطلب خضوع الباحث لبرامج تدريبية شاقة وقاسية قبل أن يسمح له في ممارسة العملية البحثية كما هو حال البحث في مجال الأوبئة.

الجدير بالذكر اختلاف أدوات جمع المعلومات حسب نوعية البحث بالتالي يجب على الباحث امتلاك مهارة جمع المعلومات حسب الأداة اللازمة، ويمكن تصنيف أدوات جمع المعلومات كالآتي:²⁵

1. جمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري والوثائقي في البحث، وهذا يعتمد على مراجعة كافية للمصادر المطلوبة كالكتب والمقالات والدوريات والتقارير والوثائق الأخرى.
2. جمع المعلومات المتعلقة بالجانب الميداني أو التجريبي في حالة اعتماد البحث على أحد مناهج البحوث الميدانية والتجريبية، ويكون جمع المعلومات في هذا الجانب إما معتمداً على الاستبيان أو المقابلة أو الملاحظة.

تحليل البيانات والمعلومات

يعرف تحليل البيانات بأنه عملية فحص وتدقيق البيانات وانتقائها، وتحويلها وتخزينها ونمذجتها؛ بهدف استخلاص استنتاجات أو معلومات مفيدة، يمكن أن تكون لمعرفة سبب أو تفسير الأحداث وقعت في الماضي، أو من أجل تحسين أحداث ستحدث في المستقبل والمساعدة في عملية اتخاذ القرارات بصورة أفضل.²⁶

تعريف آخر لتحليل البيانات على أنه عملية تقييم البيانات باستخدام التفكير التحليلي والمنطقي لدراسة كلٍّ من مكونات بيانات البحث، ويعتبر هذا التحليل مجرد خطوة واحدة من الخطوات العديدة التي يجب أن تكتمل عند إجراء تجربة البحث، ويتم جمع البيانات من مصادر مختلفة، ومراجعتها، ومن ثم تحليلها لتشكيل نوع من البحث أو الاستنتاج.²⁷

وبناء على التعريفات السابقة فإن عملية التحليل مستقلة عن عملية الجمع، كما أن جمع البيانات والمعلومات بحد ذاته لا يعطي صورة واضحة وكاملة عن الحقائق المستهدف كشفها، فمن ناحية تختلف البيانات في مفهومها، حيث تصنف إلى كمية ونوعية،²⁸ وعليه يعرف كل صنف كالآتي:

البيانات النوعية: عندما تحتوي البيانات المقدمة على كلمات وأوصاف، فإننا نسميها البيانات النوعية، على الرغم من أنه يمكنك مراقبة هذه البيانات، إلا أنه من الصعب تحليل البيانات في البحث، خاصة للمقارنة. مثال: تمثل بيانات الجودة كل شيء يصف الذوق أو الخبرة أو الملمس أو الرأي الذي يعتبر بيانات عالية الجودة. عادةً ما يتم جمع هذا النوع من البيانات من خلال مجموعات التركيز أو المقابلات الشخصية النوعية أو باستخدام أسئلة مفتوحة في الاستطلاعات.

البيانات الكمية: أي بيانات معبر عنها بأرقام عددية تسمى بيانات كمية، يمكن تمييز هذا النوع من البيانات إلى فئات أو تجميعها أو قياسها أو حسابها أو تصنيفها. مثال: أسئلة مثل العمر، الرتبة، التكلفة، الطول، الوزن، الدرجات، إلخ. كل شيء يندرج تحت هذا النوع من البيانات. يمكنك تقديم هذه البيانات في شكل رسوم بيانية أو مخططات أو تطبيق أساليب التحليل الإحصائي على هذه البيانات. تعد استبيانات (أنظمة قياس النتائج) OMS في المسوحات مصدراً مهماً لجمع البيانات الرقمية. وتبعاً لتعريف وخصائص كل صنف من البيانات تختلف طرق وأساليب التحليل. من ناحية أخرى تختلف المعلومات من حيث درجة الارتباط المباشر وغير المباشر بمشكلة البحث وفرضياتها.

مهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث

بالحديث عن مهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث ينبغي التطرق إلى أقسام العلوم، حيث أن هذا الأمر يساعد بشكل كبير في تحديد المجالات التي تتطلب مثل هذه المهارات في عملية البحث العلمي.

تنقسم العلوم بشكل عام إلى عدة أقسام، ومن أبرز هذه الأقسام العلوم الإنسانية والعلوم الطبيعية،²⁹ وبالنظر إلى تعريف القسمين نجد أن العلوم الإنسانية بأنها دراسة الخبرات، والأنشطة، والبنى، والصناعات المرتبطة بالبشر وتفسيرها علمياً، تسعى دراسة العلوم الإنسانية لتوسيع وتوير معرفة الإنسان بوجوده، وعلاقته بالكائنات والأنظمة الأخرى، وتطوير الأعمال الفنية للحفاظ على التعبير والفكر الإنساني. فهو المجال المعني بدراسة الظواهر البشرية، وتتميز دراسة التجربة البشرية بأنها تجمع بين البعد التاريخي والواقع الحالي؛ حيث تتطلب هذه الدراسة تقييم التجربة البشرية التاريخية وتفسيرها، وتحليل النشاط البشري الحالي للتمكن من فهم الظواهر البشرية ووضع خطوط عريضة للتطور البشري،³⁰ تشمل العلوم الإنسانية دراسات الفلسفة، والدين، واللغات الأجنبية، والتاريخ، وفنون اللغة (الأدب، والكتابة، والخطابة، والبلاغة، والشعر، وما إلى ذلك)، والفنون المسرحية (المسرح، والموسيقى، والرقص، وما إلى ذلك)، والفنون البصرية (الرسم). ، النحت، التصوير الفوتوغرافي، صناعة الأفلام، إلخ.)³¹

في حين تعرف العلوم الطبيعية بأنها علوم منهجية تهتم بدراسة الجانب الفيزيائي والمادي لكل ما في الكون، وتعدّ أحد أهم جوانب الحياة البشرية، والجانب العملي والتطبيقي للتاريخ، إذ يُعرّف تاريخ وحضارة شعب أيّ بلد من خلال معرفة مدى تقدّمه العلمي وما قدّمه للإنسانية، ممّا يحدّد مكانته بين الأمم والبلدان الأخرى.^{32, 33} وتنقسم العلوم الطبيعية إلى مجالين رئيسيين، هما: العلوم الفيزيائية، والعلوم الحيوية³⁴ وبالنظر إلى مفهوم العلوم الإنسانية وتفرعاتها نجد أنها علوم تفاعلية تقوم على دراسة الظواهر البشرية وتحليل النشاط البشري الحالي للتمكن من فهم الظواهر البشرية ووضع خطوط عريضة للتطور البشري كما تم ذكره سابقاً، بالتالي فإن دراسة هذه العلوم يتم من خلال أساليب وطرق تتفاعل مع الفكر البشري

كالاستقصاء ودراسة الرأي العام والاتجاهات وما إلى ذلك، وهذا يعني أن هذا النوع من العلوم يتطلب امتلاك الباحث لمهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث.

توثيق الاقتباسات والاستشهادات

من خصائص العلم التي تم ذكرها سابقاً بأنه تراكمي البناء، وهذا يشير إلى أهمية الدراسات السابقة في العملية البحثية والتي تؤثر من عدة أوجه، فقد تكون الدراسات السابقة أساس يبنى عليه استكمال البحث في موضوع أو مجال معين، وقد تكون الدراسات السابقة شاملة لمؤيدات ومبررات ضرورية ولازمة كإثبات في البحث المستهدف تنفيذه، وفي حالات أخرى قد يكون موضوع الدراسة قائم على نقض أو تعديل دراسات سابقة، وفي جميع الحالات وعند إعداد البحوث يتطلب الأمر ذكر نصوص ونتائج تضمنتها الدراسات السابقة.

عند تضمين نص مأخوذ من دراسة أو بحث سابق أو أي مصدر علمي معتمد، يجب على الباحث الإشارة الواضحة للمصدر، وهذا يقودنا إلى ضرورة تعريف الاقتباس في البحث العلمي والذي يعرف بأنه إشارة إلى مصدر المعلومات المستخدمة في بحثك، ففي أي وقت تقتبس فيه أو تعيد صياغة أو تلخص العناصر الأساسية لفكرة شخص آخر في عملك، يجب أن يتبعها اقتباس في النص، فيجب أن تكون الاقتباسات المباشرة محاطة بعلامات اقتباس وتستخدم بشكل عام عندما يتم التعبير عن الفكرة التي تريد التقاطها بشكل أفضل من قبل المصدر، كما أنه لا يتعين عليك الاستشهاد بأفكارك الخاصة، إلا إذا تم نشرها، ولا يتعين عليك الاستشهاد بمعرفة مشتركة، أو معلومات يعرفها معظم الأشخاص في جمهورك دون الحاجة إلى البحث عنها.³⁵

لتوثيق الاقتباسات والاستشهادات أهمية عالية في قياس مصداقية البحث والباحث، الأمر الذي يعتبر شرط رئيسي لقبول البحث، وهذا الجانب يقود إلى ما يعرف في أوساط البحث العلمي بالأمانة العلمية والتي يقصد بها اعتماد الباحث العلمي في جزء من دراسته على الدراسات السابقة القائمة على مجهودات الآخرين، ودمج بعض المعلومات والبيانات الواردة في هذه الدراسات في بحثه العلمي، مع الإشارة والتوثيق الصحيح للمصادر أو المراجع التي استند إليها الباحث في دراسته.³⁶

بالمقابل فإن عدم الالتزام بذكر المصادر وتوثيق الاقتباسات والاستشهادات فإنه يعرض الباحث للحكم بالسرقية العلمية وهي عدم نسبة الفكرة إلى أصحابها، إذ يقوم الباحث بإيراد الفكرة في إطار عمله ناسباً أو موصياً بأنها من إنتاجه هو دون غيره، وهي بذلك تكون - في كل الأحوال - بعدم الإحالة وذكر المرجع، وقد تتم فكرة محددة بذاتها، وهي هنا عدم ذكر

المرجع "الفرع الأول"، أو بأن يترجم الباحث فكرة أو مجموعة أفكار وينسبها لنفسه، ويكون ذلك بفعل الترجمة.³⁷

الاتصاف بالمصداقية والأمانة العلمية وتجنب الحكم على الباحث والبحث بالسرقة العلمية يبين مدى أهمية امتلاك الباحث لمهارات توثيق الاقتباسات والاستشهادات.

تحديد التصنيف العلمي للبحث (للنشر في المجالات المحكمة)

تختلف تصنيفات البحوث العلمية في المجال تبعاً لتفرعات المجال نفسه، وهذا ما دعا بعض المجالات إلى تطوير أنظمة تصنيف كما هو الحال في نظام تصنيف JEL لاستخدامه في مجلة الأدب الاقتصادي (JEL)، وهو طريقة قياسية لتصنيف الأدبيات العلمية في مجال الاقتصاد،³⁸ وذلك لتسهيل البحوث المنشورة في العلوم الاقتصادية بمختلف فروعها للكتب ومراجعاتها والمقالات وأوراق العمل والأطروحات في سياق العلوم الاقتصادية ضمن 20 تصنيفاً رئيسياً يتفرع كل منها إلى عدة تصنيفات ثانوية التي بدورها تنفرع إلى تصنيفات ما بعد ثانوية أخرى.³⁹

تحديد التصنيف العلمي للبحث وفق نظام تصنيف JEL أو أي نظام علمي آخر للتصنيف يتطلب من الباحث العمل من خلال مهارة التصنيف والاسقاط للبحث على المجال الذي ينتمي إليه، وتكمن الصعوبة في أن بعض الأبحاث قد تقع في المساحات التقاطعية للمجالات، كأن يتم تنفيذ بحث حول السياسات النقدية للبنك المركزي وتأثيراتها في القطاع المصرفي، فهذا البحث قابل للتصنيف في مجال العلوم المصرفية وفي الوقت نفسه قابل للتصنيف في مجال الاقتصاد النقدي، وتكمن مهارة الباحث في تمييز الجانب المرجح للبحث وتصنيفه بما يلائمه.

البلاغة والتعبير

تساعد هذه المهارة على تجنب التشويش واللبس فيما يريد الباحث أن يوصله سواء للمحكم أو للجمهور، كما أن امتلاك هذه المهارة يوفر للباحث ميزة إيصال الرسائل البحثية بأقل قدر ممكن من العبارات والقطع، وهذا يساعد في اختصار البحث بشكل لا تنقص فيه القيمة العلمية أو القدر في مجمل البحث وهذا الاختصار يساعد في تلبية شروط العديد من المجالات التي تفرض عدد معين من الصفحات أو حجم محدد من الأحرف لمجمل البحث.

كما أن البلاغة تساعد المتكلم في إقناع المخاطب، حيث يستطيع المتحدث إقناع المخاطب باستخدام قوة الإثبات والنفي على القدر الذي يتطلبه إنكاره، فإن كان مُتردداً استعان المتحدث بمؤكد -أدوات التوكيد- كي لا يصير مُنكراً، وإن كان مُنكراً استعان المتحدث بمؤكد على قدر إنكار المخاطب.⁴⁰

وللبلاغة تأثير كبير على طرق وأساليب كتابة البحث، الأمر الذي يبنى عليه درجة القبول أو الرفض حيث يعود الفشل الكبير للبحوث في عدم التعامل مع كتابة البحث بطريقة علمية مبنية على معرفة تامة بمهارة الكتابة؛ فكثير من الباحثين اليوم يمارسون عملية البحث العلمي ويركزون على النتائج وهم يفتقرون إلى المنهجية والأساليب العلمية في عملية الكتابة ما يؤثر سلباً على بحوثهم.⁴¹

إمكانية الباحث على التحدث بأكثر من لغة

التحدث بأكثر من لغة يتيح للباحث الانفتاح على المجالات والبيئات المختلفة ويمكنه الاستفادة من الفرص لأقصى حد ممكن، ومن ناحية أخرى فإن تعدد اللغات لدى الباحث أمر متعلق بالمهارات السابقة وتحديداً النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة ومهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث، وتظهر أهمية هذا الارتباط عند اختلاف البيئة البحثية وتوسع مجال ونطاق البحث الأمر الذي قد يشكل عائق عند افتقار الباحث للتحدث بأكثر من لغة، فبشكل عام يشار إلى أن أبرز العوائق أمام الباحثين العرب إلى ضعف اللغة الإنجليزية كونها اللغة الأولى والأوسع انتشاراً على المستوى العالمي، ووفق تقرير اليونسكو فإن اللغة العربية لا تمثل في شبكة الانترنت سوى 0.4% من مجموع اللغات الحاضرة مقابل 47% للإنجليزية، لذا تعتبر اللغة الإنجليزية من أكبر التحديات التي تواجه الباحث الغير ملم بها كون معظم البحوث العالمية تنشر باللغة الإنجليزية.⁴²

من ناحية أخرى يوجد تحديات تفرضها البيئة العامة للبحث العلمي، ومنها اللغات الرسمية واللغات السائدة في الدولة كما هو الحال في الجزائر، حيث تقول مليكة الرباعي معامري مؤلفة كتاب (متلازمة اللغة الفرنسية في الجزائر) أن «اللغة الفرنسية ما زالت اللغة المسيطرة على الأعمال والدوائر المهنية» وأن من المذهل استمرار وجود تخصصات معينة في التعليم الرسمي والأبحاث تتم باللغة الفرنسية، بالإضافة إلى هيمنة اللغة الفرنسية على قطاع اقتصادي كبير وقطاعات الصناعة والصحافة»⁴³

وبالرغم من أن اللغة العربية واللغة الأمازيغية هي اللغات الرسمية في الجزائر، تظل جميع المقررات العلمية والتجارية الجامعية تدرس باللغة الفرنسية،⁴⁴ مثل هذا الوضع في بلد عربي يمثل تحدي من جانبيين، الأول تحدي اللغة الفرنسية أمام الباحث الوافد إلى الجزائر، والثاني تحدي اللغة العربية ذاتها أمام الباحث الجزائري المقيم، حيث أن طغيان اللغة الفرنسية تسبب في إضعاف اللغة العربية لدى الجزائريين والتي وصلت إلى النخب الفكرية والعلمية.⁴⁵

إمكانية التعامل مع البرامج الحاسوبية (بشكل عام)

للتكنولوجيا والبرامج الحاسوبية دور مهم للغاية في عملية البحث العلمي، وتتفاوت البرامج من حيث درجة الارتباط ولتعقيد وحجم المعالجة ابتداء من البرامج المكتبية كبرنامج اكسل وحتى البرامج عالية التخصص، ومن البرامج شائعة الاستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي والذي يعرف بأنه الحزمة

الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وأول نسخة من البرنامج ظهرت عام 1968 ويعتبر من أكثر البرامج استخداماً لتحليل المعلومات الإحصائية في علم الاجتماع، يستخدم اليوم بكثرة من قبل الباحثين في مجال التسويق والمال والحكومة والتربية ويستخدم أيضاً لتحليل الاستبيانات وفي إدارة المعلومات وتوثيق المعلومات.⁴⁶

من ناحية أخرى فإن مهارات التعامل مع البرامج الحاسوبية أداة أو بالأصح مدخل لتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية البحثية، حيث تظهر أهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير البحث العلمي فيما يلي:⁴⁷

- تحقيق متطلبات التعليم الإلكتروني وتنسيق الأبحاث على المستوى العالمي بين مختلف الباحثين.
- تيسير طرق البحث والمطالعة من خلال اعتماد تقنيات الاتصال الحديثة وتبادل المعارف والخبرات من قبل الباحثين وتسهيل عملية الحصول على المعلومات بطريقة منتظمة وفي مراحل مختلفة.
- استخدام التقنيات الحديثة يساعد على إتمام البحث العلمي بأقل التكاليف وبكفاءة عالية.
- توفير الوقت والجهد والمال وتقليل النفقات والأعباء المالية الزائدة.
- توظيف الأنترنت في مجال البحث العلمي وما تقدمه هذه الشبكة من فرص ومجالات مفتوحة لكل الباحثين من خلال إقامة دورات تدريبية وذلك بالإعلان عنها بواسطة الشبكة لتصل لمختلف دول العالم.

كما يهدف استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي بصفة عامة لتحقيق جملة من الغايات والأهداف منها:⁴⁸

- تسهيل خدمات الباحثين من خلال توحيد قاعدة البيانات باعتماد قوائم بحثية وطنية إلكترونياً بهدف نشر الأبحاث والترويج لها.
- تطوير المنظومة البحثية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي تجعل الباحثين على المستوى الوطني لهم القدرة في الاتصال ببعضهم البعض مما يؤدي لخلق بيئة بحثية مناسبة تسهل ربط جسر التواصل بين الباحثين سواء داخل أو خارج الوطن وتقبل الرأي الآخر.
- تقريب الباحث من بحثه وخلق فضاءات افتراضية للتعرف على آراء وتطلعات الباحثين حول مشروع بحثه.
- اختزال العديد من الأعباء والمشاق والصعاب التي تواجه الباحث أثناء مرحلة الإعداد.
- توسيع آفاق البحث والاستقصاء والتفسير والنقد.

- توجيه الباحث لمكونات الواقع المختلفة ومحتوياتها وكيفية تجاوز العقبات التي تواجه الباحث أثناء بحثه.

- الاستفادة من الأبحاث العلمية العالمية والاستعانة بآراء وأفكار الخبراء والمختصين والاستفادة من إجراء الأبحاث والدراسات لتطوير وتوسيع مجال البحث.

بالنظر إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال والغايات التي تحققها ودورها في عملية البحث العلمي نلمس مدى أهمية مهارات التعامل مع البرامج الحاسوبية للباحث العلمي.

المبحث الثاني: استبيان درجة الأهمية للمهارات

أولاً: جمع المعلومات: تم توزيع استبيان لتحديد درجة الأهمية للمهارات على 47 أكاديمي ممن سبق لهم التعامل مع الباحثين والاشتراك في الأنشطة البحثية والإشراف على الأوراق والرسائل العلمية، وقد تم صياغة أسئلة الاستبيان على النحو الآتي: ما أهمية الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية كمهارة ضرورية في البحث العلمي؟_أما من حيث التقسيم اللازم لقياس الأهمية في إجابات الجمهور فكانت كما يلي:

معدوم	متدني للغاية	متدني	متوسط	مرتفع	مرتفع للغاية	لا اعلم
-------	--------------	-------	-------	-------	--------------	---------

جدول (1) نتائج استبيان أهمية المهارات البحثية

المهارة	القيمة	معدوم	متدني للغاية	متدني	متوسط	مرتفع	مرتفع للغاية	لا اعلم	المجموع
صياغة عناصر البحث كمهارة ضرورية في البحث العلمي	عدد	0	1	3	8	12	23	0	47
	نسبة	0%	2%	6%	17%	26%	49%	0%	100%
الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية	عدد	0	1	2	6	22	15	1	47
	نسبة	0%	2%	4%	13%	47%	32%	2%	100%
إعداد خطة البحث	عدد	0	2	3	3	12	27	0	47
	نسبة	0%	4%	6%	6%	26%	57%	0%	100%
النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة	عدد	1	3	2	5	17	19	0	47
	نسبة	2%	6%	4%	11%	36%	40%	0%	100%
جمع البيانات والمعلومات	عدد	0	0	4	7	15	21	0	47
	نسبة	0%	0%	9%	15%	32%	45%	0%	100%
تحليل البيانات والمعلومات	عدد	0	1	3	6	13	24	0	47
	نسبة	0%	2%	6%	13%	28%	51%	0%	100%
مهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث	عدد	0	2	6	8	25	6	0	47
	نسبة	0%	4%	13%	17%	53%	13%	0%	100%

مهارات الباحث العلمي ودورها في رفع جودة الأبحاث

عدد	0	3	3	2	14	25	0	47	توثيق الاقتباسات والإستشهادات
نسبة	0%	6%	6%	4%	30%	53%	0%	100%	
عدد	1	3	5	16	9	10	3	47	تحديد التصنيف العلمي للبحث (النشر في المجالات المحكمة)
نسبة	2%	6%	11%	34%	19%	21%	6%	100%	
عدد	0	4	1	9	21	12	0	47	البلاغة والتعبير
نسبة	0%	9%	2%	19%	45%	26%	0%	100%	
عدد	0	2	5	20	14	6	0	47	إمكانية الباحث على التحدث بأكثر من لغة
نسبة	0%	4%	11%	43%	30%	13%	0%	100%	
عدد	0	3	0	11	18	15	0	47	إمكانية التعامل مع البرامج الحاسوبية (بشكل عام)
نسبة	0%	6%	0%	23%	38%	32%	0%	100%	

ثانياً: الفرز والتصنيف لمستوى الأهمية: من خلال نتائج الاستبيان ودرجات الأهمية النسبية تم ترتيب المهارات حسب درجة الأهمية، كما أنه تم جمع نسب الموافقة (مرتفع ، مرتفع للغاية) للحصول على نسبة إجمالي الموافقة والتي عززت من الترتيب حسب درجة الأهمية كما هو موضح في الجدول (2)

الجدول (2) الفرز والتصنيف لمستوى الأهمية

مستوى الأهمية	اجمالي الموافقة	لا أعلم	مرتفع للغاية	مرتفع	متوسط	متدني	متدني للغاية	معدوم	المجموعة	المهارات البحثية
بالغة الأهمية	83%	0%	53%	30%	4%	6%	6%	0%	مهارات العمل البحثي	توثيق الاقتباسات والإستشهادات
بالغة الأهمية	83%	0%	57%	26%	6%	6%	4%	0%		إعداد خطة البحث
أهمية عالية	79%	0%	51%	28%	13%	6%	2%	0%		تحليل البيانات والمعلومات
أهمية عالية	79%	2%	32%	47%	13%	4%	2%	0%		الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية
أهمية عالية	77%	0%	45%	32%	15%	9%	0%	0%		جمع البيانات والمعلومات
أهمية عالية	76%	0%	40%	36%	11%	4%	6%	2%		النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة
أهمية عالية	75%	0%	49%	26%	17%	6%	2%	0%		صياغة عناصر البحث (العنوان، السؤال البحثي، الفرضيات ...)
أهمية	70%	0%	32%	38%	23%	0%	6%	0%	مهارات عامة	إمكانية التعامل مع البرامج الحاسوبية (بشكل عام)
أهمية	70%	0%	25%	45%	19%	2%	9%	0%		البلاغة والتعبير
أهمية	66%	0%	13%	53%	17%	13%	4%	0%		مهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث

• إعداد الباحث

دون مستوى الأهمية	43%	0%	13%	30%	43%	11%	4%	0%		إمكانية الباحث على التحدث بأكثر من لغة
دون مستوى الأهمية	40%	6%	21%	19%	34%	11%	6%	2%	تحديد التصنيف العلمي للبحث (للنشر في المجلات المحكمة)	

ثالثاً: تحليل نتائج درجة الأهمية في المهارات البحثية: بالرغم من وضوح النتائج في تحديد مدى الأهمية وترتيبها للمهارات البحثية إلا أنها بحد ذاتها لا تكفي، حيث لا بد من شرح الأسباب العلمية لهذه النتائج وذلك للإجابة على التساؤل الذي يطرح نفسه: لماذا ترتبت أهمية المهارات على هذا النحو؟ للإجابة على هذا التساؤل تم تحليل النتائج من جانبين، الأهمية حسب المجموعة والأهمية حسب البند.

1. الأهمية حسب المجموعة: يظهر الجدول ترتيب متناسق لدرجة الأهمية حسب مجاميع المهارات بحيث ترتبت المهارات البحثية بشكل متتالي في مستويات الأهمية المتقدمة ابتداء من الأهمية البالغة وحتى الأهمية العالية، في حين ترتبت المهارات العامة في المستوى المتوسط للأهمية باستثناء بند واحد، أما المهارات الأخرى (مهارة واحدة فقط) أخذت الترتيب الأخير في المستوى المتدني، وهذا يشير إلى الأولوية في أهمية المهارات وتوافرها لدى الباحث الأمر الذي يؤكد قوة الإدراك العام ومدى الخبرة لدى جمهور البحث.
2. الأهمية حسب البند: من حيث تحديد الأهمية حسب البند فكانت كالاتي:

1. توثيق الاقتباسات والإستشهادات: لماذا أخذت مهارة توثيق الاقتباسات والإستشهادات النسبة الأعلى في الأهمية؟
الأمر متعلق بعدة جوانب
- الأمانة العلمية والتي
- تأكيد المصدر العلمي
- قياس قوة المصدر العلمي

لذلك يمكن القول بأن انعدام مهارة توثيق الاقتباسات والإستشهادات أو حتى ضعفها يتسبب في فقدان الكامل لقيمة البحث أياً كان مضمونه لهذا السبب أخذت هذه المهارة المرتبة الأولى بمستوى بالغ الأهمية.

2. إعداد خطة البحث: المبرر في أخذ هذه المهارة للمرتبة الثانية في الأهمية كونها خارطة الطريق التي ترشد الباحث للخطوات السليمة في إعداد البحث، لذا فإن غياب خطة البحث أو حتى ضعفها سبب لتشتت الباحث وخروجه عن المسار العلمي.

3. تحليل البيانات والمعلومات: تعتبر هذه المهارة من الركائز الأساسية في البحث، والمتمرسون في البحث العلمي تعلموا هذا الأمر جيداً كون التحليل العلمي السليم للبيانات والمعلومات يترتب عليه سلامة النتائج النهائية، وأي خلل في عملية التحليل سينعكس سلباً على النتائج، لهذا السبب أخذت هذه المهارة مستوى الأهمية العالية.
4. الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية: ترتبط مهارة الصياغة والكتابة التخصصية باللغة العلمية لمجال البحث من حيث المصطلحات والمفاهيم السائدة في المجال، لذا فهذه المهارة مهمة لتجنب انتقادات محكمي الأوراق العلمية وظهور البحث بصورة علمية مفهومة في الوسط الذي ينتمي إليه، وهذا ما يبين أخذ هذه المهارة لمستوى الأهمية العالية.
5. جمع البيانات والمعلومات: ينبغي أن تجمع البيانات والمعلومات وفق الأساليب والقواعد العلمية الصحيحة، وأي خلل في عملية الجمع سينعكس على عملية التحليل وعلى موثوقيته بالتالي تأثر النتائج ما يجعلها مضللة وغير سليمة، لهذا أنت مهارة جمع البيانات في المرتبة الخامسة بمستوى أهمية عالية.
6. النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة: يبين النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة الحد الذي وصل إليه الباحثون السابقون، كما أن النقد الفكر يوضح مدى علاقة البحث بالأبحاث السابقة من حيث الارتباط والتكامل والتعارض والتوافق، لذا فإن هذه المهارة لها اعتبار لدى الباحثين والأكاديميين وذات أهمية عالية.
7. صياغة عناصر البحث (العنوان، السؤال البحثي، الفرضيات، ...): الصورة العلمية الكاملة للأبحاث تتطلب وضوح وترابط عناصر البحث، وأي خلل في صياغة عناصر البحث يفقده ميزة التسلسل والارتباط المنطقي والعلاقة العلمية بين العناصر، لذا فإن هذه المهارة من وجهة نظر المتخصصين في البحث العلمي ذات أهمية عالية.
8. إمكانية التعامل مع البرامج الحاسوبية (بشكل عام): إمكانية التعامل مع البرامج الحاسوبية من الجوانب الداعمة للعملية البحثية، وبالرغم من ضرورة هذه المهارة واعتبار غيابها عائق أمام الباحث إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة الحد من القيمة العلمية للأبحاث التي تكتمل فيها المقومات العلمية، كما أن ضعف مهارة التعامل مع البرامج الحاسوبية لدى الباحث يمكن تغطيته من خلال الاستعانة بالمتخصصين، لذا أخذت هذه المهارة مستوى الأهمية.
9. البلاغة والتعبير: البحث العلمي ما هو إلا رسالة يسعى الباحث لإيصالها والاعتراف بها، وترتكز الرسالة على عدة مقومات منها القدرة البلاغية والتعبيرية لدى الباحث والتي تجسد الصورة التي ينظر إليها لموضوعه العلمي، كما أن القدرة البلاغية والتعبيرية تحدد حجم البحث الذي في

الغالب يكون مشروط بعدد معين من الصفحات أو الكلمات, ومثل هذه المهارة لها تأثير في مدى القدرة البحثية لدى الباحث, وقد أخذت هذه المهارة حسب نتائج الاستبيان مستوى الأهمية.

10. مهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث: من خلال خصائص كل قسم

نجد أن أبحاث العلوم الطبيعية لا تتعامل مع المجتمعات الإنسانية لذا لا تتطلب أي مهارات في التواصل والتفاعل الإنساني, وحتى أبحاث العلوم الإنسانية ليست بمجملها مرتبطة بالجمهور كالبحت في تحليل النصوص القانونية أو البحث في مجال التحليل المالي والاقتصادي, لذلك أخذت هذه المهارة المرتبة العاشرة في الأهمية وبمستوى متوسط في الأهمية.

11. إمكانية الباحث على التحدث بأكثر من لغة: بالنظر إلى الحالات البحثية ومجالاتها نجد

وجود بعض الحالات التي تتطلب تعدد اللغات كالاتي:

- تعدد اللغات الرسمية في الدولة

- تنوع مصادر المعلومات

- عالمية المجال كالتطب وعلوم البيئة

وهذا لا يعني أن تعدد اللغات شرط لازم لإجراء البحوث, فعلى سبيل المثال أبحاث اللغة العربية والأبحاث في مجال الدراسات الإسلامية, لذلك فتعدد اللغات ليست من المهارات اللازم توافرها في الباحث إلا في حالات مخصصة ولهذا السبب تم تقييمها كمهارة متدنية الأهمية

12. تحديد التصنيف العلمي للبحث (للنشر في المجالات المحكمة): التصنيف العلمي للبحث

عبارة عن مرشد يدل على ارتباطات البحث بالمجالات الفرعية للمجال الرئيسي كما هو الحال في المجال الاقتصادي, كما أن التصنيف العلمي للبحث يعتبر شرط تكميلي يختلف من جهة لأخرى ومن مجلة لمجلة, من ناحية أخرى لا يعتبر التصنيف العلمي عنصر مطلوب لدى جميع المجالات ولهذا السبب تم تقييمها كمهارة متدنية الأهمية

الفرضية الثالثة: تتفاوت المهارات البحثية من حيث درجة الأهمية حسب دورها وتأثيرها في العملية البحثية.

المبحث الثالث: دور المهارات البحثية في رفع الجودة العلمية للبحث

تنص الفرضية الرابعة على أن توفر المهارات البحثية لدى الباحث يرفع من الجودة العلمية للبحث, وبالتأكيد أن تصنيف المهارات حسب درجة الأهمية لا يكفي ولا يحقق الهدف الكامل للبحث حيث لا بد من معرفة كيفية تأثير هذه المهارات على جودة البحث العلمي, وهذا يتطلب إثبات نص الفرضية باختبار تأثير المهارات البحثية على الجودة العلمية للبحث من جانبيين, حيث يتمثل الجانب الأول من خلال إثبات

أن توفر المهارات البحثية لدى الباحث يرفع من درجة قبول الأبحاث المقدمة للمجلات العلمية، أما الجانب الثاني فيتمثل في أن توفر المهارات البحثية لدى الباحث يخفض من دوافع السرقة العلمية، وتم الاستناد على درجة قبول الأبحاث المقدمة للمجلات العلمية وخفض دوافع السرقة العلمية لدى فئة الباحثين في اختبار تأثير المهارات البحثية على الجودة العلمية للبحث كون هذا البحث هو الحلقة الثالثة من سلسلة دراسات واقع البحث العلمي في الوطن العربي ومكمل للبحثين السابقين والذي تم فيهما دراسة الجوانب السابقة.

وبالرجوع إلى نتائج البحث الأول نجد أن أهم أسباب رفض الأبحاث المقدمة للمجلات العلمية تمثلت في الجدول (3)⁴⁹

الجدول (3) أسباب ارتفاع نسبة رفض الأبحاث المقدمة للمجلات العلمية المحكمة

البيان	أوافق بشدة	أوافق	إجمالي الموافقة	لا أعلم	لا أوافق
ضعف ورداءة الموضوع البحثي	23%	68%	91%	0	9%
انعدام الأمانة العلمية	51%	32%	83%	6%	11%
ضعف أصالة الموضوع البحثي	40%	43%	83%	0	17%
ضعف مهارة التحليل واستخدام المنطق	38%	45%	83%	2%	15%
ضعف اللغة واللغة المهنية	30%	47%	77%	2%	21%
ضعف الخلفية العلمية	25%	51%	75%	6%	19%
ضعف إعداد مفردات البحث	19%	51%	70%	4%	26%
عدم الالتزام بالشروط التنسيقية والتحريرية	23%	40%	62%	6%	32%
ضعف وقلة المصادر والاستشهادات	18%	40%	58%	2%	40%

من خلال المقارنة بين أسباب ارتفاع نسبة رفض الأبحاث المقدمة للمجلات العلمية المحكمة الظاهرة في الجدول أعلاه وبين المهارات البحثية اللازم توفرها لدى الباحث العلمي نجد وجود أربعة أسباب لرفض الأبحاث متعلقة بالمهارات موضحة في الجدول (4)

الجدول (4) أسباب رفض الأبحاث المرتبطة بالمهارات البحثية

البيان	إجمالي الموافقة
ضعف مهارة التحليل واستخدام المنطق	83%
ضعف اللغة واللغة المهنية	77%
ضعف إعداد مفردات البحث	70%
ضعف وقلة المصادر والاستشهادات	58%

• اعداد الباحث

بالنظر إلى أسباب الرفض في الجدول (4) نجد أن معالجة هذه الأسباب مرتبط بمهارات محددة كالآتي:

1. ضعف مهارة التحليل واستخدام المنطق يمكن معالجته بمهارة تحليل البيانات والمعلومات
2. ضعف اللغة واللغة المهنية يمكن معالجته بمهارة الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية ومهارة البلاغة والتعبير
3. ضعف إعداد مفردات البحث يمكن معالجته بمهارة إعداد خطة البحث ومهارة صياغة عناصر البحث (العنوان, السؤال البحثي, الفرضيات ,,,)
4. ضعف وقلة المصادر والاستشهادات يمكن معالجته مهارة توثيق الاقتباسات والإستشهادات

أما بالنسبة لنتائج البحث الثاني حول دوافع السرقات العلمية فكانت نتائج الدراسة كما هو موضح في الجدول (5)⁵⁰

الجدول (5) اسباب السرقة العلمية حسب ترتيب نسب الموافقة %

البي	أوافق بشدة	أوافق	أوافق بشدة	أوافق	أوافق بشدة
انعدام الأخلاق العلمية لدى الباحث	54.0%	3.0%	90.9%	1.0%	7.0%
الرغبة في الإنجاز بأسرع وقت	47.0%	4.0%	90.9%	1.0%	7.0%
ضعف عملية الرقابة الإشرافية على النشاط البحثي	52.0%	3.0%	89.1%	0.0%	10.9%
ضعف القدرة التحليلية وفهم المتغيرات والعوامل	43.0%	4.0%	89.1%	3.0%	7.0%
ضعف القدرة التعبيرية لدى الباحث	40.0%	4.0%	87.3%	1.0%	10.9%
ضعف التأهيل العلمي والأكاديمي لدى الباحث	41.0%	3.0%	76.4%	5.0%	18.2%
ضعف القدرة على إثبات الفرضيات	27.0%	4.0%	76.4%	7.0%	16.4%
ضعف القدرة على جمع المعلومات	36.0%	3.0%	74.5%	1.0%	23.6%
الجهل بالقواعد العلمية حول مسألة الأمانة العلمية	32.0%	2.0%	60.0%	0.0%	40.0%

الرجبة في إثراء البحث بأي شكل من الأشكال	%21.8	%3.4.5	%56.4	%3.6	%40
--	-------	--------	-------	------	-----

من خلال المقارنة بين اسباب السرقة العلمية الظاهرة في الجدول أعلاه وبين المهارات البحثية اللازم توفرها لدى الباحث العلمي نجد وجود أربعة أسباب للسرقة العلمية متعلقة بالمهارات موضحة في الجدول (6)

الجدول (6) دوافع السرقات العلمية المرتبطة بالمهارات البحثية

الموافقة الإجمالية	البيانات
%89.1	ضعف القدرة التحليلية وفهم المتغيرات والعوامل
%87.3	ضعف القدرة التعبيرية لدى الباحث
%74.5	ضعف القدرة على جمع المعلومات

• اعداد الباحث

بالنظر إلى أسباب السرقة العلمية في الجدول (6) نجد أن معالجة هذه الأسباب مرتبط بمهارات محددة كالاتي:

1. ضعف القدرة التحليلية وفهم المتغيرات والعوامل يمكن معالجته بمهارة تحليل البيانات والمعلومات
2. ضعف القدرة التعبيرية لدى الباحث يمكن معالجته بمهارة الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية ومهارة البلاغة والتعبير
3. ضعف القدرة على جمع المعلومات يمكن معالجته بمهارة جمع البيانات والمعلومات

من المنطقي أن رفع درجة قبول الأبحاث وخفض دوافع السرقة سيعمل على رفع جودة الأبحاث، وبما أن المهارات كما تم إثباته ترفع من درجة قبول الأبحاث وتخفف من دوافع السرقة، إذن فإن اكتساب المهارات البحثية سيرفع من جودة الأبحاث.

ويجدر الانتباه أن الأبحاث السابق ليس نتيجة شاملة حيث أن تأثير المهارات على الجودة جزئي وليس كامل والسبب وجود جزء من اسباب رفض الأبحاث ودوافع السرقة لا تعالجها المهارات البحثية، معنى هذا أن نتيجة اختبار الفرضية ستتص على أن اكتساب المهارات البحثية يسهم في رفع جودة الأبحاث، وبهذا تم إثبات الفرضية.

الاستنتاجات

أولاً: مستوى الأهمية لمهارات البحث العلمي: حسب نتائج الاستبيان فقد خلصت النتيجة إلى تصنيف المهارات حسب درجة الأهمية كالتالي:

بالغة الأهمية

1. توثيق الاقتباسات والإستشهادات
2. إعداد خطة البحث

أهمية عالية

1. تحليل البيانات والمعلومات
3. الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية
4. جمع البيانات والمعلومات
5. النقد الفكري والعلمي للدراسات والأبحاث السابقة
6. صياغة عناصر البحث (العنوان, السؤال البحثي, الفرضيات ,,,)

أهمية

1. إمكانية التعامل مع البرامج الحاسوبية (بشكل عام)
2. البلاغة والتعبير أهمية
3. مهارات التواصل والتفاعل والنقاش مع جمهور البحث

دون مستوى الأهمية

1. إمكانية الباحث على التحدث بأكثر من لغة
2. تحديد التصنيف العلمي للبحث (للنشر في المجالات المحكمة)

ثانياً: علاقة المهارات البحثية بأسباب رفض الأبحاث: من خلال تحليل أسباب رفض الأبحاث في البحث الأول من السلسلة وربطها بمهارات البحث العلمي تبين وجود أربعة أسباب لرفض الأبحاث من أصل تسعة يمكن معالجتها من خلال المهارات البحثية كالتالي:

1. ضعف مهارة التحليل واستخدام المنطق يمكن معالجته بمهارة تحليل البيانات والمعلومات
2. ضعف اللغة واللغة المهنية يمكن معالجته بمهارة الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية ومهارة البلاغة والتعبير

3. ضعف إعداد مفردات البحث يمكن معالجته بمهارة إعداد خطة البحث ومهارة صياغة عناصر البحث (العنوان, السؤال البحثي, الفرضيات ,,)

4. ضعف وقلة المصادر والاستشهادات يمكن معالجته مهارة توثيق الاقتباسات والاستشهادات

ثالثاً: علاقة المهارات البحثية بدوافع السرقة العلمية: من خلال تحليل دوافع السرقات العلمية في البحث الثاني من السلسلة وربطها بمهارات البحث العلمي تبين وجود ثلاثة دوافع للسرقة العلمية من أصل عشرة يمكن معالجتها من خلال المهارات البحثية كالآتي:

1. ضعف القدرة التحليلية وفهم المتغيرات والعوامل يمكن معالجته بمهارة تحليل البيانات والمعلومات

2. ضعف القدرة التعبيرية لدى الباحث يمكن معالجته بمهارة الصياغة والكتابة التخصصية للتقارير البحثية ومهارة البلاغة والتعبير

3. ضعف القدرة على جمع المعلومات يمكن معالجته بمهارة جمع البيانات والمعلومات

رابعاً: علاقة المهارات البحثية بالجودة العلمية للأبحاث: من خلال ربط المهارات البحثية بالنتائج الثانية والثالثة تبين أن المهارات البحثية تسهم في تخفيض أسباب الرفض ودوافع السرقة بالتالي رفع جودة الأبحاث العلمية.

قائمة الهوامش:

- 1^ذ يزن الاعوش, أسباب ارتفاع نسبة رفض الابحاث المقدمة للمجلات العلمية المحكمة, مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث : العدد الثاني عشر نيسان – ابريل 2021 مجلد 3, ألمانيا – برلين صفحة 68.
- 2^ذ يزن الاعوش, الأسباب الدافعة للسرقة العلمية, مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث : العدد الثالث عشر يوليو – تموز 2021 مجلد 4, ألمانيا – برلين صفحة 243.
- 3^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, الطبعة الثالثة, 2019, دار الكتب, صنعاء, الجمهورية اليمنية, إيداع (561) ص 19.
- 4^ذ يزن الاعوش, أسباب ارتفاع نسبة رفض الأبحاث, مرجع سابق – برلين صفحة 68.
- 5^ذ يزن الاعوش, الأسباب الدافعة للسرقة العلمية, مرجع سابق, صفحة 243.
- 6^{إن} إنجاز 22 بحث علمي محكم وبحثين للمشاركة في التأليف الجماعي في مجالات الإقتصاد, إدارة الأزمات, العلوم العسكرية, البحث العلمي منشورة في الموقع <https://democraticac.de>.
- 7^{تع} تعريف الباحث.
- 8^{تع} تعريف الباحث.
- 9^{تع} تعريف الباحث.
- 10^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, مرجع سابق, ص 89
- 11^ز زينب العقون وآخرون, التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر ومساهمته في تحقيق أهداف التنمية المستدامة, المجلة الدولية للدراسات الإقتصادية, العدد 18 أغسطس, 2021, ألمانيا – برلين, ص 17.
- 12^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, مرجع سابق, ص 87
- 13^ز زينب العقون وآخرون, التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي مرجع سابق, ص 16.
- 14^{علي} الوافي وآخرون, دليل المصطلحات الإقتصادية, مركز الدراسات والإعلام الإقتصادي, مؤسسة فيدرش ايبيرت الطبعة الثانية 2012, صفحة 117.
- 15^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, مرجع سابق, صفحة 86.
- 16^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, مرجع سابق صفحة 86.
- 17^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, مرجع سابق صفحة 98.
- 18^{حيوان} ثديي يشكل الجزء الأكبر من أعضاء فصيلة اليربوعيات. الجرابيع قوارض صحراوية وثأبة نظرا لامتلاكها أرجلا طويلة، وجدت في جميع أنحاء شمال أفريقيا وآسيا شرقا إلى شمال الصين ومنشوريا, <https://ar.wikipedia.org>.
- 19^{ريبيكا} موريل, الفران "ليست السبب الرئيسي للطاعون", <https://www.bbc.com/arabic>, 2015/2/24, تم الاطلاع في 2024/7/2
- 20^ذ يزن الاعوش, بناء تعريف شامل للإقتصاد وفق متطلبات الواقع الإقتصادي الحديث, المجلة الدولية للدراسات الإقتصادية العدد (18) أغسطس (2021) ألمانيا - برلين. صفحة 235
- 21^{إيميل} بوريل, <https://ar.wikipedia.org>, تم الاطلاع في 2024/7/2.
- 22^{نظرية} الألعاب, <https://ar.wikipedia.org>, تم الاطلاع في 2024/7/2.
- 23^{نظرية} الألعاب, <https://ar.wikipedia.org>, تم الاطلاع في 2024/7/2.
- 24^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, مرجع سابق صفحة 89.
- 25^م محمد سرحان, مناهج البحث العلمي, مرجع سابق صفحات 117, 118.
- 26^{تحول} الرقابة المالية, العدد 11, شهر 2022/8, وزارة المالية, المملكة العربية السعودية.
- 27^{تم} الاطلاع في " data analysis", www.businessdictionary.com, Retrieved 11-12-2017. Edited في 2024/7/3..
- 28^{عدي} باهات, تحليل البيانات في البحث: لماذا البيانات ، أنواع البيانات ، تحليل البيانات في البحث النوعي والكمي, <https://www.questionpro.com>, تم الاطلاع في 2024/7/3.
- 29^{بدر} العبري, الحقائق والفرضيات بين علوم الطبيعة والعلوم الإنسانية, 2023/9/4, <https://www.omandaily.com>, تم الاطلاع في 2024/6/23.

- ³⁰ علوم إنسانية, <https://ar.wikipedia.org>, تم الاطلاع عليه في 2024/6/23.
- ³¹ Humanities, <https://en.wikipedia.org/>, 2024/6/23. تم الاطلاع في
- ³² "What are the Main Branches of Natural Science", www.sciencestruck.com, Retrieved 25-6-2020. Edited.
- ³³ سليم إبراهيم الخزرجي، أساليب معاصرة في تدريس العلوم، صفحة 24. بتصرّف.
- ³⁴ Rakesh Bhagat (1-11-2018), "Introduction to Science" ,www.researchgate.net, Retrieved 25-6-2020. Edited. 2024/6/28. تم الطلاع في
- ³⁵ ما هو الاقتباس في البحث العلمي؟ وما هي أشكاله؟، البيان للخدمات الأكاديمية, <https://albayanres.com/read>, تم الاطلاع في 2024/6/28.
- ³⁶ الأمانة العلمية في البحث العلمي, مبعث للدراسات والاستشارات الأكاديمية, <https://mobt3ath.com>, تم الاطلاع في 2024/6/28.
- ³⁷ الأمانة العلمية, برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية, معهد الإدارة العامة, <https://www.ipa.edu.sa>, تم الاطلاع في 2024/6/28.
- ³⁸ JEL Classification System / EconLit Subject Descriptors, <https://www.aeaweb.org/>, تم الاطلاع في 2024/7/3.
- ³⁹ تصنيف البحوث الاقتصادية وفق JEL, <https://www.syr-res.com>, تم الاطلاع في 2024/7/3.
- ⁴⁰ أنور الموسوي, تلخيص موجز البلاغة، صفحة 5، مأخوذ من موقع موضوع، أمامة سعد، أهمية علم البلاغة، 2023/8/21, <https://mawdoo3.com>, تم الاطلاع في 2024/7/1.
- ⁴¹ عماد طاسي, دور مهارة الكتابة في إعداد البحوث العلمية, مجلة آفاق علمية, المجلد: 13 العدد: 04 السنة 2021, صفحة 393.
- ⁴² ندوة معوقات البحث العلمي, لجنة البحث العلمي بقسم علم النفس كلية التربية, جامعة الملك عبدالعزيز, 1434/2/13 هجري, <https://coe.kau.edu.sa/>, تم الاطلاع في 2024/6/23.
- ⁴³ مليكة الرباعي معامري "متلازمة اللغة الفرنسية في الجزائر". من أرشيف "الجريدة الدولية للآداب والعلوم". لغات الجزائر, <https://ar.wikipedia.org>, تم الاطلاع في 2024/6/23.
- ⁴⁴ لغات الجزائر, <https://ar.wikipedia.org>, تم الاطلاع في 2024/6/23.
- ⁴⁵ عربي بو مدين, سعاد بو سنييه, اللغة والهوية في الجزائر, 2022/6/15, <https://caus.org.lb>, تم الاطلاع في 2024/6/23.
- ⁴⁶ برنامج SPSS, <https://ar.wikipedia.org>, تم الاطلاع في 2022\3\31.
- ⁴⁷ بوقرة سامية, جامعة عنابة, تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي, رؤية مستقبلية, مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية, عدد 25, صفحة 8.
- ⁴⁸ أحمد حشاني, دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ترقية البحث العلمي, مجلة روافد للبحوث والدراسات, جامعة غرادية, العدد السادس, 2019, صفحة 51, 52.
- ⁴⁹ ذي يزن الاعوش, أسباب ارتفاع نسبة رفض الأبحاث, مرجع سابق – برلين صفحة 68.
- ⁵⁰ ذي يزن الاعوش, الأسباب الدافعة للسرقة العلمية, مرجع سابق, صفحة 243.

"الاندماج المصرفي ودوره في تحقيق الاستقرار المالي للبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية"

Banking merger and its role in achieving financial stability for commercial banks operating in the Republic of Yemen

نبيل محمد علي العلفي، أستاذ إدارة الأعمال المشارك، جامعة عمران - اليمن

خالد حسين غالب جبر، باحث في القطاع المصرفي، البنك العربي - اليمن

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى قدرة عمليات الاندماج بغرض مواجهة الأزمات المالية على تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية، وتحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية، وهدفت أيضاً إلى معرفة مدى قدرة عمليات الاندماج بغرض تحسين الأداء المالي على تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية، وتحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات، أبرزها:

إن الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية له دور مهم وإيجابي في تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية، وتحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية، وأيضاً أن الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء المالي له دور مهم وإيجابي في تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية، وتحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، من أهمها: حث البنوك على وضع خطط استراتيجية للدخول في تكتلات مصرفية قادرة على تمويل القطاع الخاص، ضرورة اعتماد مقررات لجنة بازل 2، 3 لتحقيق الاندماج السريع مع المنظومة العالمية المصرفية، واكتساب الخبرات، وتطوير القطاع المصرفي اليمني، العمل على استكمال إنشاء البورصة اليمنية وإدراج أسهم البنوك فيها، بما يحقق للبنوك الشفافية، وسهولة تسهيل أصولها، العمل على سن القوانين والتشريعات القانونية التي تساعد البنوك على حماية نفسها من أي استحواذ وإفلاس أو تصفية ومنع الاحتكار وتحقيق منافسة عادلة.

الكلمات المفتاحية: الاندماج المصرفي، الاستقرار المالي، البنوك التجارية العاملة في الجمهورية.

Abstract

This study aimed to know the extent of the ability of mergers for the purpose of facing financial crises to improve partial prudential indicators and improve financial safety indicators in commercial banks operating in the Republic of Yemen. Finance in commercial banks operating in the Republic of Yemen. The study relied on the analytical descriptive approach, and the questionnaire was used as a tool for collecting data from the study sample. After

analyzing the results, the study reached many conclusions, most notably:

That banking merger for the purpose of facing financial crises has an important and positive role in improving partial prudential indicators and improving financial safety indicators in commercial banks operating in the Republic of Yemen, and also that banking merger for the purpose of improving financial performance has an important and positive role in improving partial prudential indicators and improving financial safety indicators in Commercial banks operating in the Republic of Yemen.

The study recommended many recommendations, the most important of which is urging banks to develop strategic plans to enter into banking conglomerates capable of financing the private sector, the need to adopt the decisions of the Basel II - Basel III Committee to achieve rapid integration with the global banking system, gain experience and develop the Yemeni banking sector, work to complete the establishment of the Yemeni Stock Exchange and the inclusion of Banks' shares in it, in order to achieve transparency for banks and ease the liquidation of their assets, work to enact laws and legal legislation that help banks protect themselves from any acquisition, bankruptcy or liquidation, prevent monopoly and achieve fair competition.

Keywords: banking merger, financial stability, commercial banks operating in Yemen.

الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تسعى جميع البلدان إلى تحقيق الاستقرار المالي، ويتعاطف الاهتمام به خاصة عقب حدوث أزمات مالية، وقد تطور مفهومه وتبلور في أنه قدرة القطاع المالي على لعب دور الوسيط المالي بين أصحاب رؤوس الأموال وطالبيها إلى لعب دور استغلال الفرص الاستثمارية، بالإضافة إلى القدرة على تلافي الأزمات المالية.

وانطلاقاً من كونه مسؤولية جماعية فقد اهتمت الدول والمؤسسات المالية والمصرفية بالسعي للوصول إليه، فقد قامت لجنة بازل التابعة لبنك التسويات الدولية بإصدار العديد المقررات والمعايير التي تحقق ذلك الغرض فبعد كل أزمة مالية تصدر حزمة من الإجراءات الجديدة لتلافي الوقوع في أسباب الأزمة المالية.

كما أن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) وهي هيئة دولية مستقلة لوضع المعايير مقرها لندن، أصدر المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) اختصاراً للاسم باللغة الإنجليزية International Financial Reporting Standards، وهي مجموعة من المعايير المحاسبية وتفسيراتها، والمعايير المحاسبية الدولية (IAS) وهي معايير محاسبية قديمة صادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية، لتحقيق الاستقرار المالي وبدورها تقوم البنوك المركزية بمسؤولياتها بالعمل على تطبيق تلك المعايير، ويقع على مسؤولياتها مسؤولية سلامة قدرات النظام المالي في مواجهة الأزمات المالية وتطويره.

وفي تقرير البنك المركزي اليمني 2020 "ذكر في الميزانية الموحدة للبنوك أن القروض والتسهيلات المصنفة شكلت ما نسبته 53% من إجمالي الائتمان غير الحكومي لعام 2019 مقارنة بما نسبته 49% لعام 2018 و ذلك مؤشر يدل على ضخامة حجم الديون المصنفة كما ذكر التقرير أيضا أن

القروض الحكومية (أذونات الخزانة) تمثل ما نسبته 74% من حجم محفظة القروض الحكومية و غير الحكومية، و ذلك مؤشر يدل على اعتماد تلك البنوك في استثمار أموال المودعين على أذونات الخزانة "رغم أنها تحقق فقط الحد الأدنى من العوائد بحجة أن مخاطرها صفر بالمائة¹، إن المعايير الدولية واضحة بهذا الخصوص كما أن شركات تصنيف الجدارة الائتمانية لم تشر إلى تصنيف اليمن، وكذلك الدول المتقدمة التي مخاطر الاستثمار فيها يكاد يكون صفر بالمائة، إذا دخلت في حرب أو تأخرت في سداد أقساط مديونيتها أو الفوائد، فإنه يتم تخفيض تصنيفها بسبب ارتفاع مخاطرها، وبناءً على ما تقدم يرى الباحث بأن الجهاز المصرفي اليمني ممثلاً بالبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية لم يعد قادراً في ظل أوضاعها الراهنة على لعب دور الوسيط بين أصحاب رؤوس الأموال و طالبيها لاستغلال الفرص الاستثمارية، نتيجة لما يمر به من معوقات و تحديات خاصة مع حالة الحرب الدائرة، فإن هناك مؤثرات تجعل من الاندماج المصرفي خياراً مناسباً، بالإضافة إلى وجود حاجة لتطبيق خطط عاجلة لإنقاذ القطاع المالي عبر توجيه الاستثمارات والإقراض كي تعود إلى مسارها الصحيح، ونتيجة لكل ما سبق فإن الباحث سيقوم بدراسة أوضاع البنوك التجارية في وضعها الراهن ودراسة مدى أثر الاندماج المصرفي لتحقيق الاستقرار المالي للبنوك التجارية العاملة بالجمهورية اليمنية.

الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت محور دور الاندماج المصرفي

أ- الدراسات العربية التي تناولت محور دور الاندماج المصرفي

وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

1- دراسة (صالح، حمداوي، 2016) بعنوان "الاندماج المصرفي ضرورة لتحسين أداء الجهاز المصرفي الجزائري"²

هدفت الدراسة للوقوف على ضرورات عملية الاندماج لتحسين الأداء المصرفي واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها، أن الجزائر لم تسجل أي حالة اندماج مصرف، لأن هيمنة البنوك العامة على السوق المصري في الجزائر لا يعود إلى كفاءتها، إنما إلى طبيعة ملكية هذه البنوك للدولة وإلى ضعف الثقة في البنوك الخاصة، ما ترتب عنه من نقص روح الابتكار والتطوير والمنافسة، نتيجة تعثر تجربة البنوك الخاصة، واستناداً إلى نتائج الدراسة تم التوصل إلى اقتراح الاندماج المصرفي حلاً لتتقية الجهاز المصرفي الجزائري، وتحسين أدائه.

ب- الدراسات الأجنبية التي تناولت محور دور الاندماج المصرفي

وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

1- دراسة (Mannheim, 2019) بعنوان

"Hellwig, Michael and Falk Hendrik Laser, Bank Mergers in the Financial Crisis – A

³ Competition Policy Perspective, ZEW Discussion"

حللت دراسة (Michael and Laser, 2019)، الاندماج الكبير في السوق المصرفية الهولندية خلال الأزمة المالية باستخدام بيانات مفصلة. واستناداً إلى نموذج محاكاة الاندماج، تم تقييم التغييرات التي يحدثها الاندماج في أسعار الفائدة لحسابات التوفير، واتضح أن البنوك المندمجة خفضت أسعار الفائدة بنسبة 3 إلى 5 في المائة والمنافسين بنسبة تصل إلى 1%، وترجمت هذه التأثيرات المضادة للمنافسة إلى فقدان رفاهية المستهلك بحوالي 69 مليون يورو في عام 2010، نحدد الآثار غير المتجانسة التي تشير إلى أن المستهلكين الأقل تعديلاً ذوي المدخرات الأقل هم الأكثر تضرراً، وتبرز النتائج التي تم التوصل إليها الدور المهم لسياسة المنافسة خلال التخفيف من حدة الأزمة المالية.

ثانياً: الدراسات التي تناولت محور تحقيق الاستقرار المالي

أ- الدراسات العربية التي تناولت محور تحقيق الاستقرار المالي في البنوك التجارية

1- دراسة (أسماء، 2014م)، بعنوان " دور صندوق النقد الدولي في معالجة الأزمات" ⁴

هدفت الدراسة إلى الإشارة إلى الدور الذي لعبه صندوق النقد الدولي في معالجة الأزمات، وتحقيق الاستقرار المالي، تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل حول الدور الذي يجب أن يلعبه صندوق النقد الدولي في مرحلة ما بعد الأزمة المالية، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن صندوق النقد الدولي قد لعب دوراً مهماً في مساعدة بُعد الدول مثل المكسيك وإندونيسيا، وذلك من خلال الدعم الفني والمالي لهذه الدول، وكذلك توصلت الدراسة إلى أن لبرنامج تقييم القطاع المالي الذي يقوم به صندوق النقد الدولي دور مؤثر في تحقيق الاستقرار المالي. تناولت الدراسة أعلاه دور صندوق النقد الدولي في معالجة الأزمات المالية وتحقيق الاستقرار المالي في مرحلة ما بعد الأزمة المالية العالمية.

ب- الدراسات الأجنبية التي تناولت محور تحقيق الاستقرار المالي في البنوك التجارية

1- دراسة (Masud & Mahbubul Hag, 2016)، بعنوان

"Financial Soundness Measurement and Trend analysis of Commercial Banks in Bangladesh"⁵

هدفت الدراسة إلى قياس السلامة المالية لمجموعة من مصارف القطاع الخاص في بنغلادش للفترة 2006-2014م، وذلك من خلال تحليل السلامة المالية باستخدام الأدوات والأساليب الإحصائية بالإضافة إلى المؤشرات المالية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن المؤشرات المالية لهذه المصارف قد ارتفعت خلال الفترة المذكورة، وخلصت إلى عمل قائمة تم من خلالها ترتيب المصارف وفق درجة قوة مؤشرات السلامة المالية للمصارف عينة الدراسة، كذلك توصلت الدراسة إلى أن المصارف التي تمتلك ودائع عالية واستثمارات وقروض كبيرة وموظفين وفروع منتشرة لا يعني أنها جيدة الأداء من حيث الربحية تناولت الدراسة أعلاه قياس مؤشرات السلامة المالية لعينة من مصارف القطاع الخاص العاملة

في بنغلادش.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة :

أ- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

ركزت الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة على إبراز الجوانب المختلفة لرأس المال التنظيمي، وتحليل اتجاه نسبة كفاية رأس المال في المصارف العاملة حسب مقررات بازل، والمعايير الدولية، وأثر الالتزام بالضوابط الرقابية البنكية الفعالة كوسيلة لتحقيق الاستقرار المالي، ومعرفة ماهية المبادئ الأساسية للرقابة البنكية في ظل مقررات بازل، وإلى أي مدى التزمت الجزائر بتطبيق هذه المعايير. كما اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث التطبيق القانوني وإمكانية وجدوى التطبيق ومتطلباته وفي أنها ستتناول أثر دور الاندماج المصرفي في تحقيق الاستقرار المالي والسلامة المالية للبنوك. كما أن الدراسة الحالية اختلفت مع الدراسات السابقة من حيث ربطها بين دور الاندماج المصرفي بأبعاده المتمثلة في مواجهة الأزمات المالية وتحسين الأداء المالي كمتغير مستقل والاستقرار المالي للقطاع المصرفي المتمثلة بأبعاد المؤشرات الاحترازية الجزئية ومؤشرات السلامة المالية.

ب- الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية

من خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة نشير أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيس وهدفها العام إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب مثل الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة، وهي:

1- تضمنت هذه الدراسة ربطاً للمشكلة البحثية بالمتغيرات المعاصرة، وهي الاندماج المصرفي والاستقرار المالي.

2- استخدمت هذه الدراسة موضوع الاندماج المصرفي كأحد الحلول غير المستخدمة في القطاع المصرفي اليمني لحل مشاكل هذا القطاع وخلق استقرار مالي فيه.

ج- جوانب الإفادة من الدراسات السابقة

الدراسة الحالية استفادت كثيراً مما سبقها من دراسات، حيث حاولت أن توظف كثيراً من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة العلمية من الدراسات السابقة ما يلي:

1- الإفادة من جميع الدراسات السابقة للوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي لأهمية الاندماج المصرفي أداة لتحقيق الاستقرار المالي في البنوك التجارية.

2- الإفادة من جميع الدراسات السابقة في الوصول للمنهج الملائم لهذه الدراسة، وفي دعم مشكلة الدراسة وأهميتها، و في صياغة الاستبانة، وإثراء الإطار النظري.

إشكالية الدراسة:

يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس للدراسة على النحو الآتي:

ما دور الاندماج المصرفي للبنوك التجارية اليمنية في تحقيق الاستقرار المالي؟

ويمكن تجزئته إلى الأسئلة الفرعية الآتية (التساؤلات الفرعية):

- هل للاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية دور في تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية العاملة في اليمن؟

- هل للاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء دور في تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية العاملة في اليمن؟

- هل للاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية دور في تحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة في اليمن؟

- هل للاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء دور في تحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة في اليمن؟

فرضيات الدراسة :

لمعالجة مشكلة الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها المطروحة وتوجيه الدراسة العملية في الاتجاه السليم تم وضع الفرضيات عبر اعتماد الإجابة على مشكلة الدراسة بالفرضيات الآتية :

الفرضية الرئيسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي، وتحقيق الاستقرار المالي في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الاندماج المصرفي في تحقيق الاستقرار المالي للبنوك التجارية العاملة

في الجمهورية اليمنية ، وتفرع من الهدف الرئيس الأهداف الآتية:

- 1- دراسة مدى قدرة عمليات الاندماج بغرض مواجهة الأزمات المالية على تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية في اليمن.
- 2- تحليل مدى قدرة عمليات الاندماج بغرض تحسين الأداء المالي على تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية العاملة في اليمن.
- 3- دراسة مدى قدرة عمليات الاندماج بغرض مواجهة الأزمات المالية على تحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة في اليمن.
- 4- تحليل مدى قدرة عمليات الاندماج بغرض تحسين الأداء على تحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة في اليمن.

أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

أ- الأهمية العلمية (النظرية)

- 1- إثراء المكتبة العلمية بالبحوث التي تتناول تشريعات و توجيهات البنك المركزي وربطها بقضايا الاستقرار المالي والسلامة المالية.
- 2- سد النقص في الدراسات السابقة التي تناولت أدوار البنك المركزي التنظيمية والرقابية من خلال توضيح أثرها في المحافظة على الاستقرار المالي والسلامة المالية.
- 3- تمثل رافداً إضافياً للمكتبة اليمنية في دور الاندماج المصرفي في البنوك التجارية العاملة في اليمنية على تحسين الاستقرار المالي.
- 4- بالنظر للبيئة اليمنية يعد هذا النوع من الدراسات المحدودة، نظراً لقلّة البحوث الأكاديمية المحلية المتناولة لهذا الموضوع، وكذلك لحدائثة موضوع الاندماج المصرفي في الوقت الراهن، وبالتالي تنزايد أهمية الأبحاث حوله.

ب- الأهمية العملية (التطبيقية) :

- 1- تركيز أنظار الجهات المعنية في البنك المركزي لضرورة الاهتمام بتفعيل العوامل المؤثرة على الاستقرار المالي والسلامة المالية، ومنها الاندماج المصرفي.
- 2- لفت الانتباه إلى القطاع المصرفي اليمني الذي يعد المحرك الأساسي للتنمية في الاقتصاد اليمني والذي له دور الوساطة بين فئة المودعين وفئة المستثمرين من خلال زيادة الثقة به وبالتالي ارتفاع حجم الودائع، وحجم الائتمان، وزيادة في جودتهما.
- 3- توجه أصحاب القرارات إلى الأهمية النسبية التي يتمتع بها القطاع المصرفي اليمني عن القطاعات الاقتصادية الأخرى من حيث حجم الأموال المستثمرة فيه، وضرورة الاستغلال الأمثل للفرص الاستثمارية، بما يحقق الموازنة بين المخاطرة والعائد.

4- تأثير المتغيرات الديموغرافية و الوظيفية للبنك والتأكد من مدى تطبيق مؤشرات المخاطر بالبنوك التجارية العاملة في اليمن.

5- ربط تشريعات البنك المركزي بالواقع العملي والاستفادة منها في الدراسات المستقبلية في مجال الاستقرار المالي والسلامة المالية.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتضمنت منهجية الدراسة العناصر الآتية:

أ- منهجية التحليل:

تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي بغرض وصف هذه الظاهرة موضوع الدراسة و تحليل أهم المشاكلات المالية التي تعاني منها البنوك، وكذلك تم دراسة طرق قياس المؤشرات الاحترازية، وفقاً لمتطلبات معايير لجنة بازل، وكذلك وفقاً لمتطلبات وتعليمات الجهات الرقابية المتمثلة بالبنك المركزي اليمني وتم إيضاح كيفية قياس مؤشرات الاستقرار المالي من خلال الاستبانات، وجمع الملاحظات والآراء المطروحة حول هذا الموضوع.

ب- مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة في " جميع البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية وتشمل كذلك المختلطة التي يشترك فيها القطاع العام مع القطاع الخاص"، وتتمثل عينته في الأفراد العاملين في البنوك التجارية في الجمهورية اليمنية الذين لهم علاقة بهذه الدراسة وهم (الإدارات العليا للبنوك وإدارة المخاطر وإدارة الائتمان والإدارة المالية ورؤساء الدوائر في المراكز الرئيسية للبنوك التجارية اليمنية)، (باستثناء بنك يونائتد) كونه مغلقاً، وقد بلغ عددها 11 بنكاً محلياً واجنبياً، كما تم إضافة البنك المركزي اليمني إلى مجتمع الدراسة لارتباط أعمالهم بموضوع الدراسة وبذلك أصبح عدد البنوك 12 بنكاً.

ت- أدوات الدراسة: استخدمت الاستبانة أداة للدراسة لاستطلاع آراء عينة الدراسة.

ث- أساليب جمع بيانات الدراسة :

تم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة من مصدرين أساسيين، هما:

1-المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات الأولية لدى عينة الدراسة، التي تم تصميمها بالاستناد إلى مقررات لجنة بازل والمعايير المحاسبية الدولية IAS و IFRS وبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

2- المصادر الثانوية: تم استخدام الموضوعات المتصلة بالدراسة، وما يتعلق بالجانب النظري من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، ورسائل الماجستير، وأطروحات الدكتوراه في هذه المجال، والاستعانة بالكتب والمراجع والمقالات العلمية، والمقالات المتخصصة والملتقيات والمجلات المصرفية، بالإضافة للقوانين والتعليمات والتقارير والدوريات والإحصاءات المختلفة الصادرة عن البنك المركزي اليمني،

وكذا المعايير الصادرة عن لجنة بازل، وأيضاً تمت الاستعانة بأصحاب الخبرة المصرفية والموظفين في القطاع المصرفي اليمني.

ج- أساليب التحليل لبيانات الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف هذه الظاهرة ويحللها كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميّاً وكميّاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى بالإضافة إلى ذلك فإن استخدام المنهج الوصفي التحليلي يتلاءم وطبيعة المشكلة موضوع الدراسة التي تلقي الضوء على جوانبها المختلفة عن طريق السرد والتحليل المركز، والفهم العميق لظروفها، ولجمع المعلومات التي تزيد من توضيح أبعادها المختلفة، يُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخداماً في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويمتاز عن بقية المناهج بتبعه للظاهرة المدروسة عن طريق جمع كبير من المعلومات التي تتعلق بالظاهرة، حيث تمكن الباحث من دراسة أبعادها المختلفة وأسبابها وتطوراتها والعلاقات بداخلها، كما تمكن الباحث من وضع مقترحات وحلول مع اختبار لمدى صحتها من أجل الوصول إلى نتائج.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة :

المبحث الأول: الاندماج المصرفي

تمهيد: في هذا المبحث سيتم تناول مفهوم الاندماج المصرفي، وشروطه وأهميته وأهدافه ومخاطره وحالات الاندماج العملية في الجمهورية اليمنية.

أولاً: مفهوم الاندماج المصرفي Merger Banking

أ- تعريف الاندماج المصرفي لغةً : "إن مصطلح الاندماج في معناه اللغوي يشير إلى فعل دمج، والذي يعني دخول الشيء بغيره واستحكامه به". (بن منظور، لسان العرب، ص1010)⁶

ب- تعريف الاندماج المصرفي اصطلاحاً: يمكن تعريف الاندماج المصرفي من ناحيتين كالآتي:

ج- تعريف الاندماج المصرفي الاندماج من الناحية القانونية

" إنه ذو طبيعة عقدية وهو عبارة على عقد يقوم على الإرادة بين شركتين أو أكثر يتم اتفاقهما على وضع أعضائها وأموالها في شركة واحدة" (زهية، 2011، ص 175)⁷.

ويقوم هذا المفهوم على العناصر الآتية:

1- وضع كافة الشركاء لحصصهم في هذه الشركات في مجموع مشترك.

2- شركتان أو أكثر قائمتان قبل الاندماج.

3- اتفاقية اندماج تربط بين الشركات المعنية وفناء الشخصية المعنوية للشركة المندمجة.

د- تعريف الاندماج المصرفي من الناحية الاقتصادية:

" أنه العملية التي تؤدي إلى الاستحواذ على بنك أو أكثر بواسطة مؤسسة مصرفية أخرى، فيتخلى البنك المندمج عن ترخيصه ويتخذ اسماً جديداً، عادة ما يكون المؤسسة الدامجة أو الحائزة، وتضاف أصول وخصوم البنك المندمج إلى أصول وخصوم البنك الدامج" (زهية، 2011، ص 175) ⁷، باعتبار الاندماج المصرفي انتقال من وضع تنافسي معين إلى وضع تنافسي أفضل وهذا التعريف هو ما يميل إليه الباحث كونه يحاول تحقيق عدة أبعاد أهمها:

البُعد الأول: إحلال كيان إداري جديد أكثر خبرة، ليؤدي وظائف البنك بدرجة أعلى من الكفاءة والتي تسمح للكيان المصرفي الجديد من كسب شخصية أكثر نضجاً.

البُعد الثاني: خلق وضع تنافسي أفضل للكيان المصرفي الجديد تزداد فيه القدرة التنافسية للبنك الجديد وفرص الاستثمار.

البُعد الثالث: المزيد من الثقة والطمأنينة والأمان لدى العملاء والمتعاملين.

هـ- تعريف الاندماج المصرفي حسب تعريف المعيار المحاسبي الدولي رقم (22) المعدل في سنة 1988

م

إن الاندماج " هو اتحاد عدة منشآت اقتصادية مستقلة في وحدة اقتصادية واحدة نتيجة قيام إحدى المنشآت بالتوحد أو السيطرة على صافي أصول منشأة أو عدة منشآت". (القاضي، 2017 م، ص 200) ⁸

ويشير (روفية، 2017) ⁹ إلى أن الاندماج المصرفي هو عبارة عن " اتفاق يؤدي إلى اتحاد بنكين أو أكثر وذوبانهما إدارياً في كيان مصرفي واحد، بحيث يكون الكيان الجديد ذا قدرة أعلى، وفاعلية أكبر على تحقيق أهداف كان لا يمكن أن تحقق قبل إتمام عملية المصرف الجديد".

ثانياً: حالات الاندماج في الجمهورية اليمنية

جدول رقم (2-9) حالات الاندماج في الجمهورية اليمنية

المصرف الدامج	المصرف المندمج	عدد الحالات	الدولة	عام الاندماج
بنك التسليف التعاوني والزراعي	بنك التعاون الأهلي للتطوير	1	اليمن	1982م

¹⁰ <https://malwamwalyemen.com/2023/04/17> الساعة 10:25 م التاريخ 2023-5-21

المبحث الثاني الإطار العام للاستقرار المالي

تمهيد: في هذا المبحث سيتم تناول مفاهيم الاستقرار المالي والمؤشرات الاحترازية الكلية والجزئية حسب FSAP، و الهدف من تطوير مؤشر الاستقرار المالي و أهم المؤشرات المصرفية في الجمهورية اليمنية.

أولاً: مفاهيم الاستقرار المالي

يتضمن مفهوم الإطار العام للاستقرار المالي مجموعة الآليات والأطر والنظم، التي تعمل جميعها في ضوء استراتيجية محددة، لتعزيز قدرة القطاع المالي على مواجهة تداعيات الأزمات، وتقليل فرص انتقال هذه التداعيات للاقتصاد الحقيقي، كما يتضمن مجموعة من المعايير والمؤشرات لاكتشاف مواطن الضعف والقوة بالنظام المالي، بالإضافة لوضع إطار عام لمراقبتها ولمتابعتها، بصورة مستمرة و دورية، من خلال السلطات النقدية التي تقوم بتحديد الإجراءات التصحيحية لمواطن الضعف في الأوضاع العادية، وتوجيه القطاع المالي نحو مواجهة تداعيات الأزمات عند حدوثها لتمكينه من الاستمرار في أداء وظيفته باعتباره وسيطاً مالياً.

كما عبر (Davis)، عن حالة عدم الاستقرار المالي بأنها الحالة التي تزيد فيها مخاطر حدوث الأزمات، وهي الحالة التي يشهد فيها القطاع المالي انهياراً كبيراً يحول دون قيامه بخدمات المدفوعات والتسوية، وتوجيه الائتمان إلى الفرص الاستثمارية المنتجة والفعالة، وهو بذلك يعول كثيراً على الدور الذي يقوم به النظام المالي في دعم الاقتصاد الحقيقي من خلال وظيفته الأساسية في تقديم الائتمان وتسهيل خدمات المدفوعات¹¹

ويشير (Andrew Crockett) إلى ضرورة التفرقة بين مفهومين للاستقرار المالي وهما استقرار المؤسسات واستقرار الأسواق، حيث تعد البنوك في مقدمة المؤسسات المكونة للقطاع المالي، فإن "استقرار القطاع يتحقق عندما تزيد الثقة في أداء المؤسسات المصرفية، التي تعد من وجهة نظره الركيزة الأساسية ويعول عليها في نجاح القطاع المالي في القيام بدور الوساطة المالية، وعليه فإن حدوث تراجع في الثقة بالجهاز المصرفي يعني ليس فقط حدوث اضطراب بأحد المكونات الرئيسة للنظام المالي، بل قد يمتد أثر هذا الاضطراب لينعكس في انهيار قطاع الشركات والأسواق في الوقت ذاته¹².

وبوجه عام فإن الاستقرار المالي من وجهة نظر (Crockett) يتمثل في الحالة التي تتمتع فيها المؤسسات بالقطاع المالي بقدر كبير من الثقة في قدرتها على الاستمرار في أداء المهام المنوطة بها بدون الحاجة إلى مساعدة خارجية، وقيام المتعاملين بالأسواق الرئيسة بإجراء معاملاتهم بقدر من الثقة وبأسعار تعكس القيمة الحقيقية للمنتجات المالية المتداولة، وبحيث لا تشهد أسعار هذه المنتجات تغييرات جوهرية لا تعكس قوى العرض والطلب عليها "مع ثبات العوامل الأخرى دون تغيير، ويعكس هذا التعريف التركيز على الوساطة المالية والأسواق، ويتجاهل الدور الذي تلعبه نظم الدفع والسياسة النقدية في التأثير على الاستقرار المالي¹³.

ثانياً: المؤشرات الاحترازية الكلية والجزئية حسب FSAP

البنك الدولي بالتعاون مع صندوق النقد الدولي قد استحدثنا آلية " تقييم مدى سلامة القطاع المالي

Financial Sector Assessment Program (FSAP¹⁴)

البنك الدولي بالتعاون مع صندوق النقد الدولي قد استحدثنا آلية " FSAP " تقييم مدى سلامة القطاع المالي Assessment Program	
المجموعة الأولى مؤشرات الاحتراز الكلي Macro Prudential Indicators MPIS والتي يتم الاعتماد عليها في عملية بناء احتمالات تعرض الدولة للآزمات المالية والاقتصادية	
المؤشرات الاحترازية الجزئية Micro Prudential Indicators	تهتم بتحليل وضع المؤسسات المالية داخل الدولة، ومدى حساسية تعرضها للمخاطر المختلفة
مؤشر مدى كفاية رأس المال	والذي يستدل من خلاله على قدرة البنوك على مواجهة الصدمات التي قد تؤثر على ميزانيتها مثل مخاطر التقلبات في أسعار الصرف والفائدة ومخاطر الائتمان،
مؤشر جودة الأصول	حيث تلعب جودة الأصول دوراً بارزاً في بناء احتمالات الانكشاف للمؤسسات المالية وخاصة البنوك
	الديون غير العاملة إلى إجمالي الديون
	صافي الديون غير العاملة بعد طرح المخصصات إلى قاعدة رأس المال
	نسبة التغطية (المخصصات إلى الديون غير العاملة
مؤشرات أخرى خاصة بـ	نسبة الأصول السائلة إلى الالتزامات السائلة
تغطية التدفقات المالية	نسبة الأصول السائلة إلى الالتزامات السائلة
مؤشرات الحساسية لمخاطر السيولة وجودة الإدارة	نسبة إجمالي الديون إلى إجمالي ودائع العملاء
	مؤشرات جودة الإدارة
	من الضروري أن يتم الأخذ في الاعتبار، عند إدارة المحافظ المالية للمؤسسات المالية، كافة أوجه المخاطر المحتملة جراء التغيرات ف
	في أسعار صرف العملات او أسعار الفائدة و مخاطر اسعار السلع المختلفة
مؤشر الاقتصاد الكلي (المؤشرات الاقتصادية ذات الصلة بأداء القطاع المالي)	معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي
	معدل التضخم
	التطورات النقدية المصرفية
	ميزان المدفوعات و الدين العام
	التغيرات في السياسات النقدية
	مؤشرات أسعار الأوراق المالية الصادرة عن المؤسسات المالية، ومؤشرات العوائد، ومؤشرات التصنيف الائتماني الصادرة عن مؤسسات التقييم الائتماني المختلفة مثل ستاندرد أند بوزر وموديز وفيتش والتي ينظر إليها كمؤشرات مكملة فقط للمؤشرات السابقة وليست بديلة عنها.
المؤشرات الهيكلية Structural Indictors وترتبط هذه المؤشرات بالجوانب الهيكلية مثل	توزيع الائتمان من ناحية الكمية والأجل، والأهمية النسبية للمؤسسات المالية وهيكل الملكية، والتركز الائتماني، وهيكل الجهاز المصرفي والمؤسسات المالية، والأهمية النسبية للائتمان الموجه للقطاع العام،
المؤشرات الوصفية Qualitative Indicators، المتعلقة بـ	كفاءة الإطار التشريعي والرقابي والتنظيمي الخاضع له النظام المالي، وكذلك كفاءة قنوات تدفق المعلومات.
المؤشرات الوصفية Qualitative Indicators، المتعلقة بـ	بـ. وغيرها من المؤشرات الكيفية الأخرى المؤثرة على أداء هذا القطاع المالي
(Financial Soundness Indicators) مؤشرات السلامة المالية	

أداء المؤسسات المالية، المصرفية	نسبة رأس المال لأصول المرجحة بالمخاطر، ودخل العمليات المصرفية إلى إجمالي الدخل، ونسبة ودائع العملاء إلى إجمالي القروض، ونسبة الودائع بالعملة الأجنبية إلى إجمالي الودائع، وغيرها من المؤشرات الأخرى.
أداء المؤسسات المالية، غير المصرفية	نسبة أصول هذه المؤسسات إلى إجمالي أصول النظام المالي، وكذلك نسبة أصولها للنتائج المحلي الإجمالي، إلى جانب مجموعة أخرى من المؤشرات كنسبة الدين إلى حقوق المساهمين والعاقد على حقوق المساهمين
مؤشر الدورة المالية	فجوة الائتمان (الفرق بين نسبة الائتمان الممنوح للقطاع الخاص إلى الناتج المحلي الإجمالي و بين اتجاه النسبة على المدى الطويل)

المصدر من تقرير الاستقرار المالي في الدول العربية 2022 (تم دمج عدة جداول) 15

الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول : الدراسة الميدانية

أ- مجتمع وعينة الدراسة:

المقصود بمجتمع الدراسة هو: المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات الصلة بالمشكلة المدروسة، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف، يتكون من جميع العاملين في البنوك التجارية في أمانة العاصمة، أما عينة الدراسة فتتم اختيار مفرداتها من هذا المجتمع المدروس، وذلك عن طريق أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد قام الباحث بتحديد حجم العينة بحيث تم تحديد (11) بنكا تجاريا، بالإضافة إلى البنك المركزي اليمني، واختيار (150) فردا كعينة عشوائية التي بموجبها وزعت عليهم الاستبيان وبعد توزيع الاستبانة على العينة المذكورة واسترجاعها، فقد بذلت جهود كبيرة تكلفت في الحصول على (133) استبانة وبنسبة (88.7) من العدد الموزع جميعها صالحة عدا (12) استبانة أعيدت فارغة، وبالتالي فإن صافي عدد الاستبانات الصالحة والقابلة للتحليل (121)، تفاصيل ذلك في الجدول رقم (11) التالي:

جدول (3-11) الاستبانات الموزعة والمسترجعة والقابلة للتحليل

البيانات	عدد الاستبيان			
	الموزع	المسترجع	النسبة	المعيوبة
بنك اليمن الدولي	13	11	84.6%	-
البنك العربي	16	16	100.0%	-
بنك اليمن والكويت	15	12	80.0%	1
بنك QNB	5	4	80.0%	-

البيان	عدد الاستبيان			
	الموزع	المسترجع	النسبة	المعيوبة
كاك بنك	12	12	100.0%	-
بنك الامل للتمويل الاصغر	12	12	100.0%	-
البنك اليمني للإنشاء والتعمير	12	12	100.0%	-
البنك المركزي اليمني	15	12	80.0%	-
بنك الكريمي	15	15	100.0%	10
البنك الأهلي	15	13	100.0%	-
البنك التجاري اليمني	10	7	70.0%	1
بنك اليمن والخليج	10	7	70.0%	-
المجموع	150	133	88.7%	12

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات spss23

ب- أداة الدراسة :

تتمثل أداة جمع البيانات التي اعتمدت عليها الدراسة في الحصول على البيانات الأولية على قائمة استقصاء (الاستبانة).

ت- صدق الاستبانة :

أ- الصدق البنائي لمحوري المتغير المستقل: دور الاندماج المصرفي في تحسين الأداء المالي

الجدول رقم (3-7) يوضح معاملات ارتباط بعدي تحقيق الاستقرار المالي بالمجموع الكلي

جدول (3-7) معامل ارتباط محوري الدراسة بمحور المتغير المستقل دور الاندماج المالي بالمجموع الكلي

م	العيبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
1	دور الاندماج المالي في تحسين الأداء المالي	.912**	0.00	دال عند 0.05

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات spss23

يتضح من الجدول (3-7) أن محوري دور الاندماج المالي لها علاقة ارتباط إيجابية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بالمجموع الكلي لمحوري المتغير المستقل الذي تنتمي إليه، بذلك يتبين أن محوري الأداة يقيسان ما وضعت لقياسه.

(ب) /الصدق البنائي لمحور المتغير التابع: الاستقرار المالي في البنوك التجارية

الجدول رقم (3-8) يوضح معاملات ارتباط بعدي محور الاستقرار المالي بالمجموع الكلي

جدول (3-8) معامل ارتباط بعدي محور الاستقرار المالي بالمجموع الكلي

م	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
1	تحسين المؤشرات الاحترازية	.951**	0.00	دال عند 0.05
2	تحسين مؤشرات السلامة المالية	.909**	0.00	دال عند 0.05

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات spss23

يتضح من الجدول (3-8) أن بعدي محور الاستقرار المالي لهما علاقة ارتباط إيجابية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بالمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه، وبذلك يتبين أن جميع أبعاد الأداة تقيس ما وُضعت لقياسه.

ث- ثبات الاستبانة

1- طريقة ألفا كرونباخ

المقصود بالثبات هو (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة)، وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس، وكلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس وقد قام الباحث بحساب معامل ثبات الاختبار استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح.

أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة ثبات الاستبانة، وبالتالي زيادة مصداقية البيانات، والجدول (3-9) يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لجميع أبعاد ومحاور الدراسة وعلى النحو التالي:

جدول (3-9) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة لأبعاد ومحاور الدراسة

م	البعاد	عدد العبارات	s Alpha·Cronbach
1	تحقيق مقررات بازل 1,2,3	8	.749
2	تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة IAS ومعايير الإبلاغ المالي IFRS	8	.814
3	دور الاندماج المالي في تحسين الأداء المالي	10	.805
	محور دور الاندماج المالي	26	.897
1	تحسين مؤشرات المؤشرات الاحترازية	12	.924
2	تحسين مؤشرات السلامة المالية	12	.867
	محور الاستقرار المالي في البنوك التجارية	24	.938
	المجموع	50	.953

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات spss23

يتضح من الجدول (9) أن نتائج اختبار الثبات لجميع أبعاد الاندماج المالي موضع الدراسة قد بلغت (.897)، وبلغت لمحور الاستقرار المالي (.938)، وعلى المستوى المجموع فقد بلغت (.953) وتلك القيم كانت جميعها أكبر من (60%) وهذا يدل بأن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات في جميع أبعاد ومحاور الدراسة، وأن البيانات التي تم جمعها بواسطتها تتمتع بالثبات والصدق العالي، وتحقق أغراض الدراسة، وبالتالي يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها.

2- طريقة التجزئة النصفية تم إيجاد معامل الارتباط سييرمان بين معدل الأسئلة الفردية ومعدل الأسئلة الزوجية لكل مجال وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سييرمان براون للتصحيح حسب المعادلة الآتية: $\frac{2r}{1+r}$ = الثبات معامل حيث r معامل الارتباط

جدول (3-10) طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الأداة لأبعاد ومحاور الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	مستوى الدلالة
1	تحقيق مقررات بازل 1,2,3	8	.590	.742	0.00
2	تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة IAS ومعايير الإبلاغ المالي IFRS	8	.456	.626	0.00
3	دور الاندماج المالي في تحسين الأداء المالي	10	.481	.650	0.00
4	تحسين مؤشرات المؤشرات الاحترافية	12	.831	.908	0.00
5	تحسين مؤشرات السلامة المالية	12	.635	.776	0.00
	المجموع	50	.769	.870	0.00

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات spss23

يبين الجدول رقم (3-10) أن معامل الارتباط بين العبارات الفردية والزوجية للأبعاد على الترتيب تساوي (.590)، (.456)، (.481)، (.831)، (.635) وهذا يدل على أن هناك ارتباطاً قوياً بين العبارات الفردية والزوجية لكل محور مع عباراته كما يتضح أيضاً من الجدول أن معامل الارتباط المصحح بين محور من أبعاد الاستبانة والعبارات التي تنتمي إليها على الترتيب (.742)، (.626)، (.650)، (.908)، (.776) وهذه القيم دالة إحصائياً وهذا يدل على أن أبعاد الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات مع العبارات التي تنتمي إليها مما يجعل الباحث مطمئناً إلى النتيجة التي يتم الحصول عليها.

ج- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (اختبار كولمنجروف-سمرنوف)

للتأكد من أن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov

جدول رقم (3-13) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

م	أبعاد الدراسة	قيمة Z	مستوى الدلالة
1	تحقيق مقررات بازل 1,2,3	.992	.278
2	تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة IAS ومعايير الإبلاغ المالي IFRS	1.253	.086
3	دور الاندماج المالي في تحسين الأداء المالي	.988	.283
4	تحسين مؤشرات المؤشرات الاحترازية	1.352	.052
5	تحسين مؤشرات السلامة المالية	1.242	.092

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات spss23

يلاحظ من الجدول (13) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية لجميع متغيرات الدراسة أكبر من (0.05) وتعني أن هذه القيم توفر خاصية التوزيع الطبيعي لبيانات العينة في جميع أبعاد ومحاور متغيرات الدراسة، مما يشير ذلك إلى إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار دلالة الفروق، كما يشير أن النتائج التي سنتوصل إليها الدراسة من خلال استخدام هذه الاختبارات، تعبر بشكل دقيق عن المجتمع الذي أخذت منه العينة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات

أ- عرض بيانات الدراسة الأساسية وتحليلها :

جدول (4-15) التحليل الإحصائي الوصفي على مستوى محاور وأبعاد الدراسة

م	المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	درجة التطبيق	الترتيب
1	تحقيق مقررات بازل 1,2,3	121	3.55	.541	71.0	11.172	0.00	مرتفعة	الخامس
2	تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة (IAS) والإبلاغ المالي (IFRS)	121	3.82	.508	76.4	17.744	0.00	مرتفعة	الأول
3	دور الاندماج المصرفي في تحسين الأداء المالي	121	3.66	.540	73.2	13.389	0.00	مرتفعة	الثالث
4	تحسين مؤشرات المؤشرات الاحترازية	121	3.61	.677	72.2	9.872	0.00	مرتفعة	الرابع
5	تحسين مؤشرات السلامة المالية	121	3.80	.506	76.0	17.347	0.00	مرتفعة	الثاني
	المتوسط العام	121	3.69	.465	73.8	16.238	0.00	مرتفع	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 م لمخرجات spss23

تشير النتائج بالجدول رقم (8) أن المتوسط العام على مستوى محاور الدراسة قد بلغت قيمته (3.69)

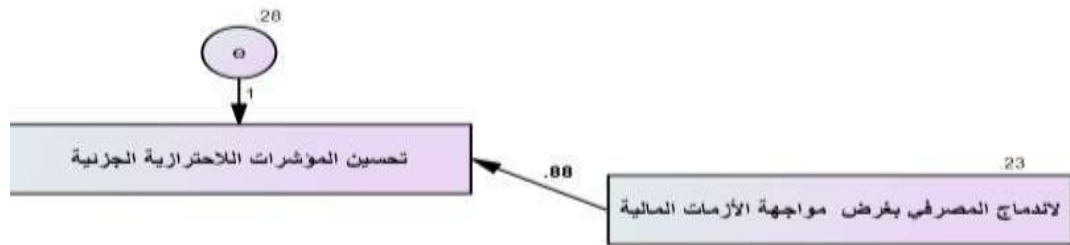
بانحراف معياري(0.465) وبوزن نسبي (73.8%)، وبما أن قيمة اختبار (T) المحسوبة قد بلغت (16.238) وهي قيمة موجبة عند مستوى دلالة أقل من (0.05) حيث بلغت (0.00)، وهذا يشير بوجود فرق معنوي دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي المحتسب من العينة، والوسط الفرضي لصالح المتوسط الحسابي المحتسب من العينة، مما يعني بأن مستوى تطبيق محاور الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة كان عند درجة مرتفعة، وكان تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة (IAS) والابلاغ المالي (IFRS) من أولى اهتمامات البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية في الحرص على تطبيقها، وحل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.82) وبوزن نسبي (76.4%). وحل تطبيق تحسين مؤشرات السلامة المالية في المرتبة الثانية من حيث اهتمام البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية بمتوسط حسابي (3.80)، وبوزن نسبي (76.0%) عند درجة تطبيق مرتفعة، بينما حل تحقيق مقررات بازل 1,2,3 في المرتبة الأخيرة من حيث اهتمام البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية بالعمل على تطبيقها بمتوسط حسابي (3.55)، وبوزن نسبي (71.0%) عند درجة تطبيق مرتفعة.

ب- اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي من جهة، و تحقيق الاستقرار المالي في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية ".
الفرضية الأولى (H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الازمات المالية وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار البسيط والتوكيدي بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية كمتغير مستقل ومجال تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية كمتغير تابع، وكانت النتائج كما يأتي:

أولاً: شكل العلاقة: الشكل (4-9) العلاقة بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات ومجال تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات AMOS23

ثانياً: النتائج جدول (4-26) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية ومجال تحسين مؤشرات الاحترافية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية محل الدراسة

المتغير	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد $(AdjR^2)\%$	تحليل التباين F	معامل الانحدار (β)	مستوى الدلالة *Sig
تحقيق مقررات بازل	.595	34.8	65.175	.744	0.00
تطبيق معايير المحاسبة الدولية	.542	28.8	49.584	.722	0.00
الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الازمات المالية	.623	38.3	75.410	.879	0.00

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 اعتماداً على مخرجات التحليل SPSS23

من الجدول رقم (4-26) يتضح ما يلي:

1) وجود علاقة ارتباط طردي (إيجابي) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة وتحسين مؤشرات الاحترافية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة، ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R) وقيمة معامل انحدار العلاقة (β) وذلك على النحو الآتي: أبلغت قيمة معامل الارتباط (R) (.623) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة ومجال تحسين مؤشرات الاحترافية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة.

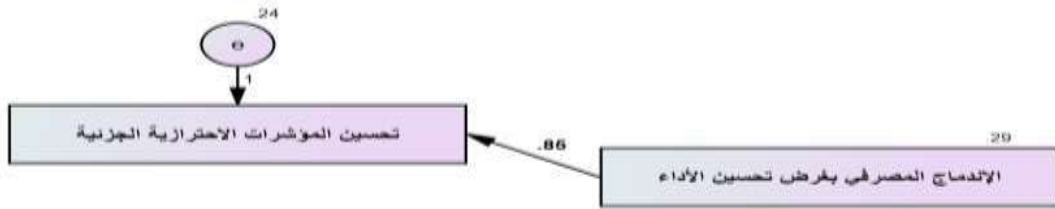
ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة ومجال تحسين مؤشرات الاحترافية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة (0.879) وهذا يعني أن محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة يؤثر على مجال تحسين مؤشرات الاحترافية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة بنسبة (38.3%).

2) أشارت نتائج جودة توفيق نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (75.410) بمستوى معنوية أقل من (0.05) حيث بلغت (0.000) مما يدل على جودة تأثير المتغير المستقل محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية على المتغير التابع مجال تحسين المؤشرات الاحترافية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة، وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

يظهر مما سبق رفض الفرضية العدمية (HO) وقبول الفرضية البديلة التي نصها (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين المؤشرات الاحترافية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية)، وهذه النتيجة

تحبيب على التساؤل الفرعي الأول هل للاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية دور في تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية؟
الفرضية الثانية (H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار البسيط والتوكيدي بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء كمتغير مستقل، ومجال تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية كمتغير تابع، وكانت النتائج كما يأتي: أولاً: شكل العلاقة: الشكل (4-10) العلاقة بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات AMOS23

ثانياً: النتائج: جدول (4-27) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء ومجال تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية

المتغير	تقديرات معامل الانحدار
معامل الارتباط (R)	.681
معامل التحديد $(AdjR^2)$ %	45.9
معامل الانحدار (β)	.853
تحليل التباين F	102.936
مستوى الدلالة Sig*	0.00

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 اعتماداً على مخرجات التحليل SPSS23

من الجدول رقم (4-27) يتضح ما يأتي:

1) وجود علاقة ارتباط طردي (إيجابي) بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء ومجال تحسين مؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة، ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R) وقيمة معامل انحدار العلاقة (β) وذلك على النحو الآتي:
أ- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.681) وتدلل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء ومجال تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية

العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة.

ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء، ومجال تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة (0.853) وهذا يعني أن محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء يؤثر على مجال تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة بنسبة (45.9%).

(2) أشارت نتائج جودة توفيق نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (102.936) بمستوى معنوية أقل من (0.05) حيث بلغت (0.00) مما يدل على جودة تأثير المتغير المستقل محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء على المتغير التابع مجال تحسين مؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

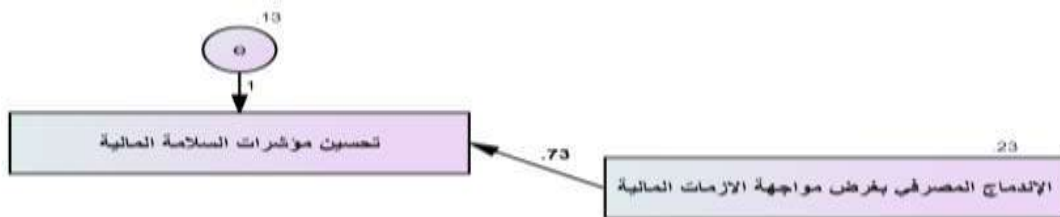
يظهر مما سبق رفض الفرضية العدمية (HO) وقبول الفرضية البديلة التي نصها (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء و تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية).

وهذه النتيجة تجيب عن التساؤل الفرعي الثاني هل للاندمج المصرفي بغرض تحسين الأداء دور

في تحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية؟
الفرضية الثالثة (HO): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في اليمن

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار البسيط والتوكيدي بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية كمتغير مستقل، ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية كمتغير تابع وكانت النتائج كما يأتي:

أولاً: شكل العلاقة: الشكل (4-11) العلاقة بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين مؤشرات السلامة المالية



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات AMOS23

ثانياً: النتائج : جدول (4-28) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية، ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية

المتغير	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد $(AdjR^2)$ %	تحليل التباين F	معامل الانحدار (β)	مستوى الدلالة *Sig
تحقيق مقررات بازل	.618	37.7	73.686	.578	0.00
تطبيق معايير المحاسبة الدولية	.645	41.1	84.837	.642	0.00
الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الازمات المالية	.691	47.2	108.471	.728	0.00

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 م اعتماداً على مخرجات التحليل SPSS23

من الجدول رقم (4-28) يتضح ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباط طردي (إيجابي) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة وتحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة، ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R) وقيمة معامل انحدار العلاقة (β) وذلك على النحو الآتي:

أ- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (.691) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة.

ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة (0.728) بمعنى أن محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة يؤثر على مجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة بنسبة (47.2%).

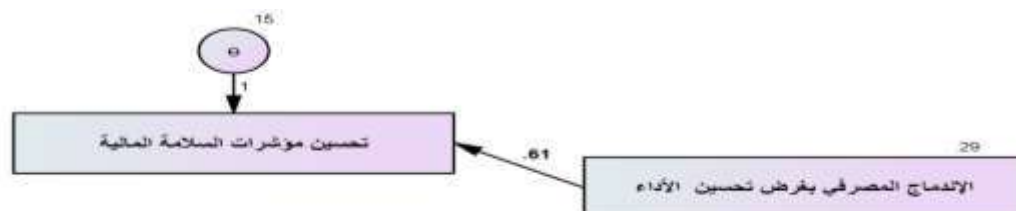
2- أشارت نتائج جودة توفيق نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (108.471) بمستوى معنوية أقل من (0.05) حيث بلغت (0.00) مما يدل على جودة تأثير المتغير المستقل محور الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية على المتغير التابع مجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

يظهر مما سبق رفض الفرضية العدمية (H_0) وقبول الفرضية البديلة التي نصها (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية، وتحسين

مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية).
الفرضية الرابعة (HO4): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

و هذه النتيجة تجيب عن التساؤل الفرعي الثالث هل للاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية دور في تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية؟
لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والتوكيدي بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء كمتغير مستقل ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية كمتغير تابع وكانت النتائج كما يأتي:

أولاً: شكل العلاقة: الشكل (4-12) العلاقة بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين مؤشرات السلامة المالية



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 لمخرجات AMOS23

ثانياً: النتائج جدول (4-29) نتائج تقدير الانحدار للعلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية محل الدراسة

المتغير	تقديرات معامل الانحدار
معامل الارتباط (R)	.651
معامل التحديد $(AdjR^2)$ %	41.9
معامل الانحدار (β)	.609
تحليل التباين F	87.486
مستوى الدلالة Sig*	0.00

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023 اعتماداً على مخرجات التحليل SPSS

من الجدول رقم (4-29) يتضح ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباط طردي (إيجابي) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة، ويتضح ذلك من خلال معامل الارتباط (R) وقيمة معامل انحدار العلاقة (β) وذلك على النحو الآتي:

أبلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.651). وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة.

ب- بلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير العلاقة بين محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء ومجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة (0.609). وهذا يعني أن محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء يؤثر على مجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية موضع الدراسة بنسبة (41.9%).

2- أشارت نتائج جودة توفيق نموذج الانحدار في جدول تحليل التباين أن قيمة (F-test) (87.486) بمستوى معنوية أقل من (0.05) حيث بلغت (0.00) مما يدل على جودة تأثير المتغير المستقل محور الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء على المتغير التابع مجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النموذج التقديري للعلاقة وإمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

يظهر مما سبق رفض الفرضية العدمية (HO) وقبول الفرضية البديلة التي نصها (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء و تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية).، وهذه النتيجة تجيب عن التساؤل الفرعي الرابع هل للاندمج المصرفي بغرض تحسين الأداء دور في تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية؟ جدول (4-30) ملخص نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية

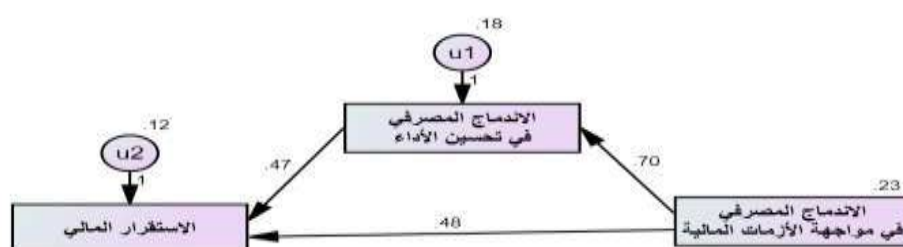
النتيجة	الفرضيات الفرعية
1	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية..
2	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية..
3	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين مؤشر السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.
4	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين مؤشر السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية..

تحليل المسار يعد تحليل المسار هو أحد نمذجة المعادلة البنائية ويهتم بدراسة العلاقات وتحليلها بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء أكانت هذه المتغيرات منقطعة أم مستمرة ويستخدم تحليل المسار في ما يماثل الأغراض التي يستخدمها تحليل الانحدار المتعدد، حيث إن تحليل المسار امتداد لتحليل الانحدار المتعدد، يُعد نموذج تحليل المسار وسيلة لتخصيص ظاهرة

معينة ووضعتها في شكل نموذج مترابط لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة واتصال هذه المتغيرات بعضها ببعض تسمى بالمسارات.

شكل النموذج يعد تحليل المسار هو أحد نمذجة المعادلة البنائية الذي يهتم بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء أكانت هذه المتغيرات متقطعة أم مستمرة ويستخدم تحليل المسار في ما يماثل الأغراض التي يستخدمها تحليل الانحدار المتعدد حيث إن تحليل المسار امتداد لتحليل الانحدار المتعدد، و يعد نموذج تحليل المسار وسيلة لتخصيص ظاهرة معينة ووضعتها في شكل نموذج مترابط لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة واتصال هذه المتغيرات بعضها ببعض تسمى بالمسارات.

الشكل (4-13) تحليل المسار



النتيجة: جدول (4-31): تقدير معاملات المسار للتأثيرات المباشرة

مستوى الدلالة	التقدير	
0.00	0.699	الاندماج المصرفي في مواجهة الأزمات --- < الاندماج المصرفي في تحسين الأداء
0.00	0.469	الاندماج المصرفي في تحسين الأداء --- < الاستقرار المالي
0.00	0.475	الاندماج المصرفي في مواجهة الأزمات --- < الاستقرار المالي

من الجدول رقم (4-31) يتضح ما يأتي: يؤثر الاندماج المصرفي في مواجهة الأزمات تأثيراً مباشراً على الاندماج المصرفي في تحسين الأداء بمقدار (0.699)، كما يؤثر الاندماج المصرفي في تحسين الأداء تأثيراً مباشراً على الاستقرار المالي في البنوك التجارية بمقدار (0.469)، ويؤثر الاندماج المصرفي في مواجهة الأزمات تأثيراً مباشراً على الاستقرار المالي في البنوك التجارية بمقدار (0.475).

جدول (4-32): تقدير معاملات المسار للتأثيرات غير المباشرة

مستوى الدلالة	التقدير	
0.00	0.323	الاندماج المصرفي في مواجهة الأزمات -< الاندماج المصرفي في تحسين الأداء -< الاستقرار المالي للبنوك التجارية

من الجدول رقم (4-32) يتضح ما يأتي:

يؤثر الاندماج المصرفي تأثيراً غير مباشراً على الاستقرار المالي بمقدار (0.323) عند مستوى دلالة إحصائية كانت أقل من (0.05) حيث بلغت (0.00) وعليه نقبل الفرضية التي تقدر بوجود علاقة

الوساطة بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات والاستقرار المالي.

الفصل الثالث: نتائج الدراسة والاستنتاجات والتوصيات

تمهيد: سيتم تناول النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة، حيث إن هذا الإطار سيخدم السلطة الرقابية المتمثلة في البنك المركزي اليمني والبنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية في توجيهها لتحقيق الاستقرار المالي المصرفي.

أولاً: النتائج

أ- النتائج الخاصة بمتغيرات الدراسة:

1- إن وجهات نظر عينة الدراسة حول مجال تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة IAS ومعايير الإبلاغ المالي IFRS من قبل البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية ككل، كانت بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وبأهمية نسبية (76.4%) عند درجة مرتفعة.

2- إن وجهات نظر عينة الدراسة حول مجال تحسين مؤشرات السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية ككل، كانت بمتوسط حسابي (3.80) وبأهمية نسبية (76.0%) عند درجة مرتفعة.

3- إن وجهات نظر عينة الدراسة حول دور الاندماج المصرفي في تحسين الأداء المالي في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية ككل، كانت بمتوسط حسابي (3.66) وبأهمية نسبية (73.2%) وبدرجة موافقة مرتفعة.

4- إن وجهات نظر عينة الدراسة حول مجال تحسين المؤشرات الاحترازية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية ككل كانت بمتوسط حسابي (3.61) وبأهمية نسبية (72.2%) عند درجة مرتفعة.

5- إن وجهات نظر عينة الدراسة حول مجال تحقيق مقررات بازل 3,2,1 من قبل البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية ككل كانت بمتوسط حسابي (3.55) وبأهمية نسبية (71.0%) عند درجة مرتفعة.

6- تحرص البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية على تحقيق مقررات بازل، وذلك بهدف إدارة المخاطر وتخفيفها وتحقيق الربحية بمعدلات مقبولة.

وعموماً، فإن النتائج السابقة تفودنا إلى إمكانية تطبيق الاندماج المصرفي بين البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية، وبما يتوافق مع متطلبات معايير لجنة بازل الثانية والثالثة.

ب- نتائج اختبار فرضيات الدراسة

النتائج الخاصة بمتغيرات الدراسة المتغير المستقل والمتغير التابع (الفرضية الرئيسية):

توصلت الدراسة إلى رفض الفرضيات الآتية:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية وتحسين مؤشر السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاندماج المصرفي بغرض تحسين الأداء وتحسين مؤشر السلامة المالية في البنوك التجارية العاملة في الجمهورية اليمنية.

ثانياً: توصيات الدراسة:

أوصت الدراسة بالآتي:

1- العمل على تحقيق عمليات اندماج مصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة (تعزيز قدرتها على تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة IAS ومعايير الإبلاغ المالي IFRS، وتعزيز قدرتها على تطبيق مقررات بازل 2،3 من قبل تلك البنوك)، لتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية العاملة بالجمهورية اليمنية.

2- القيام بعمليات اندماج مصرفي بغرض مواجهة الأزمات المالية المحتملة (تعزيز قدرتها على تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة IAS ومعايير الإبلاغ المالي IFRS، وتعزيز قدرتها على تطبيق مقررات بازل 2،3 من قبل تلك البنوك)، لتحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة بالجمهورية اليمنية.

3- العمل على تحقيق عمليات اندماج مصرفي بغرض تحسين الأداء (تحسين مؤشرات السلامة المالية التي يوفرها نظام الانذار المبكر CMAELS)، لتحسين المؤشرات الاحترازية الجزئية للبنوك التجارية العاملة.

4- القيام بعمليات اندماج مصرفي بغرض تحسين الأداء (تحسين مؤشرات السلامة المالية التي يوفرها نظام الانذار المبكر CMAELS)، لتحسين مؤشرات السلامة المالية للبنوك التجارية العاملة بالجمهورية اليمنية.

5- ضرورة قيام البنك المركزي بتقليص القيود لتمكين المصارف المحلية من توسيع شبكة فروعها.

ثالثاً: الدراسات المستقبلية: يمكن التطرق مستقبلاً إلى:

1- دور الاندماج بين شركات الصرافة لتكوين بنوك، لتحقيق نمو القطاع المصرفي في الجمهورية

اليمنية.

- 2- متطلبات تطبيق الاندماج المصرفي بين البنوك العاملة في البنوك اليمنية.
- 3- مدى إمكانية عمل اندماجات مصرفية بين البنوك المحلية والبنوك الأجنبية، لتحقيق الشمول المالي.

قائمة الهوامش

- 1- تقرير البنك المركزي اليمني 2020.
- 2- صالح، فتيحة، حمداوي، & الطاوس. (2016). "الاندماج المصرفي ضرورة لتحسين أداء الجهاز المصرفي الجزائري".
- 3- Hellwig, Michael and Falk Hendrik Laser, Bank Mergers in the Financial Crisis – A Competition Policy Perspective, ZEW Discussion Paper No. 19-047, Mannheim, 2019
- 4- أسماء، (2014م)، بعنوان "دور صندوق النقد الدولي في معالجة الأزمات".
- 5- Abdul Kaium Masud & Mahbulul Hag, Financial Soundness Measurement and Trend analysis of Commercial Banks in Bangladesh: an observation of selected banks, scientific paper, published, European Journal of business and social science, University Vol 4, No 10, 2016, pp 159-184
- 6- أبي الفضيل جمال الدين محمد بن منظور، لسان العرب، ج1، دار لسان العرب، بيروت ص1010
- 7- زهية بركان، (2011) "الاندماج المصرفي بين العولمة ومسؤولية اتخاذ القرار"، جامعة سعد دحلب بالبلدية - مجلة اقتصاديات شمال افريقيا العدد 2-2011، ص 176
- 8- القاضي، نجلاء فتح الرحمن أحمد، (2017)، الاندماج المصرفي والاستحواذ في البلدان العربية - مجلة كلية العلوم الادارية - العدد 1 رمضان 1438 هـ يونيو 2017 م - ص 205
- 9- بوعتروس عبد الحق، & ضيف روفية. (2017) "استراتيجية النمو المصرفي من خلال عمليات الاندماج".
- 10- <https://malwamwalyemen.com/2023/04/17> الساعة 10:25 م التاريخ 2023-5-21
- 11- Davis, Philip, "A Typology of Financial Instability", Financial Stability Report2 (Vienna: Österreichische National bibliothek), June 2002.
- 12- Andrew Crockett, "The theory and practice of financial stability", Princeton N.J: International Finance Section Department of Economics Princeton University, 1997.
- 13- Crockett, gWhy is Financial Stability a Goal of Public Policyh Federal Reserve Bank of Kansas From Abayomi A. Alawode, & Mohammed Al Sadek, gWhat is .96، City, August, pp. 55 .Financial Stabilityzh, Bank of Bahrain Financial Stability Paper Series No. 1/March 2008
- 14- [http://www.Financial Sector Assessment Program \(FSAP\)](http://www.Financial Sector Assessment Program (FSAP))
- 15- تقرير الاستقرار المالي في الدول العربية 2022 (تم دمج عدة جداول).

مستوى قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود) _ اليمن.

The Role of Business intelligence Capabilities the National Dairy and Food Company (Nadfood))

الباحث. عمران محمد عبدالله عمران، جامعة المستقبل، الجمهورية اليمنية.

أ.د. محمد عبدالله احسين حميد، جامعة المستقبل، الجمهورية اليمنية

الملخص :

هدف هذا البحث الى التعرف على قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود). ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراءات البحث، كما تم استخدام الاستبيان كأداة للبحث، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في والبالغ عددهم (400) فرداً وتم اخذ عينة طبقية عشوائية بلغت (196) فرداً بنسبة (49%) من مجتمع البحث، وبعد إجراء التحليل الاحصائي باستخدام برنامج (SPSS)، تم التوصل الى مجموعة من النتائج من اهمها ان قدرات ذكاء الاعمال حصلت على مستوى مرتفع ودرجة تحقيق عالية، وكان ترتيب المجالات كما يلي، (القدرات الإدارية، يليها القدرات التقنية، واخيراً والقدرات الثقافية) . واستنادا إلى ذلك وضعت مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة الاستمرار بالعمل على قدرات ذكاء الاعمال لتسهيل التعامل مع الكم الهائل من المعلومات وعلى كافة المستويات الادارية بما يسهم في تعزيز الريادة التنظيمية، وتسريع العمل وانجازه على نحو أفضل.

الكلمات المفتاحية (قدرات ذكاء الاعمال، قدرات ادارية، قدرات تقنية، قدرات ثقافية)

Abstract

The study aimed to identify the Role of Business Intelligence Capabilities in the National Dairy and Food Company (Nadfood). The descriptive technique was employed in the research processes in order to meet the study objectives, and the questionnaire was created as a means of gathering data. Employees of the company Nadfood in represented the research population. 400 individuals made up the inspection unit, which was made up of company personnel selected through a stratified sampling approach. A recovery rate of 99% has been achieved in 196 situations involving the selection of personnel. The statistical preview theories permit the usage of this sample. The analysis's findings also demonstrated a high degree of success for business intelligence capabilities as well as a declining tendency for managerial, technical, and cultural capabilities, in that order. The study proposed a set of recommendations focusing mostly the need to continue working on business intelligence capabilities to facilitate the handling of the vast amount of information at all levels of the administration, thereby contributing Entrepreneurship, accelerating and better completing work

Keywords(Business Entelligence Capabilities ,administrative, technical and cultural capabilities)

المقدمة:

نظراً لتسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة بين الشركات، كما تتعرض الشركات إلى ضغوط متنامية تحدث في البيئة المحيطة بعملها من أجل زيادة تحسين نوعية المنتج أو الخدمة التي تقدمها، والعمل على تخفيض التكاليف من أجل المنافسة¹. بالإضافة إلى ذلك تحتاج منظمات الأعمال المعاصرة إلى تحقيق قيمة أعمال مناسبة، والتي قد تتحقق من اعتمادها لمفهوم ذكاء الأعمال وذلك من أجل الاحتفاظ بربحيتها وتقليل تكاليفها واستدامتها على المدى الطويل². ومن زاوية أخرى فإن ذكاء الأعمال هو النواة التي يتم من خلالها بناء مؤسسات بما تساهم في تطوير آليات عمل جديدة والاستفادة من الفرص المتاحة في مجال بيئة العمل المتغيرة التي تتطلب سرعة الحصول على المعلومات ودقتها³.

والشركات الوطنية المصنعة للمنتجات الغذائية في السوق اليمنية ليست استثناء من هذا التحول الاستراتيجي في تبني أنظمة ذكاء الأعمال - عاجلاً أو آجلاً - حيث يلاحظ حالياً أن هناك تحول ولو بشكل بسيط في هذا الاتجاه مقارنة مع الشركات المصنعة للمنتجات الغذائية في الدول والمجتمعات الأخرى الأكثر استقراراً وتقدماً سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي، وفي ضوء ما تقدم سيتم التوجه باهتمام تحليل وتشخيص طبيعة ، قدرات ذكاء الأعمال من الأهمية بمكان في دراسة هذا الموضوع تستفيد الشركات الوطنية المصنعة للمنتجات. ونظراً لاعتبار شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) كأفضل شركة وطنية مصنعة للمنتجات الغذائية يمكنها تطبيق هذا الدراسة عليها. ولذلك تعد دراسة قدرات ذكاء الأعمال من المهام الصعبة التي تقوم بها.

لدى فإن البحث الحالي يسلط الضوء على قدرات ذكاء الأعمال الإدارية والفنية والتقنية وتناول مفهوم قدرات ذكاء الأعمال و النشئه والاهمية والخصائص و كذلك فوائد قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية. كما تطرق هذا البحث إلى الاطلاع على انواع قدرات ذكاء الأعمال وادواتها ومجالات استخدامها

مشكلة البحث:

مازالت تعاني الشركات ومؤسسات الأعمال في اليمن من ضعف في تبني الأساليب الريادية كمفاهيم إدارية حديثة تساهم في تطوير البنى التنظيمية والمؤسسية حيث ذهبت دراسة كلا من الفقيه(2021)، غوث(2021)، جمعان(2021) إلى أن هنالك تدني في تطبيق مفهوم الريادة في المؤسسات والشركات اليمنية،

من هنا أستشعر الباحث بحكم عملة الضعف الموجود في قدرات الشركة لذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية نادفود من قبل الإدارة وأنشطتها ولما تحتاجه من برامج تقنية تسهم في تسهيل أنشطة التوريدات النقدية، والمخزون والمبيعات والمرتجات بتاريخ الصلاحية، وأصبحت تدار الكترونياً

مما يستوجب الانتباه إلى تعزيز المعرفة والمهارة وبشكل إبداعي نحو تطبيق أنشطتها المختلفة بشكل ينعكس آثاره على علاقتها مع موظفيها فضلاً على العملاء، في ظل توظيف آخر المستجدات التكنولوجية وتسخيرها لخدمة زبانتها، ومن ثم جاءت الفكرة في البحث في موضوع ذكاء الأعمال.

تساؤلات البحث:

يُمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما دور قدرات ذكاء الأعمال لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود)؟ ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما واقع توظيف قدرات ذكاء الأعمال بأبعاده (القدرات الادارية، القدرات التقنية، القدرات الثقافية) لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود)؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول واقع قدرات ذكاء الأعمال لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود) تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة. مدراء ورؤساء أقسام واداريين ومشرفين ومبيعات وتسويق)؟

أهداف البحث:

من خلال العرض السابق لمشكلة البحث يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على دور قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود)، كما تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على واقع توظيف قدرات ذكاء الأعمال بأبعاده (القدرات الادارية، القدرات التقنية، والقدرات الثقافية) لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود).
2. التعرف فيما إذا كان هنالك فروق إحصائية في استجابة أفراد العينة حول واقع قدرات ذكاء الأعمال بأبعاده (القدرات الادارية، القدرات التقنية، والقدرات الثقافية) لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود) تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، نوع الوظيفة).

أهمية البحث:

تُعد الدراسة محاولة لإزالة الضبابية عن مفهوم مقدرات ذكاء الأعمال في تعزيز التوجهات الريادية لدى المنظمة المعنية ومن ثم تمكينها من امتلاك رؤية وخلفية فكرية مدعمة بمؤشرات تطبيق عن أنظمة ذكاء الأعمال الملائمة لإدارة مواردها وكذلك تمكن النتائج من حسن استثمار قدراتها البشرية والثقافية والتقنية، وتوظيفها تنظيمياً بوصفها عنصراً مهماً لتعزيز الريادة وروادها.

حدود البحث

ركز البحث على شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفوود) في الجمهورية اليمنية للعام 2024م

المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

❖ **ذكاء الأعمال:** يُعرف بأنه قدرة المؤسسات الإدارية والثقافية والتقنية للوصول الى مجموعة المعلومات المتنوعة التي تتعلق بالزبائن، والمنافسين، وشركاء الأعمال، والبيئة التنافسية والسوق، وكذلك المعلومات التي تتعلق بالعمليات الداخلية لتلك المؤسسات وتحليلها واستنباط العلاقات بينها لاتخاذ القرارات الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية⁴.

- ولأغراض هذا البحث يُعرف إجرائياً بأنه قدرة شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) الإدارية والثقافية والتقنية في استخدام المعلومات المتنوعة التي تربطها بكلا من عملائها، والمنافسين، في سوق المنتجات، وتحليلها واستنباط لاتخاذ القرارات المناسبة بما يعزز مكانتها في البيئة اليمنية. الدراسات السابقة.

اولاً: الدراسات المحلية:

(1) دراسة الاحوع (2023): دور ذكاء الأعمال في التطوير الإداري بالشركات الأمنية بأمانه العاصمة صنعاء اليمن

- أهداف الدراسة هدفت الدراسة الى قياس دور ذكاء الأعمال في التطوير الإداري بالشركات الأمنية بأمانه العاصمة صنعاء اليمن ,من خلال التعرف على درجة أهمية استخدام ذكاء الاعمال ,وتحديد مستوى التطوير الاداري بالشركات الامنية. منهج الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي أداة الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة عينة الدراسة من الاداريين في (9) شركات امنية في امانة العاصمة والبالغ عددهم (89) شخص أهم الاستنتاجات ان اهمية استخدام ذكاء الاعمال في الشركات الامنية بامانة العاصمة صنعاء عالي جدا حسب اراء عينة الدراسة. بمتوسط بلغ (4.34) وبمستوى (87%) ولانحراف معياري مقدارة(0.37). ان متوسط التطور الاداري في الشركات الامنية في امانة العاصمة عالي جدا حسب اراء عينة الدراسة. بمتوسط بلغ (4.37) وبمستوى (87%) ولانحراف معياري مقدارة(0.42)⁵.

(2) دراسة الباروت، (2020) بعنوان " نظام ذكاء الأعمال ودورها في تعزيز البراعة التنظيمية فيبنك اليمن الدولي بأمانة العاصمة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظام ذكاء الأعمال بأبعادها في تعزيز البراعة التنظيمية في بنك اليمن الدولي بأمانة العاصمة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبانة أعدت لهذا الغرض، تم توزيعها على عينة بلغت 80 فردا من موظفي بنك اليمن الدولي وتم اعتماد 66 استبانة صالحة للتحليل، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات تمثلت أبرزها في الآتي:

وجود اهتمام بنظام ذكاء الأعمال بأبعادها في بنك اليمن الدولي بأمانة العاصمة بدرجة مرتفعة، وتتوافر جميع أبعاد هذا النظام بدرجة مرتفعة.

تبين أن مستوى البراعة التنظيمية في بنك اليمن الدولي أيضا كانت مرتفعة حسب تقديرات أفراد العينة. كما أظهرت الدراسة عن وجود أثر نظام ذكاء الأعمال بأبعادها في تعزيز البراعة التنظيمية في بنك اليمن الدولي بأمانة العاصمة.⁶

ثانيا: الدراسات العربية:

(3) دراسة أبو شمعون، منى (2021) بعنوان " أثر الريادة التنظيمية على التميز المؤسسي من خلال قدرات ذكاء الأعمال كمتغير وسيط- "دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الريادة التنظيمية على التميز المؤسسي من خلال قدرات ذكاء الأعمال كمتغير وسيط في الجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة، تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبيان كأداة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالوظائف الإشرافية بالجامعات الفلسطينية (الإسلامية، الأزهر، والأقصى)، والبالغ عددهم (465) موظف موظفة، تم توزيع الاستبانة على (211) موظف بطريقة العينة الطبقية العشوائية البسيطة، ولقد تم استرداد (195) استبانة، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أبرزها في الآتي:

وجود موافقة بدرجة كبيرة من أفراد عينة الدراسة على الريادة التنظيمية بأبعادها لدى أصحاب الجهات الإشرافية في الجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة، حيث اتضح ذلك من خلال حصول مجال الريادة التنظيمية ككل على مستوى مرتفع.

كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات استجابات الباحثين حول الريادة التنظيمية وقدرات ذكاء الأعمال والتميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

كما كشفت نتائج الدراسة حصول التميز المؤسسي على وزن نسبي متوسط وحصول ذكاء الأعمال على وزن نسبي مرتفع.⁷

أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية إيجابية قوية عند مستوى دلالة بين الريادة التنظيمية والتميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة.

(4) دراسة البطاينة، وآخرون (2021) بعنوان " أثر ذكاء الأعمال في أداء سلاسل التوريد في شركة ألبان اليوم الأردنية".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر ذكاء الأعمال في تحسين أداء سلسلة التوريد في شركة ألبان اليوم، واستخدم المنهج الوصفي والاستبيان كأداة تم توزيعها لعينة من مديري الشركة بمختلف مستوياتها الإدارية، حيث تم توزيع (100) استبانة استرد منها (78) استبانة، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أبرزها في الآتي:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير ذكاء الأعمال ككل في أداء سلاسل التوريد.

كما أظهرت وجود أثر لكل بعد من أبعاد ذكاء الأعمال وهي التكنولوجيا، والأفراد، والمواعمة الاستراتيجية في أداء سلاسل التوريد.⁸

(5) دراسة بلقاضي، خديجة (2021) بعنوان " دور ذكاء الأعمال في اتخاذ القرارات الاستراتيجية دراسة حالة عينة من البنوك التجارية بولاية أم البواقي.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور ذكاء الأعمال كتقنية من تقنيات المعلومات التي تزود متخذي القرار بالأدوات والمنهجيات التي تسمح له م باتخاذ قرارات فعالة وفي الوقت المناسب وإبراز دوره في عملية اتخاذ القرارات في البنوك، فالبنوك على غرار باقي المؤسسات، تم التحليل باستخدام المنهج الوصفي، واستخدمت كلا المقابلة والملاحظة إضافة إلى الاستبيان كأدوات لجمع المعلومات، لعينة من موظفي وكالات البنوك لولاية أم البواقي (BEA/BNA/BADR) ، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أبرزها في الآتي:

وجود ارتباط بين ذكاء الأعمال بأبعاده وعملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية، كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات تمكن البنوك من مواجهة التهديدات وضمان البقاء والاستمرارية.⁹

(6) دراسة الزعنون، ومزهر (2020) بعنوان " أثر استخدام أنظمة ذكاء الأعمال وأثرها على التوجهات الريادية لبنك فلسطين-المحافظات الجنوبية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام أنظمة ذكاء الأعمال وأثرها على التوجهات الريادية لبنك فلسطين-المحافظات الجنوبية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات الأولية للدراسة من خلال تطوير استبانة مكونة من ستة مجالات رئيسية تضمنت 39 فقرة، وتشكل مجتمع الدراسة من العاملين في الوظائف الإدارية المتقدمة في بنك فلسطين (مدير إدارة، مدير دائرة، مدير فرع) والبالغ عددهم 55 موظفاً، واعتمد الباحثان على أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع (55) استبانة استرد منها (46) بنسبة (83%)، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أبرزها في الآتي:

إن واقع استخدام أنظمة ذكاء الأعمال بأبعاده (جمع وتحليل البيانات، إدارة أداء الأعمال، دعم الموقف التنافسي) قد حصل على تقدير مرتفع.

تبين أن مستوى تحقق التوجهات الريادية بأبعادهها مجتمعة (الاستباقية، المغامرة التنافسية، المخاطرة) قد حصل على تقدير مرتفع .

بينت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لواقع استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في مستوى تحقق التوجهات الريادية.¹⁰

ثالثاً: الدراسات الاجنبية.

(7) دراسة (Huang et al., 2021) بعنوان " ذكاء الأعمال يؤثر على الأداء المالي للشركات الناشئة". هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير ذكاء الأعمال على الأداء المالي للشركات الناشئة. تم الاعتماد على المنهج الوصفي، والاستبيان كأداة في جمع البيانات، تم استخدام المسح الشامل وشملته الدراسة الرؤساء التنفيذيين وخبراء الشركات الناشئة الذين تم التحقيق معهم في عينة من 250 شخصاً، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أبرزها في الآتي:

هنالك تأثير لذكاء الأعمال على الأداء المالي من خلال الدور الوسيط للابتكار والتعلم الشبكي في الشركات الناشئة.¹¹

(8) دراسة (Kaur, 2021) بعنوان " الأثر بين ذكاء الأعمال والاستجابة في سلاسل التوريد ورشاقة أداء سلاسل التوريد: دراسة ميدانية في صناعة اللوجستيات الماليزية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الي الأثر بين ذكاء الأعمال والاستجابة في سلاسل التوريد ورشاقة أداء سلاسل التوريد: دراسة ميدانية في صناعة اللوجستيات الماليزية، واستخدم المنهج الوصفي والاستبيان كأداة تم توزيعها لعينة قصدية شملت 50 مستجيب من شركات صناعة اللوجستيات الماليزية، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أبرزها في الآتي:

وجود تأثير لقدرات ذكاء الأعمال في استجابة سلاسل الإمداد، وتبين أن لقدرات ذكاء الأعمال أهمية كبيرة التأثير الإيجابي على سرعة أداء سلاسل التوريد، وتبين أن هنالك أثر للاستجابة لسلاسل التوريد في سرعة أداء سلاسل الإمداد.¹²

(9) دراسة (Nizamul Aziz, 2020) بعنوان " أثر ذكاء الأعمال في عملية صنع القرار في جامعة أوبسالا في السويد".

هدفت الدراسة للتعرف على أثر ذكاء الأعمال في عملية صنع القرار في جامعة أوبسالا في السويد، وتبحث هذه الدراسة كيف يمكن أن يؤثر اعتماد هذا النظام على عملية صنع القرار في جامعة أوبسالا، وقد أستخدم في هذه الدراسة نهج تحفيزي يستخدم أسلوباً نوعياً باستخدام برنامج GLIS لنظام المعلومات الإدارية، وقد تم جمع البيانات من خلال إجراء مقابلات مع سبعة خبراء في جامعة أوبسالا وبعض الوثائق التي قدموها. وطبقت تقنيات من النهج النظري الأساسي لتحليل البيانات. ويظهر تحليل البيانات الأثر الإيجابي لنظام المعلومات العامة في جامعة أوبسالا مع إدخال تحسينات كبيرة على عملية اتخاذ القرار، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أبرزها في الآتي:

- إن أداة تبادل المعلومات تؤثر بالفعل على عملية صنع القرار في الولايات المتحدة حيث أن أنشطة صنع القرار تستغرق وقتاً أقل، وتوفر قرارات أفضل نوعية، كما أنها أسهل بكثير في استخدام هذه الأداة.¹³
نشأة ذكاء الأعمال:

نشأة ذكاء الأعمال (Business Intelligence) يمكن تتبعها إلى الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي. في هذه الفترة، كانت الشركات تواجه تحديات في إدارة حجم البيانات المتزايد وتحويلها إلى معلومات قيمة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية¹⁴. كما تطورت ذكاء الأعمال لدعم هذه الحاجة وتوفير وسيلة فعالة لتحليل البيانات واستخلاص الأنماط الهامة، في البداية، تم استخدام أنظمة إدخال البيانات اليدوية والحسابات التقليدية لتجميع وتحليل البيانات التجارية. ومع تطور التكنولوجيا، تم تطوير أنظمة قواعد البيانات وأدوات التقارير التي سمحت بتخزين واستعراض البيانات بشكل أكثر فعالية، وفي التسعينيات، شهد ظهور أنظمة قواعد البيانات العملاقة وتقنيات تحليل البيانات المتقدمة .
مفهوم قدرات ذكاء الأعمال:

مجال ذكاء الأعمال (Business Intelligence) يهدف إلى استخدام التكنولوجيا والأدوات والتقنيات لتحويل البيانات إلى معلومات قيمة ومفهومة تساعد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتحسين أداء الأعمال، ويتضمن ذلك جمع البيانات من مصادر متعددة، وتحليلها وتنظيمها، وتصورها واستكشافها بشكل مبتكر للكشف عن الأنماط والاتجاهات الهامة¹⁵ في جوهره، يسعى ذكاء الأعمال إلى الإجابة على أسئلة¹⁶
- ماذا حدث في الماضي؟ (تحليل التاريخ)
- لماذا حدث ذلك؟ (تحليل الأسباب والعلاقات)
- ما الذي يحدث الآن؟ (مراقبة الوقت الحقيقي)
- ماذا سيحدث في المستقبل؟ (التنبؤ والتحليل التنبؤي)
أهمية قدرات ذكاء الأعمال:

قدرات ذكاء الأعمال تلعب دوراً حيوياً في شركة الألبان والأغذية الوطنية. فيما يلي بعض أهميتها:¹⁷

1. تحليل البيانات.

2. تقييم الأداء.

3. التنبؤ والتوقعات.

4. تحسين الكفاءة والجودة.

5. تحسين التسويق والتواصل.

خصائص قدرات ذكاء الأعمال:

ويلاحظ من قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية يمكن أن تتضمن العديد من الخصائص المهمة، ومنها مايلي:¹⁸

1. تحليل البيانات التشغيلية.
2. توفير تقارير ولوحات قيادة.
3. تنبؤ بالطلب وإدارة المخزون.
4. تحليل العملاء وتفضيلاتهم.
5. رصد المبيعات والأداء التجاري.

فوائد قدرات ذكاء الاعمال

برزت الحاجة إلى أنظمة ذكاء الأعمال لتوفير المعلومات المساعدة في اتخاذ القرارات، حيث تتمثل الأهمية في الآتي:¹⁹

1. اتخاذ القرارات الموثوقة بالاعتماد على البيانات الصحيحة.
 2. تحقيق النجاح والتميز بين الشركات وتدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
 3. دعم البنية التحليلية الأساسية للمؤسسات كونه مصدرا للمعلومات.
 4. يهيئ الفرصة للشركة لزيادة أرباحها على المدى القصير من خلال زيادة المبيعات.
 5. المساعدة في عملية التنبؤ بالأحداث في المستقبل من خلال توفير المعلومات الكافية.
 6. المساعدة على تقليل تكاليف الشركة من خلال ترشيد نفقات معالجة البيانات فيما لو عولجت تقليديا.
 7. المساعدة في تقديم خدمات متوافقة مع حاجات العملاء ومنح ميزة تنافسية للمؤسسة.
- يلاحظ الباحث ان هناك العديد من الفوائد التي يمكن تحقيقها باستخدام قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية في الجمهورية اليمنية. ومن بين هذه الفوائد مايلي:

1. تحسين أداء التصنيع:
 2. تحسين استراتيجيات التسويق والمبيعات:
 3. توقع الطلب وإدارة المخزون:
 4. اتخاذ القرارات الاستراتيجية
 5. تحسين الجودة والسلامة
 6. تحسين تجربة العملاء:
- #### أبعاد قدرات ذكاء الاعمال:

وفق تعريف أبعاد قدرات ذكاء الأعمال بأنها قدرة الشركة الإدارية والثقافية والتقنية للوصول الى كل المعلومات المختلفة التي تتعلق بالزبائن، أو المنافسين، وشركاء الاعمال، او البيئة التنافسية والسوق، وكذلك المعلومات التي تتعلق بالعمليات الداخلية للشركات في نفس المجال وتحليلها واستنباط العلاقات بينها لاتخاذ القرارات الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية²⁰. حيث تجمع قدرات ذكاء الأعمال بين القدرات الإدارية والثقافية والتقنية لتحقيق أهداف المؤسسة. ومن هذه القدرات ما يلي:

1. القدرات الإدارية Managerial Competencies: تتعلق هذه القدرات بالقدرة على تخطيط وتنظيم وتنفيذ ورصد الأنشطة المرتبطة بذكاء الأعمال، تشمل هذه القدرات:
- ❖ "بأنها عبارة عن كفاية المنظمة من العمليات الإدارية والإجراءات والأساليب المستخدمة للوصول في إنشاء المعلومات والمعارف ذات الصلة من أجل تعزيز قدراتها الإدارية في صناعة واتخاذ القرارات"²¹.
 - ❖ كما يعرفها بأنها "قدرات المنظمة في إنشاء المعلومات والمعارف ذات الصلة بعملها من أجل تعزيز قدراتها الإدارية في صناعة القرارات، ويتمثل ذلك في امتلاك المنظمة لإجراءات وأساليب واضحة لجمع المعلومات والمعارف عن بيئتها الخارجية بشكل مستمر، وكذلك توفر إجراءات وأساليب واضحة لتوزيع ونشر المعارف والمعلومات بشكل فعال بالإضافة لتحليل النتائج، كما وأن تتم عملية الوصول للمعلومات والمعارف لغايات اتخاذ القرارات من قبل متخذي القرار بشكل سهل وسريع وبالوقت المناسب"²².
 - ❖ وتعرف مشابه لما سبق تُعرف بأنها "كفاءة وفاعلية المنظمة على خلق معارف مميزه تساعدها في صناعة القرارات والتميز عن غيرها من المنظمات في نفس المجال"²³.
 - ❖ وأكد Lonngvisitditi "على أهمية الحصول على المعلومات الفاعلة وبالوقت المناسب وذلك ليس للتميز والنجا بل للبقاء أولاً ، كما وأكد على أهمية نظم ذكاء الأعمال في تحقيق هذا الغرض، وكذلك دور الكفايات الإدارية في تحقيق استراتيجيات عمليات نظم ذكاء الأعمال"²⁴.
 - ❖ ومما سبق يمكن القول إن القدرات الادارية بانها: عبارة عن كفاية شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) من العمليات الإدارية والإجراءات والأساليب المستخدمة للوصول في إنشاء المعلومات والمعارف ذات الصلة من أجل تعزيز قدراتها الإدارية في صناعة واتخاذ القرارات.
2. القدرات الثقافية Cultural Competencies: تعزز القدرات الثقافية فهم المؤسسة لقيمة البيانات.
- ❖ يرى كلا من ماشوكا وكوشا بأن القدرات الثقافية هي " قدرة المنظمة على تطوير ثقافة ذكاء الأعمال بشكل قوي وكبير في عمليات العمل الداخلية والخارجية في المنظمة، ونشرها واستخدام أدواته للحصول على أكبر منفعة منها وكذلك التشارك بالمعرفة والمعلومات .
 - ❖ وكما عرفها السواعير بانها" قدرات المنظمات التجارية الأردنية بتطوير ثقافة جمع المعلومات بكفاءة وفاعلية وإدراك العاملين لأهمية هذه المعلومات واعتبارها أصل استراتيجي من أصول المنظمة."²⁵
 - ❖ ومما سبق يمكن تعريف القدرات الثقافية بانها: عبارة عن كفاية شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) بتطوير ثقافة جمع المعلومات بكفاءة وفاعلية وإدراك العاملين لأهمية هذه المعلومات واعتبارها أصل استراتيجي من أصول المؤسسات الإنتاجية.
3. القدرات التقنية Technical Competencies: تتعلق هذه القدرات بالأدوات والتكنولوجيا المستخدمة في ذكاء الأعمال.

❖ وتُعرف القدرات التقنية بأنها " مختلف أشكال التقنيات الحديثة المستخدمة التي تقوم على تحويل البيانات وتحليلها إلى معلومات مفيدة تعود بالفائدة على المنظمة في تطوير فرص جديدة تساعد على نموها واستمرارية عملها بكفاءة وفاعلية"²⁶).

❖ وهي كفاية الشركات التجارية بتوفير أدوات ذكاء الأعمال الحديثة مثل التنقيب عن البيانات ومخازن البيانات والاستخدام الفعال لهذه الأدوات واستغلالها بالشكل المناسب للحصول على قرارات سليمة بالوقت المناسب .

❖ وهي أيضا " قدرة المنظمة على توفير أدوات وبرمجيات ذكاء الأعمال والاستخدام الأمثل لهذه التطبيقات كتخزين البيانات التاريخية والتحليل الفوري للبيانات.

❖ ويمكن تعريف القدرات التقنية بانها: عبارة عن كفاية شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) بتوفير أدوات ذكاء الأعمال الحديثة مثل التنقيب عن البيانات ومخازن البيانات والاستخدام الفعال لهذه الأدوات واستغلالها.

منهجية البحث :

يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، وهو الانسب للإجابة على تساؤلات البحث، وأهدافه، من حيث وصف المشكلة وصفاً كمياً وكيفياً.

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث :

بناءً على مشكلة البحث وأهدافه فإنّ مجتمع البحث يتمثل في شركة الألبان والأغذية الوطنية(نادفود)في الجمهورية اليمنية، وتمثلت وحدة المعاينة بجميع الموظفين في الشركة أنفة الذكر والبالغ عددهم (400) موظف وموظفة من واقع كشف الرواتب لموظفي الشركة.

عينة البحث: نظرا لتعذر الوصول لحجم المجتمع تم استخدام عينة عشوائية طبقية لمجتمع البحث، وفقا لقدرات وإمكانيات الباحث، فقد تم توزيع استمارة الكترونياً، وتم توزيع ل(196) موظف، وقد بلغت الاستثمارات المستردة (196) استبانة بنسبة (98.3%) من اجمالي عينة البحث.

جدول (1) مجتمع وعينة البحث بحسب الاستثمارات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الشركة	المجتمع	العينة	الاستثمارات المستردة	نسبة الاسترداد
شركة الألبان والأغذية الوطنية	400	196	193	%98.3

ثبات الأداة:

يُقصد بثبات الاستبانة أن تُعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج البحث ، وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة²⁷ وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة البحث من خلال طريقة معامل ألفا كرو نباخ كما هي مبينة أدناه:

مناقشة نتائج البحث

1. للإجابة على التساؤل الرئيس الأول والذي ينص على ما واقع توظيف قدرات ذكاء الأعمال بأبعاده (القدرات الادارية، القدرات التقنية، القدرات الثقافية) لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود)، تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي:

جدول رقم (2) ترتيب عناصر قدرات ذكاء الاعمال لدى شركة الالبان والاعذية الوطنية (نادفود)

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب المبدئ	مستوى التطبيق
1	القدرات الادارية	4.54	0.430	91.3	1	مرتفع جدا
2	القدرات التقنية	4.47	0.509	89.2	3	مرتفع جدا
3	القدرات الثقافية	4.43	0.515	89.3	2	مرتفع جد
	المتوسط الحسابي لقدرات ذكاء الاعمال المستخدم في (نادفود)	4.45	0.436	89.9		مرتفعة جدا

نستخلص من معطيات الجدول رقم (2) إلى أن اتجاهات عينة البحث مجمله ايجابية نوعا ما حول واقع عناصر قدرات ذكاء الاعمال المستخدم لدى شركة الالبان والاعذية الوطنية (نادفود)، فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي مجتمعة (4.45) بانحراف معياري قدره (0.436) ووزن مؤوي قدرة (89.9%)، والوسط الحسابي هو أكبر من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة مما يعني أن مستوى تطبيق قدرات ذكاء الاعمال لدى شركة الالبان والاعذية الوطنية (نادفود) تحقق بدرجة عالية ويميل الى المستوى الممتاز. وعند النظر لترتيب عناصره حسب مستوى التطبيق والتحقق، فقد تدرجت بين التحقق بدرجة عالية القدرات الادارية حيث حصل على أعلى وزن مؤوي قدرة (91.3%)، وحلت ثانيا القدرات الثقافية بوزن مؤوي قدرة (89.3%)، وحلت ثالثا القدرات التقنية بوزن مؤوي قدرة (89.2%)،

تتفق نتيجة المستوى المرتفع لقدرات ذكاء الاعمال لدى شركة الالبان والاعذية الوطنية (نادفود) محليا مع دراسة كلا من الاكوع (2023) بمتوسط وزن مؤوي بلغ (87%)، دراسة الباروت، (2020) بمتوسط وزن مؤوي بلغ (70%)، كما اتفقت عريبا مع دراسة كلا من الزعنون (2020) بوزن نسبي بلغ (77%)، العزوي (2013) بوزن نسبي بلغ (88%)، شبير (2021) بوزن نسبي بلغ (84.33%)، عقيلي (2020) بوزن

نسبي بلغ (79%)، المراد، و الطوي(2016) بوزن نسبي بلغ (83%). ولتناول كل بعد على حدة الجدول التالي التحليل الاحصائي التالي يشرح ذلك
أولاً: القدرات الادارية :

جدول رقم (3) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للقدرات الإدارية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب ميل الفقرة	المستوى
1	يُساعد ذكاء الأعمال في توضيح إجراءات الأعمال وتحديد الواجبات والمسؤوليات للقيادات والموظفين في الشركة.	4.59	0.503	92.1	3	مرتفعة جدا
2	يُساعد ذكاء الأعمال في تعزيز التعاون وتسهيل الأعمال بين الموظف وإدارة الشركة.	4.61	0.531	92.2	2	مرتفعة جدا
3	تحفز تقنيات ذكاء الأعمال العاملين على أداء مهامهم الوظيفية بسهولة ويسر.	4.55	0.568	91	4	مرتفعة جدا
4	يساعد ذكاء الأعمال في مراقبة وتقييم أداء العاملين في الشركة	4.55	0.603	90.8	5	مرتفعة جدا
5	يساهم ذكاء الأعمال في التحليل الشامل للعمليات الإدارية وبصفة دورية	4.48	0.604	89.6	6	مرتفعة جدا
6	تتبنى إدارة الشركة تطبيقات ذكاء الأعمال SAP المتطورة.	4.62	0.556	92.4	1	مرتفعة جدا
	المتوسط الحسابي للقدرات الادارية	4.564	0.430	91.29	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا

من خلال نتائج الجدول (3) الموضحة أعلاه يتضح إجمالاً أنّ أفراد العيّنة من العاملين في شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) عينة البحث يرون بموافقتهم نحو ممارسة الشركة للقدرات الادارية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لتوافر القدرات الادارية (4.564) (الدرجة الكلية من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (4.20 الى 5) وهي الفئة التي تُشير الى خيار الموافقة بشدة، وبانحراف معياري (0.430) ، مما يدل على أنّ هناك تجانسا بين أفراد العيّنة، ولا يوجد اختلاف في وجهة نظرهم نحو البُعد، وبلغت الأهمية النسبية (91.29%) حيث تعكس شدة الإجابة ومستوى التجانس العالي بين العاملين في درجة تحقق ممثلاً بالقدرات الادارية ، وعند النظر إلى الفقرات لهذا المؤشر نجد أن متوسط الفقرات تراوحت بين (4.48 الى 4.62) وهي متوسطات تتركز في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتُشير الى المستوى (مرتفعة جدا) وجميع الفقرات أسهمت في ايجابية القدرات الادارية، وكان من أبرزها الفقرة (6) والتي حصلت على الترتيب الأول والمتعلقة (تتبنى إدارة الشركة تطبيقات ذكاء الأعمال SAP

المتطورة)، كأعلى متوسط حسابي بلغ (4.62)، وانحراف معياري (0.556) وهي قيمة تشير إلى تجانس كبير بين أفراد عينة البحث في تقديرهم لمدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (92.4%) مما يعني أن الشركة حرصت على توفير القدرات الادارية للعاملين فيها حيث سهل نظام الساب التعامل بين الموظف والادرة من حيث الاجازات والتعامل المالي وجميع الخدمات ، وحلت ثانيا العبارة رقم(2) والمتعلقة (يساعد ذكاء الأعمال في تعزيز التعاون وتسهيل الأعمال بين الموظف وإدارة الشركة)، بمتوسط حسابي(4.61)، وانحراف معياري (0.531)، وهي قيمة تشير إلى تجانس كبير بين أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (92.2%)، وحلت ثالثا العبارة رقم(1) والمتعلقة (يساعد ذكاء الأعمال في توضيح إجراءات الأعمال وتحديد الواجبات والمسؤوليات للقيادات والموظفين في الشركة)، بمتوسط حسابي(4.59)، وانحراف معياري (0.503)، وهي قيمة تشير إلى تجانس كبير بين أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (91.8%)، وحلت رابعا العبارة رقم(3) والمتعلقة (تحفز تقنيات ذكاء الأعمال العاملين على أداء مهامهم الوظيفية بسهولة ويسر)، بمتوسط حسابي(4.54)، وانحراف معياري (0.568)، وهي قيمة تشير إلى تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (90.8%)، وحلت خامسا العبارة رقم(4) والمتعلقة (يساعد ذكاء الأعمال في مراقبة وتقييم أداء العاملين في الشركة)، بمتوسط حسابي(4.55)، وانحراف معياري (0.603)، وهي قيمة تشير إلى تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (91%)، وأن من أقل الفقرات التي ساهمت في إيجابية البُعد الفقرة(5) والتي حصلت على الترتيب الاخير حيث يميل أفراد العينة الى الموافقة نحو الفقرة القائلة " (يساهم ذكاء الأعمال في التحليل الشامل للعمليات الإدارية وبصفة دورية). كأدنى متوسط حسابي بلغ(4.48)، وانحراف معياري (0.604) وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (89.6%)

وينتج مما سبق مستوى عالي ودرجة تحقق مرتفعة لقدرات ذكاء الاعمال القدرات الادارية في شركة الالبان والاغذية الوطنية (نادفود) حيث توضح المهام والواجبات لموظفيها، وتعمل على تعزيز التعاون، وتسهيل الاعمال بين الموظفين، وتعمل على تحفيزهم ومراقبة الاداء، وتستخدم العديد من وسائل القدرات الادارية، استخدام نظام الساب لإدارة الوقت والمبيعات والمخازن والمالية ونظام يمن تراك للتتبع حركة السيارات ، وغيرها من القدرات الادارية ، مما جعلها من الشركات المتصدرة في تصنيع المواد الغذائية على مستوى الجمهورية اليمنية.

ثانيا: القدرات التقنية:

جدول رقم (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية القدرات التقنية

م الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرة	ميل الفقرة	المستوى
-----------	-----------------	-------------------	-------------------	--------------	------------	---------

7	تعمل تقنيات ذكاء الأعمال على تسهيل عملية تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية في الشركة.	4.49	0.569	89.8	3	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
8	تمتلك الشركة أنظمة ذكاء متطورة لإدارة قواعد بياناتها.	4.59	0.607	91.8	1	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
9	تستغل الشركة تقنيات ذكاء الأعمال للمراجعة وإنجاز المهام وتقديم الخدمات.	4.41	0.649	88.2	4	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
10	تستخدم الشركة تقنيات ذكاء الأعمال كمنصة لمشاركة المعارف داخليا وخارجيا.	4.38	0.713	87.6	5	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
11	تستغل الشركة برمجيات ذكاء الأعمال لإنشاء تقارير مجدولة تفاعلية وجذابة.	4.38	0.719	87.6	6	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
12	توجد منصة تنوير للتعليم مفيدة لفهم اتجاهات السوق.	4.5	0.655	90	2	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
	المتوسط الحسابي للقدرات التقنية	4.457	0.509	89.15		الموافقة بشدة	مرتفعة جدا

من خلال نتائج الجدول (4) الموضحة أعلاه يتضح إجمالاً أنّ أفراد العينة من العاملين في شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) عينة البحث يرون بموافقتهم نحو استخدام الشركة للقدرات التقنية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة استخدام معايير القدرات التقنية (4.457) (الدرجة الكلية من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (4.20 الي 5) وهي الفئة التي تُشير الى خيار الموافقة بشدة ، وانحراف معياري (0.509)، مما يدل على أنّ هناك تجانسا كبيراً بين أفراد العينة، ولا يوجد اختلاف وجهة نظرهم نحو البعد، وبلغت الأهمية النسبية (89.15%) حيث تعكس الإجابة موافقة موظفي الشركة نحو استخدامها للقدرات التقنية على مستوى تنظيم كافة عملياتها في تقديم الخدمات للموظفين والعملاء. وعند النظر إلى فقرات هذا المؤشر نجد أن متوسط الفقرات تراوحت بين (4.38 الى 4.59) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتُشير الى المستوى (مرتفعة جدا) وتبين أنّ معظم الفقرات أسهمت في ايجابية استخدام الشركة للقدرات التقنية ، وكان من أبرزها الفقرة (8) والمتعلقة (تمتلك الشركة أنظمة ذكاء متطورة لإدارة قواعد بياناتها)، كأعلى متوسط حسابي بلغ (4.59) وانحراف معياري (0.607) وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (91.8%). وحلت ثانياً العبارة رقم (12) والمتعلقة (توجد منصة تنوير للتعليم مفيدة لفهم اتجاهات السوق)، بمتوسط حسابي (4.5)، وانحراف معياري (0.655)، وهي قيمة تشير إلى تجانس بين أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (90.%)، وحلت ثالثاً العبارة رقم (7) والمتعلقة (تعمل تقنيات ذكاء الأعمال على تسهيل عملية تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية في الشركة)، بمتوسط حسابي (4.49)، وانحراف معياري (0.569)، وهي قيمة تشير إلى تجانس بين أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (89.8%)، وحلت رابعاً العبارة رقم (9) والمتعلقة (تستغل الشركة تقنيات

ذكاء الأعمال للمراجعة وإنجاز المهام وتقديم الخدمات)، بمتوسط حسابي (4.41)، وانحراف معياري (0.649)، وهي قيمة تشير إلى تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (88.2%)، وحلت خامساً العبارة رقم (10) والمتعلقة (تستخدم الشركة تقنيات ذكاء الأعمال كمنصة لمشاركة المعارف داخلياً وخارجياً)، بمتوسط حسابي (4.38)، وانحراف معياري (0.713)، وهي قيمة تشير إلى تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (87.6%)، وأن من أقل الفقرات التي ساهمت في إيجابية البعد الفقرة (11) حيث يميل أفراد العينة إلى الموافقة نحو الفقرة القائلة " (تستغل الشركة برمجيات ذكاء الأعمال لإنشاء تقارير مجدولة تفاعلية وجذابة). كأدنى متوسط حسابي بلغ (4.38)، وانحراف معياري (0.719) وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (87.6%) ويمكن القول أن شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) تعتمد إلى استخدام القدرات التقنية حيث يعهد إلى المختصين بالقيام بتجهيزها، بحيث يصنفوها حسب الوظيفة وبما يتوافق مع التوصيف الوظيفي. وتعمل القدرات التقنية في الشركة على تسهيل تدفق المعلومات، بواسطة أنظمة حديثة ومتطورة، في إنجاز المهام والعمليات اليومية، وتسنفد الشركة من التقنيات في نشر ثقافتها داخلياً وخارجياً، كما تستخدم التقنيات في إعداد التقارير، وتستخدم القدرات التقنية في تعليم وتدريب العاملين في الشركة عن بعد عبر منصة تنوير.

ثالثاً: القدرات الثقافية :

جدول رقم (5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لأساليب القدرات الثقافية من خلال نتائج الجدول (5) الموضحة أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد العينة من العاملين في شركة الألبان

م الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرة	ميل الفقرة	المستوى
1 3	4.48	0.605	89.6	2	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
1 4	4.53	0.578	90.6	1	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
1 5	4.42	0.641	88.4	5	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
1 6	4.48	0.638	89.6	3	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
1 7	4.41	0.672	88.2	6	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
1 8	4.47	0.662	89.4	4	الموافقة بشدة	مرتفعة جدا
	4.463	0.515	89.2		الموافقة بشدة	مرتفعة جدا

والأغذية الوطنية (نادفود) عينة البحث يرون بموافقتهم نحو أساليب القدرات الثقافية في الشركة، حيث بلغ

المتوسط الحسابي الكلي لأساليب القدرات الثقافية (4.463) (الدرجة الكلية من 5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (4.20 الي 5) وهي الفئة التي تُشير الى خيار الموافقة بشدة ، وانحراف معياري (0.515)، مما يدل على أنّ هناك تجانساً كبيراً بين أفراد العينة، و لا يوجد اختلاف في وجهة نظرهم نحو البُعد، وبلغت الأهمية النسبية (89.2%) حيث تعكس شدة الإجابة ومستوى التجانس بين العاملين في درجة تنوع أساليب قدرات ذكاء الاعمال .

وعند النظر إلى فقرات هذا المؤشر نجد أن متوسط الفقرات تراوحت بين (4.41 الي 4.53) وهي متوسطات يقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتُشير الى المستوى (الموافقة بشدة) وتبين أن معظم الفقرات أسهمت في ايجابية استخدام الشركة أساليب القدرات الثقافية ، وكان من أبرزها الفقرة (14) والمتعلقة (تساعد تقنيات ذكاء الأعمال في تطوير الخبرات لدى العاملين في الشركة)، كأعلى متوسط حسابي بلغ (4.53) وانحراف معياري (0.578) وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (90.6%) مما يعني أن الشركة تعتمد على تقنيات ذكاء الاعمال في تطوير خبرات موظفيها. وحلت ثانيا العبارة رقم (13) والمتعلقة (تساهم تقنيات ذكاء الأعمال في نشر ثقافة النجاح بين العاملين في الشركة)، بمتوسط حسابي (4.48)، وانحراف معياري (0.605)، وهي قيمة تشير إلى تجانس بين أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (89.6%)، وحلت ثالثا العبارة رقم (16) والمتعلقة (يساهم تدفق المعلومات في أنظمة ذكاء الأعمال على تحقيق النجاح العملي والاستراتيجي الشركة)، بمتوسط حسابي (4.48)، وانحراف معياري (0.638)، وهي قيمة تشير إلى تجانس بين أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (89.6%)، وحلت رابعا العبارة رقم (18) والمتعلقة (تعزز أنظمة ذكاء الأعمال ثقافة الافكار وتقديم الابتكارات الجديدة لدى العاملين في الشركة)، بمتوسط حسابي (4.47)، وانحراف معياري (0.662)، وهي قيمة تشير إلى تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (89.4%)، وحلت خامسا العبارة رقم (15) والمتعلقة (تساهم قدرات ذكاء الأعمال في نشر ثقافة العمل الموحد بين العاملين في الشركة)، بمتوسط حسابي (4.42)، وانحراف معياري (0.641)، وهي قيمة تشير إلى تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم مدى تحقيقها بالواقع، وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (88.2%)، وأن من أقل الفقرات التي ساهمت في ايجابية البُعد الفقرة (17) حيث يميل أفراد العينة الى الموافقة نحو الفقرة القائلة " (تعزز أنظمة ذكاء الأعمال الترابط بين العاملين ورؤسائهم في الشركة). كأدنى متوسط حسابي بلغ (4.41)، وانحراف معياري (0.672) وكان مستوى تحققها عالياً بنسبة (88.2%)

وينتج من خلال ما سبق أن شركة الالبان والاغذية الوطنية (نادفود) تعتمد على قدرات ذكاء الاعمال في نشر ثقافة موحدة بين العاملين والعمل بروح الفريق الواحد بين المدير والعامل وكذا تعمل على نشر ثقافة النجاح بين العاملين وتتطور خبراتهم وتسهل الحصول على المعلومات.

النتائج والاستنتاجات والتوصيات

نتائج التحليل الاحصائي:

1. إن واقع قدرات ذكاء الأعمال في شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) تحقق بدرجة مرتفعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي مجتمعة (4.45) بانحراف معياري قدره (0.436) ووزن مؤي قدرة (89.9%).
2. حاز مكون القدرات الادارية على درجة تحقق مرتفع ومستوى توافر كبير و متميز لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) حيث حصل على أعلى وزن مؤي قدرة (91.3%)، وحلت ثانيا القدرات الثقافية بوزن مؤي قدرة (89.3%)، وحلت ثالثا القدرات التقنية بوزن مؤي قدرة (89.2%).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) حول متوسط إجابات الذكور والاناث من أفراد عينة البحث نحو واقع قدرات ذكاء الاعمال تعزى للنوع.
4. تبين أن أفراد العينة تبين أن أفراد العينة من ذوي الفئة العمرية الأصغر اقل من 30 سنة هم الأقل موافقة نحو توافر القدرات التقنية لدى الشركة مقارنة ببقية الفئات وبالتالي تذهب الفروق لصالحها.
5. تبين أن أفراد العينة تبين أن أفراد العينة من ذوي مؤهلات الأعلى المتمثلة بالدراسات العليا هم الأقل موافقة نحو توافر القدرات الثقافية لدى الشركة مقارنة ببقية المؤهلات وبالتالي تذهب الفروق لصالحها.

الاستنتاجات:

1. تؤكد نتائج التحليل أن الشركة اعتمدت قدرات ذكاء الاعمال كخيار إداري حديث يسهم في تذليل الصعوبات الإدارية ويسهل طرق توصيلها للمستفيدين كما تعمد إلى مد جسور التواصل بين كافة الأطراف على مستوى الشركة وكوادرها وعلى مستوى الوكلاء والمستفيدين وعملاء الشركة.
2. تحرص شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) على مواكبة ذكاء الأعمال في بنيتها التنظيمية والثقافية والتقنية من خلال توفير الأنشطة واللوائح الإدارية ذات الصلة.
3. تحرص شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) على توفير متطلبات التقنية وممارسة الوظائف الإدارية بالطرق الحديثة الكترونيا، ويرجع ذلك لامتلاك الشركة قدرات ذكاء الاعمال متميزة.
4. فرضت تطورات العصر والظروف التي مر بها المجتمع اليمني في ظل جائحة كورونا على الشركة تفعيل القيادة الريادية والتقنيات بشكل أساسي، فضلا عن وجود بنية تقنية متطورة في الشركة ساعدت على حسن توظيف التقنيات في عملياتها.

التوصيات

وفي ضوء النتائج السابقة يُمكن تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات من أجل ضمان الصدارة عند تطبيق مكونات قدرات ذكاء الاعمال لدى شركة الألبان والأغذية الوطنية (نادفود) قيد البحث نوردتها كما يلي:

1. الاستفادة من الاتجاهات الإيجابية للقيادات الإدارية في الشركة نحو تطبيق قدرات ذكاء الأعمال وذلك من خلال العمل على وضع خطط مستقبلية لتطبيق قدرات ذكاء الأعمال في الشركات الصناعية والتجارية، وذلك من خلال تأهيل الكوادر البشرية والاستفادة من تجارب الآخرين في مجال تطبيق قدرات ذكاء الأعمال.
2. يوصي البحث بضرورة إعطاء اهتمام أكثر وتبني بشكل أكثر فعالية للقدرات ذكاء الأعمال بما يساهم في تقديم الخدمات السلعية والإدارية في الشركات، وطرق أبواب التطبيقات التقنية ومنصات الخدمات التعليمية وفتح آفاقا واسعة للتعليم والتدريب وتقديم الخدمات عن بُعد.
3. إعداد دليل خاص بمفهوم قدرات ذكاء الأعمال وأهدافها، ومجالاتها في العمل البيعي والإداري، لما يساهم ذلك في نشر ثقافة أكبر لقدرات ذكاء الأعمال في شركات تصنيع المواد الغذائية اليمنية.
4. ضرورة التأكيد على تدريب كافة الأفراد بمختلف مستوياتهم الوظيفية والتنظيمية، على استخدام قدرات ذكاء الأعمال في العمل البيعي والانتاجي والمالي والإداري .
5. اعتماد استخدام القدرات التقنية قلل من عبء مستقبلي على الشركة من جهة إنجاز أعمالها الإدارية والفنية.
6. استقطاب الكفاءات المدربة والمتميزة في مجال قدرات ذكاء الأعمال للاستفادة من خبراتهم في تدريب العاملين في الشركة وإنتاج برامج إلكترونية تعنى بخدمات البيع والتحصيل.
7. تحسين الترتيبات الإدارية اللازمة لتطبيق قدرات ذكاء الأعمال بحيث يتم التنسيق بين مختلف الجهات الصناعية لمراعاة انسجام وتوافق الأجهزة الحاسوبية المستخدمة والأنظمة والبرمجيات المستخدمة، وتنسيق كافة الأنشطة المتعلقة بتطبيق قدرات ذكاء الأعمال بين الشركات من جهة، وبين أجهزة الدولة من جهة أخرى، مع ضرورة تسهيل إجراءات العمل ووضع خطة شاملة لضمان التطبيق الفعال لقدرات ذكاء الأعمال.
8. تدريب كوادر الشركة على الأداء في ظل قدرات ذكاء الأعمال ورفع كفاءتهم علمياً وعملياً لتحمل مسؤولية القيام بها وممارستها بما يكفل لهم الارتقاء لمستوى أفضل، ومن ثم تزداد إسهاماتهم عن رغبة واقتناع لمسيرة المستجديات على الساحة التقنية، بالاستعانة بعناصر الإثارة والتشويق بما يمكنهم من الشعور بالرضا والإنجاز.
9. تعزيز مستوى الثقة بين العاملين وقيادات الشركة مع القائمين على مشروع التطوير من خلال توضيح الرسالة وأهداف الشركة وتوحيد أهداف الأفراد البيعية، وتبسيط مجمل العمليات التنظيمية، وكذا تطوير اللوائح والأنظمة التي تحكم شؤون العاملين وذلك بإشراك الموظفين المتميزين في الترقيات والمكافئات.

قائمة الهوامش

¹ - شامي، صليحة (2020) تعزيز الريادة التنظيمية من أجل تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال حالة المنظمات الجزائرية، (أطروحة دكتوراه)، جامعة محمد بوقرة *بومرداس.

² -Paradza, D.; Daramola, O. (2021), Business Intelligence and Business Value in Organisations: A Systematic Literature Review. Sustainability, 13, 11382. <https://doi.org/10.3390/su132011382>

³ -العمرى، محمد، وعقيلي، عثمان (2020) دور ذكاء الأعمال في التطوير الإداري بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الانسانية، م 28 ع 13

⁴ -السواعير، موسى مسلم، (2017) الدور الوسيط لكفايات ذكاء الأعمال في العلاقة بين كفايات تكنولوجيا المعلومات والرشاقة التنظيمية دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط، الاردن

⁵ -الاقوع، أحمد (2023) دور ذكاء الأعمال في التطوير الإداري، دراسة تطبيقية في الشركات الأمنية بأمانه العاصمة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة صنعاء.

⁶ الباروت، علي محمد أمين، (2020) نظام ذكاء الأعمال ودورها في تعزيز البراعة التنظيمية في بنك اليمن الدولي، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة سبأ.

⁷ - أبو شمعون، منى (2019) أثر الريادة التنظيمية على التميز المؤسسي من خلال قدرات ذكاء الأعمال (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الاقصى غزة.

⁸ -البطينة، أحمد، البطينة، سليمان، الفقهاء، زيد (2021) أثر ذكاء الأعمال في أداء سلسلة التوريد في شركة ألبان اليوم (اطروحة دكتوراه) في إدارة الأعمال- شركة سما الأردن للاستثمارات الغذائية والصناعية- الأردن.

⁹ -دراسة بلقاضي، خديجة (2021). دور ذكاء الأعمال في اتخاذ القرارات الاستراتيجية دراسة حالة عينة من البنوك التجارية بولاية أم البواقي"، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة ام البواقي

¹⁰ -الزعنون، محمد، ومزهر، رمزي (2020) أثر استخدام أنظمة ذكاء الأعمال وأثرها على التوجهات الريادية لبنك فلسطين-المحافظات الجنوبية،

¹¹ -Huang, K. T., & Liu, C. C. (2021)"Business Intelligence and Organizational Knowledge: A Review"

¹² -Kaur , K (2021). Business Intelligence On Supply Chain Responsiveness And Agile Performance: Empirical Evidence From Malaysian Logistics Industry. International Journal of Supply Chain Management, 6(2), 31 – 63. <https://doi.org/10.47604/ijscm.1351>

¹³ -Nizamul Aziz,(2020) (Role of Business Intelligence in decision making process) | HIBA

¹⁴-علوان، علي و عزيز، ابراهيم (2020)، ذكاء الاعمال (BI)، الذكاء الاستراتيجي (SI)، (ورقة بحثية)الجامعة المستنصرية العراق.

¹⁵ -علوان وعزيز مرجع تم ذكره ص 6

¹⁶ -<https://poe.com/chat/2uz19gknoh7ihtl5d0r>

¹⁷ - حمامي سمير، (2007)، ذكاء الأعمال أسس ومراحل، مجلة المعلوماتية، العدد 19، الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية، دمشق، سوريا.

¹⁸ - شبير، محمد منير عودة (2015) دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني: (دراسة حالة بنك فلسطين)، الجامعة الإسلامية - غزة، كلية التجارة،

19- الفرجاني، عبد الفتاح، وخلف، بهاء الدين (2023) أثر ذكاء الأعمال في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على شركة توزيع الكهرباء الفلسطينية في المحافظات الجنوبية بحث مقدّم إلى المؤتمر الدولي الافتراضي الثاني الموسوم ب (ذكاء الأعمال والتوجهات الريادية الحديثة " الفرص والتحديات).

20- السواعير مرجع تم ذكره ص3

21- السواعير مرجع تم ذكره ص3

22 -Mohamad Sadegh Sangari ,Jafar Razmi (2015) Business intelligence competence, agile capabilities, and agile performance in supply chain: An empirical study, The International Journal of Logistics Management ,26(2)

23- Petrini, M. and Pozzebon, M., Managing sustainability with the support of business intelligence: integrating, socio_environmental, indicators, and, organizational context, Journal of Strategic Information Systems, Vol. 18 No. 4, 2009

24 -Lonnqvist, A. and Pirttimaki, V, The measurement of business intelligence, Information Systems Management, Vol. 23 No. 1,2006, Inmon. W. H. and Nesawich, A. (2008). Tapping Into Unstructured Data and Textual Analytics

25- " (السواعير , 2017 ص19). مرجع تم ذكره ص3

26 -العتوم ,روان (2020) أثر ذكاء الأعمال على إدارة الأزمات في البنوك التجارية الأردنية،(رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الاسرى.

27 -Sekaran, U, & Bougie, (2010) Research Methods for Business A Skill-Building Approach. 6th Edition, John Wiley & Sons, New York.

Arguments for and against Translation Use in English Foreign Language Teaching Methods

الحجج المؤيدة والمعارضة للترجمة في طرق تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية

Dr. Slimane BOUKHENTACHE, Department of English, Jijel University, Algeria

Laboratory of Research Studies in Literature, Linguistics, Didactics, and Translation

Abstract

This study reviews the arguments given in support or in distrust of translation use in teaching English as a foreign language (EFL). Its aim is to help the reader build an informed judgment on the worth of this instructional technique. It is shown that the old methods used mother tongue because they considered natural languages as similar and consequently translatable. Next, the natural and structural method precluded translation arguing that natural languages are dissimilar and need to be acquired independently in the same way that children learn their first language. After that, the communicative methods that marked the 20th century put forward that translation wastes the invaluable classroom time available for profiting from communicative opportunities in the target language. Finally, current trends, mainly in bilingual education, strongly support the use of translation to impart in the learner the ability to acquire dynamic plurilingual competencies to successfully function in diversified linguistic and cultural milieus.

Keyword: Translation, English Language Teaching Methods, Interpretation, Mediation, Translanguaging.

ملخص

تستعرض هذه الدراسة الحجج المقدمة لدعم أو رفض استخدام الترجمة في تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (EFL). هدفها هو مساعدة القارئ على بناء رأي مستنير حول قيمة الترجمة. وقد تبين أن الطرق القديمة استخدمت اللغة الأم لأنها اعتبرت أن كل اللغات متشابهة وبالتالي قابلة للترجمة. في حين، حالت الطريقة المباشرة والبنوية التي رفضت بتاتا الترجمة بحجة أن اللغات الطبيعية مختلفة ويجب اكتسابها بشكل مستقل عن بعضها البعض بنفس الطريقة التي يتعلم بها الأطفال لغتهم الأولى. ونكرانه أوضحت الطرق التواصلية التي ميزت القرن العشرين أن الترجمة تهدر الوقت القليل المتاح للتمرن في التواصل باللغة المستهدفة. وأخيرا، فإن الاتجاهات التعليمية الحالية، وخاصة في التعليم ثنائي اللغة، تدعم بقوة استخدام الترجمة لإعطاء المتعلم القدرة على اكتساب كفاءات ديناميكية متعددة اللغات للعمل بنجاح في البيئات اللغوية والثقافية المتنوعة.

الكلمات المفتاحية: الترجمة، طرق تدريس اللغة الإنجليزية، الترجمة الفورية، الوساطة، التداخل اللغوي.

Introduction

The use of translation for the teaching of foreign languages is a controversial issue. Translation is an old language teaching technique that has assumed different positions throughout the history of foreign language teaching methods, and conflicting arguments are advanced to justify its practice or dismissal. It has vacillated between generous and meager use, depending partly on developments in language teaching methods and applied linguistics and partly on contextual arguments. Conflicting arguments are advanced to justify its use or rejection.

In each stage in the development of foreign language teaching methods, translation is used varyingly. There are periods in which it unquestionably dominated language-teaching methodology such as during the classical period and Grammar-Translation Method (GTM), and there are times in which it was completely dismissed such as during the emergence of natural teaching methods at the end of the 19th century and the beginning of the 20th century. Between these extreme points, however, translation is either minimally tolerated or enthusiastically and systematically recommended.

This study examines the arguments given for or against the use of translation in the language teaching methods that most marked the 20th century, namely, GTM, Direct Method (DM), Situational Language Teaching (SLT), humanistic methods, and Communicative Language Teaching (CLT). In other words, it reviews the English as a Foreign Language (EFL) teaching methods and approaches, which refer to a specific way of teaching English; nevertheless, reference is sometimes made to some foreign language teaching movements that underlie the foundations of methods and approaches. Reference is, for example, made to the 19th Century Reform Movement as well as the plurilingual settings, which will be explained later.

Consequently, this paper attempts to answer the following research questions:

- Why did GTM widely use translation?
- Why did natural and structural methods preclude the use of translation?
- Why did the humanistic methods reintroduce the use of translation?
- Why did CLT minimally recommend translation?
- What do bilingual education and the Council of Europe recommend the use of translation?

The objective of this study is then to inform the reader about the reasons why translation has been intermittently used so that he/she can build an informed view about the controversy surrounding this applied linguistic issue. The arguments for and against translation are displayed and the reader is invited to build a sound judgment as to whether to accept it or to reject it as an EFL teaching tool or principle. Obviously, only applied linguistic arguments are considered, ignoring the political, economic, and ideological reasons revealed by some supporters of mother tongue use such as Cook¹.

More importantly, apart from contributing to the literature of mother tongue use in English language teaching, this paper endeavors to better inform teacher trainers, syllabus designers, teachers, and learners about current trends in translation. It seems, in reality, that many teaching professionals are still clinging to misguided views that erroneously reject any form of translation use in foreign language classes. It follows then that this study can assist addressing flawed perspectives and endorse profitable uses of translation.

1. Translation in Grammar-Translation Method

GTM generously used translation, which was inherited from the teaching of the classics (i.e., Latin and Greek) and which it strived to reform. Translation was employed in the teaching of the classics for practicing grammar and facilitating vocabulary learning², which were considered the core building blocks for foreign language learning, notably to the mastery of reading and writing. Similarly, GTM used translation to practice the application of grammar rules; more specifically, after explaining the grammar rule, sentences are given to translate from own language to foreign language or vice versa. It could be noted here, that translation was used at this stage for learning abstract grammar rules principally at the level of sentences, and it is used equally at the level of words for teaching lexis through bilingual lists³.

Additionally, translation methods of teaching used first language as the starting point for learning an added language⁴. Instead of directly immersing language learners in acquiring a new language system that could be utterly different from theirs in terms of syntax, lexis, and pronunciation, they are invited translate their already acquired language system into another language, assuming that there is a one-to-one equivalence between natural languages.

Another strong reason for the use of translation in GTM is, according to Richards and Rodgers⁵, the type of language proficiency sought at that time. GTM aimed principally to teach reading and writing in a foreign language in order to primarily permit people to read famous literary works and discover other cultures. Indeed, as people were tied to their places and as social mobility was infrequent before the development of means of transportations, foreign language learners rarely sought to communicate fluently in other languages. Consequently, GMT emphasized fluency through rigorous study of grammar, vocabulary memorization, and use of sentence-based translation. By translating accurately sentences from one language to another, learners paid significant attention to the grammar systems of languages. Understandably, it would be unconceivable to teach today speaking through monologues of grammar explanations, intensive grammar practice, forced memorization, and excessive word-and sentence-based translation: the learning objectives determine the language teaching techniques and principles.

2. Translation in the Direct and Structural Methods

Due to the old-fashioned methodology of GTM, which focused on memorization and translation, many 19th century teachers rejected the practices of the old method and, notably, rejected translation, which was the basic language teaching technique that purportedly procured the passage from native language mastery to foreign language learning. The detractors of GTM simplified the route to foreign language learning through equating foreign language acquisition with first language learning in the same way that the proponents of GMT short-circuited the route to second language attainment through direct translation.

The 19th century reformists (such as Paul Passy, François Gouin, Thomas Pendergast) who laid indirectly the foundation of direct methods were not completely against translation use; as a matter of fact that, they promoted its use for enhancing text comprehension and translating difficult words. For example, Howatt and Widdowson⁶ reported that the 19th century reformists Claude Marcel used translation to explain lessons and understand texts (p. 174). In short, the reformists exploited mother tongue use to introduce new knowledge, gain time, and explain complex knowledge⁷.

What the reformists rejected is the wholesale translation. They reacted strongly against the translation of texts and extensive use of the mother tongue, a process that deprives the foreign language learner from exposure to foreign language input and active use. More

specifically, they rejected the translation of sentences and texts, particularly literal translation such as in the books of Ollendorff⁸.

The protagonists of the DM such as Maximilian Berlitz and Nicholas Joly precluded completely translation unless unavoidable. The reason for the marginalization of translation is the creation of a native-like speaking and natural environment, which could allow learners to develop the feel for the foreign language system away from their local language. This view is based on the associationist psychological theory that recommends associating the meanings of words with target language words and dealing with language as a full picture instead of using the reductionist procedure of GTM⁹

Apart from the associationist view, the rejection of translation is strongly supported by evidence from linguistics that demonstrates the lack of one-to-one equivalences between languages¹⁰. Indeed, as argued above in the previous heading, GTM assumes the existence of one-to-one equivalences between languages. Additionally, the creative nature of language revealed by Chomsky in his *Syntactic Structures*¹¹ disqualifies the existence of a finite number of language structures that could be translated in order to access the mastery of added languages.

A further argument advanced by the protagonist of the direct method is the fact that translation thwarts the mental effort needed to deeply process language items and learn them more permanently. Indeed, as Craik held, the degree of mental investment spent in learning a language item determines the amount of retention¹². Accordingly, translation then is considered as shallow learning that is quickly forgotten and hardly retrieved.

In addition to the direct methods, the structural and scientific methods that had blossomed starting from the 1920 to the 1960s equally shunned the use of the mother tongue. Harold Palmer who could be said to stand halfway between natural and structural teaching methods accepted both the associationist view and translation within the frame of his oral method¹³. The extreme structuralists such as Robert Lado and Charles Fries precluded own-language use in order to avoid interference and acquire only healthy second language habits. In other words, a foreign language should be acquired naturally like a first language and must be assimilated through mimicry and imitation.

The advocates of the Audio-lingual method used contrastive analysis to identify the major differences between the mother and the target languages in order to predict and address learning difficulties¹⁴. In other words, it is assumed that the structural differences between languages lead to negative transfer. A concrete, example, is given by Larsen-Freeman and Anderson¹⁵ in one of her observed classes. She noted that the teacher predicted through a contrastive analysis of Spanish and English that the students would pronounce the sound /i/ as /iy/; thus, she trained her learners to distinguish between the two sounds in question. A further example, of contrastive analysis of French and English would indicate that French foreign language learners of English would confound between the cognates *actual* in English, which means *real*, and its French cognate *actuel*, which means *current*.

3. Translation in Affective-Humanistic Methods

In this section, we discuss why the humanistic methods used translation. When the Audio-lingual method started to wane because of its failure to fulfill the learning objectives it promised, a set of new methods appeared during the 1970s, namely, Suggestopedia, Total Physical Response, Community Language Learning, and Silent Way. These methods were called by Richards and Rodgers¹⁶ as *alternative methods*, and they were *labelled* by Celce-Murcia¹⁷ as affective and humanistic methods. All in all these innovative methods that spread

during the 1970s to the 1980s promoted humanistic teaching in an anxiety-free environment as opposed to the mechanistic and dominantly structural teaching of the Audio-lingual method.

As to the question of why these innovative methods permitted translation use, it could be accounted for two main reasons. Firstly, pedagogical translation is used as a tool to enhance communication, that is, ensuring more fluidity in interaction; secondly, translation is used to ensure an anxiety-free environment in which the learner's identity and self is fully recognized. For example, in Community Language Learning, students' native language is used to explain meanings and, consequently, ensure a relaxed atmosphere¹⁸. Nevertheless, Total Physical Response favored the use of demonstrations at the expense of direct translation. The use of realia, gestures, and pictures is considered as a prominent technique to replace both verbal explanation and translation alike.

4. Translation in Communicative Language Teaching

Paradigm shift from structural teaching to functional-communicative language teaching that has started to gain prominence since the 1970s onwards has not given translation its deserved merit. Actually, according to Skopečková¹⁹, it pushed mother tongue use into a "grey zone", neither respectfully recognized nor completely rejected. The avoidance of translation in CLT approach is justified on the ground that students should be given opportunities to communicate in the target language. Likewise, Cook²⁰ pointed out critically that communicative approaches talk of translation only to say that it should be avoided whenever possible. All in all, despite widespread acceptance of translation as a useful instructional tool at the level of theory^{21 22 23}, it has not yet regained its legitimacy.

The arguments given today for the use of translation in English language teaching include bridging the gap of understanding, gaining time, showing empathy and building rapport, conducting assessment, and maintaining discipline²⁴. More importantly, the principle of monolingualism, which assumes that each new language is set aside from its counterpart in the mental framework, is nowadays completely undermined. It is currently categorically admitted that languages are not placed in separate compartments; rather, they form an interwoven and unified system^{25 26 27}. Consequently, learning a foreign language should be linked to or enhanced by the already acquired native language capacities, and similarities between languages are worthwhile assets for acquiring an added one.

5. Translation in Plurilingual Education

Plurilingual education refers to the dynamic use and encouragement of multiple languages in education. The practice of the learner mother tongue is imperative in plurilingual settings. Apart from being a supportive cognitive asset for boosting up the process of foreign language learning, it assists learners in affirming their identity and gaining self-esteem. Additionally, bilingual learners need to be actively trained in switching between different languages in the globalized world in order to enhance effective communication and show respect for others²⁸.

The Council of Europe, a European cultural and education commission, promoted actively bilingualism and the use of all language systems available in an educational or real life setting. It adopted the concept of plurilingualism, which refers to the use of a variety of intertwined languages at the same time both during the process of language learning and real life communication²⁹. Hence, in response to globalization and the constant contacts between languages, the aim of language learning should no longer tap at native speakerism (emulation of the language performance of native speakers); rather, it should endeavor to equip learners/speakers with a complex multi-faceted competence involving and sheltering many

language systems functioning as a unified body. For example, a speaker can use different language varieties to better explain messages, instead of relying on a single language code.

In the same vein, Garcia³⁰ adopted the new concept of translanguaging, which refers to the act of moving from elements of one language system to another, all of which constitute a unified system in the mind of the learner or speaker. As pointed out earlier, this multilingual and multicultural competence is based on the premise that languages exist as intertwined and interwoven frameworks in the mind of individuals, not as separate entities. Pedagogically speaking, translanguaging implies the use of existing language codes available in the classroom to learn more languages. It could involve activities such as writing bilingual texts, studying cognates, and tutoring peers in mother tongue³¹.

The Council of Europe equally developed and promoted the new concept of *mediation* in its attempt to cater for the communicative skills of multilingual and multicultural communities³². Mediation is a new competency introduced in the Common European Framework of Reference (CEFR) book to refer to the process of facilitating communication between speakers who do not necessarily share the same language and culture; this simplification process could involve many strategies such as rephrasing, explaining complex messages, and summarizing. What is of relevance to us here is the fact this concept of mediation involves the activities of translation and interpretation.

In CEFR, translation-mediation competency refers the translation of written documents to the readers who cannot understand the language of the documents in question, and mediation in this case occurs at distance; that is, the producer of the text and its recipient are not present during the translation process. Interpretation, however, occurs in face-to-face interaction when a speaker renders messages from one language to another for speakers who do not speak the same language³³. In short, translation deals with written texts while interpretation deals with oral text, but the aim is still the simplification of communication among culturally and linguistically diversified individuals.

Conclusion

This paper investigated arguments for and against translation use in EFL. It has shown that translation had been generously used from the 17th to the 19th centuries and waned considerably afterwards in the subsequent language teaching methods and approaches. Despite its intermittent applications-whether overtly or covertly- and despite developments in applied linguistics and societal changes, it has not thus far regained its full legitimacy in the whole framework of language teaching enterprise-ranging from theoretical perspectives, to classroom practice, and to curriculum authorities.

Firstly, this study has shown that translation was copiously used in old foreign language teaching methods such as GTM; it was at that point employed as a reference yardstick for building an added linguistic competence. Since languages were considered similar and sharing the same grammatical structures and semantic concepts, the native language competency is translated literally into another foreign language, regardless of linguistic and cultural differences.

Translation operated at the level of words and sentences (that is, theoretical linguistic knowledge rather than communicative skills are tapped). Bilingual vocabulary lists are presented and sentences are given for translation with the aim of practicing grammar, which is considered the key lever of language learning.

Secondly, the 19th century reform movement downplayed translation use in EFL, for it likened foreign language learning to native language acquisition. This standpoint gave rise

to natural methods (e.g., Direct Method), which completely erased translation from the landscape of EFL. The major arguments given at this stage for denigrating translation are ensuring a direct association between the words and their referents, immersing students in native-like contexts, and avoiding interference.

The structural methods (such the Audio-lingual Method) that succeeded the natural and direct methods equally eschewed the use of translation. Although these methods operated like GTM in terms of the dissection of the language proficiency into fragmented structures, which are practiced discretely, they overruled translation for they sought to isolate the local language system from negatively influencing the acquisition of a new language. This argument is foregrounded on insights from comparative linguistics which found out that languages are quite dissimilar.

Thirdly, the 1970s humanistic methods (such as Suggestopedia) that attempted to supplant the *mechanistic* structural methods, reintroduced translation in some measure for two main reasons which are as follows: the building of a constructive language learning environment and the promotion of optimal communication and interaction atmospheres. With the appearance of the first seeds of communication trends and the development of the psychology of education, it was thought vital to warrant convivial environments for the learner to attain his/her full learning potential and to use native language potential as a springboard to trigger and uphold rich communication exchanges.

Fourthly, the communicative language teaching approach with its variants (e.g., task-based learning and content-based instruction) that spread during the 1980s accepted to use translation to keep up communication, but it considerably opted for creating an immersive milieu for practicing conversational skills and achieving fluency. Accordingly, translation takes time away from the learner for practicing interaction in the limited time offered in foreign language classes.

Finally, due to globalization and the need for international communication among individuals in different settings, it has become essential to equip learners with plurilingual and pluricultural competencies to operate in diversified cultural and linguistic environs and ultimately achieve translanguaging skills. This stance is seriously espoused in bilingual education and by the Council of Europe, which look for encouraging successful communication and understanding among the diversified European communities. Nevertheless, despite the palpable and official recognition of translation, the latter is still a long way from being respectfully and legitimately accepted by students, teachers, parents, curriculum and textbook designers, and educational authorities.

Further studies could highlight concrete uses of translation through explanations of communicative and functional translation activities. It seems that education professionals are more familiar with the old archaic sentence-based translation tasks while ignoring recent functional and translanguaging activities such as information-gap activities. Such studies would be more effective for convincing obstinate practitioners who are tenaciously adherent to the monolingual teaching pedagogy.

References

- ¹ Cook, V. J. (2010). *Translation in language teaching*. Oxford University Press, p. 20.
- ² Richards, J, C & Rodgers, T. (2014). *Approaches and methods in language teaching (3rd Ed)*. Cambridge: Cambridge University Press, p 5.
- ³ Skopečková, E. (2024). *Translation and own-language use in language teaching: The quest for optimal practice*. Springer International Publishing, Imprint: Palgrave Macmillan, p.17.
- ⁴ Widdowson, H. G. (2003). *Defining issues in English language teaching*. Oxford: Oxford University Press, 455.
- ⁵ Richards, J, C & Rodgers, T. (2014). *Approaches and methods in language teaching (3rd Ed)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ⁶ Howatt, A.P.R., & Widdowson, H. G. (2004). *History of English language teaching (2nd Ed.)*. Oxford; Oxford University Press, 174.
- ⁷ Thornbury, s. (2017). *30 language-teaching methods*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 41.
- ⁸ Howatt, A.P.R., & Widdowson, H. G. (2004). *History of English language teaching (2nd Ed.)*. Oxford; Oxford University Press, 192.
- ⁹ Howatt, A.P.R., & Widdowson, H. G. (2004). *History of English language teaching (2nd Ed.)*. Oxford; Oxford University Press, p. 307.
- ¹⁰ Howatt, A.P.R., & Widdowson, H. G. (2004). *History of English language teaching (2nd Ed.)*. Oxford; Oxford University Press, pp. 307-308.
- ¹¹ Chomsky, N. (1957). *Syntactic structures*. England: Moulton.
- ¹² Craik, F. I. (2002). Levels of processing: Past, present... and future?. *Memory*, 10(5-6), 305-318
- ¹³ Thornbury, s. (2017). *30 language-teaching methods*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 27.
- ¹⁴ Howatt, A.P.R., & Widdowson, H. G. (2004). *History of English language teaching (2nd Ed.)*. Oxford; Oxford University Press, p. 87.
- ¹⁵ Larsen-Freeman, D & Anderson, M. (2011). *Techniques and principles in language teaching*. Oxford: OUP,p. 41.
- ¹⁶ Richards, J, C & Rodgers, T. (2014). *Approaches and methods in language teaching (3rd Ed)*. Cambridge: Cambridge University Press, p.259.
- ¹⁷ Celce-Murcia, M. (1991). Language teaching approaches: An overview, in M., Celce-Murcia (Ed.). *Teaching English as a Second or Foreign Language*. (2nd Ed.). Boston, MA: Heinle & Heinle,p. 91.
- ¹⁸ Larsen-Freeman, D & Anderson, M. (2011). *Techniques and principles in language teaching*. Oxford: OUP,p. 96.
- ¹⁹ . Skopečková, E. (2024). *Translation and own-language use in language teaching: The quest for optimal practice*. Springer International Publishing, Imprint: Palgrave Macmillan,p. 21.
- ²⁰ Cook, V. J. (2010). *Translation in language teaching*. Oxford University Press.
- ²¹ Widdowson, H. G. (2003). *Defining issues in English language teaching*. Oxford: Oxford University Press.

- ²² Cook, V. J. (2010). *Translation in language teaching*. Oxford University Press.
- ²³ Cummins, J. (2007). Rethinking monolingual instructional strategies in multilingual classrooms. *Canadian Journal of Applied Linguistics*, 10(2), 221–240.
- ²⁴ Cook, V. J. (2007). The goals of ELT: Reproducing native speakers or promoting multi-competence among second language users? In J. Cummins & C. Davison (Eds.), *International Handbook of English Language Education* (1, pp. 237–248). Springer.
- ²⁵ Cook, V. J. (2001). Using the first language in the classroom. *The Canadian Modern Language Review*, 57, 402–423.
- ²⁶ García, O., & Li, A. M. (2017). Translanguaging in bilingual education. *Bilingual and Multilingual Education*, 117-130.
- ²⁷ Blanchet, P., Rahal, S. A., & Moore, D. (2009). *Perspectives pour une didactique des langues contextualisée*. Paris : Edition des Archives contemporaine.
- ²⁸ Council of Europe. (2001). *Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment* . Strasbourg: Language Policy Unit .
- ²⁹ Council of Europe. (2001). *Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment* . Strasbourg: Language Policy Unit, pp. 4-5.
- ³⁰ Garcia, O. (2009) Education, multilingualism and translanguaging in the 21st century. In A.K. Mohanty, M. Panda, R. Phillipson and T. Skutnabb-Kangas (eds) *Multilingual Education for Social Justice: Globalising the local*. New Delhi, IN: Orient Black Swan.
- ³¹ Thornbury, S. (2017). *30 language-teaching methods*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 68.
- ³² Council of Europe. (2020). *Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment-companion document* . Strasbourg: Language policy unit, p.13.
- ³³ Council of Europe. (2020). *Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment-companion document* . Strasbourg: Language policy unit, p .99.