

جامعة وادي النيل
عمادة البحث العلمي
مجلة النيل للآداب والعلوم الانسانية



ISSN: 3122 – 5985

مجلة علمية محكمة نصف سنوية



المجلد السابع، العدد الأول 2026م

nilevalley.edu.sd

جامعة وادي النيل
عمادة البحث العلمي

مجلة النيل للآداب والعلوم الإنسانية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

(ISSN: 3122 – 5985)

المجلد السابع، العدد الأول، 2026م

nilevalley.edu.sd

مجلة النيل للآداب والعلوم الانسانية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن جامعة وادي النيل

رئيس مجلس الإدارة: أ.د. حسن حاج حمد الصائم- مدير جامعة وادي النيل

المشرف العام: د. أحمد الجيلي إبراهيم- عميد عمادة البحث العلمي

هيئة التحرير:

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 1- د. بابكر صالح محمد المدني الشريف | رئيس التحرير |
| 2- أ.د. إيمان محمود إبراهيم عبده | مدير التحرير |
| 3- أ.د. محمد بكري محمد الحسن | عضواً |
| 4- د. محمد يحيى أحمد الحاج | عضواً |
| 5- أ.د. مرتضى البشير عثمان الامين | عضواً |
| 6- د. صلاح سليمان علي محمد | عضواً |
| 7- د. محمد أحمد عبد المجيد | عضواً |
| 8- د. معاوية عبد الرحمن محمد | عضواً |
| 9- د. مرتضى بابكر أحمد عباس | عضواً |

المستشارون:

1. أ.د. خليفة بابكر الحسن
2. أ.د. علي محمد شمو
3. أ.د. الحبر يوسف نور الدائم
4. أ.د. عبد الباقي عبد الغني
5. أ.د. جلال الدين بانقا أحمد
6. أ.د. عبد الماجد عبد الله الحسن

بسم الله الرحمن الرحيم

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

يسرنا في مجلة النيل للآداب والعلوم الإنسانية، الصادرة عن عمادة البحث العلمي بجامعة وادي النيل، أن نضع بين أيدي القراء والباحثين العدد الأول من المجلد السابع للمجلة، مواصليين مسيرتها العلمية في خدمة البحث العلمي، ونشر المعرفة وإثراء الحركة الأكاديمية والثقافية.

يأتي هذا العدد مشتملاً على مجموعة من الأوراق العلمية المتنوعة في تخصصات ومجالات النشر المختلفة للمجلة، بما يعكس ثراء الإنتاج العلمي وتعدد الاهتمامات البحثية، ويؤكد أهمية التكامل بين العلوم الإنسانية والآداب في فهم قضايا الإنسان والمجتمع، والإسهام في معالجة التحديات العلمية والمجتمعية. ونحن إذ نحتفي بصدور هذا العدد، فإننا نؤكد التزام المجلة برسالتها في إتاحة منبر علمي رصين للباحثين، يقوم على أصول التحكيم العلمي، وأمانة البحث والنشر، واحترام قواعد التوثيق والملكية الفكرية، والسعي المستمر إلى تطوير المحتوى العلمي والارتقاء بمستوى المجلة، بما يواكب تطلعات الجامعة ورسالتها في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

ولا شك في أن وراء هذا العمل الكبير عددا ممن نزرروا وقتهم وجل جهدهم لأجل خدمة البحث العلمي ونشره ممن يجب في حقهم أن نبذل لهم خالص الشكر والثناء وعلى راسهم السيد مدير جامعة وادي النيل، والسيد وكيل الجامعة، لما يقدمانه من دعم ومساندة لمسيرة الجامعة العلمية والأكاديمية، واهتمام بتطوير البحث العلمي ومؤسساته.

كما نعرب عن عظيم امتناننا إلى السيد عميد عمادة البحث العلمي بالجامعة، لما يبذله من جهود مقدرة في رعاية البحث العلمي، ودعم المجلة ومتابعة مسيرتها، وتوفير البيئة المناسبة لاستمرار صدورها وتطوير أدائها.

كما لا يفوتنا أن نسجل خالص الشكر والعرفان إلى الإخوة والأخوات بمركز تقانة المعلومات بالجامعة على جهودهم الفنية والتقنية المقدرة، وتعاونهم المثمر في دعم الجوانب الإلكترونية وإخراج هذا العدد في صورته المنشورة.

كما نقدر جهود الباحثين والمحكمين وأعضاء هيئة التحرير وكل من أسهم في إعداد هذا العدد وإخراجه، ونأمل أن تكون البحوث المنشورة فيه إضافة نافعة إلى المكتبة العلمية، وإسهاماً في إثراء المعرفة وخدمة المجتمع.

وفي الختام نجدد العهد على مواصلة العمل من أجل مجلة علمية رصينة، تفتح أبوابها للإسهامات العلمية الجادة، وتعزز حضور جامعة وادي النيل في فضاء البحث العلمي والنشر الأكاديمي.

نسأل الله تعالى التوفيق والسداد وأن يجعل هذا العمل نافعاً للعلم وأهله.

والله ولي التوفيق.

هيئة التحرير

عن المجلة

مجلة النيل للآداب والعلوم الإنسانية مجلة علمية دورية محكمة نصف سنوية تصدر عن عمادة البحث العلمي بجامعة وادي النيل وتهدف إلى إتاحة الفرصة للباحثين لنشر إنتاجهم العلمي من الأبحاث العلمية الأصيلة في مجالات الآداب والعلوم الإنسانية. تنشر المجلة الأبحاث باللغتين العربية والإنجليزية بعد تحكيمها وإقرارها من محكمين بالإضافة إلى هيئة التحرير.

اهتمامات المجلة وأبعادها

تنشر المجلة الأبحاث العلمية الأصيلة في المجالات التالية: اللغة العربية وآدابها، اللغة الإنجليزية وآدابها، علم الاجتماع، الفلسفة، علم النفس، التاريخ، الجغرافيا، علم المكتبات والتوثيق، علوم الاتصال، علم الآثار، الشريعة والقانون، العلوم الإسلامية، المحاسبة، الاقتصاد والعلوم السياسية، العلوم الإدارية، الإحصاء التطبيقي، الدراسات السكانية، التجارة، نظم المعلومات الإدارية، المسرح والفنون.

الشروط العامة للنشر

تقبل المجلة الأوراق العلمية التي تلتزم الموضوعية والمنهجية، وتتوافر فيها الأصالة العلمية والدقة والجدية وتلتزم بقواعد النشر التالية:

- 1- ألا يكون البحث قد نشر من قبل أو قدم للنشر في دورية أخرى داخل أو خارج السودان.
- 2- يجب أن يكون البحث مكتوباً بلغة سليمة وخالياً من الأخطاء الإملائية والنحوية.
- 3- تقبل البحوث مكتوبة باللغة العربية أو الإنجليزية على ورق A4 بخط Sakal Majalla وحجم الخط 14 في المتن. تترك مسافة 1.5 بين السطور وهوامش للصفحات بمقدار 2.5 سم في كل الاتجاهات. على ألا تزيد صفحات البحث عن 25 صفحة.
- 4- لهيئة التحرير حق الفحص الأولي للبحث ومدى الالتزام بشروط النشر وتقرير أهليته للتحكيم، أو رفضه.
- 5- بعد إجازة البحث من هيئة التحرير بشكل مبدئي يتم إرسال البحث للتقييم من قبل إثنين من المحكمين (أحدهما من خارج الجامعة) ولا يتم نشر البحث إلا بعد موافقة المحكمين وإجراء التعديلات التي قد يوصون بها.
- 6- الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين فقط، وذلك دون أدني مسؤولية على المجلة.
- 7- يجب أن تكون حقوق النشر كاملة للمجلة سواء بالإصدار الورقي أو الإلكتروني، ويعتبر تقديم البحث أو الورقة العلمية للنشر في المجلة بمثابة موافقة الباحث على جميع شروط النشر.

الموجهات العامة والترتيب الموضوعي لهيكل البحث

يجب أن يكون البحث مرقماً أسفل الصفحات (في الوسط) ومرتباً كما يلي:

عنوان الدراسة: يكون محدداً ومعبراً عن محتوى الدراسة ويكتب بخط 16 (نمط الخط غامق) ولا يزيد العنوان عن (15) كلمة وباللغتين العربية والإنجليزية يعكس مضمون ومحتوى الورقة العلمية بأسلوب مباشر.

أسم المؤلف الورقة: يكتب أسم/أسماء مؤلفي الورقة تحت العنوان مباشرة بخط 12 ثم تلي ذلك عناوين المؤلفين ثم رقم الهاتف المحمول والبريد الإلكتروني للباحث المسئول عن المتابعة (ممثّل الباحثين).

المستخلص

يُعد الباحث ملخصين للبحث: أحدهما باللغة العربية، والآخر باللغة الإنجليزية، على ألا تتجاوز كلمات كل واحد منهما (250) كلمة. كما يجب أن يكون المستخلص دالاً ومعبراً عن أهداف الدراسة والوسائل المستخدمة ومشتماً على أهم النتائج والتوصيات. يلي كل من الملخصين: العربي، والإنجليزي، كلمات مفتاحية (Keywords) لا تزيد على خمس كلمات، تعبر عن مجالات البحث.

الإطار التمهيدي للدراسة: ويشمل:

- **المقدمة:** يقوم الباحث بعرض مختصر لموضوع الورقة العلمية ومزود بخلفية عن الموضوع وعن اسباب ودوافع الكتابة فيه.
- **أهميتها العلمية والعملية:** ذلك بعرض الأهمية العلمية والعملية للدراسة.
- **أهداف الدراسة:** وتشرح بوضوح في نقاط الهدف الذي من أجله أجريت الدراسة.
- **مشكلة الدراسة:** والتي من خلالها يتطرق الباحث للأسئلة التي سيقوم بالإجابة عنها من خلال بحثه.
- **منهجية الدراسة:** وتشرح المنهج الذي بنيت عليه الدراسة مع توضيح المفاهيم الرئيسية وأنسابها وآليات البحث والوصف والتحليل ومصادر المعلومات والبيانات وفترتها الزمنية مع التعريف الدقيق لكل المتغيرات والأدوات.
- **فرضيات الدراسة:** وذلك بكتابة الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة.
- **المصطلحات المستخدمة في الدراسة:** وتكتب في حالة استخدام مصطلحات علمية مبهمة بالنسبة لبعض القراء. ويمكن أن تشمل كذلك الكلمات المفتاحية والتي تتراوح بين ثلاث إلى خمس كلمات.
- **الدراسات السابقة:** تهدف هذه الفقرة إلى الإسترشاد بعدد وافي من الأوراق العلمية من نفس الموضوع منشورة في مجالات علمية محكمة، ويتم ترتيب الدراسات السابقة ذات الصلة حسب حدوثها ويقتطف منها الهدف والمنهج ووسائل التحليل وأهم النتائج والتوصيات مع ذكر الاسم الخير للباحث والسنة التي نشر فيها البحث (الباحثين)، وتبدأ الفقرة بجملة فعلية مثل درس عبد الله (2013) الآثار الاجتماعية لمشروع).

الإطار النظري للدراسة

يتم شرح لموضوع الدراسة ويشمل قواعد وأصول الدراسة.

الدراسة التطبيقية

في حالة إجراء استبانة أو جمع بيانات ثانوية يتم تحليل هذه البيانات ويفتح هذا الجزء بعبارة واضحة تدعم أو ترفض الافتراضات الأساسية. تتم مناقشة النتائج مناقشة علمية مبنية على الإطار النظري والدراسات السابقة، بحيث تعكس تفاعل الباحث مع موضوع الدراسة.

الخاتمة: تقدم ملخصاً مختصراً للموضوع مشكلته وأهدافه وما توصل اليه من نتائج وتوصيات تكون على النحو الآتي:

النتائج: يلخص الباحث في هذا الجزء من الدراسة البيانات المجمعة ونتائج التحليل العامة مع ذكر كل النتائج ذات الصلة حتى غير المتوقعة والتأكد من صحتها. يستخدم نظام الوحدات المترية في البحث.

مناقشة النتائج

بعد عرض النتائج يجب علي الباحث تقويمها وتفسير أثارها خاصة بالنسبة إلى الافتراضات الأصلية، هنا يكون فحص النتائج واستخلاص العبر منها والتأكيد على الجوانب النظرية أو التطبيقية بحيث يتم ربطها بطريقة معروفة ومدرسة ويتم الشرح بطريقة منطقية تقبل أو تدحض الفرضية.

التوصيات: من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج تقدم توصيات بطريقة علمية مستندة إلى تلك النتائج ويمكن أن تقدم الاقتراحات اللازمة التي تفيد الباحث المستقبلي.

الجدول والاشكال التوضيحية: يجب أن تكون الجداول والاشكال التوضيحية قابلة للتعديل والضبط. توضع الجداول والاشكال التوضيحية في المتن حسب ورودها او توضع في نهاية البحث (قبل قائمة المراجع). يجب أن يكون الجدول واضحاً ومستقلاً بذاته بحيث يفهمه القارئ دون الرجوع الى المتن، ويكون له رقم وعنوان أعلى الصفحة. يوضع رقم وعنوان الشكل التوضيحي أسفله. يجب عدم عرض النتائج نفسها على هيئة جداول وأشكال توضيحية معاً، كما يجب الإشارة الى أماكن الاشكال التوضيحية والجداول والصور في متن البحث ويجب ألا تزيد مساحة الجداول أو الرسومات أو الصور عن 12.5 سم × 18 سم.

قائمة المصادر والمراجع: توضع قائمة للمراجع في نهاية البحث تشمل كل المراجع والمصادر التي ورد ذكرها في المتن.

طريقة توثيق المراجع

تعتمد المجلة في توثيق المصادر والمراجع على نظام هارفارد، ولا يقبل نظام ترقيم المراجع ولا يشار لحواشي أو مراجع أسفل الصفحات.

توثيق المراجع في المتن

يشار للمراجع في المتن في حالة النقل المباشر بطريقة: ذكر الاسم الأخير للمؤلف وسنة النشر ورقم الصفحة فقط. مثال: (حامد، 1996، ص 145). او بدون ذكر رقم الصفحة في حالة الصياغة بعبارة الباحث.

في حالة وجود مؤلفين اثنين: يكتب الاسم الأخير للأول والاسم الأخير للثاني (سنة النشر).

مثال: (محمد والطيب، 2005، ص19).

في حالة أكثر من مؤلفين: يكتب الاسم الأخير للمؤلف الأول واخرون (سنة النشر).

مثال: (عبد الله واخرون، 1988، ص 45).

قائمة المراجع والمصادر

تكون قائمة المراجع والمصادر مرتبة هجائياً في نهاية البحث حسب الاسم الأخير للمؤلف وبخط 12 على النحو التالي:

كتاب

الاسم الأخير للمؤلف، الاسم الاول ثم الثاني (سنة النشر). عنوان البحث. (رقم الطبعة غير الاولى). اسم مؤسسة النشر، مكان النشر.

مثال: الزوكة، محمد خميس (2000). جغرافيا السكان. ط2، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، مصر.

بحث كجزء من كتاب (فصل من كتاب)

الاسم الاخير للمؤلف، اسمه الاول ثم الثاني (سنة النشر). عنوان الفصل. من كتاب: "اسم الكتاب"، اسم المحرر (رقم الطبعة غير الاولى). مؤسسة النشر، مكان النشر، حجم صفحات البحث (الإشارة إلى بداية صفحته ونهايتها).

ورقة بحثية في مجلة

الاسم الأخير للمؤلف، اسمه الاول ثم الثاني (سنة النشر). عنوان البحث. اسم المجلة، مكان النشر، رقم المجلد، رقم العدد، حجم صفحات البحث (الإشارة إلى بداية صفحته ونهايتها).
الشوابكة، يونس احمد (2012). اتجاهات طلبة العلوم التربوية نحو ثقافة المعلومات. المجلة الاردنية في العلوم والتربية، الاردن، 8 (4)، ص 315-328

في حالة أكثر من مؤلف

الاسم الأخير للمؤلف الاول، اسمه الاول ثم الثاني؛ الاسم الأخير للمؤلف الثاني، ... الخ (سنة النشر). عنوان البحث. اسم المجلة، اسم مؤسسة النشر، مكان النشر، حجم صفحات البحث (الإشارة إلى بداية صفحته ونهايتها).

بحث في أعمال مؤتمر أو ملتقى علمي

الاسم الأخير للمؤلف، اسمه الاول ثم الثاني (سنة النشر). عنوان البحث. ورقة مقدمة في مؤتمر: اسم المؤتمر، المؤسسة المنظمة، تاريخ ومكان الانعقاد. الصفحات.

رسالة ماجستير أو دكتوراه

الاسم الأخير للمؤلف، اسمه الاول ثم الثاني (السنة). عنوان الرسالة. رسالة ماجستير (أو دكتوراه)، الجامعة، الدولة، الصفحات.

النتائج غير المنشورة والاتصالات الشخصية لا تضمن في المراجع بل تذكر فقط في متن البحث.
في حالة استخدام بحوث مأخوذة من الانترنت يكتب المصدر كاملاً مضافاً إليه المعلومات من الموقع.
يلي قائمة المراجع العربية، قائمة بالمراجع الإنجليزية، وفق ترتيبها الهجائي (باللغة الإنجليزية) حسب الاسم الأخير للمؤلف الأول، وفقاً لأسلوب التوثيق المعتمد في المجلة.

تسلم الاوراق المقدمة للنشر

يتم تسليم نسخة ورقية وأخرى الكترونية على القرص المدمج CD من البحث المقدم للنشر لرئيس هيئة التحرير أو

ترسل الكترونياً على البريد الالكتروني للمجلة: najah@nilevalley.edu.sd

فهرس الموضوعات

أ	افتتاحية العدد
ب	عن المجلة
ب	اهتمامات المجلة وأبعادها
ب	الشروط العامة للنشر
23-1	Bridging the Gap between Design and Reality Dr. Tohami Mohammed Hassan , Dr. Nura Abdelfatah Yousif, Mohammed Hassan Siedahmed, Ali ³ Dr. Sara Mohammed Ali
37-24	أثر القيادة الإبداعية على تحفيز الابتكار بالتطبيق على وزارة المالية والقوى العاملة د.محمد البشير البدوي علي
52-38	أثر تدريب العاملين على جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية د.رجاء يوسف عبد الرحمن محمد وعبد العزيز محمد يوسف زايد
75-53	استخدام نموذج انحدار كوكس لتحديد العوامل المؤثرة على وفيات الأطفال دون سن الخامسة في السودان إيمان محمود إبراهيم عبده وهيثم مبارك عبد المطلب احمد
86-76	أعلام المدارس الأصولية الفقهية المغربية إبراهيم محمد موسى محمد
112-87	الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع في القطاع الصحي بمحافظة الرياض محمود عبد المعطي هاشم عبد الحميد
131-113	المسؤولية الأسرية في تعزيز القيم في عصر الذكاء الاصطناعي منال عبد الله علي أحمد
152-132	توسيط الموارد الاستراتيجية في العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية محمد الصديق العطايا إبراهيم ، خالد عبد المجيد محمود محمد، أنس عبد الرحيم ساتي عبد الرحيم و محمود عبد المعطي هاشم عبد الحميد.
177-153	دلالات ياء النداء في خطاب الأنبياء سلوى إدريس بابكر علي و هدى عيد عبد الملك بسيوني
200-178	أهمية المعلومات في دعم صناعة القرار في مؤسسات التعليم العالي بالسودان أسعد عوض الله بين صالح التوم و ناصر ياسر الدودو
221-201	المسؤولية الجنائية للطفل الجانح دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجنائي السوداني لسنة 1991م، وقانون الطفل السوداني 2010م أوهاج على أونور إبراهيم
232-222	Investigating Students' Learning Difficulties in English Composition Writing Dr.Dalil Ahmed Eidam
246-233	Impacts of 15 th April war on Hotels infrastructure in Sudan And Crises management Capabilities Dr. Hashim Awad Fadl Al-said
247-256	دور الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي في شمال وشرق أفريقيا في القرن السادس عشر الميلادي حسن عوض الكريم علي أحمد



Bridging the Gap between Design and Reality: Challenges in Sudanese ESP Curricula from Students' Perspectives

Dr. Tohami Mohammed Hassan Mohammed-Noor¹ Dr. Nura Abdelfatah Yousif
Rasheed² Mohammed Hassan Siedahmed Ali³ Dr. Sara Mohammed Ali Hamid⁴

1,2Faculty of Education Dogola – University of Dogola..

3College of Graduate Studies - University of Dongola.

Corresponding Author : tohami.noor@uofd.edu.sd

Received: 2026/2/2

Accepted: 2026/3/4

Abstract :

This study investigates the challenges of the ESP syllabus in Sudan from the students' perspective, focusing on curriculum effectiveness, learning methods, and practical application. Data were collected through student questionnaires, examining students' motivations, learning strategies, use of resources, attitudes toward the syllabus, and skill development. The findings revealed that: Students take the ESP syllabus mainly to prepare for professional and real-world communication; also, they are motivated to improve their communication and speaking skills. Structured courses and conversation-based activities are their primary learning strategies. Moreover, books, along with digital tools and formal courses, are the main resources used to support learning. . The study recommended that: The ESP syllabus should emphasize career-oriented and real-life tasks. More interactive speaking and communication activities should be included. In addition, teachers should adopt learner-centered strategies combining structured instruction with hands-on practice.

Keywords: *ESP syllabus, curriculum challenges, Sudanese students, communication skills, oral presentations, learning strategies.*

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف التحديات التي تواجه منهاج اللغة الإنجليزية لأغراض خاصة (ESP) في السودان من منظور الطلاب، مع التركيز على فعالية المنهج وطرق التعلم وتطبيقه العملي. تم جمع البيانات من خلال استبيانات للطلاب، حيث تناولت دوافعهم وأساليب التعلم التي يتبعونها، واستخدام الموارد، ومواقفهم تجاه المنهج، وتطوير المهارات. أظهرت النتائج أن الطلاب يأخذون المنهج بشكل أساسي للتحضير للتواصل المهني والواقعي، كما أنهم يسعون لتطوير مهارات التواصل والمحادثة لديهم. تُعد الدورات المنظمة والأنشطة القائمة على المحادثة الاستراتيجيات التعليمية الرئيسية، بينما تعتبر الكتب إلى جانب الأدوات الرقمية والدورات الرسمية الموارد الأساسية لدعم التعلم. توصي الدراسة بأن يركز منهج ESP بشكل أكبر على المهام الواقعية والمهنية، وأن تُضاف المزيد من أنشطة المحادثة والتواصل التفاعلية، بالإضافة إلى اعتماد المعلمين لاستراتيجيات تعليمية تركز على المتعلم، تجمع بين التدريس المنظم والممارسة العملية.

الكلمات المفتاحية: منهج اللغة للأغراض الخاصة، تحديات المنهج، الطلاب السودانيون، مهارات التواصل، العروض الشفوية، استراتيجيات التعلم.

1. Introduction

In recent years, English for Specific Purposes (ESP) has gained increasing importance as universities seek to equip students with language skills that directly support their academic and professional needs. In principle, ESP courses are designed to be highly relevant, drawing on learners' specific fields and focusing on practical communication rather than general language use (Hutchinson and Waters, 1987). However, in many contexts, there remains a noticeable gap between how these curricula are designed and how they are actually experienced in the classroom. While course designers often rely on well-established principles such as needs analysis and learner-centered instruction, the realities of teaching such as limited resources, large classes, and insufficient training can make these ideals difficult to achieve in practice (Dudley-Evans and St John, 1998). This situation is particularly evident in Sudanese higher education, where ESP programs are widely implemented but frequently challenged by contextual constraints that affect both teaching and learning. Students may find that course content does not fully match their academic needs, while instructors may struggle to balance language instruction with subject-specific demands, especially when they lack specialized support or materials (Ali, 2020). For this reason, understanding the challenges of ESP curricula requires listening carefully to both students and instructors, as each group brings a different but equally important perspective to the issue. By bringing these voices together through a combination of survey data and in-depth interviews, a more complete and realistic picture of ESP practice can be developed (Creswell and Plano Clark, 2018). In light of this, the present study seeks to explore the challenges facing Sudanese ESP curricula from the perspectives of those most directly involved, with the aim of narrowing the gap between design and reality and contributing to more effective and context-sensitive language education.

2. Statement of the Study Problems

Despite the growing implementation of English for Specific Purposes (ESP) curricula in Sudanese higher education, there is a noticeable gap between how these courses are designed and how they are experienced in the classroom. Students often face difficulties with course content that does not fully meet their academic or professional needs, while instructors struggle with limited resources, large class sizes, and insufficient training in ESP methodology. This gap reduces the effectiveness and relevance of ESP instruction,

highlighting the need to investigate the challenges from both students' and instructors' perspectives to inform more practical and context-sensitive curriculum design.

3. Objective of the Study

This study aims to:

1. Explore the challenges of implementing Sudanese ESP curricula by examining the perspectives of both students.

4. Question of the Study

This study sets out to answer the following question:

1. What are the challenges of implementing Sudanese ESP curricula from the perspectives of students?

5. Hypothesis of the Study

This study sets out to test the following hypothesis:

1. Students in Sudanese ESP programs experience significant challenges that affect the effective implementation of the curricula.

6. Significance of the Study

This study is significant because it provides insights into the challenges faced by both students and instructors in Sudanese ESP programs. The findings can help educators and curriculum designers improve the relevance, effectiveness, and practical implementation of ESP courses, ultimately enhancing students' learning outcomes and instructors' teaching experiences.

7. Literature Review

Importance of ESP

English for Specific Purposes (ESP) has become a cornerstone of applied linguistics, reflecting the need for language instruction that is tailored to the communicative requirements of specific academic disciplines and professional fields (Hutchinson and Waters, 1987). Unlike general English courses, which emphasize broad language skills, ESP focuses on enabling learners to perform effectively in their chosen fields, whether in science, technology, medicine, business, or tourism. The importance of ESP lies in its direct relevance to learners' immediate academic or occupational needs, allowing for more meaningful engagement and faster acquisition of target skills (Dudley-Evans and St John, 1998). Over the past few decades, the demand for ESP courses has

increased globally, driven by the expansion of higher education, globalization, and the need for professionals to communicate effectively in English within their specific fields (Basturkmen, 2010). This focus on practical application distinguishes ESP from traditional English instruction and highlights the critical role of well-designed curricula that reflect real-world demands.

ESP Curriculum Design

Curriculum design in ESP is guided by several key principles, including the systematic analysis of learners' needs, the authenticity of teaching materials, and a learner-centered approach (Hutchinson and Waters, 1987; Dudley-Evans & St John, 1998). Needs analysis, in particular, is considered the foundation of effective ESP course design, as it identifies the specific linguistic and communicative competencies that learners require to succeed in their disciplines (Hutchinson and Waters, 1987). The curriculum should align content, materials, and teaching strategies with these needs, ensuring relevance and applicability. In addition, ESP curricula emphasize task-based and content-specific instruction, enabling students to practice language in contexts closely resembling their future professional or academic environments (Basturkmen, 2010). Several international studies have highlighted the effectiveness of ESP curricula that integrate real-world materials, such as technical documents, industry reports, and authentic case studies, in enhancing both comprehension and communicative competence (Flowerdew and Peacock, 2001).

Challenges in ESP Implementation

Despite the careful design of ESP curricula, their implementation often encounters significant obstacles. Studies worldwide have reported persistent gaps between planned curricula and actual classroom experiences (Hyland, 2006). Common challenges include limited resources, lack of specialized teaching materials, large class sizes, insufficient teacher training, and institutional constraints that hinder flexibility in course delivery (Basturkmen, 2010; Dudley-Evans and St John, 1998). These challenges can prevent the curriculum from fully meeting learners' needs, reducing engagement and learning outcomes. Furthermore, teachers often face difficulties balancing language instruction with content-specific requirements, particularly when they are not specialists in the target discipline. This divergence between theory and

practice the so-called "design-reality gap" has been recognized as a central issue in ESP research, as it undermines the overall effectiveness of carefully planned curricula (Hyland, 2006).

Perspectives of Students

Students' perspectives are critical in understanding the practical challenges of ESP curricula. Learners often report that course content may not align with their academic or professional goals, that tasks are overly difficult or irrelevant, and that teaching strategies may not match their preferred learning styles (Flowerdew and Peacock, 2001). Additionally, students may face motivational challenges when they perceive the course as disconnected from real-world applications or when the pace of instruction does not accommodate varying levels of prior knowledge (Ali, 2020). Investigating student perspectives through surveys and feedback mechanisms provides invaluable data that can inform curriculum revision and teaching practices, ensuring that ESP courses are both effective and engaging.

Perspectives of Instructors

Equally important are instructors' perspectives, as teachers are responsible for translating curriculum plans into classroom practice. Instructors may face constraints such as insufficient training in ESP methodology, large or heterogeneous classes, and the need to integrate content-specific knowledge with language teaching (Dudley-Evans and St John, 1998). Teachers' experiences provide insights into the practical limitations of curriculum implementation, highlighting the need for professional development, appropriate teaching materials, and institutional support. Studies have shown that when instructors' perspectives are neglected in curriculum planning, ESP programs are less likely to achieve their intended outcomes, further widening the gap between design and classroom reality (Hyland, 2006).

ESP in the Sudanese Context

ESP curricula in Sudanese higher education reflect a growing recognition of English as a tool for academic and professional advancement. However, these programs face contextual challenges, including limited access to authentic materials, large class sizes, insufficiently trained instructors, and variable institutional support (Ali, 2020). Research in Sudan has shown that while students value ESP courses for their relevance to academic and career goals, practical difficulties often hinder effective learning, and instructors frequently report challenges in delivering content-specific language instruction (Ali, 2020). These contextual realities underscore the importance of investigating ESP implementation from both students' and instructors' perspectives to inform practical, context-sensitive improvements.

Research Gap

While extensive research has examined ESP curricula in various international contexts, there is limited empirical evidence focusing on Sudan. Most studies have either explored student difficulties or instructor experiences in isolation, leaving the integrated perspectives largely unexplored (Ali, 2020; Hyland, 2006). This gap highlights the need for studies that combine quantitative and qualitative methods to capture the experiences of both learners and educators, thereby providing a more complete understanding of curriculum challenges in Sudanese ESP programs.

Conceptual Framework

The conceptual framework for this study links ESP curriculum design principles with the practical realities of classroom implementation. It positions student and instructor perspectives as complementary sources of insight, helping to identify specific areas where the intended curriculum diverges from practice. By conceptualizing the “design-reality gap,” the study provides a structured approach for analyzing challenges and generating evidence-based recommendations to enhance the effectiveness of ESP curricula in Sudan (Creswell and Plano Clark, 2018).

Previous Studies

The first study conducted by Indrapuri, Mahdum, Azhar and Erni (2025). Systematic Review of ESP Challenges. This recent study conducted a systematic literature review of ESP implementation in higher education between 2018 and 2023. It highlights persistent challenges affecting both lecturers and students, such as limited teacher competence, insufficient teaching materials, outdated methods, and inadequate curriculum frameworks. The review underscores how these systemic issues impede effective ESP instruction and points to recurring obstacles in aligning curricula with learner needs, reflecting the broader design-reality gap in ESP programs.

The second study conducted by Sintia, Perdana and Karani (2025). ESP Instruction Challenges for Teachers and Learners. This literature review focuses on the major instructional challenges faced by both ESP teachers and learners. It identifies five core obstacles: gaps in instructor subject-matter knowledge, lack of authentic materials, inadequate needs analysis and curriculum alignment, learners' struggles with technical language, and technological limitations. The study's findings emphasize the interconnected nature of these challenges and the need for curriculum revision and professional support, aligning clearly with the investigation of practical difficulties in ESP curricula.

The third study conducted by Hasan and Abu Qub'a (2025). ESP Teaching Challenges at King Faisal University. This empirical study investigates the difficulties faced by both students and instructors in ESP diploma programs at King Faisal University. Using mixed qualitative and quantitative methods (interviews, surveys, observations), it shows that students struggle with technical vocabulary, academic writing, and communication, while instructors face challenges explaining specialized terms, engaging students, and assessing progress. The study also suggests strategies like task-based learning and technology integration to improve ESP outcomes, providing a practical example of challenges and responses that echo the curriculum design-implementation gap.

8. Methodology of the Study

This study adopts a qualitative approach to explore the challenges of Sudanese ESP curricula from the perspectives of students and instructors. The participants include students enrolled in ESP courses at Universities of Dongola, with students selected through stratified random sampling. Data are collected using a questionnaire for students to capture their experiences and perceptions of course content, materials, and teaching methods. Thematic analysis is applied to identify recurring patterns and challenges, and ethical considerations such as informed consent, voluntary participation, and confidentiality are strictly observed. This approach allows the study to provide a detailed understanding of the gap between curriculum design and classroom reality and to suggest context-sensitive improvements.

9. Data Analysis

The data for this study were collected using questionnaires for (56) of students. The researchers employed (SPSS) to systematically analyse the gathered data and identify key patterns and insights.

Students Questionnaire Analysis

The students' questionnaires is a key tool in this study, designed to gather their views, experiences, and perceptions.

Table (1) presented gender.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Meal	31	55.3%	55.3%	55.3%
Female	25	44.7%	44.7%	44.7%
Total	56	100%	100%	100%

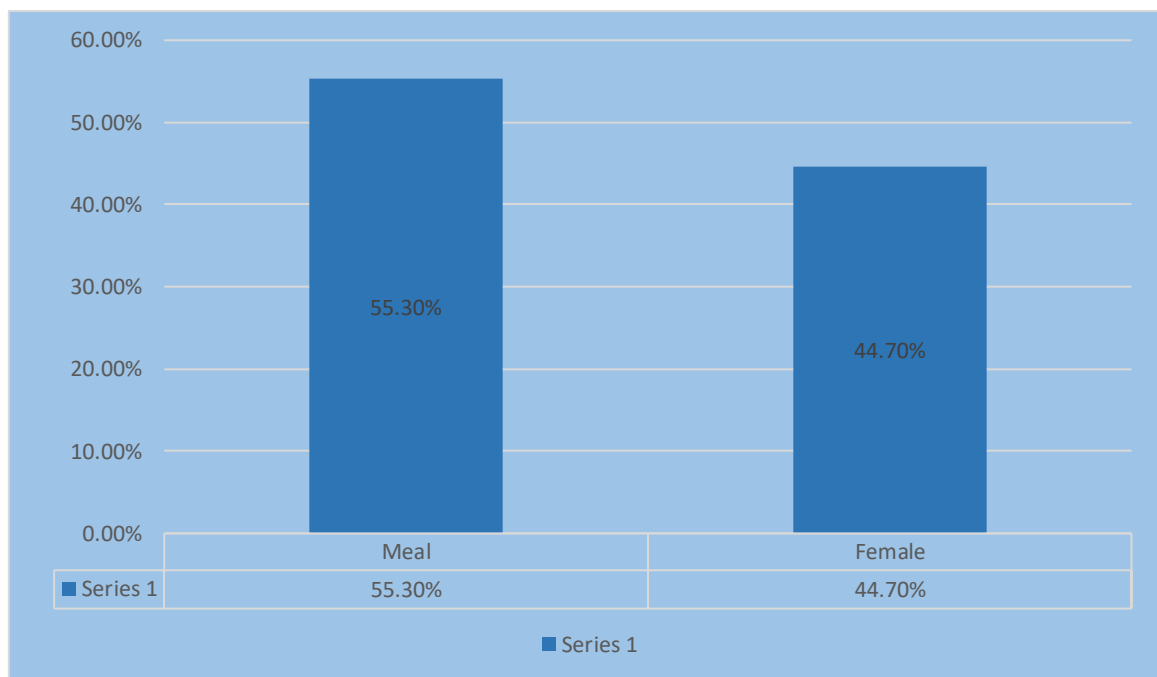


Figure (1) presented gender.

The gender distribution of the participants showed that (55.3%) were male, while (44.7%) were female, indicating a nearly balanced sample with a slight male majority.

Table (2): Teachers encouraged students to use ESP lessons in real-life situations.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	85.7%	85.7%	85.7%
Neutral	2	3.6%	3.6%	3.6%
No	6	10.7%	10.7%	10.7%
Total	56	100%	100%	100%

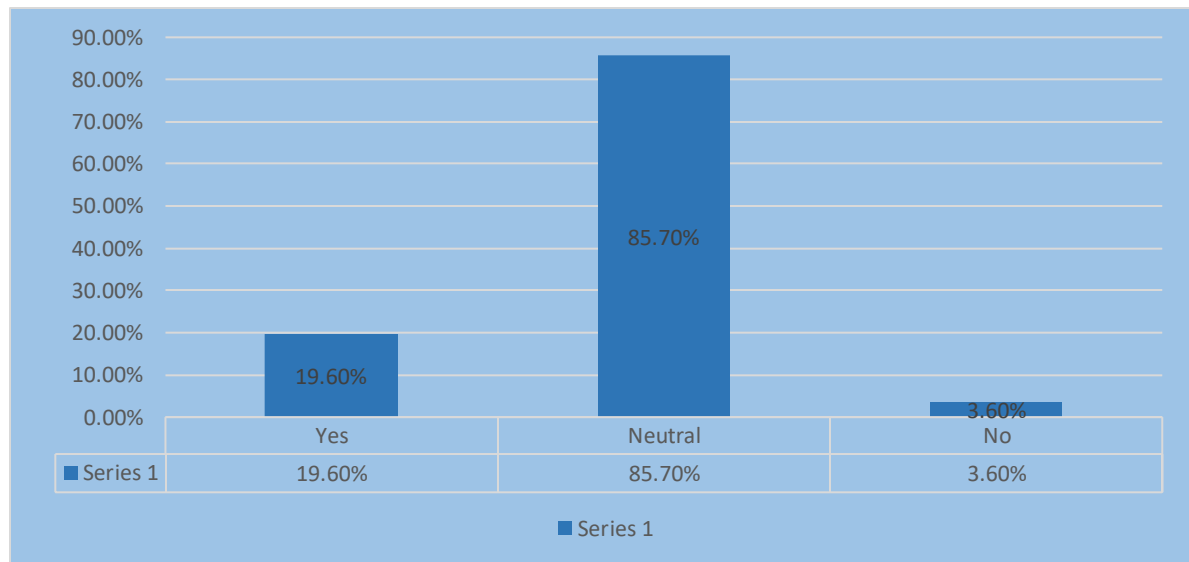


Figure (2): Teachers encouraged students to use ESP lessons in real-life situations.

The data show that (85.7%) of students agreed that teachers encourage students to use ESP lessons in real-life situations, reflecting strong support for practical application in learning. Only (10.7%) disagreed and (3.6%) were neutral, this indicate that while most students see active teacher support, a small minority feel less encouraged.

Table (3): Students have a positive attitude toward the ESP syllabus.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	71.4%	71.4%	71.4%
Neutral	2	19.6%	19.6%	19.6%
No	6	8.9%	8.9%	8.9%
Total	56	100%	100%	100%

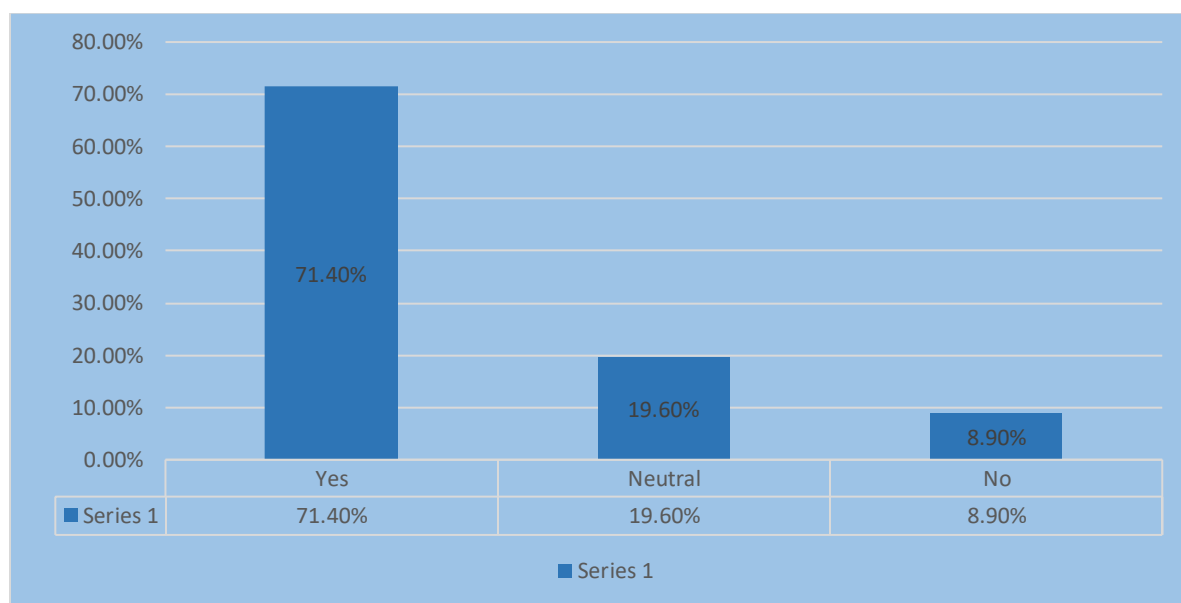


Figure (3): Students have a positive attitude toward the ESP syllabus.

From table and figure above (71.4%) of students expressed a positive attitude toward the syllabus content, suggesting overall satisfaction. However, (8.9%) disagreed and (19.6%) remained neutral, this show that there is stillroom for improving engagement with the material.

Table (4): The ESP syllabus content is appropriate for the students' level.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	82.1%	82.1%	82.1%
Neutral	2	12.5%	12.5%	12.5%
No	6	5.4%	5.4%	5.4%
Total	56	100%	100%	100%

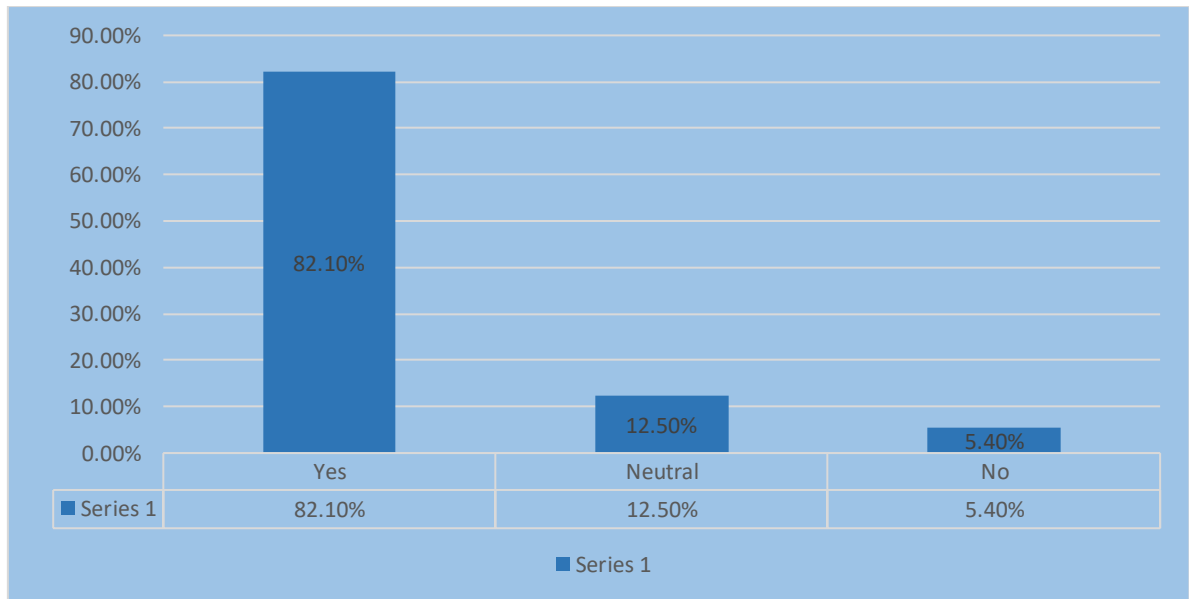


Figure (4): The ESP syllabus content is appropriate for the students' level.

The results show that (82.1%) of students believe the syllabus content aligns with their level, indicating overall curriculum suitability. In contrast, (5.4%) disagreed and (12.5%) remained neutral, suggesting a minor area for potential adjustment.

Table (5): Students demonstrate clear awareness of the syllabus content.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	55.4%	55.4%	55.4%
Neutral	2	19.6%	19.6%	19.6%
No	6	25.0%	25.0%	25.0%
Total	56	100%	100%	100%

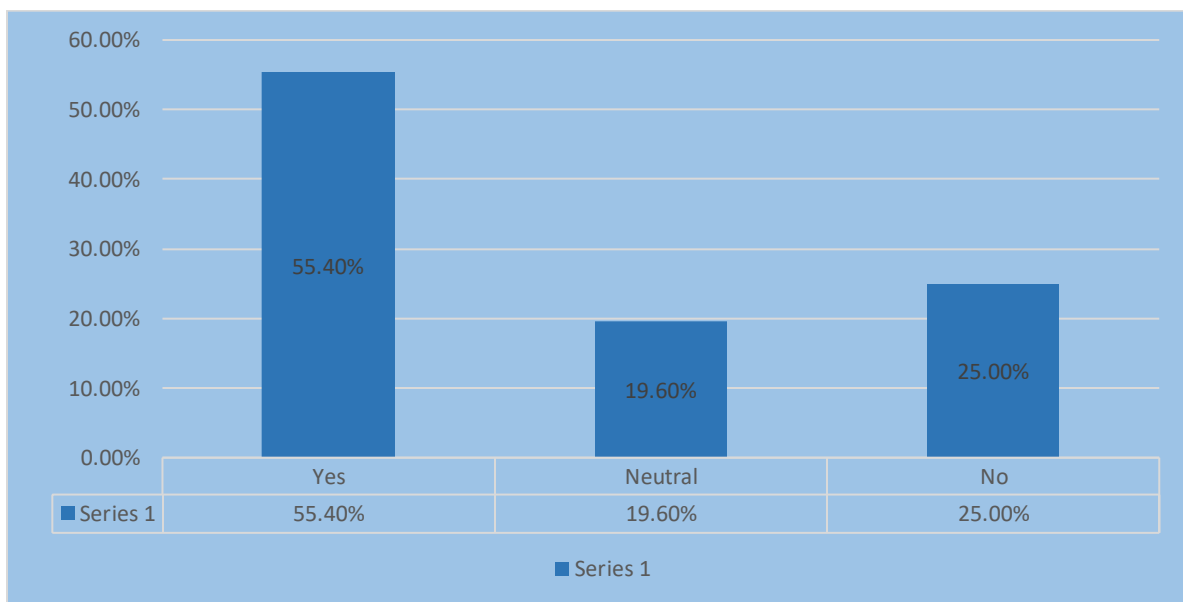


Figure (5): Students demonstrate clear awareness of the syllabus content.

Students' awareness of the syllabus content was mixed, with (55.4%) acknowledging awareness, (25%) reporting they were not aware, and (19.6%) neutral, highlighting the importance of improving communication of syllabus objectives.

Table (6): The teacher shows consistent dedication to implementing the syllabus content.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	83.9%	83.9%	83.9%
Neutral	2	14.3%	14.3%	14.3%
No	6	1.8%	1.8%	1.8%
Total	56	100%	100%	100%

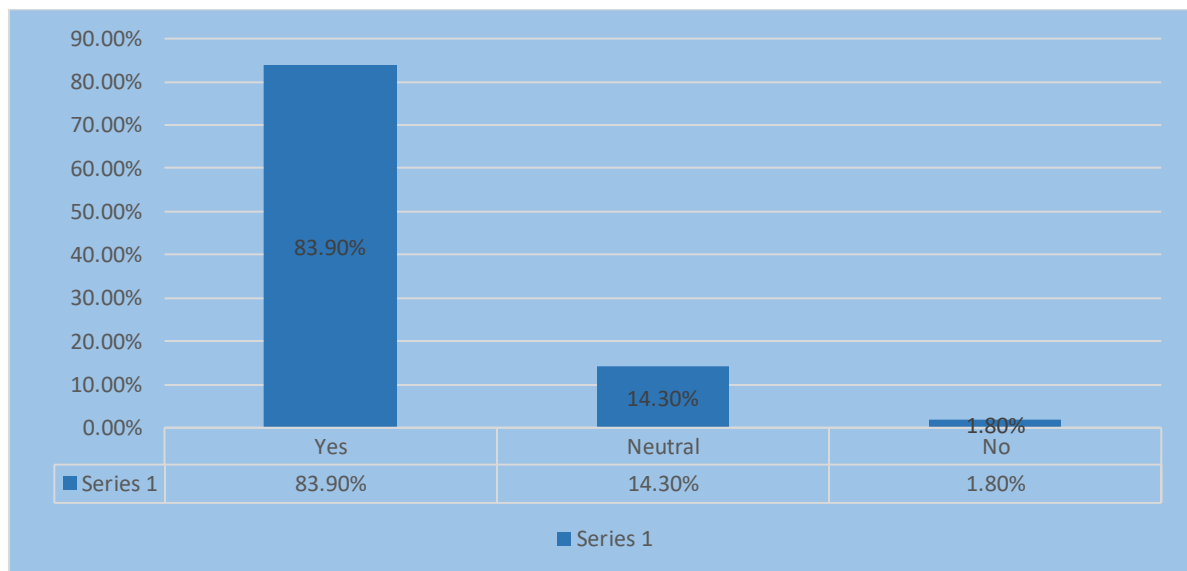


Figure (6): The teacher shows consistent dedication to implementing the syllabus content. The teacher's commitment to the syllabus is widely acknowledged, with 83.9% of students agreeing, 1.8% disagreeing, and 14.3% remaining neutral, reflecting an overwhelmingly positive perception of the teacher's dedication.

Table (7): The teacher shows strong commitment to the ESP syllabus implementation.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	83.9%	83.9%	83.9%
Neutral	2	14.3%	14.3%	14.3%
No	6	1.8%	1.8%	1.8%
Total	56	100%	100%	100%

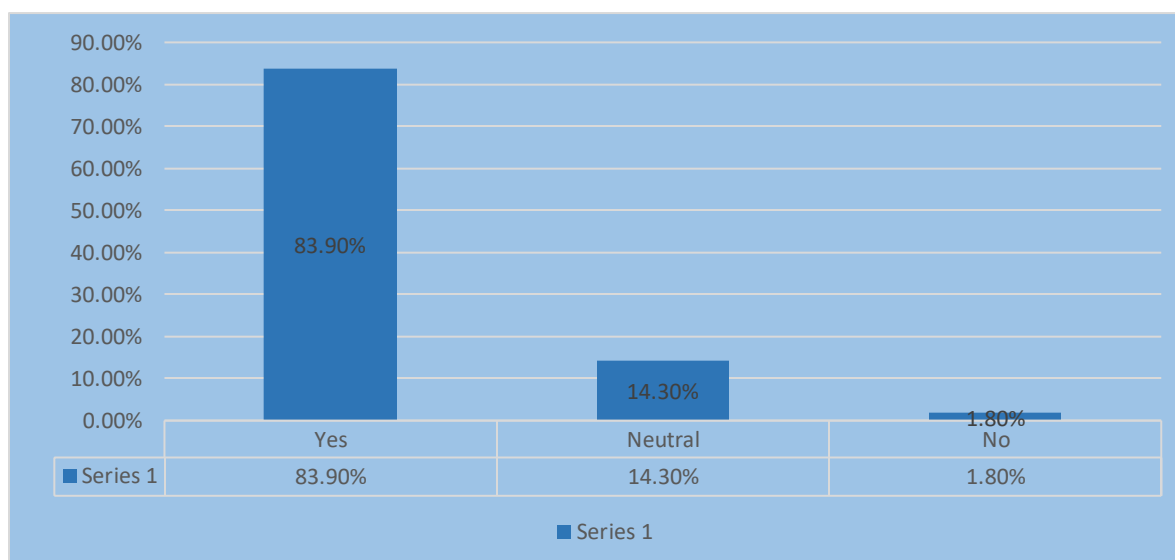


Figure (7): The teacher shows strong commitment to the ESP syllabus implementation. The teacher's commitment to the syllabus is evident, with (83.9%) of students agreeing, while only (1.8%) disagreed and (14.3%) were neutral, reflecting a highly positive perception of teacher dedication.

Table (8): The ESP syllabus effectively enhances students' communication skills.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	71.4%	71.4%	71.4%
Neutral	2	16.1%	16.1%	16.1%
No	6	12.5%	12.5%	12.5%
Total	56	100%	100%	100%

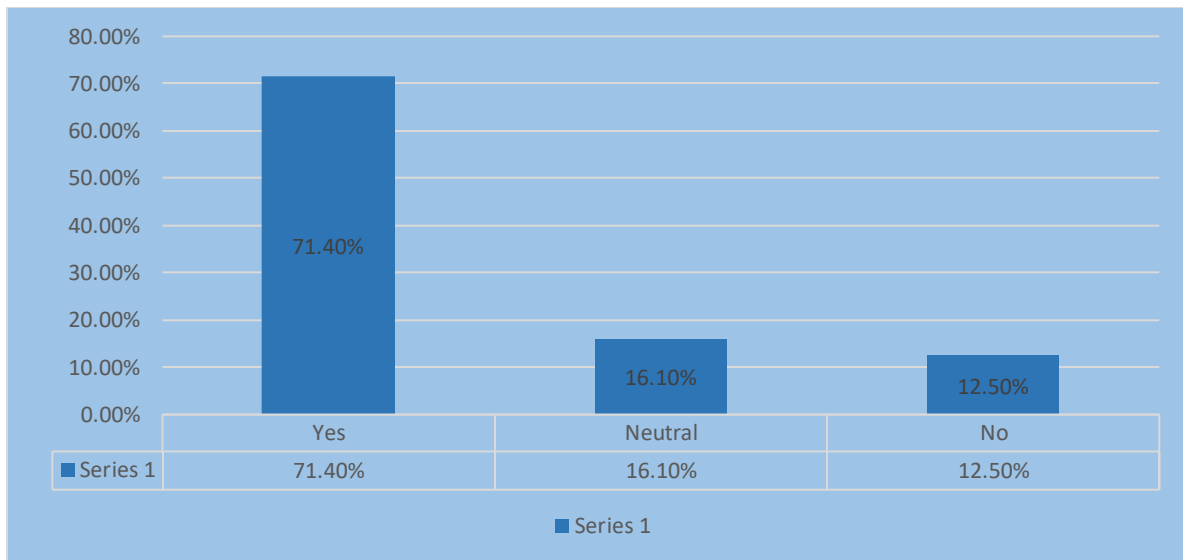


Figure (8): The ESP syllabus effectively enhances students' communication skills.

A majority of students (71.4%) believe the syllabus enhances their communication skills, while 12.5% disagreed and 16.1% were neutral, indicating room to further strengthen communication-focused content.

Table (9): The ESP syllabus effectively develops students' oral presentation skills in tourism contexts.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	48	55.4%	55.4%	55.4%
Neutral	2	14.2%	14.2%	14.2%
No	6	30.4%	30.4%	30.4%
Total	56	100%	100%	100%

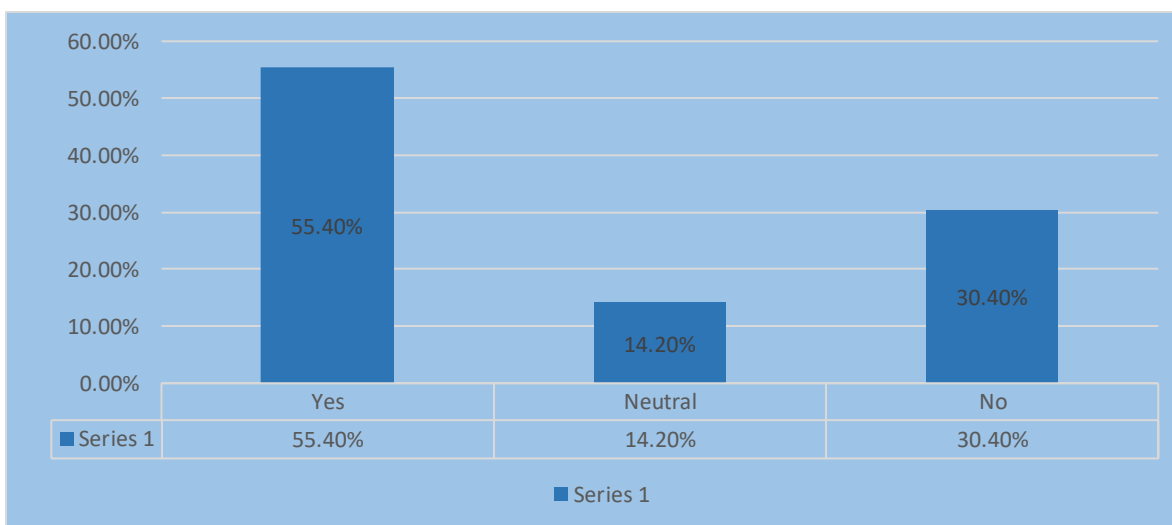


Figure (9): The ESP syllabus effectively develops students' oral presentation skills in tourism contexts.

About (55.4%) of students agreed that the syllabus supports their ability to deliver oral presentations in English, while (30.4%) disagreed and (14.2%) were neutral, indicating a need for greater focus on developing presentation skills within the ESP curriculum.

Section (2) Open-ended Questions Analysis

Open-ended questions encourage detailed responses and capture nuanced opinions, providing rich qualitative data that reveals participants' thoughts, experiences, and perspectives, making them valuable for exploring complex issues and identifying key themes.

Q1: What are reasons for learning the ESP syllabus, and how do you expect it to support your academic and professional goals?

The analysis of responses to question (1) indicates that students' primary motivation for taking the ESP syllabus is its perceived value for interacting with foreigners and advancing future career prospects, representing (60.7%) of respondents. Additionally, (19.6%) are driven by the desire to broaden their general knowledge, while 16.1% aim to improve their conversation and speaking skills. A smaller proportion, (3.6%), reported taking the course simply because it is part of the curriculum. These findings reveal a strong practical and career-oriented motivation among students, alongside a significant interest in developing their communication abilities, reflecting the syllabus's relevance to both academic and professional goals.

Q2: What strategies do you use to learn the ESP syllabus, and how do they help you apply the lessons in real academic and professional contexts?

The analysis of responses to question (2) indicates that the most common strategies students use to learn the ESP syllabus is through structured training courses and programs, representing (60.7%) of respondents. Additionally, (25%) of students reported learning primarily through conversation and speaking activities, while a smaller group, (14.3%), indicated they adopt a gradual, self-paced learning approach. These results highlight that students favor structured learning environments combined with active communication practices, emphasizing the importance of practical, interactive strategies in effectively engaging with the ESP syllabus and applying it in real academic and professional contexts.

Q3: What learning resources are available to you for the ESP syllabus, and how effectively do they support your understanding and practical application of the course content?

The analysis of responses to question (3) reveals that books are the primary resource for learning the ESP syllabus, with (50%) of students citing them. Structured courses are used by (19.6%), while (17.9%) of students rely on the internet and digital applications. Lecturers themselves are mentioned as a resource by 10.7% of students. These findings suggest that students maintain a strong reliance on traditional learning materials, such as books, while also increasingly integrating digital tools and formal courses to support their understanding and practical application of the ESP syllabus.

10. Discussion of the Results

The findings of this study indicate that students' engagement with the ESP syllabus is largely driven by practical and career-oriented motivations, with 60.7% citing its importance for interacting with foreigners and enhancing future career prospects, reflecting similar results in previous studies emphasizing ESP's role in professional preparedness (Hasan & Abu Qub'a, 2025; Sintia, Perdana & Karani, 2025). A notable portion of students (16.1%) highlighted the desire to improve conversation and speaking skills, underscoring the centrality of communication competence in ESP learning (Indrapuri et al., 2025). Analysis of learning strategies revealed that students primarily rely on structured courses (60.7%) and conversation-focused activities (25%), while a smaller group (14.3%) adopts gradual, self-paced approaches; open-ended responses further emphasized the value of interactive, practical classroom activities, demonstrating the importance of hands-on learning in bridging the gap between curriculum design and classroom reality. Regarding learning resources, 50% of students cited books, (19.6%) utilized formal courses, (17.9%) used online platforms, and 10.7% referred to lecturers, indicating that while traditional materials remain central, digital resources are increasingly incorporated, consistent with prior research highlighting technology's growing role in ESP instruction (Sintia, Perdana & Karani, 2025). Students generally held positive attitudes toward the syllabus and considered the content appropriate for their level, though awareness of syllabus objectives was mixed, with only (55.4%) fully acknowledging them, suggesting a need for clearer communication of course goals (Indrapuri et al., 2025). In terms of skill development, the

syllabus effectively enhances communication and presentation abilities, though students indicated that greater focus on oral presentations and interactive practice could strengthen outcomes, echoing global ESP findings on the importance of integrating real-life professional tasks to align curriculum with practical application (Hasan & Abu Qub'a, 2025; Sintia, Perdana & Karani, 2025). Overall, the results reveal that students are motivated by career-focused goals, rely on a combination of traditional and digital resources, and benefit from structured, interactive learning, while highlighting areas for improvement in syllabus awareness and presentation skills, emphasizing the need for curriculum adjustments that bridge the gap between design and classroom reality in the Sudanese ESP context.

10. Findings

In light of the data analysis and discussion, the study revealed the following findings:

1. Students take the ESP syllabus primarily to prepare for professional and real-world communication, supporting the study's objective of examining career-oriented motivations.
2. Students are motivated to develop their communication and speaking skills, confirming the study's focus on practical skill enhancement.
3. Structured courses and conversation-based activities are the main learning strategies, reflecting the gap between curriculum design and classroom engagement addressed in the study.
4. Books are the main resource, supplemented by digital tools and formal courses, showing how students access and apply ESP content in line with learning objectives.
5. Students generally have a positive attitude toward the syllabus, though awareness of its objectives is uneven, highlighting areas for improvement identified in the research questions.
6. The ESP syllabus enhances communication and presentation skills, but more emphasis on oral practice is needed, supporting the study's hypothesis that curriculum design may not fully meet practical classroom needs.

11.Conclusion

The study concludes that the ESP syllabus in the Sudanese context is effective in meeting students' professional and communication needs, motivating learners through career-oriented objectives, and enhancing their speaking and presentation skills. Students engage with the syllabus using structured courses, conversation-based activities, traditional books, and digital resources, though awareness of syllabus objectives remains inconsistent. While the syllabus supports practical language application, improvements are needed in expanding interactive oral practice and clearly communicating learning goals. Overall, bridging the gap between curriculum design and classroom reality is essential to maximize the ESP syllabus's relevance, effectiveness, and alignment with both academic and professional objectives.

12.Recommendations

Based on the findings, the study proposes the following recommendations.

1. The ESP syllabus should focus more on career-oriented and real-life tasks to meet students' professional and practical needs.
2. Interactive speaking and communication activities should be increased to strengthen students' practical language skills.
3. Teachers should use learner-centered strategies that combine structured instruction with hands-on practice to bridge the gap between curriculum design and classroom reality.
4. Digital tools and diverse learning resources should be integrated alongside traditional materials to enhance student engagement and understanding.
5. Clear communication of syllabus objectives and learning outcomes should be ensured so that students are fully aware of the goals and expected achievements.

References

Ali, H. (2020) Challenges of ESP teaching in Sudanese universities. Khartoum: Sudan University Press.

Ali, H. (2020). *Challenges of ESP teaching in Sudanese universities*. Sudan University Press.

Basturkmen, H. (2010) Developing courses in English for specific purposes. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications.

Creswell, J.W. and Plano Clark, V.L. (2018) Designing and conducting mixed methods research. 3rd edn. Thousand Oaks: Sage Publications.

Dudley-Evans, T. and St John, M.J. (1998) Developments in English for specific purposes: A multi-disciplinary approach. Cambridge: Cambridge University Press.

Dudley-Evans, T., & St John, M. J. (1998). *Developments in English for specific purposes: A multi-disciplinary approach*. Cambridge University Press.

Flowerdew, J. and Peacock, M. (2001) Research perspectives on English for academic purposes. Cambridge: Cambridge University Press.

Hutchinson, T. and Waters, A. (1987) English for specific purposes: A learning-centred approach. Cambridge: Cambridge University Press.

Hutchinson, T., & Waters, A. (1987). *English for specific purposes: A learning-centred approach*. Cambridge University Press.

Hyland, K. (2006) English for academic purposes: An advanced resource book. London: Routledge.



أثر القيادة الإبداعية على تحفيز الابتكار بالتطبيق على وزارة المالية والقوى العاملة .ولاية نهر

النيل .السودان

د.محمد البشير البدوي علي

قسم ادارة الاعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية . جامعة وادي النيل-السودان

المؤلف: bmoh35934@gmail.com

تاريخ القبول : 2026/1//10

تاريخ الاستلام : 2025/11/5

المستخلص:

تناول البحث أثر القيادة الإبداعية على تحفيز الابتكار، بالتطبيق على وزارة المالية والقوى العاملة . ولاية نهر النيل . السودان، وهدفت الدراسة إلى العمل على معالجة المشاكل التي تعوق من تحفيز الابتكار بوزارة المالية ولاية نهر النيل، والتعرف على مدى أثر مهارات القائد في تحفيز الابتكار، والتعرف على مدى أثر قوة تأثير القائد في تحفيز الابتكار، والتعرف على مدى أثر خبره القائد في تحفيز الابتكار. استخدمت الدراسة في اختبار الفرضيات المنهج الوصفي التحليلي، والحصول على المعلومات من خلال الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، أن يتمتع القائد في الوزارة بالسماوات الجسمية، وعلم بالمعارف الإنسانية. وأن يجيد الوزير التخطيط الإداري، ويهتم بالأولويات، ويلتزم بها. إن الوزير يبذل جهداً كبيراً بالعمل داخل الوزارة. إن سلوك وتصرفات المدير تؤثر على الموظفين من خلال تحفيزهم وتقديم الدعم لهم. ووضعت الدراسة بعض التوصيات منها، إشراك الموظفين بصورة أكبر في عملية اتخاذ القرار. العمل على نشر روح الفريق، والتعاون بين الموظفين. مراجعة اللوائح والإجراءات الإدارية بشكل دوري لتبسيطها وتسهيلها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، مهارات القيادة، التخطيط الإداري

The impact of creative leadership stimulating innovation by applying to the Ministry of Finance and manpower-River Nile state-Sudan.

Abstract:

The research dealt with the impact of creative leadership on stimulating innovation, applied to the Ministry of Finance and manpower-River Nile state-Sudan, and the study aimed to address the problems that hinder the stimulation of innovation in the Ministry of Finance and the Nile River State, and to identify the extent of the impact of the skills of the leader in stimulating innovation, and to identify the impact of the strength of the leader's influence in stimulating innovation, and to identify the impact of the leader's experience in stimulating innovation. The study used the descriptive analytical method to test hypotheses and obtain information through a questionnaire, and the study reached several results, including that the leader in the ministry should have physical characteristics and knowledge of human knowledge. The minister should be good at administrative planning, pay attention to priorities, and adhere to them. The minister is putting a lot of effort into working within the ministry. The behavior and actions of the manager affect employees by motivating and providing support to them. The study made some recommendations, including involving employees more in the decision-making process. Work on spreading the team spirit, cooperation between employees. Periodically review the regulations and administrative procedures to simplify and facilitate them.

Keywords: *creative leadership, leadership skills, management planning*

مقدمة:

القيادة الإبداعية هي محرك أساسي للابتكار في المؤسسات الحديثة، حيث تعزز من قدرة الأفراد على التفكير خارج الصندوق، وتقديم حلول مبتكرة للتحديات اليومية، وتعد القيادة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تشجيع الابتكار والإبداع في أي منظمة، فالقائد الفعال هو الذي يستطيع تحفيز زميله، وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المبتكرة والمبدعة

الابتكار يشير إلى عملية تقديم أفكار جديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات أو عمليات تضيف قيمة إلى المؤسسة والمجتمع

هنالك علاقة بين القيادة الإبداعية والابتكار فالقيادة الإبداعية تقوم على تهيئة بيئة العمل التي تتيح للموظفين التفكير الحر والتجريب دون خوف من الفشل، والابتكار يعتمد على وجود قيادة تفهم أهمية الاستماع للأفكار الجديدة ودعمها.

إن القيادة والابتكار عنصران أساسيان في نجاح أي منظمة أو مؤسسه، يعتبر الابتكار والإبداع من العوامل الرئيسية التي تساهم في تطوير العمليات وتحقيق التحفيز والتطور، وتشجيع الابتكار والإبداع يتطلب قيادة فعالة ورؤية استراتيجية.

وبالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون هنالك بيئة مشجعة للابتكار، والإبداع داخل المؤسسة، ويجب أن يتم تشجيع الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة المبتكرة وأن يتم تقديرها وتكريمها، كما يجب أن يتم إنشاء آليات وعمليات تسمح بتنفيذ الأفكار الجديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات قابلة للتسويق.

مشكلة البحث:

يعاني عدد كبير من المؤسسات السودانية فيما يتعلق بالقيادة الإبداعية من حيث مهارات القائد وقوة تأثيره على العاملين بالمؤسسة، وكذلك خبرته الضعيفة في مجال القيادة مما يؤثر سلبا على تحفيز الابتكار في تلك المؤسسات

لذلك تجيب مشكلة الدراسة على الأسئلة التالية:

1/ ما هو أثر (مهارات القائد) على تحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

2/ ما هو أثر قوة تأثير القائد على تحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

3/ ما هو أثر خبرة القائد على تحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

فرضيات البحث:

1/ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات القائد وتحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

2/ هنالك على علاقة ذات دلالة إحصائية بين قوة تأثير القائد وتحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

3/ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة القائد وتحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

أهداف البحث:

1/ العمل على معالجة المشاكل التي تعوق من تحفيز الابتكار بوزارة المالية ولاية نهر النيل.

2/ التعرف على مدى أثر مهارات القائد في تحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

3/ التعرف على مدى إثر قوة تأثير القائد في تحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

4/ التعرف على مدى أثر خبره القائد في تحفيز الابتكار بوزارة المالية بولاية نهر النيل.

أهمية البحث:

تبدو أهمية هذا البحث في أنه يعالج أثر القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار ويتطرق إلى دور القائد الفعال في تطوير وتحفيز الابتكار لدى الموظفين كما أنه:

1/ يعمل على الابتكار والتطوير وتحسين أداء القائد.

2/ يساهم البحث في تقديم رؤى جديدة حول دور القيادة في تعزيز ثقافة الابتكار.

3/ يساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات قيادية لتحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي.

منهجية البحث:

اتبعت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

بالاعتماد على المصادر الثانوية كالكتب والمراجع والدراسات السابقة

والمصادر الأولية كالاستبانة والمقابلة الشخصية.

الدراسات السابقة:

دراسة لطيفة خميس العبدولي (2024م) بعنوان (دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة) حالة قيد الدراسة في وزارة الثقافة والشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة) المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة من خلال الاستبانة بعينة من وزارة الثقافة والشباب بإمارة أبوظبي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج المزدوج ذو التصميم المزدوج التتابعي التفسيري، حيث تم الاعتماد على استبيان وزع على العينة، والتي تكونت من 145 موظف وموظفة، ثم إجراء مقابلات فردية مع خمس من القيادات والمشرفين في وزارة الثقافة والشباب بأبوظبي؛ لتفسير نتائج الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للقيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة، وفروق في سمات القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة، حيث كان استشراف المستقبل كأعلى سمة من سمات القيادة الإبداعية، والحساسية للمشكلات كأدنى سمة من سمات القيادة الإبداعية، وحرص القادة على امتلاك هذه السمات لتعزيز المعرفة والاستفادة منها، من خلال تحقيق أهدافها بكفاءة، وتحقيق الإبداع والتميز، إضافةً إلى تحقيق مزايا من خلال ممارسة النمط الإبداعي في القيادة في المؤسسة. وعلى ضوء تلك النتائج، أوصت الباحثة بتوصيات عدة، من أهمها: ضرورة تأسيس منصة رقمية للموظفين تعنى بالإبداع والابتكار لمركز الوزارة، وعقد دورات تدريبية للقيادات والمشرفين والموظفين في مجال القيادة الإبداعية والتحكم في إدارة المعرفة ونشرها، والتي تساهم في تطوير قدراتهم وخبراتهم، وإنشاء قسم خاص بإدارة المعرفة، وتخصيص فريق مهني مختص في الوزارة للمساعدة في إدارة المعرفة، وتوفيرها المعلومات وتبادلها بين الأقسام الأخرى والموظفين، ودعم القرارات الإدارية، وتوعية الموظفين بالمفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة وكيفية تفعيلها في عملهم.

الإطار النظري:

مفهوم القيادة الإبداعية:

هنالك صفات مشتركة وملامح بين القائد والمبدع، القائد يؤثر على الجماعة والمبدع أيضا وكلاهما اليوم يلعب دورا خطيرا في الصراع الاجتماعي الحضارة التكنولوجي. والقائد: يؤثر في أفراد الجماعة، لأنه يملك ما يرقبون فيه أو أنه يحقق لهم ما يرقبون أو يمكن لهم هذا الذي يرقبون فيه.

والمبدع: مؤثر وان كان تأثيره قد يتعدى حدود جماعته، أو مجتمعه لذلك هو قد يتلقى الاحترام أو التحكم أو الاضطهاد من مجتمعه أو من خارجه، والمبدع يقوم بتفكير صفو العادات، ويعطل الأساليب القديمة.

والقائد قد ينكر حلولاً مناسبة لمواقف جديدة دون التأثير بعادات عقلية أو اجتماعية ثابتة

هنالك خمس عناصر ينبغي على القائد غرسها في نفوس الأعضاء:

- 1/ التحكم بمشار الوقت وإنفاق كل ثانيه في خدمه العمل الهادف
- 2 / التركيز على الانجازات الحقيقية الملموسة والاهتمام بالفعل ذاته ومحاولة عدم ضغط الصورة الكلية بالانهماك في العمل
- 3/ تنمية عوامل القوة وخفض عوامل الضعف، والتعرف بعوامل القوة والصحف لديك والقبول بها
- 4/ التركيز على المهام الرئيسية في العمل
- 5/ تحديد الأولويات والالتزام بها (عباس محمود، 2019، ص 13)

أساليب القيادة الإبداعية:

لا بد للقائد مناتباع أساليب جيده لكي يكون قائد مبدع في المؤسسة وعليه إتباع هذه الأساليب:

- 1/ التحفيز وتشجيع الفريق على التفكير بأسلوب مختلف والخروج عن المألوف
- 2/ دعم الفريق في التجربة والاختبار والفشل
- 3/ تحفيز الابتكار من خلال تقديم تحديات جديدة وفرص النمو
- 4/ توفير الحرية والمساحة الكافية للفريق والتفكير دون الخوف من الفشل
- 5/ إنشاء بيئة تشجع على التعاون والتفاعل وتبادل الأفكار
- 6/ تحفيز القدرات الفردية لأعضاء الفريق وتحويلهم إلى حلول علمية.

مهارات القائد

هي مجموعة من الصفات والقدرات التي تمكن الشخص من قياده الآخرين بفعالية ومن أهم مهارات القائد:

- 1/ المهارات الذاتية: وهي بعض السمات والقدرات اللازمة في بناء شخصيه الأفراد ليصبحوا قادة مثل:

أ/ السمات الجسميه:

تتمثل في كافة الاستعدادات التي تبدو أنها تتصل بالناحية الجسميه كالقامة والهيبة، والاستعدادات الفيسيولوجية كالصحة الجسميه والنفسيه.

فجراح القائد في أداء دوره يعتمد على ما لديه من طاقة بدنيه، وضرورة توافرها لدى القائد لصعوبة الدور الذي يقوم به في القيادة عمل شاق يتطلب جهدا كبيرا متواصلًا، وساعات عمل أكثر مما يتطلبه العمل العادي.

ب/ القدرات العقلية:

هي مجموعه الاستعدادات الفكرية والعادات الذهنية والاعتقادات الأساسية لدى فرد من الأفراد، وتختلف باختلاف البيئات والمجتمعات، ويعتبر الذكاء من أهم القدرات العقلية.

فقد أثبتت الدراسات التي استهدفت الكشف عن السمات اللازمة للقائد أن هنالك صلة بين سمة الذكاء والنجاح في القيادة، فقد أكدت نتائج الدراسات التي قامت بها جامعه أوهايو الأمريكية أن سمة الذكاء تشكل السمة الثانية من السمات وثيقة الصلة بنجاح القائد، كما لوحظ أن القائد الإداري يكون أكثر ذكاء من مرؤوسيه

2/المهارات الفنية:

هي المعرفة المتخصصة في فرع من فروع العلم والكفاءة في استخدام هذه المعرفة أفضل استخدام في أداء العمل بالشكل الذي يكفل تحقيق الهدف.

ويقصد بمهارة القائد الفنية قدرته على استخدام معرفته المتخصصة وبراعته في استخدام الطرق العلمية المتاحة لإنجاز العمل، ويمكن الحصول عليها بالدراسة والخبرة والتدريب،

3/ المهارات الإنسانية:

تعني قدره القائد على التعامل مع مرؤوسيه وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي بينهم، وهذا يتطلب وجود الفهم المتبادل بينه وبينهم، ومعرفته لأرائهم وميولهم واتجاهاتهم المهارة الإنسانية تعكس قدره القائد على التعامل مع الأفراد، وهي أكثر صعوبة من اكتسابه للمهارات الفنية.

4/المهارات الذهنية:

تعني المهارات الذهنية قدره القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده، وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته وقدرته على فهم وتصوير علاقات الموظف بالتنظيم، وعلاقات التنظيم ككل بالمجتمع الذي يعمل في إطاره (نواف كنعان، 2019، ص 85)

قوة تأثير للقائد:

سلوك الرئيس يعتبر عاملاً آخر يؤثر على القدرات الأخلاقية، وفي حقيقة الأمر يبدو أن العديد من المديرين يشعرون بأن تصرفاتهم الأخلاقية تكون مقبولة إذا كان الرئيس المسئول عنه على علم بها ولم يقل شيئاً.

وعادة ما يشكل قرار المرؤوسين ليس فقط بما يقوله القائد الإداري ولكن كذلك بما يفعله، والقائد يقوم بخلق الثقافة التنظيمية أو ثقافة المنظمة والتي يعتمد عليها العاملون بالمنظمة.

والقيم وهي: عبارة عن الاعتقاد السائد لدى العاملين فيما يتعلق بما يجب وما لا يجب عمله، وما هو معهم وما هو غير ذلك.

خبرة القائد:

القائد هو الذي يمتلك الخبرات والمهارات اللازمة التي تمكنه من توجيه وتبادل الخبرات مع الآخرين لتحقيق الأهداف المرسومة.

وتكون لدى هذا الشخص مميزات وصفات شخصية تجعله قادراً على إدارة وإرشاد الآخرين وتوجيههم، وإعطاء التعليمات لممارسه مسؤولياتهم لتحقيق الأهداف المخططة.

وتنبع أهمية خبره القائد من مجموعة المعارف والمهارات التي يكتسبها القائد من خلال تجاربه وعمله في مختلف المواقف والظروف وهي تتجاوز المعرفة النظرية والقدرة على تطبيق هذه المعرفة في الواقع، واتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب (بطرس حلاق، 2020م)

تحفيز الابتكار:

القيادة والابتكار هما عنصران أساسيان في نجاح أي منظمة أو مؤسسة، حيث يعتبر القائد القوة الدافعة والمهمة للفريق بينما يعتبر الابتكار العنصر الحاسم في تحقيق التغيير والتطور، ويمكن استخدام القيادة بشكل فعال لتعزيز الابتكار من خلال توفير بيئة مشجعة وداعمة للأفكار الجديدة والمبتكرة، ويجب على القائد أن يكون مستمعا ومتعاوناً مع أفراد الفريق.

تتطلب القيادة الابتكارية القدرة على التفكير الإبداعي والتحليل العميق، والقدرة على تحليل التحديات وتوفير الدعم والموارد اللازمة لتطوير هذا الابتكار وتحويله إلى حقائق، علاوة على ما سبق يجب أن يكون لدى القائد القدرة على إدارة التغيير في عملياته الابتكارية. (لارا قاسم، 2021م)

الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى الحصول على معلومات عن إثر القيادة الإبداعية على تحفيز الابتكار بالتطبيق على وزارة المالية والقوى العاملة -ولاية نهر النيل - السودان من خلال استطلاع آراء الأطراف ذات العلاقة بموضوع البحث.

أولاً: مجتمع الدراسة:

حدد الباحث مجتمع الدراسة كمصدر للحصول على البيانات ويعني جميع المفردات التي يسعى الباحث أن يُعمم عليها نتائج مشكلة الدراسة، ويتمثل مجتمع الدراسة في عدد (85) الموظفين بوزارة المالية وتم تقدير عينة بعدد (50) فرداً.

ثانياً: عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة الدراسة بحيث تشمل الأطراف المعنية والمهمة بموضوع الدراسة وبما يتوافر لها من الخبرة العلمية والعملية، تم تحليل العينة عبر برنامج "Spss" الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (من خلال عينة طبقية عشوائية). عليه قام الباحث بتوزيع عدد (50) استمارة استبيان على الفئات المستهدفة المطلوبة تم استردادها كاملة بنسبة (100%).

ثالثاً: أداة الدراسة:

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

1. القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي على بيانات حول البيانات الشخصية
2. القسم الثاني: يتضمن عبارات الاستبيان على عدد (18) عبارة تُحلل وفق مقياس ليكرت الثلاثي المتدرج الذي يتكون من ثلاثة مستويات (أوافق، محايد، لا أوافق) وتم توزيع هذه العبارات على محاور الدراسة.

وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية:

جدول (1) خصائص عينة الدراسة:

البيان	المتغير	فئات الخاصية	التكرارات	النسب المئوية
النوع		ذكر	36	72
		أنثى	14	28
العمر		من 20-29 سنة	3	6
		من 30-39 سنة	12	24
		من 40-49 سنة	22	44
		من 49-59 سنة	13	26
المؤهل العلمي		ثانوي	3	6%
		جامعي	36	72%
		فوق الجامعي	11	22%
الخبرات العملية		من 5-9 سنة	7	14%
		من 10-14 سنة	7	14%
		من 15-19 سنة	8	16%
		أكثر من 20 سنة	28	56%

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2025م

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد الذكور بلغ (36) بنسبة (72%) وأن عدد الإناث بلغ (14) بنسبة (28%)، ما قد يشير إلى أن مجال الدراسة أكثر ذكورية أو أن العينة المستهدفة كانت من قطاع يضم عدد أكبر من الرجال كما أن فئة الذين تقع أعمارهم بين 20-29 سنة بلغ عددهم (3) بنسبة بلغت (6%) وأن فئة الذين تقع أعمارهم بين 30-39 سنة بلغ عددهم (36) بنسبة بلغت (26%) يليها 26% أكثر من 50 سنة. النسبة الأقل هي من الفئة 20-29 سنة (6%)، ما يعني أن العينة تميل إلى الفئات الأكبر سناً، وهو أمر شائع في دراسات تتعلق بالقيادة والخبرة. كما أن فئة الذين يحملون شهادة ثانوية بلغ عددهم (3) بنسبة بلغت (6%) وأن فئة الذين يحملون شهادة جامعية بلغ عددهم (36) بنسبة بلغت (72%) وأن فئة الذين يحملون شهادة فوق الجامعي بلغ عددهم (11) بنسبة بلغت (22%) هذا يشير إلى عينة ذات مستوى تعليمي عالي نسبياً ما قد يؤثر إيجابياً على مهارات القيادة والابتكار. كما أن فئة الذين لديهم خبرات عملية من 5. 9 سنة بلغ عددهم (7) بنسبة بلغت (14%) وأن فئة الذين لديهم خبرات عملية من 10. 14 سنة بلغ عددهم (7) بنسبة بلغت (14%) وأن فئة الذين لديهم خبرات عملية من 15. 19 سنة بلغ عددهم (8) بنسبة أكثر من (16%) وأن الفئة الذين لديهم خبرات عملية أكثر من 20 سنة بلغ عددهم (28) بنسبة بلغت (56%) وأن هذا يعزز من قوة التحليل خاصة في مواضيع القيادة والتحفيز حيث الخبرة تؤثر بشكل كبير على المهارات والسلوكيات القيادية.

عرض وتحليل البيانات
المحور الأول: مهارات القائد

عبارات المحور الأول	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
1/ تتوفر في القائد السمات الجسمية والعقلية اللازمة	38	11	1	2.79	0.49	موافق
	76	22	2			
2/ المدير ملم بالمعارف الإنسانية	42	5	3	2.71	0.65	موافق
	84	10	6			
يهتم المدير بالأولويات والالتزام بها في الوزارة	47	3	0	0.95	0.29	موافق
	94	6	0			
4/ يجيد المدير التخطيط الإداري في توزيع العمل داخل الوزارة	45	4	1	2.69	0.64	موافق
	90	8	2			
5/ يبذل المدير جهداً كبيراً في العمل داخل الوزارة	38	39	3	2.71	0.65	موافق
	76	18	6			
6/ منهج المدير في الإدارة روتيني داخل الوزارة	17	13	20	2.10	0.0	موافق
	34	26	40			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2025م

من الجدول أعلاه بلغت نسبة الموافقين للعبارة الأولى (تتوفر في القائد السمات الجسمية والعقلية اللازمة) 76% ومحايد 22% والذين لا يوافقون بلغت نسبتهم 2%، وتشير إلى أن 76% من الموظفين يرون أن القائد يتمتع بالسمات الجسمية والعقلية اللازمة، وهي أساس في تكوين شخصية قيادية ملهمة. ونسبة غير الموافقين شبه معدومة، مما يعزز مصداقية هذا البعد في دعم وتحفيز بيئة الابتكار. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الثانية (المدير ملم بالمعارف الإنسانية) 84% ومحايدون 10% وغير الموافقين 6% نسبة الموافقة المرتفعة تعكس وعياً عالياً بدور المعرفة الإنسانية في القيادة، حيث يعتبر 84% من الموظفين أن المدير يمتلك هذه الخلفية. أما غير الموافقين فهي محدودة ولا تمثل توجهاً عاماً، ما يدعم أهمية هذا الجانب في خلق بيئة عمل محفزة. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الثالثة (يهتم المدير بالأولويات والالتزام بها في الوزارة) 94% ومحايدون 6% وغير الموافقين 0% ما يدل بوضوح على فعالية المدير في ترتيب أولويات العمل. هذا يُعد مؤشراً مهماً لتحفيز الابتكار عبر إدارة وقت وجهد الفريق بفعالية. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الرابعة (يجيد المدير التخطيط الإداري في توزيع العمل داخل التنظيم) 90%، ومحايدون 8% وغير المحايدين 2%، تدل هذه النتيجة على قدرة عالية لدى القائد في تنظيم العمل داخل الوزارة، حيث أن 90% من الموظفين يقرون بذلك وهي نقطة حيوية لتحفيز الإبداع، إذ إن توزيع المهام بشكل جيد يقلل من التكرار ويمنح مساحة للابتكار. وبلغت نسبة الموافقين للعبارة الخامسة (يبذل المدير جهداً كبيراً في العمل داخل الوزارة) (76) % ومحايدون 18%، وغير الموافقين 6% تُظهر النتائج أن غالبية الموظفين يلمسون جهداً واضحاً يبذله المدير، ما يعكس التزاماً قيادياً قد يكون مصدر إلهام للموظفين في سلوكهم المهني. وجود نسبة محايدة متوسطة قد يشير إلى تفاوت في التوقعات حول ما يُعد "جهداً كبيراً".

بلغت نسبة الموافقين للعبارة السادسة (منهج المدير في الإدارة روتيني داخل الوزارة) (34) % ومحايدون 26% وغير الموافقين 40% هذه العبارة لها طابع نقدي، ونتيجتها تعكس انعكاساً واضحاً: حيث يرى 40% أن المدير لا يدير بأسلوب روتيني (وهذا إيجابي للابتكار)، مقابل 34% يعتقدون أن الأسلوب روتيني. النتيجة تعني أن بيئة العمل تميل بشكل عام نحو التجديد، ولكنها تحتاج إلى مزيد من المرونة. بلغت نسبة الموافقين على المحور ككل "مهارات القائد وتحفيز الابتكار" (75.7) % والمحايدون (15) % وغير الموافقين (9.3) % تشير النتائج إلى أن ثلاثة من كل أربعة موظفين تقريباً يؤمنون بأهمية مهارات القائد في دعم الابتكار داخل الوزارة. النسبة العالية للموافقة توضح أن سمات القائد، وخبراته التخطيطية، وجهوده الشخصية، جميعها تلعب دوراً فعالاً في تعزيز بيئة العمل الإبداعية. رغم وجود بعض التحفظات على الروتين، إلا أن الاتجاه العام يُظهر دعماً قوياً للفرضية، مما يؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية.

المحور الثاني: قوة تأثير القائد:

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	أوافق	محايد	لا أوافق	عبارات المحور الأول
			التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	
موافق	0.62	2.72	46	2	2	1/ يؤثر سلوك وتصرفات المدير علي معنويات وإنتاجية الموظفين في الوزارة
			92	4	4	
موافق	0.74	2.74	43	5	2	2/ المدير يحفز الموظفين من خلال تقديم الدعم والتشجيع
			86	10	4	
موافق	0.29	0.95	47	2	1	3/ توفير المدير للموارد المادية والمعنوية يحفز على ابتكار أفكار إبداعية داخل الوزارة
			94	4	0	
موافق	0.64	2.68	41	8	1	4/ للمدير مهارات عالية في التخطيط الإداري وتوزيع المهام داخل الوزارة
			82	16	2	
موافق	0.51	2.80	43	5	2	5/ سلوك المدير ايجابي تجاه الموظفين مما يرفع معنوياتهم
			86	10	4	
موافق	0.67	2.60	36	7	7	6/ يشرك المدير الموظفين في اتخاذ القرارات
			72	14	14	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2025م

ومن الجدول أعلاه بلغت نسبة الموافقين للعبارة الأولى (يؤثر سلوك وتصرفات المدير على معنويات وإنتاجية الموظفين في الوزارة) 92% ومحايدون 4% وغير موافقين 4% وتشير النسبة العالية جداً للموافقة (92%) أن الموظفين يرون في سلوك المدير عاملاً رئيسياً يؤثر على مزاجهم وإنتاجيتهم. هذه العلاقة الإيجابية بين القائد ومروءته تُعد محفزاً قوياً لظهور سلوكيات إبداعية. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الثانية (المدير يحفز الموظفين من خلال تقديم الدعم والتشجيع) 86% ومحايدون 10% وغير موافقين 4% وجود دعم وتشجيع من المدير يُعد من أقوى أدوات التحفيز الداخلي. نسبة الموافقة المرتفعة تُظهر تقدير الموظفين لهذه الممارسات، مما يدل على قيادة ذات تأثير إيجابي وملاموس. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الثالثة (توفير المدير للموارد المادية والمعنوية يحفز على ابتكار أفكار إبداعية داخل الوزارة) 94% ومحايدون 4% وغير موافقين 2% نسبة الموافقة المرتفعة تشير إلى أن بيئة العمل التي يدعمها المدير بالموارد تُرسي المجال لظهور أفكار مبتكرة ومبادرات جديدة، وهو جوهر الابتكار المؤسسي.

بلغت نسبة الموافقين للعبارة الرابعة (للمدير مهارات عالية في التخطيط الإداري وتوزيع المهام داخل الوزارة) 82% ومحايدون 16% ولا أوافق: 2% ارتفاع نسبة الموافقة يشير إلى أن المهارات التخطيطية والإدارية للمدير تُسهم في تحسين التنظيم الداخلي. هذا يعكس قدرة

على بناء فرق عمل فعالة قادرة على الإنجاز والابتكار. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الخامسة (سلوك المدير إيجابي تجاه الموظفين مما يرفع معنوياتهم) 86% ومحايدون 10% والذين لا يوافقون 4% يُظهر التقييم العام أن القيادة الإيجابية لها انعكاسات مباشرة على الحالة النفسية للموظفين. هذه العلاقة العاطفية والمهنية الإيجابية تُعد من أهم المحفزات للإبداعية. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة السادسة (يشرك المدير الموظفين في اتخاذ القرارات) 72% ومحايدون 14% والذين لا يوافقون 14% رغم أن أغلب المشاركين يرون أن المدير يُشركهم في القرار (72%)، إلا أن نسبة غير قليلة كانت محايدة أو معارضة (28% مجتمعة)، ما يشير إلى حاجة إلى تعزيز مشاركة الموظفين في صنع القرار لزيادة التمكين وتحفيز الابتكار الذاتي.

بلغت نسبة الموافقين على للمحور الثاني ككل "قوة تأثير القائد وتحفيز الابتكار" (85.33%) والمحايدون (9.67%) وغير الموافقين (5%) تشير النتائج إلى أن غالبية الموظفين (أكثر من 85%) يشعرون بأن لقوة تأثير القائد — من خلال سلوكه، دعمه، وإشراكه — أثراً بالغاً في تحفيزهم للإبداع. مما يدعم بقوة الفرضية الثانية، ويؤكد أن البيئة القيادية في الوزارة تحتوي على مقومات التأثير الإيجابي التي تسهم في خلق بيئة محفزة للابتكار.

المحور الثالث: خبرة القائد

عبارات المحور الأول	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
1/ يتصف المدير في الوزارة بالعدالة والجد والمثابرة وتحمل المسؤولية	44	6	0	2.72	0.62	موافق
	88	12	0			
2/ يتصف المدير في الوزارة بمعرفة سياسات العمل وأساليبه ولوائحه وإجراءاته	42	8	3	2.74	0.85	موافق
	84	16	6			
3/ يتصف المدير في الوزارة بالعناية بسلوك الموظفين ومصالحهم ومعالجة مشاكلهم	39	8	3	0.47	2.82	موافق
	87	16	6			
4/ يدير المدير الوقت في الوزارة بكفاءة وفاعلية	43	7	0	2.68	0.64	موافق
	86	14	0			
5/ يتصف المدير في الوزارة بالتواضع	39	9	2	2.80	0.51	موافق
	78	18	4			
6/ يتجاوب المدير بالوزارة مع تابعيه مما يؤثر إيجابياً على أدائهم	41	7	2	2.62	0.67	موافق
	82	14	4			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2025م.

من الجدول أعلاه بلغت نسبة الموافقين للعبارة الأولى (يتصف المدير في الوزارة بالعدالة والجد والمثابرة وتحمل المسؤولية) 88% ومحايدون 12% وغير موافقون 0% نسبة الموافقة العالية جداً (88%)، وغياب أي معارضة، تدل على أن الموظفين يرون المدير قدوة في السلوك الوظيفي والانضباط، مما يعكس عمق خبرته القيادية ويُعد مصدراً لتحفيز بيئة ابتكاره مسئولة. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الثانية يتصف المدير في الوزارة بمعرفة سياسات العمل وأساليبه ولوائحه وإجراءاته 84% ومحايد: 16% ولا أوافق: 0% تشير هذه النتائج إلى إدراك واسع بين الموظفين بخبرة المدير في الجوانب التنظيمية، وهو أمر محوري في قيادة ابتكار منضبط يستند إلى المعرفة الدقيقة بالأنظمة. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الثالثة (يتصف المدير في الوزارة بالعناية بسلوك الموظفين ومصالحهم ومعالجة مشاكلهم) 78% ومحايد: 16% ولا أوافق: 6% رغم أن نسبة الموافقة ما تزال عالية، فإن بعض التحفظات تظهر حول اهتمام المدير

بشؤون الموظفين. قد يعكس هذا التفاوت في الممارسات اليومية أو تفاوت في مستويات التفاعل بين المدير والموظفين. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الرابعة (يدير المدير الوقت في الوزارة بكفاءة وفاعلية) 86% ومحايدون 14% وغير موافقين 0% إدارة الوقت هي من أميز علامات الخبرة الإدارية، والنسبة المرتفعة تؤكد احترام الموظفين لفاعلية المدير في تنظيم الزمن والموارد، ما يُعد عنصرًا داعمًا بشكل مباشر لزيادة فرص الابتكار. كما بلغت نسبة الموافقين للعبارة الخامسة (يتصرف المدير في الوزارة بالتواضع) 78% ومحايدون 18% والذين لا يوافقون 4% تُظهر النتيجة أن صفة التواضع متجذرة في سلوك المدير بنظر الأغلبية، وهي صفة مرتبطة بالقيادة الفعّالين الذين يُسهّمون في بناء جسور تواصل تشجع على طرح الأفكار بدون خوف أو تردد. بلغت نسبة الموافقين للعبارة السادسة (يتجاوب المدير في الوزارة مع تابعيه مما يؤثر إيجابياً على أدائهم) 82% ومحايدون 14% وغير موافقين 4% يشير هذا إلى وجود تواصل فعّال وتجاوب وظيفي بين القائد ومروؤسيه، وهي علاقة تُسهّل تبني أفكار جديدة وتدعم بناء بيئة عمل تعاونية قائمة على الثقة. كما بلغت نسبة الموافقين على للمحور الثالث ككل "خبرة القائد وتحفيز الابتكار" (82.7%) والمحايدون (15%) وغير الموافقين (2.3%) تشير هذه النتائج إلى أن أغلب الموظفين يقرّون بخبرة القائد وفعاليته في الجوانب المهنية والإنسانية، وأن هذه الخبرة تُسهم بشكل مباشر في تهيئة بيئة خصبة للابتكار. ونسبة الموافقة العالية (أكثر من 83%)، إلى جانب النسبة المتدنية جدًا للمعارضة، تعطي قوة إحصائية واضحة لدعم الفرضية الثالثة وتؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

اختيار الفرضيات

أولاً: اختبار كاي تربيع للفرضية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات القائد وتحفيز الابتكار

Test Statistics

	العبارة الاولى	العبارة الثانية	العبارة الثالثة	العبارة الرابعة	العبارة الخامسة	العبارة السادسة
Chi-Square	43.960 ^a	57.880 ^a	38.720 ^b	72.520 ^a	42.040 ^a	1.480 ^a
Df	2	2	1	2	2	2
Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.477

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2025م.

من الجدول أعلاه واستناداً إلى نتائج اختبار كاي تربيع، أظهرت خمسة من أصل ستة عبارات في المحور الأول دلالة إحصائية معنوية (Sig. < 0.05)، وهو ما يدعم الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات القائد وتحفيز الابتكار. نظراً لقيم كاي تربيع العالية والدلالة الإحصائية الواضحة في معظم البنود، يمكن قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم عند مستوى دلالة 0.05، مما يؤكد إحصائياً أن تنوع وكفاءة المهارات القيادية تمثل عاملاً محورياً في تعزيز بيئة عمل ابتكارية داخل الوزارة. ثانياً: اختبار كاي تربيع للفرضية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قوة تأثير القائد وتحفيز الابتكار

Test Statistics

	العبارة الاولى	العبارة الثانية	العبارة الثالثة	العبارة الرابعة	العبارة الخامسة	العبارة السادسة
Chi-Square	77.440 ^a	62.680 ^a	82.840 ^a	54.760 ^a	62.680 ^a	33.640 ^a
Df	2	2	2	2	2	2

Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
-------------	------	------	------	------	------	------

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2025م.

من الجدول أعلاه تؤكد نتائج اختبار كاي تربيع أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات القائد وأساليب تحفيز الابتكار في بيئة العمل. وبالتالي، يمكن قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم، حيث أظهرت آراء العينة أن مهارات القيادة — مثل التحفيز، التشجيع، التمكين، المتابعة، وبناء الفرق — تسهم بشكل فعال في تعزيز البيئة الابتكارية داخل المؤسسات. ثالثاً: اختبار كاي تربيع للفرضية الثالثة هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة القائد وتحفيز الابتكار

Test Statistics

	العبارة الاولى	العبارة الثانية	العبارة الثالثة	العبارة الرابعة	العبارة الخامسة	العبارة السادسة
Chi-Square	28.880 ^a	23.120 ^a	45.640 ^b	25.920 ^a	46.360 ^b	54.040 ^b
Df	1	1	2	1	2	2
Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2025م.

من الجدول أعلاه أظهرت نتائج اختبار كاي تربيع لجميع البنود الستة دلالة إحصائية معنوية، حيث تراوحت القيم بين 23.120 و 54.040، وكانت جميع مستويات الدلالة (Sig. = 0.000)، ما يؤكد رفض فرضية العدم. تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التنظيمية وبين ضعف تحفيز الابتكار في بيئة العمل. ويمكن استنتاج أن العوامل الإدارية المعيقة — مثل الإجراءات الروتينية، ضعف الموارد، محدودية الصلاحيات، غياب الدعم المعنوي، ومقاومة التغيير — تلعب دوراً سلبياً مؤثراً في الحد من فرص الابتكار المؤسسي. بناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم عند مستوى دلالة 0.05.

النتائج:

- 1/ عدد الذكور العاملين بالوزارة أكثر من عدد الإناث ولديهم خبرة ومؤهلات علمية.
- 2/ يتمتع القائد في الوزارة بالسماوات الجسمية وعلم بالمعارف الإنسانية.
- 3/ يجيد الوزير التخطيط الإداري ويهتم بالأولويات ويلتزم بها.
- 4/ الوزير يبذل جهداً كبيراً بالعمل داخل الوزارة.
- 5/ سلوك وتصرفات المدير تؤثر على الموظفين من خلال تحفيزهم وتقديم الدعم لهم.
- 6/ يتعامل الوزير بطريقة لبقه مع الموظفين ويشركهم في اتخاذ القرارات.
- 7/ يتصف الوزير بالعدالة والجد والمثابرة وتحمل المسؤولية.
- 8/ يدير الوزير الوقت في الوزارة بكفاءة وفعالية.

التوصيات:

- 1/ العمل على تصميم وتنفيذ دورات تدريبية متخصصة لتنمية مهارات القيادة والموظفين في مجالات الإبداع.
- 2/ إشراك الموظفين بصورة أكبر في عملية اتخاذ القرار.
- 3/ العمل على نشر روح الفريق والتعاون بين الموظفين.

4/مراجعة اللوائح والإجراءات الإدارية بشكل دوري لتبسيطها وتسهيلها.

المراجع:

- القيادة والشخصية، عباس محمود عوض، د.أ، 2019م
- القيادة الإدارية، نواف كنعان، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع، 2006م
- القيادة الإدارية، بطرس حلاق، الجامعة الافتراضية، 2020م
- فن القيادة والإدارة، لارا قاسم خنجر المكصوصي، طالب زيدان، مركز البحوث والدراسات والنشر، 2021م.
- لطفة خميس العبدولي، دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة حالة قيد الدراسة في وزارة الثقافة والشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة) المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، 2024م.
- القيادة والإبداع، سامي تيسير سليمان، بيت الأفكار الدولية، 1997م.
- القيادة الإبداعية وقدرتها على التجديد والابتكار سمبر عطية المعراج، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2020م.



أثر تدريب العاملين على جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية

-بالتطبيق علي فنادق مدينة عطبرة-

د.رجاء يوسف عبد الرحمن محمد¹ عبد العزيز محمد يوسف زائد²

1 كلية السياحة والفنادق- جامعة الزعيم الأزهري

2 كلية السياحة والآثار- جامعة شندي

الهاتف: 0910078298

تاريخ القبول : 2026/3/13

تاريخ الاستلام : 2026/1/5

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تدريب العاملين على جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية، بالتطبيق على فنادق مدينة عطبرة، وذلك في ظل التحديات التي يواجهها قطاع الضيافة واعتماده المتزايد على كفاءة العنصر البشري في تقديم الخدمة، وانطلقت الدراسة من فرضية رئيسية مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وجودة الخدمة، مع التركيز على أبعاد جودة الخدمة وفق نموذج SERVQUAL والمتمثلة في: الاعتمادية والاستجابة والضمآن، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (213) مفردة من العاملين في قسم الأغذية والمشروبات ونزلاء الفنادق بمدينة عطبرة، وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال الإحصاءات الوصفية واختبار (t) لعينة واحدة وتحليل معاملات الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وأظهرت نتائج الدراسة تمتع أداة القياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للأداة ككل (0.91) كما بينت النتائج وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لتدريب العاملين على بُعد الاعتمادية وبُعد الاستجابة في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات، حيث جاءت المتوسطات الحسابية أعلى من المتوسط الفرضي، وبمستويات دلالة إحصائية أقل من (0.05) في المقابل أظهرت نتائج بُعد الضمان اتجاهًا إيجابيًا نحو دور التدريب في تحسينه، إلا أن الأثر لم يكن ذا دلالة إحصائية في معظم عباراته، باستثناء بعض الجوانب المتعلقة بمهارات التواصل والإجابة عن استفسارات النزلاء، وخلصت الدراسة إلى أن تدريب العاملين يسهم بفاعلية في تحسين دقة الخدمات المقدمة، وزيادة سرعة الاستجابة لطلبات النزلاء، وتقليل زمن الانتظار والشكاوى بما ينعكس إيجابًا على رضا النزلاء وولائهم، ويعزز الصورة الذهنية للفنادق السودانية، وأوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية دورية ومخططة للعاملين في قسم الأغذية والمشروبات، والتركيز على تنمية المهارات السلوكية والتواصلية، واعتماد أدوات قياس جودة الخدمة الحديثة في تقييم أثر التدريب، مع تشجيع إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر التدريب على أقسام فندقية أخرى والجوانب الاقتصادية للأداء الفندقي.

الكلمات المفتاحية: تدريب العاملين، جودة الخدمة، SERVQUAL، قسم الأغذية والمشروبات والفنادق السودانية.

The Impact of Employee Training on Service Quality in the Food and Beverage Department of Sudanese Hotels: An Applied Study of Hotels in Atbara City

Abstract:

This study examines the impact of employees training on service quality in the Food and Beverage Department of Sudanese hotels with an applied focus on hotels in Atbara City. Given the growing importance of service quality in the hospitality sector and its strong dependence on human resources, the study investigates the relationship between training and key service quality dimensions based on the SERVQUAL model, namely reliability, responsiveness, and assurance. The study adopted a descriptive analytical approach and used a questionnaire as the main data collection tool. Data were collected from a sample of (213) employees and hotel guests and analyzed using SPSS through descriptive statistics, one-sample t-tests, and Cronbach's alpha to assess reliability. The overall reliability of the instrument was high ($\alpha = 0.91$). The findings revealed a statistically significant positive effect of employee training on the reliability and responsiveness dimensions of service quality, while the assurance dimension showed a positive trend but limited statistical significance. The results confirm that training contributes to improving service accuracy, speeding up responses to guest requests, reducing service errors, and enhancing guest satisfaction and loyalty. The study recommends implementing regular and targeted training programs with particular emphasis on communication and service skills to enhance service quality and competitiveness in Sudanese hotels.

Keywords: *Employee Training, Service Quality, SERVQUAL, Food and Beverage Department, Sudanese Hotels.*

مقدمة:

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها قطاع الضيافة على المستويين الإقليمي والدولي أصبحت جودة الخدمة أحد أهم المحددات الرئيسية، لنجاح المنشآت الفندقية وقدرتها على الاستمرار في بيئة تنافسية متزايدة. ويُعد قسم الأغذية والمشروبات من أكثر الأقسام حساسية وتأثيرًا في تكوين الصورة الذهنية للفندق، نظرًا لتواصله المباشر والمستمر مع النزلاء واعتماده الكبير على الأداء البشري في تقديم الخدمة، مما يجعل كفاءة العاملين ومهاراتهم المهنية والسلوكية عنصرًا حاسمًا في تحقيق رضا العملاء وتعزيز ولائهم. ويُنظر إلى تدريب العاملين باعتباره أحد أهم استثمارات الموارد البشرية في القطاع الفندقي، لما له من دور محوري في تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية لدى العاملين، وتحسين قدرتهم على التعامل مع متطلبات العمل المتغيرة، وتوقعات النزلاء المتزايدة. فالتدريب الفعال لا يقتصر على إكساب المهارات الفنية المرتبطة بتقديم الطعام والشراب فحسب، بل يمتد ليشمل مهارات الاتصال، وإدارة شكاوى النزلاء، والالتزام بمعايير الجودة والسلامة الغذائية، والعمل بروح الفريق بما ينعكس إيجابًا على مستوى الخدمة المقدمة. وفي السياق السوداني يواجه قطاع الفنادق وبخاصة قسم الأغذية والمشروبات جملة من التحديات التي تؤثر على جودة الخدمة، من أبرزها محدودية الموارد، وضعف برامج التدريب المنتظمة، وتفاوت مستويات التأهيل المهني للعاملين إلى جانب الظروف الاقتصادية والأمنية التي أُلقت بظلالها على أداء المنشآت السياحية والفندقية، ورغم أهمية التدريب في معالجة هذه التحديات إلا أن الدراسات العلمية التي تناولت أثر تدريب العاملين على جودة الخدمة في الفنادق السودانية ما تزال محدودة، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى إجراء دراسات معمقة تسهم في سد هذه الفجوة المعرفية.

وانطلاقًا من ذلك تهدف هذه الورقة العلمية إلى دراسة أثر تدريب العاملين على جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية، من خلال تحليل العلاقة بين برامج التدريب ومستوى جودة الخدمة المدركة من قبل النزلاء، مع التركيز على أبعاد الجودة المختلفة، مثل الاعتمادية والاستجابة والضمان والتعاطف والجوانب المادية الملموسة، وتسعى الدراسة إلى تقديم إطار علمي، وتطبيقي يمكن أن يسهم في دعم إدارات الفنادق وصناع القرار في تبني سياسات تدريبية فعالة، تسهم في تحسين جودة الخدمة وتعزيز القدرة التنافسية للفنادق السودانية في ظل التحديات الراهنة.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في عدم وضوح العلاقة بين مستوى تدريب العاملين وجودة الخدمة المقدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية، إلى جانب غياب توصيف علمي دقيق لواقع التدريب القائم، ومدى انعكاسه على أبعاد جودة الخدمة المختلفة، مثل الاعتمادية والاستجابة والضمان والتعاطف والمظاهر المادية. كما لا تتوافر دراسات وصفية تحليلية كافية تسلط الضوء على هذه العلاقة في السياق السوداني، الأمر الذي يحد من قدرة إدارات الفنادق على اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية فيما يتعلق بتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من إسهامها في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الفنادق والسياحة، وبخاصة ما يتعلق بتدريب الموارد البشرية وجودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات، وذلك من خلال تناول العلاقة بين تدريب العاملين، وأبعاد جودة الخدمة في سياق الفنادق السودانية، وتسهم الدراسة في سد فجوة معرفية ناتجة عن محدودية الدراسات السابقة، التي عالجت هذا الموضوع في البيئة المحلية، حيث يتركز معظم الإنتاج العلمي على تجارب دولية أو إقليمية، تختلف في ظروفها الاقتصادية والتنظيمية عن الواقع السوداني.

كما تقدم الدراسة إطارًا تحليليًا يربط بين متغير التدريب ومتغير جودة الخدمة بأبعادها المختلفة، مما يدعم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تفسير الظواهر الإدارية والخدمية داخل المنشآت الفندقية، وتُعد نتائج هذه الدراسة إضافة علمية يمكن أن يستفيد منها الباحثون وطلبة الدراسات العليا في تطوير دراسات لاحقة، أو إجراء مقارنات بين بيئات فندقية مختلفة، فضلًا عن إمكانية توظيفها في بناء نماذج نظرية أكثر ملاءمة لواقع قطاع الضيافة في السودان.

الأهمية التطبيقية: تتجلى الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في مساعدة إدارات الفنادق السودانية على تشخيص واقع تدريب العاملين في قسم الأغذية والمشروبات، والتعرف على مدى تأثيره الفعلي في تحسين جودة الخدمة المقدمة للنزلاء،

إذ توفر الدراسة مؤشرات عملية حول جوانب القصور في البرامج التدريبية الحالية، وأبعاد الجودة التي تتأثر بالتدريب بدرجات متفاوتة، مما يساعد متخذي القرار على توجيه الموارد التدريبية بكفاءة أكبر.

كما تسهم نتائج الدراسة في دعم إدارات الموارد البشرية في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية أكثر فاعلية تراعي احتياجات العاملين ومتطلبات جودة الخدمة وتسهم في رفع مستوى الأداء المهني والسلوكي للعاملين، وتساعد الدراسة كذلك في تعزيز رضا النزلاء وولائهم وتحسين الصورة الذهنية للفنادق السودانية، بما يدعم قدرتها التنافسية ويواكب متطلبات التطور في قطاع الضيافة، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والتنظيمية، التي يمر بها القطاع الفندقي في السودان.

أهداف الدراسة:

- أ. التعرف على واقع تدريب العاملين في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية من حيث التخطيط والمحتوى والأساليب والاستمرارية.
- ب. تحليل مستوى جودة الخدمة المقدمة في قسم الأغذية والمشروبات من وجهة نظر العاملين والنزلاء.
- ج. قياس أثر تدريب العاملين على أبعاد جودة الخدمة المرتبطة بالتدريب الوظيفي (الاعتمادية، الاستجابة، الضمان).
- د. تحديد أبعاد جودة الخدمة الأكثر تأثراً بالتدريب في قسم الأغذية والمشروبات.
- هـ. تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير برامج تدريب العاملين بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة في الفنادق السودانية.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وجودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية.

الفرضيات الفرعية للدراسة

- أ. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وبعد الاعتمادية في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية.
- ب. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وبعد الاستجابة في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية.
- ج. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب العاملين وبعد الضمان في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية.

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته طبيعة البحث، الذي يسعى إلى وصف واقع التدريب القائم للعاملين في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية، وتحليل تأثير هذا التدريب على جودة الخدمة من منظور علمي، يتيح هذا المنهج للباحث إمكانية جمع البيانات من مصادر متعددة سواء من العاملين أنفسهم أو من النزلاء المستفيدين من الخدمة، ومن ثم تحليلها بطريقة منهجية للكشف عن العلاقات بين المتغيرات المستقلة (تدريب العاملين) والمتغيرات التابعة (جودة الخدمة وأبعادها المختلفة).

واعتمدت الدراسة على نموذج SERVQUAL في قياس جودة الخدمة، إلا أن التحليل الإحصائي اقتصر على ثلاثة أبعاد رئيسية هي: الاعتمادية، الاستجابة والضمان وذلك لكونها الأبعاد الأكثر ارتباطاً المباشر بمخرجات التدريب الوظيفي في قسم الأغذية والمشروبات. بينما تم استبعاد بُعدي التعاطف والجوانب المادية الملموسة من التحليل الإحصائي لارتباطهما بدرجة أكبر بالسمات الشخصية للعاملين والبنية التحتية للفندق، وليس بشكل مباشر بمحتوى البرامج التدريبية محل الدراسة، مع الإشارة إليهما ضمن الإطار النظري فقط.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية بمدينة عطبرة بالإضافة إلى نزلاء الفنادق الذين يمثلون المستفيدين المباشرين من الخدمات المقدمة في هذا القسم، وتم اختيار مدينة عطبرة باعتبارها واحدة من المدن السودانية النشطة في مجال السياحة الداخلية والفندقية، حيث تضم عدداً من الفنادق التي تقدم خدمات متنوعة للنزلاء مما يجعلها نموذجاً مناسباً لدراسة العلاقة بين تدريب العاملين وجودة الخدمة.

ويشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق العاملة في المدينة بما في ذلك الطهاة وموظفي تقديم الطعام والشراب والمشرفين على الأقسام، إضافة إلى الإدارة المباشرة التي تشرف على برامج التدريب مع مراعاة تنوع المؤهلات والخبرة العملية للعاملين، كما يشمل المجتمع النزلاء الذين تلقوا الخدمة خلال فترة جمع البيانات ليعكس ذلك التقييم الفعلي لجودة الخدمة المقدمة من وجهة نظر المستفيدين.

عيننة الدراسة:

تم اعتماد أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة مع الأخذ في الاعتبار حجم الفنادق، وعدد العاملين المتاحين للمشاركة، وفي حالة محدودية عدد الفنادق أو صعوبة الوصول إلى جميع العاملين تم استخدام العينة المتاحة (Convenience Sample)، مع مراعاة التوزيع العادل بين العاملين والنزلاء لضمان تنوع الردود وشموليتها.

كما تم تصميم عينة النزلاء بحيث تشمل مستويات مختلفة من الأعمار، الجنس والمدة التي قضاها في الفندق لضمان تمثيل جميع الفئات المستفيدة من الخدمة، وهو ما يساهم في تقديم صورة دقيقة وموضوعية عن جودة الخدمة، ومدى تأثير تدريب العاملين عليها، ويعزز هذا النهج قدرة الدراسة على تقديم توصيات علمية وعملية قابلة للتطبيق على واقع الفنادق في مدينة عطبرة، وربما على نطاق أوسع داخل السودان.

أداة جمع البيانات:

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة نظراً لقدرتها على توفير معلومات دقيقة ومباشرة من العاملين والنزلاء حول واقع التدريب، وأثره على جودة الخدمة وقد تم تصميم الاستبانة بالاستناد إلى الأدبيات السابقة والدراسات المماثلة بالإضافة إلى نموذج جودة الخدمة (SERVQUAL) الذي يُعد مرجعاً معتمداً لقياس أبعاد جودة الخدمة بما في ذلك الاعتمادية، الاستجابة، الضمان والجوانب المادية الملموسة.

حدود الدراسة:

حدود مكانية: جمهورية السودان، ولاية نهر النيل، عطبرة.

حدود زمنية: 2024م – 2025م.

مصطلحات الدراسة:

تدريب العاملين

يشير تدريب العاملين في هذه الدراسة إلى جميع الأنشطة المخططة والمنظمة، التي تهدف إلى تنمية مهارات ومعارف العاملين في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية، سواء المهارات الفنية المتعلقة بتحضير وتقديم الطعام والشراب، أو المهارات السلوكية المتعلقة بالتعامل مع النزلاء، ومهارات الاتصال وإدارة الوقت والالتزام بمعايير الجودة والسلامة الغذائية، ويقاس التدريب من خلال عناصر مثل المحتوى التدريبي، أساليب التدريب، مدة التدريب وتكراره (العتيبي، 2015، ص21).

جودة الخدمة

تعرف جودة الخدمة على أنها مدى قدرة الخدمة المقدمة للنزلاء على تلبية توقعاتهم واحتياجاتهم ورضاهم عن مستوى الأداء والخدمة المقدمة (الحري، 2018م، ص13).

قسم الأغذية والمشروبات:

يشير قسم الأغذية والمشروبات في الفنادق إلى الوحدة التنظيمية المسؤولة عن تقديم خدمات الطعام والشراب للنزلاء بما في ذلك المطاعم، البارات، غرف الطعام وخدمات تقديم الطعام للفعاليات، ويشمل جميع العاملين المشاركين في إعداد وتقديم الخدمة (سليمان، 2019م، ص4).

الدراسات السابقة:

دراسة: داليا، دياب أحمد وآخرون (2016م) أثر أبعاد جودة الخدمة على رضا العملاء وولائهم في قطاع المطاعم بالسودان، ولاية الخرطوم، مطاعم تجارية

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام نموذج DINESERV، وهدفت إلى قياس مستوى جودة الخدمة في قطاع المطاعم بالسودان، وتحليل أثر أبعاد جودة الخدمة على رضا العملاء وولائهم، نتجت على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد

جودة الخدمة ورضا العملاء، أوصت الدراسة إلى التركيز على تدريب العاملين في مجال الخدمات الغذائية، وتحسين الجوانب المادية والاهتمام بسلوك مقدمي الخدمة.

دراسة: محمد الأمين، عبد الرحمن (2017م) دور التدريب في تحسين جودة الخدمة من وجهة نظر مقدمي الخدمة في المؤسسات الخدمية السودانية، السودان، مؤسسات خدمية عامة
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة. وهدفت إلى التعرف على واقع التدريب في المؤسسات الخدمية السودانية، وقياس أثر التدريب على جودة الخدمة المقدمة، ونتجت على أن للتدريب أثر إيجابي واضح على تحسين جودة الأداء الخدمي، وضرورة التخطيط المنهجي لبرامج التدريب أوصت الدراسة بتخصيص ميزانيات مستقلة للتدريب المستمر.

دراسة: آمنة، حسن محمد (2019م) قياس جودة الخدمات الفندقية وأثرها على رضا النزلاء، فنادق مدينة الخرطوم

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهدفت إلى قياس مستوى جودة الخدمات الفندقية دراسة العلاقة بين جودة الخدمة ورضا النزلاء نتجت على أن مستوى جودة الخدمة متوسط بعد الاستجابة هو الأكثر تأثيراً في رضا النزلاء أوصت الدراسة إلى الاهتمام بتدريب العاملين على مهارات التعامل مع النزلاء، تحسين سرعة الاستجابة لمتطلبات العملاء.

دراسة: عبد الله الطيب أحمد (2020م) جودة الخدمة السياحية وأثرها على رضا العملاء في السودان

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام SERVQUAL وهدفت إلى تقييم جودة الخدمات السياحية في السودان وتحديد فجوات الجودة بين المتوقع والمقدم، نتجت على أن وجود فجوة ملحوظة في جودة الخدمة وضعف تأهيل العاملين من أهم أسباب تدني الجودة أوصت الدراسة إلى إعداد برامج تدريبية متخصصة للعاملين واعتماد معايير جودة واضحة في المنشآت السياحية.

دراسة: نجلاء عثمان محمد (2021م) دور الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الفندقية

استخدمت الدراسة الدراسة ميدانية والوصفية التحليلية وهدفت الدراسة إلى دراسة دور الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمة والتعرف على أثر التدريب على الأداء الخدمي، نتجت على أن للتدريب أثر إيجابي على جودة الخدمة وضعف الاهتمام بالتدريب في بعض الفنادق أوصت الدراسة إلى إدراج التدريب ضمن الخطط الاستراتيجية للفنادق وتحفيز العاملين للمشاركة في البرامج التدريبية.
مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن غالبية البحوث قد أكدت على وجود علاقة إيجابية بين تدريب العاملين وتحسين جودة الخدمة في القطاعات الخدمية بوجه عام وقطاعي السياحة والفندقة بوجه خاص، فقد ركزت بعض الدراسات على قياس جودة الخدمة وأثرها على رضا العملاء، بينما تناولت دراسات أخرى دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، دون التركيز المباشر على أقسام تشغيلية محددة داخل الفندق مثل قسم الأغذية والمشروبات.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تركز بشكل مباشر ومحدد على أثر تدريب العاملين في قسم الأغذية والمشروبات بوصفه أحد أكثر الأقسام حساسية وتأثيراً في تقييم جودة الخدمة الفندقية، في حين أن معظم الدراسات السابقة تناولت جودة الخدمة الفندقية بصورة عامة، أو من منظور الموارد البشرية الشامل، كما تتميز الدراسة الحالية بتطبيقها الميداني في مدينة عطبرة، وهي من المدن التي لم تحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات الفندقية السابقة والتي غالباً ما انحصرت في العاصمة أو المدن الكبرى.

كذلك، تعتمد الدراسة الحالية على الربط المباشر بين برامج التدريب وجودة الخدمة المقدمة من وجهة نظر كل من العاملين والنزلاء، مما يعزز شمولية التحليل ودقته مقارنة بالدراسات التي اعتمدت على طرف واحد فقط. وعليه تسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة معرفية قائمة في الأدبيات السودانية من خلال تقديم نموذج تطبيقي يوضح أثر التدريب المتخصص على جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بما يساهم في دعم صانعي القرار في الفنادق السودانية وتطوير الممارسات التدريبية وفق أسس علمية.

الإطار النظري

1 - مفهوم تدريب العاملين

1 – 1 تعريف تدريب العاملين: يُعرّف تدريب العاملين بأنه عملية إدارية منظمة ومستمرة، تهدف إلى تنمية معارف ومهارات وقدرات العاملين وتحسين سلوكهم الوظيفي بما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة، ويُعد التدريب أحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية كونه يساهم في رفع مستوى الجودة وتقليل الأخطاء وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الخدمية. ويشير دسلر (Dessler 2020 م) إلى أن التدريب يمثل وسيلة أساسية لتحسين الأداء الحالي للعاملين من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف المرتبطة مباشرة بمتطلبات الوظيفة. كما يرى الشمري (2015 م) أن التدريب عملية مخططة تستهدف إحداث تغيير إيجابي في معارف ومهارات واتجاهات العاملين بما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء المؤسسي. ويعرّف عبد الباقي (2017 م) التدريب بأنه استثمار بشري طويل الأجل يهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

1 – 2 تدريب العاملين في قسم الأغذية والمشروبات:

يكتسب تدريب العاملين في قسم الأغذية والمشروبات أهمية خاصة نظراً لكون هذا القسم من أكثر الأقسام الفندقية اتصالاً المباشر بالزلاء وتأثيراً في تكوين انطباعاتهم عن جودة الخدمة الفندقية، ويشمل تدريب العاملين في هذا القسم تنمية المهارات الفنية (مثل أساليب تقديم الطعام، السلامة الغذائية ومعايير النظافة) إلى جانب المهارات السلوكية (مثل مهارات التواصل، سرعة الاستجابة واللباقة في التعامل مع الزلاء). ويُعد ضعف التدريب في هذا القسم من العوامل الرئيسة التي تؤدي إلى تدني مستوى جودة الخدمة وزيادة الشكاوى وانخفاض رضا الزلاء خاصة في الفنادق التي لا تعتمد برامج تدريبية منتظمة ومخططة.

2 - جودة الخدمة وفق نموذج SERVQUAL:

2 – 1 مفهوم جودة الخدمة:

تُعرّف جودة الخدمة بأنها مدى توافق مستوى الخدمة المقدمة مع توقعات العملاء حيث تتحقق الجودة عندما تلبي الخدمة المقدمة تلك التوقعات أو تتجاوزها، ويُعد مفهوم جودة الخدمة من المفاهيم الجوهرية في الدراسات الخدمية خاصة في قطاع الفنادق نظراً لارتباطه المباشر برضا العملاء وولائهم (Juran, 1999 م). ويُعد نموذج SERVQUAL من أكثر النماذج استخداماً في قياس جودة الخدمة، وقد طوّره Parasuraman, Zeithaml & Berry لقياس الفجوة بين توقعات العملاء وإدراكهم للأداء الفعلي للخدمة. (Parasuraman et al., 1988).

2 – 2 الأبعاد الخمسة لجودة الخدمة وفق SERVQUAL

1. الملموسية (Tangibles) — المظاهر المادية

في سياق الفنادق السودانية ومدينة عطبرة يرتبط البعد الملموسي بعناصر ملموسة تؤثر مباشرة في إدراك الزلاء لجودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات مثل:

- أ. نظافة وصيانة مرافق المطاعم وقاعات الطعام.
- ب. جودة أدوات وأواني التقديم (الأطباق، الكؤوس وأدوات المائدة).
- ج. ترتيب وجودة الديكور والإضاءة في قاعة الطعام.
- د. مظهر العاملين (زيّ موحد واحتراف في المظهر العام).

قد يقيس هذا البعد مدى توافر المرافق المرتبطة بالطعام (مثل مكان الشاي ومنطقة الانتظار) وجودة الترتيب مقارنة بتوقعات الزبائن المحليين والسياح.

2. الاعتمادية (Reliability) — القدرة على الأداء الموثوق:

يعني هذا البعد قدرة الفندق على تقديم الخدمة كما هو متوقع باستمرار دون أخطاء ويشمل:

- أ. دقة تلبية الطلبات (الطبق المطلوب، النوع والطعم).
 - ب. الالتزام بمواعيد تقديم الطعام وعدم التأخير.
 - ج. التزام العاملين بتنفيذ الخدمة وفق المواصفات الفندقية المتفق عليها.
- يعكس الاعتمادية مدى قدرة الفنا دق لمتقدما لوجبات بشكلمتسق لعمدا رالأسبوع وخاصة فيموسمالسفر والإجازات.

3. الاستجابة (Responsiveness) — سرعة وفعالية التفاعل:

يركز هذا البعد على مدى قدرة العاملين على تلبية احتياجات النزلاء بسرعة واستجابة فورية مثل:

- أ. الاستجابة السريعة لطلبات النزلاء (ماء، ملح وإضافات).
 - ب. سرعة التعامل مع شكاوى النزلاء في قسم الأغذية والمشروبات.
 - ج. تقديم الدعم والمساعدة أثناء الطلبات الخاصة (مثل وجبات خاصة).
- قد يكون هذا البعد مهماً بشكل خاص أثناء أوقات الذروة في الإفطار والغداء والعشاء حيث يتوقع النزلاء استجابة فورية ومرنة.

4. الضمان (Assurance) — الثقة والاحترافية:

يمثل الضمان مدى ثقة النزلاء في معرفة العاملين ومهاراتهم وسلوكهم ويتضمن:

- أ. مستوى المعرفة المهنية للعاملين (مثلاً معرفة أنواع الأطباق والمكونات).
 - ب. سلوك مهذب لبيّ واحترافي أمام النزلاء.
 - ج. القدرة على توفير جو آمن وصحي في قسم الأغذية والمشروبات (الالتزام بمعايير السلامة الغذائية والنظافة).
- يرتبط الضمان بمدى ارتياح النزلاء للموظفين من حيث سلامة الطعام والتعامل مع الأزمات عند وجود ضيوف من خارج المنطقة.

5. التعاطف (Empathy) — الاهتمام الفردي بالنزلاء:

يعكس هذا البعد مدى قدرة العاملين على فهم احتياجات النزلاء بشكل شخصي وتقديم خدمة داعمة وشخصية، مثل:

- أ. التعامل بلطف واهتمام بكل نزيل على حدة.
 - ب. تقديم توصيات شخصية للوجبات.
 - ج. تذكر تفضيلات النزلاء المتكررين.
- قد يكون التعاطف أحد الفوارق التنافسية التي تميز الفنادق الصغيرة والمتوسطة حيث يعرف الموظفون النزلاء المحليين ويتفاعلون معهم بشكل شخصي. (Zeithaml et al., 1999).

2 – 3 جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات وفق SERVQUAL:

يُعد تطبيق نموذج SERVQUAL في قسم الأغذية والمشروبات مناسباً لقياس جودة الخدمة نظراً لطبيعة هذا القسم، التي تجمع بين الجوانب المادية والسلوكية في آن واحد، إذ تتأثر جودة الخدمة في هذا القسم بكفاءة العاملين ومستوى تدريبهم وسلوكهم أثناء تقديم الخدمة، وهو ما يجعل التدريب عاملاً حاسماً في تحسين أبعاد الجودة الخمسة.

2 – 4 ارتباط جودة الخدمة بمتغيرات الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على نموذج SERVQUAL لقياس جودة الخدمة بوصفها المتغير التابع، في حين يمثل تدريب العاملين المتغير المستقل، حيث يُفترض أن يسهم التدريب في تحسين كل بعد من أبعاد جودة الخدمة الخمسة خاصة بعدي الاستجابة والضمان اللذين يرتبطان مباشرة بكفاءة العاملين.

3- أهمية التدريب في قطاع الضيافة:

يُعد التدريب من العناصر الجوهرية في قطاع الضيافة نظراً لاعتماد هذا القطاع بصورة أساسية على العنصر البشري في تقديم الخدمة وتحقيق رضا النزلاء، فطبيعة الخدمات الفندقية خاصة في قسم الأغذية والمشروبات تتطلب مهارات فنية وسلوكية عالية وقدرة مستمرة على التفاعل المباشر مع النزلاء بما يلي توقعاتهم المتزايدة ويؤدي غياب التدريب المنظم إلى ضعف الأداء الخدمي وزيادة الأخطاء التشغيلية، وتدني مستوى جودة الخدمة (Dessler. 1988).

وفي الفنادق السودانية تزداد أهمية التدريب في ظل محدودية الموارد وتفاوت مستويات التأهيل المهني للعاملين، الأمر الذي يجعل التدريب أداة استراتيجية لتحسين جودة الخدمة وتعزيز القدرة التنافسية للفنادق خاصة في المدن خارج العاصمة، مثل مدينة عطبرة، حيث تعتمد الفنادق بدرجة كبيرة على كفاءة العاملين أكثر من اعتمادها على الإمكانيات المادية.

3-1 دور التدريب في تحسين مهارات العاملين وتعزيز كفاءتهم:

يسهم التدريب في تحسين مهارات العاملين من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات الفنية والسلوكية المرتبطة بطبيعة العمل الفندقي، مثل مهارات تقديم الطعام، السلامة الغذائية، التواصل الفعال مع النزلاء وسرعة الاستجابة لطلباتهم، كما يساعد التدريب على تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل وزيادة الالتزام الوظيفي، ورفع مستوى الثقة بالنفس لدى العاملين (عبد الباقي، 2017م). وفي قسم الأغذية والمشروبات يؤدي التدريب إلى تعزيز كفاءة العاملين في التعامل مع ضغوط العمل وأوقات الذروة وتحسين قدرتهم على حل المشكلات، وتقليل الأخطاء أثناء تقديم الخدمة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى جودة الخدمة ورضا النزلاء.

3-2 تأثير التدريب على تحسين رضا العملاء وزيادة ولاء النزلاء:

يسهم التدريب الفعال للعاملين في قطاع الضيافة بدور محوري في تحسين مستوى رضا العملاء، باعتباره أحد أهم المحددات الرئيسة لتقييم جودة الخدمة الفندقية، فالعاملون المدربون يمتلكون مهارات أعلى في التواصل وسرعة الاستجابة ودقة تقديم الخدمة، مما يؤدي إلى تقليل الفجوة بين توقعات النزلاء وإدراكاتهم للأداء الفعلي وهو ما ينعكس إيجاباً على رضاهم عن الخدمة المقدمة. كما يؤدي التدريب إلى تحسين أبعاد جودة الخدمة وفق نموذج SERVQUAL لا سيما بعدي الاستجابة والضمان اللذين يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بإحساس النزلاء بالثقة والاطمئنان أثناء تلقي الخدمة، ويُعد هذا التحسن في جودة الخدمة عاملاً أساسياً في تعزيز ولاء النزلاء، حيث يزداد ميلهم لإعادة الإقامة في الفندق ذاته والتوصية به للآخرين، مما يسهم في تحقيق الاستدامة التنافسية للفنادق (العلاق، 2010م).

وفي سياق الفنادق السودانية ولا سيما في مدينة عطبرة يكتسب التدريب أهمية مضاعفة، نظراً لاعتماد الفنادق بدرجة كبيرة على العنصر البشري في بناء العلاقة مع النزلاء، إذ يؤدي الاستثمار في تدريب العاملين في قسم الأغذية والمشروبات إلى تحسين التجربة الكلية للنزيل، وزيادة مستوى الرضا، وتعزيز الولاء بما ينعكس إيجاباً على السمعة الفندقية والأداء المالي على المدى الطويل.

الإطار العملي:

اعتمدت الدراسة الميدانية على جمع بيانات أولية من العاملين في قسم الأغذية والمشروبات، إلى جانب آراء النزلاء بوصفهم المستفيدين المباشرين من الخدمة، وذلك باستخدام أداة الاستبانة المصممة وفق مقياس ليكرت الخماسي وبما يتلاءم مع أبعاد جودة الخدمة وفق نموذج SERVQUAL والمتمثلة في: الاعتمادية والاستجابة والضمان مع مراعاة خصوصية البيئة الفندقية في مدينة عطبرة. وهدفت الدراسة الميدانية إلى تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ولا سيما اختبار (t)، وتحليل الانحدار من أجل اختبار فرضيات الدراسة، التي تفترض وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتدريب العاملين على كل بعد من أبعاد جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية، كما سعت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة وقوة العلاقة بين متغير التدريب كمتغير مستقل وجودة الخدمة بأبعادها الثلاثة كمتغيرات تابعة بما يسهم في التوصل إلى نتائج علمية دقيقة يمكن الاستناد إليها في صياغة توصيات عملية، تسهم في تطوير الأداء الفندقي وتحسين مستوى رضا النزلاء، ودعم متخذي القرار في قطاع الفنادق السودانية.

إجراءات الدراسة الميدانية:

تم تنفيذ الدراسة الميدانية وفق مجموعة من الإجراءات المنظمة التي تهدف إلى ضمان دقة البيانات وموضوعية النتائج وذلك على النحو الآتي:

تحديد مجتمع الدراسة:

تم تحديد مجتمع الدراسة من العاملين في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية إضافة إلى نزلاء الفنادق بوصفهم المستفيدين المباشرين من الخدمة، مع التركيز على فنادق مدينة عطبرة بوصفها مجاًلاً مكانياً لتطبيق الدراسة.

تصميم أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استبانة تم إعدادها في ضوء الأدبيات السابقة ونموذج SERVQUAL لقياس جودة الخدمة حيث اشتملت على مجموعة من العبارات التي تقيس أثر تدريب العاملين على أبعاد جودة الخدمة المتمثلة في:

- أ. الاعتمادية
- ب. الاستجابة
- ج. الضمان

وصُمت العبارات وفق مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

جمع البيانات الميدانية:

تم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من العاملين والنزلاء خلال فترة زمنية محددة مع توضيح أهداف الدراسة وضمان سرية المعلومات ثم استُعيدت الاستبانة الصالحة للتحليل الإحصائي.

أساليب التحليل الإحصائي

استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة شملت:

- أ. الإحصاءات الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)
- ب. اختبار (t) لاختبار الفرضيات
- ج. تحليل الانحدار لقياس أثر تدريب العاملين على أبعاد جودة الخدمة

جدول (1): معاملات الثبات (Cronbach's Alpha) لأبعاد الدراسة:

البُعد	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا (α)	مستوى الثبات
الاعتمادية (Reliability)	5	0.88	مرتفع
الاستجابة (Responsiveness)	5	0.86	مرتفع
الضمان (Assurance)	5	0.90	مرتفع
الأداة ككل	15	0.91	مرتفع جداً

المصدر: الدراسة الميدانية (2025م).

يتضح من الجدول أن قيم معامل كرونباخ ألفا لجميع أبعاد الدراسة تجاوزت الحد الأدنى المقبول إحصائياً (0.70) مما يشير إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والثبات، كما بلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل (0.91) وهي قيمة مرتفعة تعكس موثوقية الاستبانة وصلاحياتها لاختبار فرضيات الدراسة وتحليل أثر تدريب العاملين على جودة الخدمة في قسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية.

تحليل المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول (2) التحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة الدراسة (ن = 213)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	124	58%
	أنثى	89	42%
العمر	أقل من 30	141	66
	30 – 39	50	23%
	40 – 49	15	7%
	50 – 59	4	2%
	60 فأكثر	3	1%
	ثانوي	17	8%
مستوي التعليم	جامعي	159	75%
	فوق الجامعي	37	17%
تصنيف الفندق	5 نجوم	19	9%
	4 نجوم	59	28%
	3 نجوم	91	43%
	نجمتين	40	19%
	نزل درجة أولى	4	2%
	مرة واحدة	71	33%
عدد مرات الزيارة	مرتين إلى 5 مرات	139	65%
	أكثر من 5 مرات	3	1%

المصدر: الدراسة الميدانية (2025م).

تُظهر نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة (ن = 213) أن نسبة الذكور بلغت (58%) مقابل (42%) للإناث مما يعكس تقارباً نسبياً في النوع مع ميل طفيف لصالح الذكور، كما بيّنت النتائج أن الفئة العمرية الأقل من 30 سنة شكّلت النسبة الأكبر من المبحوثين (66%) تلتها الفئة العمرية (30–39 سنة) بنسبة (23%)، وهو ما يشير إلى أن غالبية مستخدمي الخدمات الفندقية في مدينة عطبرة ينتمون إلى فئة الشباب.

وأظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي وفوق جامعي بنسبة (92%)، مما يعزز قدرة المبحوثين على تقييم جودة الخدمات الفندقية بصورة واعية وموضوعية، وفيما يتعلق بتصنيف الفنادق جاءت فنادق الثلاث نجوم في المرتبة الأولى بنسبة (43%) تلتها فنادق الأربع نجوم بنسبة (28%) مما يدل على أن هذه الفئات هي الأكثر استقطاباً للزلاء. كما أوضحت النتائج أن غالبية المبحوثين (65%) قاموا بزيارة الفنادق من مرتين إلى خمس مرات، الأمر الذي يعكس وجود نسبة مرتفعة من الزلاء المتكررين، ويضفي قدراً أعلى من المصداقية على تقييماتهم لجودة خدمات الأغذية والمشروبات.

تحليل المحور الثاني: أسئلة الاستبانة.

اختبار الفرضية الأولى

نص الفرضية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتدريب العاملين على بُعد الاعتمادية في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية (مدينة عطبرة).

قيمة الاختبار المعتمدة: 3 (القيمة المتوسطة لمقياس ليكرت الخماسي)

مستوى الدلالة: $\alpha = 0.05$

جدول (3) نتائج اختبار (t) الفرضية الأولى: بُعد الاعتمادية.

القرار	مستوى الدلالة (Sig.)	درجة الحرية (df)	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
دال إحصائيًا	0.002	9	4.33	0.95	4.30	يسهم تدريب العاملين في فنادق مدينة عطبرة في تقديم خدمات الأغذية والمشروبات بدقة ودون أخطاء
دال إحصائيًا	0.002	9	4.33	0.95	4.30	يساعد التدريب العاملين على الالتزام بزمان تقديم الطلبات في مطاعم فنادق مدينة عطبرة
دال إحصائيًا	0.002	9	4.33	0.95	4.30	يمكن التدريب العاملين من تنفيذ الخدمة بشكل صحيح من المرة الأولى
دال إحصائيًا	0.001	9	4.58	0.97	4.40	يسهم التدريب في تقليل شكاوى النزلاء المتعلقة بأخطاء الطلبات أو الخدمة
دال إحصائيًا	0.004	9	3.87	0.82	4.00	يعزز تدريب العاملين ثقة النزلاء في الاعتماد على خدمات قسم الأغذية والمشروبات
دال إحصائيًا	0.001	9	4.29	0.93	4.26	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية (2025م).

تشير نتائج اختبار (t) لعينة واحدة إلى أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد الاعتمادية جاءت أعلى من القيمة المحايدة (3)، كما أن قيم مستوى الدلالة (Sig.) كانت أقل من (0.05) مما يدل على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتدريب العاملين على بُعد الاعتمادية في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات بفنادق مدينة عطبرة. وبذلك يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على وجود أثر معنوي للتدريب في تحسين الاعتمادية.

جدول (4) نتائج اختبار (t) الفرضية الثانية: بُعد الاستجابة.

القرار	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
دال إحصائيًا	0.000	17.84	0.96	4.07	يسهم تدريب العاملين في سرعة الاستجابة لطلبات النزلاء في فنادق مدينة عطبرة
دال إحصائيًا	0.000	16.92	0.98	4.05	يساعد التدريب العاملين على التعامل الفوري مع شكاوى النزلاء داخل المطاعم
دال إحصائيًا	0.000	15.88	1.02	4.01	يسهم التدريب في تقليل وقت انتظار النزلاء للحصول على الخدمة
دال إحصائيًا	0.000	18.67	0.94	4.12	يعزز التدريب استعداد العاملين لتقديم المساعدة للنزلاء عند الحاجة
دال إحصائيًا	0.000	15.21	1.05	4.00	يمكن التدريب العاملين من التعامل بكفاءة مع ضغط العمل خلال فترات الذروة
دال إحصائيًا	0.000	17.10	0.99	4.05	المجموع (بُعد الاستجابة)

المصدر: الدراسة الميدانية (2025م).

تشير نتائج جدول (4) إلى أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات بُعد الاستجابة جاءت أعلى من القيمة الاختبارية (3)، كما أن قيم مستوى الدلالة (Sig.) كانت أقل من (0.05) مما يدل على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتدريب العاملين على بُعد الاستجابة في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات بفنادق مدينة عطبرة وعليه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

جدول (5) نتائج اختبار (t) الفرضية الثالثة: بُعد الضمان.

القرار	Sig.	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات بُعد الضمان
غير دالة إحصائياً	0.052	2.236	1.41	4.00	يسهم تدريب العاملين في رفع مستوى الكفاءة المهنية في تقديم خدمات الأغذية والمشروبات
غير دالة إحصائياً	0.063	2.121	1.49	4.00	يساعد التدريب العاملين على التعامل مع النزلاء بثقة واحترام
غير دالة إحصائياً	0.132	1.655	1.34	3.70	يعزز التدريب شعور النزلاء بالأمان والاطمئنان أثناء تلقي الخدمة
غير دالة إحصائياً	0.030	2.571	1.48	4.20	يسهم التدريب في تحسين مهارات التواصل والتعامل مع النزلاء
دالة إحصائياً	0.052	2.236	1.41	4.00	يمكنّ التدريب العاملين من الإجابة عن استفسارات النزلاء بدقة ووضوح
غير دالة إحصائياً	0.00	1.53	0.72	4.38	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية (2025م).

تشير نتائج اختبار (t) لعينة واحدة إلى أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات بُعد الضمان جاءت أعلى من المتوسط الفرضي (3) مما يعكس اتجاهًا إيجابيًا لدى المبحوثين نحو دور تدريب العاملين في تعزيز بُعد الضمان في جودة الخدمة بقسم الأغذية والمشروبات بالفنادق السودانية.

وقد أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعبارة تحسين مهارات التواصل والتعامل مع النزلاء حيث بلغت قيمة (Sig. = 0.030) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) بينما لم تصل بقية العبارات إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

ويمكن تفسير ضعف الدلالة الإحصائية لبُعد الضمان في أن هذا البُعد لا يتأثر بالتدريب قصير المدى فقط، بل يرتبط بعوامل تراكمية مثل الخبرة العملية الطويلة والاستقرار الوظيفي والشعور بالأمان المني لدى العاملين. كما أن بُعد الضمان يعكس ثقة النزلاء في العاملين وفي المؤسسة ككل، وهي ثقة تتكون تدريجيًا عبر الزمن من خلال الممارسة المستمرة والتجارب الإيجابية المتراكمة وليس من خلال البرامج التدريبية وحدها خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والتنظيمية التي تواجه الفنادق السودانية محل الدراسة.

النتائج

- أظهرت نتائج اختبار t أن تدريب العاملين له أثر إيجابي على دقة وكفاءة الخدمات المقدمة في قسم الأغذية والمشروبات، حيث بلغ المجموع الكلي لكل العبارات 696 ومتوسط الدرجات 4.38.
- معظم العبارات أظهرت دلالة إحصائية مقبولة، مما يشير إلى أن التدريب يعزز اعتماد النزلاء على خدمات الفنادق.
- تبين أن التدريب يسهم في زيادة سرعة استجابة العاملين لطلبات النزلاء وتقليل زمن الانتظار مع مجموع كلي للعبارات 680 – 700 تقريبًا ومتوسط درجات بين 4.25 و 4.40.
- بعض العبارات أظهرت دلالة إحصائية قوية مما يدل على فعالية التدريب في تحسين استعداد العاملين للتعامل مع النزلاء أثناء فترات الذروة والشكاوى.

- هـ. التدريب عزز من كفاءة العاملين ومهارات التواصل والثقة بالنزلاء مع مجموع كلي لكل العبارات بين 682 و 699 ومتوسط درجات بين 4.28 و 4.40.
- و. نتائج معظم العبارات كانت دالة إحصائيًا، مما يؤكد قدرة التدريب على رفع مستوى الأمان والثقة لدى النزلاء.
- ز. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لتدريب العاملين على بُعدي الاعتمادية والاستجابة، في حين أظهر بُعد الضمان اتجاهًا إيجابيًا دون تحقق دلالة إحصائية كلية، باستثناء بعض الجوانب المرتبطة بمهارات التواصل.
- ح. التدريب يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وزيادة رضا وولاء النزلاء.

التوصيات

- أ. ضرورة تنفيذ برامج تدريبية دورية لجميع العاملين في قسم الأغذية والمشروبات لتعزيز مهاراتهم المهنية وتحسين جودة الخدمة.
- ب. وضع معايير واضحة لقياس الأداء بعد التدريب لضمان التحسن المستمر في سرعة الاستجابة ودقة الخدمات.
- ج. التركيز على مهارات التواصل والتعامل مع النزلاء خاصة خلال فترات الذروة، لتعزيز الثقة والرضا لديهم.
- د. تشجيع التدريب التفاعلي والمحاكاة العملية داخل الفنادق لتجهيز العاملين لمواقف الخدمة الحقيقية.
- هـ. إجراء دراسات مستقبلية لمقارنة تأثير التدريب على أقسام أخرى بالفندق مثل الاستقبال وخدمات الغرف.
- و. دراسة العلاقة بين تدريب العاملين والجوانب الاقتصادية للفندق مثل زيادة الإيرادات أو تقليل الشكاوى.
- ز. اقتراح استخدام أدوات قياس جودة الخدمة الحديثة مثل SERVQUAL في تقييم أثر التدريب على جميع الأقسام.
- ح. التوسع في تطبيق برامج التدريب المتقاطع (Cross-training) بين أقسام الفندق المختلفة خاصة بين قسم الأغذية والمشروبات والأقسام التشغيلية الأخرى بما يساهم في رفع كفاءة العاملين وتعزيز المرونة التشغيلية وتحسين استمرارية وجودة الخدمة في حالات الضغط أو نقص الكوادر.

المصادر والمراجع:

الكتب

- الحري، أحمد عبد الله (2018م) إدارة خدمات الضيافة والسياحة، الرياض: دار الفكر العربي.
- سليمان، إبراهيم يوسف (2019م) جودة الخدمة في المنشآت الفندقية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الشمري، عبد الله بن سعد (2015م) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، الرياض: دار المريخ للنشر.
- عبد الباقي، عبد الله عبد الرحمن (2017م) إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفكر الجامعي.
- عبد الباقي، عبد الله عبد الرحمن (2017م) إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار الفكر الجامعي.
- العتيبي، محمد بن عبد العزيز (2015م) إدارة الموارد البشرية في المنظمات السياحية والفندقية، دار الجامعة للنشر والتوزيع.
- العلاق، بشير عباس (2010م) إدارة الجودة الشاملة، مدخل معاصر، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الرسائل العلمية:

- أحمد، عبد الله الطيب (2020م) جودة الخدمة السياحية وأثرها على رضا العملاء في السودان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الخرطوم، السودان.
- دياب، داليا أحمد؛ وآخرون (2016م) أثر أبعاد جودة الخدمة على رضا العملاء وولائهم في قطاع المطاعم بالسودان، مجلة العلوم الإدارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد (12).
- عبد الرحمن، محمد الأمين (2017م) دور التدريب في تحسين جودة الخدمة في المؤسسات الخدمية السودانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- عثمان، نجلاء محمد (2021م) دور إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الفندقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- محمد، آمنة حسن (2019م) قياس جودة الخدمات الفندقية وأثرها على رضا النزلاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية السياحة والفنادق، جامعة النيلين، السودان.

المراجع الأجنبية:

- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th Ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th Ed.). Pearson Education.
- Juran, J. M., & Godfrey, A. B. (1999). Juran's quality handbook (5th Ed.). McGraw-Hill.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. Journal of Retailing, 64(1), 12–40.
- Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2018). Services marketing: Integrating customer focus across the firm (7th Ed.). McGraw-Hill Educa



استخدام نموذج انحدار كوكس لتحديد العوامل المؤثرة على وفيات الأطفال دون سن الخامسة في السودان:(دراسة حالة ولاية نهر النيل 2021-2024)

إيمان محمود إبراهيم عبدو¹ هيثم مبارك عبد المطلب احمد²

1 كلية الاقتصاد-جامعة وادي النيل

2 وزارة الصحة – ولاية نهر النيل

المؤلف: drimanmahmoud@gmail.com

تاريخ القبول : 2025/7/23

تاريخ الاستلام : 2025/5/9

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى استخدام نموذج انحدار كوكس لتحليل العوامل الديموغرافية، البيولوجية، الاقتصادية والاجتماعية، الصحية المؤثرة على وفيات الأطفال دون سن الخامسة. ولتحقيق ذلك الهدف، تم إجراء مسح ميداني باستخدام استبانة وزعت على الأسر، التي لديها أطفال دون سن الخامسة، وتم توزيع العينة على محليات ولاية نهر النيل باستخدام أسلوب العينة الطبقية، وقد تم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي في معالجة البيانات باستخدام برنامج spss إصدار 25 للوصول إلى نتائج الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن نموذج انحدار كوكس المقدر لبيانات الدراسة معنوي ويمثل البيانات بصورة جيدة، وأن العوامل (منطقة السكن، ترتيب المولود، التباعد بين الولادات، تلقي الأم للرعاية الصحية أثناء الحمل، وزن الطفل عند الولادة، الدخل الشهري الذي يغطي الاحتياجات الأساسية للأسرة، صلة القرابة بين الزوجين، مصدر مياه الشرب، الرعاية الصحية الكافية لحماية صحة الطفل، البيئة المحيطة (تلوث –خدمات صحية-مستوى المعيشة)، تحسين الوضع الصحي للأطفال، السياسات الحكومية لتقليل معدل وفيات الأطفال، دور المنظمات غير الحكومية في تحسين صحة الأطفال) لها تأثير معنوي على وفيات الأطفال. وأوصت الدراسة بتوعية الأمهات الحوامل بالمتابعة الدورية أثناء الحمل والولادة، والعمل على تحسين وترقية الخدمات التي تؤثر على صحة الأطفال وتجنب زواج الأقارب بقدر الإمكان، وأهمية تسجيل وفيات الأطفال وقت حدوثها في مراكز التسجيل.

الكلمات المفتاحية: نموذج انحدار كوكس، وفيات الأطفال أقل من خمس سنوات، العوامل الديموغرافية، البيولوجية، الاقتصادية والاجتماعية، الصحية.

Use of Cox Regression Model to Study Factors Affecting Under-Five Mortality in Sudan: A case study River Nile state (2021-2024)

Iman Ibrahim M. Abdo and Haitham Mubarak A. Ahmed

1Faculty of Economics, Nile valley University

2Ministry of Health, River Nile State

Cross ponding author : drimanmahmoud@gmail.com.

Abstract

This study aims to use the Cox's Regression Model for analysis of demographic, biological, economic, social, and health factors affecting the deaths of children under the age of five. To achieve that goal, a field survey was conducted using a questionnaire distributed to families that have children under the age of five, and the sample was distributed to the localities of the River Nile State using the class sample style, and the descriptive and tested curriculum was followed in data processing using SPSS version 25 to reach the results of the study. and the study concluded that the Cox's Regression Model of estimated study data is morally and represents the Data well. And that factors (place of residence, spacing between births, the mother's access to healthcare during pregnancy, the child's birth weight, the household's inability to meet basic needs, parental consanguinity, source of drinking water, and the availability of adequate healthcare services to protect child health. Other important factors are the surrounding environment (such as environmental health conditions), improvements in children's health status, governmental policies aimed at reducing child mortality rates, and the role of non-governmental organizations in improving children's health. The study recommended educating for pregnant mothers about periodic follow-up during pregnancy and childbirth, It also work to improve and promote services that affect children's health and avoid marriage of relatives as much as possible and the importance of registering children's death at the time of their occurrence in registration centers.

Keywords: *Cox Regression Model, Under-Five child mortality, demographic, biological, economic and social, and health factors.*

مقدمة:

تعتبر الوفاة نهاية حتمية لكل كائن حي، ولكن تختلف في فترة حدوثها من زمن لآخر حسب الجنس والعمر والخصائص الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية والصحية والبيئية التي يمتاز بها مجتمع ما. إن دراسة معدلات وفيات الأطفال دون سن الخامسة تمثل انعكاساً للحالة الصحية العامة، وبخاصة صحة الأم والطفل، ويتجلى ذلك بمقدار العناية بالحامل أو المولود قبل ولادته وخلال السنين الخمس الأولى من عمره. ونجد أن لبيانات وفيات الأطفال دون سن الخامسة أهمية كبرى حيث انها تعكس المستوى الصحي في بلد ما، ولا تقتصر على هذا فقط بل يعتبر مؤشراً رئيسياً ومهماً لمستويات الوفيات ومدى التطور الاجتماعي والاقتصادي والثقافي في المجتمع. ومعدل وفيات الأطفال يعكس الصورة الحقيقية للمستوى الصحي والتنموي، ويعكس مدى تطور الجهود من اجل التقليل من نسبة الوفيات في هذه الفئة العمرية والتي تعتبر من اعلى الفئات في الوفاة، ونلاحظها بشكل واضح في الدول النامية مع اختلاف في النسب من دولة لأخرى تبعاً للظروف المؤثرة فيها (زيد، 2014).

مشكلة الدراسة:

قامت هذه الدراسة على معرفة مدى تأثير العوامل الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية والصحية على وفيات الأطفال دون سن الخامسة، فبالنظر إلى معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة في السودان نجدها 68 حالة وفاة لكل 1000 ولادة حية (يمثل هذا احتمال وفاة الطفل بين الولادة وعمر خمس سنوات)، ومعدل وفيات الرضع (تحت عمر السنة) 52 وفاة لكل 1000 ولادة حية، أما معدل وفيات حديثي الولادة (خلال أول شهر) 33 فحالة وفاة لكل 1000 ولادة حية، ومعدل الوفيات بعد الولادة (بين الشهر الأول والسنة الأولى) 19 وفاة لكل 1000 ولادة حية، وأخيراً معدل وفيات الأطفال (بين السنة الأولى والخامسة) 17 وفاة لكل 1000 ولادة حية. تختلف معدلات الوفيات دون سن الخامسة بين الولايات في السودان فكان معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة في ولاية نهر النيل 42,7 وفاة لكل 1000 ولادة حية ويعد من أدنى المعدلات على مستوى الولايات (UNICEF, 2014). عليه يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الآتي:

1. استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتفسير ظاهرة وفيات الأطفال دون سن الخامسة لإعطاء تفسير منطقي للظاهرة.
2. هنالك عوامل ديموغرافية واقتصادية واجتماعية وصحية مؤثرة على وفيات الأطفال يجعلها كثير من المجتمع لا بد من الإحاطة بها لتفاديها.
3. توجد تباينات في وفيات الأطفال دون سن الخامسة في ولاية نهر النيل تبعاً للمجتمع المعنى وتحسين العوامل المسببة يقلل من تلك التباينات.
4. زيادة معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة يؤدي إلى النمو السليبي للسكان في الولاية.

1. أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

إن الدول النامية والدول المتقدمة تعاني كلها من ظاهرة وفيات الأطفال ولكن بنسب متفاوتة، ويعود الفرق في هذه النسب إلى مدى تراجع الدول النامية وتقدم الدول المتقدمة في عدة نواحي منها: التقدم التقني والتكنولوجي، والتقدم من الناحية الصحية والبيئية، إضافة إلى التقدم في المستوى التعليمي للذكور والإناث بين الدول النامية والمتقدمة، ومستوى دخل الفرد، وغيرها من النواحي الأخرى التي تفتقر لها الدول النامية مقارنة بنظيرتها المتقدمة.

ثانياً: الأهمية العملية:

تتلخص أهمية الدراسة العملية في الآتي:

1. قلة الدراسات في هذا المجال من الناحية النظرية والتطبيقية، وهذا المجال لا يزال بحاجة إلى المزيد من الدراسات. تسليط الضوء على هذا الموضوع من خلال مناقشته وإظهاره للباحثين بصورة مبسطة مع مناقشة المشكلات التي تواجه الباحث أثناء استخدامه.
2. لفت نظر المؤسسات الصحية والقائمين على الأمر لأهمية توعية الأسر والأمهات للاهتمام بالأطفال دون سن الخامسة من الناحية الصحية.
3. استخدام الطرق الإحصائية الحديثة كنموذجي الانحدار اللوجستي وكوكس في تفسير الأسباب التي تؤدي لوفيات الأطفال دون سن الخامسة.
4. إثراء المكتبات بالدراسات الخاصة بتحسين حياة الأطفال ووضع التدابير والسياسات اللازمة لخفض وفياتهم قبل حدوثها.
5. تناول ظاهرة تعتبر من الظواهر الخطرة والدرجة في مراحل حياة الإنسان.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. استخدام نموذج انحدار كوكس لدراسة أهم العوامل المؤثرة على وفيات الأطفال دون سن الخامسة كنموذج يناسب هذه الدراسة.
2. تحديد العوامل الديمغرافية، الاقتصادية والاجتماعية، الصحية والبيولوجية ومدى تأثيرها على وفيات الأطفال دون سن الخامسة.

فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على اختبار مجموعة من الفرضيات والتي يمكن اختصارها في الفرضيات التالية: -

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال دون سن الخامسة ومجموعة المتغيرات الديموغرافية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال دون سن الخامسة ومجموعة المتغيرات البيولوجية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال دون سن الخامسة ومجموعة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال دون سن الخامسة ومجموعة المتغيرات الصحية.

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأنسب لموضوع الدراسة، حيث يساعد في إلقاء الضوء على جوانب مشكلة الدراسة المختلفة.

متغيرات الدراسة:

تعتمد الدراسة على عدد من المتغيرات وقد تم تصنيفها على النحو التالي: -

1. المتغير التابع: حالة الطفل من حيث حي أو ميت أو الزمن الذي يمر لحين حدوث حدث الوفاة حيث يمثل الرقم 1 الوفاة والرقم 0 الحياة (0،1).

2. المتغيرات المستقلة:

أ/ مجموعة العوامل الديموغرافية: المحلية، المنطقة، عمر الأم عند الزواج، عمر الأم عند الإنجاب الأول، جنس المولود، طبيعة المولود، ترتيب المولود، التباعد بين الولادات.

ب/ مجموعة العوامل البيولوجية: الرضاعة الطبيعية، الرعاية الصحية للأم أثناء الحمل، وزن الطفل عند الولادة، مكان إنجاب الطفل، طبيعة الولادة.

ج/ العوامل الاقتصادية والاجتماعية: المستوى التعليمي للأم، مهنة الأم، المستوى التعليمي للأب، مصدر الدخل الثابت، مستوى الدخل الشهري، تغطية الدخل الشهري للاحتياجات الأساسية، اقتراض الأسرة لتغطية الاحتياجات الصحية للطفل، الوضع الاقتصادي للأسرة، صلة القرابة بين الزوجين، ملكية المنزل، نوع مواد البناء، وجود مرافق صحية مناسبة، الوصول للمراكز لصحية بسهولة، مصدر مياه الشرب.

د/ العوامل الصحية: تعرض الأم لمرض مزمن، تعرض الأب لمرض مزمن، انتهاء الحمل قبل التاريخ المتوقع، عدد الأطفال تحت سن خمس سنوات، مصدر الرعاية الصحية، التطعيمات الأساسية للطفل، كفاءة الرعاية الصحية لحماية صحة الطفل، الوعي المجتمعي بصحة الطفل والتغذية، البيئة المحيطة بالأطفال، تحسين الوضع الصحي للأطفال، السياسات الحكومية لتقليل معدل وفيات الأطفال، دور المنظمات غير الحكومية، الوعي ببرامج مكافحة وفيات الأطفال، الوعي ببرامج خفض وفيات الأمهات، استخدام موانع الحمل.

مصادر الدراسة:

تعتمد الدراسة على مصادر أولية وهي المسح الميداني، ومصادر ثانوية وهي عدد من المراجع العربية والأجنبية، والدوريات والمجلات العلمية المحكمة، وأوراق العمل، بجانب شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت). بهدف تغطية الجانب النظري فيها، وتتمثل في:

1. نشرات الجهاز المركزي للإحصاء.
2. تقارير الأمم المتحدة والمنظمات العاملة في مجال صحة الأسرة والطفل والأمومة.
3. التقارير السنوية لوزارة الصحة الاتحادية والولائية.
4. المقابلات الشخصية والبيانات الثانوية.
5. أي مصادر أخرى ذات صلة بموضوع الدراسة.

3. الدراسات السابقة:

1. دراسة (التلباني، 2011) تحت عنوان: استخدام نموذج كوكس لدراسة اهم العوامل المؤثرة على وفيات الأطفال الرضع في

فلسطين: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أهم المحددات ذات التأثير المعنوي على وفيات الأطفال الرضع في فلسطين، بالاعتماد على بيانات المسح الصحي الديموغرافي الفلسطيني 2000. لقد توصلت الدراسة إلى أن النسبة الأكبر من وفيات الرضع تحدث خلال الشهر الأول من العمر، بالإضافة إلى العوامل الديموغرافية التي لها تأثير معنوي على وفيات الرضع هي صلة القرابة بين الزوجين، وطبيعة المولود من حيث أنه مفرد أو توأم. أما بالنسبة للعوامل البيئية المتعلقة بالمسكن فلم تجد الدراسة لأي من هذه العوامل تأثيراً معنوياً في وفيات الرضع، بينما أشارت النتائج إلى أن حصول الأم على أقراص الحديد أثناء الحمل، وحصول الطفل على الرضاعة الطبيعية من أهم المتغيرات المتعلقة بحالة التغذية للأم والطفل، والتي لها أثر في وفيات الرضع، وأخيراً فإن المتغيرات الصحية التي تؤثر في وفيات الرضع هي حصول الأم على الرعاية الصحية أثناء الحمل، وانخفاض وزن المولود، بالإضافة إلى تعرض الأم لمشكلة أعراض الولادة المبكرة أثناء الحمل. ونتائج الدراسة تشير أيضاً إلى عدم وجود بيانات معنوية تبعاً لنوع المولود على عكس الحال بالنسبة لمتغير ترتيب المولود وفترة المباشرة بين الولادات، والذي يشير بصورة جلية إلى الأثر السلبي لفترة المباشرة القصيرة على حياة المولود سواء أكان ترتيب المولود (الثاني - الثالث) أم الرابع فأكثر، من ناحية أخرى نجد أن الترتيب المتأخر للمولود (الرابع فأكثر) حتى مع وجود فترة متباعدة متوسطة أو طويلة له أيضاً أثر سلبي على حياة المولود وأن كان بدرجة أقل من فترة المباشرة القصيرة.

وأوصت الدراسة بضرورة متابعة الأم في المراكز الصحية للحصول على الرعاية الصحية، ويجب النظر إلى التاريخ الإنجابي للأم الحامل، لمعرفة إذا حدثت وفيات قبل هذا الحمل أم لا، بالإضافة لضرورة الرعاية الطبيعية

2. دراسة (زين العابدين، 2010) تحت عنوان: اثر الخصائص الاقتصادية والاجتماعية على وفيات الأمهات والرضع بولاية نهر

النيل في الفترة ما بين 1993-2008: ركزت هذه الدراسة على الأثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية على وفيات الأمهات والرضع، حيث يتأثر الرضع بالظروف الاقتصادية والاجتماعية السالبة مثل الفقر والتمييز ضد المرأة وغيرها، وقد اهتمت الدراسة بهاتين الظاهرتين بغرض توضيح العلاقة بينهما حيث يتأثر الطفل قبل وأثناء وبعد الولادة بكل الظروف التي تتأثر بها الأم، كما تتأثر وفيات الرضع بوفيات الأمهات، حيث أظهرت هذه الدراسة أن 62.1% من وفيات الرضع ارتبطت بوفيات الأمهات. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كانت كالآتي: بلغت نسبة وفيات الأمهات في الريف 64% وفي الحضر 38.7%، كما بلغت وفيات الرضع في الريف 67.1% وفي الحضر 32.9% بلغت وفيات الأمهات في حالة الولادة بالمنزل 58.3% وفي حالة الولادة بالمستشفى 41.7%. وكانت وفيات الرضع في حالة الولادة بالمنزل 61.2% وفي حالة الولادة بالمستشفى بلغت 38.2%، أما من حيث الخصائص الاقتصادية فكانت وفيات الرضع لفئة الدخل المنخفض 61% وفئة الدخل المتوسط 28% وفئة الدخل المرتفع 11%، وكانت الإصابة بفقر الدم 20.4% للنساء منها 70% داخل فئة الدخل المنخفض وقد تسبب فقر الدم في 17.3% من وفيات الأمهات وفي جانب آخر بلغت درجة الارتباط بين مستوى الدخل ووفيات الرضع (0.9) على مقياس اسبيرمان.

الإطار النظري

نموذج انحدار كوكس Cox Regression Model: يعتبر من أحد الأساليب المستخدمة في تحليل البقاء والتي تتعامل مع الزمن في التحليل، حيث يتمتع هذا الأسلوب بمزايا عدة أهمها أنه يعتبر من الأساليب الحديثة بالإضافة إلى سهولة التعامل مع بيانات الاختفاء، التي تظهر عند أخذ الزمن بعين الاعتبار. ويستخدم هذا النموذج في الحالات التي يكون متغير الزمن الذي يسبق حدوث حدث معين له أهمية في تحليل الظاهرة المعنية بالدراسة، ويسمى أيضاً نموذج الأخطار التناسبي Proportional Hazard Model (PHM) (التلواني، 2011).

أولاً: شروط استخدام نموذج كوكس:

1. المتغير التابع يتكون من جزأين (متغير وصفي ثنائي القيمة + متغير الزمن الذي يسبق حدوث الحدث).
2. متغيرات مستقلة بغض النظر عن طبيعتها، هل كمية أو وصفية أو مختلطة، ومن المتوقع أن يكون لها تأثير على الظاهرة المعنية بالدراسة.

ثانياً: تقدير معاملات انحدار كوكس:

اقترح Cox عام 1975 طريقة الإمكان الجزئية Partial Likelihood لتقدير معاملات انحدار كوكس وذلك في ظل غياب المعرفة عن طبيعة دالة الخطر الأساسية $h_0(t)$ ، حيث أن هذه الطريقة تعكس مدى إمكانية أو أرجحية أن تكون البيانات للمتغير التابع يمكن توقعها أو التنبؤ بها من خلال المتغير المستقل أو المتغيرات المستقلة. وتكون دالة الترجيح الجزئي على الصورة:

$$l_p(B) = \prod_{i=1}^m \frac{e^{x_i B}}{\sum_{j=R(t_i)} e^{x_j B}} \quad (1)$$

حيث إن الناتج هو حاصل الضرب لـ m وقت بقاء مرتب (order survival time)، وأن x_i توضح قيم المتغير للمفردة التي لها وقت بقاء مرتب t_i ، وأن لوغاريتم دالة الترجيح الجزئي تعطى بالصيغة الآتية:

$$\ln(L_p(B)) = \sum_{i=1}^m \left\{ x_i \beta - \ln \sum_{j \in R_j} e^{x_j \beta} \right\} \quad (6)$$

ثالثاً: تفسير معاملات انحدار كوكس:

لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع في حالة نموذج انحدار كوكس يتم من خلال تفسير قيمة نسبة الخطر Hazard Ratio والتي يتم حسابها كالتالي (Collett, 2003):

$$HR = \frac{\text{hazard of event for } z = 1}{\text{hazard of event for } z = 0}$$

$$HR = \frac{h_0(t) \cdot \exp(\beta_1)}{h_0(t) \cdot \exp(\beta_0)} = \frac{\exp(\beta)}{1}$$

$$HR = \exp(\beta) \quad (2)$$

رابعاً: تقويم ملائمة نموذج انحدار كوكس:

يرى (Hosmer & Lemshow , 2000) أنه بمجرد أن نقوم بتوفيق النموذج تبدأ عملية تقويم النموذج. هنالك طريقتان للتحقق من ملائمة النموذج يمكن تصنيفهما كالتالي:

(أ) التحقق من ملائمة النموذج ككل:

إن أول خطوة في عملية تقويم ملائمة النموذج، الذي يتم توفيقه تكون تقويم دلالة المتغيرات ككل في النموذج، أي بمعنى تحديد ما إذا كانت المتغيرات المستقلة في النموذج ترتبط بشكل دال إحصائياً بالمتغير التابع أم لا. وأهم المقاييس التي تساعد على تقويم النموذج النهائي هي:

• اختبار نسبة الإمكان (Likelihood Ratio Test (LR)

يحسب هذا الاختبار من خلال سالب ضعف الفرق بين لوغاريتم الترجيح الجزئي للنموذج الذي يحتوي على المتغيرات ككل ولوغاريتم الترجيح الجزئي للنموذج، الذي لا يحتوي على المتغيرات وصيغة الاختبار تعطي كالآتي:

$$LR = -2[L_{\text{subset}} - L_{\text{full}}] \quad (3)$$

حيث إن:

L_{subset} : لوغاريتم الترجيح الجزئي للنموذج الذي لا يحتوي على جميع المتغيرات.

L_{full} : لوغاريتم الترجيح الجزئي للنموذج الذي يحتوي على جميع المتغيرات.

كما أن قسمة هذا الاختبار (LR) تتوزع توزيع مربع كاي X^2 بدرجة حرية واحدة، ومن ثم يمكن استخدامها للحصول على القيم الاحتمالية (P-value) لاختبار معنوية المعاملات، وكذلك يستخدم لاختبار النموذج المقدر (Hosmer & Lemshow *et al.*, 2007).

• Score Test

هو اختبار يعادل اختبار لوغاريتم الرتبة log rank ويختبر الفرضيات الآتية (Kalbfleisch & Prentice, 2002):

$$H_0: \beta = 0 \quad H_1: \beta = 1$$

حيث أن H_0 الفرض الصفري الذي ينص على أن المعلمة β ليس لها تأثير في النموذج، وأن H_1 الفرض البديل والذي ينص على أن المعلمة β لها تأثير على النموذج.

(ب) فحص الدلالة الإحصائية لكل متغير على حده:

عادة ما تستخدم إحصاءه والد Wald Statistic لاختبار الدلالة الإحصائية لكل معامل من معاملات انحدار كوكس، ويقوم هذا الاختبار باختبار الفرضية العدمية القائلة بأن معامل انحدار كوكس المرتبط بالمتغير المستقل X يساوي صفراً (Cizek & Fitzgerald, 1999).

$$H_0: \beta = 0$$

ويتم حساب إحصاءه والد كالتالي:

$$w^2 = \left[\frac{\hat{b}}{S.E_{\hat{b}}} \right]^2$$

الجانب التطبيقي:

مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة يتكون من المواليد في ولاية نهر النيل، ونظراً لكبر حجم هذا المجتمع، والذي بدوره يجعل من الوصول لبياناتهم بالأمر الصعب لجأنا لاستخدام العينة والتي حرصنا أن تكون ممثلة بشكل جيد للمجتمع. يتكون مجتمع الدراسة من المواليد ولاية نهر النيل والبالغ عددهم (1,626,805) مولود خلال الخمسة أعوام (2020 وحتى 2024).
جدول (1) يوضح تقدير مواليد الأطفال دون الخامسة بالمحليات للأعوام 2020م/2024م

العالم المحلية	2020	2021	2022	2023	2024
محلية البحيرة	12387	12628	14409	14805	15204
محلية ابوجمد	20768	21171	24157	24821	25490
محلية بربر	39471	40237	45912	47175	48447
محلية عطبرة	34862	35539	40552	41667	42790
محلية الدامر	73604	75033	85615	87970	90342
محلية شندي	69796	71150	81186	83418	85667
محلية المتمة	39344	40108	45765	47024	48291

المصدر الجهاز المركزي للإحصاء 2024م

عينة الدراسة: بهدف تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة من أفراد مجتمع الدراسة، وتم تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام معادلة ريتشارد جيجر، ليكون حجم العينة كما هو موضح:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{e} \right)^2 \times (0.5)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{e} \right)^2 \times (0.5)^2 - 1 \right]}$$

حيث إن:

N: حجم عينة الدراسة.

N: حجم مجتمع الدراسة 1.626.805

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96.

E: نسبة الخطأ المسموح به (0.05).

حساب حجم العينة:

$$n = \frac{\left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 \times (0.5)^2}{1 + \frac{1}{1.626.805} \left[\left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 \times (0.5)^2 - 1\right]} = 384$$

تم تحديد الحد الأدنى من حجم العينة حيث بلغ 384 مفردة، وذلك بناءً على مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%. وبالرغم من أن هذا الحجم يعد كافياً من الناحية الإحصائية، فقد ارتأى الباحث زيادة عدد أفراد العينة إلى 499 مفردة بزيادة نسبة 30% من الحجم المحسوب بواسطة معادلة ريتشارد فيجر، وذلك استناداً إلى اعتبارات منهجية تهدف إلى تعزيز موثوقية النتائج. من أبرز هذه الاعتبارات: رفع مستوى الدقة الإحصائية من خلال تقليل هامش الخطأ المحتمل، والتعويض عن حالات عدم الاستجابة أو وجود استجابات غير مكتملة أو غير صالحة للتحليل علاوة على ضمان التمثيل الكافي للمجموعات الفرعية داخل المجتمع المستهدف، بما يتيح إمكانية إجراءات تحليلات مقارنة معمقة تسهم في إثراء نتائج الدراسة وتوسيع نطاق الاستفادة منها (Creswell,2014; Sekaran & Bougie,2016)، ولما كانت هنالك فروق وعدم تجانس في المجتمع (المحليات) فقد قام الباحث بتوزيع العينة حسب طريقة العينات الطبقية وفق قانون العينات الطبقية النسبية كالتالي:

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

حيث:

ln = حجم العينة لكل طبقة

N_i = حجم المجتمع في الطبقة (المحلية)

N = إجمالي حجم المجتمع (الولاية)

n = إجمالي حجم العينة المطلوبة (499)

جدول (2) يوضح حجم العينات الطبقية للمحليات السبعة في ولاية نهر النيل

المحلية	حجم المجتمع	العينة الطبقية
محلية البحيرة	69433	$n_i = \frac{69433 \times 499}{1626805} = 21$
محلية أبو حمد	116407	$n_i = \frac{116407 \times 499}{1626805} = 35$
محلية بربر	221242	$n_i = \frac{221242 \times 499}{1626805} = 68$
محلية عطبرة	195410	$n_i = \frac{195410 \times 499}{1626805} = 60$
محلية الدامر	412564	$n_i = \frac{412564 \times 499}{1626805} = 127$
محلية شندي	391217	$n_i = \frac{391217 \times 499}{1626805} = 120$
محلية المتمة	220532	$n_i = \frac{220532 \times 499}{1626805} = 68$

المصدر: إعداد الباحث 25 spss

وكانت الاستبانة المستردة (490) استبانة، وتم استبعاد (45) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانة المستوفاة والجاهزة للتحليل (445) استبانة، (البحيرة 21 استبانة)، (أبو حمد 35 استبانة)، (بربر 62 استبانة)، (عطبرة 60 استبانة)، (الدامر 107 استبانة)، (شندي 100 استبانة)، (التمة 60 استبانة).

انحدار كوكس:

كما ذكرنا سابقاً بأن نموذج انحدار كوكس من أهم الأساليب المستخدمة في تحليل البقاء حيث يتميز بأن المتغير التابع يشترط فيه أن يكون مكون من جزأين (متغير وصفي ثنائي القيمة بالإضافة إلى متغير الزمن الذي يسبق حدوث الحدث).

أولاً: تحليل عبارات المحور الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال والعوامل الديموغرافية

جدول (3) يوضح اختبارات الدلالة الإحصائية للنموذج ككل

Omnibus Tests of Model Coefficients ^a									
-2 Log Likelihood	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
1249.501	59.888	19	.000	55.676	19	.000	55.676	19	.000

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، نجد أن الإختبار يقيس ما إذا كانت إضافة المتغيرات المستقلة إلى النموذج تحسن من جودته بشكل معنوي، ونظراً لأن القيمة الإحتمالية ($\text{sig.}=0.000<0.05$) فهذا يفسر أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية، أي أن النموذج المحسن (مع المتغيرات) أفضل إحصائياً من النموذج الأساسي (الذي لا يحتوي على متغيرات) مما يدل على أن المتغيرات المستقلة الديموغرافية لها تأثير ومساهمة فيما إذا كان الطفل "ميت" أو "حي". ولتأكيد هذه الفرضية فإنقيمة التغيرات معنوية حيث كانت قيمة ($\text{sig.}=0.000<0.05$)، أي إضافة المتغيرات في هذه المرحلة أحدثت تغييراً كبيراً وإيجابياً في النموذج.

جدول (4) يوضح تفسير مساهمة المتغيرات الداخلة في النموذج

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood(LR)	-2 Log likelihood(LF)	Nagelkerke R Square
1	1305.177	1249.501	.0640

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، يتضح أن النموذج يفسر 6% من التباين في احتمالية حدوث الحدث (الوفاة) بعد دخول المتغيرات المستقلة، وبالرغم من أن هذه القيمة تعتبر منخفضة لكنها ليست نادرة في نماذج البقاء، ولا يعني هذا أن النموذج غير مفيد لأن بيانات البقاء غالباً ما تكون معقدة ومتغيرة بشكل كبير حتى القيم المنخفضة يمكن أن ترافق نتائج ذات دلالة إحصائية كما هو واضح في النموذج، كما أن الفرق (النقصان) بين دالة الإمكان ($-2 \text{ Log likelihood}$) قبل وبعد إضافة المتغيرات توضح مقدار التحسن في النموذج.

جدول (5) يوضح المتغيرات التي لها تأثير في وفيات الأطفال

Variables in the Equation						
المتغير	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
المحلية (الفئة المرجعية = محلية البحيرة)						
المحلية			9.973	6	.126	
شندي	.621	.590	1.106	1	.293	1.861
المتمة	.549	.607	.818	1	.366	1.731
الدامر	.640	.591	1.170	1	.279	1.896
عطبرة	-.023	.621	.001	1	.971	.977
بربر	-.119	.633	.036	1	.850	.888
أبو حمد	-.287	.631	.206	1	.650	.751
المنطقة (الفئة المرجعية = ريف)						
حضر	-.540	.262	4.243	1	.039	.583
عمر الأم عند الزواج الأول (الفئة المرجعية = 35 سنة أو أكثر)						
عمر الأم عند الزواج الأول			3.714	3	.294	
أقل من 18 سنة	-.312	.446	.490	1	.484	.732
بين 18 و 24 سنة	-.627	.353	3.157	1	.076	.534
بين 25 و 34 سنة	-.831	.838	.984	1	.321	.436
عمر الأم عند الإنجاب الأول (الفئة المرجعية = 35 سنة أو أكثر)						
عمر الأم عند الإنجاب الأول			3.876	3	.275	
أقل من 18 سنة	-.158	.466	.115	1	.735	.854
بين 18 و 24 سنة	.007	.329	.000	1	.982	1.007
بين 25 و 34 سنة	1.374	.752	3.342	1	.068	3.951
جنس المولود (الفئة المرجعية = أنثى)						
ذكر	.292	.205	2.033	1	.154	1.339
طبيعة المولود (الفئة المرجعية = توأم)						

533	.058	1	3.903	.319	-.630	مفرد
ترتيب المولود (الفئة المرجعية = الطفل الثالث أو أكثر)						
	.003	2	11.932			ترتي بالمولود
.451	.001	1	10.660	.244	-.796	الطفل الأول
.938	.797	1	.066	.249	-.064	الطفل الثاني
التباعد بين الولادات (الفئة المرجعية = أكثر من سنتين)						
	.002	2	12.246			التباعد بين الولادات
2.649	.001	1	10.710	.298	.974	أقل من سنة
.996	.985	1	.000	.221	-.004	أقل من سنتين

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، بينت الدراسة بأن المتغيرات المستقلة التي لها (sig.<0.05) لها تأثير على حالة الطفل من حيث الحياة أو الوفاة وهي (المنطقة sig.=0.039، ترتيب المولد sig.=0.003، التباعد بين الولادات sig.=0.002). ومن أجل تفسير معاملات انحدار كوكس وفحص الدلالة الإحصائية لكل متغير على حده تعتبر طريقة نسبة ال خطر Hazard Ratio(HR) الأوسع انتشاراً ووضوحاً في التفسير من خلال استخدام الدالة ال أسية EXP(B) فنلاحظ أنه إذا كان الطفل يعيش في الحضر فإن تعرضه للوفاة يقل عما إذا كان يعيش في الريف بنسبة 58%. كما بينت الدراسة أنه تقل نسبة الوفاة للطفل الأول بنسبة 45% مقارنة بترتيب المولود الثالث أو أكثر. وأوضحت الدراسة كذلك أنه كل ما كانت فترة التباعد بين الولادات أقل من سنة فإن تعرض الطفل للوفاة تكون أكبر من إذا كان فترة التباعد بين الولادات أكثر من سنتين بنسبة مرتين ونصف.

ثانياً: تحليل عبارات المحور الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال والعوامل البيولوجية

جدول (6) يوضح اختبارات الدلالة الإحصائية للنموذج ككل

Omnibus Tests of Model Coefficients ^a									
-2 Log Likelihood	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
1287.516	20.856	7	.004	17.661	7	.014	17.661	7	.014

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، نجد أن الاختبار يقيس ما إذا كانت إضافة المتغيرات المستقلة إلى النموذج تحسن من جودته بشكل معنوي، ونظراً لأن القيمة الاحتمالية (sig.=0.004<0.05) فهذا يفسر أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية، أي أن النموذج المحسن (مع المتغيرات) أفضل إحصائياً من النموذج الأساسي (الذي لا يحتوي على متغيرات) مما يدل على أن المتغيرات المستقلة البيولوجية لها تأثير ومساهمة فيما إذا كان الطفل "ميت" أو "حي". ولتأكيد هذه الفرضية فأنقيمة التغير جاءت معنوية حيث كانت قيمة (sig.=0.014<0.05)، أي إضافة المتغيرات في هذه المرحلة أحدثت تغييراً كبيراً وإيجابياً في النموذج.

جدول (7) يوضح تفسير مساهمة المتغيرات الداخلة في النموذج

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood(LR)	-2 Log likelihood(LF)	Nagelkerke R Square
1	1305.177	1287.516	.0764

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، يتضح أن النموذج يفسر 7% من التباين في احتمالية حدوث الحدث (الوفاة) بعد دخول المتغيرات المستقلة، وبالرغم من أن هذه القيمة تعتبر منخفضة لكنها ليست نادرة في نماذج البقاء، ولا يعني هذا أن النموذج غير مفيد لأن بيانات البقاء غالباً ما تكون معقدة ومتغيرة بشكل كبير حتى القيم المنخفضة يمكن أن ترافق نتائج ذات دلالة إحصائية كما هو واضح في النموذج، كما أن الفرق (النقصان) بين دالة الإمكان (-2 Log likelihood) قبل وبعد إضافة المتغيرات توضح مقدار التحسن في النموذج.

جدول (8) يوضح المتغيرات التي لها تأثير في وفيات الأطفال

Variables in the Equation						
المتغير	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
الرضاعة الطبيعية (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	-.166	.357	.215	1	.643	.847
تلقي الأم للرعاية الصحية أثناء الحمل (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	-.569	.247	5.331	1	.021	.566
وزن الطفل عند الولادة (الفئة المرجعية = غير طبيعي)						
طبيعي	-.534	.259	4.249	1	.039	.586
مكان ولادة الطفل (الفئة المرجعية = في المركز الصحي)						
مكان ولادة الطفل			.190	2	.909	
في المنزل	-.188	.743	.064	1	.800	.829
في المستشفى	-.099	.728	.019	1	.892	.906
طبيعة الولادة (الفئة المرجعية = قيصري)						
طبيعي	-.164	.235	.485	1	.486	.849
حدوث إجهاض ونزول جنين ميت من قبل (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	.355	.194	3.356	1	.067	1.427

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، بينت الدراسة بأن المتغيرات المستقلة التي لها (sig.<0.05) لها تأثير على حالة الطفل من حيث الحياة أو الوفاة وهي (تلقي الأم للرعاية الصحية أثناء الحمل sig.=0.021، وزن الطفل عند الولادة sig.=0.04). ومن أجل تفسير معاملات انحدار كوكس وفحص الدلالة الإحصائية لكل متغير على حده تعتبر طريقة نسبة الخطر HR الأوسع انتشاراً ووضوحاً في التفسير من خلال استخدام الدالة الأسية EXP(B) فنلاحظ أنه تنخفض وفيات الأطفال في حالة كان الأمهات يتلقين الرعاية الصحية أثناء الحمل بنسبة 57% الأمهات اللاتي لا يتلقين رعاية صحية أثناء الحمل. كما بينت الدراسة أنه تقل نسبة الوفاة للطفل في حالة الوزن الطبيعي بنسبة 59% مقارنة بالأطفال الذين يولدون وأوزانهم غير طبيعية. ولابد من الإشارة إلى أن بقية العوامل البيولوجية ليس لها تأثير وبالتالي لا تدخل في النموذج النهائي.

ثالثاً: تحليل عبارات المحور الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال والعوامل الاقتصادية والاجتماعية:
جدول (9) يوضح اختبارات الدلالة الإحصائية للنموذج ككل

Omnibus Tests of Model Coefficients ^a									
-2 Log Likelihood	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
1221.492	92.363	28	.000	83.685	28	.000	83.685	28	.000

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، نجد أن الاختبار يقيس ما إذا كانت إضافة المتغيرات المستقلة إلى النموذج تحسن من جودته بشكل معنوي، ونظراً لأن القيمة الاحتمالية ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$) فهذا يفسر أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية، أي أن النموذج المحسن (مع المتغيرات) أفضل إحصائياً من النموذج الأساسي (الذي لا يحتوي على متغيرات) مما يدل على أن المتغيرات المستقلة الاقتصادية والاجتماعية لها تأثير ومساهمة فيما إذا كان الطفل "ميت" أو "حي". ولتأكيد هذه الفرضية فأنقيمة التغير جاءت معنوية حيث كانت قيمة ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$)، أي إضافة المتغيرات في هذه المرحلة أحدثت تغييراً كبيراً وإيجابياً في النموذج.

جدول (10) يوضح تفسير مساهمة المتغيرات الداخلة في النموذج

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood(LR)	-2 Log likelihood(LF)	Nagelkerke R Square
1	1305.177	1221.492	.3143

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، يتضح أن النموذج يفسر 31% من التباين في احتمالية حدوث الحدث (الوفاة) بعد دخول المتغيرات المستقلة، وتعتبر قيمة جيدة ويعني هذا أن النموذج يفسر جزءاً مهماً من المعلومات حول من يبقى أكثر أو أقل (بمعنى من لديه خطر أعلى أو أقل للوفاة)، وفي سياق تحليل البقاء يعتبر هذا مؤشراً إيجابياً على أن المتغيرات في النموذج مفيدة وقوية نسبياً، كما أن الفرق (النقصان) بين دالة الأماكن (-2 Log likelihood) قبل وبعد إضافة المتغيرات توضح مقدار التحسن في النموذج.

جدول (11) يوضح المتغيرات التي لها تأثير في وفيات الأطفال

Variables in the Equation						
المتغير	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
مستوى تعليم الأم (الفئة المرجعية = فوق الجامعي)						
مستوى تعليم الأم			7.305	4	.121	
أمية	-1.147	.831	1.904	1	.168	.318
تعليم ابتدائي	-.670	.769	.758	1	.384	.512
ثانوي	-.189	.755	.063	1	.802	.828
جامعي	-.459	.682	.452	1	.501	.632
مهنة الأم (الفئة المرجعية = موظفة)						
ربة منزل	-.104	.311	.112	1	.737	.901
مستوى تعليم الأب (الفئة المرجعية = فوق الجامعي)						
			10.638	4	.061	
أمي	1.111	.908	1.498	1	.221	3.037
تعليم ابتدائي	.895	.821	1.189	1	.275	2.447
ثانوي	1.204	.793	2.308	1	.129	3.333
جامعي	.206	.786	.069	1	.793	1.229
هل يوجد مصدر دخل ثابت للأسرة (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	.002	.283	.000	1	.995	1.002
مستوى دخل الأسرة (الفئة المرجعية = عالي)						
مستوى الدخل الشهري			4.414	3	.220	
منخفض	-.685	.657	1.085	1	.298	.504
متوسط	.045	.571	.006	1	.938	1.046
فوق الوسط	-11.863	257.482	.002	1	.963	.000
هل يغطي الدخل الشهري للأسرة الاحتياجات الأساسية (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	-1.199	.649	3.410	1	.035	.302
هل تلجأ الأسرة للاقتراض ل تغطية الاحتياجات الصحية للأطفال (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	-.310	.379	.670	1	.413	.733
هل الوضع الاقتصادي الجيد للأسرة يقلل من تعرض الأطفال لمخاطر صحية (الفئة المرجعية = لا أوافق)						
هل الوضع الاقتصادي الجيد للأسرة يقلل من تعرض الأطفال لمخاطر صحية			2.067	3	.559	
أوافق بشدة	1.008	1.064	.898	1	.343	2.740
أوافق	.997	1.073	.862	1	.353	2.709
محايد	1.422	1.120	1.611	1	.204	4.144
هل توجد صلة قرابة بين الزوجين (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	-.568	.219	6.711	1	.010	.566
ملكية المنزل (الفئة المرجعية = إيجار)						

ملك	-.031	.318	.010	1	.921	.969
نوع المواد المصنوع منها المنزل (الفئة المرجعية = مبنى مسلح)						
نوع المواد المصنوع منها المنزل			1.756	3	.625	
مواد بدائية	-.038	.495	.006	1	.939	.963
جالوص	.227	.411	.305	1	.581	1.254
طوب احمر	.382	.406	.886	1	.347	1.465
هل لديك مرافق صحية مناسبة (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	-.419	.314	1.786	1	.181	.657
الوصول إلى المراكز الصحية بسهولة (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	.120	.302	.158	1	.691	1.128
مصدر المياه (الفئة المرجعية = نهر)						
مصدر المياه			24.970	3	.000	
ماء صنبور	-.359	.339	1.119	1	.290	.698
ماء معبأ	.392	1.127	.121	1	.728	1.480
بئر	.986	.280	12.435	1	.000	2.682

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، بينت الدراسة بأن المتغيرات المستقلة التي لها (sig.<0.05) لها تأثير على حالة الطفل من حيث الحياة أو الوفاة وهي (هل يغطي الدخل الشهري للأسرة الاحتياجات الأساسية sig.=0.035، هل توجد صلة قرابة بين الزوجين sig.=0.010، مصدر المياه sig.=0.000). ومن أجل تفسير معاملات انحدار كوكس وفحص الدلالة الإحصائية لكل متغير على حده تعتبر طريقة نسبة الخطر HR الأوسع انتشاراً ووضوحاً في التفسير من خلال استخدام الدالة ال أسية (B) EXP، أوضحت الدراسة أن الأسر التي لها دخل شهري يغطي الاحتياجات الأساسية تنخفض نسبة خطر الوفاة إلى 30% عما إذا لم يكن لهذه الأسر دخل شهري يغطي الاحتياجات الأساسية. كذلك بينت الدراسة أنه تنخفض نسبة الوفاة للطفل في حالة توجد صلة قرابة بين الزوجين مقارنة بالذين ليس لديهم صلة قرابة بنسبة 57%، وأوضحت الدراسة كذلك بأن الأطفال الذين مصدر مياههم من البئر معرضون للوفاة بنسبة خطر اثنان ونصف مرة عن الذين مصدر مياههم النهر.

رابعاً: تحليل عبارات المحور الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وفيات الأطفال والعوامل الصحية:

جدول (12) يوضح اختبارات الدلالة الإحصائية للنموذج ككل

Omnibus Tests of Model Coefficients									
-2 Log Likelihood	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
1223.894	89.589	21	.000	81.284	21	.000	81.284	21	.000

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، نجد أن الاختبار يقيس ما إذا كانت إضافة المتغيرات المستقلة إلى النموذج تحسن من جودته بشكل معنوي، ونظراً لأن القيمة الاحتمالية (sig.<0.05) فهذا يفسر أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية، أي أن النموذج المحسن (مع المتغيرات) أفضل إحصائياً من النموذج الأساسي (الذي لا يحتوي على متغيرات) مما يدل على أن المتغيرات المستقلة الاقتصادية والاجتماعية لها

تأثير ومساهمة فيما إذا كان الطفل "ميت" أو "حي". ولتأكيد هذه الفرضية فإنقيمة التغير جاءت معنوية حيث كانت قيمة (sig.=0.000<0.05)، أي إضافة المتغيرات في هذه المرحلة أحدثت تغييراً كبيراً وإيجابياً في النموذج.

جدول (13) يوضح تفسير مساهمة المتغيرات الداخلة في النموذج

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood(LR)	-2 Log likelihood(LF)	Nagelkerke R Square
1	1305.177	1223.894	.3067

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، يتضح أن النموذج يفسر 30% من التباين في احتمالية حدوث الحدث (الوفاة) بعد دخول المتغيرات المستقلة، وتعتبر قيمة جيدة ويعني هذا أن النموذج يفسر جزءاً مهماً من المعلومات حول من يبقى أكثر أو أقل (بمعنى من لديه خطر أعلى أو أقل للوفاة)، وفي سياق تحليل البقاء يعتبر هذا مؤشراً إيجابياً على أن المتغيرات في النموذج مفيدة وقوية نسبياً، كما أن الفرق (النقصان) بين دالة الأمكنة (-2 Log likelihood) قبل وبعد إضافة المتغيرات توضح مقدار التحسن في النموذج.

جدول (14) يوضح المتغيرات التي لها تأثير في وفيات الأطفال

Variables in the Equation						
المتغير	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
هل تعاني الأم من مرض مزمن (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	.153	.317	.232	1	.630	1.165
هل يعاني الاب من مرض مزمن (الفئة المرجعية= لا)						
نعم	.434	.324	1.796	1	.180	1.544
هل أنتهى الحمل قبل التاريخ المتوقع (الفئة المرجعية= لا)						
نعم	.147	.228	.418	1	.518	1.158
ما هو مصدر الرعاية الصحية للأطفال (الفئة المرجعية=عيادات تقليدية)						
ما هو مصدر الرعاية الصحية للأطفال			3.837	3	.280	
مراكز صحية حكومية	.223	.366	.373	1	.542	1.250
مراكز صحية خاصة	-.582	.533	1.192	1	.275	.559
عيادات خيرية	.485	.841	.332	1	.564	1.623
هل يتلقى الطفل التطعيمات الأساسية اللازمة (الفئة المرجعية= لا)						
نعم	-.029	.275	.011	1	.917	.972
هل الرعاية الصحية المتاحة كافية لحماية صحة الأطفال تحت سن الخامسة (الفئة المرجعية= لا)						
نعم	-.672	.233	8.290	1	.004	.511
هل تعتقد أن الوعي المجتمعي بالصحة والتغذية يؤثر على وفيات الأطفال (الفئة المرجعية= لا)						
نعم	-.509	.318	2.555	1	.110	.601
هل تؤثر البيئة المحيطة (تلوث، خدمات صحية، مستوى المعيشة) على صحة الأطفال (الفئة المرجعية = لا)						
نعم	-1.179	.283	17.397	1	.000	.308

ماهي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين الوضع الصحي للأطفال تحت سن الخامسة (الفئة المرجعية = تحسين الوضع الاقتصادي بدعم الأسر)						
1.654	.018	1	5.584	.213	.503	تحسين الرعاية الصحية الأولية
هل تعتقد أن السياسات الحكومية الحالية كافية لتقليل معدل وفيات الأطفال تحت سن الخامسة (الفئة المرجعية=لا)						
1.536	.047	1	3.937	.216	.429	نعم
ما هو دور المنظمات غير الحكومية في تحسين صحة الأطفال (الفئة المرجعية= لا يوجد دور)						
	.000	3	23.514			ما هو دور المنظمات غير الحكومية في تحسين صحة الأطفال
.228	.000	1	18.263	.346	-1.480	دور كبير
.378	.001	1	11.482	.287	-.974	دور متوسط
.490	.018	1	5.600	.301	-.712	دور محدود
هل لديك علم بأحد برامج مكافحة وفيات الأطفال (الفئة المرجعية=لا)						
1.859	.069	1	3.309	.341	.620	نعم
هل لديك علم بأحد البرامج التي تؤدي إلى خفض وفيات الأمهات (الفئة المرجعية=لا)						
1.563	.209	1	1.580	.355	.447	نعم
هل تستخدمين وسائل منع الحمل (الفئة المرجعية=لا)						
1.013	.954	1	.003	.223	.013	نعم

المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج SPSS 2025

من الجدول أعلاه، بينت الدراسة بأن المتغيرات المستقلة التي لها (sig.<0.05) لها تأثير على حالة الطفل من حيث الحياة أو الوفاة وهي هل الرعاية الصحية المتاحة كافية لحماية صحة الأطفال تحت سن الخامسة sig.=0.004، هل تؤثر البيئة المحيطة (تلوث، خدمات صحية، مستوى المعيشة) على صحة الأطفال sig.=0.000، ماهي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين الوضع الصحي للأطفال تحت سن الخامسة sig.=.018، هل تعتقد أن السياسات الحكومية الحالية كافية لتقليل معدل وفيات الأطفال تحت سن الخامسة sig.=.047، ما هو دور المنظمات غير الحكومية في تحسين صحة الأطفال sig.=.000. ومن اجل تفسير معاملات انحدار كوكس وفحص الدلالة الإحصائية لكل متغير على حده تعتبر طريقة نسبة الخطر HR الأوسع انتشاراً ووضوحاً في التفسير من خلال استخدام الدالة الأسية EXP(B) فنلاحظ أنه تنخفض وفيات الأطفال في الأماكن التي توجد بها رعاية صحية كافية بنسبة 51%. كما بينت الدراسة أنه تنخفض نسبة الوفيات من حيث البيئة المحيطة (تلوث، خدمات صحية، مستوى المعيشة) على صحة الأطفال بنسبة 31%، وأوضحت الدراسة كذلك أن عدم كفاية السياسات الحكومية لتقليل وفيات الأطفال تزيد من الوفاة بمعدل واحد ونصف عما إذا كانت كافية، وأخيراً بينت الدراسة أنه في حالة وجود دور كبير، أو متوسط، أو محدود للمنظمات في صحة الأطفال فهذا يقلل نسبة الوفاة بنسبة خطر 23% 38%، 49%، على التوالي مقارنة مع إذا كان ليس لها دور.

ومما سبق، يمكننا استنباط نموذج انحدار كوكس النهائي الذي تم توفيقه لدراسة أهم العوامل المؤثرة في وفيات الأطفال في ولاية نهر

النيل على الصورة التالية:

$$\text{Log } h(t) = B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_kX_k$$

$$\text{Log } h(t) = B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + B_6X_6 + B_7X_7 + B_8X_8 + B_9X_9 + B_{10}X_{10} + B_{11}X_{11} + B_{12}X_{12} + B_{13}X_{13}$$

$$\text{Log } h(t) = -.540X_1 - .796X_2 + .974X_3 - .569X_4 - .534X_5 - 1.199X_6 - .568X_7 + .986X_8 - .672X_9 - 1.179X_{10} + .503X_{11} + .429X_{12} - 1.480X_{13,1} - .974X_{13,2} - .712X_{13,3}$$

X_1 : منطقة السكن.

X_2 : ترتيب المولود

X_3 : التباعد بين الولادات.

X_4 : تلقي الأم للرعاية الصحية أثناء الحمل.

X_5 : وزن الطفل عند الولادة.

X_6 : هل يغطي الدخل الشهري للأسرة الاحتياجات الأساسية (الغذاء، الصحة، التعليم، السكن).

X_7 : هل توجد صلة قرابة بين الزوجين .

X_8 : ما هو مصدر المياه.

X_9 : هل الرعاية الصحية كافية لحماية صحة الأطفال .

X_{10} : هل تؤثر البيئة المحيطة (تلوث، خدمات صحية، مستوى المعيشة) على صحة الأطفال

X_{11} : ماهي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين الوضع الصحي للأطفال تحت سن الخامسة.

X_{12} : هل تعتقد أن السياسات الحكومية الحالية كافية لتقليل معدل وفيات الأطفال تحت سن الخامسة.

X_{13} : ما هو دور المنظمات غير الحكومية في تحسين صحة الأطفال.

النتائج:

من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة، توصلت الدراسة إلى العيد من النتائج التي تحقق الأهداف والفرضيات ومنها:

1. عند توفيق النموذج النهائي لانحدار كوكس، توصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل المؤثرة في وفيات الأطفال هي: المنطقة، ترتيب المولود، التباعد بين الولادات، تلقي الأم للرعاية الصحية أثناء الحمل، وزن الطفل عند الولادة، دخل الأسرة الشهري الذي يغطي الاحتياجات الأساسية الغذاء التعليم الصحة والسكن، صلة القرابة بين الزوجين، مصدر المياه، الرعاية الصحية الكافية لحماية صحة الأطفال، تأثير البيئة المحيطة (تلوث، خدمات صحية، مستوى المعيشة) على صحة الأطفال، تحسين الوضع الصحي للأطفال تحت سن الخامسة، السياسات الحكومية لتقليل معدل وفيات الأطفال، دور المنظمات الغير حكومية في تحسين صحة الأطفال.
2. هنالك علاقة عكسية بين وفيات الأطفال ومنطقة الإقامة (حضر، ريف) حيث أوضحت الدراسة أنه تنخفض وفيات الأطفال إذا ما كان الطفل يعيش في المناطق الحضرية مقارنة بالمناطق الريفية.
3. تبين كذلك من الدراسة أن ترتيب المولود في الولادات له الأثر على الوفاة حيث تقل الوفيات في الأطفال الأوائل في الترتيب عما إذا كان الطفل ذو ترتيب ثالث فأكثر.
4. توصلت الدراسة إلى أن التباعد بين الولادات كلما كانت اقل من سنة فأن فرصة وفاة الطفل تزيد عن الأطفال المتباعدين في الولادات.
5. وجود علاقة عكسية بين وفيات الأطفال وتلقي الأم للرعاية الصحية الكافية أثناء فترة الحمل، وذلك بأن تنخفض وفيات الأطفال لدى الأمهات اللاتي يتلقين رعاية صحية مقارنة باللاتي لا يتلقين رعاية صحية أثناء الحمل.

6. بينت الدراسة أنه وزن الطفل يؤثر في وفيات الأطفال حيث أنه تقل وفيات الأطفال في حالات الوزن الطبيعي عما إذا كان الوزن غير طبيعي.
7. فسرت الدراسة أنه في حالكان يغطي الدخل الشهري للأسرة الاحتياجات الأساسية (الغذاء، الصحة، التعليم، السكن) فأن وفيات الأطفال تنخفض تبعاً لذلك.
8. توجد علاقة عكسية بين وفيات الأطفال وعامل صلة القرابة بين الزوجين فتنخفض الوفيات إذا لم يتحقق هذا العامل أي لا توجد صلة قرابة بين الزوجين.
9. بينت الدراسة أن الأطفال الذين مصدر مياههم من البئر يتعرضون للوفاة أكثر من الأطفال الذين مصدر مياههم من النهر.
10. تنخفض وفيات الأطفال في المناطق التي بها رعاية صحية كافية للأطفال.
11. تؤثر البيئة المحيطة (تلوث خدمات صحية مستوى المعيشة) على وفيات الأطفال حيث تنخفض الوفيات إذا ما توفرت بيئة محيطة ممتازة.
12. نسبة لعدم توفر السياسات الحكومية لتقليل وفيات الأطفال فإن الأطفال معرضون للوفاة ما لم تقوم الدولة برعاية البرامج وتوفير الرعاية الصحية للأطفال.
13. وجود علاقة بين عمل المنظمات غير الحكومية حيث أنه تقل وفيات الأطفال كلما كان دور المنظمات كبير مقارنة بعدم دعم المنظمات للأطفال في مجال تحسين الصحة.

التوصيات:

بناءً على ما تم التوصل اليه من نتائج سيتم طرح مجموعة من التوصيات التي يمكن من خلالها التقليل من وفيات الأطفال دون سن الخامسة وذلك من خلال:

1. نظراً لأن هذا الاستبيان هو بمجهود شخصي من الباحث فأن الدراسة توصي كل جهة تعنى بالموضوع وخاصة بوفيات الأطفال بإجراء مسح صحي ليوأكب الزيادة السكانية المتسارعة وبإمكانيات مادية أكبر.
2. رفع الوعي الصحي للسكان والتثقيف الصحي وتوعية أرباب الأسر بأهمية تسجيل وفيات الأطفال وقت حدوثها في مراكز التسجيل، بحيث يصبح بياناتها دقيقة، لما لها من نتائج موضوعية في دراسة هذه الظاهرة كل عام وذلك عبر أجهزة الإعلام المختلفة.
3. مواصلة سياسات التنمية الاجتماعية والبشرية والتعليم والتوظيف التي تهدف إلى القضاء على الفقر بين النساء حتى لا تكون المرأة عرضة للإصابة بالاعتلالات الصحية ولتحسين حالتها الصحية التي تنعكس مباشرة على صحة الأطفال.
4. زيادة التمويل في قطاع الصحة وتطوير وتدريب العاملين به ونشر المستشفيات والعيادات قدر المستطاع مع تزويدهما بكل الاحتياجات الضرورية واللازمة للنساء في مراحل الحمل المختلفة قبل وأثناء وبعد الولادة.
5. ضمان التوزيع المكاني العادل للخدمات الصحية الشاملة والصحة الإنجابية بما في ذلك خدمات تنظيم الأسرة والتوعية الخاصة به.
6. الاستثمار في توصيل مياه الشرب الآمنة.
7. تحسين فرص الحصول على التعليم وخاصة بين الإناث في الريف.
8. تصميم وتنفيذ برامج تختص بالاحتياجات الغذائية للمرأة في عمر الأنجاب ولا سيما المرأة الحامل أو المرضعة مع اهتمام خاص بالوقاية والعلاج.
9. تحسين الظروف البيئية، مما ينعكس على الصحة العامة وصحة الحوامل والأطفال بشكل خاص.

10. توعية المواطنين بضرورة التبليغ على حالات وفيات الأطفال ليتم تسجيلها من اجل التعرف على مستوياتها واتجاهاتها والعوامل المؤثرة فيها.
11. العمل على زيادة حملات التوعية والتثقيف الصحي للأم بضرورة الرعاية الصحية للأم قبل الولادة وإثناءها وبعدها وطبيعة الرعاية الصحية الجيدة.
12. العمل على تحسين الخدمات الصحية ورفعها في المناطق الريفية حيث لابد من وجود مراكز صحية مؤهلة بشكل كامل.
13. ضرورة تضمين المسوحات المتعلقة بالصحة الأسرية أسئلة تخص الوضع الاقتصادي ومستوى المعيشة للأسرة حيث أن الدخل الشهري الذي يغطي احتياجات الأطفال الصحية له الأثر في مستوى وفيات الأطفال.

المصادر والمراجع:

- أفنان محمد محمود زيد(2014). " الأثر للعوامل الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية في وفيات الأطفال الرضع في الأراضي الفلسطينية من واقع بيانات مسح الأسرة الفلسطيني 2010 "، دراسة ماجستير في الجغرافيا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
- شادي إسماعيل لتلياني (2011). "دراسة مقارنة بين نموذج الانحدار اللوجستي وانحدار كوكس لدراسة أهم العوامل الاقتصادية والديموغرافية المؤثرة على معرفة واتجاهات الشباب نحو قضايا الصحة الإنجابية". رسالة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.
- محمد المهدي زين العابدين(2010). "أثر الخصائص الاقتصادية والاجتماعية على وفيات الأمهات والرضع بولاية نهر النيل في الفترة ما بين 1993-2008"، رسالة دكتوراه جامعة الخرطوم، الخرطوم، السودان.

- Creswell,J.W.(2014). Research Design: Qualitative ,Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Collett, D. (2003). "Modelling Survival Data in Medical". Research, Chapman and Hall London .
- Cizek, J. and Fitzgerald, M. (1999). Methods, Plainly Speaking." An Introduction to Logistic regression". Measurement & Evaluation in Counseling and Development. Vol.31, January, 1999.
- Lakens,D.(2022). Sample Size Justification. Collabra: Psychology, 8(1),pp.1-24.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.
- Hosmer, D. and Lemeshow, S. (2000). "Applied Logistic Regression". 2nd edition. New York: Johnson Wiley & Sons, Inc .
- Hosmer, D. and Lemeshow, S. May, R. (2007). "Applied Survival Analysis: Regression Modeling of Time to Event Data". 2nd edition Wiley, New York ,USA .
- Kalbfleisch, D. and Prentice, L. (2002). "The Statistical Analysis of Failure Time Data " . 2nd ed. Wiley, New York.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

- World Health Organization (2020). تحسين فرص بقاء الأطفال على قيد الحياة وعافيتهم. <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/children-reducing-mortality>. (Accessed 15/10/2022).
- UNICEF.(2014). Sudan multiple indicator cluster survey report 2014: Assessment on the situation of women and children in Sudan. <https://www.unicef.org/Sudan/reports/sudan-multiple-indicator-cluster-survey-report-2014>. (Accessed 15/3/2024).



جامعة وادي النيل
مجلة النيل للأدب والعلوم الإنسانية
(ISSN: 3122 – 5985)
المجلد السابع، العدد الأول 2026م
nilevalley.edu.sd



أعلام المدارس الأصولية الفقهية المغربية "القاضي عياض نموذجاً"

إبراهيم محمد موسى محمد

كلية القانون-قسم أصول الفقه- جامعة الرباط الوطني- السودان.

تلفون: 00249924477804

تاريخ القبول: 2026/3/1

تاريخ الاستلام: 2026/1/11

المستخلص:

تناول الباحث في هذه الدراسة عن أعلام المدارس الفقهية والأصولية المغربية وجانب من خصائص مدارس كل منهم، وذلك من أجل الاستفادة من خبراتهم العلمية والأصولية والفقهية في استنباط الأحكام الشرعية. وتطرق الباحث بوجه خاص على العالم الجليل "القاضي عياض" اسمه ونسبه ونشأته ومدارسه الفقهية والأصولية وأثر ذلك على تلاميذه والمدارس الفقهية المغربية، واختتم الباحث الدراسة بعدة النتائج والتوصيات منها، أن أعلام المدارس الفقهية الأصولية لهم عطاء بارز في الفقه وأصوله. وأوصى الباحث مزيد من البحث والتحقيق في مدارس أعلام الفقهية والأصولية المغربية.

كلمات المفتاحية: قاضي- عياض- مدارس- الفقه- الأصول.

Abstract:

In this study, the researcher deals with the notables of the Moroccan jurisprudential and fundamentalist schools, and an aspect of the characteristics of the schools of each of them, in order to benefit from their scientific, fundamentalist and jurisprudential experiences in deriving legal rulings.

The researcher deals in particular with the great scholar "Qadi Ayyad", his name, lineage, upbringing, his schools of jurisprudence and fundamentalism, and the impact of that on his students and the Moroccan schools of jurisprudence.

The researcher concluded the study with several findings and recommendations, including: The notables of the fundamentalist schools of jurisprudence have a prominent contribution in jurisprudence and its principles.

The researcher recommended further research and investigation into the Moroccan schools of jurisprudence and fundamentalism.

Keywords: Judge - Iyad - Schools - Jurisprudence - Fundamentals.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على رسول الله الأمين، وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد:

الإمام والفقيه الأصولي القاضي عياض: أبو الفضل عباس بن موسى بن عياض، وشهرته: القاض عياض بين أهل المغرب والمسلمين بعدله وفقهه، وعلمه، وحب الناس إليه.

فإنه من أعلام المدرسة الأصولية المغربية، بل هو من أعلام الأمة الإسلامية وكثر من كنوز علم أصول الفقه في عصرنا المعاصر.

عندما كنت طالبا في المرحلة الجامعية بكلية الشريعة بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية فمر على اسمه لأول مرة، فظننت أنه في أواخر القرن الأول قبل الإمام أبو حنيفة رحمه الله تعالى ولكن عندما اطلعت على سيرته وجدت أنه مغربي من مدينة فاس أو مراكش، وتشوقت في الاطلاع على سيرته وعلمه، ووجدت أنه بحر لا حدود له في العلم والأدب والأخلاق والورع والزهد.

مشكلة البحث:

تعددت المدارس الأصولية والفقهية المعاصرة مما أدى إلى تحزب والتشتت والتنازع والكل يرى أن مدرسته هي الأساس وهي الأصح، ونسي أن الاختلاف في وجهات النظر في فهم نصوص الشرعية من الكتاب والسنة قائم على اختلافين: الأولى: خلاف معتبر: وهو الخلاف الذي يختلف مدرسة أصوليا مع مدرسة أخرى، ولكنه قائم على الأدلة فيرجح أحدهما على الآخر.

الثاني: خلاف غير معتبر هو الذي لا أساس له من الكتاب أو السنة أو الإجماع أو القياس السليم. أسباب اختيار الموضوع:

- التعرف على الأصولي والفقيه الأندلسي المغربي ومدارسه الأصولية والفقهية.
- الاستفادة من خبراته المدارس الأصولية والفقهية المغربية.
- التعرف على طرق استنباط مدرسة الأصولي القاضي عياض.

أهداف البحث:

- التعرف على المدرسة الأصولية المغربية.
- التعرف على علم من أعلام المدرسة الأصولية المغربية القاضي عياض.
- القاضي عياض ودوره في المدرسة الأصولية المغربية المعاصرة.

أهمية البحث:

- تعدد المدارس الأصولية والفقهية في العالم الإسلامي
- شمولية الإسلام ومرونته ومواكبته للتطور في كل العصور.
- جواز الاجتهاد والاستنباط في عصرنا المعاصر.

خطة البحث:

- المبحث الأول: أعلام المدارس الأصولية الفقهية المغربية.
- المبحث الثاني: ترجمة القاضي عياض نشأته.
- المبحث الثالث: مدارس القاضي عياض الفقهية والأصولية.

المبحث الأول:

أعلام المدارس الأصولية الفقهية المغربية.

يتناول الباحث في هذا المبحث عن بعض أعلام المدرسة الأصولية الفقهية المغربية لأن أعلام المدارس الأصولية كثيرة لا تعد ولا تحصى يحتاج إلى موسعة لجمع الأعلام فيها.

ويمكن أن نقسم أعلام المدارس علم الأصولية الفقهية المغربية:

المطلب الأول: مدرسة مدينة فاس الأصولية والفقهية وأعلامها:

وجاء في مقدّمة ابن خلدون أن مدرسة القيروان ومدرسة قرطبة قد انتقلت إلى مدينة فاس، وتمسك بهما المغرب) ابن خلدون/367).

وقد عرفت مدينة فاس العامرة بكثرة المجالس العلمية ومنتديات المناظرة، واختلط الفقه بعلم أصول الفقه (كنون، -د.ت.- ص/75).

ومن أهم أعلام مدرسة فاس الذين اهتموا بأصول الفقه على النحو التالي:

أولاً: ابن عمران الفاسي:

وهو من أشهر أعلام المدارس الأصولية والفقهية في المغرب، وقد اهتمت مدارسه بالفقه والأصول، وكان يدرسه في القيروان وفاس.

واستمرت مدارسه من بعده عن طريق تلامذته واعتنوا بالفقه وأصوله شرحاً، وتحليلاً، وتدرّساً حتى يومنا هذا (كنون، -د.ت.- ص/75).

ثانياً: ابن الصابوني.

وهو عبد الجليل الدياجي الربيعي الذي توفي في منتصف القرن الخامس الهجري، وأصله من القيروان، وقد تعلّم على يد أبي عمران الفاسي، واشتغل بالتدريس بفاس وقلعة بني حماد، كان يدرس العقيدة وأصول الفقه (المرجع السابق).

ثالثاً: عثمان بن عبد الله السلالجي الفاسي (ت: 574هـ)

كان يدرس علم الاعتقاد (علم الكلام) من جهة، وعلم أصول الفقه من جهة أخرى. ومن تلامذته الذين درسوا عليه الأصول ابن الرمامة محمد بن علي القيسي من قلعة حماد، وقد توفي بفاس سنة 567هـ، وتلميذه: كابين الكتاني محمد بن علي بن عبد الكريم الفندلاوي الفاسي (ت: 596هـ) الذي عرف بكونه إماماً لأصول الفقه وعلم الكلام، وله رجز في أصول الفقه (المراكشي، 1984م، ج 8/427-428).

رابعاً: ابن نموي الفاسي يوسف عبد الصمد (ت: 614هـ)

والذي قال عنه صاحب الذيل والتكملة: «كان مبرزاً في الفقه والأصول مع مشاركة في الحديث وتضلّع في علم الكلام» (المراكشي، 1984م، ج 8/427-428).

خامساً: أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن إبراهيم بن موسى الأنصاري الخزرجي.

والمعروف بابن الحصار الفاسي (ت: 610 أو 611 هـ)، فقد كان محدثاً ومفسراً وروايةً، وفقهياً أصولياً، وله كتاب في أصول الفقه بعنوان (البيان في تنقيح البرهان)، شرح فيه برهان أبي المعالي الجويني (المراكشي، 1984م، ج 8/427-428).

تعليق الباحث:

والكلام عن مدينة فاس المغربية الذي يمكن أن يسميها بأنه مدينة العلم والعلماء والصالحين والأولياء وقد عرف العالم الإسلامي قاطبة بذلك.

والكلام عنها وعن علمائها وفقهائها يؤلف عنها الكتب والمجلدات، ولا يمكن أن نحيط بأعلام المدارس الأصولية والفقهية فيها، لأن طبيعة هذا البحث الاختصار. لذلك فتلك لمحة من لمحات مدينة فاس ومدارسها الفقهية والأصولية.

المطلب الثاني: مدرسة مراكش الأصولية والفقهية وأعلامها.

وتعتبر مدينة مراكش من أشهر المدن التاريخية والحضارية القديمة في المغرب والأندلس، وقد عرف بالحضارة والثقافة الشعبية والعلمية والفقهية وأكثر مدينة قرأت عنها في كتب المؤرخين عن المغرب هو مدينة فاس ومراكش دار العلم والفقهاء ويكفي فيها جامعة قاضي عياض وهي مدينة التي عاش فيها ونشر فيها فقهه وعلمه وأدبه قبل وصوله إلى عالم الإسلامي. وقد احتفظت مراكش، خلال القرنين السابع والثامن الهجريين، «بما كان يدرس فيها من العلوم العقلية خلال العصر الموخدي. وكان من نتائج ذلك ظهور ابن البناء المراكشي (ت: 721 هـ) الذي ألف عدّة مؤلفات في هذه العلوم» (إسكان، 2004 م، ص: 106). ومن أبرز أعلام مدارس الفقهية الأصولية في مدينة مراكش المغربية:

أولاً: بن يحيى الكتامي الحميري:

هو أبو الحسن علي بن محمد بن عبد الملك بن يحيى بن إبراهيم بن يحيى الكتامي الحميري، ويعرف بابن القطان، فقد ولد بفاس، وإن كان قرطبي الأصل، كان مولده سنة (628 هـ)، وقد سكن مراكش، وترأس طلبة العلم بهذه المدينة. ومن أهم مؤلفات في أصول الفقه الذي أسس فيها مدرسة الأصولية والفقهية، منها كتاب: (بيان الوهم والإيهام الواقعيين في كتاب الأحكام) لعبد الحق الإشبيلي، وله كتاب أيضاً في الردّ على ابن حزم في المحلّى، وله كتاب (البستان في أحكام الجنان)، وله كتاب في شيوخ الدار قطني، وله كتاب في أصول الفقه ردّ به على ابن الطوير الصنهاجي (المراكشي، 1984 م، ج 8/ 428-427).

ثانياً: ابن الطوير عمر بن محمد السويسي الصنهاجي (ت: 622 هـ)

درس أصول الفقه في المشرق العربي، وقد أخذ العلم عن عبد الوهاب البغدادي، وقد درس الفقه وأصوله واللغة العربية في كل من المهديّة، وإشبيلية، ومراكش.

وقد عرف بالورع والزهد والتقوى والتصوّف، وله مذهب خاص في إثبات القياس قد أثار ردوداً عدّة من بينها ردّ أبي الحسن بن القطان من جهة، وردّ العالم الليبي عبد الحميد بن أبي الدنيا من جهة أخرى (المرجع السابق).

ثالثاً: ابن الإشبيلي:

هو علي بن محمد الذي استقرّ مراكش، وتوفي فيها سنة 567 هـ، وقد كان بارعاً في علم أصول الفقه وعلم الكلام، ومن أهم تلامذته ابن الزبير، وأبو عمر، وعثمان السلاجي (المرجع السابق).

الخلاصة:

وهذا مختصر من أبرز أعلام المدارس الفقهية والأصولية وظهر لنا ما مدى أثر المدارس الفقهية الأصولية على العالم الإسلامي وإسهاماتهم في علم أصول الفقه.

المبحث الثاني:

ترجمة القاضي عياض نشأته.

المطلب الأول: ترجمة القاضي عياض.

اسمه ونسبه:

هو الإمام الحافظ القاضي أبو الفضل عياض بن موسى بن عياض بن عمرو بن موسى بن عياض بن محمد بن عبد الله بن موسى بن عياض إلى حصبي السبتي

ويقول ابنه محمد في الجزء الذي ألفه التعريف بوالده: هو القاضي عياض بن موسى بن عياض بن عمرو بن موسى بن عياض بن محمد بن عبد الله بن موسى بن عياض 1997 ص/64).

هو: القاضي المجتهد، المحدث، الحافظ، الفقيه، الأصولي، المفسر، المؤرخ، اللغوي، الأديب، الشاعر، المصنف المجيد، الخطيب الفصيح، العالم، العامل، الزاهد، الفاضل، الورع، المجاهد، علامة المغرب، وأحد آحاد الزمان (القاضي عياض 1997 ص/64).

مولده: أجمع المترجمون للقاضي عياض على أن مولده كان في سنة ست وسبعين وأربعمائة من الهجرة، وعلى وجه التحديد في منتصف شهر شعبان، في مدينة سبتة المغربية. يقول ابن بشكوال: كتب لي القاضي عياض بخطه يذكر أنه ولد في منتصف شعبان سنة ست وسبعين وأربعمائة (القاضي عياض 1997 ص/64).

نشأته:

ويقول عنه ابنه القاضي محمد بن عياض في ترجمته له:

نشأ أبي على عفة وصيانة، مرضي الحال، محمود الأقوال والأفعال، موصوفاً بالنبل والفهم والحدق، طالباً للعلم، حريصاً عليه، مجتهداً في طلبه، معظماً عند الأشياخ من أهل العلم وكثير المجالسة لهم، والاختلاف إليهم.

وفاته:

قال صاحب كتاب أزهار الرياض في أخبار عياض

- القاضي المغرب الأجل وحافظه الأكبر، عياض بن موسى اليحصبي، صاحب الشفاء، ومشارك الأنوار وكثير من المصنفات الجليلة في الدين وعلوم اللغة والنحو، توفي سنة 544 هـ. بمراكش المغرب (المقري، 1358-1939 - ص/2).

المطلب الثاني: شيوخه وتلاميذه:

ومن أوائل شيوخه: أبو علي الصديفي الذي كان قد سافر لوقت طويل نحو الشرق والتقى بأكثر من 160 عالماً هناك، وعاد بعلم كبير وبات مرجعاً أساسياً في الأندلس، وحين انتقل القاضي عياض إلى قرطبة بحثاً عنه وجده قد اختفى عن الأنظار لرفضه عرضاً بتولي مهمة القضاء، وكثير من طلبة العلم يبحثون عنه، ثم برز من جديد فأخذ عنه القاضي عياض العلم، ثم عاد إلى سبتة. والفقيه أبو إسحاق إبراهيم الفاسي أحد شيوخه المنتسبين إليها، وهو ممن أخذ عنهم القاضي عياض في سبتة (المقري، 1358-1939 - ص/2).

ومن أشهر شيوخ القاضي عياض كما ورد في عدة مراجع وهي النحو التالي:

أولاً: أبو عبد الله محمد بن عيسى التميمي، السبتي (ت: 505 هـ) (صالح، 1424 هـ، ص/45).

قال عياض: (أجل شيوخ أهل بلدنا ((سبتة)) رحمه الله وقدم فقهاء... لا زمته كثيراً للمناظرة في ((المدونة)) و((الموطأ)) وسماع المصنفات. فقرأت وسمعت عليه -بقراءة غيره- كثيراً، وأجاز لي جميع رواياته). سمع عليه صحيح البخاري، وصحيح مسلم، والموطأ، وغريب الحديث لأبي عبيد، وعلوم الحديث للحاكم، والمدونة -مرات-، وغيرها.

ثانياً: أبو علي الحسين بن محمد ابن سكرة الصديفي (ت: 514 هـ) (خلف، 1414 هـ ج 1/143-144).

قال عياض: (كان عارفاً بالحديث، قائماً به، حافظاً لأسماء الرجال، عارفاً بقوتهم من ضعفهم، ذا دين متين، وخلق حسن وصيانة، من أجل من لقيناه). سمع منه الصحيحين، والسنن والشمائل للترمذي، تاريخ البخاري، علل الدار قطني، والإشارة للباقي في الأصول وغيرها.

ثالثاً: أبو محمد عبد الرحمن بن محمد بن عتاب الجذامي القرطبي (ت: 520 هـ) (صالح، 1424 هـ، ص/45).

قال عياض: بقية المشيخة بقرطبة، وممثلهم، ومقدم مفتهم، وأكبر مسنده، ... وكان قائماً على الفتوى، عارفاً بالنوازل، مقدماً في ذلك، تدرب مع أبيه ومارسها بطول عمره، وكان فاضلاً، متواضعاً، صبوراً على الجلوس لسماع، متحملاً للمشقات في ذلك، ثقة، فهماً بما يقرأ عليه). أخذ عنه موطاً يحيى، وصحيح البخاري، والمخلص للقابسي، والمدونة، وغير ذلك كثير، وأجازه جميع رواياته.

رابعاً: أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن رشد (ت: 520) (صالح، 1424 هـ، ص/45).

قال عياض: (زعيم فقهاء وقته بأقطار الأندلس والمغرب ومقدمهم، المعترف له بصحة النظر وجودة التأليف ودقة الفقه، وكان إليه المفزع في المشكلات، بصيراً بالأصول والفروع والفرائض والتفنن في العلوم، وكانت الدراية أغلب عليه من الرواية، كثير التصنيف. مطبوعة).

سمع منه جزءاً من مختصره على المبسوط، وأجازه جميع مروياته.

خامساً: أبو محمد عبد الله بن محمد بن منصور اللخمي السبتي (ت: 513) (المرجع السابق).

قال عياض: (أحد رجال وقته وفقهاء زمنه، كان من أهل الفهم والنباهة والنظر والتفنن والمشاركة في ضروب العلم، ناظرنا عنده في (المدونة) و(الموطأ) وأصول الفقه والدين. وكان يحضر مجلسه الأكبر، من شيوخنا وأصحابه، لكثرة فائدته...).

سادساً: أبو عبد الله محمد بن داود العتكي القلعي القاضي (ت: 525) (المرجع السابق).

قال عياض: (صحبته كثيراً ودرست عليه أصول الفقه. وكان جليلاً، فاضلاً، فقيهاً، ذكياً).

سابعاً: أبو القاسم عبد الرحمن بن محمد المعافري السبتي الخطيب (502) (المرجع السابق).

درس عليه الأصول. قال عياض: (من أهل بلدنا، ولي خطابة منبره غير مرة، قرأت عليه المنهاج من تأليف القاضي أبي الوليد الباجي في الجدل والمناظرة، وحدثنني به عنه، وقرأت عليه الرسالة للقاضي أبي بكر بن الطيب قراءة مناظرة وتفقه، وقرأنا عليه غير ذلك). ثامناً: محمد بن عبد الله المعروف بـ المروزي المقرئ (ت: 500) (المرجع السابق).

قال عياض: (الشيخ المقرئ من المتصدرين بـ (سبته)، لإقراء القرآن مدة عمره، قائماً بعلم القراء واختلاف القراء. قرأت عليه القرآن عدة ختمات).

تاسعاً: أبو محمد عبد الله بن إدريس الأموي المقرئ السرقسطي (ت: 515) (المرجع السابق).

قال عياض: (قرأت عليه القرآن برواية نافع، وابن كثير، وأبي عمرو، وابن عامر، بطرقها).

عاشراً: عبد الله محمد بن سليمان النفزي المعروف (بابن أخت غانم) (ت: 525) (صالح، 1424 هـ، ص/45).

درس عليه كثيراً من كتب الأدب واللغة والنحو وغير ذلك من العلوم قراءة وسماعاً ومناولة.

11- أبو علي الحسن بن علي بن طريف التاهرتي (ت: 501) (ابن الأبار، 1387 هـ، ص/72).

قال عياض: (شيخ بلدنا في النحو، مشهور بالصالح، درست عليه كثيراً من كتب الأدب والنحو).

ومن شيوخ الإجازة:

12- أبو علي الحسين بن محمد الغساني القياني (ت: 498 هـ) (صالح، 1424 هـ، ص/45).

قال عياض: (شيخ الأندلس في وقته، وصاحب رحلتهم، وأضبط الناس لكتاب، وأتقنها الرواية، مع الحظ الوافر من الأدب والنسب، والمعرفة بأسماء الرجال، وسعة السماع). أجازه فهرسته الكبرى وجميع مروياته.

13- الإمام أبو بكر محمد بن الوليد الطرطوشي (ابن أبي زندقة) (ت: 520) (المرجع السابق).

قال عياض: (تقدم في الفقه: مذهباً وخلفاً، وفي الأصول وعلم التوحيد. وحصلت له الإمامة، ودرس هناك، ولازم الزهد والانتقاض والقناعة، مع بعد صيته وعظم رياسته). وكتب إليه يجيزه جميع رواياته وتصانيفه.

14- أبو عبد الله محمد بن علي بن عمر بن محمد التميمي المازري (ت: 536) (صالح، 1424 هـ، ص/45).

قال عياض: (إمام إفريقية وما وراءها من المغرب، وآخر المستقلين من شيوخ إفريقية بتحقيق الفقه ورتبة الاجتهاد ودقة النظر). وكتب إليه يجيزه كتابه ((المعلم في شرح مسلم))، وغيره من تواليه.

- 15- أبو طاهر السلفي: أحمد بن محمد بن أحمد بن محمد الأصمعي (ت: 576هـ) (المرجع السابق).
قال عياض: نزيل الاسكندرية، أحد المكثرين بها، وبقية المسندين، تفقه للشافعي، ودرس علم الكلام والأصول والأدب... وكان فاضلاً، نبياً، متفناً، شاعراً مطبوعاً... وكتب إلي يجيزني في جميع رواياته ومجموعاته).
تلاميذه: ومن أشهر تلاميذه:
 - أبو القاسم خلف بن عبد الملك ابن بشكوال (ت: 598 هـ) هو: إمام، حافظ محدث، فقيه، أصولي، مؤرخ، جمع بين علوم الرواية والدراية، سمع من القاضي بقرطبة، ثم كتب إليه من سبتة مجيزاً، له تصانيف بديعة (صالح، 1424هـ، ص/45).
 - 2- أبو العباس أحمد بن عبد الرحمن بن مضاء اللخمي (ت: 592 هـ) أحد من ختمت به المائة السادسة، الفقيه العالم، الراوية، المحدث، الجامع بين المعقول والمنقول، لقي بسبتة أبا الفضل عياض وأجاز له (مخلوف، د. ت-ص/160).
 - 3- أبو جعفر عبد الرحمن بن أحمد الأزدى القصير الغرناطي (ت: 576هـ) فقيه مشهور، رفيع القدر، جليل، أديب بارع، صاحب رواية ودراية، له مصنفات كثيرة (المرجع السابق).
 - 4- ابنه أبو عبد الله محمد بن عياض (ت: 575 و595هـ) كان فقيهاً جليلاً أديباً كاملاً، أخذ عن والده، وابن العربي، وابن بشكوال وغيرهم (صالح، 1424هـ، ص/45).
 - 5- أبو عبد محمد بن سعيد ابن زرقون الإشبيلي (ت: 586هـ) أحد مبرزى فقهاء وقته، لغوي، أديب، شاعر، مشارك في سائر العلوم، وقد لازم عياضاً كثيراً واختص به، وكتب له أيام قضائه بغرناطة، له مصنفات بديعة (ابن فرحون، 1417هـ ص/379).
 - 6- أبو بكر عبد الله [بن غالب] بن طلحة بن أحمد الغرناطي (ت: 598 هـ). الإمام العالم المحدث الفاضل كان معدوداً في فقهاء بلده صدرأ في أهل الشورى والفتيا، سمع أبا الفضل عياض وغيره (صالح، 1424هـ، ص/45).
 - 7- أبو العباس أحمد بن عبد الرحمن بن محمد الصقر الأنصاري (ت: 569هـ). وهو محدث، حافظ، فقيه، أصولي، لغوي، أديب، شاعر، لازم القاضي عياض، له مصنفات مفيدة (المرجع السابق).
 - 8- أبو بكر محمد بن خير الأموي الإشبيلي (ت: 575) إمام فاضل، مقارئ، محدث، واسع الرواية، أديب، لغوي، مشارك في سائر العلوم، أخذ عن القاضي عياض سماعاً وإجازة (المرجع السابق).
 - 9- محمد بن حسن بن عطية، المعروف بابن غازي (ت: 560هـ). فقيه، محقق متقن، شاعر، أديب، من أهل سبتة، روى عن القاضي عياض، واختص به ولازمه وسمع منه جل روايته وتأليفه (صالح، 1424هـ، ص/45).
 - 10- أبو إسحاق إبراهيم بن يوسف يعرف بابن قرقول (ت: 569هـ). إمام، فقيه، عالم، فاضل، محدث، روى عن القاضي عياض، وألف مطالع الأنوار على منوال مشارق الأنوار للقاضي عياض (المرجع السابق).
- المطلب الثالث: ثناء العلماء على قاضي عياض:**
1. قال عنه العلامة محمد أمين الصحراوي إن مقامه مقام البخاري ومسلم والأئمة الأربعة، فهم حملة الشريعة وارتبط اسمه بمقولة "لولا كتاب الشفا لما عرف القاضي عياض، لولا عياض لما عرف المغرب" الشائعة بين المغاربة. وتنسب المصادر التاريخية أصوله إلى قبيلة يحصب، وهي قبيلة من جيمر التي ينتسب إليها الكثير من العرب، ممن نزلوا بالشام ومصر وبعضهم الأندلس بعد الفتح.
 2. وقال أبو محمد بن أبي جعفر ((ما وصل إلينا من المغرب مثل عياض) (غرناطة/1397هـ/229).
 3. قال عنه الذهبي: ((الإمام العلامة الحافظ الأوحى شيخ الإسلام القاضي عياض بن موسى... استبحر في العلوم وجمع وألف وسارت تصانيفه الركبان واشتهر اسمه في الآفاق) (صالح، 1424هـ، ص/45).
 4. قال السيوطي: ((بعد صيته، كان إمام الحديث في وقته وأعلم الناس بعلومه وبالنحو واللغة وكلام العرب وأيامهم وأنسابهم) (المرجع السابق).
 5. قال ابن فرحون: ((كان القاضي أبو الفضل إمام وقته في الحديث وعلومه عالماً بالتفسير وجميع علومه فقيهاً أصولياً عالماً بالنحو واللغة وكلام العرب وأيامهم وأنسابهم.)) (المرجع السابق).

6. وقال الملاحي: ((كان القاضي عياض-رحمه الله تعالى-بحر علم، وهضبة دين وحلم، أحكام قراءة كتاب الله تعالى بالسبع، وبلغ من معرفته الطول والعرض، وبرز في علم الحديث، وحمل راية الرأي، ورأس في الأصول، وحفظ أسماء الرجال، وثقبت في علم النحو، وقيد اللغة، وأشرف على مذاهب الفقهاء، وأنحاء العلماء، وأغراض الأدباء)) (المرجع السابق).

المبحث الثالث:

مدارس القاضي عياض الفقهية والأصولية.

المطلب الأول: مدرسة القاضي عياض في أصول الفقه.

بين القاضي عياض رحمه الله أن منهجه العام في مسائل الأصول لا يخرج في الجملة على ما قرره أئمة الدين، وفقهاء الإسلام من الالتزام بالمصادر التي كاد يقع الإجماع على الاعتداد جميعها، من كتاب وسنة وإجماع وقياس (صالح، 1424هـ، ص/45).

مع بيان منزلة كل مرتبة منها، والشروط العامة للنظر فيها، والاعتباس المباشر منها.

وذلك بقوله: ((اعلموا وفقنا الله تعالى وإياكم أن حكم المتعبد بأوامر الله تعالى ونواهيها، المتشريع بشريعة نبيه -عليه السلام- طلب معرفة ذلك وما يتعبد به، وما يأتيه ويذره، ويجب عليه ويحرم، ويباح له ويرغب فيه من:

- كتاب الله تعالى وسنة نبيه عليه السلام: فهما الأصلان اللذان لا تعرف الشريعة إلا من قبلهما، ولا يتعبد الله تعالى إلا بعلمهما.

- ثم إجماع المسلمين مرتب عليهما، ومسنند إليهما، فلا يصح أن يوجد وينعقد إلا عنهما، إما من نص عرفوه ثم تركوا نقله، أو من اجتهاد مبني عليهما على القول بصحة الإجماع من طريق الاجتهاد.

وهذا كله لا يتم إلا بعد تحقيق العلم بذلك، والطرق والآلات الموصلة إليه من نقل، ونظر، وطلب قبله، وجمع وحفظ، وعلم وما صح من السنن واشتهر، ومعرفة كيف يتفهم، وما به يتفهم من علم ظواهر الألفاظ، وهو علم العربية واللغة، وعلم معانيها، معاني مراد الشارع ومقاصده، ونص الكلام وظاهره وفحواه، وسائر مناحيه وهو المعبر عنه بعلم أصول الفقه (المرجع السابق).

وأكثر ما يتعلق بعلم العربية ومقاصد الكلام والخطاب.

ثم يأخذ قياساً ما لم ينص عليه على ما نص بالتنبيه على علته أو بشبهها له. وهذا كله يحتاج إلى مهلة والتعبد لأزم لحينه، ثم إن الوصل إلى هذا الطريق وهو طريق الاجتهاد والحكم به في الشرع قليل وأقل من القليل بعد الصدر الأول والسلف الصالح والقرون المحمودة الثلاثة.

وإذا كان هذا، فلا بد لمن لم يبلغ هذه المنزلة من المكلفين، أن يتلقى ما تعبد به وكلفه من وظائف شريعته ممن ينقله له، ويعرفه به ويستند إليه في نقله وعلمه وحكمه، وهو التقليد.

ودرجة عوام الناس بل أكثرهم هذا وإذا كان هذا فالواجب تقليد العالم الموثوق به في ذلك، فإذا كثرت العلماء فالأعلم. وهذا حظ المقلد من الاجتهاد لدينه ولا يترك المقلد الأعم، ويعدل إلى غيره وإن كان مشغولاً بالعلم، فيسأل حينئذ عما لا يعلم حتى يعلمه كما قال الله تعالى: ﴿فَاسْأَلُوا أَهْلَ الدِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ﴾ (سورة الأنبياء: 7، النحل: 43)

وأمر النبي صلى الله عليه وسلم بالاقتداء به الخلفاء بعده وأصحابه، وقد بعث النبي صلى الله عليه وسلم أصحابه في الناس ليفقههم في الدين، ويعلمهم ما كتب عليهم، وحث الله تعالى على ذلك بقوله: ﴿وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ﴾ (سورة التوبة: 122).

وكان أولى من قلده العامي الجاهل والمبتدئ المتعبد والطالب المسترشد والمتفقه في دين الله تعالى وأحق بذلك فقهاء أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم الذين أخذوا عنه العلم وعلموا أسباب نزول الأوامر والنواهي ووظائف الشرائع. ومخرج كلامه عليه السلام وشاهدوا قرآن ذلك وشافها في أكثرها النبي عليه السلام واستفسر عنها... (القاضي عياض، 1403هـ، ص/59).

وقد ألف القاضي عياض في هذا المجال كتابه المعروف "ترتيب المدارك"، وهو يُعد أكبر موسوعة تتناول ترجمة رجال المذهب المالكي ورواة الموطأ وعلمائه، وقد دافع عن نظرية المالكية في الأخذ بعمل أهل المدينة، باعتباره عندهم من أصول التشريع.

تعليق الباحث:

وظهر فيما سبق الملامح الأساسية للقاضي عياض في مدارسه الفقهية والأصولية حيث يقر بأصل مالك في الفقه وأصوله وهي قول أهل المدينة الذي ميز الإمام مالك رحمه الله عن بقية المذاهب، بل اشتهر مالك بهذا الأصل وأسس مذهبه بها، لذا فإن القاضي عياض أيضًا يعتبره أصلًا من أصول التشريع.

مؤلفاته في الفقه وأصوله:

1. التنبيهات المستنبطة في شرح مشكلات المدونة والمختلطة
2. الإعلام بحدود وقواعد الإسلام.
3. القواعد.
4. نظم البرهان على صحة جزم الأذان.
5. المقاصد الحسان فيما يلزم الإنسان.
6. أجوبته عما نزل أيام قضائه من نوازل الأحكام.
7. الأجوبة المحيرة على الأسئلة المتخيرة.
8. أجوبة القرطبيين.
9. كتاب سر السراة في أدب القضاة.
10. مطامح الأفهام في شرح الأحكام.

المطلب الثاني: مدرسة القاضي عياض في عرض المسائل الأصولية

أولاً: لقد تناول القاضي عياض قدرا كبيرا من أمهات المسائل الأصولية، التي عليها مدار كثير من المسائل الفقهية المختلف فيها (صالح، 1424هـ، ص/75-78).

فقد اكتسبت هذه المسائل جوانب مهمة، منها:

- كونها مسائل انبنت عليها فروع فقهية، فقد خلت عن المسائل العارية عن التطبيق الفقهي.
- كثير منها مقرون بدليله من النص أو التعليق، وذلك لأن كثيرا منها تناوله عند شرحه للأحاديث.
- تناول بعض القضايا بإسهاب وتفصيل، قل أن يوجد عند غيره، مما حدا من بعده إلى اختصار كلامه من جهة، والإشادة به من جهة أخرى.

وذلك كمسألة: العصمة، وعمل أهل المدينة، وأفعال الرسول، وطرق التحمل (المرجع السابق)

ثانياً: لقد اعتمد على مجموعة من أمهات كتب الأصول، مصرحا بها تارة أو اسم مؤلفه، ومبهما لها أخرى. من ذلك:

- إحكام الفصول في أحكام الأصول، لأبي الوليد سليمان بن خلف الباجي (ت: 474هـ).
- أبو بكر الباقلاني، محمد بن الطيب (ت: 403 هـ) وقد أكثر من النقل عنه
- إمام الحرمين أبو المعالي الجويني (عبد الملك بن عبد الله بن يوسف بن عبد الله بن حيوية أبو المعالي الجويني، شيخ الشافعية، له تصانيف منها الورقات، والبرهان، والتلخيص في أصول الفقه، ولد عام (419هـ) وتوفي سنة (478هـ) طبقات الشافعية للسبكي (165/5) (ت: 478)، وله البرهان في أصول الفقه.

- القاضي عبد الوهاب: ابن نصر

- والقاضي إسماعيل بن إسحاق الأزدي (ت: 282 هـ)

3- جمع في كثير من المسائل المشتركة بين أصول الفقه، ومصطلح الحديث بالتنبيه على مذهب أهل الحديث، ومذهب الأصوليين والفقهاء أيضا.

قال رحمه الله: ((واختلفوا في وقوع غيرها من الصغائر منهم (صالح، 1424هـ، ص/75-78).

فمعظم الفقهاء والمحدثين والمتكلمين من السلف والخلف على جواز وقوعها منهم، وحجتهم ظاهر القرآن والاخبار) (القاضي عياض، 1419هـ/574)

وقال: (قال مسلم: "خير الواحد الثقة عن الواحد حجة يلزم به العمل". هذا الذي قاله هو مذهب جمهور المسلمين من السلف والفقهاء والمحدثين مذهب الأصوليين) (...القاضي عياض، 1419هـ/168).

وقال في زيادة الثقة: ((اختلف الناس في الراوي الثقة إذا انفرد بزيادة في الحديث عن سائر رواة شيخه.

فذهب معظم الفقهاء والأصوليين والمحدثين إلى قبول زيادته (صالح 1424هـ، ص/75-78).

المطلب الثالث: مدرسة القاضي عياض في القضاء:

تولى القاضي عياض منصب القضاء بمدينة سبتة عام 510 هـ، وكان وقتها في عامه الخامس والثلاثين، وكانت أولى علامات الفساد بدأت في الظهور في عهد الدولة المرابطية، من قبيل الوساطة والشفاعة لبعض الناس، والمحسوبية لهم على حساب الآخرين؛ فتصدى القاضي عياض لتلك الآفة، وأبدى حزمًا في تطبيق الحدود والأحكام، واشتهر بين الناس بعلمه الغزير ودقة فتياه، وحياده الكامل، حتى ذاعت شهرته في كل مكان.

جعلت هذه الشهرة الحميدة أمير المسلمين علي بن يوسف بن تاشفين يوليه قضاء غرناطة بالأندلس، ليصلح من شأنها، نظرا لانتشار المفاصد بين أهلها، وكثرة القلاقل والاضطرابات بها، وكان ذلك عام 531 هـ، فسجلت المصادر كيف أعرض عن الشفاعات والمؤثرات، وردع أتباع السلطان عن الباطل، وعزل كل من ثبتت عدم أهليته وكفاءته من منصبه، ولم يكن يواجه في كل ذلك سوى والي الأندلس، تاشفين بن علي، فقد استاء منه وضاق به ذرعا.

خاصة أن القاضي عياض كان يرفض أي تدخل في عمله، وتمتع ضد أي محسوبية أو وساطة، حتى ولو كانت من الأمير نفسه (المرجع السابق).

تعليق الباحث:

من مميزات مدرسة في القضاء هو:

1. الرفض عن أي تدخل في عمل القاضي والمفتي والمجتهد ونحن في أمس الحاجة هذا السلوك الصارم والحازم الجرعة عند العلماء والباحثين والشيوخ والدعاة في عصرنا المعاصر.
2. عدم المحسوبية والوساطة، وهذا أهم ملامح مدرسته في القاضي، ويعتبر هذا من أهم تطبيق العدالة والأمانة في الوظيفة العامة في الدولة، والذي اختل توازنه في دولنا الإسلامية اليوم حيث أن المحسوبية الحزبية والجهوية والقبلية والواسطة هي التي تسود في تولي الوظائف العامة في الدولة، وقد دفع القاضي عياض ثمن ذلك إلى عزله من القضاء.

خاتمة:

وفي الختام نحمد الله على نعمه ومنه وكرمه، وهذا وما كان من خطا فمني ومن الشيطان وما كان من صواب فمن الله. فالكلام عن أعلام مدارس الأصولية والفقهية المغربية والقاضي عياض العالم الجليل الفقيه الأصولي المفسر والمجمل لا يكفي أن تحيط في هذا البحث الذي لا تتجاوز صفحاته عن 20 صفحة في سيرته العطرة والمليء بالعطاء. وعليه نكتفي بهذا القدر ونسأل الله أن يجعلنا مع الصديقين والشهداء والصالحين والعلماء الربانيين وحسن أولئك رفيقًا. وقد توصل الباحث في ختام هذا البحث على عدة توصيات والنتائج وهي على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

- أعلام المدارس الفقهية الأصولية لهم عطاء بارز في الفقه وأصوله.
- القاضي عياض فريد من نوعه ومميز في مدارسه وفقهه وأصوله.
- أن القاضي نال ثناء العلماء في زمنه وهذا اعتراف على أنه بحر في العلم والفقه والأصول.
- من آثاره انتشار اسمه في فضاء العلم والفقه المعاصر في العالم الإسلامي.

ثانيًا: توصيات:

- اوصي بمزيد من البحث والتحقيق في مدارس أعلام الفقهية والأصولية المغربية.
- اوصي بتدريس المدارس الأصولية والفقهية وأعلامهم في الجامعات.
- الاقتداء بأثر الأعلام في علمهم وتعليمهم وعلمهم وحكمهم.

المصادر والمراجع.

- ابن عبد الملك المراكشي، الذيل والتكملة لكتابي الموصول والصلة، تحقيق: محمد بن شريفة، ط: مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، -الرباط، الطبعة 1984م، ج 8/427-428.
- ابن فرحون، القاضي إبراهيم بن نور الدين المعروف بابن فرحون، الديباج المذهب في معرفة أعيان المذهب تحقيق مأمون بن محي الدين الحنان، دار الكتب العلمية، ط 1 1417 هـ/ص 379.
- الإحاطة في أخبار غرناطة. لذي الوزارتين لسان الدين بن الخطيب، تحقيق محمد عبد الله بن عنان، مكتبة الخانجي، ط 1/1397 هـ/229.
- الإمام شمس الدين الذهبي، سيرة أعلام النبلاء، ط: دار إحياء التراث، عن دائرة المعارف العثمانية. 1305/3.
- الحسين إسكان، تاريخ التعليم بالمغرب خلال العصر الوسيط، ط: منشورات المعهد الملكي للثقافة الأمازيغية -الرباط -الطبعة الأولى 2004م، ص: 106.
- الحسين بن محمد شواط، منهجية فقه الحديث عند القاضي عياض في إكمال المعلم: دار ابن عفان ط/14-14 هـ/ص 127،
- خلف بن عبد الملك المعروف بابن بشكوال اعتنى به السيد عزت العطار، الصلة. ط: مكتبة الخانجي، ط/1414 هـ/ج 143/1-144،
- صالح محمد أحمد - آراء القاضي عياض الأصولية جمعاً ودراسة - رسالة ماجستير - الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة - كلية الشريعة - قسم أصول الفقه - العام الجامعي 1424 هـ، ص/39.
- عبد الله كنون، النبوغ المغربي في الأدب العربي، الجزء الأول، (د.ت.) ص: 75.
- القاضي إبراهيم بن نور الدين المعروف بابن فرحون، تحقيق مأمون بن محي الدين الحنان، الديباج المذهب في معرفة أعيان المذهب، ط: دار الكتب العلمية، ط 1 1417 هـ/ص 271.
- القاضي عياض بن موسى اليحصبي، إكمال المعلم بفوائد مسلم. تحقيق يحيى إسماعيل، ط: دار الوفاء ط/1، 1419 هـ باب أدنى أهل الجنة منزلة فيها 574/1.
- القاضي عياض بن موسى اليحصبي، ترتيب المدارك، ترتيب المدارك وتقريب المسالك لمعرفة أعلام مذهب مالك. تحقيق محمد بن تداويت الطنجي، وغيره، طبع وزارة الأوقاف بالمملكة المغربية، ط/1 1403 هـ/باب ترجيح مذهب مالك والحجة في وجوب تقليده وتقديمه على غيره من الأئمة 59/1.
- القاضي عياض وجهوده في علمي الحديث، رواية ودراسة، د. البشير علي حمد الترابي - دار ابن حزم - بيروت - ط 1 1997.
- القاضي عياض وجهوده في علمي الحديث، رواية ودراسة، د. البشير علي حمد الترابي - دار ابن حزم - بيروت - ط 1 1997.
- محمد بن محمد مخلوف، شجرة النور الزكية في طبقات المالكية - ط: دار الكتاب العربي - بيروت - لبنان، (د.ت.) ص/160.
- المقري، شهاب الدين أحمد محمد، أزهار الرياض في أخبار عياض، ط: مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر - القاهرة - مصر-الطبعة الأولى 1939-1358 - ص/2.
- المقري، شهاب الدين أحمد محمد، أزهار الرياض في أخبار عياض، ط: مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر - القاهرة - مصر-الطبعة الأولى 1939-1358 - 7/3.



الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع في القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية)

محمود عبد المعطي هاشم عبد الحميد

إدارة الأعمال، جامعة أفريقيا الفرنسية العربية، مالي

المؤلف: mahmoudmag81@gmail.com

تاريخ القبول: 2026/21

تاريخ الاستلام: 2025/11/15

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين الحوافز وأداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع، بالإضافة إلى اختبار الدور المُعدّل لنظم العمل عالية الأداء على تلك العلاقات سواء المباشرة أو غير المباشرة؛ وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية قدرها (400) من العاملين في القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات؛ وتم استخدام معالج الانحدار (SPSS Macro Process Version 4.2) لاختبار مدى تأثير كل من المتغير الوسيط والمُعدّل على نموذج الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن إدارة التنوع تتوسط العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين جزئيًا د، كما تُعدّل لنظم العمل عالية الأداء من التأثير المباشر للحوافز على كل من إدارة التنوع وأداء العاملين، وأخيرًا تُعدّل نظم العمل عالية الأداء من التأثير الوسيط لإدارة التنوع على العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين، وأوصت الدراسة القطاع الصحي بمحافظة الرياض بتعميق ممارسات التحفيز، وإدارة التنوع، ونظم العمل عالية الأداء التي تؤدي إلى تحسين أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: نظم العمل عالية الأداء؛ الحوافز؛ أداء العاملين؛ إدارة التنوع، القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية).

The Interactive Effect of High Performance Work Systems on the Relationship between Incentives and Employees Performance through the Mediating Role of Diversity Management in Health Sector at Riyadh Locality (Kingdom of Saudi Arabia)

Mahmoud Abdelmuty Hashim Abdelhameed

Associate Professor of Business Administration, French-Arab University of Africa, Mali

Corresponding author :mahmoudmag81@gmail.com

Abstract :

The study aims to explore the direct and indirect relationship between Incentives and Employees Performance impact of universities governance on moral decision making and indirect through the mediation of diversity management, in addition to examine the moderating role of high performance work systems on that relationship, whether on a direct or indirect relationship; This was applied to a random sample of (400) respondents in Health Sector at Riyadh Locality (Kingdom of Saudi Arabia). The study follows or adopt a descriptive-analytical approach. The researcher use questionnaire, and then the regression processor tool (SPSS Macro Process Version 4.2) to test the effect of each the mediating and moderating variables on the study model .The result of the study concluded that diversity management partially mediates the relationship between incentives and employees performance, and high performance work systems has a moderating effect on the direct impact of incentives on diversity management and employees performance, and finally, high performance work systems moderating effect of diversity management on the relationship between incentives and employees performance .The study recommended the Health Sector at Riyadh Locality deeply practicing of incentives , diversity management and high performance work systems that enable to improve employees performance.

Keywords: *High Performance Work Systems ;Employees Performance ; Diversity Management ;Health Sector at Riyadh Locality (Kingdom of Saudi Arabia).*

تمهيد:

أثار موضوع الأداء الوظيفي اهتمام الباحثين والمفكرين في حقل الإدارة، وذلك لأن العامل البشري هو المحور في المنظمات، ويشير الأداء الوظيفي للعاملين إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.

تلعب الحوافز دوراً بارزاً في حياة الأفراد والمؤسسات فهي ذات دور مهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، وتُعد الحوافز من العوامل المساعدة للنهوض بالعمل وتطويره، فإذا وجدت عوامل توفر للفرد الفائدة والاستقرار فإن ذلك ينعكس بدوره على إنتاجية الفرد وتحقق بذلك مستويات عالية من الأداء الوظيفي.

تحتاج مؤسسات اليوم إلى ممارسات استراتيجية حاسمة لمواجهة تحديات اليوم في قضايا الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، خصوصاً تلك الممارسات التي تأخذ بعين الاعتبار أهمية تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة، ومن هذه الممارسات إدارة التنوع ونظم العمل عالية الأداء.

ولهذا جاءت هذه الدراسة لتبين الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع في القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية).

مشكلة الدراسة:

لم تعد فكرة وجود الخدمات الصحية المقدمة بالمؤسسات الصحية هي المؤشر الحاسم في تحسين الرعاية الصحية والحفاظ على حياة المرضى، بل وجدت جميع دول العالم بمن فيهم الدول التي تمتلك نظاماً صحياً متقدماً ورعاية صحية فائقة، أن العنصر البشري يعتبر من أهم عناصر العمل التي يجب الاعتماد عليها في إدارة الأزمات الصحية، ويُعد الاهتمام به، وتحفيزه أهم ما يشغل بال المسؤولين في المؤسسات الصحية، لذا قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية الميدانية، بهدف تحديد مشكلة الدراسة، وذلك من خلال إجراء عدة مقابلات ميسرة على عينة قوامها (20) مفردة من العاملين في القطاع الصحي بمحافظة الرياض، وكانت أهم نتائجها التي اعتمدت الدراسة عليها كالتالي:

1. حازت نسبة (55%) من الآراء على أنهم لا يعرفون مدخل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
 2. حازت نسبة (57%) من الآراء عن عدم وجود العدالة فيما يتعلق بالثواب والعقاب والمكافآت.
 3. حازت نسبة (62%) من الآراء أن تطوير أداء العاملين هو استخدام التكنولوجيا في العمل فقط.
 4. حازت نسبة (65%) من الآراء على أنهم لا يعرفون أهمية إدارة التنوع الأداء كمتغير وسيط.
 5. حازت نسبة (67%) من الآراء على أنهم لا يعرفون أهمية نظم العمل عالية الأداء كمتغير مُعِل.
- مما سبق يتضح وجود مظاهر لمشكلة الدراسة، والتي تكمن في نقص الوعي بمدخل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ومن خلال ما أسفرت إليه الدراسة الاستطلاعية من مظاهر لوجود مشكلة تستحق الدراسة والبحث، فيمكن القول بأن مشكلة الدراسة تظهر في السؤال: هل هناك أثر تفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين:

1. الأهمية العلمية:

تتمثل في التعرف على تأثير الحوافز بشقيها المادي والمعنوي في أداء العاملين، وتبسيط الضوء على إدارة التنوع ونظم العمل عالية الأداء وتأثيراتها المباشرة وغير المباشرة، من خلال دراسة الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال تبسيط إدارة التنوع.

2. الأهمية العملية:

– أهمية قطاع التطبيق، حيث أن القطاع الصحي بمحافظة الرياض يستخدم أحدث الأجهزة والمعدات الطبية من أجل تقديم الخدمة الصحية للمواطنين والمقيمين، بالإضافة إلى وجود الكوادر البشرية المؤهلة للقيام بواجباتهم وتقديم الرعاية الصحية على أكمل وجه.

– تساعد نتائج هذه الدراسة على تعميق فهم المسؤولين عن هذا القطاع، لطبيعة العلاقة بين الحوافز، إدارة التنوع، نظم العمل عالية الأداء مما يساعد في رفع مستوى أداء العاملين بهذا القطاع.

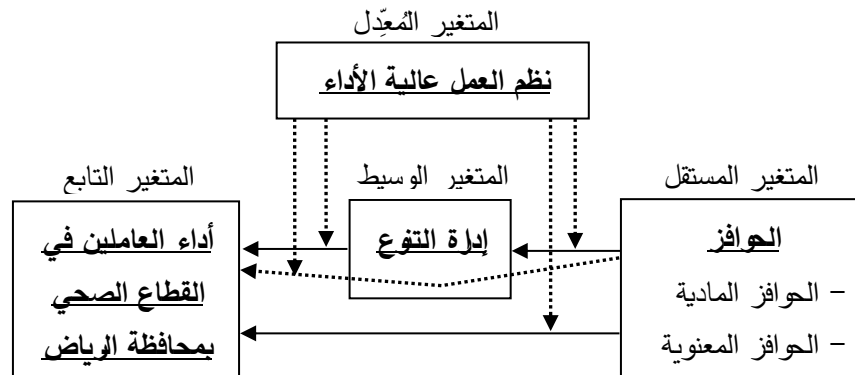
أهداف الدراسة:

1. استكشاف العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين الحوافز وأداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع، بالإضافة إلى اختبار الدور المُعَدِّل لنظم العمل عالية الأداء على تلك العلاقات سواء المباشرة أو غير المباشرة.
2. تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تعزيز ممارسات نظم العمل عالية الأداء، وذلك لتطوير أداء العاملين، وإعطاء المزيد من الاهتمام للحوافز وإدارة تنوع الموارد البشرية.

فرضيات الدراسة:

1. يوجد أثر دال إحصائيًا للحوافز في إدارة التنوع.
2. يوجد أثر دال إحصائيًا لإدارة التنوع في أداء العاملين.
3. يوجد أثر دال إحصائيًا للحوافز في أداء العاملين.
4. تتوسط إدارة التنوع في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين.
5. تُعَدِّل نظم العمل عالية الأداء العلاقة بين الحوافز وإدارة التنوع.
6. تُعَدِّل نظم العمل عالية الأداء العلاقة بين إدارة التنوع وأداء العاملين.
7. تُعَدِّل نظم العمل عالية الأداء من العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين.
8. تُعَدِّل نظم العمل عالية الأداء من التأثير الوسيط لإدارة التنوع على العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين.

نموذج الدراسة: الشكل (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث، 2026، دنقلا.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (عبد الحميد، 2025) جزئياً إلى معرفة أثر الحوافز وإدارة التنوع في أداء العاملين بالقطاع الصحي في محافظة الرياض، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS)، و (AMOS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى متغيرات الدراسة ووجود تأثير مباشر للحوافز (الإيجابية والسلبية) وإدارة التنوع في أداء العاملين.

هدفت دراسة (الصباغ وبلغ، 2024) إلى التعرف على دور نظم العمل عالية الأداء في تطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات الحكومية (وزارة المالية بجمهورية مصر العربية)، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS)، و (AMOS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وأظهرت النتائج أن الإجابة على كافة عبارات المقياس تميل نحو المتوسطات السلبية (غير موافق ومحديد)، ووجود تأثير إيجابي معنوي لنظم العمل عالية الأداء على تطوير أداء الموارد البشرية.

تناولت دراسة (البوشي، 2023) أثر التحفيز على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة تاول لمشايخ البنية التحتية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الحوافز بشقيها المادي والمعنوي والأداء الوظيفي، ووجود أثر إيجابي للحوافز (المادية والمعنوية) على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لموظفي الشركة.

تناولت دراسة (Lei & Ying, 2022) أثر نظم العمل عالية الأداء في الأداء الوظيفي، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وأظهرت النتائج أثر إيجابي مباشر لنظم العمل عالية الأداء في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

هدفت دراسة (بشارة وحسين، 2021) إلى إثبات دور إدارة تنوع الموارد البشرية في تقليل الصراع المعرفي باستخدام الطرق التحفيزية في كلية الرافدين الجامعة، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى إدارة التنوع، ووجود دور إيجابي لإدارة التنوع في تقليل الصراع المعرفي باستخدام الطرق التحفيزية.

اهتمت دراسة (Kevin, 2020) بأثر نظم العمل عالية الأداء في أداء رأس المال البشري في الصيدليات بتايلاند، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى أن نظم العمل عالية الأداء تؤثر معنوياً على أداء رأس المال البشري.

سعت دراسة (بن مارني والمسكري، 2019) إلى قياس أثر الحوافز على أداء العاملين في القطاع الصحي في إمارة أبوظبي، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى أن الحوافز (المادية والمعنوية) لها تأثير إيجابي مباشر على أداء العاملين؛ إذ أن تطبيق الحوافز المادية والمعنوية في القطاع جاء بدرجة متوسطة.

سعت دراسة (Zhu, 2018, et al) إلى قياس أثر نظم العمل عالية الأداء في أداء الشركة، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى أن نظم العمل عالية الأداء لها تأثير إيجابي مباشر على أداء العاملين بالشركة.

تناولت دراسة (Judy, 2017) أثر الحوافز والمكافآت في إنتاجية العاملين في المصارف الصغيرة بكينيا، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وأظهرت النتائج أثر إيجابي مباشر للحوافز والمكافآت في زيادة إنتاجية العاملين.

سعت دراسة (Noor, 2013, et al) إلى قياس أثر ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية في سلوك المواطنة التنظيمية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وأفادت النتائج أن إدارة التنوع تؤثر معنوياً في سلوك المواطنة التنظيمية.

التعقيب على الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها قد تعددت واختلفت باختلاف القطاعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، والمتغيرات التي تناولتها، وقد أظهرت الدراسات السابقة اهتماماً واضحاً من قبل الباحثين بمتغيرات الدراسة الأربعة، وقد لاحظ الباحث وجود توافق في آراء الباحثين مع غالبية الدراسات السابقة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنه – على حد علم الباحث وإطلاعه – لا توجد دراسات سودانية تناولت موضوع الدراسة الحالية في القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية)، كما انفردت هذه الدراسة بجمعها أربعة متغيرات في دراسة واحدة وتوضيح العلاقة الارتباطية والتأثيرية بينها، علاوة على اختبار دور المتغيرين الوسيط والتفاعلي، وتم إجراء الدراسة الحالية في بيئة مختلفة عن أغلب الدراسات السابقة التي تم استعراضها.

أولاً: الإطار النظري

المتغير المستقل: الحوافز (Incentives):

يمثل تحفيز العاملين عنصراً مهماً وحيوياً في بيئة العمل، بحيث لا يمكن الوصول إلى أداء منشود إلا في ظل نظام للحوافز يقنع العاملين، فتحفيزهم على نحو فعال يعود بالنفع على المؤسسة بالدرجة الأولى، وعلى عاملها بالدرجة الثانية (البلوشي، 2023: ص9)، فضلاً عن أن نظام التحفيز الفاعل يفسر أسباب أداء العامل لعمله بحماس واندفاع، وتعتبر الحوافز ضرورية لسد احتياجات الأفراد، وتمثل لهم دوافع شخصية داخلية، ولذلك تنظر إدارات المؤسسات إلى هذه الحوافز كمشكلة تنظيمية وإدارية بالدرجة الأولى (البيتي، 2015: ص66)، وأورد (الحريري (2016): وجوده (2016)) للحوافز عدة أنواع ومن أهمها: الحوافز المادية وهو ما يدفع للعاملين بشكل نقدي أو عيني من أجل العمل على زيادة معدلات إنتاجهم في شكل مباشر أو غير مباشر (عز الدين، 2017: ص66)، والحوافز المعنوية وهي التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والذاتية التي ترتبط بالحاجة النفسية والسلوكية للأفراد بهدف رفع معنوياتهم وتحسين الجو المحيط بالعمل (عبد الرحمن، 2020: ص86).

المتغير التابع: أداء العاملين (Employees Performance):

تعتبر الموارد البشرية ممثلة في العاملين بالمؤسسات من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات هي الدعامة الحقيقية التي تستند إليها المؤسسة الحديثة لتحقيق غاياتها وأهدافها، فالعاملون المؤهلون هم مصدر الفكر والتطوير، وهم القادرون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد المادية والمالية المتاحة للمؤسسة (مباركي، 2023: ص1)، ويُعد أداء العاملين عنصراً من عناصر الإنتاجية، ويعبر عن مستوى العمل الذي يؤديه العامل، ومدى تفهمه لدوره، واختصاصه، ومدى إتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة عبر الرئيس المباشر عنه (حداد واللافي، 2021: ص484)، ويعرف أداء العاملين بأنه الأثر الصافي لجهود العاملين التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد (محمد (2015): ودره (2013))، ويُعد أداء العاملين المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المديرين (الشاويش، 2015: ص81)، كونه يشكل بامتياز أهم أهداف المؤسسة، حيث يتوقف أداء المؤسسة على أداء العاملين فيها (Gating, et al, 2016: P225).

أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين:

يوضح البلوشي (2023: ص17) أن الأثر هو عبارة عن مدى القدرة لتحقيق نتائج ومخرجات مستهدفة مسبقاً، وقد تؤثر هذه القدرة على النجاح، والإنجاز من اختيار من يقوم بذلك، وكيفية إنجاز هذه الأهداف، ويذكر (عبد الجواد، 2020: ص6) إن الاعتقاد السائد هو أن الحوافز ترفع من مستوى أداء العاملين، وتقلل من معدل دوران العمل والغياب، وتجذب الموارد البشرية المؤهلة على افتراض أن

الحوافز في حد ذاتها تؤثر في دافعية العامل بصورة يمكن التنبؤ بها، ويمكننا القول بوجه عام بأن العاملين يتجهون إلى المسلك الذي تكافئهم عليه المؤسسة، فمن الممكن إذاً أن يكون توقع المكافآت حافزاً قوياً لإثارة مستوى السلوك، والأداء الوظيفي أو يدفع إلى اختيار مؤسسة من المؤسسات كمكان للعمل (درووب، 2020: ص270) بالإضافة إلى ذلك فللحوافز أهميتها بالنسبة للقوى العاملة لأنها تسد حاجات تتعلق بالعمل، فالحوافز تعمل كعناصر تعزيز لأنماط مختلفة من السلوك الفردي كما أنها تشبع الحاجات، أو تخفف قوة الدوافع، وتؤدي إلى تعلم أنماط جديدة من السلوك (سالم، 2015: ص16).

المتغير الوسيط: إدارة التنوع (Diversity Management):

يُعد مفهوم إدارة التنوع من المفاهيم الحديثة نسبياً التي يتم تداولها في الوقت الحاضر خاصة في أدبيات إدارة الموارد البشرية (أبو النصر، 2022: ص31)، يشكل تنوع الموارد البشرية إحدى التحديات التي يتوجب إدارتها بطريقة استثنائية لكونها تتعامل مع أئمن موارد المؤسسة، وتؤثر على أدائها بطرائق متعددة من حيث التناقص، والعمل ضمن فرق، والاتصالات، وتبادل المعلومات، لذا فإن النجاح في إدارتها يسهم في تحقيق العديد من المنافع، يتقدمها تعزيز سمعتها في المجتمع الذي تقدم فيه منتجاتها (بشارة وحسين، 2021: 111)، ويؤكد (Armstrong, et al, 2010: P981) أن المؤسسات التي استخدمت إدارة التنوع والمساواة أظهرت مستويات أعلى من الإنتاجية في العمل، وزيادة إبداع العاملين، وانخفاضاً في دوران العمل الطوعي وهذه التأثيرات بدت أكثر وضوحاً، وارتباطاً مع تحسين مستوى أداء العاملين (Pitts & Wise, 2010: 2225).

المتغير المُعَيَّل: (نظم العمل عالية الأداء) (High Performance Work Systems):

تُعد نظم العمل عالية الأداء من المتغيرات التنظيمية التي توظف المدخل الإداري الاستراتيجي لتحقيق الأداء العالي اعتماداً على ممارسات إدارة الموارد البشرية حيث زاد الاهتمام بتطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسات الأعمال في السنوات الأخيرة، بسبب أهميتها بالنسبة لتطوير نتائج عمل العاملين، ومن ثم تحسين أداء المؤسسة (الصباغ وبلغ، 2024: 785)، بالإضافة إلى ذلك أكد (Times & Akkermans, 2020: P111) على أن التأثيرات التفاعلية لنظم العمل عالية الأداء وسلوكيات الموارد البشرية التصاعدية التي تبدأ من أسفل إلى أعلى يمكن أن تتنبأ بصياغة الوظائف والأهداف الوظيفية التي تؤدي إلى تطوير وظائف العاملين لتتناسب مع معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم وتفضيلاتهم، ويرى (Kevin, 2020: P666) أن نظم العمل عالية الأداء هو مجموعة من الممارسات التي تساعد في تعزيز مجموعة من المهارات مما يؤدي ذلك إلى زيادة جهودهم.

ثانياً: الدراسة الميدانية

القطاع الصحي بمحافظة الرياض:

يُعد القطاع الصحي في محافظة الرياض من أقدم القطاعات الحكومية في محافظة الرياض، وعلى رأسها وزارة الصحة التي تشرف على المستشفيات العامة والخاصة، والمراكز، والعيادات الصحية، وخلال السنوات الأخيرة حقق القطاع الصحي بمحافظة الرياض قفزات نوعية في مجال الرعاية الصحية، وبمستوى متميز، وتنبع أهميتها من أنها تساهم في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين والمقيمين، ويهدف القطاع الصحي بمحافظة الرياض إلى الإشراف على الرعاية الصحية المقدمة للمواطنين والمقيمين على حدٍ سواء وبجودة متميزة، ويستخدم القطاع الصحي بمحافظة الرياض أحدث الأجهزة والمعدات الطبية من أجل تقديم الخدمة الصحية والطبية للمواطنين والمقيمين، بالإضافة إلى وجود الموارد البشرية ممثلة في الكوادر الطبية، والكوادر الإدارية المؤهلة للقيام بواجباتهم، وتقديم الرعاية الصحية على أكمل وجه، ويستمر القطاع الصحي بمحافظة الرياض بسيره في خطٍ ثابتة نحو تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (2030) لوطن آمن صحياً، واقتصاد مزدهر، كما تسعى إلى الاستثمار في الموارد البشرية المؤهلة (الكوادر الطبية، والكوادر الإدارية)، وتدريبهم، وتحفيزهم من أجل رفع مستوى أدائهم من أجل تحقيق رؤية وزارة الصحة من حيث وجود مجتمع آمن صحياً، وخالي من الأمراض (www.cdn.fbsbx.com).

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة:

اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد مجتمع الدراسة بالقطاع الصحي بمحافظة الرياض بالمملكة العربية السعودية (المنزوع والسياعي، 2025: ص118).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في القطاع الصحي بمحافظة الرياض على اختلاف تخصصاتهم، وفئاتهم الوظيفية، والبالغ عددهم (48267) مفردة (www.cdn.fbsbx.com).

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالاعتماد على جدول العينات لـ (Krejcie & Morgan (1970) الذي حدد الحجم لعينة الدراسة بمجتمع يتكون من (40000- 50000) بعدد مقداره (380 - 381) (Sekaran & Bougie, 2016: P263-264)، حيث تكونت عينة الدراسة من (400) مفردة، تم اختيارهم عبر عينة عشوائية بسيطة من خلال نماذج (Google Form) لتعبئة قوائم الاستقصاء.

أداة الدراسة:

بعد تناول أدبيات متغيرات الدراسة الأربعة تم تطوير استبانة لغايات الدراسة، حيث تكونت من جزأين، تناول الجزء الأول البيانات الشخصية والوظيفية، أما الجزء الثاني فتناول البيانات الموضوعية، حيث اشتملت على (50) عبارة توزعت على أربعة محاور للدراسة تناول محوراً الأول نظم العمل عالية الأداء أما ثاني محاورها فتناول الحوافز، بينما تناول محوراً الثالث أداء العاملين، فيما تناول محوراً الرابع إدارة التنوع.

الطريقة المستخدمة في تحليل البيانات:

تم استخدام برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة إحصائياً من خلال عدد من الأساليب الإحصائية منها: معامل كرونباخ ألفا، واختبار Skewness، والتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، ونموذج الانحدار المتعدد/ البسيط، ومعالج الانحدار (SPSS Macro Process Version 4.2).

اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها:

لاختبار الثبات الداخلي والصدق الذاتي لعبارات الاستبانة، تم تقويم تماسك الاستبانة بحساب قيمة (α) لحساب معامل الثبات الداخلي والجزر التربيعي لقيمة (α) لحساب معامل الصدق الذاتي وبالرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة (α) لكن من الناحية التطبيقية يعد ($\alpha \geq 0.60$) معقولاً في البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية (ريان، 2013)؛ (العاصي، 2016)، والجدول (1) يوضح معامل الثبات والصدق لمحاور الاستبانة (كرو نباخ ألفا) لعينة الدراسة الميدانية.

جدول (1) معاملات الثبات الداخلي والصدق الذاتي لمتغيرات ومحاور الاستبانة (كرو نباخ ألفا) لعينة الدراسة الميدانية

المتغير	المحور/ البعد	عدد الفقرات	قيمة (α) ألفا	معاملات الصدق الذاتي
المُعَيَّل	نظم العمل عالية الأداء	10	0.774	0.780
المستقل	الحوافز المادية	10	0.731	0.855
	الحوافز المعنوية	10	0.730	0.854
	الحوافز	20	0.843	0.918
التابع	أداء العاملين	10	0.734	0.857
الوسيط	إدارة التنوع	10	0.748	0.865
الاستبيان ككل				0.965

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح من الجدول (1) أن معاملات الثبات الداخلي والصدق الذاتي تدل على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات وصدق عاليين على قدرة الأداة على تحقيق أغراض الدراسة، وبلغ معامل الثبات الداخلي الكلي (0.932) ومعامل الصدق الذاتي الكلي (0.965) ويقعان في المدى بين الصفر والواحد الصحيح وهو ما يشير إلى إمكانية صدق النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانة نتيجة تطبيقها.

الصدق الظاهري:

وتتحقق الباحث منه بعرض القائمة في صورتها الأولية على عدد خمسة من المحكمين المختصين في مجال إدارة الأعمال وحرص على أن يُنجز ملء الاستبانة بحضوره لتوضيح أية فقرة قد يتطلب الأمر توضيحها، مما زاد الاطمئنان إلى صحة النتائج التي تم التوصل إليها، للتأكد من مدى صلاحيتها لغرض الدراسة، والتأكد من شمولية المعلومات التي تغطي أهداف الدراسة وموضوعها، وقد وردت بعض الملاحظات التي أخذت بعين الاعتبار، وتم إجراء التعديلات المناسبة.

الصدق البنائي:

بعد أن تأكد الباحث من الصدق الظاهري، قام بتطبيقها على عينة من المجتمع المزمع إجراء الدراسة عليه بعدد (20) مفردة، واستهدفت هذه الخطوة التعرف على درجة التجانس الداخلي بين عبارات الاستبانة، باستخدام اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبانة، وذلك لمعرفة التوزيع الطبيعي للبيانات، وقد تم استخدام اختبار (Skewness) وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات العملية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً (Malhotra 2004) وكما بالجدول (2).

جدول (2) اختبار (Skewness) لاختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبانة للعينة التجريبية

المتغير	المحور/ البعد	عدد الفقرات	Skewness	Error	القرار الإحصائي
المُعَيَّل	نظم العمل عالية الأداء	10	+0.405	+0.122	يتبع التوزيع الطبيعي
المستقل	الحوافز المادية	10	+0.385	+0.122	
	الحوافز المعنوية	10	+0.432	+0.122	
	الحوافز	20	+0.716	+0.122	
التابع	أداء العاملين	10	+0.351	+0.122	
الوسيط	إدارة التنوع	10	+0.505	+0.122	

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح أن معامل الالتواء محصور في المدى (± 1) وقيمة الخطأ المعياري له $(+0.122)$ أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وأن محاور الاستبانة تتبع التوزيع الطبيعي، وأن معامل الالتواء محصور في المدى (± 1) ، وهو المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية للدراسة. وهذا يدل على الارتباط الجيد بين المتغيرات والذي يؤكد أن هذه المتغيرات لها القدرة على تفسير التأثير فيما بينها.

التحليل واختبار الفرضيات:

تحليل البيانات الشخصية والموضوعية:

وصف البيانات الشخصية والوظيفية للعينة المبحوثة:

جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية في القطاع الصحي بمحافظة الرياض

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	214	طبي	218	54.5%
	أنثى	186	إداري	182	45.5%
العمر	20-30 سنة	98	بكالوريوس	129	32.3%
	31-40 سنة	135	ماجستير	127	31.7%
	41-50 سنة	114	دكتوراه	94	23.5%
	51-60 سنة	53	زمالة	50	12.5%
			المؤهل العلمي		

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لمتغيرات الدراسة وأبعادها:

استخدمت الدراسة الوزن النسبي لمقياس ليكرت Likert الخماسي حسب الجدول (4):

جدول (4) التقدير والأوزان الترجيحية والنسبية

الوزن النسبي	الوزن الترجيحي	الدلالة اللفظية	
		Likert	التقدير
1-1.8	1	لا أوافق بشدة	ضعيف جداً
1.81-2.6	2	لا أوافق	ضعيف
2.61-3.4	3	محايد	متوسط
3.41-4.2	4	أوافق	مرتفع
4.21-5	5	أوافق بشدة	مرتفع جداً

المصدر: (فرحان، 2025: ص38).

تم احتساب الوزن النسبي من خلال استخراج المدى بين أعلى وأدنى قيمة $(5-1=4)$ ، ومن ثم قسمة الناتج $(5/4=0.80)$ ، ثم ضبط الفئة بالواحد مضاف إليها طول الفئة.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمتغيرات الدراسة وأبعادها

المتغير الفرعي/الرئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	دلالة T الإحصائية	الوزن النسبي	الترتيب
نظم العمل عالية الأداء	3.71	0.619	23.006	0.000	مرتفع	الرابع
الحوافز المادية	3.76	0.570	26.769	0.000	مرتفع	1
الحوافز المعنوية	3.71	0.583	24.231	0.000	مرتفع	2
الحوافز	3.73	0.534	27.481	0.000	مرتفع	الثاني
أداء العاملين	3.77	0.561	27.520	0.000	مرتفع	الأول
إدارة التنوع	3.73	0.593	24.570	0.000	مرتفع	الثالث

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

أظهر الجدول (5) المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة الأربعة، وكان أعلاها لمتغير أداء العاملين، يليه متغير الحوافز، يليه متغير إدارة التنوع، وأدناها لمتغير نظم العمل عالية الأداء وجميعها ضمن الوزن النسبي مرتفع، كما أظهر الجدول (5) المتوسطات الحسابية لبعدي الحوافز، وكان أعلاهما للحوافز الإيجابية، وأدناها للحوافز المعنوية وهما ضمن الوزن النسبي مرتفع، وجاءت متسقة مع نتائج دراسات كل من (عبد الحميد، 2025)، و(البلوشي، 2023)، و(بشارة وحسين، 2021) في ارتفاع مستوى أهمية الحوافز، إدارة التنوع، وأداء العاملين، واختلفت مع (الصباغ وبلغ، 2024)، و(بن مارني والمسكرين، 2019)؛ التي توصلت نتائجها إلى أن تطبيق نظم العمل عالية الأداء والحوافز (المادية والمعنوية) جاء بدرجة متوسطة في كلتا الدراستين.

اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: يوجد أثر دال إحصائيًا للحوافز في إدارة التنوع:

تم اختبار التأثير المباشر بين المتغير المستقل ببعديه مجتمعين على المتغير الوسيط باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بطريقة التقدير المتزامن (Enter)، وكانت النتائج كما في الجدول (6):

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير بُعدي الحوافز في إدارة التنوع

المتغيرات المستقلة الفرعية	(B)	(R)	(R ²)	(F)	Sig. (F)	(T)	Sig. (T)
الثابت (Constant)	0.617					4.476	0.000
الحوافز المادية (X ₁)	0.353	0.755	0.570	263.020	0.000	7.158	0.000
الحوافز المعنوية (X ₂)	0.481					9.964	0.000
معادلة الانحدار المتعدد	$Y=0.617+0.353X_1+0.481X_2$						

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

أتضح من خلال جدول (6) أن متغير الحوافز ببعديه (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) مجتمعين يرتبط إيجابيًا بإدارة التنوع، وذلك بمعامل ارتباط يصل إلى (0.755)، حيث يفسر 57% من التغير في إدارة التنوع، وذلك وفقًا لمعامل التحديد (R²)، كما تشير النتائج إلى جودة نموذج الانحدار المتعدد حيث بلغت قيمة (F) 263.020 عند مستوى معنوية (0.000)، وأخيرًا فقد أثبت نموذج الانحدار المتعدد معنوية تأثير بُعدي (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) في إدارة التنوع وذلك بمعاملات انحدار بلغت (B=0.353; P=0.000) لُبُعدي الحوافز المادية، و(B=0.481; P=0.000) لُبُعدي الحوافز المعنوية، ومن ثم تشير النتائج إلى تحقق الفرضية الأولى كليًا، أي وجود تأثير معنوي إيجابي للحوافز ببعديها (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) في إدارة التنوع بمعامل تحديد متعدد (R²) (0.570) عند مستوى

دلالة (0.000)، ويعود ذلك إلى أن تحفيز الموارد البشرية يعضد تطبيق إدارة التنوع في المؤسسات الصحية، واتفقت جزئيًا مع نتيجة دراسة (بشارة وحسين، 2021) التي أثبتت دور إدارة تنوع الموارد البشرية في تقليل الصراع المعرفي باستخدام الطرق التحفيزية في كلية الرافدين الجامعة.

الفرضية الثانية: يوجد أثر دال إحصائيًا لإدارة التنوع في أداء العاملين:

تم اختبار التأثير المباشر بين المتغير الوسيط على المتغير التابع باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط بطريقة التقدير المتزامن (Enter)، وكانت النتائج كما في الجدول (7):

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير إدارة التنوع في أداء العاملين

المتغيرات الوسيطة الفرعية	(B)	(R)	(R ²)	(F)	Sig. (F)	(T)	Sig. (T)
الثابت (Constant)	1.257	0.713	0.508	411.478	0.000	10.019	0.000
إدارة التنوع (Med)	0.674					20.285	0.000
معادلة الانحدار البسيط							Y= 1.257+0.674Med

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح من خلال جدول (7) أن إدارة التنوع ترتبط إيجابيًا بأداء العاملين، وذلك بمعامل ارتباط يصل إلى (0.713)، حيث يفسر 50.8% من التغير في أداء العاملين وذلك وفقًا لمعامل التحديد (R²)، كما تشير النتائج إلى جودة نموذج الانحدار المتعدد حيث بلغت قيمة (F) 411.478 عند مستوى معنوية (0.000)، وأخيرًا فقد أثبت نموذج الانحدار البسيط معنوية تأثير إدارة التنوع في أداء العاملين وذلك بمعامل انحدار بلغ (B=0.674; P=0.000)، ومن ثم تشير النتائج إلى تحقق الفرضية الثانية كليًا، أي وجود تأثير معنوي إيجابي لإدارة التنوع في أداء العاملين بمعامل تحديد (R²) (0.508) عند مستوى دلالة (0.000)، ويعود ذلك إلى أن تطبيق إدارة التنوع يعزز العديد من السلوكيات الإيجابية للعاملين تجاه مؤسساتهم مثل سلوكيات المواطنة والانتماء والولاء، والتي تسهم في تقليل معدلات دوران العمل والغياب أو التأخر عنه، واتسقت مع (عبد الحميد، 2025)، و (Noor, et al, 2013).

الفرضية الثالثة: يوجد أثر دال إحصائيًا للحوافز في أداء العاملين:

تم اختبار التأثير المباشر بين المتغير المستقل ببعديه مجتمعين على المتغير التابع باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بطريقة التقدير المتزامن (Enter)، وكانت النتائج كما في الجدول (8):

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير بُعدي الحوافز في أداء العاملين

المتغيرات المستقلة الفرعية	(B)	(R)	(R ²)	(F)	Sig. (F)	(T)	Sig. (T)
الثابت (Constant)	1.057	0.695	0.483	185.230	0.000	7.387	0.000
الحوافز المادية (X ₁)	0.331					6.461	0.000
الحوافز المعنوية (X ₂)	0.397					7.927	0.000
معادلة الانحدار المتعدد							Y= 1.057 + 0.331X ₁ +0.397X ₂

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح من خلال جدول (8) أن متغير الحوافز ببعديه (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) مجتمعين يرتبط إيجابيًا بأداء العاملين، وذلك بمعامل ارتباط يصل إلى (0.695)، حيث يفسر 48.3% من التغير في أداء العاملين، وذلك وفقًا لمعامل التحديد (R²)، كما تشير النتائج إلى جودة نموذج الانحدار المتعدد حيث بلغت قيمة (F) 185.230 عند مستوى معنوية (0.000)، وأخيرًا فقد أثبت نموذج الانحدار المتعدد معنوية تأثير بُعدي (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) في أداء العاملين وذلك بمعاملات انحدار بلغت (B=0.331; B=0.397).

الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع في القطاع الصحي بمحافظة الرياض

أي وجود تأثير معنوي إيجابي للحوافز ببُعدها (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) في أداء العاملين بمعامل تحديد متعدد (R^2) (0.483) عند مستوى دلالة (0.000)، ويعود ذلك إلى أن التحفيز يرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسات الصحية، واتفقت مع نتيجة دراسة (بن ماري والمسكرين، 2019) التي أثبتت أثر الحوافز (المادية والمعنوية) في أداء العاملين في القطاع الصحي بإمارة أبو ظبي.

الفرضية الرابعة: تتوسط إدارة التنوع في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين:

أوضح (Hair et al (2014) تلعب متغيرات الوساطة دورًا مهمًا في إعطاء بُعدًا تحليليًا مبني على التأثيرات غير المباشرة، حيث ركز الباحثون على التأثير غير المباشر الذي يحدث عند الانتقال من المتغير المستقل نحو المتغير التابع عن طريق متغير ثالث، ويمكن استنتاج متغيرات الوساطة هذه على أنها إما عدم وجود وساطة أو وساطة جزئية أو وساطة كاملة، ويحدث تأثير عدم الوساطة عندما تكون هناك قيمة غير معنوية لجميع تقديرات المسار، وتحدث الوساطة الجزئية عندما تكون تقديرات المسار للتأثيرات المباشرة جميعها معنوية وكذلك معنوية المسار غير المباشرة، بينما تحدث الوساطة الكاملة عندما يكون التأثير غير المباشر معنويًا ولكن التأثيرات المباشرة لا تشير إلى قيمتها المعنوية، لذلك فإن المتغير الوسيط يحكم العملية الأساسية للعلاقة بين متغيرين، وإن الدعم المفاهيمي القوي هو شرط أساسي لاستكشاف تأثيرات الوساطة المفيدة، وعندما يكون هذا الدعم موجودًا قد تكون للوساطة تحليلًا إحصائيًا مفيدًا، وفي هذا الخصوص اقترح (Barone & Kenny (1986 إدخال متغير وسيط بين متغيرين أو أكثر لتنشيط العلاقة الموجودة في النموذج، لذلك اقترحت الدراسة إدارة التنوع كمتغير وسيط بين الحوافز وأداء العاملين، واستخدمت طريقة (Bootstrapping) لقياس تأثير المتغير الوسيط في مؤسسات القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية) اعتمادًا على النموذج الرابع (Model Number 4) من معالج الانحدار (SPSS Macro Process 4.2):

جدول (9) تحليل الانحدار باستخدام (Model Number 4)

أداء العاملين (Y)			إدارة التنوع (Med)			المتغيرات
(P)	(SE)	(B)	(P)	(SE)	(B)	
0.000	0.176	0.712	0.000	0.183	0.748	الثابت (Constant)
0.000	0.053	0.387	0.000	0.039	0.827	الحوافز (X)
0.000	0.048	0.419	-	-	-	إدارة التنوع (Med)
0.967	0.038	-0.002	0.338	0.040	-0.039	النوع
0.840	0.038	0.008	0.925	0.040	-0.004	الكادر
0.017	0.020	0.047	0.359	0.021	-0.019	العمر
0.116	0.019	-0.030	0.945	0.020	-0.001	المؤهل العلمي

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

جدول (10) التأثير المباشر، غير المباشر، والكلّي، واختبار Sobel(1986)

التأثير	Effect	SE	T or Z	P	LLCI	ULCI
المباشر	0.387	0.053	7.323	0.000	0.284	0.490
غير المباشر	0.347	0.051	8.072	0.000	0.246	0.446
الكلّي	0.733	0.039	19.034	0.000	0.658	0.809

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح من الجدولين رقم (9)، (10): ما يلي:

1. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي للحوافز في إدارة التنوع في القطاع الصحي بمحافظة الرياض بمعامل انحدار ($B=0.827$; $P=0.000$)، وتؤكد صحة الفرضية الأولى.
2. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي لإدارة التنوع في أداء العاملين في القطاع الصحي بمحافظة الرياض بمعامل انحدار ($B=0.419$; $P=0.000$)، وتؤكد صحة الفرضية الثانية.
3. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي للحوافز في أداء العاملين في القطاع الصحي بمحافظة الرياض بمعامل انحدار ($B=0.387$; $P=0.000$)، وتؤكد صحة الفرضية الثالثة.
4. فيما يتعلق بالتأثير الوسيط فقد تبين وجود تأثير غير مباشر معنوي دال إحصائياً للحوافز في أداء العاملين من خلال توسيط إدارة التنوع، حيث بلغ معامل الانحدار ($B=0.347$; $P=0.000$)، وكانت فترتي الثقة الأعلى والأدنى (LLCI، ULCI) المقدرتين عند مستوى ثقة 95% هما (0.246، 0.446)، وبما أن كلتا الفترتين تحملان إشارة موجبة، فإن ذلك يعني عدم تضمين تلکما الفترتين قيمة الصفر نتيجة عدم تقاطع الصفر بينهما، وهو ما يؤكد على معنوية ذلك التأثير.
5. أن معامل الانحدار الخاص بإجمالي التأثير (المباشر وغير المباشر) للحوافز في أداء العاملين بلغ ($B=0.733$; $P=0.000$)، وبالتالي يتضح أن إدارة التنوع تتوسط العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين بشكل جزئي، حيث أن التأثير المباشر، وغير المباشر، والكلّي كان معنوياً.
6. تبين عدم معنوية تأثير أي من المتغيرات الضابطة للدراسة أثناء اختبار التأثير المباشر للحوافز في إدارة التنوع، وهو ما يشير إلى عدم اختلاف ذلك التأثير المباشر باختلاف المتغيرات الضابطة.
7. تبين عدم معنوية تأثير أي من المتغيرات الضابطة (النوع، الكادر، المؤهل العلمي) أثناء اختبار التأثير غير المباشر للحوافز في أداء العاملين من خلال إدارة التنوع، وهو ما يشير إلى عدم اختلاف التأثير غير المباشر باختلافها واختلاف التأثير غير المباشر باختلاف متغير العمر.
8. ومما سبق يتضح وجود أثر غير مباشر جزئي للحوافز في أداء العاملين من خلال توسيط إدارة التنوع عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الرابعة.

فرضيات التعديل:

وفقاً للدراسات التي قام بها Hayes (2017) فإن المتغير المُعَدِّل هو أداة جيدة في اختبار العلاقة التفاعلية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، والذي يقدم لنا إجابة عن: متى يسبب أو يؤثر المتغير المستقل بشكل كبير أو ضعيف في المتغير التابع، حيث أن المتغير التفاعلي يُعَدِّل قوة أو اتجاه العلاقة السببية بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط/ التابع، فهو أشبه بالمفتاح الذي يزيد أو يخفف من إضاءة المصباح، ولذلك فإن المتغير المُعَدِّل هو أداة معقولة للإجابة على أسئلة مثل ما هي الظروف التي يحدث فيها المتغير المستقل تأثير بدرجة

الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع في القطاع الصحي بمحافظة الرياض

ما على المتغير التابع؟ تم اختبار التأثير المُعدّل اعتمادًا على النموذجين الأول والثامن ان معالج الانحدار (SPSS Macro Process 4.2) كما يلي:

الفرضية الخامسة: تُعَدّل نظم العمل عالية الأداء العلاقة بين الحوافز وإدارة التنوع:

جدول (11) تحليل الانحدار باستخدام (Model Number 1) للفرضية الخامسة

إدارة التنوع (Med)		المتغيرات
مستوى المعنوية (P)	معامل الانحدار (B)	
0.003	2.105	الثابت (Constant)
0.707	0.071	الحوافز (X)
0.883	-0.026	نظم العمل عالية الأداء (Mod)
0.019	0.106	التفاعل (X*Mod)
0.687	-0.015	النوع
0.726	0.013	الكادر
0.288	-0.020	العمر
0.843	0.004	المؤهل العلمي
0.000	98.475	F
0.000	0.637	R ²
0.019	0.005	R ² Change
0.019	5.552	F Change

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

جدول (12) اتجاه التعديل عند القيم الدنيا والعليا للمتوسط الحسابي لنظم العمل عالية الأداء للفرضية الخامسة

ULCI	LLCI	P	Effect	نظم العمل عالية الأداء (Mod)
0.513	0.267	0.000	0.399	3.093
0.638	0.422	0.000	0.530	4.330

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح من جدول (11) أن التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز على إدارة التنوع كان معنويًا بمقدار ($R^2 = 0.637$)، وهو ما يشير إلى قدرة نظم العمل عالية الأداء على تعديل العلاقة بين الحوافز وإدارة التنوع، كما يتضح عدم معنوية تأثير أي من المتغيرات الضابطة الأربعة على إدارة التنوع وهو ما يعني عدم اختلاف التأثير التفاعلي باختلاف تلك المتغيرات وأما فيما يتعلق باتجاه التعديل فيمكن توضيحه من خلال البيانات الواردة في جدول (12) والتي تشير إلى أن تأثير الحوافز على إدارة التنوع في ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء كان بمقدار ($B = 0.399$; $P = 0.000$) بينما في ظل ارتفاع ممارسات نظم العمل عالية الأداء كان التأثير أكبر حيث سجل ($B = 0.530$; $P = 0.000$) أي أنه في ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى ارتفاع مستويات إدارة التنوع بينما في ظل ارتفاع مستوى نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى ارتفاع بدرجة أكبر في مستويات إدارة التنوع.

الفرضية السادسة: تُعَدّل نظم العمل عالية الأداء العلاقة بين إدارة التنوع وأداء العاملين:

جدول (13) تحليل الانحدار باستخدام (Model Number 1) للفرضية السادسة

أداء العاملين (Y)		المتغيرات
مستوى المعنوية (P)	معامل الانحدار (B)	
0.000	2.278	الثابت (Constant)
0.790	-0.043	إدارة التنوع (Med)
0.839	0.032	نظم العمل عالية الأداء (Mod)
0.011	0.101	التفاعل (Med*Mod)
0.768	0.011	النوع
0.485	0.025	الكادر
0.023	0.042	العمر
0.259	-0.020	المؤهل العلمي
0.000	91.162	F
0.000	0.619	R ²
0.011	0.006	R ² Change
0.011	6.566	F Change

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

جدول (14) اتجاه التعديل عند القيم الدنيا والعليا للمتوسط الحسابي لنظم العمل عالية الأداء للفرضية السادسة

ULCI	LLCI	P	Effect	نظم العمل عالية الأداء (Mod)
0.378	0.162	0.000	0.270	3.093
0.487	0.303	0.000	0.395	4.330

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

أوضح من جدول (13) أن التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع إدارة التنوع على أداء العاملين كان معنوياً بمقدار ($R^2 = 0.011$; $Change = 0.006$; $B = 0.101$; $P = 0.011$)، وهو ما يشير إلى قدرة نظم العمل عالية الأداء على تعديل العلاقة بين إدارة التنوع وأداء العاملين، كما يتضح معنوياً تأثير متغير العمر كأحد المتغيرات الضابطة على أداء العاملين وذلك بمعامل تأثير ($B = 0.042$; $P = 0.023$) وهو ما يشير إلى اختلاف التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع إدارة التنوع على أداء العاملين باختلاف العمر، بينما تبين عدم معنوية تأثير أي من المتغيرات الضابطة الأخرى (النوع، الكادر، المؤهل العلمي) على أداء العاملين وهو ما يعني عدم اختلاف التأثير التفاعلي باختلاف تلك المتغيرات. أما فيما يتعلق باتجاه التعديل فيمكن توضيحه من خلال البيانات الواردة في جدول (14) والتي تشير إلى أن تأثير إدارة التنوع على أداء العاملين في ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء كان بمقدار ($B = 0.270$; $P = 0.000$) بينما في ظل ارتفاع ممارسات نظم العمل عالية الأداء كان التأثير أكبر حيث سجل ($B = 0.395$; $P = 0.000$) أي أنه في ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة مستويات إدارة التنوع ستؤدي إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين بينما في ظل ارتفاع مستوى نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة مستويات إدارة التنوع ستؤدي إلى ارتفاع بدرجة أكبر في مستويات أداء العاملين، وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية السادسة.

الفرضية السابعة: تُعدّل نظم العمل عالية الأداء العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين:

جدول (15) تحليل الانحدار باستخدام (Model Number 1) للفرضية السابعة

أداء العاملين (Y)		المتغيرات
مستوى المعنوية (P)	معامل الانحدار (B)	
0.001	2.279	الثابت (Constant)
0.679	-0.078	الحوافز (X)
0.710	0.066	نظم العمل عالية الأداء (Mod)
0.023	0.102	التفاعل (X*Mod)
0.804	0.009	النوع
0.464	0.027	الكادر
0.046	0.038	العمر
0.214	-0.023	المؤهل العلمي
0.000	82.733	F
0.000	0.596	R ²
0.023	0.005	R ² Change
0.023	5.208	F Change

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

جدول (16) اتجاه التعديل عند القيم الدنيا والعليا للمتوسط الحسابي لنظم العمل عالية الأداء للفرضية السابعة

ULCI	LLCI	P	Effect	نظم العمل عالية الأداء (Mod)
0.371	0.108	0.000	0.239	3.093
0.474	0.259	0.000	0.366	4.330

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح من جدول (15) أن التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز على أداء العاملين كان معنويًا بمقدار ($R^2 = 0.023$)، وهو ما يشير إلى قدرة نظم العمل عالية الأداء على تعديل العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين، كما يتضح معنوية تأثير متغير العمر كأحد المتغيرات الضابطة على أداء العاملين وذلك بمعامل تأثير ($B = 0.038$; $P = 0.046$) وهو ما يشير إلى اختلاف التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز على أداء العاملين باختلاف العمر، بينما تبين عدم معنوية تأثير أي من المتغيرات الضابطة الأخرى (النوع، الكادر، المؤهل العلمي) على أداء العاملين وهو ما يعني عدم اختلاف التأثير التفاعلي باختلاف تلك المتغيرات، أما فيما يتعلق باتجاه التعديل فيمكن توضيحه من خلال الجدول (16) والذي يشير إلى أن تأثير الحوافز على أداء العاملين في ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء كان بمقدار ($B = 0.239$; $P = 0.000$) بينما في ظل ارتفاع ممارسات نظم العمل عالية الأداء كان التأثير أكبر حيث سجل ($B = 0.366$; $P = 0.000$) أي أنه في ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين بينما في ظل ارتفاع مستوى نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى ارتفاع بدرجة أكبر في مستويات أداء العاملين وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية السابعة.

الفرضية الثامنة: تُعدّل نظم العمل عالية الأداء من التأثير الوسيط لإدارة التنوع على العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين:

جدول (17) التأثير غير المباشر باستخدام (Model Number 8) للفرضية الثامنة

نظم العمل عالية الأداء (Mod)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
3.093	0.110	0.034	0.044	0.179
4.330	0.146	0.036	0.078	0.217

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

جدول (18) مؤشر الوساطة المعدلة (Index of Moderated Mediation)

المتغير المُعدّل	Index	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
نظم العمل عالية الأداء (Mod)	0.029	0.016	0.006	0.067

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح من جدول (17) معنوية التأثير غير المباشر للحوافز على أداء العاملين عبر توسيط إدارة التنوع في ظل وجود نظم العمل عالية الأداء كمتغير مُعدّل في القطاع الصحي المبحوث، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار في ظل انخفاض مستويات نظم العمل عالية الأداء ($B=0.110$) بينما بلغت قيمة نفس المعامل عند ارتفاع مستويات نظم العمل عالية الأداء ($B=0.146$)، كما يتضح أن فترات الثقة الأعلى والأدنى (Boot ULCI, Boot LLCI) المقدرة عند مستوى 95% هي (0.179, 0.044) عند انخفاض مستويات نظم العمل عالية الأداء، و(0.217, 0.078) عند ارتفاع مستويات نظم العمل عالية الأداء؛ وحيث أن كلا الفترتين تحمل إشارة الموجب فإن ذلك يعني عدم تضمين تلك الفترات قيمة الصفر نتيجة عدم تقاطع الصفر بينهما، وهو ما يؤكد معنوية ذلك التأثير غير المباشر، ومن بيانات الجدول (18) بلغت قيمة (Index of Moderated Mediation) (0.029) عند فترتي الثقة الأعلى والأدنى (Boot ULCI, Boot LLCI) المقدرة عند مستوى 95% (0.067, 0.006)، وحيث أن كلا الفترتين تحمل إشارة الموجب فإن ذلك يعني عدم تضمين تلك الفترات قيمة الصفر نتيجة عدم تقاطع الصفر بينهما، وهو ما يؤكد معنوية تأثير (Index of Moderated Mediation) (مؤشر الوساطة المعدلة)، وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الثامنة.

خاتمة:

هدفت الدراسة إلى معرفة الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع من وجهة نظر العاملين في القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية)، وتوصلت إلى الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

الاستنتاجات:

1. جاء مستوى متغيرات الدراسة بوزن نسبي مرتفع، وكان ترتيبها كما يلي: أداء العاملين أولاً، ثم الحوافز، ثم إدارة التنوع، وأخيراً نظم العمل عالية الأداء، واتسقت مع (عبد الحميد، 2025)، و(البلوشي، 2023)، و(بشارة وحسين، 2021)، واختلفت مع (الصباغ وبلغ، 2024).
2. يوجد أثر دال إحصائي البعدي الحوافز (المادية والمعنوية) في إدارة التنوع، وهو ما توصلت إليه دراسة (بشارة وحسين، 2021) في وجود دور لإدارة التنوع في تقليل الصراع المعرفي بين العاملين باستخدام الطرق التحفيزية.
3. توجد أثر دال إحصائي لإدارة التنوع في أداء العاملين، فكلما زاد التركيز على تطبيق إدارة التنوع سيؤدي ذلك إلى تعزيز العديد من السلوكيات الإيجابية للعاملين تجاه مؤسسات القطاع الصحي بمحافظة الرياض مثل سلوكيات المواطنة والانتماء والولاء، والتي تسهم في تقليل معدلات دوران العمل والغياب أو التأخر عنه، واتسقت مع (عبد الحميد، 2025)، و(et al, 2013, Noor).

4. يوجد أثر دال إحصائيًا للحوافز (المادية والمعنوية) في أداء العاملين، وتتشابه مع نتائج دراسات كل من: (البلوشي، 2023)، و(بن مارني والمسكري، 2019)، و(Judy, 2017) في وجود علاقة وتأثير إيجابي بين الحوافز وأداء العاملين، فكان للحوافز المادية والمعنوية تأثير إيجابي على أداء العاملين، فكلما زاد مستوى التحفيز كلما ارتفع مستوى أداء العاملين.
5. تتوسط إدارة التنوع جزئيًا علاقة الحوافز بأداء العاملين، حيث إن كل من التأثير المباشر وغير المباشر والإجمالي كان معنويًا، فعندما يرتفع مستوى التحفيز يرتفع مستوى أداء العاملين وذلك في حالة وجود إدارة التنوع؛ الأمر الذي يدل على أن إدارة التنوع زادت من تأثير الحوافز على أداء العاملين في القطاع الصحي بمحافظة الرياض، ولم يتم استكشاف التأثير الوسيط لإدارة التنوع على العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين من قبل الدراسات السابقة – وذلك في حدود اطلاع الباحث –.
6. تُعَدِّل نظم العمل عالية الأداء علاقة الحوافز بإدارة التنوع، ففي ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين، بينما في ظل ارتفاع مستوى نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى الارتفاع بدرجة أكبر في مستويات أداء العاملين، ولم يتم استكشاف التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز على أداء العاملين من قبل الدراسات السابقة – وذلك في حدود اطلاع الباحث –.
7. تُعَدِّل نظم العمل عالية الأداء علاقة إدارة التنوع بأداء العاملين، ففي ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة مستويات إدارة التنوع ستؤدي إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين، بينما في ظل ارتفاع مستوى نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة مستويات إدارة التنوع ستؤدي إلى الارتفاع بدرجة أكبر في أداء العاملين، ولم يتم استكشاف التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع إدارة التنوع في أداء العاملين من قبل الدراسات السابقة – وذلك في حدود اطلاع الباحث –.
8. تُعَدِّل نظم العمل عالية الأداء علاقة الحوافز بأداء العاملين، ففي ظل انخفاض ممارسات نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين، بينما في ظل ارتفاع مستوى نظم العمل عالية الأداء فإن زيادة الحوافز ستؤدي إلى الارتفاع بدرجة أكبر في مستويات أداء العاملين، ولم يتم استكشاف التأثير التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز على أداء العاملين من قبل الدراسات السابقة – وذلك في حدود اطلاع الباحث –.
9. معنوية التأثير غير المباشر للحوافز على أداء العاملين عبر توسط إدارة التنوع في ظل وجود نظم العمل عالية الأداء كمتغير مُعَدِّل في القطاع الصحي بمحافظة الرياض، ولم يتم استكشاف (دور الوساطة المُعدلة) الدور المُعَدِّل لنظم العمل عالية الأداء من التأثير الوسيط لإدارة التنوع على العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين من قبل الدراسات السابقة – وذلك في حدود اطلاع الباحث –.

التوصيات والمقترحات:

بناءً على الاستنتاجات يوصي الباحث بما يلي:

1. ضرورة قيام إدارات الموارد البشرية في مؤسسات القطاع الصحي بمحافظه الرياض بتعميق ممارسات التحفيز، وإدارة التنوع ونظم العمل عالية الأداء التي تؤدي إلى رفع مستوى الأداء.
2. أن تعزز إدارات الموارد البشرية في القطاع الصحي بمحافظه الرياض ممارسات التحفيز المادي، وتركز على زيادة الأجور، علاوةً على حرمان الغائبين من الحوافز وفقاً لأيام الغياب.
3. أن تركز القيادات الإدارية في مؤسسات القطاع الصحي بمحافظه الرياض على ممارسة التحفيز المعنوي من خلال كتابة رسائل الشكر والاعتراف للمتميزين، وتنبيه المقصرين في عملهم كتابياً.
4. ضرورة قيام أقسام التدريب بتحليل احتياجات التدريب، وتنفيذ برامج تدريبية وتطويرية جادة ترفع مستوى الوعي والإدراك بنظم العمل عالية الأداء ودورها في تطوير مستويات الأداء.
5. أن تضع القيادة العليا في مؤسسات القطاع الصحي بمحافظه الرياض السياسات والإجراءات التي سيتم اعتمادها لاحقاً في إدارة التنوع بالتنسيق بين القيادات الإدارية والعاملين في المستويات التنظيمية المختلفة لضمان توحيد الجهود عند تنفيذها ونجاحها وتحقيق الأهداف المرجوة منها.
6. تعزيز سلوكيات العاملين الإيجابية من قبل القيادات الإدارية في المؤسسات الصحية بمحافظه الرياض لأنها تقوي الثقة بالنفس، وتشجع على تقديم المبادرات الهادفة لتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى، فضلاً عن أنها تزيد من سرعة تنفيذ المهام بدقه حسب معايير الجودة.
7. كما يقترح الباحث إجراء مزيد من الدراسات التي تبين التفاعلات بين المتغيرات المستقلة والوسيطه والمُعَدِّلة والتابعة لحقول إدارة الأعمال الأخرى.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد، (2022)، إدارة التنوع والاختلاف من منظور إداري واجتماعي، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المجلد (06)، العدد (21)، ص (29-46).
- بشارة، محمد خليل، وحسين، حسين وليد، (2021)، دور إدارة تنوع الموارد البشرية في تعزيز الوعي الاستراتيجي من خلال الدور الوسيط لتقليل الصراع المعرفي، مجلة الريادة للمال والأعمال، العراق، المجلد (02)، العدد (04)، الصفحات (111-125).
- البلوشي، عبد المجيد أحمد سعيد، (2023)، أثر التحفيز على الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة تاول لمشروعات البنية التحتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرقية، سلطنة عُمان.
- بن مارني، نور عزم الليل، والمسكري، ماجد سليمان ناصر سليم، (2019)، أثر الحوافز على أداء العاملين في القطاع الصحي في إمارة أبو ظبي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (12)، الصفحات (117-140).
- حداد، أسيل نبيه رشدي، واللافي، خالد خلف، (2021)، أثر الرقابة الإدارية في أداء العاملين: الدور المُعَدِّل لإدارة الاحتواء العالي في دائرة الجمارك الأردنية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، الأردن، المجلد (10)، العدد (03)، الصفحات (474-497).
- الحري، محمد سرور، (2016)، إدارة الأفراد الحديثة، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، الكويت.
- جودة عادل، (2016)، الحوافز، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، دمشق، سورية.
- ريان، عادل محمد، (2013)، بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق، مطبعة الصفا والمروة، أسيوط، مصر.

- درة، عبد الباري، (2013)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- درووب، عبد الهادي محمد، (2020)، أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين في القطاع العام: دراسة ميدانية على المصرف التجاري - فرع القرضة الشاطئ، المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، المجلد (01)، العدد (02)، الصفحات (283-265).
- سالم، محمود يحيى، (2015)، تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- الشوايش، مصطفى نجيب، (2015)، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد، دار الشروق، عمان، الأردن.
- الصباغ، شوقي محمد عبد القوي، وبلغ، محمد كمال عبد العزيز، (2024)، دور نظم العمل عالية الأداء في تطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات الحكومية: دراسة تطبيقية على وزارة المالية بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد (01)، الصفحات (812-779).
- العاصي، شريف أحمد شريف، (2016)، مناهج البحث العلمي في مجال الأعمال، دار النهضة العربية، مصر.
- عبد الجواد، عبد السلام محمد، (2020)، مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بالمصرف التجاري الوطني في نطاق بلدية البيضاء (ليبيا)، مجلة آفاق اقتصادية، المجلد (1)، العدد (12)، الصفحات (28-1).
- عبد الحميد، إسلام راضي جمعة، (2025)، أثر الحوافز في أداء العاملين: الدور المُعدّل والوسيط لإدارة التنوع ونظم العمل عالية الأداء - دراسة تطبيقية في القطاع الصحي بمحافظة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البحرين الجامعية، مملكة البحرين.
- عبد الرحمن، بن عنتر، (2020)، إدارة الموارد البشرية - المفاهيم والأسس والأبعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عز الدين، مدثر حسن سالم، (2017)، إدارة الموارد البشرية رؤى واتجاهات، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- فرحان، عبد الله ثابت، (2025)، أثر الرقابة الاستراتيجية في تحقيق الاستدامة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الجامعات الأهلية اليمنية في أمانة العاصمة، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، اليمن، المجلد (03)، العدد (05)، الصفحات (49-27).
- مباركي، أسامة بن محمد بن أحمد، (2023)، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة خليفة القصبي للاستثمار في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البحرين الجامعية، مملكة البحرين.
- محمد، عبد الوهاب، (2015)، هندسة الاستثمار البشري، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- المنزوع، زايد علي عبد الخالق، والياغي، ماجد صالح محمود، (2025)، تأثير اليقظة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي-دراسة ميدانية على المؤسسات الاستثمارية في القطاع الزراعي اليمني، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، اليمن، المجلد (04)، العدد (03)، الصفحات (138-107).
- الهيبي، خالد عبد الرحيم، (2015)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Armstrong C.; P. Flood; J. B. Guthrie; W. Liu; S.Maccurtain and T. Mkamwa, (2010), The Impact of Diversity & Equality Management on Firm Performance: Beyond High Performance Work Systems, Human Resource Management, November-December, Vol. (49), No. (06), Pages (977-998).
- Barone, R. M., & Kenny, D. A., (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration, Journal of Personality and Social Psychology, Issue (51), Pages (1173-1182).
- Gitongu, M. K., Kingi, W. & Uzel, J. M. M. (2016), Determinants of Employees' Performance of State Parastatals in Kenya: Kenya Ports Authority, International Journal of Humanities and Social Science, Vol. (06), No. (10), Pages (197-204).
- Hair, J. F., J. R., Sarstedt, M., Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. G., (2014), Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research, European Business Review, Vol. (26), No. (02), Pages (106-121).
- Hayes, A. F., (2017), Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process analysis: A Regression-Based Approach, Guilford Publications.
- [http:// www.cdn.fbsbx.com](http://www.cdn.fbsbx.com).
- Judy, N., (2017), Effects of Incentives and Rewards on Employee Productivity in Small Banks in Kenya, Unpublished Master Thesis, United State International University Africa,
- Crecy, R. V., & Morgan, D. W., (1970), Determining Sample Size for Research Activities. Educational & Psychological Measurement, Vol. (30), No. (03), Pages (607-610).
- Kevin, Wongleedee, (2020), The Impact of High Performance Work Systems on the Human Capital Performance in Pharmacy Sector in Thailand, Systematic Review Pharmacy, A Multifaceted Review Journal in the Field of Pharmacy, Vol. (11), No. (03), Pages (664-675).
- Lei, Wang, and Ying, Chen, (2022), Success or Growth? Distinctive Roles of Extrinsic and Intrinsic Career Goals in High Performance Work Systems, Job Crafting, and Job Performance, Contents lists available at Science Direct, Journal of Vocational Behavior, Issue (135), Pages (103-114).
- Malhotra, N. K., (2004), Marketing research, PrenticeHall, New Jersey, USA.
- Noor, Ahmad Nizan Mat, Khalid, Shaiful Annuar & Rashid, Nik Ramli Nik Abdul, (2013), Human Resource Diversity Management Practices and Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Model, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. (03), No. (08), Pages (301-308).
- Pitts, David W. & Wise, Lois Recascino, (2010), Diversity in the New Millennium & Workforce: Prospects for Research, Review of Public Personnel Administration, Vol. (30), No. (01), Pages (44-69).
- Sekaran, Uma & Bougie R., (2016), Research Method for Business, John Wiley & Sons, United States of America..

Sobel, M. E., (1986), Some New Results on Indirect Effects and their Standard Errors in Covariance Structure Models, In S. Leichardt (Ed.), Sociological Methodology, San Francisco: Jossey-Bass, Pages (159-186).

Tims, M., & Akkermans, J., (2020), Job and Career Crafting to Fulfill Individual Career Pathways, In G. Carter, & J. Hedge (Eds.), Career pathways: School to Retirement and Beyond, Oxford University Press, Pages (165-190).

Zhu, C., Liu, A., & Chen, G., (2018), High Performance Work Systems and Corporate Performance: The Influence of Entrepreneurial Orientation and Organizational Learning, Frontiers of Business Research in China, Vol. (12), No. (01), Pages (4-22).

استبانة لموضوع

الأثر التفاعلي لنظم العمل عالية الأداء مع الحوافز في أداء العاملين من خلال توسط إدارة التنوع في القطاع الصحي بمحافظة الرياض (المملكة العربية السعودية)

القسم الأول: البيانات الشخصية:

المتغير	الفئة	الاختيار	المتغير	الفئة	الاختيار	المتغير	الفئة	الاختيار
النوع	ذكر		العمر	30-25 سنة		المؤهل العلمي	بكالوريوس	
	أنثى			40-31 سنة			ماجستير	
الكادر	طبي			50-41 سنة			دكتوراه	
	إداري			60-51 سنة			زمالة	

القسم الثاني: البيانات الموضوعية

المحور الأول: نظم العمل عالية الأداء (المتغير التفاعلي)

1	2	3	4	5	العبارة
					يتم تطبيق الممارسات المعززة للقدرات والمهارات الفنية والمعرفية للعاملين
					يتم توظيف عاملين لديهم قدرة عالية على التعلم والابتكار والإبداع والتكيف
					يتم الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تصميم برامج تدريبية وتطويرية
					يتم تطبيق الممارسات المعززة لدوافع العاملين لتحقيق أهداف العمل
					تستند مؤسسات القطاع الصحي إلى نظام المكافآت العادل
					تستخدم عملية تقييم الأداء لحفز العاملين لتحقيق مستويات عالية من الأداء
					يتم منح العاملين في مؤسسات القطاع الصحي فرصاً متساوية في الترقية
					يتم تطبيق الممارسات المعززة للمشاركة لتقوية ارتباط العاملين بالقطاع الصحي
					تتاح أمام العاملين الفرصة في تحديد طرائق انجاز المهام الوظيفية
					يعزز القطاع فرص مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات

المحور الثاني: الحوافز (المتغير المستقل)

1	2	3	4	5	الحوافز المادية (الإيجابية والسلبية)
					أحصل على علاوة مناسبة بسبب خدمتي في القطاع الصحي
					يتم منح المكافآت على العاملين بشكل عادل حسب الجهد المبذول في العمل
					هنالك زيادة في الأجر تقابل التغير في مستوى المعيشة
					يتمتع العاملون في القطاع الصحي بتأمين صحي جيد
					يستند القطاع الصحي إلى نظام تأمينات اجتماعية عادل
					يتم تنزيل درجة العامل في حالة ارتكابه لمخالفة تستحق هذه العقوبة
					يتم إنهاء الخدمة في حال صدور حكم قضائي ضد العامل مغل بالشرف والأمانة
					يتم إيقاف العلاوة الدورية في حالة الإحالة إلى لجنة المخالفات

					يتم إيقاف العامل عن العمل في حال إدانته بارتكاب المخالفة
					يتم الحرمان من جزء من المكافأة وفقاً لأيام الغياب بدون إذن أو عذر مقبول
					الحوافز المعنوية (الإيجابية والسلبية)
					يستند القطاع الصحي إلى نظام الترقية العادل
					أشعر أن رئيسي في العمل يقدر ويثمن جهودتي في العمل
					يتم كتابة رسائل شكر وعرفان للعامل المتميز في أداء واجباته المهنية
					يتم تفويضي بصلاحيات إنجاز المعاملات من قبل رئيسي المباشر في العمل
					يُدعم نظام العمل المعتمد في القطاع الصحي مشاركة العاملين في حل المشكلات
					يتم حرمان العامل كثير المخالفات من نشر اسمه على لوحة الشرف
					يتم حرمان العامل كثير الغياب من نشر اسمه على لوحة الشرف
					يتم حرمان العامل كثير المشاكل من المنافسة في جائزة العامل المثالي
					يتم تنبيه العامل المقصر في عمله بإنذاره كتابياً
					يتم نشر اسم العامل المقصر في عمله على لوحة الإعلانات

المحور الثالث: أداء العاملين (المتغير التابع)

1	2	3	4	5	العبارة
					في هذه القطاع عنصري الرغبة والقدرة هما المحددان لجودة العمل المنجز
					لدى القدرة على تنظيم العمل وتنفيذه بدقة حسب المعايير الموضوعية
					تتطابق خصائص ومواصفات العمل الذي أؤديه مع المستوى المطلوب إنجازه
					أمتلك المهارات المعرفية والفنية اللازمة للقيام بوظيفتي بالسرعة المطلوبة
					أمتلك المهارات المهنية اللازمة للقيام بوظيفتي دون أن أخل بجودة ونوعية العمل
					يتميز مقدار العمل المنجز من قبل العاملين في هذا القطاع بسرعة الإنجاز
					تتحدد كمية العمل المنجز بعدد من العوامل الموضوعية والشخصية
					أداء العاملين في مؤسسات القطاع الصحي في تحسن مستمر
					أداء العاملين في مؤسسات القطاع الصحي يجد الثناء من المرضى
					أداء العاملين في مؤسسات القطاع الصحي يحقق أهداف القطاع الصحي

المحور الرابع: إدارة التنوع (المتغير الوسيط)

1	2	3	4	5	العبارة
					يتم رسم السيناريوهات المستقبلية لإدارة تنوع الموارد البشرية في القطاع
					توجد مجموعة من السياسات والإجراءات الموضوعية مسبقاً لإدارة تنوع الموارد البشرية داخل القطاع الصحي
					تعتمد قنوات الاتصال كأحد الأدوات اللازمة لإدارة تنوع الموارد البشرية
					يتم تحويل الصلاحيات إلى كافة العاملين في المستويات التنظيمية المختلفة

					تتخذ القرارات بصورة مشتركة في كافة المستويات التنظيمية بالقطاع الصحي
					تعالج المشكلات بصورة تفاعلية وبغض النظر عن المناصب الإدارية للعاملين
					يتم تحديد آليات تنفيذ العمليات وتلتزم الموارد البشرية بالعمل وفقها
					يعتمد على الثواب والعقاب لضمان التزام العاملين بآلية العمل المعتمدة بالقطاع
					تحدد المهام والواجبات وفق قانون العمل الذي يعمل ضمن حدوده القطاع
					تحرص الإدارة على خلق بيئة العمل الفعالة لتحقيق إدارة تنوع الموارد البشرية



المسؤولية الأسرية في تعزيز القيم في عصر الذكاء الاصطناعي

-دراسة في ضوء الأصول والمقاصد الشرعية-

منال عبد الله علي أحمد

قسم أصول الفقه-كلية الشريعة والقانون-جامعة أم درمان الإسلامية

المؤلف: manalabdalla596@gmail.com

تاريخ القبول: 2026/2/16

تاريخ الاستلام: 2025/12/25

المستخلص:

يهدف البحث إلى بيان دور الأسرة في تعزيز قيمة المسؤولية في ظل تقنيات الذكاء الاصطناعي وتأثيره على بنية الأسرة وقيمها، كما يسعى لتأطير مقاصدي لاستخدام الذكاء الاصطناعي في توازن بين التقدم التكنولوجي والحفاظ على نسق القيم الاجتماعية، والاستفادة من الفرص التي يمنحها الذكاء الاصطناعي، والتفعيل المقاصدي لها من حيث تقرير ما فيه جلب المصالح ودفع المفساد. أصالة البحث تكمن في التأكيد على أهمية مراعاة المسؤوليات الأسرية في مواجهة التحديات التي يفرضها الذكاء الاصطناعي، وتوجيه استخدام التقنيات الرقمية، وتطوير برامج التوعية بزيادة الفهم والادراك لضرورة خلق شراكة ذكية مع الذكاء الاصطناعي لتعزيز التواصل والترابط الأسري في ظل انتشار الذكاء الاصطناعي وتقليص الفجوة الرقمية بين الأجيال. حيث أنه غالباً ما يركز الباحثون إما على الجوانب الإيجابية والفرص التي يقدمها الذكاء الاصطناعي، أو على الجوانب السلبية والمهددات التي تنتج آثار سلبية من انحرافات في استخدام الذكاء الاصطناعي، واستخدامه غير السليم. لا سيما على المستوى المجتمعي وبشكل أكثر تحديداً على مستوى الأسرة. ويأتي هذا البحث برؤية لتعزيز مزايا استخدام الذكاء الاصطناعي وتقليل المخاطر والمضار التي يمكن أن يحدثها وبيان مسؤولية الأسرة في إدارة ذلك. من خلال المنهج الاستقرائي النقدي ومن ثم التحليلي. من أهم النتائج التي يمكن استخلاصها من البحث: أن الأسرة هي المؤسسة التربوية الأساسية، ولبنة بناء المجتمع، وتقع على عاتقها مسؤولية تعزيز القيم النابعة من مبادئ لها أهداف ووكليات أصولية ومقاصد شرعية. وهذا يدعو لاستثمار الذكاء الاصطناعي فيما من شأنه تحقيق العمران الحسي والمعنوي في كل من الوحدة الأسرية الصغيرة والمجتمع الأكبر مع الحفاظ على القيم والأخلاق الاجتماعية.

كلمات مفتاحية: المسؤولية، المصالح، المفساد، أسس، الذكاء الاصطناعي.

Family Responsibility in Promoting Values in the Age of Artificial Intelligence

-A Study in Light of the Origins and Objectives of Islamic Law

Abstract

The research aims to clarify the role of the family in promoting the value of responsibility in light of artificial intelligence technologies and their impact on the structure and values of the family. It also seeks to frame a purposeful framing to using artificial intelligence that balances technological advancement with the preservation of social values, while benefiting from the opportunities it offers and activating its purposes in terms of achieving interests and mitigating harms.

The originality of the research lies in emphasizing the importance of considering responsibilities in facing the challenges posed by artificial intelligence, guiding the use of digital technologies, and developing awareness programs to increase understanding of the necessity of creating a smart partnership with artificial intelligence to enhance family communication and cohesion, especially amid the spread of artificial intelligence and the reduction of the digital divide between generations. Researchers have often focused on either the positive aspects and opportunities presented by artificial intelligence or the negative aspects and threats resulting from its improper use, particularly at the societal level and more specifically at the family level. This research comes with a vision to strengthen the advantages of using artificial intelligence while minimizing potential risks and harms, highlighting the family's responsibility in this regard.

The methodology followed in this study is an inductive critical approach followed by an analytical one.

One of the key findings that can be concluded from the research is that the family is the primary educational institution and a building block of society, with its responsibility for promoting values stemming from principles that have goals, foundational rules, and legal purposes. This calls for investing in artificial intelligence in ways that achieve both material and moral development in both the small family unit and the larger community while preserving social values and ethics .

Keywords: *Responsibility, interests, harms, foundations, artificial intelligence*

مقدمة:

يعالج البحث قضية دور الأسرة في تعزيز القيم، ومن المعلوم أن الأسرة مؤسسة لها اعتبارها الشرعي، ولها مقاصد وغايات تترتب عليها مسؤوليات، ومع انتشار الذكاء الاصطناعي تبرز تحديات تتطلب إعادة النظر في كيفية ممارسة هذه المسؤولية، كما أن النظر في مسائل الذكاء الاصطناعي ينبغي أن يكون متعمقاً في التأصيل لها بدقة لا تفوت المصلحة في الاستفادة الحياتية منه، وفي ذات الوقت لا تفوت مراعاة القيم، وأصالة هذه المعالجة في كونها تُعد قراءة في ظل المسؤولية الدينية للأسرة التي تمثل عاصم من التردّي عن القيم الإنسانية، ومن جانب آخر تُعد هذه القراءة نافذة تستشرف آفاق المنفعة، وتركز على الجوانب الإيجابية للذكاء الاصطناعي كشريك للأسرة في تعزيز التواصل والترابط الأسري. برؤية تأصيلية لمزايا الذكاء الاصطناعي وتقليل المضار ببيان مسؤولية الأسرة في إدارة ذلك.

أهداف البحث

- 1- بيان مفهوم المسؤولية الأسرية وأهميتها في بناء مجتمع متماسك، ورعاية أفراد سعاداء وكيف أن ذلك من موجبات الثواب والتعظيم الأخروي.
- 2- استعراض تأثير الذكاء الاصطناعي على العلاقات الأسرية، وتوضيح بعض الانحرافات التي قد تحدث مع التركيز على المزايا، والعمل على استثمارها.
- 3- تقييم المصالح والمفاسد الناتجة عن استخدام التقنيات الحديثة داخل الأسرة ومدى موافقة التكيف الأصولي والمقاصدي باتباع منهج الموازنة والترجيح.
- 4- تقديم استراتيجيات لتعزيز المسؤولية الأسرية في عصر الذكاء الاصطناعي، وكيفية استثماره في جلب المصالح ودفع المفاسد.

أسباب اختيار موضوع البحث:

- 1- جدارة الموضوع لاستحقاق البحث والتقصي والعمل على لفت النظر لبعثه من زاوية مراعاة الأصول والمقاصد الشرعية.
 - 2- بيان أهمية استصحاب المنهج الرباني القويم عند النظر التأصيلي للقضايا واعتبار المنهج الوقائي مع ضوابط استخدام أسلوب المنهج العلاجي، وربط هذا كله بالمسؤولية الأسرية في ظل التحديات التي يفرضها استخدام الذكاء الاصطناعي والمحافظة على القيم المجتمعية.
 - 3- تعزيز مسؤولية الأسرة في مواجهة تحديات الذكاء الاصطناعي واقتراح رؤية مستقبلية ببيان المنهج السليم للتعامل مع قضايا العصر.
- مشكلة موضوع البحث: ماهي المقاصد الشرعية من تكوين الأسرة؟ وما هي المسؤوليات المتعلقة بها؟ الذكاء الاصطناعي تهديد أم فرصة؟ وماهي تأثيراته على العلاقات الأسرية؟ ماهي الرؤى الصحيحة لاستثمار مزايا الذكاء الاصطناعي بما لا يخرم المحافظة على النسق القيمي المجتمعي.

دراسات سابقة:

- 1- بحث (استخدامات الذكاء الاصطناعي Al استخدام تقنية التزييف العميق Deepfake في قذف الغير نموذجاً دراسة فقهية مقارنة معاصرة) الدكتور: أحمد مصطفى معوض محمد محرم. جامعة الأزهر. دراسة قيمة في مجال المقارنات الفقهية المعاصرة، ركز على الجوانب السلبية لاستخدامات الذكاء الاصطناعي وقد أفلح في عرضه لواحدة من الآثار السالبة. لكنه لم يخصص الكلام فيه عن الأسرة ولم يتعرض لمسؤوليتها في التنشئة على نبذ التزييف وحرمة القذف والتزوير، وعليه تم اعتماد منهجه في المقارنة، ومعالجته بما يخدم أهداف هذه الدراسة.

- 2- كتاب (المسؤولية) للدكتور محمد أمين المصري، الطبعة الأولى سنة 1399هـ-1979م، نشر وتوزيع دار الأرقم. تناول الكاتب موضوع المسؤولية بصورة عامة وجيدة، ووضع يده على مواطن الخلل في قضية إساءة استعمال قيمة المسؤولية وأثر ذلك على الأمة الإسلامية لكن بوجه عام. بالتالي سيتم التركيز في هذا لبحث على تخصيص مسؤولية الأسرة وتحديد أدوار أفرادها في مسألة تعزيز القيم.
- 3- بحث (المسؤولية الأسرية تجاه الأبناء لتحقيق السلامة الرقمية- رؤية تحليلية-) الدكتورة فاطمة عبد الغني الشوافي-جامعة الزقازيق-. أوضحت الدراسة ضرورة تفعيل دور الأسرة لحماية أبنائها من تأثير الانتشار الواسع للتكنولوجيا الرقمية، استخدمت المنهج التحليلي وقدمت بعض المقترحات في ضوء ذلك. سيضيف هذا البحث المزايا والمقترحات لتعزيز الجوانب الإيجابية لاستخدام الذكاء الاصطناعي.
- منهج البحث: منهج استقرائي يتبع الجزئيات والفروع ويلحقها بالأصول والكلية، والمنهج النقدي يزن الجزئيات ويقوم بتقييمها ومحاولة تقويمها، ومن ثم المنهج التحليلي.

خطة البحث: الخطة: تتكون من مقدمة وثلاثة مباحث:

- المبحث الأول: مفاهيم التعريف بمصطلحات الدراسة.
- المبحث الثاني: فلسفة المقاصد الشرعية وقيمة المسؤولية الأسرية.
- المبحث الثالث: الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الأسرة.
- كلمات مفتاحية: مسؤولية، مصلحة، مفسدة، قواعد، ذكاء اصطناعي.

المبحث الأول:

مفاهيم للتعريف بمصطلحات الدراسة.

لابد من فهم القضايا وتصورها تصوراً سليماً ومن ثم التخطيط لتناولها، فإن استصحاب التصور في عمومته وأكثر تفاصيله واستيعابه استيعاباً جيداً حريٌّ بتأدية الواجب في أحسن صورة وعلى أكمل وجه. والقاعدة (الحكم على الشيء فرع عن تصوره). إذ أن بيان دلالات المفاهيم المؤسسة للعنوان من شأنه أن يجلي المسار العلمي للدراسة ويقوّم أطرها المنهجية.

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الأسرية

المسؤولية الأسرية: هي مجموعة الالتزامات والواجبات والحقوق داخل الأسرة من الأبوين تجاه أبنائها من نفقة، وتربية، وتأديب، وتوجيه ومراقبة، وتعليم، ورعايتهم في شتى مجالات الحياة. (اللجنة العلمية، 1992، ص 21) إذ هي عبارة عن مركب إضافي يتكون من كلمتي (المسؤولية + الأسرية)

أولاً: تعريف المسؤولية: المسؤولية مصدر صناعي من الفعل سأل، ونجد لها تعريفات متعددة متباينة التعريفات، منها ما جاء في معجم المنجد في اللغة: بأن المسؤولية هي "ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها". (معلوف، 2003، ص 316) والمقصود بمصطلح العنوان (المسؤولية الأسرية) هو: مجموعة من الالتزامات والواجبات الأخلاقية والاجتماعية والقانونية والتربوية التي يتحملها أفراد الأسرة تجاه بعضهم البعض، وتحديدًا تجاه الأطفال الذين يعولونهم أو الأعضاء الآخرين الذين يحتاجون إلى رعاية وإعالة مستمرة، وتقوم هذه المسؤولية على توزيع الأدوار والوظائف التكاملية بين أفراد الأسرة لضمان استقرارها وتلبية احتياجاتها المادية والمعنوية. (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، 2022م) وقد ورد هذا التعريف تحن عنوان المسؤوليات العائلية للأمم المتحدة ESCWA وعند تأصيل المصطلح نجد أن الفقهاء قديماً لم يكن يعنهم تعريف هذا المصطلح بقدر ما اعتنوا بتحديد تلك المسؤوليات وتناولها مع ملاحظة أن لجنة الأمم المتحدة قد استخدمت مصطلح العائلات وهو ما تناوله علماء المقاصد الشرعية مثل

العلامة ابن عاشور؛ وقد اعتنى ابن عاشور بمقاصد أحكام العائلة الأصلية والتابعة، وأفتتح قوله بأن انتظام أمر العائلة في الأمة أساس حضارتها وانتظام جماعتها. وهذه الحقيقة غير خاصة بالتشريع الإسلامي أو مقصورة عليه بل هي التفات إلى الحكمة الإلهية في تشريع أحكام الأسرة، وإلى بنائه سبحانه المجتمعات الإنسانية على ما سنه لها من شرائع تمكنها من ضبط وإقامة أصول حياتها المدنية. وحديثاً هناك بعض الدول الإسلامية عمدت إلى إصدار وثيقة تعزز قيم الأسرة من خلال برامج وطنية هادفة مثال: مجلس شؤون الأسرة. (fac.gov.sa موقع مجلس شؤون الأسرة، 1443هـ)

- 1- أنواع المسؤولية: -دينية: وهي التزام المرء بأوامر الله ونواهيه وقبوله في حال المخالفة لعقوبتها، ومصدرها الدين. ومسؤولية اجتماعية: وهي التزام المرء بقوانين المجتمع ونظمه وتقاليده، ومصدرها الجماعة وما تعارفوا عليه في مجتمعهم. ثم مسؤولية أخلاقية: وهي حالة تمنح المرء قدرة على تحمل تبعات أعماله وأثارها ومصدرها الضمير. وعلى العموم فالمسؤولية تحمل ثقل وشعور بالواجب يوجه تفكير الشخص كما يوجه سلوكه وأقواله ومواقفه بحيث يصير كل ما يصدر عنه ذا معنى وذو مقصد، ومن ثم يكتسب قوته التي تجعله قادراً على تحقيق المطالب، وبلوغ المقاصد.
- 2- شروط المسؤولية: الشعور بالمسؤولية يعد من القيم الضرورية التي تكمل منظومة الأخلاق الإنسانية والمجتمعية والدينية، شروطها: الفهم والاخلاص: لا يؤدي المهمة بنجاح إلا من فهم طبيعتها ومقاصدها وعلاقتها بغيرها من المهام حتى العقبات التي يمكن أن تحول دون أدائها وأعد نفسه لها إعداداً متكاملاً وكان مقتنعاً تماماً بأحقية ما يقوم به، التخطيط والتنظيم: بمعنى تصميم الأهداف المستقبلية وترتيب الأولويات للحد من المهددات وتطوير الانجازات. وما نجح من نجح الا بالتخطيط والتنظيم. المتابعة والتقييم: فالمسؤولية للتغيير وليس للتبرير، للمستقبل وليس للماضي قال تعالى: "وَقِفُوهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ" سورة الصافات-آية 24.

ثانياً: تعريف الأسرة: أما كلمة الأسرة عبارة عن لفظ منسوب إلى الأسرة ومن حيث اللغة: لفظ الأسرة في معاجم اللغة العربية يعطي معنى القوة والشدة: وهي الدرع الحصين فهي تعد لكل فرد من أعضائها الدرع الحصين. (ابن منظور، ط5، ج3/ص60) وهي عشيرة الرجل ورهطه الأقربون، سميت بهذا لما فيها من معنى القوة حيث يتقوى بها الرجل. (البستاني، دت، ص9). والأسرة في الاصطلاح: لم ترد كلمة أسرة في القرآن الكريم ولا في السنة النبوية كاسم أو صفة لنظام الزوجية الإنساني أو غيره: فالقرآن الكريم أشار للزوجين الذكر والأنثى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ). سورة الحجرات: آية 13. وقد جمع القرآن الكريم ما انحدر من الزوجين وأبنائهم تحت اسم (الأرحام) سماهم القرآن الكريم الأقربين وذوي القربى.

كذلك الفقهاء المؤسسين لمذاهب الفقه ومدارس التفسير لم يكن يعنهم إيجاد مصطلح يسمي به نظام الزوجية وما ينضوي تحته من بنين وحفدة، بينما كان تركيزهم على الأحكام الخاصة بالزوجية تكويناً وفروعاً وتنظيماً للعلاقات وتحديداً للواجبات والحقوق بين أطراف وفروع هذا النظام. لكن مؤخراً أمكن إطلاق مصطلح الأسرة على الجماعة المعتبرة نواة المجتمع، والتي تنشأ برابطة. (كرار، دت، ص33) ومفهوم الأسرة من خواص الانسان، فلا يطلق على ذكر الحيوان وأثاثها أسرة: لأن العلاقة بينهما لا دوام ولا بقاء لها، ولا تتوقف على شروط ولا تترتب عليها التزامات. ويمكن أن يطلق لها الاصطلاح الآتي: "هي الجماعة التي ارتبط ركنها بالزواج الشرعي، والتزمت بالحقوق والواجبات بين طرفيها، وما نتج عنها من ذرية، وما اتصل بها من أقارب." (القرطبي، 1935م، ج2/ص5)

- 1- أنواع الأسرة وأهميتها: تشكل الأسرة مركز النواة للمجتمع، وهي محضن النمو والتنشئة والتربية فمنها ينمو العدد ويمتد، وتحدد سمات الشخصية الإنسانية وتزرع البذور الأولى لمستقبل الحياة السلوكية. (حسنه، كتاب 83، ص 12) وقسمها علماء الاجتماع إلى: أسرة صغرى: فهي المقصورة على الزوجين والأولاد. وهذه محل البحث في هذه الدراسة، وهي التي يحرص الإسلام على تكوينها على أسس ثابتة راسخة. أسرة وسطى: وهذه تضم الدرجة الثانية، لتشمل الآباء والأجداد والإخوة والأخوات، والأعمام والعمت والأخوال والخالات. وهي المقصودة بالأمر بصلة الرحم، وصلة الرحم وفي الرزق، جاء في الحديث القدسي: "أنا

الله، وأنا الرحمن، خلقت الرحم، وشققت لها اسماً من اسمي، فمن وصلها وصلته، ومن قطعها قطعته"1 وأسرة كبرى: وهي المجتمع المسلم من جيران وأصدقاء وغيرهم، وقد أوصي الله بهم جميعاً، وجعل العلاقة معهم علاقة أخوة بقوله تعالى: (إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ) سورة الحجرات-آية 10. وتشمل أيضاً المجتمع الانساني و البشرية جمعاء فالأسرة مظلة إنسانية ضرورية لبناء النفس، وممارسة المعيشة الهانئة، في الحياة ورغد نظام المجتمع بعناصر البناء وإبقاء النوع الإنساني: المعيشة الهانئة في الحياة تحصل من خلال الأسرة التي تُوجد تجمعاً صغيراً، يبني أصول حياته بهدوء، ويحقق تعاوناً بناءً، وقوياً في التغلب على المشكلات، وتخيم فيها أجواء المحبة والود والأنس والطمأنينة والسلامة، وصدد عدوان الأعداء، ومقاومة كل أوجه التعثر والضعف والمرض، والأخذ بيد الأطفال نحو النمو والاكتمال، ورعاية الكبار حتى لا يصبحوا منسيين أو مهملين لا عائل لهم ولا معاون أو مساعد يساعدهم على أحوال ضعفهم، والتخلص من متاعيمهم وهمومهم. وفي مظلة الأسرة تنمو روح التبعية المحمودة أو المسؤولية، للعمل على إثبات الذات أو الشخصية وتعمير الكون، وتعلم معاني الأيثار والتضحية، والصبر والاحتمال، والوجود، والأمانة وغرس جذور الأخلاق والفضيلة، والتعايش في المجتمع الأكبر، وتجسيد معنى التكافل الاجتماعي المادي والمعنوي الذي هو ضرورة ماسة لكل مجتمع. ورغد نظام المجتمع وإبقاء النوع الانساني: فيتحقق حفظ النسب ونقاء الدم، وخلو المجتمع وسلامته ومواجهة التحديات التي قد يفرضها التطور المستمر للحياة، ذلك بالحفاظ على النسق القيمي، وهو موضوع الدراسة.

2- خصائص نظام الأسرة المسلمة: الأسرة المسلمة ملتزمة بنظام الشريعة الالهية، وبالأخلاق والآداب الاسلامية فتعمل لخيري الدنيا والآخرة، وتكدرح لتحقيق سعادة الدنيا والآخرة. لذا فهي مترددة بين المثالية والواقعية، وبين النظرة الشمولية والجزئية، وبين مراعاة عوامل الثبات والتطور

أ/ المثالية والواقعية: أي تعيش سعيدة وتعمل لمستقبل زاهر، وسعادتها بتطبيق شعائر الدين وأحكامه دون تفريط بشيء من تعاليمه، وتبدأ من الخطبة، وتلاحظ مقومات الكفاءة بين الزوجين، ويقوم كل منهما بواجبه الفطري والاجتماعي ولا بد في الأسرة من الوسطية بين الجد والجزم، والتسامح واللين والود والالتزام والاحترام المتبادل والحفاظ على مرضات الله تعالى من غير تفريط ولا تجاوز.

ب/ الشمولية والجزئية: فإن الأسرة تعمل بالتدرج وتبني حياتها شيئاً فشيئاً، ولا تصعد طفرة واحدة إلى تحقيق كل الآمال، ولا تهبط فترضى بالقليل، وتجعل علاقتها مع الأقارب متسمة بالجدية والرحمة والواقعية.

ج/ الثوابت والمتغيرات: فهي تحترم أصول الاسلام ومناهجه التي لا محيد عنها (الزحيلي، 2000م، ص 20-23). كذلك لابد أن تواكب المستجدات وفق الثوابت الشرعية فالثوابت في الكليات والمرونة في الفروع والوسائل والجزئيات.

هذا النظام الأسري المكون من الأم والأب (الأسرة النووية) وأسر ممتدة فيها الأصول والفروع والحواشي الكل لهم أثر في تربية النشء، وقد دخل عليهم عنصر جديد الا وهو الذكاء الاصطناعي بشتى الوسائل هذا العضو الجديد وأنواعه، إذ أصبح أحد أفراد الأسرة نفصله في المطلب التالي.

المطلب الثاني: التعريف بالذكاء الاصطناعي

تقنية الذكاء الاصطناعي من المصطلحات الرائجة في الآونة الأخيرة، مع أن التطور الصناعي في مدي متصل من لدن سيدنا نوح عليه السلام وصناعة السفينة.

أولاً: مفهوم الذكاء الاصطناعي: الذكاء الاصطناعي علم يهتم بصناعة آلات تقوم بتصرفات يعتبرها الإنسان تصرفات ذكية. (عبد النور، 2005م، ص6). الذكاء الاصطناعي لغةً: مركب من لفظي الذكاء+ الاصطناعي. والاختلاف في تعريفه بحسب وظيفته وغايته،

1 - الحديث صحيح: أخرجه البخاري في الأدب المفرد، 53. الترمذي قال حديث صحيح، السنن الكبرى، أبواب البر والصلة 10 ما جاء في صلة الرحم/ حديث رقم 1907، ج3/ ص 472 وأبو داود في السنن، كتاب الزكاة /باب في صلة الرحم رقم 45، حديث رقم 1694. ج3/ 119.

فالذكاء: يعني المقدرة على إدراك الحالات الجديدة " الذكاء ممدود: حدة القلب، ذكي الرجل يذكي ذكاءً (الجوهري، 2005م، ط4، ج6/ص2346). والاصطناعي: منسوب إلى الصناعة المشتقة من الفعل صنع يصنع ويصطنع، وتطلق على الأشياء الناشئة للأشياء الجديدة تمييزاً لها عن الموجودة بصورة طبيعية، أي تدخلت فيها يد الإنسان.

أ/ الذكاء الاصطناعي اصطلاحاً: تعددت التعريفات الاصطلاحية له ربما لأنه من المصطلحات الناشئة، حيث أن الذكاء والصناعة يطلقان في الحقيقة على فعل الإنسان وعمله، وأبسطها الذكاء الاصطناعي: علم يهتم بصناعة آلات تقوم بتصرفات يعتبرها الإنسان تصرفات ذكية. (عبد النور، مرجع سابق، ص7)

ب/ حقيقة الذكاء الاصطناعي: بعض الباحثين يرون أن الذكاء الاصطناعي هو مجال هندسي، وآخرون يرونه كمجال علمي بحث. نختصر الكلام في حقيقة الذكاء الاصطناعي: القدرة البرمجية على التعلم والتفكير المنطقي مثل البشر، إذ هو مرحلة متقدمة يتم فيها إعطاء البيانات والمعادلات اللازمة لإيجاد حلول دون تدخل الإنسان وصولاً لحلول تقترب مما ينتجه الإنسان ويقترب من نتائجه وفق معطيات علمية دقيقة وربط تقني متشابك.

ثانياً: مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي: الهدف من وراء الذكاء الاصطناعي هو الوصول إلى آلات ذكية دون اللجوء أو محاولة تقليد جزيئات التركيب المعقدة للعقل البشري، والاقتصار على محاولة كيف يعالج العقل المعلومات إضافة إلى محاولة فهم الأسس العامة للذكاء، وباختلاف الفهم لهذين العنصرين يختلف التصور لحل معضلة الذكاء الاصطناعي، ومن هنا جاءت الفروع المتعددة له ومنها: الشبكات العصبية الاصطناعية: تركز على فكرة أنه بالإمكان استخلاص بعض الخصائص الأساسية للعقل البشري وتبسيطها، ومن ثم استعمالها لمحاكات العقل -القدرة على التعلم- وهي أهم مواصفات الذكاء.

- منطق الغموض: هذه فكرة شرقية بحثة، أساسها أن الانسان لا يتعامل في شؤون حياته بالأرقام والمعطيات الدقيقة، ولكنه قادر على اتخاذ قرارات صعبة، وقادر على التعامل مع أوضاع كثيرة بنجاح، المهم أن هذا المنطق يسمح بتعدد التصنيف وهذا أقرب للتفكير البشري.

- الأنظمة الخبيرة: إذا كانت الشبكات العصبية الاصطناعية محاولة لمحاكاة تركيبة العقل عند الانسان، وإذا كان منطق الغموض محاولة لاستعمال اللغة البشرية لجعل الآلة أذكى في التعامل مع المحيط فإن الأنظمة الخبيرة محاولة لمحاكاة المخزون أو التجارب التي يملكها خبير ما في ميدان ما، فهذه الأنظمة-كالخبراء من البشر-خير في ميدان محدد جداً، وبالتالي لكل ميدان أنظمة خاصة.

- والانسان الآلي: الروبوت مصطلح شائع عند الجميع، حتى الأطفال يعرفونه من خلال ألعابهم وبرامجهم، أما علمياً، فيعرف الروبوت على أنه: "كل عامل صناعي نشيط يكون محيطه العالم الطبيعي". (عبد النور، ص 16)

علاقة الذكاء الاصطناعي بمقاصد الشريعة: من العلوم أن الإسلام شريعة حياة دنيا وحياة الآخرة، والمفهوم من المصالح المتبعة شرعاً تلك التي تحقق المصالح الدنيوية ولا تفوت المصالح الأخروية، وفي هذا يقول الشاطبي: "المصالح المجتلية شرعاً والمفاسد المستدفة إنما تعتبر من حيث تقام الحياة الدنيا للحياة الأخرى لا من حيث أهواء النفوس في جلب مصالحها العادية أو درء مفاسدها العادية نكرر هذا المعنى في المسألة الخامسة قوله: "وأعني بالمصالح بما يرجع إلى قيام حياة الإنسان في نفسه" وقال بعد ذلك: "إن المفاسد الدنيوية ليست بمفاسد محضة، إذ ما من مفسدة تفرض في العادة الجارية إلا ويقترن بها أو يسبقها أو يلحقها رفق ونيل لذات." فالمصلحة إذا كانت هي الغالبة في حكم الاعتقاد فهي المقصودة شرعاً ولتحصيلها وقع الطلب" (الشاطبي، 2004، 185) فإذا استقرنا موارد الشريعة الإسلامية الدالة على مقاصدها من التشريع استبان لنا-من كليات دلائلها ومن جزئياتها أن المقصد العام من التشريع فيها هو حفظ نظام الأمة واستدامة صلاحه بصالح المهيمن عليه وهو نوع الإنسان ويشمل صلاح عقله وصلاح عمله وصلاح ما بين يديه من موجودات العالم الذي يعيش فيه. (ابن عاشور، ج 3/194، 2004م).

المبحث الثاني

فلسفة المقاصد الشرعية وقيمة المسؤولية الأسرية.

فلسفة المقاصد الشرعية تُحيل على معنى المصالح والغايات، ودلالة المركب تُحيل على المصالح الظاهرة والمستنبطة من مجموع النصوص والأدلة الشرعية. وإقامة مؤسسة الأسرة ينبغي أن يتم من منظور يجمع بين المقاصد من تكوينها والاعتبار الشرعي لها هذا من جانب، ومن جانب آخر ترتب الآثار على تكوين تلك المؤسسة والقيم التي تُؤسس عليها، ومن ثم استشعار المسؤولية في ذلك كله.

المطلب الأول: مقاصد الشريعة وفلسفتها:

مقاصد الشريعة: عبارة مركب إضافي من كلمتي (مقاصد + شريعة)

أولاً: مفهوم مقاصد الشريعة: مركب إضافي وبالنظر لأجزاء المركب نجد: المقاصد من حيث اللغة: جمع مقصد وهي مصدر مبي مشتق من الفعل قصد: بمعنى الاعتماد التوجه واستقامة الطريق، كما تعني التوسط وعدم الإفراط والتفريط. والأم (بفتح الهمز) وطلب الأسد (بفتح الهمز والسين). الشريعة من حيث اللغة: تطلق على مورد الماء ومنبعه ومصدره، كما تطلق على الدين والملة والمنهاج والطريقة والسنة. هذا من حيث اللغة. (الخادمي، 2001م، ج 1/ص 14) ومقاصد الشريعة اصطلاحاً: المعاني والحكم الملحوظة في جميع أحوال التشريع أو معظمها، بحيث لا يختص ملاحظتها بالكون في نوع خاص من أحكام الشريعة. (ابن عاشور، 2004م، ص 51).

هناك مصطلحات ذات صلة بالمقاصد: كالوسائل: الطرق المفضية إلى المقاصد، وللوسائل أهمية بالغة لا تقل عن أهمية المقاصد إذ هي الموصلة والمحقة لها. وتعريفها لغة: كل ما يتوصل به إلى الشيء مطلقاً، والوسيلة والذريعة مترادفان. والمصلحة والمنفعة: وهي من المصطلحات التي لها علاقة وطيدة بمقاصد الشريعة مصطلح المصلحة والمنفعة والحكمة والغرض والغاية والهدف والأسرار وغيرها. لكننا سنركز هنا على التنظير المقاصدي.

1- النظر المقاصدي: يجتهد المعاصرون في التنظير لعلم مقاصد الشريعة واستخدام ذلك في إيجاد الحكم الشرعي للقضايا المستجدة. المراد بمقاصد الشريعة الغاية منها، والأسرار التي وضعها الشارع عند كل حكم من أحكامها. (الفاسي، 1991م، ص 7) و" مقاصد الشريعة هي: الغايات التي وضعت الشريعة لأجل تحقيق مصلحة العباد." (الريسوني، 1992م، ص 7) وهكذا تدور نظريات المقاصد حول المصلحة والعمل على تحقيق النفع، ودفع المفسدة.

أ/ كليات المصالح: من خلال الاستقراء وجد العلماء أن مقاصد الشريعة تقوم على الحفاظ على مقصود الشارع من إنزال الشريعة، وأن هذا يقوم بالمحافظة على أمور خمسة، الدين، والنفس، العرض، العقل والمال، وهذا يتأتى بوجهين: من جانب الوجود بما يقيم الأركان ويثبت القواعد-من جانب عدم بما يدرأ الخلل الواقع أو المتوقع، وكل ذلك جلبٌ للمصلحة ودفع للمفسدة.

ب/ كلية الأخلاق: الأخلاق جزء لا يتجزأ عن الشريعة حيث أنها مجموعة أحكام عقديّة مجالها علم التوحيد أو علم العقيدة وهي الأصل، ومجموعة أحكام عملية مجالها علم الفقه وهي الفرع، أو مجموعة أحكام خُلقيّة مجالها علم الأخلاق وهي المكمل. حيث بُعث النبي-صلى الله عليه وسلم-متمماً لمكارم الأخلاق وأحاسنها، وعليه فالمسؤولية تعد قيمة شرعية في المقام الأول.

ج/ الكليات الشرعية المقصودة شرعاً: الكتاب كلية الشريعة وعمدة الملة، وينبوع الحكمة، وآية الرسالة، ونور الأبصار والبصائر، وأنه لا طريق إلى الله سواه، ولا نجاة بغيره، ولا تمسك بشيء يخالفه، لأنه معلوم من دين الأمة، الكليات المقصودة شرعاً هي التي من أجلها وقع الطلب(الشاطبي، 2017م، ج 3/ص 8) وبالنظر الكلي فيه نجد أن هذه الكليات تكون في مراتب ثلاثة: ضرورية: لا بد منها لقيام مصالح الدين والدنيا بحيث إذا فقدت لم تجر مصالح الدنيا على استقامة بل على فساد وتهاجر وفوت حياة ومصالح الآخرة فوت النجاة وفقدان النعيم والرجوع بالخسران المبين. حاجيه: يفتقر إليها من حيث التوسعة ورفع الضيق المؤدي في الغالب إلى الحرج. تحسينية: وهي الأخذ بما يليق من محاسن العادات وتجنب الأحوال المندسات التي تأنفها العقول الراجحات.

الذكاء الاصطناعي نجده في مرتبة الحاجيات، كما أنه متنازع بين التيسير الذي فيه من حيث توفير الجهد والوقت والمال والمنافع والمصالح وجليلها، وبين درء مفسده التي من أبرزها منافاته لروح ومقاصد الشريعة، علة ذلك "لأن الآلة وإن كانت من خلال برمجياتها الممهدة مسبقاً تحاكي أفعال الإنسان، إلا إنه لا يمكن بحال أن تراعي مقاصد الشريعة ولا أن تستشعر معالم الشريعة الإيمانية." (عقيل، 2023م، ص 287) أما المفسد فتتمثل في أن الأواصر العائلية والروابط الاجتماعية قد حفت بالمكابر والشهوات، واختلط به من الهوى المتبع والبعد عن الدين ما جعله يقوى ويضعف بحسب الأخذ بأسباب الحزم والقوة، أو بوسائل الانفكاك والانحلال فهذا التشريع الإسلامي لضبطه أحوال المجتمعات وتعليمه إياها الكتاب والحكمة وتلقينها إياه نظرياً وعلمياً، وهو ما يحتاج إليه من قواعد وأصول ومبادئ تلاشت حقائقها باتباع سبيل الغي والبعد عن طريق الحق ذلك أنهم "قد ضلوا من قبل وأضلوا كثيراً وضلوا عن سواء السبيل" سورة المائدة: الآية 77. (ابن عاشور ص 353) ونشير إلى أن الذكاء الاصطناعي، قد يكون من الضروريات أيضاً داخل الأسرة وخصوصاً في المراحل التعليمية، وما تجربة كورونا ببعيدة، حيث كان هو الوسيلة التعليمية في بعض الدول بمختلف المراحل، والحرب في السودان أجبرت الكثير من الجامعات بالتدريس عبر المنصات الإلكترونية، أيضاً قد يكون تحسني داخل الأسرة حيث أصبحت الروبوتات تقوم بالأعمال المنزلية ومساعدة أفراد الأسرة في إنجاز بعض المهام، لا لعجزهم عن أداء تلك المهام ولكن لتوفير الجهد والوقت.

2- مقاصد الأسرة وكليات الشريعة المتعلقة بتكوينها: عرفت الأسرة اهتماماً كبيراً من مختلف التشريعات السماوية والوضعية وقد اعتنى الباحثون والمهتمون من السابقين والمعاصرين بقضاياها ومسائلها المتجددة مما يؤكد مركزيتها في الاجتماع الإنساني، وعلى ضوء ذلك نبحت موضوع مسؤولية الأسرة وننطلق من التقسيمات المنهجية المعروفة، وهي:

أ/ المقاصد العامة والخاصة: فالمقاصد العامة؛ هي المقاصد الملحوظة للشارع الحكيم في جميع أحوال التشريع أو معظمها، مثل: العدل والاحسان والانصاف والتيسير وغيرها، تجدها في جميع أبواب الفقه، فتلاحظها في باب فقه العبادات، وباب فقه المعاملات، وباب فقه القضاء والجنابات، وباب فقه الأسرة-مدار البحث-والمقصود أن فقه أحكام الأسرة له مقاصد تشترك مع عموم الأبواب الأخرى. أما المقاصد الخاصة؛ فهي التي يختص بها باب دون غيره من أبواب التشريع، مثل: تحقيق التقوى مقصد خاص بباب فقه العبادات، تبادل المنافع مقصد خاص بباب فقه المعاملات، الأئس بالعائلة مقصد خاص باب فقه الأسرة، وهكذا.

ب/ المقاصد الكلية والجزئية: وهي المقاصد الملحوظة في كليات الشريعة وعموم تعلقها، وتعود المصلحة فيها على عموم الأمة؛ مثل حفظ القرآن، أما المقاصد الجزئية؛ فهي المتعلقة بكل حكم جزئى على حدا؛ مثل الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر، والزواج يلي الرغبة الفطرية ويحقق السكن.

المقاصد الزوجية ومقاصد البنوة ومقاصد الأبوة ومقاصد الوالدية ومقاصد العمومة وهكذا. ومفهوم الأسرة يؤثر لإخراج الزواج من إطار اللذة والشهوانية فقط إلى دائرة أوسع بل إلى بناء المؤسسة القائمة على تحقيق عبادة الله ويقوم على قيم أبرزها التوحيد إذ لا يُعد قيمة عقدية أو مفهوم ديني فحسب؛ وإنما رؤية تحدد الغاية من خلق الانسان وعلاقته بالكون والحياة بحيث تكون المصلحة قرين الحق ومحكومة به. ثم الاستخلاف ضابط حركة الانسان بحيث تقوم على أوامر الله واجتناب نواهيه، وبالتالي التذكية المطلوبة والمرجوة. (العلوانين، 2013م، ص 48).

ج/ حفظ النسل لاستمرار الحياة وعمارة الكون: وهو المقصد الأصلي للزواج. ومقصد الخالق من الخلق. وحفظ الأنساب: وهو من المقاصد الابتدائية الشرعية التي جاءت بها الأحكام، الاحصان والعفاف: وهو من التأطير الشرعي لمقاصد إخراج المكلفين عن دواعي الشهوات وضبطها. الاستقرار النفسي والتكامل الزوجي: وهو من المصالح المعتبرة لتحقيق ما يترتب على مؤسسة الأسرة من مسؤوليات. بناء الإنسان الصالح أو حفظ التدين في الأسرة: وهو المقصد الكلي-التشريعي-والمصلحة المعتبرة التي تنفرض عنها بقية المصالح. وعليه فإن الخطاب القرآني يُسكن قضية الزواج في أكثر مستوى من مستويات العمران الاجتماعي: الرجل والمرأة، الأسرة، المجتمع، الإنسانية. للشارع الحكيم نوعين من المقاصد: مقاصد الخالق من الخلق، ومقاصده من التشريع، ويتمثل أولها في عبادته سبحانه وتعالى، حين يتمثل الثاني في الغاية التي يرمي إليها التشريع والأسرار التي وضعها الشارع الحكيم عند كل حكم من الأحكام. وبذلك تستهدف الشريعة تحقيق مقصد عام: هو إسعاد الأفراد والجماعة وحفظ النظام وتعمير الدنيا بكل ما يوصل إلى الخير والكمال

الإنساني فالدينا مزرعة الآخرة. (العالم، 1998م، ص5) وبالتالي العلاقة بين الرجل، فإن مقاصد الزوجية: مقصد المودة والرحمة؛ العلاقة بين الزوجين القصد أن تسودها المودة: وهي المحبة، والرحمة: وهي صفة تبعث على حسن المعاملة. وهي رقة تقتضي الإحسان إلى المرحوم. والمودة والرحمة نعمتان من الفيض الرباني على الأسرة، وإن الفرك-البغض-من قبل الشيطان. (الزمخشري، دت، ج3/ص473) فالمودة تكون أولاً، ثم تفضي إلى الرحمة، فلماذا فإن الزوجة قد تخرج من محل الشهوة بكبر أو مرض ويبقى قيام الزوجية بها وبالعكس. ثم من تمام رحمته ببني آدم أن جعل أزواجهم من جنسهم، وجعل بينهم الرأفة فإن الرجل يمسك المرأة إما لمحبتها لها، أو لرحمة بها بأن يكون لها منه ولد أو محتاجة إليه في الإنفاق أو للإلفة بينهما أو غير ذلك" (ابن عاشور، ص38). مقصد السكن والاستقرار الأسري: ومنه القوامة وتبعاتها: المقاصد التبعية للزواج: الولد، وكسر الشهوة، وتدمير المنزل، وكثرة العشرة، ومجاهدة النفس بالقيام بهن.

ثانياً: مرتكزات المقاصد على مستوى العائلة: العائلة شبكة من العلاقات المنتظمة والمستقرة، وهي الخلية المكونة للمجتمع: أ/ العائلة: عبارة عن جماعة من الناس تربط بينهم صلات القرى القوية المرتبطة بالدم والزواج، فهي تتكون من وحدات أسرية لا يعيشون في مكان واحد لكن بينهم صلة القرابة، فالأسرة وحدة بناء العائلة.

ب/ الإعالة: هي تقديم الرعاية الاجتماعية. وهنا نشير إلى ما ذكره الطاهر بن عاشور؛ حيث تُعد قراءته في المقاصد الخاصة بأحكام العائلة متميزة في المجال الأصولي والفقه، ركز على تحديد المبادئ العامة في أصل تشريعات الأسرة، قال: أحكام ضبط العلاقات الإنسانية في ثلاثة مناطق أساسية: أصرة النكاح، أصرة القرابة وأصرة الصهر. (ابن عاشور، ص421) خلاصته مجموعة فضائل كاحترام والتواصل والمحبة دور التفعيل المقاصدي لها إخراجها من دائرة الفضائل إلى الدوائر المنهجية. ونلاحظ في بداية تكوين الأسرة دخل أيضاً الذكاء الاصطناعي فقد أصبح الزواج يعقد إلكترونياً عبر هذه الوسائط، وذلك لأسباب عديدة منها بعد المسافة بين طرفي العقد، فالذكاء الاصطناعي قرب هذه المسافة، وفق ضوابط محدده.

المطلب الثاني: قيمة المسؤولية الأسرية

تقرر مما سبق أن للشارع الحكيم مقاصد من تكوين الأسرة، وبناء شبكة العائلة، أما القيم هي: معايير وموازن نحكم من خلالها على الأفعال والأذواق والمواقف والعلاقات. (بكار، دت، ص30) بهذا الاعتبار الشرعي لها مسؤوليات منها:

أولاً: الأسرة ودورها في بناء القيم والسلوك: تنبع أهمية الأسرة من إطار أساليها في بناء قيم الأبناء وسلوكياتهم حيث يبدأ التوجيه القيمي من نطاق الأسرة، ثم المسجد، فالمدرسة، فالمجتمع، وبمعنى آخر فإن الأسرة هي التي تنشئ أطفالاً مدركين الحق من الباطل، والخير من الشر.

1- منظومة قيم الأسرة: القيم عديدة ويمكن التمثيل لها بما يلي: الفقه بالأحكام الشرعية للأسرة، والعمل طاعة الله تعالى ومخافته من خلال ممارسة الأدوار الأسرية، التزام الصدق والعدل والإنصاف. الشورى والاحترام والتقدير والحوار المثمر، البذل والعطاء المتواصل والإحسان، الوفاء وحفظ العهد والتواضع وخفض الجناح، الصبر والعفو والصفح، وأحياناً التغافل، الإسناد والتضامن والمواظرة عند الشدائد والإعانة على نوائب الدهر، التعاون والخدمة ونكران الذات، والثناء والاعتبار. رعاية حقوق الأرحام والصهر والنسب.

وهناك توجهات التربوية التي يجب التزامها، كتحديد الوقت الكافي للجلوس مع الأبناء وتبادل الحوار والأحاديث معهم، التركيز على التربية الصالحة وغرس القيم الحسنة ولابد أن يكون الأهل هم القدوة في ذلك، الاحترام المتبادل داخل الأسرة الواحدة وتجسيد ذلك من خلال علاقة الوالدين ببعض وتبادل الاحترام بينهما، وبين أسرة كل منهما، منح الأبناء عنصر الثقة بالنفس، قبول الاختلافات بين الأبناء مثل اختيار الملابس والتنوع في الهوايات المفضلة وغير ذلك من الأمور التي لا تتعارض مع الشرع، الثناء على الأبناء ومدحهم بشكل مستمر، التروي والصبر وضبط الأعصاب وعدم استخدام العنف.

2- القيمة وكيفية غرسها: من أكثر الأمور التي تقلق الوالدين وتؤرقهما فقدان الطفل للقيم التربوية فلولا فقدان قيمة الأمانة وقيمة مراقبة الله لما سرق الطفل ولولا فقدان قيمة الحب وقيمة الأمان الأسري لما عاند الطفل. نأخذ بالتفصيل أربعة خطوات تساهم في غرس القيم لدى الطفل: قبل غرس أي قيمة لابد من وجود القدوة يراها الطفل تجسد تلك القيمة، الايمان بالقيمة، تمثيلها في السلوك (التطبيق، الاستمرار في تكوين العادة، التدريب، تعزيز القيمة)، تقييم مدى ثبوت القيمة (الاختبار بالمواقف، التذكير بالقيمة بين الحين والآخر) توجيهه إلى مناهج جماعية تساعد على اكساب القيمة. (موقع حركة التوحيد والاصلاح، 2021م)

من أهم ما يقال في هذا أن القيمة لا تدرس بل تجسد في السلوك من خلال المواقف الحياتية والرسول صلى الله عليه وسلم كان يمارس القيم كان يزرع القيم ويحاسب عليها، والقصة المأثورة مع أبي عمير والطير تجسيد وتلخيص لكثير مما سبق.² وقد دخل الذكاء الاصطناعي في بناء سلوك الطفل، والابناء بصورة عامة، أما استعمال هذه الوسائل بالنسبة للتنشئة فانه يخضع لرقابة الاسرة وكيفية التعامل مع هذه الوسائل) فلا يجوز مناقشة تلك المواضيع بمعزل عن الذكاء الاصطناعي. ثانياً: مرتكزات وقواعد المسؤولية الأسرية:

إن اعتبار المسؤولية الأسرية كقيمة من القيم ينبغي أن يؤخذ على أنه أهم لبنات البناء القيمي المتكامل، معايير يمكن اعتبارها قواعد وأسس تنبني عليها قضية مراعاة المسؤوليات، ومن ثم واجبات يجب أدائها في حق المنتسبين للأسرة. فالأسرة تقوم على أمومة حانية، وأبوة راعية، وبنوة بارّة، وأخوة عاطفة، وتربى في ظلها صناعة المحبة والسكن: قال تعالى: (والله جعل لكم من بيوتكم سكناً) النحل:80، فالتعبير بالسكن تعبير عن حصول الارتياح والميل والاطمئنان.

- 1- فقه المسؤولية الأسرية: مسؤولية الأزواج فيما بينهم تتعاضم في ظل انتشار الذكاء الاصطناعي الذي يوفر من وسائل الترفيه ما من شأنه أن يتسبب في إهمال الزوج مسؤولياته تجاه زوجته أو العكس والتعدي في حفظ النسق القيمي من خلال مراعاة المسؤوليات الأسرية وعدم الاقتصار على التفكير في الجانب المعيشي والسعي للرفاهية المادية دون الالتفات للجوانب المعنوية القيمية. والاستفادة من التقنية الذكية والنظر في كيفية استخدامها وضبطها.
- 2- كذلك يتجلى تعاضم أدوار الوالدين والشعور بالمسؤولية تجاه الأبناء، من ضرورة المتابعة والتربية في ظل تحدي انتشار التقنيات الذكية، الشعور بالمسؤولية الأسرية يشمل العائلة والمحافظة على القيم الدينية والأخلاقية المتعلقة بها من تواصل وصلة رحم وبر.

3-ورد عن أنس رضي الله عنه أنه قال: "كان رسول الله صلى الله عليه وسلم أحسن الناس خلقاً، وكان لي أخ يقال له أبو عمير أحسبه قال فطيماً قال: فكان إذا جاء رسول الله صلى الله عليه وسلم فرأه قال يا أبا عمير، ما فعل النغير طائر صغير كالصفور؟ قال: فكان يلعب به.... الخ والقصة موجودة في كتب الحديث.

المبحث الثالث

الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الأسرة.

نستجلي تأثير الذكاء الاصطناعي على الأسرة، وكيفية التحكم في التقليل من المفاسد المرتبطة باستخدامه وكيفية استثمار مزاياه والمصالح التي يمنحها لأن من ضمن مقاصد بعض التطبيقات والتقنيات الذكية هدم الأسرة، والدعوة للعزلة، يجب استثماره لتعزيز الشراكة الذكية لبناء القيم، وكما "حاول فرعون تدمير الأسرة وإلغاء دورها ورسالتها والقضاء على إنتاجها ضماناً لاستمرار فساده، ولكنه أوتي من قبل الأسرة والحمد لله. لذلك يسعى هذا المبحث لمعالجة الموضوع بنقيض فكرة هدم الأسرة، وتحقيق مقصود الشارع الحكيم الخاص بالأسرة وتحقيق الأُنس بها ومعها.

المطلب الأول: المسؤولية الأسرية في دفع مضار الذكاء الاصطناعي

لم ينزل الله سفينة نوح من السماء، ولم يرفعه عليه السلام وأتباعه من الأرض كي لا يصل الماء إلهم. ولكن الله أمره بصناعاته فقال: "وأصنع الفلك" وقال: "وعلمناه صنعة لبوس لكم لتحصنكم من بأسكم فهل أنتم شاكرون" الأنبياء:11، نجد أن الله حض على وجوب السعي، وتسخير الموارد الطبيعية. ثم ما يزال الإنسان في حاجة إلى تسخير الموارد الكونية لخدمته وإعمار الكون، وبالتالي مبدأ صناعة الذكاء لا يتعارض مع الكليات الشرعية، لكن يشهد العالم اليوم تحولات كبرى على مستوى العناية ببناء القيم. وهنا قد يشكل الذكاء الاصطناعي عاملاً فاعلاً في حدوث الفساد مما يشكل خطراً على الانسانية عموماً، وعلى الأسرة خصوصاً، وقد يشكل عاملاً فاعلاً في إيجاد المصالح إذا أحسن استخدامه.

أولاً: خطر الذكاء الاصطناعي على الأسرة

الذكاء الاصطناعي يشكل تهديداً في هذا العصر الرقمي حيث تعمل التطورات التقنية على إعاقة النسق القيمي، إذ يمثل ظهور الصور الفاضحة التي يولدها الذكاء الاصطناعي تحدياً جديداً ومثيراً للقلق، ومن ذلك ما يمس الأسرة بصورة مباشرة، ومنها ما يكون تأثيره بصورة غير مباشرة لكنه يمس المجتمع – الأسرة الكبرى:-

1-تقنية التزييف العميق، Deep Fake: هو أحد أشكال توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملية تركيب ونقل ولصق لمحتوى فيديو هات بشكل دقيق مع إعادة صياغة المحتوى من الكلام والحركات من أجل محاكاة فيديو أصلي يوازيه في الشكل العام ويختلف عنه من حيث محتوى الموضوع والفكرة.³ هذه التقنية كالذي يقذف الناس مستخدماً آلة اللسان فلا فرق إذن في إقامة الحدود سواء ارتكبت الجريمة بطريقة تقليدية أو حديثة.⁴ وذلك لتحسم مادة الفساد، "وكل جنائية يرجع فسادها إلى العامة ومنفعة جزائها يعود على العامة كان الجزاء الواجب فيها حق الله "وهذا المعنى موجود في حد القذف (الكاساني، 1986م، ج7/ص56) وحكم القذف حفظاً لكلية النسل والنسب من جانب عدم بمعنى ما يدفع عنه الخلل الواقع أو المتوقع في مرتبة الضروريات التي يكون فيها تكوين الأسرة صيانةً لهما من جانب الوجود بمعنى ما يقيم الأركان ويثبت القواعد. لا سيما أنه قد سميت العقوبات الشرعية حدوداً لأنها تمنع المجرم عن المعاودة وتمنع غيره عن إتيان الجريمة. (معوض، 2022م، ص2571)

2- الأدمان الرقمي وتأثيره على التماسك الأسري: كثرت وسائل الترفيه عبر التطبيقات الذكية، مما قد يؤدي إلى الاستغناء عن الجمع العائلي، وتفقد أحوال الأقارب، بل قد يحدث الاغتراب الأسري من داخل الأسرة نفسها. الفجوة الرقمية بين الأجيال وتأثيرها على التفاعل الأسري: حدوث فجوات اجتماعية بسبب التفاوت بين الأجيال في الاعتماد على الذكاء الاصطناعي، مما يقلل من التفاعل الأسري، ونلاحظ تقلص دور الجد والجدة في كونهما مرجعية للصغار من الأبناء، بل حتى بالنسبة للكبار، فتلجأ الأم بدل أخذ الخبرات منهم تتجه للتطبيقات الرقمية، أو منصات التداول الاجتماعي. وانتهاك الخصوصية: من أخطر التحديات التي تواجه الأسرة في ظل الذكاء الاصطناعي، وذلك قد يكون بسبب المصنعين للتقنيات الذكية لأغراض سياسية، وغيرها، وقد يكون بسبب أفراد الأسرة أنفسهم بتصرفاتهم ومشاركاتهم المعلومات الخاصة بهم للعالم الافتراضي.

3- المواقع والبرامج الخليعة التي يروجها الإباحيون: إشاعة الفاحشة ليست بالمهدد الجديد بل تتجدد بتجدد الزمان ويمثل الذكاء الاصطناعي وسيلة داعمة لذلك، فيلزم الانتباه لها خاصة للشباب والمراهقين.

4- الانفتاح العالمي: يوفر الذكاء الاصطناعي التعرف غير المقنن للثقافات الغربية التي لا تتوافق مع القيم والأخلاقيات وبالتالي يتسبب في فقدان الهوية، الانطواء النفسي، وقد يشكل أسباب العزلة الاجتماعية والاضطرابات النفسية.

5- أساليب العنف والجريمة: تطورت الجريمة وتطورت وسائلها، ومن أهم الأسباب لذلك هو نشر ثقافة العنف منذ الصغر عبر الألعاب الإلكترونية، والبرامج والتطبيقات التي تتفنن في تقديم العنف وتحت على الاحتراف فيه. "إن ما سيفرزه الذكاء الاصطناعي من تقنية متطورة حتى وإن لم تهدد بقاءنا على وجه الأرض، قد تجهض الإنسانية داخلنا فجهاز صغير كالتلفاز قتل علاقاتنا الأسرية والاجتماعية. وجهاز كالحاسوب أنسى أطفالنا ألعابهم البسيطة والمليئة بالمرح والإبداع، واختراع بسيط كالإنترنت حبس الكتب في الرفوف وجعل المطالعة إضاعة للوقت لا تتماشى مع روح العصر."

ثانياً: دور الأسرة في توجيه استخدام الذكاء الاصطناعي: لما علمنا أهمية الأسرة وضرورة قيامها بالمسؤوليات المنوطة بها، لزم هنا التنويه لأهمية التوعية بالذكاء الاصطناعي، وتكييف استخدامه والانتفاع به النفع الجالب للمصالح المعتبرة شرعاً وليس تلك المصالح المتروكة لأهواء الناس وشهواتهم ويكون ذلك بتطوير برامج التوعية بأثره على الأطفال، والاستفادة من الإيجابيات وبالتالي لابد من المراقبة الأسرية، اتباع ثقافة تربية الأبناء حسب زمانهم، بتوازن عدم الكبت، وعدم الحرية المطلقة. دون إفراط ولا تفريط، مواكبة الوالدين لما يُستجد في مجال الذكاء الاصطناعي الذي يتعلق بالأسرة بصورة مباشرة كتكنولوجيا التعليم، ومجالات الرعاية الصحية الأولية، وأصول التربية، ومحاولة التعرف على مخرجات البحث العلمي لهذه المجالات، حيث يسهل الحصول على المعلومة مهما كان المستوى العلمي للباحث عنها، ترسيخ الأسرة لمبدأ الحماية من صوارف الإلهاء والاغتراب الأسري بين أفرادها بمشاركة التقنيات الذكية لتعزيز الترابط فيما بينهم، التنبيه لمخاطر وتحديات انتهاك الخصوصية. وبهذا تتحقق ريادة الأسرة في المحافظة على القيم في ظل الذكاء الاصطناعي.

تقنين الانشغال بالألعاب الإلكترونية والتشجيع على الزيارات العائلية، يؤثر على قيم البر وصلة الرحم، وانشغال الأفراد بالتطبيقات الذكية عند فقدانها يحدث الشعور بالفراغ، يؤثر على قيمة احترام الوقت، بل حتى الاعتماد على الروبوت يؤثر على قيمة العمل والسعي للتكسب، لذلك تتعاضد المسؤولية الأسرية في بث القيم والتوعية بهذه المهددات والعمل بالوقاية منها.

المطلب الثاني: استراتيجيات المسؤولية الأسرية في ظل الذكاء الاصطناعي

التربية على القيم من أعظم ما يعتنى به، وتتحقق بها مقاصد عدة لصالح المرء وفعاليته، وقد تعترضه تحديات تُلقى المسؤولية على الأسرة ليس فقط مواجهة الجوانب السالبة لاستخدام الذكاء الاصطناعي وإنما القدرة على تعزيز الجوانب الإيجابية بالوعي القيبي الذي يكون به التوازن بأهمية القيم والمحافظة عليها، والحاجة لمواكبة التطور.

أولاً: التكيف الأصولي والمقاصدي لاستخدام أفراد الأسرة للذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي أصبح واقع يطور برامج لأداء مهام محددة تستخدم في مجموعة واسعة من الأنشطة كالآتي:

1- التكيف الأصولي: يعد الذكاء الاصطناعي وسيلة والقاعدة الأصولية (الوسائل لها حكم المقاصد) ولسنا بصدد الحديث عن التفصيل فيها بقدر ما يلزم التأصيل وردّها إلى أصل-سد الذرائع-وهو من الأصول والقواعد التي يُحتاج إليها في ضبط القضايا الفقهية المعاصرة والمستجدة، فالذرائع لغة: جمع ذريعة وهي الوسيلة. وشرعاً: لا تختلف عن مفهومها اللغوي، فهي الوسيلة والطريق إلى الشيء سواء كان مشروع أو غير مشروع. قال القرافي: وأعلم أن الذريعة كما يجب سدها يجب فتحها ويكره ويندب ويباح فإن الذريعة هي الوسيلة فكما أن الوسيلة للمحرم محرمة، فوسيلة الواجب واجبة. "الذريعة عبارة عن أمر غير ممنوع لنفسه يخاف من ارتكابه الوقوع في الممنوع" في عرف الفقهاء أصبحت عبارة عن وسيلة يتوصل بها إلى ما هو ممنوع وهذا ما اقتصر عليه تعريف القرطبي، وهو الموافق لما أُضيف إليها من السد حتى أطلق عليها سد الذرائع. غير وإن كان هذا الاسم هو الذي أطلق عليها وصارت عند الأصوليين معروفة به، فإن المعنى الآخر وهو فتحها المشروع أمر معترف به عند الأصوليين أيضاً فلها حكم ما تفضي إليه من حرام أو حلال. (الشيباني، 1995، ج9/1339) ويمكن هنا ربط قضية الذكاء الاصطناعي بمسألة فتح الذرائع أن في استخدامه مصلحة، ومسألة سد الذرائع إن كان فيه مفسدة. وكذلك المصلحة المرسلة.

2- التكيف المقاصدي: أن الشريعة إنما وضعت لمصلحة العباد في العاجل والأجل معاً، فإذا وجدت مصلحة متحققة معتبرة شرعاً فإن الشرع جاء بتحصيلها، وأفضل من تناول المسألة الإمام الشاطبي، وجعل لها ضوابط منها: المصالح: "المصالح مشوبة بتكاليف ومشاق قلت أو كثرت، تقتزن بها أو تسبقها أو تلحق بها كالأكل والشرب والسكنى والركوب والنكاح وغير ذلك فإن هذه الأمور لا تنال إلا بكد وتعب." ويمكننا القول إن من المشكة اللاحقة بمصلحة الزواج هو المسؤولية المتعلقة بالزوجة والأبناء-وهذه فيها مسؤولية تترجم إلى أفعال حسية كالنفقة والقيام بالواجبات، ومسؤولية معنوية كالمسؤولية في التنشئة على القيم والتربية على التعاليم الدينية والأخلاق الحميدة. المفاصد: "كما أن المفاصد الدنيوية ليست بمفاصد محضة من حيث مواقع الوجود، إذ ما من مفسدة تعرض في العادة إلا بها أو يلحقها أو يقتزن بها أو يسبقها من الرفق واللطف ونيل اللذات كثير. فالمصالح والمفاصد الراجعة إلى الدنيا إنما تُفهم على مقتضى ما غلب، فإن كان الغالب جهة المصلحة، فهي المصلحة المفهومة عرفاً، وإذا غلبت الجهة الأخرى فهي المفسدة المفهومة عرفاً." (القرافي، 1973، ص448-449).

من جملة ما تقدم يمكننا التكيف المقاصدي لتأثير الذكاء الاصطناعي على الأسرة بقولنا إن يتم التركيز على الإيجابيات والفرص التي يمنحها، ونستشعر المسؤولية في الحماية عن المفاصد التي يجلبها وندفعها، ويتعين على الأسرة غرس القيم وتحصين أفرادها ثم المراقبة والضبط لاستخدامهم وترشيده. وعلى وجه الاعتياد يستقبل الناس المستجدات بشيء من الحذر، ثم تبدو منافعه. كما فُعل عند ظهور النت "يُعد الانترنت ميدان واسع لمن يحسن استثماره واستغلاله ومن خلاله يمكن تصدر صحف ودوريات دون قيد أو شرط ويتم الانتشار الواسع لها وفق ما يريد مستخدميها." (سعيد، 2019، ص 113) واليوم يمكننا الاستفادة من تقنية الشات GPT وغيرها بالضوابط والقيم المركوزة في النشء منذ الصغر.

ثانياً: رؤية تعزيزية لاستخدام الذكاء الاصطناعي (واقع ومأمول)

التطورات السريعة التي أحدثها العلم جلبت ما يسعى الثورة الصناعية الجديدة، أو عصر الماكينة الثاني فقد عقدت شركة Dell Technologies شراكة مع معهد المستقبل لاكتشاف التقنيات الناشئة التي تشكل مستقبل التجربة الإنسانية على مدى العقد القادم، والتأثيرات والانعكاسات المحددة التي ستتركها على المجتمع. تدفع القدرات المتطورة للتكنولوجيا الناشئة اليوم العديد من الأكاديميين

ورجال الأعمال إلى تصور ملامح العقود القائمة في المستقبل، وتتطلب من الأسرة التكيف المسؤول، والمبادرة لمتطلبات التكنولوجيا الناشئة وما يرتبط بها من تطبيقات في مجال الذكاء الاصطناعي التي من المتوقع أن يحدث نقلة نوعية في حياة البشرية. من ذلك:

- 1- تشهد بلدان العالم المتقدمة الآن نمواً متسارعاً في مجال الذكاء الاصطناعي نتيجة للتطور التراكمي والكبير في مجالي البيانات الضخمة Big Data ومجال التعلم العميق Deep Learning وبالتالي حدث تطور هائل في الأبحاث والبرمجيات المرتبطة بتطوير تطبيقات هذا المجال مما أدى إلى حدوث نقلة تاريخية بالبلدان المتقدمة تتمثل في الانتقال من الاقتصاد القائم على المعرفة إلى الاقتصاد القائم على الذكاء الاصطناعي (محمد، 2020م، ص11).
- 2- الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في العلوم الشرعية وما يتصل بها حيث استخدمت هذه التقنية في الناطق اللغوي، وهذا تصور رائع يجعل الحضارة الإسلامية موجودة في العالم الافتراضي الذي تنصرف إليه الأنظار ولربما يمثل رقماً مهماً في نشر الثقافة الإسلامية حيث تزامم بقية الثقافات ولو بقدر لا يرقى للطموح لكنه يذكر في مقام الاستفادة من استخدام الذكاء الاصطناعي: خدمة القرآن الكريم والقراءات والتجويد والرسم العثماني: حيث يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في نطق حروف اللغة العربية وتحديد مخارجها وصفاتها وتعليم برامج التجويد والقراءات والرسم العثماني آلياً، بحيث توضع القواعد والبيانات ثم تعالج عن طريق الذكاء الاصطناعي للتعليم والتصحيح والتقويم للمتعلم..
- 3- وبالجمله فإن أهمية الحوار الأسري في التعامل مع الذكاء الاصطناعي. والاستفادة مما ذكر بمشاركة أفراد الأسرة مجتمعين حول التطبيقات، بتبادل المعلومات فيما بينهم، وعقد الجلسات العائلية حولها، وتفقد الغائبين والبعيدون جغرافياً عبر الاستفادة من منصات التبادل الاجتماعي، يخلق شراكة ذكية مع الذكاء الاصطناعي.

خاتمة:

إن أهمية التوازن بين الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي والحفاظ على القيم الأسرية إنما تكون بالتأكيد على ضرورة الوعي بالمسؤوليات الأسرية في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة، وكلما ارتقت نظرتنا لأسرنا كلما سعدنا بها، ووفرنا الأجواء لسعادة محيطنا؛ وقد تبين أن من مقاصد التشريع تحقيق السعادة في الدارين. فنحن بحاجة إلى أن نجدد العهد داخل أسرنا لنجعل منها فضاءات للعبادة بمفهومها الشامل الجامع لكل معاني الخير التي يرضاها الله سبحانه وتعالى، وقد من وضع من خلال عرض الموضوع الآتي:

أولاً: النتائج:

- 1- مركزية وظيفة الأسرة في المجتمع فهي الحاضن الذي يخرج الأجيال، والمكان الذي يأوي إليه الزوجان كما الأبناء والآباء، وأن مهمتها تتجاوز طرفيها لتمتد للمجتمع، وفي ظل انتشار الذكاء الاصطناعي فإنها تحتاج إلى اجتهاد استثنائي لإشاعة القيم العليا في الأسرة ومحيطها حتى ترتقي مهما واجهت من ابتلاءات وتحديات.
- 2- التعاون على تربية النشء والقيام بالمسؤولية الأسرية يتطلب الإمام بفقه الأسرة وفقه مقاصدها بحسب الاعتبار الشرعي لها ومن ثم يتأتى المطلوب من المسؤوليات بأداء الحقوق قبل المطالبة بالواجبات، وجعل هذا مبدأ مهما استجد من عوارض وتحديات، والإيمان أن القدوة الحسنة في هذا هي أقصر الطرق لغرس القيم التي تمثل الحصانة عن مهددات التماسك الأسري.
- 3- إن التربية السليمة للأبناء مُنطلقها إيجاد أجواء الوئام والحب داخل الأسرة، وتيسير سبل أداء الطاعات والالتزام بها، وأن يكون همُّ الأبوين فضلاً عن واجبات النفقة والكسوة؛ بناء الوعي وتعزيز الثقة، والتربية على القيم، وإيصال المعارف الدينية الأساسية تدريجياً مع مراعاة المراحل العمرية وبالتالي لا يُخشى عليهم من تفلت القيم وفقدانها والبحث عن الراحة النفسية خارج إطارها.
- 4- إن المسؤولية الأسرية مفهوم واسع يدخل فيه مسؤولية الوالدين فيما بينهم عن بعضهم البعض، وعليه فمن مراعاة القيم ألا يبحث الأزواج عن مقاصد الأسرة المكفولة لهما شرعاً خارج إطار الزوجية، ويدخل فيه المسؤولية عن - الأبناء- وهذه المسؤولية تعظم كلما اشتدت المخاطر التي يتعرض لها الناشئة، وتحتاج إلى تعاون وتكامل في الوظائف بين مختلف المؤسسات التربوية والاجتماعية والتعليمية والإعلامية؛ غير أنَّ مبتدأ كل ذلك نضج الأسرة ووعيها برسالتها ويقظتها الدائمة المواكبة.
- 5- نبغ الذكاء الاصطناعي نتيجة جهود كبيرة وفي ميادين علمية متعددة وعندما بدأت نتائج هذه الجهود في الظهور أصبح جلياً أن تأثيراته تعدت الميدان العلمي لتمس جانباً كبيراً من مجالات الحياة اليومية، وتجاه هذا التطور انقسم المهتمون بالموضوع إلى قسمين: قسم يرى أن هذه الآلات الذكية ستصل في النهاية إلى تحطيم حياة الإنسان والسيطرة على العالم وتصل إلى مرحلة من التطور يصعب معها على الإنسان التحكم فيها. وقسم آخر لا يرى في الأمر خطورة بل العكس يتطلع إلى مستقبل فيه من الرفاهية الشيء الكثير. وفي كلتا الحالتين فإن التحصين بالقيم والأخلاق هو الخلاص مما هو متوقع.
- 6- هذه الوسائل التي يقدمها الذكاء الاصطناعي سلاح ذو حدين، فقد تقدم محتوى هدام يمكن أن يؤثر في بناء الأسرة، وقد تقدم محتوى بناء قد يسهم في التربية ومعالجة بعض المشاكل الاسرية.

التوصيات

- 1- صياغة ميثاق يتضمن طرق تدبير العلاقة الأسرية ومعالجة المشكلات.
- 2- دوام المراجعة والتجديد لأساليب إدارة تنمية العلاقات الأسرية.
- 3- الاطلاع على التجارب فديمها وحديثها لضمان القدرة على التأثير الإيجابي في الأبناء، وتوجيههم التوجيه الحسن.
- 4- فرض الرقابة الحكومية على المواقع الإلكترونية ومنصات التداول الرقمية. مع مواكبة التطور الحادث في الوسائل والتعامل معها.

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

- ابن كثير: عماد الدين أبي الفداء اسماعيل بن عمر بن كثير القرشي (ت 774هـ)، تفسير القرآن العظيم، (لبنان: دار الكتاب العربي، ط سنة النشر 2015م).
- الزمخشري: أبو القاسم جار الله محمد بن عمر بن محمد الزمخشري: الكشاف عن حقائق غوامض التنزيل وعيون الأقاويل في وجوه التأويل (بيروت: دار الفكر ب ت).
- القرطبي: أبو عبد الله محمد بن أحمد الأنصاري القرطبي (ت 671هـ) الجامع لأحكام القرآن، والمبين لما تضمن من السنة وأحكام الفرقان (القاهرة: مطبعة دار الكتب المصرية ط 2 1353هـ-1935م).

السنة النبوية:

- الترمذي: أب وعيسى محمد بن عيسى الترمذي (279هـ) سنن الترمذي حققه وخرج أحاديثه وعلق عليه: بشار عواد معروف (بيروت - دار الغرب الإسلامي، ط 1 1996م)
- السجستاني: أبو داؤود سليمان بن الأشعث بن اسحق، السنن، (202-275هـ) الحقق: شعيب الأرنؤوط، محمد كامل قره بللي (بيروت: دار الرسالة، ط 1 1430هـ-2009م)

اللغة العربية:

- ابن منظور: جمال الدين بن محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر بيروت. الطبعة 5.
- البستاني: بطرس البستاني، محيط المحيط، مكتبة لبنان - بيروت.
- الزبيدي: محمد عبد الرازق الملقب بمرتضى الزبيدي، ت 1205هـ، تاج العروس من جواهر القاموس، طبعة دار الهداية.
- الجوهري: أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، ط 4-دار الملايين بيروت-لبنان ج 6/ ص-معوض: أحمد محمد معوض.
- لويس معلوف: المنجد في اللغة والأعلام، (بيروت: دار المشرق، ط 40 سنة 2003م).

كتب الفقه والأصول والمقاصد:

- الزحيلي: وهبة الزحيلي، الأسرة المسلمة في العالم المعاصر، دار الفكر بيروت طبعة 2000م.
- القرافي: شهاب الدين أبو العباس أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن المالكي، الشهير بالقرافي (ت 684هـ)، شرح تنقيح الفصول في اختصار المحصول في الأصول، المحقق: طه عبد الرؤوف سعد (بيروت: شركة الطباعة الفنية المتحدة ط 1 سنة 1393هـ-1973م)

- الكاساني: علاء الدين أبوبكر بن مسعود بن أحمد الكاساني، الحنفي، ت587هـ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع دار الكتب العلمية، ط2 سنة 1406هـ-1986م.

- ابن عاشور: محمد طاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية، تحقيق ومراجعة: محمد حبيب الخوجة، طبع على نفقة أمير قطر-وزارة الإرشاد والأوقاف-سنة 1425/2004هـ.

- أحمد الريموني، نظرية المقاصد عند الإمام الشاطبي، (الدار العالمية للكتاب الإسلامي ط2 سنة 1412هـ-1992م).

- الشاطبي: إبراهيم بن موسى اللخي الغرناطي المالكي، ت790هـ، الموافقات في أصول الشريعة، تحقيق: الحسين آيت سعيد، مراجعة الدكتور: محمد أولاد عتو.

- الفاسي: علال الفاسي، مقاصد الشريعة الإسلامية ومكارمها، (دار الغرب الإسلامي ط5 سنة 1991م).

المراجع العامة والمجلات والدوريات:

-السيد: أسماء السيد محمد، و د. كريمة محمود محمد، تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومستقبل تكنولوجيا التعليم، طبعة المجموعة العربية للتدريب والنشر سنة 2020م

- بكار: أد. عبد الكريم بكار، مسار الأسرة (مبادئ لتوجيه الأسرة) دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة.

- بسيوني: محمد سعيد، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تكييف التعليم مع اقتصاد المعرفة في الدول النامية المجلة المصرية للتنمية والتخطيط-معهد التخطيط القومي-القاهرة.

- زينب طه العلوانين، الأسرة في مقاصد الشريعة (قراءة في قضايا الزواج والطلاق في أمريكا) (فرجينيا، أمريكا: منشورات المعهد العالمي للفكر الاسلامي، 1434هـ-2013م.

- عمر حسنة، التفكك الأسري الحلول المقترحة، كتاب الأئمة 83.

- الشيباني: الشيخ محمد الشيباني المفتي الشرعي بدائرة القضاء الشرعي أبو ظبي-الإمارات العربية المتحدة، سد الذرائع، مجلة الفقه الإسلامي، منظمة المؤتمر الاسلامي بجدة، الدورة التاسعة سنة 1351هـ-1995م.

- الشوافي: د. فاطمة عبد الغني عبد الله الشوافي، المسؤولية الأسرية تجاه تربية الأبناء لتحقيق السلامة الرقمية لهم-رؤية تحليلية- (مجلة كلية التربية جامعة دمياط-جمهورية مصر العربية-) مج38/ع86، ج5/ يوليو 2023م.

- عبيد: عهود بنت ناصر بن عبيد، دور الأسرة في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى أبنائها-دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات جامعة الملك سعود-إشراف: د. هدى محمود حجازي، بحث للحصول على الماجستير، المملكة العربية السعودية، كلية الآداب قسم الدراسات الاجتماعية.

- عبد النور: د. عادل عبد النور، مدخل إلى عالم الذكاء الاصطناعي، منشورات مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية-المملكة العربية السعودية-ط1426هـ-2005م.

- عقيل: د. أحلام محمد محسن عقيل، استخدام الذكاء الاصطناعي في ضوء بعض القواعد، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، المجلد 14/ العدد الثاني ديسمبر 2023م

- حمزة: د. سالم بن حمزة، إمكانية مدى تطبيق الحدود على الجرائم الإلكترونية، ندوة المجتمع والأمن الدورة الخامسة عشرة، بعنوان: الجرائم الإلكترونية الملامح والأبعاد، 2007م كلية الملك فهد الأمنية، المملكة العربية السعودية.

- معوض: أحمد محمد معوض، استخدام الذكاء الاصطناعي – استخدام تقنية التزييف العميق في قذف الغير نموذجاً-دراسة فقهية مقارنة معاصرة. مجلة البحوث الفقهية والقانونية العدد 39-إصدار أكتوبر 2022 م-1444هـ.
- الضويني: محمد الضويني، اللجنة العلمية بجمع البحوث الإسلامية بالأزهر الشريف(2019)، المسؤولية الأسرية بين الواقع والمأمول، إشراف محي الدين عفيفي أحمد، مجمع البحوث الإسلامية، القاهرة. - اللجنة العلمية بجمع البحوث الإسلامية بالأزهر الشريف، المسؤولية الأسرية، سنة 2-19 م.
- المواقع الإلكترونية:
حركة التوحيد والإصلاح <https://alislah.ma/alusrat-wabina-alqiam> 6مارس، 2021



توسيط الموارد الاستراتيجية في العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية: الدور المعدّل لاستراتيجية تقييم الأداء في ديوان الضرائب بالولاية الشمالية

محمد الصديق العطايا إبراهيم¹ خالد عبد المجيد محمود محمد² أنس عبد الرحيم ساتي عبد الرحيم³ محمود عبد المعطي
هاشم عبد الحميد⁴

1 جامعة السودان التقانيه

المؤلف: Alataya78@gmail.com

2 باحث، عضو منتسب الجمعية السعودية للحكومة، المملكة العربية السعودية

3 باحث مستقل -مدير شركة جاسكو للغاز –السودان دنقلا

4 أستاذ إدارة الأعمال المشارك بجامعة أفريقيا الفرنسية العربية (مالي)

تاريخ القبول: 2026/4/5

تاريخ الاستلام: 2026/2/3

المستخلص:

هدفت الدراسة لبيان الدور الوسيط للموارد الاستراتيجية في العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، فضلاً عن الدور المعدّل لاستراتيجية تقييم الأداء في ديوان الضرائب بالولاية الشمالية، حيث تمحورت مشكلة الدراسة في تدني مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الديوان وذلك لإهمال تطبيق الرقابة الاستراتيجية وتوظيف الموارد الاستراتيجية، حيث تم وضع ثلاثة فرضيات وتصميم استبانة، وبعد جمع وتحليل البيانات من المبحوثين، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بمعامل تأثير (1.303)، وتتوسط الموارد الاستراتيجية جزئياً العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بتأثير غير مباشر (0.308)، وتُعَدّل الموارد الاستراتيجية العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بقيمة تغير في معامل التحديد (0.031)، وأوصت الدراسة بضرورة توعية القيادة والعاملين بأهمية حقول الإدارة الاستراتيجية.

الكلمات المفتاحية: الموارد الاستراتيجية؛ الرقابة الاستراتيجية؛ الأهداف الاستراتيجية؛ استراتيجية تقييم الأداء؛ ديوان الضرائب بالولاية الشمالية.

Mediating Strategic Resources in the Relationship between Strategic Control and Achieving Strategic Goals: The Modifying Role of Performance Appraisal Strategy at The Taxes Bureau in The Northern State

Abstract:

The study aims to investigate the mediating role of strategic resources in the relationship between strategic control and achieving strategic goals. In addition to the modifying role of performance appraisal strategy at The Taxes Bureau in The Northern State. The problem of the study focuses on decrease of achieving strategic goals level in the bureau because of unawareness of implementing strategic control and using strategic resources in the bureau. Three hypotheses were developed and a questionnaire was designed. After data collection and analysis from the respondents, the study reached up to a significant relationship between strategic resources & achieving strategic goals with an impact coefficient of (1.303), strategic resources partial mediating the relationship between strategic control & achieving strategic goals with an indirect effect of (0.308), and performance appraisal strategy modifying the relationship between strategic control and achieving strategic goals with a change in the determination coefficients of (0.031). The study recommended there is a need to increase leadership & employees awareness in the importance of strategic management fields.

Keywords: *Strategic Resources; Strategic Control; Strategic Goals; The Performance Appraisal Strategy; The Taxes Bureau in The Northern State.*

مقدمة:

نظراً لأن ديوان الضرائب له دور مهم في تنمية اقتصاد الولاية الشمالية لما يقدمه من خدمات ضريبية، وبما أن بيئة العمل الواجب توافرها يجب أن تتضمن جميع العوامل التي يؤدي التغير في خصائصها إلى التأثير على تحقيق الأهداف الاستراتيجية ومخرجات الديوان، إذ أن العنصر البشري أحد العناصر التي يؤدي التغير في خصائصه وقدراته ومهاراته وثقافته وكفاءته أدائه إلى التأثير على الأداء الاستراتيجي، وأهم ما يؤثر في قدرة الديوان على تحقيق أهدافه الاستراتيجية، هو تطبيق الرقابة الاستراتيجية (الرقابة على الجودة، الرقابة على الوقت، موازنة البرامج والأداء، وتقارير المراجعة الداخلية)، والتوظيف الأمثل للموارد الاستراتيجية (البشرية، المالية، المعرفية، التكنولوجية، والوقت).

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين:

1. الأهمية العلمية: تساهم الدراسة في سد فجوة بحثية لم تتطرق لها الدراسات السابقة - على حد علم الباحثون - وذلك من خلال التعرض للعلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في ظل تسيط الموارد الاستراتيجية وتعديل استراتيجية تقييم أداء العاملين، وهي قضية لم تتعرض لها الدراسات السابقة بكامل أبعادها كما تعرضت له هذه الدراسة، فضلاً عن أن الدراسة تساهم من الناحية العلمية في توفير مرجعية علمية حول علاقات المتغيرات المبحوثة لتسهم في دعم المكتبة المرئية وتعين الباحثين على تطوير المعرفة في هذا المجال.

2. الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها توفر بيانات ومعلومات لمؤخذي القرار في إدارات الديوان تعينهم على ترشيد قراراتهم، فضلاً عن أن الدراسة تسلط الضوء على أهمية الرقابة الاستراتيجية في حل مشاكل تدني مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتوظيف الموارد الاستراتيجية وتعزز أهمية استراتيجية تقييم أداء العاملين في الديوان.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- أ. التعرف على الدور الوسيط للموارد الاستراتيجية والمُعَدِّل لاستراتيجية تقييم الأداء لعلاقة الرقابة الاستراتيجية بتحقيق الأهداف الاستراتيجية في الديوان.
- ب. تحديد مدى تأثير الرقابة الاستراتيجية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لديوان الضرائب.
- ج. فحص الدور الوسيط للموارد الاستراتيجية في العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف.
- د. تقييم الدور المُعَدِّل لاستراتيجية تقييم الأداء في تعزيز العلاقة بين المتغير المستقل والتابع.
- هـ. تقديم إطار متكامل يفسر التفاعلات بين الرقابة، الموارد، وتقييم الأداء لرفع كفاءة الوصول للأهداف الاستراتيجية.

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة حول الانخفاض في مستوى الأداء الاستراتيجي للديوان وعدم القدرة على تنفيذ الخطط الموضوعية، نتيجة لتجاهل ممارسات الرقابة الاستراتيجية الحديثة وعدم توظيف الموارد الاستراتيجية توظيفاً كفواً. ومن هنا تبرز الحاجة لبحث كيفية تحسين هذه العلاقة عبر تسيط الموارد وتعديل استراتيجية تقييم أداء العاملين لتحقيق النتائج المرجوة لهذا تحاول هذه الدراسة التعرف على إمكانية الحل من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: هل يمكن للرقابة الاستراتيجية أن تحسن مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتوظيف الموارد الاستراتيجية في الديوان في ظل تفعيل استراتيجية تقييم أداء العاملين بالديوان؟

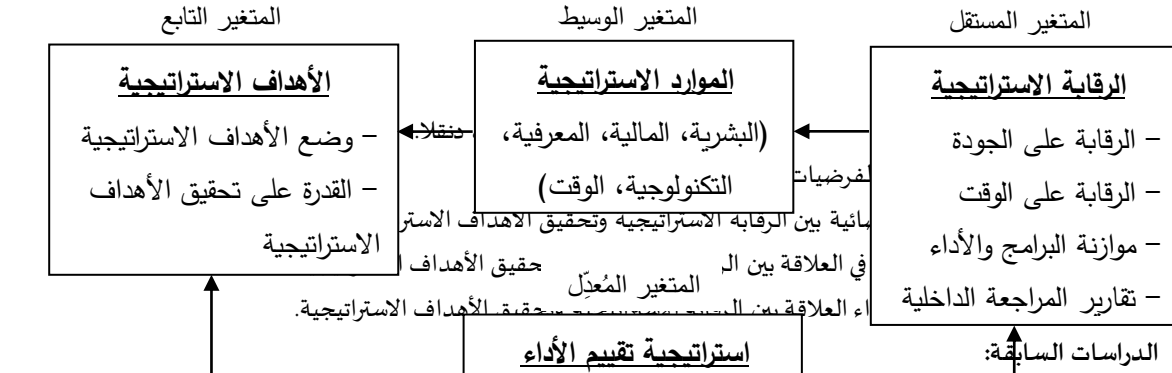
منهجية الدراسة:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعمل على تفسير الوضع القائم قيد الدراسة، ثم تحليل بيانات الدراسة الميدانية إحصائياً باستخدام برنامجي التحليل الإحصائي (SPSS)، (AMOS) للوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن أن تساعد في إيجاد الحلول، كما استخدمت الدراسة الكتب والرسائل الجامعية كمصادر ثانوية، إضافة للاستبيان والمقابلة الشخصية كمصادر أولية لجمع البيانات والمعلومات في مجال متغيرات الدراسة خلال الفترة من 2025/11/10 حتى 2026/01/10.

نموذج الدراسة وفرضياتها:

أ- نموذج الدراسة: تمثل في الشكل التالي:

الشكل (1) نموذج الدراسة



هدفت دراسة (عبد الحميد، 2024) إلى تنظيم شؤون السودانيين بالخارج، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى نظام إدارة الجودة وموازنة البرامج والأداء، ووجود تأثير لكل من نظام إدارة الجودة وموازنة البرامج والأداء على اتخاذ القرارات، وأوصت القيادة العليا والإدارة المالية بتوفير وتخصيص الموارد المالية اللازمة لاستخدام وتطبيق نظام إدارة الجودة والموازنات التخطيطية وموازنة البرامج والأداء.

دراسة (السيد، 2022) ناقصت واقع دور المحاسبة الإدارية في ترشيد اتخاذ القرارات بالمؤسسات الحكومية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى تطبيق أساليب المحاسبة الإدارية (أسلوب إدارة الجودة الشاملة والموازنة التخطيطية)، ووجود دور لأسلوب إدارة الجودة الشاملة والموازنة التخطيطية في ترشيد اتخاذ القرارات، وأوصت بتدريب العاملين على أساليب المحاسبة الإدارية للتحقق من مستويات نجاح جهاز تنظيم شؤون السودانيين بالخارج في تنفيذ سياساته تجاه كافة فئات المتعاملين معه.

أجرى (عبد الله، 2022) دراسة هدفت إلى بيان أثر أساليب الرقابة الحديثة في أداء العاملين في ديوان الضرائب بالولاية الشمالية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى تطبيق أساليب الرقابة الحديثة (أسلوب الرقابة على الجودة، أسلوب الرقابة على الوقت، أسلوب الموازنة التخطيطية، وتقارير المراجعة الداخلية) وعناصر تقييم أداء العاملين (السلوكية، الشخصية، تحقيق النتائج)، ووجود تأثير لأساليب الرقابة الحديثة على أداء العاملين، وأوصت القيادة العليا والإدارات في الديوان بالتركيز على أساليب الرقابة الحديثة لدورها الداعم لتقييم أداء العاملين.

تناولت دراسة (عبد الحميد، 2018) الدور المُعَدِّل للتكنولوجيا للعلاقة بين بيئة العمل والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية لأفرع المصارف العاملة بالولاية الشمالية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى أهمية التكنولوجيا وإدارتي المعرفة والموهبة، وتُعَدِّل التكنولوجيا العلاقة بين بيئة العمل والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية، وأوصت أفرع المصارف العاملة بالولاية الشمالية بزيادة الاستثمار في التكنولوجيا لأهميتها في توفير المعلومة بسرعة أكبر، وتحويلها إلى نجاحات على المدى البعيد.

وأجرى (إدريس، 2016) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر الرقابة الاستراتيجية على أداء العاملين في بنك البركة الإسلامي السوداني، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى أهمية الرقابة الاستراتيجية، ووجود أثر دال إحصائياً للرقابة الاستراتيجية في أداء العاملين، وأوصت إدارة الموارد البشرية بالبنك بالسعي الجاد لتطبيق الرقابة الاستراتيجية للاستفادة من مزاياها في تحسين أداء العاملين.

هدفت دراسة (نوري، 2016) إلى الكشف عن أثر استخدام الموازنات التخطيطية على كفاءة الأداء المالي للمصارف السودانية بالتطبيق على أفرع المصارف العاملة بمدينة دنقلا، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات

استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى أهمية الموازنات التخطيطية، ووجود أثر لاستخدام الموازنات التخطيطية على كفاءة الأداء المالي للمصارف السودانية، وأوصت الإدارات المالية في المصارف بالاهتمام بوضع أنظمة جيدة لموازناتها التخطيطية والتقيد باستخدامها في تخطيط ورقابة أنشطتها.

أجرى (Giatman, 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاستفادة من تنفيذ نظام إدارة الجودة (ISO 9001: 2008) في مجال التعليم والتدريب المهني بجامعة ولاية بادانج بإندونيسيا، واتبعت منهج دراسة الحالة، واستخدمت قوائم الفحص (Chick List) الخاصة بالمواصفة، وتوصلت إلى أن تنفيذ نظام إدارة الجودة في مجموعة متنوعة من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني تمكن من تحسين نوعية الإدارة التنظيمية للمؤسسة التعليمية وأوصت بتشكيل الفرق التي تسهم في متابعة إجراءات التطبيق الفعال لنظام إدارة الجودة وفق متطلبات المواصفة الدولية.

سلطت دراسة (أحمد، 2014) الضوء على دور المراجعة الداخلية في مراقبة وتحسين الأداء المالي بالقطاع العام واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى أن تنفيذ المسؤولين للتوصيات الواردة بتقارير المراجعة الداخلية تؤثر على الأداء الحكومي بالولاية الشمالية، وأوصت بضرورة إيلاء القيادة العليا مزيداً من الاهتمام بتقارير المراجعة الداخلية في الوحدات الحكومية بالولاية الشمالية.

أجرت (عمر، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر نظم الرقابة الإدارية في تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفى البشير الأردنية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى توسط مستوى تطبيق نظام الرقابة الإدارية، وأن لنظم الرقابة الإدارية تأثير إيجابي في تحسين جودة الخدمات الصحية، وأوصت بضرورة تطوير نظام رقابي حديث لتحقيق مستوى عالي من الجودة في الخدمات الصحية.

هدفت دراسة (الكسابسة، 2013) إلى التعرف على الدور الوسيط لأداء العاملين في العلاقة بين ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومعايير المنظمة الساعية للتعلم في شركة ميناء حاويات العقبة، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامجي (SPSS) و (AMOS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين والقدرة على تحقيق الأهداف، ووجود أثر للسلوك مع الآخرين والقدرة على تحقيق الأهداف في معايير منظمة التعلم، ويتوسط أداء العاملين للعلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومعايير المنظمة الساعية للتعلم، وأوصت بتعزيز أداء العاملين لما له من انعكاس كمتغير وسيط في ترسيخ معايير المنظمة الساعية للتعلم.

سلطت دراسة (عبد الحميد، 2013) الضوء على دور الأنظمة الرقابية في أداء العاملين، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى وجود علاقة بين الأنظمة الرقابية وأداء العاملين، وأوصت ببناء ثقافة تنظيمية مؤسسية لإكساب عاملي المصارف القيم والعادات السلوكية الحميدة تعمل كأدوات رقابية ذاتية على أداؤهم.

أجرى (المطيري، 2011) دراسة هدفت إلى قياس أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ووجود أثر للقيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وأوصت بالتأكد من توفير وسائل وأساليب متطورة ومناسبة ومتاحة لجميع العاملين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تضعها الإدارة العليا بالمؤسسات.

أجرى (النوفل، 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر استراتيجية تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في البنوك التجارية بدولة الكويت، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى توسط مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ووجود أثر لاستراتيجية تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وأوصت بالتركيز على تمكين العاملين من ذوى المعرفة والخبرة في حل مشكلات العمل، وإسناد المناصب القيادية كحافز مؤثر لهم يساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنك.

أجرى (الرشدي، 2010) دراسة أحد أهدافها بيان دور الرقابة الإدارية في العمل المصرفي للبنوك التجارية الكويتية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى توسط مستوى الرقابة الإدارية، وتنسجم نظم الرقابة الإدارية في البنوك التجارية الكويتية بالفاعلية، وأوصى بضرورة وضع توصيف وظيفي يحدد الواجبات التي تتطلبها الوظائف من خلال الاعتماد على وجود هيكل تنظيمي واضح.

سعت دراسة (Asare, 2009) لتوضيح وضع وظيفة المراجعة الداخلية في القطاع الحكومي، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى أن للمراجعة الداخلية دوراً مهماً ورئيسياً في حوكمة الأداء المالي وإدارة مخاطر الأداء الحكومي، وأوصت بضرورة وضع وظيفة المراجعة الداخلية في الهيكل التنظيمي المناسب ومنحها الصلاحيات اللازمة والمطلوبة لأداء مهامها واختصاصاتها.

أجرى (عبد اللطيف وتركان، 2005) دراسة هدفت لبيان أثر الرقابة الاستراتيجية على زيادة فعالية أداء المنظمات، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج (SPSS) لمعالجة بيانات استبانة الدراسة إحصائياً، وتوصلت إلى تزداد كفاءة وفعالية المنظمات باستخدام أسلوب الرقابة الاستراتيجية، وأوصت بالسعي لتطبيق نظام الرقابة الاستراتيجية للاستفادة من مزاياه المتعددة في زيادة كفاءة الأداء المالي والإداري في المنظمات.

تميزت هذه الدراسة بجمعها أربعة متغيرات في دراسة واحدة وتوضيح العلاقة الارتباطية والتأثيرية بينها، علاوة على اختبار دور المتغيرين الوسيط والمعدل للعلاقة بين المتغيرين (المستقل والتابع).

أولاً: الإطار النظري

الرقابة الاستراتيجية (Strategic Control):

عرف (جونز، 2001: ص 628) الرقابة الاستراتيجية على أنها عمليات السيطرة التنظيمية المستمرة على استراتيجيات المؤسسة بصورة كفؤة وفعالة وبما يضمن تحقيق رسالة المؤسسة والأهداف الاستراتيجية لها دون هدر في الموارد والقدرات المادية والمالية والمعرفية والتكنولوجية والوقت، وأبان (محمد، 1990: ص 201) أن الرقابة الاستراتيجية هي نظام للتأكد من تحقيق المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية وذلك في وضع مستويات للأداء المستهدف ثم أساليب لقياس الأداء الفعلي ومقارنته مع المعايير الموضوعية للتعرف على مدى تحقيق أهداف الأداء الاستراتيجي، ويضيف: تتطلب الرقابة الاستراتيجية الآتي: وجود نظام للمعلومات: إذ تتوقف فعالية الرقابة الاستراتيجية على الوصول للمعلومات الصحيحة في الوقت المناسب، ووجود نظام جيد للاتصالات.

الأهداف الاستراتيجية (Strategic Goals):

عرف (الغالي وإدريس، 2009: ص 221) الأهداف الاستراتيجية بأنها الأهداف المشتقة على المستوى التخطيطي العام وتكون أكثر تفصيلاً وتحديداً وعادة ما تكون مرشداً للنتائج المراد تحقيقها على مستويات زمنية أقل، وذكر (Thompson & Strickland, 2006: P27) للأهداف الاستراتيجية أهمية كبيرة يجمع عليها منظرو الإدارة الاستراتيجية وباحثوها، ويمكن تلخيصها بالآتي: تحدد مسارات التوجه الاستراتيجي للمؤسسة بوضوح، وترسم المستقبل المنشود للمؤسسة بشكل إجرائي قابل للملاحظة والقياس، وتُعد مرشداً لاتخاذ القرارات إذ تمثل دليلاً ومعاييراً للإدارة العليا في تحديد الخيار الاستراتيجي الأنسب، وتمثل معايير لتقويم الأداء التنظيمي وبيان مكان قوته ونقاط ضعفه، وتلعب دوراً مميزاً في تحفيز العاملين وشحنهم نحو الإنجاز وتقليل حالات الإحباط من خلال وأفعيتها وانسجامها مع الإمكانيات المؤسسية المتاحة، وتساعد قادة المؤسسة في توضيح احتياجاتها إلى فئات أصحاب المصالح الذين يمتلكون القوة والسيطرة.

العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية:

يذكر (عبد الرحمن، 2005: ص 365) يتعين على الإدارة معرفة وفهم وتحليل جميع المتغيرات التي تحيط بالمؤسسة المتمثلة في: القيم الأساسية، المخاطر التي يجب تجنبها، نقاط عدم التأكد الاستراتيجية، متغيرات الأداء الرئيسية، وهذه المتغيرات الأربعة تمارس الرقابة الاستراتيجية بها وتفيد في الأدوات التي يجب استخدامها في الرقابة الاستراتيجية بواسطة أربعة نظم مختلفة تتمثل في: نظم المعتقدات والتي تستخدم للإلهام وتوجيه البحث عن فرص جديدة، نظم الحدود والتي تستخدم لوضع حدود للسلوك المتعلق بالبحث عن الفرص، نظم الرقابة التشخيصية والتي تستخدم لوضع ومتابعة ومكافأة تحقيق الأهداف المحدودة، ونظم الرقابة التفاعلية والتي تستخدم للبحث على التعلم التنظيمي وطرح أفكار واستراتيجيات جديدة.

نظرية الموارد (Resources Theory):

بحسب (Benedetto, et al, 2007: P27) نصت نظرية الموارد على أن الاختلاف في أداء المؤسسة يرجع إلى القدرات التي تمتلكها وإلى طريقة استخدامها لتلك القدرات وهي النظرية المنشأة القائمة على الموارد والتي برزت في منتصف الثمانينات من القرن الماضي إذ تركّز اهتمامها على الجوانب الداخلية للمؤسسة في تفسيرها لمصادر الموارد الداخلية أكثر من تركيزها على البيئة الخارجية للمؤسسة.

ويضيف (Hunt & Morgan, 1996: P107-104) تفسر هذه النظرية أن التباين في مستويات (الأداء) لدى المؤسسات يرجع للاختلافات الموجودة بينها من حيث الموارد والإمكانات المتوافرة لديها. حيث أن نظرية الموارد تنظر للمؤسسة كحزم من الموارد مهما الوحيد البحث عن تطوير استراتيجيات ترمي إلى تحقيق مستوى أداء متميز.، ويذكر (Han, et.al, 1998: P30-45) وضعت هذه النظرية تصنيفات عديدة للموارد التي تمتلكها المؤسسة، ولكن أشهرها ذلك التقسيم الذي يقسمها إلى موارد منظورة (مادية) كالمستندات المالية، وموارد غير منظورة (غير مادية) كالموارد البشرية والقدرات التي تمتلكها والأصول التنظيمية والنظم الإدارية والتكنولوجية المتبعة ومورد الوقت، لذا نجد أن التقسيمين لهذه النظرية المادي وغير المادي يمثلان معاً الدور الوسيط للموارد الاستراتيجية في هذه الدراسة.

الموارد الاستراتيجية (Strategic Resources):

بحسب (Downes, 2005: P205) تتحدد مقدرة المؤسسة بأصولها الكلية المادية وغير المادية، وكلما كانت المؤسسة ذات أصول كبيرة ومتنوعة كان ذلك مصدراً من مصادر قوتها في السوق عند استخدامها لهذه الأصول بكفاءة، وتتكون أصول المؤسسة من الأصول المادية كالأبنية والآلات والمعدات والأثاث، والأصول المالية كالنقد والأوراق المالية وكل ما يمكن أن يتحول إلى نقد في المدى القصير كأصول المتداولة إلى جانب الاحتياطات أو الأرباح المحتجزة وهذه الأصول تتمثل في الحسابات المدينة والسندات والأسهم، والأصول غير الملموسة والمعبر عنها بالموارد والحقوق غير المادية ذات القيمة للمؤسسة كالاسم التجاري، وحقوق النشر والتأليف، والعلامات التجارية. وبحسب (Barney, 2002: P33) تمتلك المؤسسات مصادر متعددة من الموارد منها الموارد المادية والمالية، وتسمى هذه الموارد بالأصول الملموسة أما الصنف الآخر فيسمى الأصول غير الملموسة والمعبر عنها بالموارد والحقوق غير المادية التي تضيف القيمة للمؤسسة، وتشير الموارد الاستراتيجية في هذه الدراسة إلى الموارد البشرية والمالية والتكنولوجية والمعرفية والوقت التي يمتلكها ديوان الضرائب بالولاية الشمالية.

استراتيجية تقييم أداء العاملين (The Performance Appraisal Strategy):

عرّف (الكساسبة، 2013: ص12) استراتيجية تقييم أداء العاملين بأنها مجموعة الإجراءات المتبعة لقياس الأداء الفعلي للأفراد وسلوكهم خلال فترة زمنية محددة ودورية، حيث يتم من خلالها تحديد كفاءة العامل وقدراته، ومن الممكن أن ينتج عن ذلك قرارات تتعلق بتطوير العامل من خلال برامج تدريبية أو قرارات تتعلق بترقية العامل أو الاستغناء عنه، ويشير (أبو شيخه، 2010: ص332) إلى أن موضوع تقييم أداء العاملين يحظى بأهمية مرموقة في العملية الإدارية وبين موضوعاتها، فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط، وتدعم تطبيق النظم الإدارية وأساليب الرقابة الاستراتيجية الحديثة، وتظهر أهميته أيضاً عند النظر إلى المجالات التي تستخدم فيها نتائج تقييم الأداء وأهمها: تحسين أداء الموظف وتطويره واعتماد هذا التقييم وسيلة لتحديد المكافآت، والعلوات الدورية وأداة للكشف عن الاحتياجات التدريبية، ووسيلة للحكم على مدى تحقق الأهداف الاستراتيجية وفق ما تم التخطيط له من قبل الإدارة.

و أقع الرقابة الاستراتيجية والموارد الاستراتيجية واستراتيجية تقييم الأداء والأهداف الاستراتيجية في ديوان الضرائب بالولاية الشمالية:

بحسب (محمد، 2026) من أكبر التحديات التي يواجهها الديوان، هو مدى قدرته على التكيف مع التغيرات الناتجة عن جملة من العوامل البيئية، وتعتبر الموارد الاستراتيجية أحد أهم دعائم التكيف وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وللاستفادة من هذه الموارد الاستراتيجية تظهر ضرورة تطبيق الرقابة الاستراتيجية وممارستها كأداة فعالة ومساهمة في تقويم خصائص أداء العاملين (السلوكية، الشخصية، وتحقيق النتائج) وبما ينعكس على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ولعل من أبرز العوامل المؤثرة في توظيف الموارد الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية نجد (الرقابة الاستراتيجية، واستراتيجية تقييم أداء العاملين)، وهذا ما يمثل الدور الوسيط للموارد الاستراتيجية في العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والأثر المُعدّل لاستراتيجية تقييم الأداء بالديوان، وتضيف، نظراً لأن الديوان يواجه تغيرات متجددة وأزمات كثيرة ومتنوعة مع نمو الوحدات التنظيمية وتطورها في بيئة تتسم بالتعقيد العالي والسريع لذا عمدت إدارة الديوان إلى إعادة تنظيم آليات وبرامج ومنظومات لإدارة تلك التعقيدات بالاعتماد على الرقابة الاستراتيجية على الأداء، ونظراً لأن وظيفة الرقابة الاستراتيجية لها دور كبير في التأكد من أن الخطط المؤسسية تنفذ حسب ما أعد لها، لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الموضوعية، والكشف عن الانحرافات السلبية في العمل، ومعرفة أسبابها، ثم

القيام بالإجراءات التصحيحية لتصحيح هذه الانحرافات أولاً بأول لذا استخدمت أساليب الرقابة الاستراتيجية في الفكر الإداري الحديث للإشراف والرقابة الاستراتيجية على أداء العاملين، ومقارنة أدائهم بالأداء المطلوب وفق المعايير المقررة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للديوان.

ثانياً: الدراسة الميدانية:

إجراءات الدراسة الميدانية:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بديوان الضرائب بالولاية الشمالية وقد بلغ عدد العاملين (318) يشمل كل الموظفين والعمال من مختلف فروع ومكاتب الديوان منهم (168) عمال.

عينة الدراسة:

قام الباحثان باختيار عينة قصدية من العاملين ضمن فئات (الإداريين، الموظفين)، وبلغ عدد مفرداتها (150) مفردة، وذلك بعد استبعاد فئة العمال بكل من فروع ومكاتب الديوان في الرئاسة بمحلية دنقلا، محلية مروي، ومحلية البرقيق، حيث تم توزيع (150) استمارة على كافة المستهدفين من الإداريين والموظفين بتلك الفروع والمكاتب والبالغ عددهم (150) استمارة منها (149) استمارة، وبعد الفحص لم تستبعد أي استمارة وبذلك بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (149) استمارة.

أداة الدراسة:

بعد تناول أدبيات متغيرات الدراسة الأربعة، تم تطوير استبانة لغايات الدراسة، حيث تكونت من جزأين، تناول الجزء الأول البيانات الشخصية للمبحوثين، أما الجزء الثاني فتناول البيانات الموضوعية، حيث اشتملت على (44) عبارة توزعت على أربعة محاور للدراسة، تناول المحور الأول الرقابة الاستراتيجية؛ تلاه محور استراتيجية تقييم الأداء؛ وأعقبه محور الموارد الاستراتيجية؛ وأعقبه محور الأهداف الاستراتيجية.

الطريقة المستخدمة في تحليل البيانات:

تم استخدام برنامجي (SPSS) و (AMOS) لمعالجة بيانات الدراسة إحصائياً، من خلال عدد من الأساليب الإحصائية، منها معامل كرو نباخ ألفا، واختبار Skewness، والتكرارات والنسب المئوية، واختبار T لعينة واحدة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل المسار.

اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها:

لاختبار الثبات الداخلي والصدق الذاتي لفقرات الاستبانة، تم تقويم تماسك الاستبانة بحساب قيمة (α) لحساب معامل الثبات الداخلي والجزء التريبي لقيمة (α) لحساب معامل الصدق الذاتي وبالرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة (α) لكن من الناحية التطبيقية يعد ($\alpha \geq 0.60$) معقولاً في البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية، والجدول (1) يوضح معامل الثبات والصدق لمحاور الاستبيان (كرو نباخ ألفا) لعينة الدراسة الميدانية.

جدول (1) معامل الثبات الداخلي والصدق الذاتي لمحاور الاستبيان (كرو نباخ ألفا) لعينة الدراسة الميدانية

المتغير	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات الداخلي	معامل الصدق الذاتي
المستقل	الرقابة الاستراتيجية	17	0.844	0.919
المُعَيَّل	استراتيجية تقييم الأداء	12	0.857	0.926
الوسيط	الموارد الاستراتيجية	5	0.585	0.765
التابع	الأهداف الاستراتيجية	10	0.804	0.897

0.960	0.922	44	الاستبانة ككل
-------	-------	----	---------------

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح أن معاملات الثبات الداخلي والصدق الذاتي تدل على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات وصدق عاليين على قدرة الأداة على تحقيق أغراض الدراسة، وبلغ معامل الثبات الداخلي الكلي للأداة (0.922) ومعامل الصدق الذاتي الكلي (0.960) ويقعان في المدى بين الصفر والواحد الصحيح، وهو ما يشير إلى إمكانية صدق النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانة نتيجة تطبيقها في ديوان الضرائب بالولاية الشمالية.

الصدق الظاهري:

تحقق الباحثان منه بعرض القائمة في صورتها الأولية على عدد أربعة من المحكمين المختصين في إدارة الأعمال والمحاسبة وحرصا على أن يُنجز ملء الاستبانة بحضورهما لتوضيح أية فقرة قد يتطلب الأمر توضيحها مما زاد الاطمئنان إلى صحة النتائج التي تم التوصل إليها للتأكد من مدى صلاحيتها لغرض الدراسة، والتأكد من شمولية المعلومات التي تغطي أهداف الدراسة وموضوعها، وقد وردت بعض الملاحظات التي أخذت بعين الاعتبار، وتم إجراء التعديلات المناسبة.

الصدق البنائي:

بعد أن تأكد الباحثان من الصدق الظاهري، قاما بتطبيقها على عينة من المجتمع المزمع إجراء الدراسة عليه بعدد (15) مفردة، واستهدفت هذه الخطوة التعرف على درجة التجانس الداخلي بين عبارات قائمة الاستبانة، باستخدام اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبانة، وذلك لمعرفة التوزيع الطبيعي للبيانات، وقد تم استخدام اختبار (Skewness) وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعملية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً وكما بالجدول رقم (2).

جدول (2) اختبار (Skewness) لاختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبانة للعينة التجريبية

المتغير	المحور	عدد العبارات	Skewness	Error	القرار الإحصائي
المستقل	الرقابة الاستراتيجية	17	-0.778	+0.199	يتبع التوزيع الطبيعي
المُعَيَّل	استراتيجية تقييم الأداء	12	-1.028	+0.199	
الوسيط	الموارد الاستراتيجية	5	-0.468	+0.199	
التابع	الأهداف الاستراتيجية	10	-0.289	+0.199	
	الاستبانة ككل	44	-0.500	+0.199	

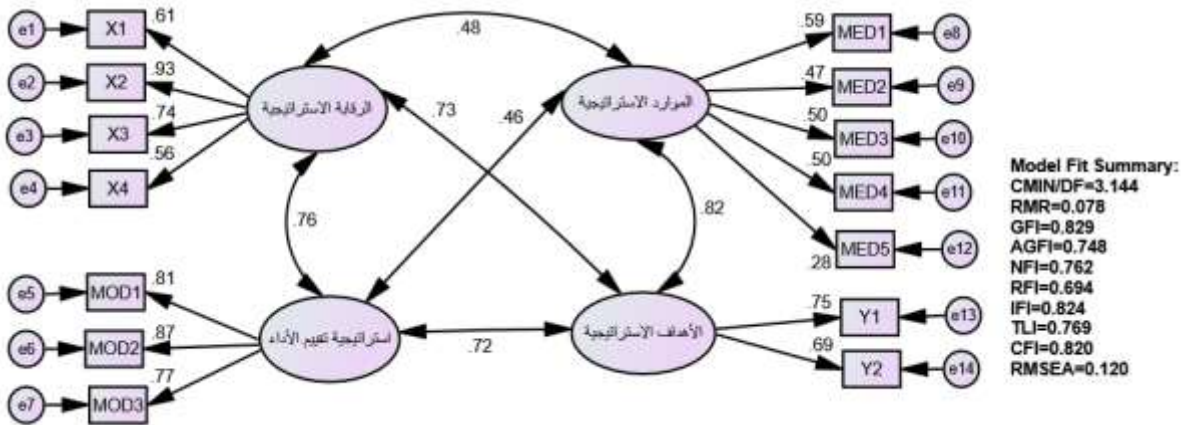
المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

اتضح أن معامل الالتواء محصور في المدى (± 3) وقيمة الخطأ المعياري له (+0.199) أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وأن محاور الاستبانة الأربعة تتبع التوزيع الطبيعي، وأن معامل الالتواء محصور في المدى (± 3) ، وهو المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة، وهذا يدل على الارتباط الجيد بين متغيرات الدراسة الأربعة، والذي يؤكد أن هذه المتغيرات لها القدرة على تفسير التأثير فيما بينها.

تقييم النموذج القياسي للدراسة:

يتم استخدام تقييم نماذج قياس الدراسة للتأكد من مدى ملاءمة هذه المقاييس وما تحتويه من عبارات يقيس ما تم الإعداد من أجله، وذلك من خلال التحليل العاملي التوكيدي لقياس صدق (التقارب، والتمايك) لجميع مقاييس الدراسة، ويوضح الشكل رقم (2) نتائج اختبار صدق وثبات مقاييس الدراسة (الرقابة الاستراتيجية (X) بأبعادها (الرقابة على الجودة (X1)، الرقابة على الوقت (X2)، موازنة البرامج والأداء (X3)، تقارير المراجعة الداخلية (X4))، والموارد الاستراتيجية (MED) بأبعادها (البشرية (MED1)، المالية (MED2)، المعرفة (MED3)، التكنولوجيا (MED4)، الوقت (MED5))، واستراتيجية تقييم الأداء (MOD) بأبعادها (خاصية السلوك (MOD1)، خاصية الشخصية (MOD2)، خاصية تحقيق النتائج (MOD3))، والأهداف الاستراتيجية (Y) ببعدها (وضع الأهداف (Y1)، القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية (Y2)) من خلال معاملات الأوزان المعيارية لأبعاد كل مقياس، وكذلك معاملات الارتباط بين مقاييس الدراسة، وأيضاً مؤشرات جودة مطابقة النموذج.

الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي



المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

ويتضح من الشكل رقم (2) أن الأوزان الانحدارية لأبعاد متغيرات الدراسة تدعم صدق التقارب؛ حيث أشار Hair et al (2016) أن الأوزان المعيارية لابد من أن تكون أكبر من أو تساوي (0.50) لكي تدعم صدق التقارب، وقد تراوحت تلك الأوزان بين (0.47) و(0.93)، وفيما يخص مؤشرات جودة المطابقة فإن النتائج تدعم جودة هذه المؤشرات؛ حيث بلغ مؤشر (GFI) (0.829)، ومؤشر (IFI) (0.824)، ومؤشر (CFI) (0.820)، وجميعها تتعدى العتبة المعيارية المطلوبة حيث أشار Kim et al (2015) أنها يجب أن تكون أكبر من (0.80)، الأمر الذي يشير إلى مدى تطابق النموذج النظري مع البيانات الميدانية، كما أن معاملات الارتباط التبادلية بين مقاييس الدراسة لا يتعدى (0.85)، حيث أشار Awang et al (2015) إلى أنه في حالة زيادة معاملات الارتباط التبادلية عن (0.85) يعد ذلك ارتباطاً تاماً وأن المقاييس تقيس نفس الشيء أي أن المقياس هو نفسه المقياس الآخر.

التحليل واختبار الفرضيات:

تحليل البيانات الشخصية والموضوعية:

وصف البيانات الشخصية للعينة المبحوثة:

شكل الذكور ما نسبته 51.7%، والإناث ما نسبته 48.3%، وهذا يدل على اعتماد الديوان على الذكور بدرجة أكبر من الإناث في الولاية الشمالية وأن 41.6% تتراوح أعمارهم ما بين (40 - 50 سنة)، وأن 28.2% تزيد أعمارهم عن 50 سنة وأن 25.5% تتراوح أعمارهم ما بين (30 - 40 سنة)، وأن 4.7% تتراوح أعمارهم ما بين (20 - 30 سنة)، وهذا يدل على توزيع المبحوثين على جميع الفئات العمرية، وأن 63.8% مؤهلهم العلمي جامعي، وأن 18.1% مؤهلهم العلمي ثانوي وفوق الجامعي على التوالي، وهذا يدل على الكفاءة العلمية للمبحوثين، وأن 34.2% تخصصهم العلمي محاسبة، وأن 23.8% تخصصهم العلمي آخر، وأن 20.18% تخصصهم العلمي اقتصاد، وأن 17.5% تخصصهم العلمي إدارة الأعمال، وأن 4.7% تخصصهم العلمي حاسوب، ويمكن هذه التخصصات العلمية من إدراك واجبات إدارات ومكاتب الديوان نحو مراجعهم، وأن 55.7% تزيد سنوات خبرتهم عن 15 سنة، وأن 26.2% تتراوح سنوات خبرتهم بين 10 - 15 سنة، وأن 15.44% تتراوح سنوات خبرتهم العملية بين 5 - 10 سنوات، وأن 2.7% تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات، وهذا يظهر توزيع العاملين على مستويات الخبرة العملية بشكل جيد، ولدى تفحص الخصائص الديموغرافية يمكن الاستنتاج بأن تلك النتائج في مجملها توفر مؤشراً يمكن الاعتماد عليه بشأن أهلية المبحوثين للإجابة عن الأسئلة المطروحة، ومن ثم يمكن الاعتماد على إجاباتهم كأساس لاستخلاص النتائج المستهدفة.

التكرارات والنسب المئوية لمحاور الدراسة

المحور الأول: الرقابة الاستراتيجية

الرقابة على الجودة: حيث تبين:

1. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 122 مفردة ونسبة 81.9% يؤكدون أن الديوان يستخدم أسلوب الرقابة على الجودة لإدارة جودة عملياته وخدماته.

2. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 113 مفردة ونسبة 75.8% يؤكدون أن الديوان يحتفظ بسجلات موثق فيها الأسباب التي أدت إلى حدوث الأخطاء والانحرافات في جودة العمليات.
 3. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 115 مفردة ونسبة 77.2% يؤكدون التزام الديوان بمبدأ تخطيط الرقابة على العمليات والأنشطة والخدمات.
 4. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 127 مفردة ونسبة 85.3% يؤكدون أن الرقابة على الجودة تدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين الأداء الكلي للديوان.
- الرقابة على الوقت: حيث تبين:**
5. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 124 مفردة ونسبة 83.2% يؤكدون أن مهمة مراقبة الوقت تتمثل بمقارنة الأداء الحاصل بالأداء المخطط في الديوان.
 6. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 124 مفردة ونسبة 83.2% يؤكدون أن الرقابة على الوقت تهدف إلى تصحيح الانحرافات وليس لفرض العقاب على العاملين بالديوان.
 7. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 124 مفردة ونسبة 83.2% يؤكدون أن العاملين بالديوان ينجزون المهام الوظيفية في الوقت المحدد.
 8. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 130 مفردة ونسبة 87.2% يؤكدون أن الرقابة على الوقت تعمل على تحسين مستوى أداء العاملين بالديوان.
 9. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 122 مفردة ونسبة 81.9% يؤكدون ارتفاع متوسط معدلات إنتاجية العاملين بالديوان.
- موازنة البرامج والأداء: حيث تبين:**
10. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 119 مفردة ونسبة 79.9% يؤكدون أن موازنة البرامج والأداء تفيد في الانتباه إلى تحقيق الجودة في الأعمال الرئيسية لخدمة مراجعي الديوان.
 11. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 128 مفردة ونسبة 85.9% يؤكدون أن موازنة البرامج والأداء تعمل على تحسين العمليات الداخلية والمالية بالديوان.
 12. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 116 مفردة ونسبة 77.9% يؤكدون أن موازنة البرامج والأداء تساعد في الرقابة على الأداء الحالي والتنبؤ بالأداء المستقبلي للديوان.
 13. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 121 مفردة ونسبة 81.3% يؤكدون أن هناك حاجة لتطوير موازنة البرامج والأداء في الديوان.
- تقارير المراجعة الداخلية: حيث تبين:**
14. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 128 مفردة ونسبة 85.9% يؤكدون أن تقارير المراجعة الداخلية تساعد في تشديد الرقابة على استراتيجية تقييم الأداء في الديوان.
 15. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 120 مفردة ونسبة 80.5% يؤكدون أن تقارير المراجعة الداخلية تعالج القصور في معايير الأداء الحالية للديوان.
 16. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 100 مفردة ونسبة 67.1% يقرون بأن تقارير المراجعة الداخلية تكشف الانحرافات في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتضع آليات لتصحيحها في الديوان.
 17. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 102 مفردة ونسبة 68.5% يرون أن إدارة الديوان تولي اهتماماً كبيراً لتقارير المراجعة الداخلية لتصحيح الانحرافات السلبية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- المحور الثاني: استراتيجية تقييم أداء العاملين**
- خاصية السلوك: حيث تبين:**
1. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 127 مفردة ونسبة 85.3% يؤكدون أن العاملين بالديوان يتمتعون بالقدرة على حل مشكلات العمل.

2. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 133 مفردة ونسبة 89.3% يؤكدون أن العاملين بالديوان يحرصون على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية.
 3. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 122 مفردة ونسبة 81.9% يؤكدون أن العاملين بالديوان يتمتعون بمهارة التواصل الجيدة مع الآخرين.
 4. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 112 مفردة ونسبة 75.2% يؤكدون أن العاملين بالديوان يلتزمون بمواعيد الحضور والانصراف المعتمدة في الديوان في الوقت المحدد.
خاصية الشخصية: حيث تبين:
 5. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 130 مفردة ونسبة 87.2% يؤكدون أن العاملين بالديوان تتوافر لديهم الرغبة والحماس والدافعية لإنجاز مهام العمل.
 6. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 124 مفردة ونسبة 83.2% يؤكدون أن العاملين بالديوان يتحملون ضغوط العمل التي يواجهونها في تنفيذ مهام وظائفهم.
 7. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 100 مفردة ونسبة 67.1% يقرون بأن العاملين بالديوان تتوافر لديهم القدرة على المبادرة والإبداع والابتكار.
 8. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 118 مفردة ونسبة 79.2% يؤكدون أن العلاقة بين العاملين والقيادة الإدارية بالديوان تمتاز بالود والتوافق والانسجام.
خاصية تحقيق النتائج: حيث تبين:
 9. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 125 مفردة ونسبة 83.9% يؤكدون أن العاملين بالديوان يؤدون المهام الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الرقابة والجودة المطلوبة.
 10. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 124 مفردة ونسبة 83.2% يؤكدون أن العاملين بالديوان يتمكنون من إنجاز أعلى مستوى من حجم العمل المطلوب.
 11. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 113 مفردة ونسبة 75.8% يؤكدون أن الديوان يحرص على توفير مؤشرات أداء محددة لأداء العاملين.
 12. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 119 مفردة ونسبة 79.9% يؤكدون أن المراجعين لديوان الضرائب يشعرون بأن العاملين يعاملونهم معاملة حسنة.
- المحور الثالث: الموارد الاستراتيجية (البشرية، المالية، المعرفية، التكنولوجية، الوقت):** حيث تبين:
1. أن أكثر من نصف العينة بعدد 88 مفردة ونسبة 59.1% يرون أن الديوان يقوم بإعداد تخطيط دقيق لموارده البشرية بما يساعد على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وسياسات التدريب.
 2. أن أكثر من نصف العينة بعدد 76 مفردة ونسبة 51.0% يرون أن الديوان لديه موارد مالية كافية تغطي جميع متطلبات تحقيق الأهداف الاستراتيجية إلى حد ما.
 3. أن أكثر من نصف العينة بعدد 81 مفردة ونسبة 54.4% يرون أن الديوان يقوم بتدعيم القناة بتوجهاته بعيدة المدى من خلال تحفيز الإبداع لدى العاملين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
 4. أن أكثر من نصف العينة بعدد 99 مفردة ونسبة 66.4% يرون أنه يتم تطوير التكنولوجيا والاستفادة منها كمورد استراتيجي في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية في الديوان.
 5. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 120 مفردة ونسبة 80.5% يؤكدون أن الوقت يُعتبر عاملاً مهماً في ضبط الموارد المطلوبة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في الديوان.
- المحور الرابع: الأهداف الاستراتيجية**
وضع الأهداف الاستراتيجية: حيث تبين:
1. أن أكثر من نصف العينة بعدد 85 مفردة ونسبة 57% يرون أن الديوان يستخدم تقنيات متطورة في وضع أهدافه الاستراتيجية.

2. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 103 مفردة ونسبة 69.1% يقرون أن الديوان يضع أهداف استراتيجية ذكية (SMART) واقعية يمكن تحقيقها.
 3. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 107 مفردة ونسبة 71.8% يقرون أن الديوان يضع أهداف استراتيجية ذكية (SMART) محددة قابلة للتطبيق والقياس.
 4. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 107 مفردة ونسبة 71.8% يقرون أن الديوان يعتمد مبدأ المشاركة كقاعدة أساسية في وضع الأهداف الاستراتيجية الأساسية وفي بلورة الأهداف الاستراتيجية الجديدة.
 5. أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة بعدد 124 مفردة ونسبة 83.2% يؤكدون أن الأهداف الاستراتيجية في الديوان تعظم الانتفاع من العمل.
- القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية: حيث تبين:
6. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 105 مفردة ونسبة 70.5% يقرون بتطابق الأهداف الاستراتيجية في الديوان وأهداف العاملين في الديوان.
 7. أن أكثر من نصف العينة بعدد 79 مفردة ونسبة 53.0% يرون أن معظم الأهداف الاستراتيجية التي يتبناها الديوان تحظى بقبول العاملين.
 8. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 111 مفردة ونسبة 74.5% يقرون أن الديوان يعتمد استراتيجية الترابط بين الأهداف الاستراتيجية الفرعية والأهداف الاستراتيجية الرئيسية.
 9. أن أكثر من ثلثي العينة بعدد 105 مفردة ونسبة 70.5% يقرون أن الديوان يوجد لديه نظام متابعة صارم للتحقق من إنجاز أهدافه الاستراتيجية.
 10. أن أكثر من نصف العينة بعدد 84 مفردة ونسبة 56.4% يرون أن الديوان لديه مرونة عالية في التعامل مع الأولويات الاستراتيجية والتشغيلية لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية.

المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لمتغيرات الدراسة وأبعادها:

الجدول رقم (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للمتغيرات.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لمتغيرات الدراسة وأبعادها

المتغير الفرعي/ الرئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	دلالة T الإحصائية	مستوى الأهمية	ترتيب
الرقابة على الجودة	4.02	0.684	18.235	0.000	مرتفع	2
الرقابة على الوقت	4.08	0.578	22.769	0.000	مرتفع	1
موازنة البرامج والأداء	4.01	0.580	21.242	0.000	مرتفع	3
تقارير المراجعة الداخلية	3.89	0.689	15.734	0.000	مرتفع	4
الرقابة الاستراتيجية	4.00	0.494	24.709	0.000	مرتفع	الثاني
خاصية السلوك	4.07	0.704	18.556	0.000	مرتفع	1
خاصية الشخصية	3.99	0.635	19.040	0.000	مرتفع	3
خاصية تحقيق النتائج	4.00	0.670	18.227	0.000	مرتفع	2
استراتيجية تقييم أداء العاملين	4.02	0.588	21.171	0.000	مرتفع	الأول
الموارد البشرية	3.52	1.057	5.971	0.000	مرتفع	3

4	متوسط	0.000	4.244	1.100	3.38	الموارد المالية
5	متوسط	0.002	3.078	1.171	3.30	الموارد المعرفية
2	مرتفع	0.000	6.524	1.042	3.56	الموارد التكنولوجية
1	مرتفع	0.000	10.851	1.012	3.90	مورد الوقت
الرابع	مرتفع	0.000	9.793	0.661	3.53	الموارد الاستراتيجية
1	مرتفع	0.000	13.058	0.693	3.74	وضع الأهداف الاستراتيجية
2	مرتفع	0.000	12.113	0.651	3.65	القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية
الثالث	مرتفع	0.000	14.457	0.585	3.69	الأهداف الاستراتيجية

المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

أظهر الجدول (3) المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة الأربعة، وكان أعلاها لمتغير استراتيجية تقييم أداء العاملين يليه متغير الرقابة الاستراتيجية، يليه متغير الأهداف الاستراتيجية، وأدناها للموارد الاستراتيجية واتفقت مع ما توصل إليه كل من (عبد الله، 2022) و(إدريس، 2016) و(الكساسبة، 2013) و(المطيري، 2011)، وتختلف مع (عمر، 2014) و(الرشدي، 2010) و(النوافل، 2010).

أظهر الجدول (3) المتوسطات الحسابية لأبعاد الرقابة الاستراتيجية، وكان أعلاها للرقابة على الوقت، تليها الرقابة على الجودة، تليها موازنة البرامج والأداء، وأدناها لتقارير المراجعة الداخلية واتفقت مع (عبد الحميد، 2024) و(السيد، 2022) و(نوري، 2016). ولأبعاد الموارد الاستراتيجية، وكان أعلاها لمورد الوقت، يليه الموارد التكنولوجية، تليها الموارد البشرية، تليها الموارد المالية، وأدناها للموارد المعرفية، وجاءت متسقة مع نتيجة (عبد الحميد، 2018). ولأبعاد استراتيجية تقييم أداء العاملين، وكان أعلاها لخاصية السلوك، يليها خاصية الشخصية وأدناها لخاصية تحقيق النتائج، واتفقت مع نتيجة (عبد الله، 2022)، ولتبعدي الأهداف الاستراتيجية، وكان أعلاهما لوضع الأهداف الاستراتيجية، وأدناها للقدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية واتفقت مع (الكساسبة، 2013).

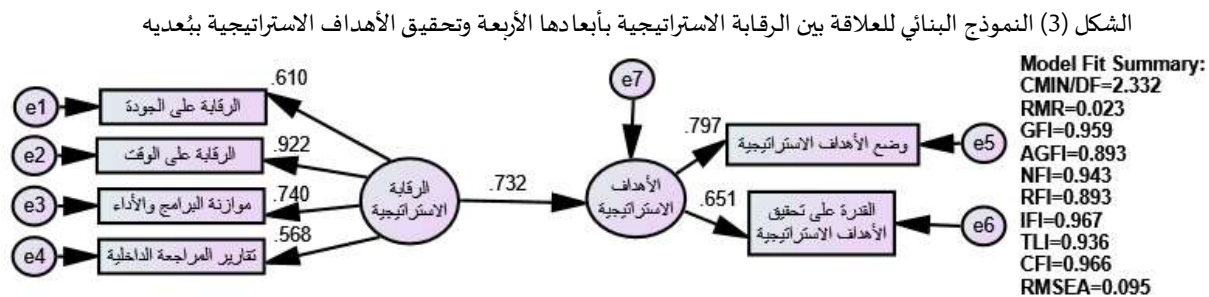
اختبار الفرضيات:

تم استخدام واختبار تحليل المسار (Path Analysis) لاختبار فرضيات الدراسة، وكما يلي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية:

لاختبار الفرضية الأولى تم عمل نموذج بنائي للعلاقة بين الرقابة الاستراتيجية بأبعادها الأربعة، وتحقيق الأهداف

الاستراتيجية ببعديه، كما يلي:



المصدر: الدراسة الميدانية، 2026، دنقلا.

الجدول (4) تحليل مسار اليقظة الاستراتيجية بأبعادها الأربعة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية بُعديه

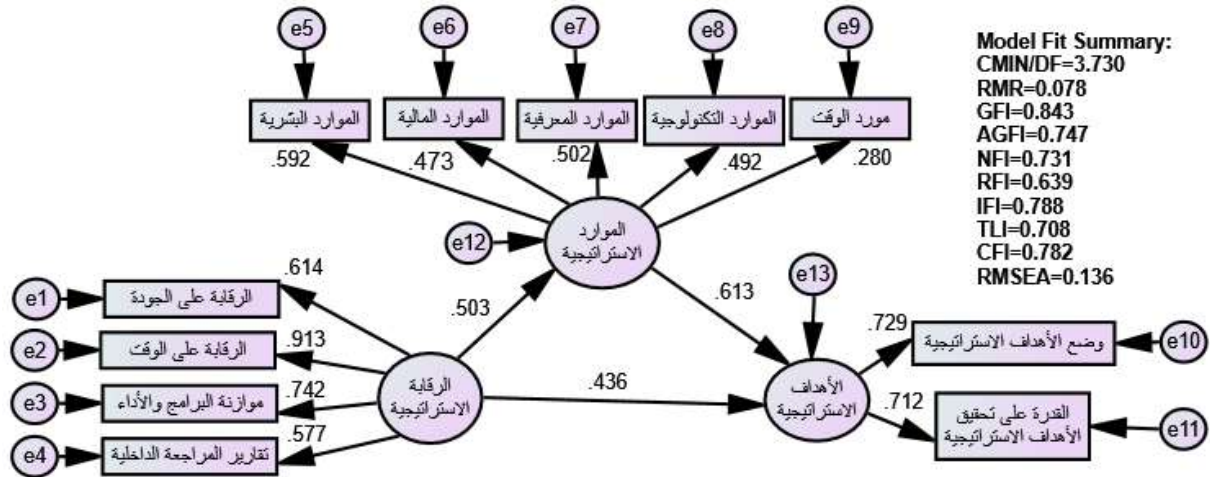
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل التأثير (β) (Estimate)	الخطأ المعياري (S.E.)	النسبة الحرجة (C.R.)	مستوى الدلالة
الرقابة الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية	1.033	0.182	5.692	(***)
(***) دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)					

المصدر: الدراسة الميدانية، (2026)، دنقلا.

يتضح من الشكل (3) والجدول (4) أن معظم مؤشرات جودة المطابقة جاءت قريبة من القيمة الممتازة وضمن القيمة المقبولة، وهذا يوحي بقبول النموذج البنائي للفرضية الأولى، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الاستراتيجية بأبعادها (الرقابة على الجودة، الرقابة على الوقت، موازنة البرامج والأداء، تقارير المراجعة الداخلية) وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بُعديه (وضع الأهداف الاستراتيجية، القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية)، حيث بلغت قيمة (β) (1.033)، والنسبة الحرجة (C.R.) بلغت قيمتها (5.692)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، وهذا يؤكد أن العلاقة دالة إحصائياً بدلالة اتجاه سهم المسار، وبالتالي فإن معامل تأثير الرقابة الاستراتيجية بلغ (1.033)، وهذا يعني أن زيادة (100) وحدة في تطبيق الرقابة الاستراتيجية فإن أثرها يسهم بزيادة (103.3) وحدة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بُعديه (وضع الأهداف الاستراتيجية، القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية)، ومما سبق تقبل الفرضية الأولى للدراسة، والتي نصت على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$)، واتسقت مع (عبد الحميد، 2024) و(السيد، 2022) و(إدريس، 2016) و(نوري، 2016) و(أحمد، 2014) و(عمر، 2014) (الرشدي، 2010) و(Asare، 2009) و(عبد اللطيف وتركمان، 2005)، ويعود ذلك إلى أن تطبيق أبعاد الرقابة الاستراتيجية (الرقابة على الجودة، الرقابة على الوقت، موازنة البرامج والأداء، وتقارير المراجعة الداخلية) بشكل متزامن يعتبر من عوامل النجاح الحرجة في المؤسسات الحكومية (من بينها ديوان الضرائب بالولاية الشمالية).

الفرضية الثانية: تتوسط الموارد الاستراتيجية في العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في الديوان: لاختبار الفرضية الثانية تم عمل نموذج هيكلي ثاني للدراسة، واستخدم الباحث نموذج المعادلة المهيكلية (SEM) من خلال برنامج (AMOS) النسخة (24)، بالإضافة إلى تطبيق اختبار (Sobel، 1986) للتحقق من معنوية توسط المتغير الوسيط، وكما هو موضح في الشكل رقم (4)، والجدول رقم (5):

الشكل (4) النموذج الهيكلي الثاني للدراسة



المصدر: الدراسة الميدانية، (2026)، دنقلا.

جدول (5) نتائج تحليل المسار لبيان توسط الموارد الاستراتيجية

المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	التقدير	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الأثر المباشر	الأثر غير المباشر	الأثر الكلي
الرقابة	الموارد	الأهداف	0.744	0.213	3.489	(***)	-	0.503	0.503
-	الموارد	الأهداف	0.526	0.146	3.607	(***)	-	0.613	0.613
الرقابة	الموارد	الأهداف	0.554	0.158	3.509	(***)	0.308	0.436	0.744

(***) دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)

المصدر: الدراسة الميدانية، (2026)، دنقلا.

يتضح من الشكل رقم (4) والجدول رقم (5) مجموعة من النتائج تتمثل في:

1. أن جميع مؤشرات جودة المطابقة جاءت قريبة من القيمة الممتازة وضمن القيمة المقبولة عدا قيمة (RMSEA) والبالغة (0.136)، وهو ما يدل على جودة النموذج البنائي الثاني للدراسة.
2. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي للرقابة الاستراتيجية على الموارد الاستراتيجية بقوة تأثير غير معيارية (0.744) عند مستوى دلالة أقل من (0.001).
3. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي للموارد الاستراتيجية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية بقوة تأثير غير معيارية (0.526) عند مستوى دلالة أقل من (0.001).
4. كما تبين وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي للرقابة الاستراتيجية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية بقوة تأثير غير معيارية (0.395) مستوى دلالة أقل من (0.001)، وتؤكد النتيجة صحة الفرضية الأولى للدراسة.
5. كما تبين وجود تأثير غير مباشر معنوي (0.308) للرقابة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية ببعديها مجتمعين من خلال توسط متغير (الموارد الاستراتيجية).
6. إن إجمالي التأثير (المباشر وغير المباشر) للرقابة الاستراتيجية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية بلغ (0.744)، وبالتالي يتضح أن الموارد الاستراتيجية تتوسط العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل جزئي حيث إن كل من التأثير المباشر وغير المباشر والكل كان معنوياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001).
7. نتائج اختبار (Sobel): (Z-Test = 2.508; P-Value = 0.012)، التوسط مدعوم ومتحقق، ومما سبق يتضح صحة الفرضية الثانية للدراسة، وهذا يعني أن التأثير غير المباشر للرقابة الاستراتيجية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية يرتبط بمستويات مرتفعة من الموارد الاستراتيجية، فكلما ارتفع مستوى الموارد الاستراتيجية زاد التأثير غير المباشر للرقابة الاستراتيجية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وبالتالي زاد مستوى التوسط والعكس صحيح، وكل هذا من شأنه يؤثر

بالإيجاب على ديوان الضرائب بالولاية الشمالية وأدائه ونتائج أعماله، وتمثل هذه النتيجة أحد الإسهامات الرئيسية لهذه الدراسة نظراً - وفي حدود اطلاع الباحثان - لندرة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة غير المباشرة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال توسط الموارد الاستراتيجية.

الفرضية الثالثة: تُعدّل استراتيجية تقييم أداء العاملين العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية: لاختبار الفرضية الثالثة تم عمل نموذجين بنائيين بين (المتغير المستقل (الرقابة الاستراتيجية)) و(المتغير المُعدّل (استراتيجية تقييم أداء العاملين))، و(المتغير التفاعلي الناتج من ضرب المتغير المستقل في المتغير المُعدّل) و(المتغير التابع (تحقيق الأهداف الاستراتيجية)). واستخدم الباحثان نموذج المعادلة المهيكلية (SEM) من خلال برنامج (AMOS V24)، بالإضافة إلى حساب حجم التأثير (Effect Size) لتحديد مقدار التأثير الذي أحدثه المتغير التفاعلي مع كل من المتغير المستقل والمتغير المُعدّل في المتغير التابع (الربيعي، 2023:ص167)، ولحساب حجم التأثير (Effect Size) تم تطبيق المعادلة:

$$f^2 = \frac{R_{AB}^2 - R_A^2}{1 - R_{AB}^2}$$

حيث أن: (f^2) = حجم التأثير؛

و (R_{AB}^2) = معامل التحديد الناتج عن المسار بوجود متغير التفاعل (Interaction)؛

و (R_A^2) = معامل التحديد الناتج عن المسار من دون متغير التفاعل (Interaction)،

ويعتمد تفسير نتائج حجم التأثير على قاعدة (Cohen, 1988, P413-414)، وكالآتي:

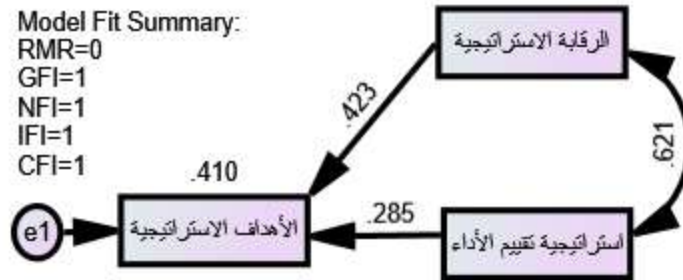
1. إذا كان حجم التأثير (0.02) فأكثر يكون حجم التأثير صغير؛

2. وإذا كان حجم التأثير (0.15) فأكثر يكون حجم التأثير متوسط؛

3. وإذا كان حجم التأثير (0.35) فأكثر يكون حجم التأثير كبير،

وتحليل المسارات الخاصة بعلاقات التأثير المباشر المتعدد بين المتغير المستقل (الرقابة الاستراتيجية) والمتغير المُعدّل (استراتيجية تقييم أداء العاملين) على المتغير التابع (تحقيق الأهداف الاستراتيجية) موضحة في الشكل رقم (5)، والجدول رقم (6):

الشكل (5) النموذج الهيكلي الثالث للدراسة



المصدر: الدراسة الميدانية، (2026)، دنقلا.

جدول (6) الأثر المباشر، غير المعياري في النموذج الهيكلي الثالث للدراسة

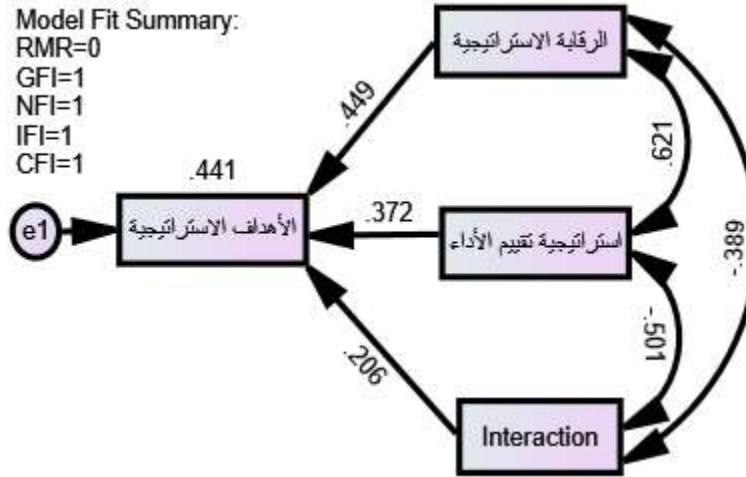
اتجاه التأثير	معامل	معامل	الخطأ	قيمة T	مستوى
---------------	-------	-------	-------	--------	-------

المتغيرات المستقلة	المتابع	التحديد	المسار	المعياري	الدلالة
المستقل	الرقابة الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية	0.502	0.096	5.247 (***)
المُعَدِّل	استراتيجية تقييم الأداء	الأهداف الاستراتيجية	0.283	0.080	3.529 (***)
(***) دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)					

المصدر: الدراسة الميدانية، (2026)، دنقلا.

تحليل المسارات الخاصة بعلاقات التأثير المباشر المتعدد بين المتغير المستقل (إدارة الجودة الشاملة) والمتغير المُعَدِّل (الثقافة التنظيمية) ومتغير التفاعل (إدارة الجودة الشاملة*الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (تقييم أداء الوزارة) موضحة في الشكل رقم (6)، والجدول رقم (7):

الشكل (6) النموذج الهيكلي الرابع للدراسة



المصدر: الدراسة الميدانية، (2026)، دنقلا.

جدول (7) الأثر المباشر، غير المعياري في النموذج الهيكلي الرابع للدراسة

مستوى الدلالة	قيمة T	الخطأ المعياري	معامل المسار	معامل التحديد	اتجاه التأثير		
					المتغيرات المستقلة	التابع	المستقل
(***)	5.687	0.094	0.532	0.441	الأهداف الاستراتيجية	الرقابة الاستراتيجية	المستقل
(***)	4.421	0.084	0.370		الأهداف الاستراتيجية	استراتيجية تقييم الأداء	المُعَدِّل
0.004	2.885	0.031	0.088		الأهداف الاستراتيجية	الرقابة*تقييم الأداء	التفاعلي
(***) دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)							

المصدر: الدراسة الميدانية، (2026)، دنقلا.

يتضح من الشكلين (5) و(6) والجدولين (6) و(7) مجموعة من النتائج تتمثل في:

1. أن جميع مؤشرات جودة المطابقة للنموذجين الهيكليين جميعها تشير إلى وجود حالة ملائمة تامة، حيث أن جميع المؤشرات كانت ذات قيم جيدة جداً، وهذا يؤكد صحة الافتراض بأن النموذجين الهيكليين الثالث والرابع ملائمين لبيانات الدراسة أي أنهما يتمتعان بجودة المطابقة التامة.
2. أن قيمة معامل التحديد للنموذج الهيكلي الثالث قد بلغت ($R^2=0.410$)، وقد بلغت في النموذج الهيكلي الرابع ($R^2=0.441$)، وهذا يدل على وجود فرق إيجابي بين النموذجين في قيمة معامل التحديد بلغت (0.031)، وهذا الفرق يعود لدخول متغير التفاعل (Interaction) بين المتغير المستقل والمتغير المُعَدِّل كمتغير ثالث في النموذج الهيكلي الرابع.

3. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي للرقابة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة: (الرقابة على الجودة، الرقابة على الوقت، موازنة البرامج والأداء، تقارير المراجعة الداخلية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ببعديه مجتمعين (وضع الأهداف الاستراتيجية، القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية) بكلا النموذجين الهيكليين الثالث والرابع للدراسة، مما يؤكد صحة الفرضية الأولى للدراسة.
4. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي لاستراتيجية تقييم أداء العاملين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بكلا النموذجين الهيكليين الثالث والرابع للدراسة.
5. وجود تأثير مباشر إيجابي معنوي لمتغير التفاعل بين الرقابة الاستراتيجية واستراتيجية تقييم الأداء في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بقوة تأثير غير معيارية (0.088) عند مستوى (0.004).
6. وبتطبيق معادلة حجم التأثير يتبين أن مستوى التأثير الذي أدخلته استراتيجية تقييم أداء العاملين بتفاعلها مع الرقابة الاستراتيجية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية قد بلغ (0.032)، وهو مستوى تأثير صغير حسب تصنيف (Cohen)، وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الثالثة للدراسة، وهذا يؤكد الاختلاف في الأثر المعنوي للمتغير المستقل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية تبعاً لاختلاف المتغير المُعَدِّل، وعليه نستنتج أنه: استراتيجية تقييم أداء العاملين تُعَدِّل العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في الديوان، مما يعني أن المتغير المُعَدِّل (استراتيجية تقييم أداء العاملين) تفسر ما مقداره 4.1% في زيادة وتوضيح أثر المتغير المستقل (الرقابة الاستراتيجية) على المتغير التابع (تحقيق الأهداف الاستراتيجية)؛ ليرفع قيمة التباين في تفسير النموذج الكلي من (0.410) إلى (0.441)، وتمثل هذه النتيجة أحد الإسهامات الرئيسية لهذه الدراسة نظراً – وفي حدود اطلاع الباحثان – لندرة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة غير المباشرة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال تعديل استراتيجية تقييم أداء العاملين.

خاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي واقع الدور الوسيط للموارد الاستراتيجية والدور المعد للاستراتيجية تقييم أداء العاملين في العلاقة بين الرقابة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية وجهة نظر (الإداريين والموظفين) في ديوان الضرائب بالولاية الشمالية، وتوصلت إلى الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات التالية:

- (1) ضعف الأداء الاستراتيجي: تبين وجود تدنٍ في مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل ديوان الضرائب، والسبب يعود بشكل أساسي إلى عدم تفعيل أدوات الرقابة الاستراتيجية بشكل كافٍ.
- (2) أهمية الرقابة: أثبتت النتائج أن الرقابة الاستراتيجية (المتابعة المستمرة للجودة والوقت والميزانيات) هي المحرك الأساسي للوصول إلى الأهداف المنشودة.
- (3) دور الموارد كحلقة وصل: وجد أن "الموارد الاستراتيجية" (مثل الكوادر المؤهلة، الميزانيات، والأنظمة التقنية) تعمل كجسر؛ فبدونها لا يمكن للرقابة وحدها أن تحقق الأهداف.
- (4) تأثير تقييم الأداء: تبين أن وجود نظام واضح وعادل لتقييم أداء العاملين "يقوي" العلاقة بين الرقابة وتحقيق الأهداف؛ أي أن الموظف عندما يعرف أنه سيُحاسب بناءً على نتائج محددة، يصبح نظام الرقابة أكثر فاعلية.

التوصيات والمقترحات:

بناءً على الاستنتاجات يوصي الباحثون بما يلي:

- (1) ضرورة الانتقال من الرقابة التقليدية (التي تصيد الأخطاء) إلى "الرقابة الاستراتيجية" التي تتابع سير الخطط الزمنية وجودة المخرجات أولاً بأول.

- (2) توفير الدعم اللازم للموارد البشرية والتقنية، لأنها الأداة التي تحول الخطط الاستراتيجية إلى واقع ملموس.
- (3) ربط تقييم أداء الموظفين بتحقيق "الأهداف الاستراتيجية" للمؤسسة، وليس فقط بالحضور والانصراف، لضمان توجيه جهود الجميع نحو غاية واحدة.
- (4) تدريب القيادات الإدارية في الديوان على كيفية الموازنة بين الرقابة وتوزيع الموارد بشكل ذكي يضمن استمرارية النجاح.
- (5) استخدام نتائج الرقابة والتقييم لتعديل الخطط فوراً في حال وجود انحرافات عن الأهداف المرسومة.
- (6) كما يقترح الباحثون إجراء مزيد من الدراسات التي تبين التفاعلات بين المتغيرات المستقلة والوسيط والمُعَدِّلة والتابعة لحقول الإدارة الاستراتيجية الأخرى.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو شيخه، نادر، (2010)، إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- أحمد، عمر بشير حسن، (2014)، دور المراجعة الداخلية في مراقبة وتحسين الأداء المالي بالقطاع العام، دراسة حالة الإدارة العامة للمراجعة الداخلية بالوحدات الحكومية في الولاية الشمالية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دنقلا.
- إدريس، عصمت أحمد إبراهيم، (2016)، أثر الرقابة الاستراتيجية على أداء العاملين بالمنظمة، بالتطبيق على بنك البركة الإسلامي السوداني رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دنقلا، السودان.
- جونز، شارلسجارس، (2001)، الإدارة الاستراتيجية، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- خان، أحلام، (2015)، أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة استطلاعية لآراء مسئولي الموارد البشرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر – بسكرة-الجزائر.
- الربيعي محمد طارق جاسم، (2023)، تأثير السلوك الاستراتيجي في جودة الخدمة المصرفية: الدور التفاعلي لليقظة الاستراتيجية – دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في مصرف الراجحي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة كربلاء، العراق.
- الرشيد، عيد عباد مناور، (2010)، تقييم فاعلية الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- السيد، صفوت عبد الغفار، (2022)، دور المحاسبة الإدارية في ترشيد اتخاذ القرارات بالمؤسسات الحكومية، بالتطبيق على جهاز تنظيم شؤون السودانيين بالخارج، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان المفتوحة، السودان.
- عبد الحميد، محمود عبد المعطي هاشم، (2018)، أثر بيئة العمل والابتكار على الميزة التنافسية بالمصارف العاملة بالولاية الشمالية رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دنقلا، السودان.
- عبد الحميد، محمود عبد المعطي هاشم، (2024)، التأثير المشترك لنظام إدارة الجودة والموازنة العامة على اتخاذ القرارات في جهاز تنظيم شؤون السودانيين بالخارج، مجلة جامعة دنقلا للبحث العلمي، السودان، العدد (27)، الصفحات (15-35).
- عبد الحميد، نفيسة عبد المعطي هاشم، (2013)، دور الأنظمة الرقابية في أداء العاملين في المصارف، بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم العالي غير منشور، جامعة دنقلا، السودان.
- عبد الرحمن، ابتهاج مصطفى، (2005)، الإدارة الاستراتيجية، الدار الجامعية للنشر، القاهرة، مصر.
- عبد اللطيف، عبد اللطيف، وتركي، حنان، (2005)، الرقابة الاستراتيجية وأثرها على زيادة فعالية أداء المنظمات، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سورية، المجلد (27)، العدد (4)، الصفحات (145-167).
- عبد الله، محمد علي محمود، (2022)، أثر أساليب الرقابة الحديثة في أداء العاملين – دراسة ميدانية في ديوان الضرائب -فرع الولاية الشمالية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- عمر، نسرين محمد، (2014)، أثر نظم الرقابة الإدارية في تحسين جودة الخدمات الصحية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الغالي، طاهر محسن منصور، وإدريس، وائل محمد صبيح، (2009)، الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

الكسابسة، يوسف سالم، (2013)، أداء الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والمنظمة الساعية للتعليم: دراسة حالة شركة ميناء الحاويات العقبة (ACT)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

محمد، السيد إسماعيل، (1990)، الإدارة الاستراتيجية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر.

محمد، منال حسن أحمد، مدير مكتب ديوان الضرائب بمدينة دنقلا، مقابلة شخصية بعنوان واقع تحقيق الأهداف الاستراتيجية في ديوان الضرائب بالولاية الشمالية، بتاريخ 2026/01/04.

المطيري، عبد العزيز مجعد، (2011)، أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية: دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات النفطية في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

نوري، عبد الرحمن إبراهيم، (2016)، أثر استخدام الموازنات التخطيطية على كفاءة الأداء المالي للمصارف بالتطبيق على المصارف العاملة بمدينة دنقلا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دنقلا، السودان.

النوفل، بدر عيسى، (2010)، استراتيجية تمكين الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في البنوك التجارية بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Asare, Thomas, (2009), Internal Auditing in Public Sector: Promoting Governance and Performance Improvement, international Journal of Governmental Financial Management, Vol. (Ix), No. (11), Pages(15-26).
- Awang, Z., Afthanorhan, A., & Asri, M. A. M., (2015), Parametric and non-Parametric Approach in Structural Equation Modeling (SEM): The Application of Bootstrapping. Modern Applied Science, Vol. (09), No. (09), Pages (58-76).
- Barney, J.B., (2002), Gaining and Sustaining Competitive Advantage, Prentice-Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, U.S.A.
- Benedetto, Song Michael, CADI, Nason and Robert W., (2007), op. cit, page 27.
- Giatman, Muhammed, (2015), Optimization of Implementation QMS ISO 9001: 2008 in the Education and Training Vocational Education, Padang, Indonesia, Atlantis Press, Issue (14), Pages(60-92).
- Han, K. K., Namwoon, K. and Srivastava, R.J., (1998), Pages (30-45).
- Hunt, S.D. and Morgan, R.M, (1996), Pages (107-114).
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M., (2016), A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications, New York, United States of America.
- Kim, S., Sturman, E. & Kim, E. S., (2015), Structural Equation Modeling: Principles, Processes and Practices, In: K. D. Strang (Ed.), The Palgrave Handbook of Research Design in Business and Management, Pages (153-172).
- Sobel, M. E., (1986), Some New Results on Indirect Effects and their Standard Errors in Covariance Structure Models, In S. Leichardt (Ed.), Sociological Methodology, San Francisco: Jossey-Bass, Pages (159-186).
- Thompson, R. & Strickland, A. (2006), Strategic Management: Concepts and Cases, Richard, D. Irwin Book Team, New York, U.S.A.



دلالات ياء النداء في خطاب الأنبياء (دراسة نحوية بلاغية في النصف الأول من القرآن الكريم)

سلوى إدريس بابكر علي¹ هدى عيد عبد الملك بسيوني²

¹جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

²كلية اللغات والترجمة-جامعة جدة – المملكة العربية السعودية

المؤلف: sahwababakar@gmail.com

تاريخ القبول: 2026/1/5

تاريخ الاستلام: 2025 /12/15

المستخلص:

هذا البحث بعنوان: دلالات ياء النداء في خطاب الأنبياء (دراسة نحوية بلاغية في النصف الأول من القرآن الكريم). وتمثلت مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيس: ما هي الأبعاد النحوية والبلاغية في استخدام ياء النداء في خطاب الأنبياء، وما هي الدلالات والأسرار التي يمكن أن يكشفها القرآن الكريم من خلال استخدام أسلوب النداء مع الأنبياء؟ والأسئلة الفرعية: ما مفهوم النداء عند النحاة والبلاغيين؟ وما هي الأغراض النحوية والبلاغية التي تسهم في إيصال معنى النداء؟ وما مبررات اختيار النصف الأول من القرآن الكريم للتطبيق؟ هدف البحث إلى: الكشف عن الأبعاد النحوية والبلاغية في استخدام ياء النداء في خطاب الأنبياء في القرآن الكريم، وما تحمله من أسرار ودلالات معنوية وسياقية تكشف عن مقاصد الخطاب القرآني. تمثلت أهمية البحث في معالجة القضايا الدينية والمجتمعية التي تمس الأمم في عقيدتها وشرائعها المكلف بها الأنبياء والرسل، بأسلوب لغوي خطابي يتمثل في النداء وأسراره الجمالية في النصوص القرآنية، المنهج المتبع في هذا البحث هو المنهج الوصفي والتحليلي مع الاستعانة بالمنهج الإحصائي. تكون البحث من مقدمة وخاتمة وعدة مباحث تتضمن الإجابات عن التساؤلات السابقة. وقد خلص هذا البحث إلى أن ياء النداء كشفت عن الأسرار والدلالات النحوية والبلاغية في خطاب الله تعالى لرسله وأنبيائه، وخطابات الأنبياء لأقوامهم، وقد ساهمت في إعانة الأنبياء لتوصيل رسالاتهم السماوية للعالمين.

الكلمات المفتاحية: النداء - النحو - النبي - البلاغة - الخطاب

Abstract:

This research is entitled. The Significations of Call in the Letter of Prophets(A Grammatical and Rhetorical Study in the First Half of the Noble Qur'an)This problem was to answer the main question: What are the grammatical and rhetorical dimensions in the use of the call with the prophets, and what are the Signification and secrets that the Holy Qur'an can reveal through the use of the method of call with the prophets ?And sub-questions: What is the concept of the call to grammarians and rhetoricians? What are the grammatical and rhetorical purposes that contribute to conveying the meaning of the call? Why was the first half of the Holy Qur'an chosen for application ? The research aims to reveal the grammatical and rhetorical dimensions in the use of J call with the prophets, and the secrets that can be revealed by the Holy Qur'an through the method of call with the prophets.And what it carries of secrets and semantic and contextual indications that reveal the purposes of the Qur'anic discourse,. The importance of the research was to address religious and societal issues that affect nations in their faith and laws entrusted to the prophets and messengers, in a linguistic and rhetorical style represented in the call and its aesthetic secrets in the Qur'anic texts..... The approach used in this research is descriptive and analytical.. The research consisted of an introduction, a conclusion and several sections that include answers to previous questions. This research concluded that J call revealed the grammatical and rhetorical secrets in the speech of God Almighty to his messengers and prophets, and the speeches of the prophets to their people, has contributed to helping the prophets to deliver their heavenly messages to the worlds.

Keywords: *The Call- grammar - the Prophet- Rhetoric- Speech*

مقدمة:

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد

النداء علامة من علامات الاتصال بين الناس، ودليل وبرهان على عالمية واجتماعية اللغة، وهو أسلوب من أساليب العرب في كلامهم وخطابهم؛ للتواصل والتقارب والتفاهم، وقد اعتمد القرآن الكريم في توصيل رسالته للعالمين، وتوضيح مقاصده التي ضمنها أحكامه وتشريعاته.

بعث الله الرسل والأنبياء لتبليغ رسالاته، وكان من اللازم أن يُبَيَّن لهم أسلوبًا يعينهم على مخاطبة الأمم وتثبيت شرائع الله؛ فكان هذا الأسلوب هو النداء، فما هو النداء عند النحاة والبلاغيين؟ وكيف كانت نظرتهم له؟، وما هي الأبعاد الجمالية (النحوية والبلاغية) في استخدام ياء النداء مع الأنبياء لتوصيل دعوتهم ورسالتهم للبشر؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات كان هذا البحث بعنوان: دلالات ياء النداء في خطاب الأنبياء (دراسة نحوية بلاغية في النصف الأول من القرآن الكريم)

أهداف البحث:

- 1- الكشف عن مفهوم النداء عند النحاة والبلاغيين.
- 2- التعرف على أدوات النداء وكيفية استخدامها.
- 3- توضيح الأبعاد النحوية والبلاغية لاستخدام ياء النداء في خطاب الأنبياء.
- 4- الكشف عن الأغراض النحوية والبلاغية التي تسهم في إيصال معنى النداء.
- 5- حصر الآيات الواردة بأسلوب النداء في النصف الأول من القرآن الكريم، وتطبيق الدراسة النظرية عليها.

أهمية البحث:

تكمُن أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على دلالة "ياء" النداء في النصوص القرآنية من الناحية النحوية والبلاغية، ودورها في معالجة القضايا الدينية والاجتماعية التي تعني الأمم في عقيدتها وشرائعها المكلف بها الأنبياء والرسل. كما يبرز البحث الأسرار الجمالية والفنية للنداء القرآني، بما يسهم في فهم أعمق للأسلوب اللغوي والخطابي للنص القرآني، ويمثل إضافة علمية في الدراسات النحوية والبلاغية المتعلقة بالقرآن الكريم.

دوافع اختيار البحث:

- 1- الكشف عن الخصائص النحوية والبلاغية لياء النداء في خطاب الأنبياء في القرآن الكريم، وبيان دلالاتها السياقية.
- 2- إبراز الأبعاد الجمالية والتأثيرية لأسلوب النداء في الخطاب القرآني، ولا سيما في سياق دعوة الأنبياء لأقوامهم.
- 3- الوقوف على الفروق الدلالية بين صيغ النداء الواردة في خطاب الأنبياء وأثرها في توجيه المعنى.
- 4- الإسهام في سدّ جانب من النقص في الدراسات التي خصّت أسلوب النداء بدراسة جزئية متخصصة في خطاب الأنبياء.

منهج البحث:

اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، مع الاستفادة من المنهج الإحصائي في حصر شواهد ياء النداء وتحليلها.

مصطلحات البحث:

- 1- النداء: الصوت مثل: الدعاء والصياح (ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم (د.ت) ج 14 ص 97)
- 2- الخطاب: من خطب يخطب خطبة وخطابة ومعناه الكلام المنثور المسجع ... (الفيروزآبادي مجد الدين محمد (1987 م)، ص 103)
- 3- الأنبياء: جمع نبي وهو من أنبأ عن الله تعالى، مشتق من النبأ وهو الخير ذو الفائدة. (الخطابي حمد بن محمد (1405-1406 هـ) ج 1، ص 298)

أسئلة البحث:

- س1: ما مفهوم النداء عند النحاة والبلاغيين؟
- س2: ما هي أدوات النداء وما كيفية استخدامها؟
- س3: ما هي الأبعاد النحوية والبلاغية لاستخدام ياء النداء مع الأنبياء؟
- س4: ما هي الأغراض النحوية والبلاغية التي تسهم في إيصال معنى النداء؟
- س5: ما هي الآيات الواردة بأسلوب النداء في النصف الأول من القرآن الكريم، ولماذا اختير هذا النصف للتطبيق؟

خطة البحث:

تتكوّن خطة هذا البحث من تمهيد، وإطار نظري، وإطار تطبيقي، وثلاثة مباحث، سعى البحث من خلالها إلى الإجابة عن أسئلته وتحقيق أهدافه. وقد خُصّص الإطار النظري لبيان مفهوم النداء عند النحاة والبلاغيين، في حين تناول الإطار التطبيقي دراسة الآيات الواردة بأسلوب ياء النداء في النصف الأول من القرآن الكريم، وفق تحليل نحوي بلاغي، ثم خُتم البحث بخاتمة تضمّنت أهم النتائج والتوصيات.

الدراسات السابقة:

- 1- قامت رميصاء درفة وكوثر لمشعشع (2023) بدراسة: أسلوب النداء في القرآن الكريم-دراسة نحوية بلاغية -سورة البقرة انموذجاً
هدفت الدراسة إلى معرفة أسلوب النداء وقواعده النحوية والبلاغية في سورة البقرة.
ومن أهم نتائجها: أن النداء يخرج من معناه الأصلي إلى أغراض بلاغية منها: الدعاء والندبة والتعجب وما إلى ذلك من أغراض أخرى. والنداء له أوجه بلاغية تكون مصاحبة لأساليبه، مثل: أسلوب الأمر والنهي وغيرهما.
- 2- قامت كل من مروي وفائزة مخلوفي (2022) بدراسة: أسلوب النداء في سورة هود دراسة نحوية بلاغية.
هدفت الدراسة إلى الكشف عن مفهوم النداء وأنواعه وأغراضه وأساليبه نحويًا وبلاغيًا في سورة هود.
ومن أهم نتائجها: إن النداء في كل الآيات كان بحرف " يا " ماعدا ثلاث آيات كان النداء فيها بدون أداة (محذوفة). إضافة إلى ورود ثلاثة أنواع من المنادى وهي: المنادى المضاف في واحد وعشرين آية، والمفرد العلم في تسع آيات، والنكرة المقصودة في آية واحدة.
- 3- قامت حصة بنت حمد الحواس (2017) بدراسة: آية النداء الأول للمؤمنين في القرآن الكريم تفسيرًا واستنباطًا لفوائدها.
هدفت الدراسة إلى تفسير الآية الكريمة، والفوائد المستنبطة منها.
ومن أهم نتائجها: عناية الله بعباده المؤمنين، وبتوجيههم وإرشادهم، واختيار الأفضل والأرقى لهم.
- 4- قام عزالدين إبراهيم رقيقان العوادين (2015) بدراسة: أسلوب النداء في القرآن الكريم (دراسة نحوية تداولية)
هدفت الدراسة إلى توضيح معطيات الرؤية التداولية في تحليل أساليب النداء المتعددة تحليلًا تداوليًا...

ومن أهم نتائجها: أسلوب النداء من الأساليب اللغوية التي يظهر فيها البعد التداولي ظهوراً واضحاً؛ لأن النداء في أصله خطاب موجه مقصود.

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة رميصاء وكوثر في تناول موضوع النداء من ناحية بلاغية، واختلفت معها في تخصيص ياء النداء بالدراسة في النصف الأول من القرآن الكريم، بينما تناولت دراسة رميصاء وكوثر أسلوب النداء بصفة عامة، وتخصيص سورة البقرة بالدراسة فقط. وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة كل من مروة وفائزة، حيث خصصتا دراستها بصفة عامة في سورة هود.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة حصة بنت حمدان في تناول موضوع النداء، واختلفت معها في تخصيص ياء النداء بالدراسة النحوية والبلاغية في النصف الأول من القرآن الكريم، بينما تناولت دراسة حصة تفسير آية واحدة من سورة البقرة بأسلوب النداء بصفة عامة.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة عز الدين إبراهيم في موضوع النداء، واختلفت معها في تخصيص ياء النداء بالدراسة النحوية والبلاغية في النصف الأول من القرآن الكريم، بينما تناولت دراسة عز الدين أسلوب النداء بصفة عامة في القرآن الكريم دراسة نحوية تداولية.

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتحديد إحدى أدوات النداء وأهمها بالدراسة في الآيات الخاصة بالأنبياء والرسول؛ لتكشف من خلالها الأسرار والدلالات النحوية والبلاغية الدقيقة التي خص الله تعالى بها أنبياءه ورسله، وتوضيح معزته في النبي آدم وعيسى عليهما السلام، وتمييز وتكريم نبيه ورسوله محمد صلى الله عليه وسلم على سائر الرسل والأنبياء.

الجديد في البحث:

يتميز هذا البحث بالابتكار العلمي من خلال تركيزه على "ياء" النداء في خطاب الأنبياء في النصف الأول من القرآن الكريم، وهو تحديد دقيق يختلف عن الدراسات السابقة التي تناولت أسلوب النداء في القرآن بشكل عام.

كما يجمع البحث بين التحليل النحوي والبلاغي، حيث لا يكتفي بوصف الأداة النحوية للنداء، بل يبرز وظائفها البلاغية في التعظيم والتخصيص والتأثير على المخاطب، مع التركيز على خطاب الأنبياء وبيان الاختلافات بين الأنبياء واستثناءات مهمة مثل آدم وعيسى عليهما السلام. إضافة إلى ذلك، يقدم البحث تحليلاً كمياً دقيقاً لتوزيع أسلوب النداء في السور والآيات، ويرصد الأساليب البلاغية المختلفة مثل استخدام الحذف في الدعاء، مما يعكس العلاقة بين الشكل اللغوي والوظيفة البلاغية. كل هذه الجوانب تجعل البحث إضافة علمية أصيلة وذات قيمة لدراسات البلاغة القرآنية، وعلم النحو التطبيقي في القرآن الكريم.

بحمد الله، وفضله انتهت المقدمة، وصلى الله وسلم على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين.

تمهيد

يُعرّف النبي لغةً على أنه إنسان يصطفيه الله من خلقه؛ ليؤحي إليه بدين أو شريعة سواء كُلف بالإبلاغ أم لا، وأما الرسول فيُعرف بالمرسل الذي يبلغ عن الله سبحانه، ويكُمّن الفرق بين الأنبياء والرسول – عليهم الصلاة والسلام – بأن الرسول من أُوحي إليه بشرع وأمر بتبليغه لقوم لا يعلمونه، أما النبي فهو من أُوحي إليه بشرع سابق ليُنذّر قومه بذلك الشرع ويُجدّده؛ ولذلك يُمكن القول: أن كل رسول نبي، وليس كل نبي رسول. قال الخطابي: "والفرق بين النبي والرسول: أن النبي هو المنبوء النبأ المخبر، فعيل بمعنى مفعول، والرسول هو المأمور بتبليغ ما نبئ وأُخبر به، فكل رسول نبي، وليس كل نبي رسولاً". (الخطابي حمد بن محمد (1405-1406هـ) ج1، ص298)

ذكر الله - تعالى - بعض أسماء الرسل، واستأثر بأسماء الآخرين في علم الغيب عنده، وممن ذكرهم في القرآن الكريم خمسة وعشرين نبياً ورسولاً، ورد ذكر ثمانية عشر منهم في أربع آيات متتالية في سورة الأنعام في قول الله تعالى: "وَتِلْكَ حُجَّتُنَا آتَيْنَاهَا إِبْرَاهِيمَ عَلَى قَوْمِهِ نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَنْ نَشَاءُ إِنَّ رَبَّكَ حَكِيمٌ عَلِيمٌ" (83) وَوَهَبْنَا لَهُ إِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ كُلًّا هَدَيْنَا وَنُوحًا هَدَيْنَا مِنْ قَبْلُ وَمِنْ ذُرِّيَّتِهِ دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ وَأَيُّوبَ وَيُوسُفَ وَمُوسَى وَهَارُونَ وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ (84) وَزَكَرِيَّا وَيَحْيَى وَعِيسَى وَإِلْيَاسَ كُلٌّ مِنَ الصَّالِحِينَ (85) وَإِسْمَاعِيلَ وَالْيَسَعَ وَيُونُسَ وَلُوطًا وَكُلًّا فَضَّلْنَا عَلَى الْعَالَمِينَ (الأنعام 86)، وَمِنْ آبَائِهِمْ وَذُرِّيَّاتِهِمْ وَإِخْوَانِهِمْ وَهَدَيْنَاهُمْ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ (87) وفي الآية الأخيرة إشارة إلى أن الأنبياء والرسل عليهم الصلاة والسلام فيهم الآباء والذرية والإخوان ... قال ابن كثير: "أن الله تعالى وهب لإبراهيم إسحاق بعد أن طعن في السن، وأيس هو وامراته سارة من الولد (ابن كثير إسماعيل، ج2، ص155) وقال الشوكاني في تفسيره: "ومن آبائهم وذرياتهم وإخوانهم" أي هدينا بعض آبائهم وذرياتهم وأزواجهم، وأما بالنسبة لنبينا عيسى عليهم الصلاة والسلام، فقد ذكر الشوكاني أن الله تعالى نسبته إلى أخواله، قال في تفسيره: "الخال والد والعم والد، نسب الله عيسى إلى أخواله ... (الشوكاني علي بن محمد ج1، ص550)

وقد ورد ذكر بقية الأنبياء والرسل في مواضع مختلفة من القرآن الكريم، كقصص الأنبياء وغيرها. وفيما يأتي ذكر الأنبياء والرسل بالترتيب: آدم عليه السلام، وشيث بن آدم عليه السلام، وإدريس عليه السلام، ونوح عليه السلام، وبعده صالح عليه السلام، وإبراهيم الخليل عليه السلام، ثم لوط عليه السلام الذي بُعث في عصر إبراهيم عليه الصلاة والسلام - وعاصره، ثم شعيب عليه السلام، وبعده إسماعيل وإسحاق عليهما السلام وهما ابنا سيدنا إبراهيم، وبعدهما يعقوب عليه السلام. (ابن كثير إسماعيل، ج2، ص156)

وبقية الأنبياء عليهم السلام بالترتيب: يوسف وأيوب وذو الكفل ويونس وموسى وأخوه هارون والخضر -عليه السلام -على رأي من ذهب من العلماء أنه نبي -يوشع بن نون وإلياس واليسع والنبي الذي بُعث لبني إسرائيل وقال لهم: "إن الله قد بعث إليهم طالوت ملكاً"، ولم يُذكر اسم هذا النبي في القرآن ولا في السنة، وسليمان وزكريا ويحيى وعيسى وبعده النبي محمد -صلى الله عليه وسلم- خاتماً للأنبياء والمرسلين. (الخطابي حمد بن محمد (1405-1406 هـ) ج1، ص299).

المبحث الأول

مفهوم النداء عند النحاة

تعريف النداء:

النداء لغة الصوت مثل: الدعاء والصياح. (ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم (د. ت) ج14 ص97) واصطلاحاً هو: طلب الإقبال من المخاطب بحرف من أدواته، منصوب على إضمار الفعل المتروك إظهاره. فقولك: يا أحمد، منصوب بفعل مقدر، والتقدير: يا أحمد أقبل، أو يا أحمد احذر، ونحو ذلك من التقديرات التي يقتضيها مقام الخطاب، قال سيبويه: "اعلم أن النداء، كل اسم مضاف فيه فهو نصبٌ على إضمار الفعل المتروك إظهاره، والمفرد رفعٌ وهو في موضع اسمٍ منصوب. (سيبويه عمر بن عثمان (1988م)، ج2 ص182) ويتكون النداء من ركنين: حرف النداء والمنادى.

حروف النداء:

اختلف النحاة في عدد حروف النداء، فقد أفرد سيبويه باباً لحروف النداء سماه "هذا باب الحروف التي ينبه بها المدعو"، وعدها خمسة حروف، وهي:

يا، أيا، هيا، أي، الألف (سيبويه عمر بن عثمان (1988م)، ج2، ص229)

وتبعه في ذلك معظم النحاة العرب منهم ابن السراج، محمد بن سهل. (ابن السراج، محمد بن سهل (1999 م)، ج 1 ص 329)، وعدها ابن عقيل ستة أحرف: يا، وأي، وأيا، وهيا، والهمزة. (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 140) والسيوطي عده ثمانية أحرف وهي: (الهمزة، أي يا، أيا، هيا، آيا، آ، واج) (السيوطي جلال الدين (1327هـ)، ج 1، ص 171-172) (يا): ذكر النحاة أن (يا) أم الباب؛ لأنها تدخل في النداء الخالص، وفي النداء المنسوب بالندبة أو الاستغاثة أو التعجب، وتستعمل لنداء البعيد والقريب، ووحدها تستعمل لنداء اسم الله تعالى، وذلك لبعدها مكانته مع قربه الشديد منا؛ لقوله تعالى: "لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَلَّمَهُ مَا تُوَسَّوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ (ق: 16)" (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 140، 145)

(أيا/هيا): لنداء (البعيد). (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 140) (أي): لنداء (القريب). قال الفيروز بادي: "وأي اسم صيغ ليتوصل إلى نداء ما دخلته (ال) مثل: يا أيها الرجل وأجيز نصب صفة (أي) فتقول: يا أيها الرجل اقبل، وأي ك (كي) حرف نداء القريب" (الفيروز بادي مجد الدين محمد (1987 م) ج 4 ص 302) (ولعلمهم أجازوا نصب صفة (أي) في قولهم: يا أيها الرجل اقبل: لأنهم عاملوها معاملة المنادى المضاف). والله أعلم. (الهمزة: أ): لنداء (القريب).

(وا) للندبة، وهو المتفجع عليه، أو المتوجع منه. (وا) أكثر حروف (النداء) استعمالاً، فهو أصل حروف (النداء)؛ ولذلك لا يقدر غيره عند حذف حرف (النداء)؛ ولكونه أصلاً كان مشتركاً لنداء القريب والبعيد. (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 140) ومن أمثلة حذفه قوله سبحانه: {يُوسُفُ أَعْرِضْ عَنْ هَذَا} (يوسف: 29). والتقدير: يا يوسف أعرض عن هذا. وقوله تعالى على لسان هارون عليه السلام: {قَالَ ابْنُ أُمِّ إِنْ الْقَوْمَ اسْتَضْعَفُونِي} (الأعراف: 150) والتقدير: يا ابن أم. قال الزجاج: " قيل كان هارون أخا موسى لأنه لا لأبيه، وقرئ ابن أم بفتح الميم تشبيهاً له بخمسة عشر، فصار كقولك: يا خمسة عشر اقبلوا، وقال الكسائي والفراء وأبو عبيد: "إن الفتح على تقدير: يا بن أما... وقال الأخفش وأبو حاتم: ابن أم بالكسر كما تقول يا غلام اقبل. (الشوكاني محمد بن علي (2007 م) ج 1 ص 639)

لا يجوز حذف حرف النداء مع المندوب مثل: وا زيدا، ولا مع الضمير نحو: يا إياك قد كفيتك، ولا مع المستغاث نحو: يا لزيد، أما غير هذه فيحذف معها الحرف جوازا فتقول في يا زيد اقبل: زيد اقبل، وفي يا عبد الله اركب: عبد الله اركب. (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 140، 141)

أنواع المنادى وكيفية الإعراب:

المنادى المعرب: وهو ثلاثة أنواع:

أ - المنادى المضاف. ب - المنادى الشبيه بالمضاف. ج - المنادى النكرة غير المقصودة.

المنادى المبني: وهو نوعان:

أ - المنادى المفرد العلم. ب - المنادى النكرة المقصودة.

أولاً: المنادى المعرب:

1- المنادى المضاف: وهو منادى يكون مضافاً إلى ما بعده، نحو: يا فاعل الخير، يا أمير الشعراء وينصب دائماً، وعلامة نصبه الفتحة أو ما يتوب عنها (الياء للمثنى والجمع)، وهو مضاف إلى ما بعده مثل: يا طالب العلم.

2-المنادى الشبيه بالمضاف: ويكون اسمًا مشتقًا عاملاً أو اتصل به شيء يتمم معناه، مثل: يا عابراً الطريق، يا طالعين الشجرة، يا معلمين الكرم. وينصب أيضاً وعلامة نصبه الفتحة أو ما ينوب عنها.

3-المنادى النكرة غير المقصودة: ويكون نكرة لا يُراد بها شخصاً أو شيئاً معيناً، أو محدداً. مثل: (هيا مسلمة، هيا طالبين، هيا غلمان) وقول رجل أعمى: يا رجلاً خذ بيدي. (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 142)

ثانياً: المنادى المبني:

1-المنادى العلم المفرد: المراد بالإفراد في هذا النوع هو ما ليس جملة ولا شبه جملة، ويكون في أسماء الأشخاص المكونة من كلمة واحدة، وفي أسماء العواصم والبلدان والمدن، وفي لفظ الجلالة، مثل: (يا محمد، يا مصر، يا أحمدون)، ويبني على ما يرفع به.

2-المنادى النكرة المقصودة: في هذا النوع من المنادى يكون لفظ المنادى نكرة أي غير معرفة، ولكنه يقصد به شخصاً أو شيئاً محدداً أو معيناً، مثل: (يا عامل، يا معلمان، يا طبيون).

حكم المنادى المبني هو الرفع دائماً، ويُعرب منادى مبنيًا على الضم في محل نصب، ويبني على ما يرفع به، فإن كان يرفع وعلامة رفعه الضمة بني عليها مثل: يا زيد ويا رجل، وإن كان يرفع وعلامة رفعه الألف أو الواو فكذلك مثل: يا زيدان ويازيدون. (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 142) ويفرق المبرد بين النكرة المقصودة المبنية، والنكرة غير المقصودة المعربة، فيقول: "والفصل بين قولك: يا ر جل، أقبل إن أردت به المعرفة، وبين قولك: يا رجلاً، أقبل إذا أردت النكرة، أنك إذا ضمنت فإنما تريد رجلاً بعينه تشير إليه دون سائر أمته. وإذا نصبت ونونت، فإنما تقديره يا واحداً ممن له هذا الاسم، فكل من أجابك من الرجال فهو الذي عنيت" (المبرد محمد بن يزيد (1963 م)، ج 4-2، ص 204)

المبحث الثاني

مفهوم النداء عند البلاغيين

النداء طلب الإقبال بحرف نائب مناب كلمة أَدْعُو، والغاية منه أن يصغى من تناديه إلى أمرٍ ذي بال. (القطوف الدواني في علم المعاني، ص 78)، وهو أسلوب من أساليب العرب في كلامهم ولغتهم، وهو طريق من طرق الخطاب بين المخاطب والمخاطب للتواصل والتقارب والتفاهم، وقد اعتمده القرآن الكريم في توصيل رسالته للعالمين، وتوضيح مقاصده التي ضمنها أحكامه وتشريعاته. (منهاج الجامعة (2021) ص 393)

للنداء وجوه بلاغية عديدة، من أبرزها:

كونه أسلوباً إنشائياً قوامه الطلب و الخطاب ، و له مزايا بلاغية متوافرة فيه كما توافرت في سائر ضروب الإنشاء ، والمقصود هنا أن النداء هو أسلوب إنشائي أساسه طلب الشيء والتواصل معه ، وهو طلب الإقبال بحرف نائب مناب كلمة أَدْعُو، والغاية منه أن يصغى من تناديه إلى أمرٍ ذي بال؛ ولذا غلب أن يلي النداء أمر أو نهي أو استفهام أو إخبار بحكم شرعي، كما في قوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الْمُدَّثِّرُ * قُمْ فَأَنْذِرْ * وَرَبِّكَ فَكْزِرْ * وَتَيَابُكَ فَطَرِزْ} (المدر: ١ - ٤) وقوله: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخْرُجُوا طَيِّبَاتٍ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ} (المائدة: ٨٧) وقوله: {يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ لِمَ تُحَرِّمُ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكَ} (التحریم: ١) وقوله: {يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا طَلَّقْتُمُ النِّسَاءَ فَطَلِّقُوهُنَّ لِعَدَّتِهِنَّ} (الطلاق: ١) وهكذا، ودلالة النداء على الطلب دلالة مطابقة على أرجح الأقوال؛ لأنه طلب الإقبال بمعنى "أقبل"؛

فهو (أمر) (عبد الواحد عبد الرحمن الطيب (2008 م) ، ص 78)

قلت: (ودلالة النداء على الطلب دلالة مطابقة على أرجح الأقوال) هلا ذكرت الأقوال الأخرى)،

قد يخرج النداء عن معناه وغرضه الأصلي إلى أغراض أخرى؛ لدواعٍ ووجوه بلاغية تفهم من السياق وقرائن الأحوال، ومن ضمن هذه الأغراض ما يلي:

- 1- الاستغاثة: هي نداء من يعين من دفع بلاء أو شدة. وإذا استُغِيث وجب كون الحرف (ياء) مثل: يا للأقوياء للضعفاء، والمطلوب منه الإعانة يسمى مستغاثًا، والمطلوب له الإعانة يسمى مستغاثًا له نحو: يا للأهل من ألم الفراق، (ابن هشام جمال الدين، ج 4، ص 46) و(عبد الواحد عبد الرحمن الطيب (2008 م)، ص 79)
- 2- الندية: اسم من ندب الميت، إذا نأح عليه وذكر خصاله الحميدة، مثل قولهم: واج مصيبتاه. وحكم المندوب _ وهو المتفجع عليه أو المتوجع منه بواو أو ياء _ حكم المنادى؛ فيضم فينحو: (وا زيدا)، وينصب في نحو: (وا أمير المؤمنين) (السيوطي جلال الدين (1327هـ)، ج 1، ص 171-172)
- 3- الترخيم: الترخيم في اللغة هو ترقيق الصوت وتلينه، يقال صوت رقيق أي رقيق. أما في الاصطلاح: فهو حذف آخر المنادى تخفيفًا. مثل: يا فاطم. والأصل: (يا فاطمة)، (ابن هشام جمال الدين، ج 4، ص 55)
- 4- التعجب: يكون لاستعظام الأمر والعجب منه، وقد أجرى التعجب مجرى الاستغاثة في الأسلوب وجميع الأحكام. نحو: يا للعشب ويا للماء. (عبد الواحد عبد الرحمن الطيب (2008 م)، ص 80)
- 5- الدعاء: وهو التضرع إلى الله سبحانه وتعالى بغرض قضاء الحاجة ومثاله: يا الله، وقوله تعالى: "وَبَيْنَا أَيْنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ" (البقرة 201). (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 156-159)
- الإغراء: هو تنبيه المخاطب لأمر محمود ليفعله. مثل الخير أي الزم الخير. (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 140)
- 6- التحذير: هو تنبيه المخاطب لأمر مكروه ليتجنبه. نحو: إياك الأسد، تقديره: أحذر الأسد. (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 141)
- 7- التحسر والتفجع: نحو قوله تعالى: "يا حسرة على العباد...". (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 166)
- 8- الاختصاص: الاسم المختص يأتي متوسطًا معترضًا بين المبتدأ والخبر، ويكون منصوبًا بفعل محذوف وجوبًا تقديره: أخص، أو أعني. مثاله: نحن-المسلمين-قوامون بالقسط. أي أخص المسلمين (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م) ج 2 ص 167) و (عبد الواحد عبد الرحمن الطيب (2008 م)، ص 80)

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي

ياء النداء مع الأنبياء في النصف الأول من القرآن الكريم

بعد الاستقراء التام للمصحف الشريف لاحظت الباحثان ورود ياء النداء في خطاب الأنبياء بأساليب مختلفة، وأغراض متنوعة ومتناثرة في جميع سور القرآن الكريم، ونسبة لمحدودية صفحات البحث، قررت الباحثتان الدراسة في النصف الأول من المصحف الشريف؛ لتغطية كافة المسائل النحوية والبلاغية المتعلقة بياء النداء في خطاب الأنبياء.

يبدأ النصف الأول من القرآن الكريم بسورة الفاتحة، وينتهي قبل خواتيم سورة الكهف، واستطاعت الباحثتان بالاستعانة بالمنهج الإحصائي، أن تحصيا السور والآيات الواردة فيها نداء الأنبياء ومخاطبتهم بياء النداء، بحسب ترتيبها في المصحف الشريف وقد لاحظتا اختلاف ورود هذه النداءات في السور المختلفة، فبعض السور وردت فيها نداءات الأنبياء في آيات كثيرة، وبعضها ورد فيها بآيات قليلة، والبعض الآخر خلا تمامًا من هذه النداءات، على النحو الآتي:

- 1- سورة الفاتحة: لا توجد
- 2- سورة البقرة: ورد النداء فيها في عشر آيات منها قوله تعالى : "وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ..." (35) حيث خاطب الله سبحانه نبيه آدم وأمره أن يسكن الجنة. (الشوكاني محمد بن علي (2007 م)، ص57) ومنها قوله تعالى : "وَإِذْ قَالَ مُوسَى لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ إِنَّكُمْ ظَلَمْتُمْ أَنْفُسَكُمْ..." (54) وقوله تعالى: "وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَى عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ" (126) وقوله تعالى في آيات متتالية : "إِذْ يَرْفَعُ إِبْرَاهِيمُ الْقَوَاعِدَ مِنَ الْبَيْتِ وَإِسْمَاعِيلُ رَبَّنَا تَقَبَّلْ مِنَّا إِنَّكَ أَنْتَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ (127) رَبَّنَا وَاجْعَلْنَا مُسْلِمَيْنِ لَكَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِنَا أُمَّةً مُسْلِمَةً لَكَ وَأَرِنَا مَنَاسِكَنَا وَتُبْ عَلَيْنَا إِنَّكَ أَنْتَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ (128) رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (129) ، وقوله تعالى : ووصى بها إبراهيم بنيه وَيَعْقُوبُ يَا بَنِيَّ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَى لَكُمُ الدِّينَ فَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ (132) " وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ ارْنِي كَيْفَ تُخَيِّمُ الْمَوْتَى قَالَ أَوْلَمْ تُؤْمِنُنَّ بِاللَّهِ وَلَكِنْ لِيَبْتَلِيَنَّكُمُ اللَّهُ (260) وقوله تعالى: ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا ربنا ولا تحمل علينا إصرا كما حملته على الذين من قبلنا ربنا ولا تحملنا مالا طاقة لنا به ... (286)
- 3- سورة آل عمران : وردت فيها آيات النداء في عشر آيات ، حيث ورد فيها النداء بغرض الدعاء ، وقد حذفت ياء النداء في ثلاث آيات متتاليات على لسان زكريا عليه السلام في قوله تعالى : " هُنَالِكَ دَعَا زَكَرِيَّا رَبَّهُ قَالَ رَبِّ هَبْ لِي مِنْ لَدُنْكَ ذُرِّيَّةً طَيِّبَةً إِنَّكَ سَمِيعُ الدُّعَاءِ (38) فَنَادَتْهُ الْمَلَائِكَةُ وَهُوَ قَائِمٌ يُصَلِّي فِي الْمِحْرَابِ أَنَّ اللَّهَ يُبَشِّرُكَ بِيحْيَى مُصَدِّقًا بِكَلِمَةٍ مِنَ اللَّهِ وَسَيِّدًا وَحَصُورًا وَنَبِيًّا مِنَ الصَّالِحِينَ (39) قَالَ رَبِّ أَنَّى يَكُونُ لِي غُلَامٌ وَقَدْ بَلَغَنِيَ الْكِبَرُ وَامْرَأَتِي عَاقِرٌ قَالَ كَذَلِكَ اللَّهُ يَفْعَلُ مَا يَشَاءُ (40) قَالَ رَبِّ اجْعَلْ لِي آيَةً قَالَ آتِيكَ أَلَّا تَكَلِّمَ النَّاسَ ثَلَاثَةَ أَيَّامٍ إِلَّا رَمْزًا وَادْكُرْ رَبَّكَ كَثِيرًا وَسَبِّحْ بِالْعُشِيِّ وَالْإِبْكَارِ (41) والتقدير في كل الآيات يا رب ... وكذلك ورد النداء بالياء من الملائكة يخاطبون السيدة مريم أم المسيح عيسى عليه السلام في ثلاث آيات متتالية في قوله تعالى : وَإِذْ قَالَتِ الْمَلَائِكَةُ يَا مَرْيَمُ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاكِ وَطَهَّرَكِ وَاصْطَلَّاكِ عَلَى نِسَاءِ الْعَالَمِينَ (42) يَا مَرْيَمُ اقْنُتِي لِرَبِّكِ وَاسْجُدِي وَارْكَعِي مَعَ الرَّاكِعِينَ (43) ذَلِكَ مِنْ أَنْبَاءِ الْغَيْبِ نُوحِيهِ إِلَيْكَ، وَمَا كُنْتَ لَدَيْهِمْ إِذْ يُلْقُونَ أَقْلَامَهُمْ أَتَاهُمْ أَمَّهُمْ كَقُلِّمْ مَرْيَمَ وَمَا كُنْتَ لَدَيْهِمْ إِذْ يَخْتَصِمُونَ (44) إِذْ قَالَتِ الْمَلَائِكَةُ يَا مَرْيَمُ إِنَّ اللَّهَ يُبَشِّرُكِ بِكَلِمَةٍ مِنْهُ اسْمُهُ الْمَسِيحُ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ وَجِهًا فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمِنَ الْمُقَرَّبِينَ (45) .
- وفي الآية (47) ردت السيدة مريم العذراء باستفهام ممزوج بالحيرة ... في قوله تعالى: قَالَتْ رَبِّ أَنَّى يَكُونُ لِي وَلَدٌ وَلَمْ يَمَسَّسْنِي بَشَرٌ قَالَ كَذَلِكَ اللَّهُ يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ إِذَا قَضَى أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ (47) ودعا الحواريون (أنصار سيدنا عيسى عليه الصلاة والسلام) ربهم بحذف الياء في قوله تعالى: رَبَّنَا آمَنَّا بِمَا أَنْزَلْتَ وَاتَّبَعْنَا الرَّسُولَ فَاكْتُبْنَا مَعَ الشَّاهِدِينَ (53).
- 4- سورة النساء: لم يرد فيها نداء أو خطاب مباشر للأنبياء ، وإنما ورد فيها خطاب لأهل الكتاب في شأن عيسى عليه الصلاة والسلام في قوله تعالى : يَا أَهْلَ الْكِتَابِ لَا تَغْلُوا فِي دِينِكُمْ وَلَا تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْحَقَّ إِنَّمَا الْمَسِيحُ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ رَسُولُ اللَّهِ وَكَلِمَتُهُ أَلْقَاهَا إِلَى مَرْيَمَ وَرُوحٌ مِنْهُ فَآمِنُوا بِاللَّهِ وَرُسُلِهِ وَلَا تَقُولُوا ثَلَاثَةٌ انْتَهُوا خِبرًا لَكُمْ: إِنَّمَا اللَّهُ إِلَهٌ وَاحِدٌ سُبْحَانَهُ أَنْ يَكُونَ لَهُ وَلَدٌ لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَكَفَى بِاللَّهِ وَكِيلًا (171)
- 5- المائدة : ورد فيها النداء ثمان مرات ، حيث ورد فيها خطاب موسى عليه الصلاة والسلام في آيتين في قوله تعالى : وَإِذْ قَالَ مُوسَى لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ اذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ جَعَلَ فِيكُمْ أَنْبِيَاءَ وَجَعَلَكُمْ مُلُوكًا وَآتَاكُمْ مَا لَمْ يُوْتِ أَحَدًا مِنَ الْعَالَمِينَ (20) وقوله تعالى يَا قَوْمِ ادْخُلُوا الْأَرْضَ الْمُقَدَّسَةَ الَّتِي كَتَبَ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَرْتَدُّوا عَلَى أَدْبَارِكُمْ فَتَنْقَلِبُوا خَاسِرِينَ (21) وجاء رد قوم موسى عليه في قوله : قَالُوا يَا مُوسَى إِنَّا فِيهَا قَوْمٌ جَبَّارِينَ وَإِنَّا لَنَ نَدْخُلُهَا حَتَّى يَخْرُجُوا مِنْهَا فَإِن يَخْرُجُوا مِنْهَا فَإِنَّا دَاخِلُونَ

(22) قَالَ رَجُلَانِ مِنَ الَّذِينَ يَخَافُونَ اللَّهَ عَلَيْهِمَا ادْخُلُوا عَلَيْهِمُ الْبَابَ فَإِذَا دَخَلْتُمُوهُ فَإِنَّكُمْ غَالِبُونَ وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِنَّ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (23) قَالُوا يَا مُوسَى إِنَّا لَنَنَدْخُلُهَا أَبَدًا مَا دَامُوا فِيهَا فَادْهَبْ أَنْتَ وَرَبُّكَ فَقَاتِلَا إِنَّا هَاهُنَا قَاعِدُونَ (24) وكان خطاب موسى عليه الصلاة والسلام ردًا على قومه في قوله تعالى: قَالَ رَبِّ إِنِّي لَا أَمْلِكُ إِلَّا نَفْسِي وَأَخِي فَافْرِقْ بَيْنَنَا وَبَيْنَ الْقَوْمِ الْفَاسِقِينَ (25) ثم جاء النداء بأسلوب الأمر من الله تعالى في قوله: يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ (67) ودعا سيدنا عيسى ربه بأن ينزل عليه مائدة من السماء في قوله تعالى:

قَالَ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ اللَّهُمَّ رَبَّنَا أَنْزِلْ عَلَيْنَا مَائِدَةً مِنَ السَّمَاءِ تَكُونُ لَنَا عِيدًا لِأَوَّلِنَا وَآخِرِنَا وَآيَةً مِنْكَ وَارْزُقْنَا وَأَنْتَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ (114)

6- الأنعام

وردت آيتان في هذه السورة واحدة خاطب فيها إبراهيم عليه الصلاة والسلام قومه في قوله تعالى: " فلما رأى الشمس بازغة ... قال يقاوم إني بريء مما تشركون (78) والثانية أمر الله تعالى فيها نبيه محمد صلى الله عليه وسلم بأن يخاطب قومه بأنه لا يفلح الظالمون في قوله تعالى: " قل يا قوم اعملوا على مكانتكم إني عامل فسوف تعلمون من تكن له عاقبة الدار إنه لا يفلح الظالمون (135)

7- الأعراف: ورد فيها النداء في ست عشرة آية بأساليب متعددة ، وأغراض متنوعة ، بإثبات ياء النداء في جميعها ما عدا آية

(23) حذف فيها الياء ، ومن أمثلة إثبات الياء قوله تعالى: " وَيَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ فَكُلَا مِنْ حَيْثُ شِئْتُمَا وَلَا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ فَتَكُونَا مِنَ الظَّالِمِينَ " (19) ومن أمثلة حذفها قوله تعالى: " قَالَا رَبَّنَا ظَلَمْنَا أَنْفُسَنَا وَإِنْ لَمْ تَغْفِرْ لَنَا

وَتَرْحَمْنَا لَنَكُونَنَّ مِنَ الْخَاسِرِينَ (23) " وبقيّة الآيات ورد فيها النداء بالإثبات في قوله تعالى:

" لَقَدْ أَرْسَلْنَا نُوحًا إِلَى قَوْمِهِ فَقَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ إِنِّي أَخَافُ عَلَيْكُمْ عَذَابَ يَوْمٍ عَظِيمٍ " (59) " قَالَ يَا قَوْمِ لَيْسَ بِي

ضَلَالَةٌ وَلَكِنِّي رَسُولٌ مِنْ رَبِّ الْعَالَمِينَ (61) " وَإِلَى عَادٍ أَخَاهُمْ هُودًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ أَفَلَا تَتَّقُونَ " (65)

قَالَ يَا قَوْمِ لَيْسَ بِي سَفَاهَةٌ وَلَكِنِّي رَسُولٌ مِنْ رَبِّ الْعَالَمِينَ (67) وَإِلَى ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ

جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ هَذِهِ نَاقَةُ اللَّهِ لَكُمْ آيَةٌ فَدَرَوْهَا تَاكُلُ فِي أَرْضِ اللَّهِ وَلَا تَمَسُّوهَا بِسُوءٍ فَيَأْخُذْكُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ (73) فَعَقَرُوا النَّاقَةَ

وَعَتَوْا عَنْ أَمْرِ رَبِّهِمْ وَقَالُوا يَا صَالِحُ ائْتِنَا بِمَا تَعِدُنَا إِنْ كُنْتَ مِنَ الْمُرْسَلِينَ (77) فتولى عنهم وقال يا قوم لقد أبلغتكم رسالة ربِّي وَنَصَحْتُ

لكم ولكن لا تجبون النَّاصِحِينَ (79) وَلَوْ طَافَ إِذْ قَالَ لِقَوْمِهِ أَتَأْتُونَ الْفَاحِشَةَ مَا سَبَقَكُمْ بِهَا مِنْ أَحَدٍ مِنَ الْعَالَمِينَ (80) وَإِلَى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ

شُعَيْبًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ... (85) فتولى عنهم وقال يا قوم لقد أبلغتكم رسالات ربِّي وَنَصَحْتُ لَكُمْ فَكَيْفَ آسَى

على قَوْمِ كَافِرِينَ (93) قَالُوا يَا مُوسَى إِمَّا أَنْ تُلْقِيَ وَإِمَّا أَنْ نَكُونَ نَحْنُ الْمُلْقِينَ (115) وَمَا نَنْقِمُ مِنْهَا إِلَّا أَنْ آمَنَّا بِآيَاتِ رَبِّنَا لَمَّا جَاءَتْنَا رَبَّنَا أَفْرِغْ

عَلَيْنَا صَبْرًا وَتَوَقَّعْنَا مُسْلِمِينَ (126) وَلَمَّا وَقَعَ عَلَيْهِمُ الرِّجْزُ قَالُوا يَا مُوسَى ادْعُ لَنَا رَبَّكَ بِمَا عَهِدَ عِنْدَكَ لَئِنْ كَشَفْتَ عَنَّا الرِّجْزَ لَنُؤْمِنَ لَكَ

وليرسل مَعَكَ بَنِي إِسْرَائِيلَ (134) قَالَ يَا مُوسَى إِنِّي اصْطَفَيْتُكَ عَلَى النَّاسِ بِرِسَالَاتِي وَبِكَلَامِي فَخُذْ مَا آتَيْتُكَ وَكُنْ مِنَ الشَّاكِرِينَ (144)

8- الأنفال: ورد النداء فيها مرة واحدة في قوله تعالى: " يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَسْبُكَ اللَّهُ وَمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ " (64)

9- التوبة: ورد النداء فيها مرة واحدة في قوله تعالى: " يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ جَاهِدِ الْكُفَّارَ وَالْمُنَافِقِينَ وَاغْلُظْ عَلَيْهِمْ وَمَا وَأَهُمْ جَهَنَّمَ وَبِئْسَ

الْمَصِيرُ " (73)

10- يونس: ورد فيها النداء في ثلاث آيات: آيتان بإثبات الياء في قوله تعالى: " وَأَنْتَ عَلَيْنَهُمْ نَبَأٌ نُوحٍ إِذْ قَالَ لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ إِنْ كَانَ كَبُرَ

عَلَيْكُمْ مَقَامِي وَتَذِكِرِي بآيَاتِ اللَّهِ فَعَلَى اللَّهِ تَوَكَّلْتُ فَأَجْمِعُوا أَمْرَكُمْ وَشُرَكَاءَكُمْ ثُمَّ لَا يَكُنْ أَمْرُكُمْ عَلَيْكُمْ غُمَّةً ثُمَّ اقْضُوا إِلَيَّ وَلَا

تُنظِرُونِ " (71) وقوله تعالى: " وَقَالَ مُوسَى يَا قَوْمِ إِنْ كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ فَعَلَيْهِ تَوَكَّلُوا إِنْ كُنْتُمْ مُسْلِمِينَ (84) وحذف الياء في

قوله تعالى : " وَقَالَ مُوسَى رَبَّنَا إِنَّكَ آتَيْتَ فِرْعَوْنَ وَمَلَأَهُ زِينَةً وَأَمْوَالًا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا رَبَّنَا لِيُضِلُّوَا عَنْ سَبِيلِكَ رَبَّنَا اطْمِسْ عَلَى أَمْوَالِهِمْ وَاشْدُدْ عَلَى قُلُوبِهِمْ فَلَا يُؤْمِنُوا حَتَّى يَرَوْا الْعَذَابَ الْأَلِيمَ " (88)

11- هود: ورد فيها النداء في 28 آية بأساليب مختلفة وأغراض متعددة، بإثبات الياء تارة وحذفها تارة أخرى.

توالت نداءات سيدنا نوح عليه السلام بأسلوب الخطاب لقومه في ثلاث آيات متتاليات في قوله تعالى : " قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنتُ عَلَى بَيْتَةٍ مِّن رَّبِّي وَأَتَانِي رَحْمَةً مِّنْ عِنْدِهِ فَعَمَّمْتُ عَلَيْكُمْ أَنْزِلُكُمْ مَوْهَا وَأَنْتُمْ لَهَا كَارِهُونَ (28) ويا قوم لا أسألكم عليه مالا إن أجرينى إلا على الله وما أنا بطارِد الذين آمنوا: إنيهم ملأوه زهم ولكني أراكم قوما تجهلون (29) ويا قوم من ينصرتني من الله إن طردتهم: أفلا تدكرون (30) " ورد قوم نوح عليه في قوله تعالى : " قَالُوا يَا نُوحُ قَدْ جَاءَلَنَّا فَأَكْثَرْتَ جِدَالَنَا فَأْتِنَا بِمَا تَعِدُنَا إِن كُنتَ مِنَ الصَادِقِينَ " (32) وفي الآية 42 نادى نوح ابنه في قوله تعالى : " وَهِيَ تَجْرِي بِهِمْ فِي مَوْجٍ كَالْجِبَالِ وَنَادَى نُوحُ ابْنَهُ وَكَانَ فِي مَعْزِلٍ يَا بُنَيَّ ارْكَب مَعَنَا وَلَا تَكُن مَعَ الْكَافِرِينَ " (42) ونادى نوح عليه السلام ربه بأسلوب الالتماس والاستعطاف في قوله تعالى : " ونادى نُوحُ رَبَّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنَّ ابْنِي مِنْ أَهْلِي وَإِنَّ وَعْدَكَ الْحَقُّ وَأَنْتَ أَحْكَمُ الْحَاكِمِينَ (45) وقد ورد النداء هنا بحذف الياء ، ثم خاطب الله تعالى نبيه نوح عليه السلام و ورد عليه في قوله تعالى : " قَالَ يَا نُوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِكَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلَا تَسْأَلْنِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنِّي أَعِظُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ (46) ودعا نوح ربه بحذف الياء في قوله : " قَالَ رَبِّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ أَنْ أَسْأَلَكَ مَا لَيْسَ لِي بِهِ عِلْمٌ وَإِلَّا تَغْفِرْ لِي وَتَرْحَمْنِي أَكُنَ مِنَ الْخَاسِرِينَ " (47) ثم خاطب الله تعالى سيدنا نوح بأسلوب الأمر في قوله تعالى : " قِيلَ يَا نُوحُ اهْبِطْ بِسَلَامٍ مِنَّا وَبَرَكَاتٍ عَلَيْكَ وَعَلَى أُمَمٍ مِّمَّنْ مَعَكَ وَأُمَمٌ سَنُمَتِّعُهُمْ ثُمَّ يَمَسُّهُمْ مِنَّا عَذَابٌ أَلِيمٌ (48)

انتهى النداء مع سيدنا نوح في هذه السورة ؛ لينتقل إلى سيدنا هود حيث خاطب قومه بإثبات الياء في ثلاث آيات متتاليات في قوله تعالى : " وَإِلَى عَادٍ أَخَاهُمْ هُودًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ إِن أَنْتُمْ إِلَّا مُفْتَرُونَ (50) يَا قَوْمِ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِن أَجْرِي إِلَّا عَلَى الَّذِي فَطَرَنِي أَفَلَا تَعْقِلُونَ (51) ويا قوم استغفروا ربكم ثم توبوا إليه يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُمْ مِدْرَارًا وَيَزِدْكُمْ قُوَّةً إِلَى قُوَّتِكُمْ وَلَا تَتَوَلَّوْا مُجْرِمِينَ (52) " ورد عليه قومه ... في قوله تعالى " قَالُوا يَا هُودُ مَا جِئْتَنَا بِبَيِّنَةٍ وَمَا نَحْنُ بِتَارِكِي آلِهَتِنَا عَنْ قَوْلِكَ وَمَا نَحْنُ لَكَ بِمُؤْمِنِينَ (53) ثم انتقل النداء من سيدنا هود عليه السلام إلى سيدنا صالح عليه السلام ، حيث خاطب قومه ثمود في قوله تعالى : " وَإِلَى ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ (61) ورد عليه قومه في قوله تعالى : " قَالُوا يَا صَالِحُ قَدْ كُنْتَ فِينَا مَرْجُوًّا قَبْلَ هَذَا أَتَنْهَانَا أَنْ نَعْبُدَ مَا يَعْبُدُ آبَاؤُنَا وَإِنَّا لَفِي شَكٍّ مِّمَّا تَدْعُونَا إِلَيْهِ مُرِيبٌ " (62) واستمر سيدنا صالح في مخاطبة ومحاوره قومه والرد عليهم بآيتين متتاليتين في قوله تعالى : " قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنتُ عَلَى بَيْتَةٍ مِّن رَّبِّي وَأَتَانِي مِنْهُ رَحْمَةٌ فَمَنْ يَنْصُرُنِي مِنَ اللَّهِ إِن عَصَيْتُهُ فَمَا تَزِيدُونَنِي غَيْرَ تَخْسِيرٍ (63) وَيَا قَوْمِ هَذِهِ نَاقَةُ اللَّهِ لَكُمْ آيَةٌ فَذَرُوهَا تَأْكُلْ فِي أََرْضِ اللَّهِ وَلَا تَمَسُّوهَا بِسُوءٍ فَيَأْخُذَكُمْ عَذَابٌ قَرِيبٌ (64) ، وانتقل النداء في هذه السورة إلى سيدنا إبراهيم عليه الصلاة والسلام بأسلوب الأمر في قوله تعالى : يَا إِبْرَاهِيمُ أَعْرِضْ عَنْ هَذَا إِنَّهُ قَدْ جَاءَ أَمْرٌ رَبِّكَ وَإِنَّهُمْ آتِيهِمْ عَذَابٌ غَيْرُ مَرْدُودٍ (76) ثم انتقل النداء إلى سيدنا لوط عليه السلام بأسلوب الخطاب حيث خاطب قومه وأمرهم بتقوى الله وترك الفاحشة في قوله تعالى : " وَجَاءَهُ قَوْمُهُ يُهْرَعُونَ إِلَيْهِ وَمِنْ قَبْلُ كَانُوا يَعْمَلُونَ السَّيِّئَاتِ قَالَ يَا قَوْمِ هَؤُلَاءِ بَنَاتِي هُنَّ أَطْهَرُ لَكُمْ فَاتَّقُوا اللَّهَ وَلَا تَخْزُونِ فِي ذُنُوبِكُمْ أَلَيْسَ مِنَكُمْ رَجُلٌ رَّشِيدٌ " (78) وخاطب الملائكة سيدنا لوط عليه السلام في قوله تعالى : " قَالُوا يَا لُوطُ إِنَّا رُسُلُ رَبِّكَ لَنْ يَصْلُوا إِلَيْكَ فَأَسْرِ بِأَهْلِكَ بِقِطْعٍ مِنَ اللَّيْلِ وَلَا يَلْتَفِتْ مِنْكُمْ أَحَدٌ إِلَّا أَمْرَاتُكَ إِنَّهُ مُصِيبُهَا مَا أَصَابُهُمْ إِنَّا مَوْعِدُهُمُ الصُّبْحُ أَلَيْسَ الصُّبْحُ بِقَرِيبٍ (81) ثم انتقل النداء إلى سيدنا شعيب عليه السلام بأسلوب الخطاب حيث خاطب قومه في آيتين متتاليتين في قوله تعالى : " وَإِلَى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ وَلَا تَنفَعُوكمُ الْمِكْيَالُ وَالْمِيزَانُ إِنِّي أَرَاكُمْ بِخَيْرٍ وَإِنِّي أَخَافُ عَلَيْكُمْ عَذَابَ يَوْمٍ مُّحِيطٍ (84) ويا قوم أوفوا المكيال والميزان بالقسط ولا تبحسوا الناس أشياءهم ولا تغتوا في الأرض فمفسدين (85) ثم رد عليه قومه في قوله تعالى : قَالُوا يَا شُعَيْبُ أَصْلَانِكَ تَأْمُرُكَ أَنْ نَتْرَكَ مَا يَعْبُدُ آبَاؤُنَا أَوْ أَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوَالِنَا مَا نَشَاءُ إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَلِيمُ

الرَّشِيدُ (87) ويستمر الخطاب بين سيدنا شعيب وقومه فيرد عليهم بآيتين متتاليتين في قوله تعالى: "قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنتُمْ عَلَى بَيْتَةٍ مِّن رَّبِّي وَرَزَقْنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَكُمْ إِلَى مَا أَنُهَاكُم عَنْهُ إِن آُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ (88) وياء قَوْمٍ لَا يَجْرِمَنَّكُمْ شِقَاقِي أَنْ يُصِيبَكُمْ مِثْلُ مَا أَصَابَ قَوْمَ نُوحٍ أَوْ قَوْمَ هُودٍ أَوْ قَوْمَ صَالِحٍ وَمَا قَوْمُ لُوطٍ مِنْكُمْ بِبَعِيدٍ " (89) ويرد عليه قومه في قوله تعالى: " قَالُوا يَا شُعَيْبُ مَا نَفَقَهُ كَثِيرًا مِّمَّا تَقُولُ وَإِنَّا لَنَرَاكَ فِينَا ضَعِيفًا وَلَوْلَا زَهْمُكَ لَرَجَمْنَاكَ وَمَا أَنتَ عَلَيْنَا بِعَزِيزٍ (91) ويستمر الخطاب والحوار بأسلوب النداء بين سيدنا شعيب وقومه ، فيرد عليهم بآيتين متتاليتين في قوله: " قَالَ يَا قَوْمِ أَرَهْطِي أَعَزُّ عَلَيْكُم مِّنَ اللَّهِ وَاتَّخَذْتُمُوهُ وَرَاءَكُمْ ظِهْرِي إِنَّ رَبِّي بِمَا تَعْمَلُونَ مُحِيطٌ (92) وياء قَوْمٍ اعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ سَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن يَأْتِيهِ عَذَابٌ يُخْزِيهِ وَمَنْ هُوَ كَاذِبٌ وَارْتَقِبُوا إِنِّي مَعَكُمْ رَقِيبٌ " (93)

12- يوسف: كثرت النداءات في هذه السورة وبلغت إحدى وعشرون آية، وقد اختلفت أساليب النداء وأغراضه فيها، وقد تكرر

(النداء) وتنوع في سورة يوسف عليه السلام، فجاء من يعقوب عليه السلام لبيه، وذلك قوله تعالى: (وقال يا بَنِي لَا تَدْخُلُوا مِن بَابٍ وَاحِدٍ) (يوسف:67). وجاء (النداء) فيها من يعقوب ليوسف عليهما السلام، وذلك قوله سبحانه: (قال يا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ) (يوسف:5). وجاء (النداء) فيها من يوسف لأبيه عليهما السلام، وذلك قوله تعالى: "يَا أَبَتِ إِنِّي رَأَيْتُ أَحَدَ عَشَرَ كَوْكَبًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ رَأَيْتُهُمْ لِي سَاجِدِينَ" (يوسف:4). وجاء (النداء) فيها من يوسف لصاحبيه في السجن، وذلك قوله سبحانه: "يَا صَاحِبِ السِّجْنِ أَأَرَبَابٌ مُّتَفَرِّقُونَ أَمْ اللَّهُ الْوَاحِدُ الْقَهَّارُ" (يوسف:39). وجاء (النداء) فيها من إخوة يوسف لأبيهم عليه السلام، وذلك قوله تعالى: "قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَاصِحُونَ " (يوسف:11). وجاء (النداء) فيها من إخوة يوسف لعزير مصر، وذلك قوله تعالى: "قَالُوا يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَهُ أَبًا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ " (يوسف:78). ووقع النداء بحذف الياء في قوله تعالى: "قَالَ رَبِّ السِّجْنُ أَحَبُّ إِلَيَّ مِمَّا يَدْعُونَنِي إِلَيْهِ وَإِلَّا تَصْرِفْ عَنِّي كَيْدَهُنَّ أَصْبُ إِلَيْهِنَّ وَأَكُن مِّنَ الْجَاهِلِينَ " (33)

13- الرعد

لا يوجد

14- إبراهيم: ورد النداء فيها في سبع آيات على لسان سيدنا إبراهيم عليه الصلاة والسلام، بغرض الدعاء وكلها بحذف ياء

النداء، والآيات على النحو الآتي:

قال تعالى: " وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا الْبَلَدَ آمِنًا وَاجْنُبْنِي وَبَنِيَّ أَنْ نَعْبُدَ الْأَصْنَامَ " (35) "رَبِّ إِنِّي أَضَلَلْتُ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ فَمَنْ تَبِعَنِي فَإِنَّهُ مِنِّي وَمَنْ عَصَانِي فَإِنَّكَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ " (36) "رَبَّنَا إِنِّي أَسْكَنْتُ مِنْ ذُرِّيَّتِي بُوَادٍ غَيْرِ ذِي زَرْعٍ عِندَ بَيْتِكَ الْمُحَرَّمِ رَبَّنَا لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ فَاجْعَلْ أَفْئِدَةً مِّنَ النَّاسِ تَهْوِي إِلَيْهِمْ وَارْزُقْهُمْ مِّنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَشْكُرُونَ " (37) "رَبَّنَا إِنَّكَ تَعْلَمُ مَا نُخْفِي وَمَا نُعْلِنُ وَمَا يَخْفَى عَلَى اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي السَّمَاءِ " (38) "الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَى لِي عَلَى الْكَبْرِ إِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ إِنَّ رَبِّي لَسَمِيعُ الدُّعَاءِ " (39) "رَبِّ اجْعَلْنِي مُقِيمَ الصَّلَاةِ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي رَبَّنَا وَتَقَبَّلْ دُعَاءِ " (40) "رَبَّنَا اغْفِرْ لِي وَلِوَالِدَيَّ وَلِلْمُؤْمِنِينَ يَوْمَ يَقُومُ الْحِسَابُ " (41)

15- الحجر

لا يوجد

16- النحل

لا يوجد

17- الإسراء: ورد النداء فيها في ثلاث آيات ، واحدة بحذف الياء في قوله تعالى: " وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ

صِدْقٍ وَاجْعَلْ لِّي مِّن لَّدُنكَ سُلْطَانًا نَّصِيرًا" (80) واثنان بإثبات الياء في قوله تعالى: " وَلَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى سِتْعَ آيَاتٍ بَيِّنَاتٍ

فَاسْأَلْ بَنِي إِسْرَائِيلَ إِذْ جَاءَهُمْ فَقَالَ لَهُ فِرْعَوْنُ إِنِّي لَأَظُنُّكَ يَا مُوسَىٰ مَسْحُورًا " (101) وقوله تعالى " قَالَ لَقَدْ عَلِمْتُمَا أَنزَلَ هَؤُلَاءِ إِلَّا رَبَّ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ بِصَافِرٍ وَإِنِّي لَأَظُنُّكَ يَا فِرْعَوْنُ مَثْبُورًا " (102)

18- الكهف: لا يوجد

الملاحظ من حصر السور المشتملة على النداء في النصف الأول من القرآن الكريم، أن كثيراً من الآيات ورد فيها النداء بإثبات الياء، والبعض الآخر ورد بحذف الياء، وأن كثيراً من الأنبياء خاطبوا أقوامهم بياء النداء دون سواها من الحروف. وأن الله سبحانه وتعالى نادى الأنبياء بأسمائهم ما عدا محمد صلى الله عليه وسلم. وسيتم تفسير السبب في ذلك من خلال الشرح والتحليل. وستقوم الباحثتان بتطبيق الدراسة النظرية على الآيات من خلال الجداول الآتية:

جدول رقم (1): نداء الأنبياء ومخاطبتهم لأقوامهم.

الرقم	الآية	السورة والرقم	الغرض أو الأسلوب البلاغي	إعراب موضع النداء
1	وَإِذْ قَالَ مُوسَىٰ لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ إِنَّكُمْ ظَلَمْتُمْ أَنْفُسَكُمْ...	البقرة: 54	العتاب	منادى مضاف منصوب وعلامه نصبه الفتحة المقدرة على ما قبل الياء المحذوفة تخفيفاً والياء ضمير متصل في محل جرباً لإضافة
2	وَوَصَّىٰ بِهَا إِبْرَاهِيمُ بَنِيهِ وَيَعْقُوبُ يَا بَنِيَّ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ لَكُمُ الدِّينَ فَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ .	البقرة 132	النصح والإرشاد	منادى مضاف منصوب وعلامه نصبه الفتحة المقدرة على ما قبل ياء المتكلم والياء ضمير متصل في محل جرباً لإضافة
3	لَقَدْ أَرْسَلْنَا نُوحًا إِلَىٰ قَوْمِهِ فَقَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ ...	الأعراف: 59	النصح والإرشاد	منادى مضاف منصوب وعلامه نصبه الفتحة المقدرة على ما قبل الياء المحذوفة تخفيفاً والياء ضمير متصل في محل جرباً لإضافة
4	وَلَوْطًا إِذْ قَالَ لِقَوْمِهِ أَتَأْتُونَ الْفَاحِشَةَ مَا سَبَقَكُمْ بِهَا مِنْ أَحَدٍ مِنَ الْعَالَمِينَ ...	الأعراف: 80	اللوم والاستنكار	النداء ضمني لا يوجد موضع ظاهر
5	وَإِلَىٰ عَادٍ أَخَاهُمْ هُودًا قَالَ يَا قَوْمِ	هود: 50	استعطاف	منادى مضاف منصوب

اعْبُدُوا اللَّهَ		قومه للإصغاء إليه وتصديقه	وعلامه نصبه الفتحة المقدرة على ما قبل الياء المحذوفة تخفيفاً والياء ضمير متصل في محل جرباً لإضافة
6	وإِلَى ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا: قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُمْ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ: إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ	هود: 61 النصح والإرشاد	منادى مضاف منصوب وعلامه نصبه الفتحة المقدرة على ما قبل ياء المتكلم المحذوفة اختصاراً والياء ضمير متصل مبني على السكون في محل جر بالإضافة والكسر دالة على الياء المحذوفة

الملاحظ في الجدول أعلاه وعلى حسب أرقام الآيات المتسلسلة أن كثيراً من الأنبياء خاطبوا قومهم بكلمة يا قوم ، فمُوسى عليه السلام يقول لقومه : " يَا قَوْمِ إِنَّكُمْ ظَلَمْتُمْ أَنْفُسَكُمْ " ، ونوح عليه السلام يقول : يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ ، ولوط عليه السلام قَالَ لِقَوْمِي : " أَتَأْتُونَ الْفَاحِشَةَ مَا سَبَقَكُمْ بِهَا مِنْ أَحَدٍ مِنَ الْعَالَمِينَ " ، و هُود عليه السلام قَالَ لقومه : " يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ " ، و صَالِح عليه السلام قَالَ لقومه : " يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ ... "

أما عيسى عليه الصلاة والسلام فلم يذكر كلمة قوم في خطابه وندائه ، وكان يخاطب بني إسرائيل باسمهم ، فلا توجد أي آية في القرآن الكريم تجمع كلمة (عيسى) أو (المسيح) مع كلمة (قوم) – على حد علم الباحثين وتتبعهما المصحف الشريف - فكان يخاطبهم بقوله: يا بني إسرائيل من دون أي ذكر للقوم ، كما في قوله تعالى : "وَإِذْ قَالَ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ" (الصف:6) وقوله تعالى : " وَقَالَ الْمَسِيحُ يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ اعْبُدُوا اللَّهَ رَبِّي وَرَبَّكُمْ (المائدة: 72) والآية الوحيدة التي ذكر فيها سيدنا عيسى مع كلمة (قوم) هي: (وَلَمَّا ضَرَبَ ابْنُ مَرْيَمَ مَثَلًا إِذَا قَوْمُكَ مِنْهُ يَصِدُون) (الزخرف: 57) وكلمة (قَوْمُكَ) هنا لا تدل على قوم عيسى، بل قوم محمد صلى الله عليه واله وسلم ؛ لأن الخطاب في هذه الآية للنبي الكريم صلى الله عليه وسلم قال ابن كثير : " يقول تعالى مخبراً عن تعنت قريش في كفرهم ، وتعمدهم العناد والجدل : (ولما ضرب ابن مريم مثلاً إذا قومك منه يصدون) قال غير واحد ، عن ابن عباس ، ومجاهد ، وعكرمة ، والضحاك ، والسدي : يضحكون ، أي : أعجبوا بذلك . وقال قتادة: يجزعون ويضحكون. وقال إبراهيم النخعي: يعرضون ". (ابن كثير إسماعيل، ج2، ص 493)

أي أن عيسى ليس له قوم، فما هو السر في ذلك؟ حتى عندما تحدث القرآن الكريم عن السيدة مريم أم المسيح نسبها إلى قومها... قال تعالى: "فَأَتَتْ بِهِ قَوْمَهَا تَحْمِلُهُ قَالُوا يَا مَرْيَمُ لَقَدْ جِئْتِ شَيْئًا فَرِيًّا" (مريم: 27) ولكن المسيح لم يُنسب لأي قوم في القرآن الكريم؛ والسر في ذلك أن سيدنا عيسى عليه الصلاة والسلام ليس له قوم مثل بقية المرسلين؛ لأن نسبة الإنسان تكون دائماً لأبيه، فالأب ينتهي لقبيلة أو قوم أو بلد، وكذلك فإن الابن ينتهي لنفس القبيلة أو القوم أو البلد. فسيدنا نوح ينتهي لأب من قومه؛ ولذلك نُسب إليهم، وسيدنا

إبراهيم ينتهي لأبيه أزر من قومه فنُسب إلى قومه. لكن سيدنا عيسى عليه الصلاة والسلام لا ينتهي لأي قوم؛ لأنه وُلد بمعجزة وجاء إلى الدنيا من غير أب؛ ولذلك من الخطأ أن يقول المسيح لبني إسرائيل: يقاوم! وكان لابد أن يناديهم بقوله: يا بني إسرائيل... وهذا الأمر ينطبق على سيدنا آدم عليه السلام؛ لأنه جاء من غير أب ولا أم، بل خلقه الله من تراب، ولا يوجد أي ذكر لقوم آدم، في القرآن كله وكذلك لا توجد أي آية تتحدث عن قوم آدم، بل الآيات تتحدث عن بني آدم وهذا يدل على دقة القرآن الكريم وإحكامه. إذاً جميع البشر لهم قوم باستثناء نبيين كريمين هما: آدم وعيسى عليهما السلام. وقد ذكر القرآن هذه الحقيقة في آية كريمة يقول الله تعالى فيها: "إِنَّ مَثَلَ عِيسَى عِنْدَ اللَّهِ كَمَثَلِ آدَمَ خَلَقَهُ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ قَالَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (آل عمران: 59)

هذه هي الآية الوحيدة – على حد علم الباحثين في القرآن التي يجتمع فيها اسم آدم وعيسى معاً. وهذا مما يدل على دقة القرآن الكريم ومعجزات.

جدول رقم (2): نداء الأنبياء وخطابهم بأسمائهم.

الرقم	الآية	السورة والرقم	الأسلوب أو الغرض البلاغي	إعراب موضع النداء
1	"وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ"	البقرة 35	أسلوب الأمر	يا: أداة نداء. آدم: منادى مبني على الضم في محل نصب
2	"قَالَ يَا آدَمُ أَنْبِئْهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ فَلَمَّا أَنْبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ الْغَيْبَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ"	البقرة 33	الأمر	نفس الإعراب السابق
3	"وَإِذْ قُلْنَا يَا مُوسَى إِنَّا نُرِيكَ جَهَنَّمَ فَأَخَذْنَاكَ مِنَ الصَّاعِقَةِ وَأَنْتُمْ تَنْظُرُونَ"	البقرة 55	التحدي والكبر	يا: أداة نداء. موسى: منادى مبني على الضمة المقدر في محل نصب
4	"وَوَصَّى بِهَا إِبْرَاهِيمُ بَنِيهِ وَيَعْقُوبُ يَا بَنِيَّ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَى لَكُمْ الدِّينَ فَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ"	البقرة 132	النصح والإرشاد	يا: أداة نداء مبنية. بني: اسم منادى مضاف منصوب و علامة نصبه الياء لأنه ملحق بجمع المذكر السالم، و حذف نون

				للإضافة و الياء أدغمت في ياء المتكلم وهي ضمير متصل في محل جر بالإضافة
5	"قِيلَ يَا نُوحُ اهْبِطْ بِسَلَامٍ مِنَّا وَبَرَكَاتٍ عَلَيْكَ وَعَلَى أُمَمٍ مِّمَّنْ مَعَكَ: وَأُمَّمٌ سَنُتَّبِعُكُم ثُمَّ يُمَسُّهُمْ مِنَّا عَذَابٌ أَلِيمٌ"	هود 48	اطمننان سيدنا نوح وتهديد قومه	ياء: حرف نداء مبني. نوح: منادى مبني على الضم في محل نصب
6	"قَالُوا يَا شُعَيْبُ أَصْلَاتُكَ تَأْمُرُكَ أَنْ نَتْرَكَ مَا يَعْبُدُ آبَاؤُنَا وَأَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوَالِنَا مَا نَشَاءُ إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَلِيمُ الرَّشِيدُ"	هود 87	التهكم و السخرية للمنادى عليه	ياء: حرف نداء مبني. شعيب: منادى مبني على الضم في محل نصب
7	"قَالُوا يَا شُعَيْبُ مَا نَفَقَهُ كَثِيرًا مِمَّا تَقُولُ وَإِنَّا لَنَرَاكَ فِينَا ضَعِيفًا وَلَوْلَا رَحْمَتُكَ لَرَجَمْنَاكَ وَمَا أَنْتَ عَلَيْنَا بِعَزِيزٍ"	هود 91	التهكم والسخرية والتحقير	نفس الإعراب السابق
8	"قَالُوا يَا لُوطُ إِنَّا رُسُلُ رَبِّكَ لَنْ يَصِلُوا إِلَيْكَ فَأَسْرِ بِأَهْلِكَ بِقِطْعٍ مِنَ اللَّيْلِ وَلَا يَلْتَفِتْ مِنْكُمْ أَحَدٌ إِلَّا أَمْرَ أَتَكَ إِنَّهُ مُصِيبُهَا مَا أَصَابَهُمْ إِنَّ مَوْعِدَهُمُ الصُّبْحُ أَلَيْسَ الصُّبْحُ بِقَرِيبٍ"	هود 81	جلب الطمأنينة إلى نفس سيدنا لوط ونزول الملائكة لإظهار الحق	ياء: حرف نداء مبني. لوط: منادى مبني على الضم في محل نصب
9	"قَالَتْ يَا وَيْلَتَى أَأَلِدُ وَأَنَا عَجُوزٌ وَهَذَا بَعْلِي شَيْخًا إِنَّ هَذَا لَشَيْءٌ عَجِيبٌ"	هود 72	تعجب	ياء: حرف نداء مبني. ويل منادى مضاف إلى ياء المتكلم المنقلبة ألفا، وقيل: هذه ألف الندبة بعدها السكت والتقدير يا ويلتاه

10	إِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنِي مَتْوَفَيْكَ وَرَافِعُكَ إِلَيَّ	آل عمران 55	جلب الطمأنينة إلى نفس سيدنا عيسى	ياء: حرف نداء مبني. عيسى: منادى مبني على الضمة المقدرة في محل نصب
11	" وَقَالَ يَا بَنِيَّ لَا تَدْخُلُوا مِنْ بَابٍ وَاحِدٍ وَادْخُلُوا مِنْ أَبْوَابٍ مُتَفَرِّقَةٍ وَمَا أُغْنِي عَنْكُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِنْ الْحُكْمُ إِلَّا لِلَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَعَلَيْهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُتَوَكِّلُونَ "	يوسف: 67	الحذر	يا: أداة نداء مبنية. بني: اسم منادى مضاف منصوب و علامة نصبه الياء، لأنه ملحق بجمع المذكر السالم، و حذفت نون للإضافة و الياء أدمغت في ياء المتكلم وهي ضمير متصل في محل جر بالإضافة
12	" قَالَ يَا بَنِيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُبِينٌ "	يوسف: 5	التحذير وبعد النظر	ياء: حرف نداء. بني منادى منصوب مضاف، وياء المتكلم ضمير مبني في محل جر بالإضافة.
13	" إِذْ قَالَ يُوسُفُ لِأَبِيهِ يَا أَبَتِ إِنِّي رَأَيْتُ أَحَدَ عَشَرَ كَوْكَبًا وَالشَّمْسُ وَالْقَمَرُ رَأَيْتُهُمْ لِي سَاجِدِينَ "	يوسف: 4	الإخبار بالرؤية الصالحة	ياء: حرف نداء. أبت: منادى منصوب مضاف: وياء المتكلم المحذوفة في محل جر بالإضافة.
14	" يَا صَاحِبِي السَّجْنِ أَرْبَابَ مُتَفَرِّقُونَ خَيْرًا أَمِ اللَّهُ الْوَاحِدُ "	يوسف:	الدعوة إلى	ياء: حرف نداء.

39	التوحيد	صاحبي: منادى منصوب وعلامة نصبه الياء لأنه مثنى وهو مضاف، وياء المتكلم محل جربا لإضافة وحذفت النون للإضافة.	الْقَهَّارُ"	
15	العتاب	ياء: حرف نداء. أبانا: منادى منصوب وعلامة نصبه الألف وهو مضاف، وناء المتكلمين في محل جربا لإضافة.	" قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَاصِحُونَ "	
16	الاستعطاف	ياء: حرف نداء. أي ضمير مبني على الضم في محل نصب والهاء للتنبيه، والعزير بدل من أي مرفوع	" قَالُوا يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَهُ أَبَا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ "	
17	اقتران نداء سيدنا محمد بالرسالة	ياء: حرف نداء. أي ضمير مبني على الضم في محل نصب والهاء للتنبيه، والرسول بدل من أي مرفوع	" يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ لَا يَحْزُنْكَ الَّذِينَ يُسَارِعُونَ فِي الْكُفْرِ "	

يتضح من الجدول أعلاه أن الله سبحانه وتعالى خاطب الأنبياء بأسمائهم فقال عز وجل في الآيات الكريمة: " يا آدم اسكن أنت وزوجك الجنة " ، " يا نوح اهبط بسلام منا وبركات عليك " ، " يا إبراهيم قد صدقت الرؤيا " ، " يا موسى إني أنا الله " ، " يا زكريا إنا نبشرك بغلام " ، " يعسى إني متوفيك ورافعك إلي " ، ولم يناد نبيه وحبيبه محمد صلى الله عليه وسلم باسمه (على حد علم الباحثين وتبعهما للمصحف الكريم) بل قرنه بصفة النبوة والرسالة ، فقال جل وعلا: " يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا ")

الأحزاب (45)، وقوله تعالى: "يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ لَا يَحْزُنْكَ الَّذِينَ يُسَارِعُونَ فِي الْكُفْرِ" (المائدة 41). ولم يقع (النداء) في القرآن بـ (يا محمد)، بل بـ "يا أيها النبي"، و(يا أيها الرسول)؛ مما يدل على تعظيم الله تعالى، وتبجيله لنبيه الكريم صلى الله عليه وسلم، وتخصيصه بهذا الشأن دون سائر الأنبياء والرسل.

وكذلك نادى نبينا الكريم بصفاته فقال تعالى: يا أيها المدثر قم فأنذر" (المدثر 1)، وقوله تعالى: "يا أيها المزمل قم الليل إلا قليلا (المزمل 1:1).

وما ذكر اسمه مجردا إلا وقرنه بصفة النبوة والرسالة، فقال جل وعلا: "وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ (آل عمران 144)، وقوله تعالى: "مَا كَانَ مُحَمَّدٌ أَبَا أَحَدٍ مِنْ رِجَالِكُمْ وَلَكِنْ رَسُولَ اللَّهِ وَخَاتَمَ النَّبِيِّينَ" وَكَانَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا" (الأحزاب 40). وقد تكون العلة في عدم ذكر نبينا محمد صلى الله عليه وسلم مجردا، بل مقترنا بصفة النبوة والرسالة، من باب التعظيم والتبجيل له صلى الله عليه وسلم، كما سبق وأشرت إلى ذلك والله أعلم.

حذف ياء النداء مع الأنبياء في دعائهم وخطابهم:

يجوز حذف حرف النداء إذا كان المنادى اسم جنس، ويمتنع حذفه في ست مسائل وهي: نداء المندوب، ونداء المستغاث، ونداء البعيد، ونداء الضمير، ونداء النكرة غير المقصودة، ونداء اسم الله إذا لم يعوض في آخره بميم مشددة. (شرح ابن عقيل ج 2 ص 140، 141) ومن أمثلة حذفه قوله سبحانه: {يُوسُفُ أَعْرِضْ عَنْ هَذَا} {يوسف: 29}. والتقدير: يا يوسف أعرض عن هذا. وقوله تعالى على لسان هارون عليه السلام: {قَالَ ابْنُ أُمِّ إِبْنِ الْقَوْمِ اسْتَضعفوني} (الأعراف: 150). والتقدير: يا ابن أم، والجدول التالي يوضح هذا الحذف بالتفصيل.

جدول رقم (3) حذف ياء النداء مع الأنبياء في الخطاب والدعاء.

الرقم	الآية	السورة والرقم	الأسلوب أو الغرض البلاغي	إعراب موضع النداء
1	"وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَى عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ"	البقرة 126	الدعاء	رب: منادى مضاف منصوب وعلامة نصبه الفتحة المقدرة على الياء منع من ظهورها اشتغال المحل بكسرة الياء المناسبة لياء المتكلم المحذوفة تخفيفا، و الياء المحذوفة مضاف إليه.
2	إِذْ يَرْفَعُ إِبْرَاهِيمُ الْقَوَاعِدَ مِنَ الْبَيْتِ وَإِسْمَاعِيلُ رَبَّنَا تَقَبَّلْ مِنَّا إِنَّكَ أَنْتَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ	البقرة 127	الدعاء	ربنا: رب: منادى مضاف محذوف أداة النداء منصوب. نا: مضاف إليه
3	رَبَّنَا وَاجْعَلْنَا مُسْلِمَيْنِ لَكَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِنَا أُمَّةً مُسْلِمَةً لَكَ وَأَرِنَا مَنَاسِكَنَا وَتُبْ عَلَيْنَا إِنَّكَ أَنْتَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ ﴿	البقرة: 128	الدعاء	ربنا: رب: منادى مضاف منصوب بالياء المحذوفة. نا: ضمير مبني في محل جري بالإضافة.

4	" رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ "	البقرة 129	الدعاء	سبق إعرابها في الآية 128
5	" :وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ أَرِنِي كَيْفَ تُحْيِي الْمَوْتَى قَالَ أُولَئِمُ تُؤْمِنُ قَال بلسولكن لَّيَطْمِنَّ قَلْبِي "	البقرة 260	الأمر على سبيل الرجاء والتضرع	رب: منادى مضاف لياء المتكلم المحذوفة منصوب وعلامة نصبه فتحة مقدرة على ما قبل ياء المتكلم، والياء المحذوفة في محل جر مضاف إليه.
6	" رَبَّنَا لَا تُزِغْ قُلُوبَنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْتَنَا وَهَبْ لَنَا مِن لَّدُنكَ رَحْمَةً إِنَّكَ أَنْتَ الْوَهَّابُ "	آل عمران: 8	النهى على سبيل التضرع	ربنا: رب: منادى مضاف منصوب بالياء المحذوفة. نا: ضمير مبني في محل جربالإضافة.
7	" قُلِ اللَّهُمَّ مَالِكَ الْمُلْكِ تُؤْتِي الْمُلْكَ مَن تَشَاءُ وَتَنزِعُ الْمُلْكَ مِمَّن تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَن تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَن تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ "	آل عمران: 26	الدعاء	اللهم " هي " يا الله " ولكن حُذِفَ من (يا الله) أداة النداء وَعَوِضَ عنها ميم مشددة مفتوحة في آخر الكلمة. مالك الملك: نداء ثانٍ محذوف الياء والتقدير: يا مالك الملك.
8	" هُنَالِكَ دَعَا زَكَرِيَّا رَبَّهُ قَالَ رَبِّ هَبْ لِي مِن لَّدُنكَ ذُرِّيَّةً طَيِّبَةً إِنَّكَ سَمِيعُ الدُّعَاءِ "	آل عمران 38	الدعاء	رب: منادى مضاف لياء المتكلم المحذوفة منصوب وعلامة نصبه فتحة مقدرة على ما قبل ياء المتكلم، والياء المحذوفة في محل جر مضاف إليه. والتقدير يا ربي.
9	" رَبَّنَا أَفْرِغْ عَلَيْنَا صَبْرًا وَتَوَقَّنَا مُسْلِمِينَ "	الأعراف 126	الدعاء	ربنا: رب: منادى مضاف منصوب بالياء المحذوفة. نا: ضمير مبني في محل جربالإضافة
10	" وَلَمَّا جَاءَ مُوسَى لِمِيقَاتِنَا وَكَلَّمَهُ رَبُّهُ قَالَ رَبِّ أَرِنِي أَنْظُرْ إِلَيْكَ "	الأعراف 143	الأمر على سبيل التضرع	رب: منادى مضاف لياء المتكلم المحذوفة منصوب وعلامة نصبه فتحة

				مقدرة على ما قبل ياء المتكلم، والياء المحذوفة في محل جر مضاف إليه، والتقدير يا ربي.
11	" قَالَ ابْنُ أُمِّ إِنَّ الْقَوْمَ اسْتَضَعُّونِي وَكَادُوا يَقْتُلُونَنِي فَلَا تُشْمِتْ بِيَ الْأَعْدَاءَ وَلَا تَجْعَلْنِي مَعَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ "	الأعراف: 150	الاعتذار	ابن: منادي منصوب بياء النداء المحذوفة وهو مضاف وأم مضاف إليه، والتقدير يا ابن أُمي
12	" وَنَادَى نُوحٌ رَبَّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنَّ ابْنِي مِنْ أَهْلِي وَإِنَّ وَعْدَكَ الْحَقُّ وَأَنْتَ أَحْكَمُ الْحَاكِمِينَ "	نوح 45	الدعاء والتضرع	رب: منادي مضاف لياء المتكلم المحذوفة منصوب وعلامة نصبه فتحة مقدرة على ما قبل ياء المتكلم، والياء المحذوفة في محل جر مضاف إليه، والتقدير يا ربي.
13	" يُوسُفُ أَعْرِضْ عَنْ هَذَا وَاسْتَغْفِرِي لِذَنْبِكِ إِنَّكَ كُنْتَ مِنَ الْخَاطِئِينَ "		التهني	يوسف منادي مبني على الضم في محل نصب، وياء النداء محذوفة و، التقدير يا يوسفُ
14	" رَبِّ اجْعَلْنِي مُقِيمَ الصَّلَاةِ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي رَبَّنَا وَتَقَبَّلْ دُعَاءِ "	إبراهيم: 40	الدعاء	رب: منادي مضاف لياء المتكلم المحذوفة منصوب وعلامة نصبه فتحة مقدرة على ما قبل ياء المتكلم، والياء المحذوفة في محل جر مضاف إليه، والتقدير يا ربي.

يتضح من الجدول أعلاه أن الآيات الواردة فيه، حذفت فيها ياء النداء خاصة في الدعاء، ولكن هذا الكلام ليس على إطلاقه، فإن القرآن الكريم جاء فيه ذكر الياء في الدعاء (يا رب)، كما في قوله تعالى: وَقَالَ الرَّسُولُ يَا رَبِّ إِنَّ قَوْمِي اتَّخَذُوا هَذَا الْقُرْآنَ مَهْجُورًا (الفرقان:30)

وكون إسقاط حرف النداء من آداب الدعاء لا يعني أن استعمال حرف النداء خطأ، أو مكروه؛ بل هو مقدر في هذه السياقات السابقة، والمقدر كالمذكور، وإنما قصارى ما في الأمر: التنبيه إلى نكتة بلاغية، وليس قاعدة مطردة في كل حال.

بخصوص الدعاء بلفظ " اللهم " و " يا الله " فليس هناك فرق من حيث المعنى والدلالة ؛ لأن الراجح من كلام اللغويين أن " اللهم " هي " يا الله " ولكن حُذِفَ من (يا الله) أداة النداء وعُوِّضَ عنها ميم مشددة مفتوحة في آخر الكلمة ، قَالَ الْخَلِيلُ وَسَيَبَوِّهُ وَجَمِيعُ الْبَصَرِيِّينَ:

"إِنَّ أَصْلَ اللَّهِمِّ : يَا اللَّهُ ، فَلَمَّا اسْتُعْمِلَتْ الْكَلِمَةُ دُونَ حَرْفِ النَّدَاءِ الَّذِي هُوَ "يَا" ، جَعَلُوا بِدَلَّهُ هَذِهِ الْمِيمَ الْمُشَدَّدَةَ ، فَجَاءُوا بِحَرْفَيْنِ ، وَهُمَا الْمِيمَانِ ، عِوَضًا مِنْ حَرْفَيْنِ وَهُمَا الْيَاءُ وَالْأَلِفُ ، وَالضَّمَّةُ فِي الْهَاءِ هِيَ ضَمَّةُ الْإِسْمِ الْمُنَادَى الْمُفْرَدِ .

وَذَهَبَ الْفَرَاءُ وَالْكُوفِيُّونَ إِلَى أَنَّ الْأَصْلَ فِي اللَّهِمِّ : يَا اللَّهُ أُمَّنَا بِخَيْرٍ ، فَحَذَفَ وَخَلَطَ الْكَلِمَتَيْنِ ، وَإِنَّ الضَّمَّةَ الَّتِي فِي الْهَاءِ هِيَ الضَّمَّةُ الَّتِي كَانَتْ فِي أُمَّنَا ، لَمَّا خُذِفَتْ الْهَمْزَةُ انْتَقَلَتْ الْحَرَكَةُ .

قَالَ النَّحَّاسُ: هَذَا عِنْدَ الْبَصَرِيِّينَ مِنَ الْخَطِّ الْعَظِيمِ ، وَالْقَوْلُ فِي هَذَا مَا قَالَ الْخَلِيلُ وَسَيَبَوَيْهِ " (الشوكاني محمد بن علي (2007 م) ج 1 ص 269)

وقال العكبري في تفسير مالك الملك: "مالك الملك هو نداء ثاني أي: يا مالك الملك " (العكبري عبد الله بن الحسين (1987م)، ج 1 ص 250)

والأكثر في الدعاء، مع لفظ الجلالة خاصة: استعمال (اللهم)، من غير أن يذكر معها "الياء"، قال ابن مالك في ألفيته:

والأكثر اللهم بالتعويض *** وشذ يا اللهم في قريض.

ولا يجوز الجمع بين حرف النداء وال في غير اسم الله، وما سمي به من الجمل إلا في ضرورة الشعر (ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م)، ج 2 ص 144)

خاتمة:

بعد الاستقراء التام لجميع سور المصحف الشريف، قامت الباحثتان بحصر السور والآيات المشتمة على ياء النداء في خطاب الأنبياء في النصف الأول من القرآن الكريم، والذي يبدأ بسورة الفاتحة، وينتهي قبل خواتيم سورة الكهف، وقد استخدمتا المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي مع الاستعانة بالمنهج الإحصائي، حيث قامت بإحصاء السور والآيات على حسب ترتيبها في المصحف الشريف، ثم شرعتا في تحليل هذه الآيات وتوضيح دلالاتها وأسرارها... وتوصلنا إلى أهم النتائج والتوصيات على النحو الآتي:

أهم النتائج:

1- كشفت ياء النداء من خلال السياقات المختلفة في الآيات الكريمة، عن الدلالات والأسرار النحوية والبلاغية في خطاب الله تعالى لرسله وأنبيائه، وخطابات الأنبياء لأقوامهم، وقد ساهمت في إعانة الأنبياء على توصيل رسالاتهم السماوية للعالمين، ومن هذه الدلالات والأسرار:

أ- لم يقع نداء للأنبياء في النصف الأول من القرآن الكريم إلا بأداة النداء (يا). مما يدل على أهمية هذه الأداة في توضيح المعني، وبيان أسرار.

ب- لم يقع (النداء) في النصف الأول من القرآن بـ (يا محمد)، بل بـ {يا أيها النبي}، و{يا أيها الرسول}؛ مما يدل على تعظيم الله سبحانه، وتبجيله لرسوله الكريم صلى الله عليه وسلم، وتخصيصه بذلك عمن سواه من الأنبياء والرسل

ت- جميع الأنبياء لهم قوم يخاطبونهم بأساليب النداء المختلفة باستثناء نبيين كريمين هما: آدم وعيسى عليهما السلام. مما يدل على حكمة الله في أسرار خلقه ورسله عليهم أفضل الصلاة وأتم التسليم.

2- من السور التي ورد فيها أسلوب النداء مع الأنبياء بكثرة، وبأساليب بلاغية مختلفة وأغراض نحوية متعددة:

أ- هود = 28 آية

ب- يوسف = 21 آية

ت- الأعراف 16 آية

ث- البقرة 10 آيات

ج- آل عمران 10 آيات.

بقية السور وردت فيها آيات نداء الأنبياء بأقل من 10 آيات.

- 3- من السور التي خلت من خطاب الأنبياء بياء النداء: الفاتحة والرعء والحجر والنحل والكهف.
 - 5- أكثر الأساليب البلاغية الواردة في نداء الأنبياء بحذف الياء هو أسلوب الدعاء، وقد ورد في سورة إبراهيم وحدها سبع مرات.
- التوصيات:

يتوقع بعد الاطلاع على هذا البحث ما يأتي:

- 1- اهتمام الباحثين بالدراسات اللغوية، وتطبيقها في نصوص القرآن الكريم. وتوصي الباحثان مواصلة المسيرة وتطبيق دلالات ياء النداء في خطاب الأنبياء في النصف الثاني من القرآن الكريم.
- 2- حرص الباحثين على كشف الأسرار النحوية والبلاغية في القرآن الكريم، وتوصي الباحثان بكشف المزيد من هذه الأسرار في النصف الأول من القرآن الكريم. عن طريق أساليب أخرى نحوية أو بلاغية مثل: أسلوب الشرط أو الاستفهام وغيرهما.
- 3- إحياء التراث اللغوي والاهتمام بالنحو الوظيفي، والإبداع البلاغي وتطبيقه في أجزاء القرآن الكريم المختلفة.
- 4- توصي الباحثان بالاستفادة من ذكر السور، وعدد الآيات التي تحتوي على النداء في هذا البحث، توصيان بها كقاعدة بيانات واضحة في الدراسات المستقبلية المتعلقة بالنداء وغيره من الأساليب النحوية والبلاغية.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

ابن السراج، محمد بن سهل (1999م)، الأصول في النحو، تحقيق عبد الحسين الفتلي، طبع ونشر مؤسسة الرسالة، الطبعة الرابعة بيروت.

ابن عقيل بهاء الدين عبد الله (2004 م)، شرح بن عقيل على ألفية ابن مالك، ومعه كتاب العقيلي الهمداني المصري ومعه كتاب منحة الخليل بتحقيق عبد الله بن عقيل المجلد الثاني، تأليف محمد محي الدين عبد الحميد، دار الطلائع القاهرة.

ابن كثير إسماعيل القرشي (1986م)، تفسير ابن كثير، المجلد الرابع، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت.

ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم (د.ت)، لسان العرب الإفريقي المصري أبو الفضل، دار صادر، بيروت.

ابن هشام جمال الدين الأنصاري (2009 م)، شرح قطر الندى وبل الصدى: تأليف محمد محي الدين عبد الحميد، طبع وتوزيع دار الطلائع، القاهرة.

ابن هشام جمال الدين الأنصاري (د.ت)، أوضح المسالك إلى ألفية ابن مالك، تحقيق محمد محي الدين عبد الحميد، الجزء الرابع، منشورات المكتبة العصرية، صيدا، بيروت.

الأنباري كمال الدين عبد الرحمن (1999 م)، أسرار العربية، تحقيق وتعليق بركات يوسف هيو، الطبعة الأولى، بيروت.

الحواس، حصة بنت حمد (2017 م)، آية النداء الأول للمؤمنين في القرآن الكريم تفسيرًا واستنباطًا لفوائدها: مجلة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة القصيم، العدد 34، السعودية.

الخطابي حمد بن محمد (1405-1406هـ)، أعلام الحديث في شرح صحيح البخاري، نشر وزارة التعليم العالي جامعة أم القرى السعودية.

رميصاء درفة، وكوثر لمشعشع (2023)، أسلوب النداء في القرآن الكريم-دراسة نحوية بلاغية -سورة البقرة أنموذجًا، بحث ماجستير كلية الآداب واللغات، جامعة أحمد درايعية - أدرار، الجزائر.

- سيبويه، أبو بشر عمر بن عثمان بقنبر (1988م)، الكتاب، تحقيق عبد السلام محمد هارون، طبعة دار الكتب العلمية بيروت.
- السيوطي جلال الدين عبد الرحمن (1327هـ)، همع الهوام في شرح جمع الجوامع الجزء الأول تصحيح السيد محمد بدر الدين النعساني، الطبعة الأولى على نفقة أمين الخارجي المتني وشركاه بمصر والاستانة.
- الشوكاني محمد بن علي (2007 م)، فتح القدير الجامع بين فني الرواية والدراية من علم التفسير، المجلد الأول، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية جدة.
- عبد الواحد عبد الرحمن الطيب (2008 م)، القطوف الدواني في علم المعاني، مكتبة الرشد بالرياض، السعودية.
- العكبري عبد الله بن الحسين (1987م)، التبيان في إعراب القرآن، تحقيق علي محمد البجاوي، القسم الثاني، الطبعة الثانية، دار الجيل بيروت.
- العوادين عزالدين إبراهيم (2015)، أسلوب النداء في القرآن الكريم، دراسة نحوية تداولية، بحث دكتوراه كلية الآداب، جامعة اليرموك إربد الأردن.
- الفيروز بادي مجد الدين محمد (1987 م)، القاموس المحيط، تحقيق، مؤسسة الرسالة الطبعة الثانية، بيروت.
- المبرد محمد بن يزيد (1963 م)، المقتضب، تحقيق محمد عبد الخالق عضيمة طبعة دار الكتب، مصر.
- مخلوفي فائزة ومروة (2021)، أسلوب النداء في سورة هود دراسة نحوية بلاغية (بحث ماجستير) قسم اللغة والأدب العربي، كلية الآداب واللغات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- منهاج الجامعة (2021)، البلاغة – المعاني 2 –، دار النشر جامعة المدينة ماليزيا.
- الدرر السنية، مرجع علمي موثق على منهج أهل السنة والجماعة، متاح على: [\[https://dorar.net/hadith/search?q\]](https://dorar.net/hadith/search?q)، تاريخ الوصول 2022، يشرف عليه فضيلة الشيخ علوي بن عبد القادر السقاف، جميع الحقوق محفوظة / <https://www.dorar.net>



أهمية المعلومات في دعم صناعة القرار في مؤسسات التعليم العالي بالسودان

أسعد عوض الله بين صالح التوم¹ ناصر ياسر الدودو²

¹جامعة النصر. منسق شؤون المكتبة.

²كلية العلوم الإدارية. جامعة أم درمان الإسلامية.

التلفون: 0123882137

تاريخ القبول: 2025/10/13

تاريخ الاستلام: 2025/7/15م

مستخلص

هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم المعلومات، وأهميتها وخصائصها ومصادرها وأقسامها، وتعرف مدى استخدام نظم المعلومات في رفع كفاءة العمل والأداء بمؤسسات التعليم العالي، ومعرفة أهم العوامل التي تساعد في تحقيق دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي بالسودان ومعرفة أهم التحديات التي تواجه ذلك، واتبع البحث المنهج الوصفي، مستخدماً الاستبانة والمقابلة كأدوات أساسية للبحث، وتم تحليل البيانات وفق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتكونت عينة البحث من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس وأمناء المكتبات واختصاصي المعلومات، في مؤسسات التعليم العالي بالسودان متمثلة في جامعة الخرطوم، وأم درمان الإسلامية، والنيلين، وجامعة النصر، وعددهم (155) فرداً؛ وتوصل البحث لعدة نتائج أهمها: أن توافر المعلومات بالكمية والنوعية المناسبين وفي الوقت الملائم يعتبر العمود الفقري لصناعة واتخاذ القرار بمؤسسات التعليم العالي؛ كما أن نظم المعلومات لا تقدم حلول جاهزة بل تعتبر أداة و6 تساعد على إنتاج المعلومات؛ ويُسهّم استخدام نظم المعلومات في رفع كفاءة العمل والأداء وتطوير أساليب أكثر فاعلية في الإدارة والتنظيم وفي التنسيق والتعاون بين مختلف الإدارات والوحدات بمؤسسات التعليم العالي بالسودان؛ هنالك عدة تحديات تواجه دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي أهمها: عدم توافر اختصاصي المعلومات؛ وعدم تقنين وتحديث القوانين واللوائح المنظمة، وضعف التمويل والمعينات اللازمة، كما أوصت الدراسة بأهمية إنشاء قواعد بيانات بوزارة التعليم العالي، ومختلف الجامعات والكليات وربطها بالشبكة القومية للمعلومات، وضرورة التعاون الوطني والإقليمي والدولي في تبادل المعلومات، والاهتمام بالكوادر البشرية تدريباً وتأهيلاً ووضع شروط خدمة مناسبة.

الكلمات المفتاحية: المعلومات. دعم صناعة القرار. مؤسسات التعليم العالي.

Abstract

The study aimed to identify the concept of information, its importance, characteristics, sources and sections, and to know the extent to which information systems are used to raise work efficiency and performance in higher education institutions, and to know the most important factors that help in achieving decision-making support in higher education institutions in Sudan, and to know the most important challenges facing that, and this study was followed The descriptive method, using the questionnaire and interview as basic tools for the study .The data was analyzed according to the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program, and the study sample consisted of group members of teaching. librarians, and information specialists in higher education institutions in Sudan, represented by the University of Khartoum, Omdurman Islamic, El Nilen University and Elnasr University, and their number was (155) individuals. The study reached several results, the availability of information in the appropriate quantity and quality and at the appropriate time is considered the backbone of decision-making and decision-making in higher education institutions. Also, information systems do not provide ready-made solutions, but rather they are considered a performance that helps in producing information the use of information systems contributes to raising work efficiency and performance, and developing more effective methods of management and organization and in coordination and cooperation between various departments and units in higher education institutions in Sudan. There are several challenges facing decision-making support in higher education institutions, the most important of which are: Lack of information specialist; Lack of codification and updating of laws and regulations, weakness of funding and necessary aids, The study also recommended the importance of establishing databases in the Ministry of Higher Education and various universities and colleges, and linking them to the national information network, the necessity of national, regional and international cooperation in exchanging information, paying attention to training and qualification of human cadres, and setting appropriate conditions of service.

.Keywords: Information.Supporting decision-making.Institutions of higher education.

مقدمة:

تزداد أهمية دور العلم والمعرفة لحظة بعد لحظة في هذا العصر، فالسمة الأساسية لعالم اليوم هي اعتماده على موارد ومصادر متعددة هي المعلومات والمعرفة والعقل. كما جاء في قوله تعالى: (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ) سورة الزمر الآية (9) لذا تعتبر المعلومات والمعرفة مورداً حيوياً وعنصراً ديناميكياً يستخدمه المخططون وواضعو السياسات والعلماء والباحثون وغيرهم في مختلف القطاعات الأخرى العاملة في مجالات الإدارة والتخطيط والتنمية والتطوير. ولقد أدركت الدول والمجتمعات المتقدمة كالولايات المتحدة واليابان حقيقة الاستفادة من مراكز المعلومات والبحوث، ومراكز دعم القرار وعملت على تطوير ذلك بما يتمشى وظروف التقدم العلمي والتقني وأجريت في هذا الشأن العديد من البحوث والدراسات كدراسة عبدالناصر (2024م) التي أكدت أن المعلومات تمثل عنصراً أساسياً في عملية صنع القرارات في جميع المراحل الإدارية المختلفة، كما تساعد الأفراد والمؤسسات في تحقيق أهدافها واتخاذ قرارات أفضل وأكثر جودة ودقة وبشكل أكثر كفاءة وفاعلياً كما بينت دراسة الرشيد (2023م) أن نظام المعلومات يساهم في دعم مراحل صنع القرارات الإدارية في جميع المستويات الإدارية، وفي صحة اتخاذ القرارات الجيدة والملائمة والرشيده التي يمكن أن تحقق الأهداف المطلوبة والمبنية على الأسس العلمية كما أوضحت دراسة القليط وآخر (2019م) أن نظم المعلومات لها دور فعال في عملية اتخاذ القرارات داخل المنظمة في اختيار البديل الأنسب بسبب دقة ووضوح المعلومات التي يقدمها، والحصول عليها بأقل جهد ووقت، وبهنا ونحن بصدد الحديث عن النظرة إلى المستقبل أن نتحدث عن المعلومات ونظم المعلومات، لما ينبي مستقبل تطورها من أهمية بالغة. وعلم المعلومات؛ يُعني بتصنيف المعلومات وجمعها وتحليلها وكيفية استعمالها والاستفادة منها، كما يدرس كيفية توظيف الوسائل التقنية الحديثة لخدمة الناس في المجالات المختلفة. والمعلومات تحتل أهمية كبرى تزايدت في عصرنا الحديث وهي ضرورية ولازمة لإنجاز أي عمل في اتخاذ قرارات في أي مجال من مجالات الحياة، وبدونها لا يستقيم دولا العمل والحياة. ومن الطبيعي أنه كلما أمكن توفير البيانات والمعلومات الكافية والدقيقة كان متخذ القرار أقرب إلى الموضوعية والسلامة والجودة. مما تقدم يرى الباحثون ضرورة تناول موضوع أهمية المعلومات في دعم صناعة القرار في مؤسسات التعليم العالي بالسودان.

مشكلة البحث: لاحظ الباحثون إلى أن هنالك ضعف في الاستفادة من المعلومات المتوافرة بالصورة المطلوبة في جميع مراحل صناعة واتخاذ القرارات؛ لذا تحتاج مؤسسات التعليم العالي في المستقبل إلى التأكيد على أهمية المعلومات وتيسير سبل الحصول عليها والإفادة منها؛ فليس المهم إنتاج المعلومات بقدر المهم والضروري توصيلها إلى من يطلبها ويستخدمها بما يستدعي فتح قنوات اتصال بين المنتج للمعلومة، وبين مستخدمها وبذلك يصبح كل مكون مجرد لبنة لها شخصيتها المستقلة في محيط تجمع تكنولوجي ليكون كله مُنسجماً بما يجعل المعلومات متاحة لمن يطلبها بحيث تكون صحيحة وسليمة ومُتجددة باستمرار، كما أثبتت ذلك عدة دراسات كدراسة مداحي (2018م) التي أوضحت أن عملية اتخاذ القرارات تمثل جوهر العملية الإدارية، ونجاح أو فشل المنظمة مرتبط بمدى أن تكون القرارات رشيده، والتي يتم اتخاذها من قبل المسؤولين وتعتبر المعلومات مادة القرار الإداري، إذ يتوقف نجاح القرار على مدى صحتها ودقتها وجودتها وكفايتها وتوفرها في الوقت المناسب وبالكمية المناسبة. كما أكدت دراسة كل من عبدالناصر (2024م)؛ والرشيد (2023م) ودراسة بورو (2017م) بأن أنظمة المعلومات المتطورة تساعد بصورة جيدة على اتخاذ القرارات المناسبة وفي صحة اتخاذ القرارات، بكفاءة وفاعلية مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات رشيده وفي تحسين جودة القرارات، وحل المشكلات بشكل أكثر كفاءة وفاعلية وزيادة فرص النجاح وأيضاً دراسة جواني (2016م) التي بينت أن نظم المعلومات تساعد صانع القرار في إصدار قراراته بصورة فاعلة وبالشكل الصحيح مما يحقق الأهداف المرجوة؛ عليه يمكن القول تُعد تلك الخطوة من الخطوات الهامة عن طريق بناء نظام معلومات متكامل. وإذا كان هناك اتفاق من الجميع على حقيقة أن المعلومات مورد مهم يستدعي أن تتم إدارتها كما تدار باقي جوانب النظام الإداري. وتتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

- ما أهمية المعلومات في دعم صناعة القرار في مؤسسات التعليم العالي بالسودان؟

أهمية البحث: تبرز أهمية البحث الحالي في أنه يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في بناء وتطوير نظم المعلومات وتفعيلها لخدمة النظم الادارية بمختلف قطاعاتها وكيفية إدارتها والتخطيط لها، كما يحاول البحث أن يوضح النظرة المتكاملة المبنية على أسس علمية حديثة في ضرورة التكامل بين نظم المعلومات، وما يمكن أن تسهم به في دعم صناعة القرار، والكشف عن أهم الصعوبات والمعوقات التي تحول دون الاستفادة من المعلومات في مختلف المستويات الادارية؛ وبالتالي وضع الحلول والتوصيات والمقترحات لها.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى إبراز النقاط التالية:

1. التعرف على المعلومات وأهميتها وخصائصها ومصادرها وأقسامها، ومعرفة مدى مساهمة نظم المعلومات في رفع كفاءة العمل والأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.

2. تعريف مفهوم القرارات الإدارية، وأهميتها وعناصرها والتعرف على مفهوم صناعة القرار ومستوياته، وخطواته، وأنواعه، والعوامل المؤثرة فيه.

3. التعرف على أهم العوامل التي تساعد في تحقيق دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.

4. الكشف عن أهم التحديات التي تواجه المعلومات في دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي.

فروض البحث: -كما قُدمت الفرضيات الآتية:

1. أن المعلومات لها دور فاعل ومهم في دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.

2. استخدام نظم المعلومات يُسهم في رفع كفاءة العمل والأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.

3. توجد عدة عوامل تساعد في تحقيق دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.

4. هنالك عدة تحديات تواجه المعلومات في دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي.

حدود البحث: -تشمل حدود البحث ما يأتي:

أ. الحدود الموضوعية: تتمثل في أهمية المعلومات في دعم صناعة القرار في مؤسسات التعليم العالي بالسودان.

ب. الحدود المكانية: مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم وحدودها الجغرافية المعروفة.

ج. الحدود الزمانية: الفترة ما بين 2019-2024م، وما حدث فيها من تطورات في هذا المجال الهام والحيوي.

مصطلحات البحث:

1. المعلومات (INFORMATION): تعرف المعلومات بأنها البيانات المنظمة والمعروضة بشكل يجعلها ذات معنى للشخص، الذي سوف يستخدمها. كما تعرف المعلومات على أنها هي البيانات التي تمت معالجتها لتحقيق هدف معين أو لاستعمال محدد لأغراض اتخاذ القرارات أي البيانات التي أصبح لها قيمة بعد تحليلها، أو تفسيرها أو تجميعها في شكل ذي معنى، والتي يمكن تداولها وتسجيلها ونشرها وتوزيعها في (صورة رسمية أو غير رسمية)، وفي أي شكل. (الرشيدي، 2023، ص 665).

2. صناعة القرار (Decision Making): يقصد بها عملية التفكير والتحميل والمفاضلة بين البدائل لتشكيل صيغة قرار معين في قضية محددة (Daniella, 2018)، (P.144)؛ و (عبد الفتاح، 2023، ص 306)

كما يعني بصنع القرار على أنه مجموعة القواعد والأساليب التي يستعملها المشاركون في هيكل القرار لتفضيل اختيار معين أو بدائل معينة لحل مشكلة معينة.

3. مؤسسات التعليم العالي (HIGHER CONSTITUTIONAL EDUCATION) يقصد بها الجامعات

والكليات والمدارس والمعاهد العليا التي يمكن القبول لها بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتمنح شهادة الدبلوم الوسيط والبالوريوس والدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه. (تعريف إجرائي).

الدراسات السابقة:

1. دراسة بورو (2017م): بعنوان: دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات. هدف البحث للتعرف على دور تقنية ونظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة النيلين بالسودان أهم نتائجها أن الأنظمة المتطورة تساعد بصورة جيدة على اتخاذ القرارات المناسبة، وأن نظم المعلومات تعمل على إنتاج المعلومات التي تساعد في صحة اتخاذ القرارات وأن استخدام نظم المعلومات بكفاءة وفعالية يؤدي إلى اتخاذ قرارات رشيدة. وقد أوصت الدراسة بضرورة إدخال التقنيات الحديثة والمتطورة للمعلومات من خلال الاشتراك في الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية، وضرورة الاهتمام بالتدريب والتطوير المستمر عن كيفية استخدام تقنية ونظم المعلومات وضرورة تدريب العاملين وتطوير مهاراتهم.

2. دراسة مداحي (2018م): بعنوان أهمية ودور المعلومات في اتخاذ القرارات. هدفت الدراسة للوقوف على مدى أهمية ودور المعلومات في اتخاذ القرارات من أهم نتائج البحث: تعتبر عملية اتخاذ القرارات جوهر العملية الإدارية ولا يمكن تصور وجود عملية اتخاذ القرارات دون وجود بدائل متعددة للمشكلة محل اتخاذ القرار ويعتبر الهدف المرجو تحقيقه حجر الزاوية في عملية اتخاذ القرارات كما تتأثر عملية اتخاذ القرارات بالعوامل المكونة لبيئة المنظمة الداخلية والخارجية، وإن معرفة وفهم متخذ القرارات للعوامل المكونة لبيئة المنظمة الداخلية والخارجية تسهم بدرجة كبيرة في اتخاذ قرارات رشيدة وتعتبر المعلومات مادة القرار الإداري، إذ يتوقف نجاح القرار على مدى صحتها ودقتها وجودتها وكفائتها وتوفرها في الوقت المناسب وبالكمية المناسبة. ولم تعد مشكلة متخذي القرارات كيفية الحصول على المعلومات، وإنما وبدرجة أساسية، في كيفية تحديد المطلوب منها. والمعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات تختلف كميتها وتفاصيلها ومصدرها وخصائصها الأساسية؛ طبقاً لنوع القرارات ومستوى الإدارة، ويتزايد كل من دور متخذ القرارات، ونوعية المعلومات التي يحتاجها لاتخاذ قراراته بتزايد تعقيد مشكلة القرار.

3. دراسة الجيل ، وآخر (2019م): بعنوان دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرار هدفت الدراسة للتطرق بصورة دقيقة لكل ما يرتبط بالمعلومات ونظام المعلومات وكفاءته، أهم نتائجها: أن لنظم المعلومات دور فعال في عملية اتخاذ القرارات داخل المنظمة، وأن نظام المعلومات يساهم في تحديد المشكلات التي تواجه متخذ القرار بأسرع وأدق الطرق، وأن نظام المعلومات يساعد في اختيار البديل الأنسب بسبب دقة ووضوح المعلومات التي يقدمها، كما يؤدي استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات للحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة بأقل جهد ووقت ممكن، كما أن نظام المعلومات يقدم للعاملين المعلومات التي تساعد في تحقيق الأهداف عن طريق توفير أفضل المعلومات اللازمة والهامة لاتخاذ القرارات المناسبة.

4. دراسة الرشيد (2023م): بعنوان: أهمية ودور نظم المعلومات في صحة اتخاذ القرارات هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم ومكونات نظم المعلومات لإبراز دورها الفاعل في اتخاذ القرارات الإدارية والتطرق إلى تحليل المعوقات التي تواجه توظيف نظم المعلومات بالصورة الصحيحة. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة أساسية من أهم نتائج الدراسة أن نظام المعلومات يساهم في دعم مراحل صنع القرارات الإدارية في جميع المستويات الإدارية في المنظمة وله دور فاعل في اتخاذ القرارات الملائمة والرشيدة وتعتبر المعلومات ركيزة القرار الإداري ويتوقف نجاح أي قرار على صحة ودقة وجود المعلومات وكفائتها، كما إن توفر نظام معلومات جيد وفعال في المنظمة يكفل الوصول لاتخاذ القرارات السليمة الجيدة المبنية على الأسس العلمية؛ أوصي بمنح حرية مناسبة للعاملين في الوصول للمعلومات المطلوبة وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، وتزويد المستويات الإدارية المختلفة بالبيانات والمعلومات المطلوبة في الوقت المناسب من خلال شبكة اتصالات جيدة، والعمل على إدخال وتخزين المعلومات وحفظها ومعالجتها واسترجاعها في الوقت المناسب اعتماداً أنظمته إدارية حديثة ومتطورة، وتسهيل عملية مشاركة وتبادل المعلومات بين المستويات الإدارية. والتركيز على إقامة دورات تدريبية لرفع كفاءة العاملين. وتطبيق أنظمة الحوافز المناسبة للعاملين المتميزين والعمل على إدخال التقنيات الحديثة المتطورة في أنظمة المعلومات ومتابعة تطويرها باستمرار لزيادة فاعلية هذه الأنظمة في صحة اتخاذ القرارات. وتوفير بيئة عمل مناسبة (مادية/معنوية/بشرية) ، تعمل على نظم المعلومات الإدارية واستخدامها للوصول للبيانات المطلوبة بالسرعة المناسبة.

5.دراسة عبد الناصر (2024م): بعنوان أهمية المعلومات في عملية صنع القرارات. هدفت الدراسة للتعرف على أهمية المعلومات في عملية صنع القرارات والتعرف على التحديات المتعلقة بالمعلومات في اتخاذ القرارات مثل كثرة المعلومات وعدم دقتها وتحيز المعلومات من أهم النتائج؛ تمثل المعلومات عنصراً أساسياً في عملية صنع القرارات والتأكيد على أهمية المعلومات في جميع مراحل صنع القرارات، وكما تساعد المعلومات الأفراد والمؤسسات في تحقيق أهدافها واتخاذ قرارات أفضل وسليمة وأكثر دقة ودورها في تحسين جودة القرارات، وحل المشكلات بشكل أكثر كفاءة وفاعلية وزيادة فرص النجاح.

التعليق علي الدراسات السابقة: من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين أن تلك الدراسات قد تطرقت لموضوعات متعددة بحيث تناولت العديد منها توظيف المعلومات في دعم صناعة واتخاذ القرار وإدارة وتطوير العمل الإداري بمختلف مستوياته وهدفت أغلب الدراسات للتعرف على أثر المعلومات على حياة الشرفي كل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وغيرها وبيان أهمية المعلومات في التأثير في كفاية عملية اتخاذ القرارات وفعاليتها؛ والوقوف على واقع المعلومات؛ من حيث نقاط القوة والضعف وتحديد أبرز المشكلات التي تحد من فاعلية استخدام المعلومات وقد اتفقت معظمها في استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة والمقابلة كأدوات أساسية، وتتميز الدراسة الحالية إذ أنها تناولت مؤسسات التعليم العالي بالسودان بصفة خاصة، وتوصلت أغلب الدراسات السابقة، إلى أن المعلومات أساس التنمية والتطوير وهي الوسيلة الموضوعية لدعم صناعة واتخاذ القرار، ومن أهم التحديات التي تقف دون استخدام المعلومات: قلة توافر الكادر البشري المؤهل والمدرّب وعدم توفر المعلومات الكافية وقلة الميزانيات وعدم متابعة القرارات، كما أوصت أغلب الدراسات السابقة بالعناية بتوفير الإحصاءات والبيانات والمعلومات في كافة جوانب العمل الإداري، وتأكيد أهمية توفير المعلومات في الوقت المناسب والشخص المناسب لاتخاذ القرارات، وأهمية تبادل المعلومات، وينبغي تطوير وتحديث نظم المعلومات وتأهيل وتدريب الكوادر العاملة في مجال المعلومات.

الإطار النظري:

مفهوم المعلومات: لقد وردت الكثير من التعريفات المتعددة والمتنوعة لمفهوم المعلومات، كما يمكن ملاحظة أن معظم الاقتصاديات قد تحولت إلى اقتصاد خدمي مبني على المعرفة والمعلومات، ذلك لأن المعلومات في عصرنا الحاضر أصبحت تمثل عصب الحياة ونقطة الانطلاق لأي عملية تخطيط، وحل لأي مسألة مهما بلغت درجة تعقيدها ومهما كان نوعها. كما أن المعلومات هي الحياة باعتبارها العنصر الخامس الذي يضاف إلى كل من الماء والغذاء والهواء والنار. كما أن العصر الذي نعيش فيه هو عصر المعلومات بحيث أن بعضهم وصف المعلومات بأنها الحاجة الخامسة للإنسان، فالإنسان يحتاج إلى الماء والهواء والطعام والماء، ويحتاج إلى عنصر خامس هو المعلومات، كما يقصد بالمعلومات بأنها مجموعة من البيانات المنظمة والمشتقة بطريقة توليفيه مناسبة بحيث تعطي معنى خاص يمكن الاستفادة منها للوصول واستكشاف المعرفة (قنديلجي، 2019م، ص36)، كما تعرف بأنها هي البيانات التي تمت معالجتها لتحقيق هدف معين إما لاستعمال محدد لأغراض اتخاذ القرارات أي البيانات التي أصبح لها قيمة بعد تحليلها وتفسيرها أو في تجميعها بأي شكل من الأشكال والتي يمكن تداولها وتسجيلها ونشرها وتوزيعها (إكرام داوود، 2025م، ص4) ويعرف الباحثون المعلومات بأنها كل ما يصل إلى العلم سواء كان ذلك بالقراءة والاطلاع، الاستماع، المشاهدة، المناقشة، والحوار، والتعليم والتعلم وغيرها، التي تتعلق بجوانب وأمور تتصل بحياتنا، والأوضاع والعلاقات والظروف والإمكانات والأحداث، وكذلك فإن المعلومات عبارة عن البيانات التي تم تجميعها وتجهيزها ومعالجتها وإعدادها لتصبح في شكل أكثر نفعاً للفرد والمستفيد.

المعلومات أهميتها وخصائصها:

أولاً: أهمية المعلومات: إن العصر الذي نعيشه هو عصر المعلومات، والذي من أهم سماته التنوع في اقتصاد الخدمات المبنية أساساً على نظم المعلومات بتكنولوجيتها المتقدمة. أن قطاع المعلومات أصبح يجد الاهتمام الكبير من الدول المتقدمة بدرجة جعلته يُسهم في الناتج القومي الإجمالي للاقتصاد الأمريكي بحوالي (46%)، وكذلك نجد أن نصف القوى العاملة تقريباً في أمريكا تعمل في أنشطة المعلومات وتحصل على حوالي (53%)، من الدخل القومي. ولقد أوضح (بولين أثريون) على أن أهمية المعلومات للدولة من خلال المكاسب التي يمكن تحقيقها عند توافر رصيد ضخم من المعلومات العلمية والفنية السليمة وتتمثل في الآتي: أ. ترشيد وتنسيق ما يبذل من جهد في البحث والتطوير على ضوء ما هو متاح من المعلومات.

ب. تنمية القدرة على الإفادة من المعلومات المتاحة والخبرات التي تحققت في الدول الأخرى.
ج. توفير بدائل وأساليب حديثة لحل المشكلات الفنية واختيارات تكفل الحد من هذه المشكلات في المستقبل. د. رفع مستوى كفاءة الأنشطة الفنية في قطاعات الإنتاج والخدمات أي التي تقوم بها المنظمات والمؤسسات والمرافق المختلفة. ضمان اتخاذ القرارات السليمة والرشيطة في جميع القطاعات وفي مختلف المستويات الإداريون. كفاءة قاعدة معرفية عريضة لحل المشكلات.
كما يتضح إن أهمية المعلومات في الإدارة عموماً وفي اتخاذ القرارات بوجه خاص لا تحتاج إلى تأكيد فمختلف الاتجاهات الإدارية لا تختلف حول أهمية المعلومات حتى أن البعض شبه المعلومات ونظمها بالنظام العصبي للمؤسسة. حيث يشير أغلب الباحثين إلى أهمية نظم المعلومات في كل أنواع المؤسسات، ويؤكدون دائماً على أن نظم المعلومات تعتبر أداة مساعدة في تحسين الإدارة باستعمال المعلومات المتوفرة في اتخاذ القرار. وتعتبر المعلومة مورداً لا يقل أهمية عن موارد المؤسسة، المتمثلة في: رأس المال، الموارد الطبيعية، الموارد البشرية، المعلومات والوقت، كما تعد المصدر الأساسي لكل القرارات. أي أن المعلومات هي المحرك لكل أنواع القرارات المتخذة في المؤسسة. (دحاك، وقارة، 2017م، ص 85)

ثانياً: خصائص المعلومات: من أبرز خصائص المعلومات كما جاء في: (طارق الملا، 2024م، ص 4):

1. التوقيت: وتعني التوقيت المناسب لتقديم المعلومات واسترجاعها للمستفيد في الوقت المطلوب ، وأن المدة الزمنية المناسبة لحصول المستفيد على المعلومات تعد أمراً مهماً ؛ وهو يعني توفر المعلومات في الزمن المناسب حتى يتم الاستفادة منها في اتخاذ القرار، عليه فإن سرعة الحصول على المعلومات شرط أساسي من شروط المعلومات الجيدة. 2. الدقة: ويقصد بها النوعية الجيدة للمعلومات وهو ما يقابل كمية المعلومات المقدمة للمستفيدين؛ وهي صدق المعلومات في وصف المطلوب بدرجة كبيرة وخلوها من الأخطاء، فكلما كانت دقيقة ساعد ذلك على اتخاذ القرار بصورة أفضل. 3. المرونة: وهي أن تكون لها قابلية للتغيير بصورة كلية أو جزئية حسب الظروف، وكذلك مدى قابلية المعلومات للتكيف مع الاحتياجات المختلفة لجميع المستفيدين في عدة تطبيقات. 4. الصلاحية: أي المعلومات الملائمة لاحتياجات المستفيد والمتوافقة مع تطلعاته البحثية، وهي أن تكون المعلومات صالحة في الزمان والمكان الذي تستخدم فيه. 5. الوضوح: وهي أن تكون المعلومات بعيدة عن الغموض واللبس والخلط غير المبرر مع موضوعات أخرى؛ بمعنى أن تكون المعلومات واضحة المعاني والألفاظ والدلالات، وكما تعني أن تكون المعلومات متسقة فيما بينها دون تعارض أو تناقض ويكون عرضها بالشكل المناسب للمستفيد دون غموض. 6. الصحة: وتشير إلى عدم وجود أخطاء في المعلومات المقدمة من نظام المعلومات. 7. التكامل والشمول: وتعني بذلك تأمين المعلومات المتكاملة عن الموضوع المطلوب بحثه، وهي تلك المعلومات التي تزود المستفيدين بكل ما يحتاجون معرفته عن حالة معينة، بحيث تغطي كل جوانب الموضوع الذي تناولته. 8. الملائمة (المطابقة): وهي تلك المعلومات التي توافق أو تطابق احتياجات المستفيدين إذا حققت الحاجة لها في حالة معينة. 9. التنظيم: أي أن تكون المعلومات المقدمة في شكل منظم، مما يساعد على سهولة إستخدامها. 10. عدم التحيز: وهي أن تكون صادقة في مضمونها وغير متأثرة بأي عوامل أخرى، وبمعنى آخر غياب القصد في تحريف أو تغيير المعلومات بغرض التأثير على متخذ القرار للوصول إلى نتيجة معينة وبمعنى آخر خلو المعلومات من التحيز. 11. إمكانية الوصول إليها: بمعنى أن تتوفر طرق معروفة للحصول عليها وجمعها بسهولة وسرعة. 12. قابلية المراجعة: وهي أن تكون قابلة للمراجعة والتأكد من صدقها وثباتها وكما تتعلق هذه الخاصية بدرجة الإتقان المكتسب بين مختلف المستفيدين. 13. قابلية التحقق: أي أن المعلومات المقدمة قابلة للمراجعة والفحص والتحقق من صحتها. 14. إمكانية القياس: وتعني إمكانية القياس الكمي للمعلومات، بحيث تتوفر أجهزة ومعايير للتأكد من سلامة محتواها ودقة مضمونها. 15. النطاق الزمني: وقد تكون المعلومات تاريخية أو مستقبلية. 16. شكل المعلومات: فقد تكون ملخصة أو تفصيلية. 17. متوقعة أو غير متوقعة: حيث أن بعض خبراء المعلومات يرون أن نظم المعلومات تكون عديمة القيمة إذا لم توفر المعلومات غير المتوقعة، والتي تستخدم لاكتشاف المشكلات، أما المعلومات المتوقعة فتستخدم لتخفيف حالة عدم التأكد. 18. مصدر المعلومات: قد تأتي من مصادر داخلية، وهي التي تنشأ داخل المؤسسة أو المنظمة، أو من مصادر خارجية والتي تنشأ خارج المؤسسة أو المنظمة. 19. الاعتمادية: وتشير إلى المدى الذي تسمح لصانع القرار بالاعتماد على مخرجات المعلومات، وهذه تعتمد على مدى دقة مدخلات نظام المعلومات. (جودة وآخرون، 2004م، ص 268-269). وأضافت (الرضية آدم، 2007م: ص 161) من أهم، معايير وخصائص المعلومات هي، التوقيت، الدقة، الصحة، الاكتمالية، الوضوح، الشمولية، الخلو من التحيز، القياسية، المرجعية والجودة.

الإدارة والقرارات الإدارية: ماهية الإدارة: الأصل اللاتيني لكلمة الإدارة هو (Serve) وتعني (الخدمة) بمعنى

أن من يعمل في الإدارة يقوم على خدمة الآخرين أو أنه بواسطة الإدارة يخدم الآخرين. أن مفهوم الإدارة كعلم قائم بذاته يرجع في بدايته إلى ظهور المجتمع الصناعي في النصف الثاني من القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين الميلادي، حيث أصبحت الإدارة علم له أصوله وأهدافه ووظائفه التي يقوم بها. ولعل أول من قام بدراسة على أساس علمي هو (فريدريك تايلور) في كتابه مبادئ الإدارة العلمية ثم تطور مفهوم الإدارة تطوراً سريعاً بعد الحرب العالمية الثانية بحيث أصبحت نظرية المفكرين والدارسين نحو مفهوم الإدارة أكثر شمولية. وذلك في محاولة منهم لتحديد أهدافها ووظائفها والعناصر التي تتكون منها (سيف الإسلام، 2005م، ص 11-12) مفهوم الإدارة في اللغة: ورد في (المجمع الوسيط، 1992م، ص 21) بأن الإدارة في اللغة عن الفعل (أدار) أي تولى أو دبر أو قام عليه أو ساسة.

مفهوم الإدارة في الاصطلاح: الإدارة بصفة عامة هي القدرة على الانجاز، كما تعرف بأنها تعنى تنسيق جهود العاملين وتنظيمها وتوجيهها للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة، أو هي تنفيذ الأعمال بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة مجهوداتهم. (سيف الإسلام، 2005م، ص 36). مفهوم القرارات الادارية: تُعد الإدارة من الأنشطة التي تمس الحياة الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية وغيرها وبذلك البعض إلى أن المؤسسات والمجتمعات الناجحة والمتقدمة هي التي تتوفر لها إدارة على درجة عالية من الكفاءة وبما أن وظائف الإدارة تتمثل في التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة والتقويم. وهذا التعدد الوظيفي يستلزم اتخاذ قرارات في كل جانب من جوانبه؛ ويمثل القرار العصب الرئيس في الإدارة بحسبانه تصرف معين تم اختياره لمواجهة موقف أصطلح على تسميته ب(المشكلة) فالقرار هو أحد البدائل التي خضعت للدراسة من بين مجموعة من القرارات تم لمتخذ القرار اختيار ما اعتبره أفضلها. (عيساوى، 2007م، ص 251) ويعرف (مطاوع، 2003م، ص 290) القرار الإداري على أنه اختيار بين بدائل مختلفة؛ وعبرة عن البديل الأفضل الذي يتم اختياره من بين عدد من البدائل الممكنة للتنفيذ. ويعرف (سيف الإسلام، 2005م، ص 213) القرار الإداري بأنه الاختيار الحذر والدقيق لأحد البدائل من بين اثنين أو أكثر من مجموعات البدائل السلوكية. وأشار (الشماع، 2007م، ص 109) أن القرار الإداري يعنى اختيار البديل الأفضل من حيث قدرته على تحقيق أكبر مجموعة من النتائج المرغوبة وأقل عدد من النتائج غير المرغوبة. على الرغم من اختلاف آراء علماء الإدارة فإن هنالك اتفاق بينهم على عدد من العمليات التي يتضمنها القرار الإداري وهي: (عيساوى، 2007م، ص 262) أ/ وجود مشكلة معينة تتطلب حلاً معيناً. ب/ وجود أكثر من بديل يمكن الاختيار من بينها ج/ أن يكون الاختيار نتيجة نشاط ذهني وإع مدرك. د/ أن يكون موجهاً لتحقيق هدف أو أهداف مرجوة. بينما يعرف الباحثون القرار الإداري بأنه اختيار البديل الأفضل من بين الخيارات المتاحة ومن حيث قدرته على تحقيق أكبر قدر من الأهداف والنتائج المطلوبة.

أهمية القرار الإداري: ترجع أهمية القرارات إلى ارتباطها بالإنسان ونشاطه اليومي بتحقيق أهدافه التي ينشدها؛ فالمدير الإداري تعترضه الكثير من المشاكل اليومية التي تحتاج قرارات لحلها وعادة ما تحدث عدة مُستجدات أثناء التنفيذ نتيجة التغير في الظروف المحيطة واختلافها عند التوقعات السابقة عند التخطيط؛ وبالتالي يحتاج الأمر للتكيف مع الطرف الجديد؛ وهذا التكيف مع الواقع الجديد يحتاج من المدير الإداري اتخاذ قرارات جديدة تجعله قادراً على الاستجابة للمتغيرات الجديدة وبما يمكنه من تحقيق أهدافه المنشودة.

أهمية القرار الإداري كما بين: (زكى، 2009م، ص 222-224) في الأتي: 1. يعتبر جوهر المهام الإدارية للمدير الإداري (قلب الإدارة) كما أن الذي يميز شخصية المدير الإداري من غيره من أعضاء التنظيم أو مرؤوسيه هو أنه قادر ومتخذ القرارات. 2. إن النجاح الذي يحققه أي مؤسسة يتوقف على مدى قدرة إدارتها على اتخاذ قرارات مناسبة بها خاصة فيما يتعلق بالقرارات الاستراتيجية؛ كالقرارات التي ترتبط بالتنافس بين المؤسسات وهي قرارات ربما أدت إلى استقرار المؤسسة وربما غير ذلك. 3. تعدد الأهداف بالمؤسسة وكبر حجمها ووجود التعارض والتشابك بين الأهداف بالمؤسسة أدت إلى زيادة الاهتمام بالقرارات الإدارية حيث يمكن القول إنه كلما كبر حجم المؤسسة زادت نشاطاتها، وبالتالي زادت مشاكلها، وبالتالي زادت الحاجة للقرارات الإدارية؛ وبالتالي ضرورة وأهمية القرار المناسب. 4. تعتبر عملية اتخاذ القرارات من أهم

موضوعات القانون الإداري وأكثرها دقة وتنوع أهميتها من كونها وسيلة لمباشرة الوظيفة الإدارية⁵. إن عملية اتخاذ القرارات الإدارية ترتبط بكل أجزاء العملية الإدارية وإن كانت العملية الإدارية هي عملية تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه جهود الأفراد والجماعات نحو تحقيق أهداف معينة كذلك أن القرارات أهم وسائل تحقيق هذه الأهداف. عناصر القرار الإداري: (أحمد إبراهيم، 2006م، ص 134-135) منها مايلي: 1. بيئة القرار: ويشير هذا العنصر إلى المؤثرات البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر على متخذ القرار عند قيامه باختيار البديل الملائم. 2. متخذو القرار: وهم هؤلاء الأفراد أو الجماعات التي تقوم بالفعل بالاختيار من بين البدائل. 3. أهداف القرار: وهي الأهداف التي يسعى القرار لتحقيقها. 4. بدائل ملائمة لاتخاذ القرار: غالباً ما يتضمن موقف القرار الاختيار من بدلين ملائمين على الأقل ويمثل البديل الملائم الذي يعتبر ملائماً وعملياً من ناحية التنفيذ وأيضاً مساهمته في حل مشكلة قائمة. 5. ترتيب البدائل: يكون الترتيب تنازلياً حيث يبدأ من البديل الأكثر أهمية فالل 6. اختيار البدائل: ويمثل الاختيار الحقيقي بين البدائل المتاحة للعنصر الأخير في موقف القرار إن هذا الاختيار يؤكد حقيقة أن القرار قد انجز واتخذ.

منظومة القرار: يمكن إجمال منظومة القرار فيما يلي: 1/ معلومات: (شتا؛ وآخرون، 2006م، ص 399) فالمعلومات هيبيانا جرت معالجتها وتنظيمها لتساعد على تغيير بنية المعرفة لدى الإنسان؛ وهي أساس إعداد واتخاذ القرارات. كما أن البيانات والمعلومات من أساسيات صنع القرار واتخاذها، وتشمل البيانات والمعلومات والحقائق ما هو متصل بالأمور الداخلية والخارجية على السواء وهذه البيانات تمثل أساس تحديد البدائل المختلفة لحل المشكلة. 2/ إعداد (وصناعة القرار): ذكر (الخير، 2005م، ص 56) على أن صناعة القرار: يعنى به مجموعة القواعد والأساليب التي يستعملها المشاركون في هيكل القرار لتفضيل اختيار معين أو بدائل معينة لحل مشكلة معينة. أوضح (سلامة، 2006م، ص 96-98) يمثل صنع القرار المراحل المرتبطة بمدى توافر البيانات والمعلومات التي تساعد على اتخاذ القرارات، لذا فهي تركز على الجهود التي يبذلها العاملون الذين يقومون بإعداد المعلومات اللازمة لمرحلة صنع القرار وبذلك يكون صنع القرار عملية مستمرة تنتهي باتخاذ القرار. 3/ اتخاذ قرار: (المعجم الوسيط، 1990م، ص 40) اتخاذ القرار هو إضفاء الرأي لمن يملك الحق فيه. وأضاف (سلامة، 2006م، ص 96) إن اتخاذ القرار هي مرحلة الاختيار من بين البدائل المطروحة، وبالتالي فهي تلي مرحلة صنع القرار. ويرى الباحثون إن اتخاذ القرار هو القطع في اتجاه معين، وهو وظيفة أساسية تخلل جميع الأعمال الإدارية من تخطيط وتنظيم وتنسيق وإشراف وتوجيه ورقابة ومتابعة وتقييم وغيرها وتمثل عملية اتخاذ القرار الجزء الهام من مراحل صنع القرار وإحدى وظائفه الأساسية ومرحلة اتخاذ القرار هي خلاصة ما يتوصل إليه معدي وصانعي القرار من بيانات ومعلومات وتقارير وأفكار ونحوهما حول المشكلة المتعلقة بموضوع القرار.

المعلومات واتخاذ القرارات:

مفهوم القرار الإداري: يعرف اتخاذ القرار على أنه خياراً واع من بين مجموعة من المسارات البديلة، ومن أمثلة القرارات التي تتخذها وتعلق بك شخصياً قرار اختيار الجامعة والكلية والتخصص، والقرارات التي تتخذها الشركات قرار دخول أسواق جديدة، وقرارات تتخذها الحكومة تلك التي تتعلق مثلاً بالقضاء على البطالة أو مواجهة الفقر... الخ. والهدف من اتخاذ القرار اختيار ذلك البديل الأفضل من حيث قدرته على تحقيق أكبر مجموعة من النتائج المرغوبة وأقل عدد من النتائج الغير مرغوبة. (نادية عناد، 2024م، ص

(3)

ولقد اكتسبت المعلومات في الآونة الأخيرة أهمية كبرى في المجتمعات المتقدمة والنامية لما لها من دور ملموس في إنجاز عمليات التخطيط والتنمية واتخاذ القرارات على أكمل وجه ممكن وقد احتلت عملية اتخاذ القرارات حيزاً واسعاً من اهتمام الباحثين نظراً لأهميتها في تقرير حاضر ومستقبل المنظمة حتى إن عملية اتخاذ القرارات ليست عملية بسيطة؛ ذلك لأنها عملية اختيار بعين أفضل البدائل لتحقيق. (سعيد، 2021م، ص 525). كما أننا ننفذ من المعلومات أيما كان مصدرها في كل خطوة نخطها، فإذا ما نظرنا للنشاط البشري باعتباره سلسلة متصلة من القرارات فإننا نحتاج إلى المعلومات في المراحل التالية: (صبرى، 2009م، ص 19) أ/ إدراك الظروف المحيطة بنا سواء في حياتنا الخاصة أو في حياتنا العامة، وسواء كنا في مجال الإدارة على اختلاف مجالاتها ومستوياتها أو في مجال البحث العلمي أو في مجال الدفاع الوطني والأمن القومي. ب/ إدراك ما يطرأ على الظروف المحيطة بنا من تغير والتعرف على أبعاد هذا التغير وطبيعته/ التعرف على سبل التعامل مع هذا التغير أو تطويقه أو التأقلم معه، إلى غير ذلك من البدائل المختلفة حسبما تملّي ظروف الموقف. د/ تحديد البديل المناسب واتخاذ القرار بشأنه.

ه/ تنفيذ القرارات. و/متابعة نتائج التنفيذ. وكما يرى الباحثون أن المعلومات تشكل عنصراً مهماً في كل العمليات الفنية والإدارية وكذلك في عملية (صناعة؛ وإعداد) القرار ومن ثم عملية اتخاذ القرار الذي يمر من خلال عملية جمع المعلومات والبيانات ومعالجتها وتحليلها والإفادة منها؛ فكلما كانت المعلومات دقيقة وموثوقة وحديثة كانت معبرة عن واقع النظام الجامعي والظروف المحيطة الداخلية والخارجية معبرة عن احتياجات المجتمع من التعليم الجامعي ومقدرة المخطط على تحليل المعلومات واختيار البدائل المناسبة

والتنبؤ بالمستقبل وهذا الأمر له مردود إيجابي في العملية الإدارية.

صناعة القرار (Decision Making): أفادت (أميرة، 2008م، ص149) يعتبر موضوع صنع القرار واتخاذ من الموضوعات ذات الأهمية التي حازت اهتمام المشتغلين بصنع القرار في المجالات المختلفة. وصنع القرار عملية مهمة تمس الحاضر وتغير الواقع وتمتد بآثارها إلى المستقبل. لذلك يجب أن تسبقها دراسة متأنية تستند إلى قاعدة واسعة من المعلومات المتخصصة والدقيقة فيما يتعلق بموضوع القرار المزمع إصداره. كما أن صنع القرار سلسلة من الخطوات تحليل المعلومات بدايتها ووضع الحلول ذروتها، واختيار بين عدد من البدائل وفحص للبديل المختار وأثاره في الحاضر والمستقبل القريب بهدف إيجاد حلول للمشكلة تحت الفحص. وتهدف عملية صنع القرار إلى إحداث توافق وتوازن مع البيئة الخارجية، أو إحداث توازن وثبات في العلاقات الداخلية الوظيفية، وإيجاد علاقة مرضية بين الأهداف الأولية والثانوية للتنظيم، وحيث يكون صنع القرار نقطة ارتكاز التنظيم ومحور لجميع العمليات الإدارية الأخرى. كما أن صنع القرار يمثل العملية الإدارية، حيث تتشابك جميع العمليات الإدارية وتشتق وجودها من حول صنع القرار. وجاء في (أب وجادو، ونوفل، 2007م، ص370) تعرف صناعة القرار بأنها عملية عقلية للاختيار بين اثنين أو أكثر من البدائل، حيث تعتمد هذه العملية بدرجة كبيرة على المهارات الخاصة بمتخذ القرار. أورد (عبد الفتاح، 2005م، ص144) أن صناعة القرار هي عملية اتخاذ مختلف القرارات والقوانين في المجتمع ومن يسهم في هذه العملية وكيفية إعداد القرار قبل إصداره والمستويات المختلفة لاتخاذ القرار ثم تنفيذه.

يعرف الباحثون عملية صنع القرار بأنها الاختيار الأفضل بين عدد من البدائل بعد تقييمها جميعاً، حيث ينتج القرار بناء على مدى توافر البيانات والمعلومات ووفقاً لمجموعة من القواعد والأوامر أو الأدوات المستخدمة أو بعض الوقائع المحددة.

مستويات صناعة القرار: ذكر (أحمد إبراهيم، 2002م، ص136) أن عملية صنع القرارات تنقسم بين الإدارات العليا والوسطى والدنيا حتى يتسم التنظيم الكلي بالكفاية والفاعلية إذ تقوم الإدارة العليا بوضع الخطوط العريضة للسياسة العامة، ثم تعمل الإدارة الوسطى على تحويل هذه السياسات إلى قرارات تتولى الإدارة الدنيا الإشراف على تنفيذ هذه القرارات. ومعنى هذا أن التنظيمات الرسمية هي أبنية لصناعة القرارات وأضاف (الرضية، 2007م، ص163) أن صناعة واتخاذ القرار هي سلسلة من عمليات متسقة على مستويات متفاوتة: 1. مستوى الإدارة العليا (القيادة) تختص بالسياسات العامة والاستراتيجيات والتخطيط وتحتاج إلى ما يعرف بالمعلومات الاستراتيجية على المدى القريب والوسيط والبعيد. 2. مستوى البرمجة والتنفيذ تحتاج الإدارة إلى المعلومات التي تساعد في وضع البرامج العملية التي تنزل السياسات والقرارات العليا إلى أرض الواقع، والمعلومات هنا متنوعة تشمل القوانين واللوائح والشؤون الإدارية والمالية والفنية والتقنية، إضافة إلى معلومات داخلية وخارجية ذات صلة بالمؤسسة. 3. مستوى الإدارة التشغيلية، أي على مستوى التنفيذ الفعلي أو الآلي، فالمعلومات إذاً هي سند لمختلف طبقات الإدارة.

خطوات صناعة القرار الإداري:

هنالك ضرورة القصوى لاستخدام المعلومات في تحقيق صناعة القرار حيث يمكن اتخاذ السياسات بشكل أفضل، وتحديد القضايا بشكل فعال واكتساب المعرفة بشكل أسرع، وتأثيرها بشكل أدق. وتعتبر عملية صنع القرار من أهم المهارات التي يجب أن يمتلكها الفرد في مختلف جوانب حياته. وتتم عملية صناعة القرار بعدد من الخطوات كما ورد في (عبد الناصر، 2024م، ص74) وهي كما يلي: 1/ تحديد المشكلة أو الموقف: الخطوة الأولى هي تحديد المشكلة أو الموقف الذي يتطلب اتخاذ القرار؛ إذ تبدأ دورة القرار الإداري عندما تظهر مشكلة أو وضع يتطلب الحسم وقد يرجع ذلك إلى وجود هوة أو فجوة بين الهدف المطلوب الوصول إليه أو المستوى المراد تحقيقه وما هو محقق بالفعل بخاصة فيما يتصل بالأداء الفعلي. وإذا كانت المشكلة تظهر في الفرق بين ما هو محقق أو موجود، فإن الأمر يتطلب أيضاً الوقوف على مدى جدة المشكلة وصعوبتها وتكرارها، وأهميتها، ومداهما الزمنى، وأسبابها، وتوفر المعلومات عنها. وهذا التحديد يتطلب أيضاً وصفاً للمشكلة في ضوء أبعاد الزمان والمكان والحجم والأهمية بل وإمكان التعبير عن المشكلة تعبيراً كمياً.

ويتطلب كذلك بيان جوانب المشكلة وأجزائها ثم تحديد العوامل التي تقف وراءها سواء كانت عوامل داخلية أو خارجية ذاتية موضوعية. 2/ جمع البيانات: يجب جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالمسألة من مصادر مختلفة والبيانات والمعلومات من أساسيات صنع القرار واتخاذها، وتشمل البيانات ما هو متصل بالأمور الداخلية والأمور الخارجية على السواء. وهذه البيانات تمثل أساس تحديد الجوانب المختلفة لحل المشكلة. 3/ تحليل المعلومات: يجب تحليل المعلومات لتحديد الخيارات المتاحة أو البدائل المطروحة.

4/ تقييم الخيارات أو البدائل المقترحة في ضوءها: هو عملية تحديد المعايير التي تتخذ أو يعتمد عليها في تقويم كل بديل من البدائل المقترحة حتى يكون البديل ذا إسهام أكبر في حل المشكلة، وبإقل قدر من الأعباء بعد تقييم كل خيار، أو كل بديل من حيث مزاياه وعيوبه أو مناطق القوة والضعف. 5/ البحث عن بدائل لحل المشكلة: وتنطلق هذه الخطوة من التسليم بأنه لا يوجد حل واحد فريد للمشكلة - أية مشكلة نظراً لتعددية الأسباب المنشئة لها، ومن الضروري التأكد من أن البدائل المطروحة تسهم في حل المشكلة القائمة وأنه يمكن تنفيذها عملياً. 6/ اختيار أفضل الخيارات أو البدائل: بعد تقييم جميع الخيارات أو البدائل، يتم اختيار أفضل خيار أو أنسب بديل أو يطلق على هذه الخطوة خطوة اتخاذ القرار.

أنواع القرارات: ذكر (العاصري؛ والغالي: 2008م: ص 309-311) الأنواع التالية: 1- التأكد التام: وهذه تمثل حالة يتخذ القرار فيها في ظل معرفة معلوماتية كافية وكاملة وخيارات محددة ذات عائد أو نتائج معلومة، حيث أصبحت المساحة التي تطاول التأكد التام قليلة اليوم في المؤسسات، ومع ذلك فإن القرارات الروتينية يمكن أن تتخذ وفق هذا المنهج. 2- المخاطرة: هذه حالة يتخذ في ظلها وهي تتسم بوضوح الهدف وعدم كمال المعلومات الأمر الذي يجعل متخذ القرار يعتمد الاحتمالات في القرار أن المعلومات المتاحة في هذه الحالة تكون قد تولدت من خبرة سابقة، وتراكم معرفة في جوانب معينة. 3- عدم التأكد: هذه تمثل ظروف لاتخاذ القرار مع نقص كبير في المعلومات، وأن النتائج والعوائد محاطة بغموض كبير، لذلك تعتمد أساليب إبداعية وذكية وعمل افتراضات منطقية أولية صحيحة لتطوير صياغة القرار فالحكم الشخصي السليم للتعامل مع هذه الظروف والمواقف يعتبر أمراً أساسياً للنجاح، وأن أغلب القرارات خاصة الاستراتيجية غير المبرمجة تقع في هذه الظروف لاتخاذ القرار، لذلك فإن هناك احتمالية عالية للفشل فيها. 4- الإبهام والغموض التام: وهي تتسم بعدم الوضوح التام: تكون الأهداف غير واضحة لمتخذ القرار والمعلومات غير متوافرة وتسعى أحياناً حالات النزاع والمنافسة الشديدة؛ وفيها صراع بين الأهداف والبدائل وسرعة تغير الظروف وغياب الرابطة بين عناصر القرار. أضاف (العجبي؛ وحسان: 2006م: ص 202-203) أنواع القرارات وفقاً لأهميتها: أ/ القرارات التكتيكية: التي تتخذها الإدارة الوسطى وغالباً ما تهدف هذه القرارات إلى تقرير الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف وترجمة الخطط أو بناء الهيكل التنظيمي وتحديد مسار العلاقات بين العاملين، أو بيان حدود السلطات أو تفويض الصلاحيات وقنوات الاتصال. ب/ القرارات التنفيذية: وهي التي تتخذها الإدارات التنفيذية المباشرة والتي تتعلق بمشكلات تنفيذ النشاط الجاري، وتعتبر هذه القرارات من اختصاص الإدارة المباشرة أو التنفيذية في معظم الأحيان/ القرارات الاستراتيجية: القرارات الأساسية، هي التي تتخذها الإدارة العليا وتتعلق بكيان التنظيم الإداري ومستقبل البيئة المحيطة به وتتميز القرارات الاستراتيجية، بالثبات النسبي طويل الأجل وبضخامة الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذها وبأهمية الآثار والنتائج التي تحدثها في المستقبل.

وأضافت (أميرة على، 2008م، ص 172) بأن القرارات الاستراتيجية هي التي يختص بها في الجامعة على سبيل المثال مجلس الأمناء في الجامعة، وهذه تتعلق بالتنظيم العام للجامعة وتمويلها ونوع التعليم فيها وخططها في التوسع في التخصصات والعلاقات التي تربطها بالمؤسسات المناظرة لها في الداخل والخارج. ويرى الباحث أن القرارات الاستراتيجية هي القرارات الكبيرة والمهمة في المؤسسة ذات النظرة المستقبلية والبعد الاستراتيجي، وترتبط عادةً بالإلغاء أو الوقف، والإنشاء والتطوير والتنمية والتوسع وكما تتميز بعض النتائج المتوقعة منها والأهداف المنشودة.

العوامل المؤثرة في دعم صناعة القرار: هنالك العديد من العوامل التي تؤثر على صناعة القرارات الاستراتيجية في المؤسسات؛ وينبغي على صانع ومتخذ القرار أن يأخذها بعين الاعتبار وهي: 1- الحكومة: عادة ما تضع الحكومة قوانين ولوائح وإجراءات ينبغي على متخذ القرار أن يأخذها في الاعتبار عند اتخاذ القرارات؛ مثل التشريعات والقوانين واللوائح ونحوها. 2- المؤسسات الأخرى التي تعمل في نفس المجال: ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار استراتيجية وسياسات المؤسسات المشابهة الأخرى التي تعمل في نفس المجال خاصة

المؤسسات المنافسة منها عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية. 3- درجة المشاركة في صناعة واتخاذ القرار: توجد عدة عوامل تحدد درجة مشاركة المساعدين في صناعة واتخاذ القرار؛ ومن هذه العوامل درجة توافر المعلومات لدى متخذ القرار؛ فكلما توافرت المعلومات قلت المشاركة؛ وكلما كان لدى المساعدين معلومات مطلوبة لاتخاذ القرار زادت درجة المشاركة؛ وكلما زادت درجة المشاركة في صناعة القرار زاد حماس ونشاط وولاء المساعدين للمؤسسة وأهدافها وكلما قلت الصراعات بين المرؤوسين. 4- أثر القيم الشخصية للمديرين في صناعة القرار: ويلاحظ أن القيم الشخصية للمديرين لها تأثير على صناعة واتخاذ القرار؛ وأن بعض البدائل يتم اختيارها في قرار معين وتترك الأخرى لأنها تتفق مع قيم المسئول الإداري سواء كانت هذه القيم فكرية أو دينية أو سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية أو مهنية أو جمالية وغيرها. (الشرقاوي، 2006م، ص 130-131). كما أن هناك مجموعة عوامل أخرى يمكن أن تؤثر في عملية صناعة القرار ومنها: 1. شخصية صانع القرار: من المسلم به أن عملية صنع القرار يمكن أن تتأثر بالسلوك الشخصي لصانع القرار الذي يتأثر بدوره إما نتيجة لمؤثرات خارجية كالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها أو نتيجة لمؤثرات داخلية كالضغوط النفسية (اتجاهاته-معتقداته-قيمه- أفكاره- خبراته) هذه المؤثرات تنعكس وتؤثر على الأفراد خلال قيامهم بعملية صنع القرار. 2. جمع البيانات والمعلومات حول المشكلة: أن وضوح المشكلة بتحليلها يستتبعه بالضرورة وضع سبل العلاج الملائمة الأمر الذي يتطلب ضرورة إدراك القائمين على صنع واتخاذ القرار للمشكلة بأبعادها المختلفة ولن يتأتى ذلك إلا من خلال الحصول على البيانات والمعلومات الكافية. 3. التردد والشك من إصدار القرار: من منطلق أن عملية اتخاذ القرار تتعلق بأمور في المستقبل ومن ثم تكون ظاهرة التردد في اختيار أحد البدائل المطروحة وينشأ التردد نتيجة عدم القدرة على تحديد الأهداف وتحديد النتائج المتوقعة لكل بديل، وقلة خبرة صانع ومتخذ القرار، وعدم القدرة على تقويم المزايا والعيوب المتوقعة. 4. بيئة القرار: حتى يتسم القرار بالرشد والعقلانية يجب أن يصدر متسقاً لأهداف نوعين من البيئات، وهما البيئة الخارجية المتمثلة في الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتشريعات وغيرها؛ والبيئة الداخلية المتمثلة في الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي ونظم الاتصال والعلاقات الإنسانية ونحوها. (الشرقاوي، 2006م، ص 131-132).

التحديات والمشكلات المتعلقة بالمعلومات في عملية صناعة القرار الإداري: كما جاء في (عبد الناصر، 2024م، ص 77). 1. كثرة المعلومات: قد تكون المعلومات عبئاً على الفرد والمؤسسة، مما يعيق عملية صناعة القرار. 2. عدم دقة وموثوقية المعلومات: قد لا تكون جميع المعلومات المتاحة دقيقة أو موثوقة. 3. تحيز المعلومات: قد تكون بعض المعلومات متحيزة لصالح خيار أو بديل معين. 4. عدم التخطيط السليم: ذلك لتصميم نظم المعلومات من حيث تحديد أهدافه بوضوح. 5. عدم التحديد الدقيق: وذلك لإمكانيات نظام المعلومات. 6. الفشل في تهيئة الظروف: التي من خلالها يمكن أن يعمل النظام بكفاءة. 6. التسرع في إدخال التقنيات الحديثة: وذلك من إدخال تقنيات الحاسوب دون الدراسة والتحليل اللازمين. 7. عدم توافر فريق العمل: ذلك من خلال نقص أو عدم توافر فرق العمل المتكامل من الأفراد والأجهزة والمعدات والإجراءات.

الاتجاهات المعاصرة في مجال دعم صناعة القرار: جاءت الألفية الثالثة تحمل في جوفها أحداثاً ديناميكية متلاحقة انعكس أثرها على جهات متعددة سياسية واقتصادية واجتماعية؛ ولكن الأثر الذي لا تخطئه عين كان على جهة المعلومات بوصفها بنية تحتية لكل مناشط الإنسان. ذكرت (الرضية آدم، 2011م، ص 12) تعقدت الحياة وتعقدت المشكلات فزادت الحاجة لسند المعلومات في حل المشكلات؛ كما ساعدت التقنية الحديثة بكل منظومتها في تأكيد تأثير وسطوة المعلومات وهيمنتها على كثير من مقاليد الأمور وفي تأكيد حاجة الإنسان لها لترشيد قراراته الشيء الذي أضفى مسئولية ضافية على صناعة وصانعي المعلومات فأصبحت المعلومات سلعة تتقدم كل السلع الأخرى قدرة وكفاءة، بل أصبحت مقياساً معيارياً لحضارات الأمم ومؤشراً لتقدمها الفكري والعلمي. وهناك اتجاهات معاصرة أخذت بها بعض الدول والمؤسسات في مجال دعم صنع القرار الإداري وتلك الاتجاهات تساعد بدرجة كبيرة في اتخاذ القرارات المناسبة للشخص المناسب وفي الوقت المناسب ونذكر منها: 1. بنوك المعلومات (Information Banks): بنوك المعلومات أو (مراصد المعلومات) هي النظام الذي تتخذه إحدى المؤسسات لاختزان البيانات والمعلومات بواسطة الحاسوب وإتاحتها لمن يطلبها على الوسائط الملائمة مطبوعة أو مصغرة أو مغنطة أو مكتتزة. وهي أسلوب تنظيم البيانات في شكل ملف أساسي ضخيم يتيح التعامل مع البيانات بطريقة شمولية تلبى الاحتياجات المختلفة لمتخذ القرارات (الهوش، 2003م، ص 350-351) كما أن بنك المعلومات هو المكتبة الإلكترونية التي تقدم للمستفيدين الحقائق التي يبحث عنها والإجابات عن أسئلتها العلمية والثقافية وغيرها فالوثائق في بنوك المعلومات تخزن على أوساط إلكترونية مثل: الاشرطة والاقراص المقروءة آلياً ومنها القرص الليزر

أو المكثف. نجد أن سلامة وصحة القرار تتوقف بوجه عام على مدى توافر البيانات والمعلومات ودقتها وكذلك مدى انسيابها وتدفقها بسهولة ويسر من مصادرها إلى من يستخدمها في صنع القرار والسرعة في الحصول عليها وفي محاولة لتوفير قدر كاف من البيانات والمعلومات لجأت الكثير من المؤسسات إلى إنشاء بنوك للمعلومات تجمع المعلومات وتصنف وتفرس وتجري عليها العديد من العمليات الفنية؛ وذلك بتطوير أساليب الاسترجاع وتكثيف وبت المعلومات إلى المستفيدين منها بالشكل والوقت المناسبين وتستخدم في هذه البنوك التقنيات الحديثة مثل أجهزة الحاسوب التي تتميز بالسرعة والدقة في تخزين البيانات والمعلومات واسترجاعها بالسرعة والدقة الفائقة. كما أنها تساعد على إمكانية متابعة القرارات بعد صدورها ومقارنتها بما تقرر من قبل؛ الأمر الذي يسهل التعرف على الثغرات والأخطاء واقتراح سبل علاجها (مطاوع، 2003، ص 300-301)، وتمثل وظيفة بنوك المعلومات كما أوضح (الهوش، 2003، ص 352-353) في تجميع الوثائق ومصادر المعلومات المختلفة بحيث يتم تحليل محتويات هذه الوثائق على الأوعية الالكترونية بطريقة منطقية تسهل عملية استرجاعها عند الحاجة إليها؛ ويتم الاتصال عن طريق شبكة الاتصال الداخلية والخارجية في أي من مؤسسات التعليم العالي أو عن طريق إتاحتها عبر شبكة الانترنت. ومن أنواع هذه البنوك الأدلة ومرصد المعلومات المختلفة؛ والشريحة المستفيدة من هذه البنوك؛ هم الطلاب والباحثين الذين يحتاجون إلى هذه المعلومات في الدراسة والبحث وإنجاز المشاريع وكذلك المخططون متخذو القرار الذين يحتاجون إلى استخدام البيانات والمعلومات الموثقة للاستفادة منها في إعداد التقارير ودعم صناعة واتخاذ القرار والتخطيط للمشاريع والأعمال المختلفة. (الهوش، 2003، ص 358). نظم دعم القرار (Deion Support System) (DSS): نظم دعم القرار هي فكرة حديثة ومبتكرة لاستخدام الحاسوب في الأغراض الإدارية من أجل تجويد العمل، وتحسين الإنتاجية وزيادة الفعالية من خلال دعم صناعي ومتخذي القرار وواضعي السياسات. وتطبق هذه النظم في مجالات حيوية عديدة كما ذكرت الدكتور (الرضية، 2011، ص 20) منها مايلي: 1. التخطيط طويل المدى. 2. التخطيط الإستراتيجي. 3. تحليل عمليات الاندماج. 4. وضع السياسات وإدارة المحافظ المالية. وعليه يمكن القول بأن الفكرة الأساسية لنظم دعم القرارات هي إبراز دور الحاسبات في عملية صنع القرار، حيث أصبح ذلك ضرورياً للمخططين والمديرين ومتخذي القرار والمهتمين بنظم المعلومات الإدارية لعدة أسباب نذكر منها إجمالاً -يساعد المسؤولين والمديرين في اتخاذ قرار صائب وفعال وبجهد بسيط تعتبر أكثر عملية في الإدارة من النظم التقليدية. وتعرف نظم دعم القرار كما ورد في (صباح؛ وإنعام، 2003، ص 267-268) بأنه تفاعل النظم من أجل استخدامها من قبل المسؤولين والمديرين في صناعة واتخاذ القرارات. بأنها مجموعة من الإجراءات المبنية على النماذج لمعالجة البيانات والمعلومات والاحكام الشخصية لمساعدة متخذي القرار في صنع القرارات. كما أن بناء نظم دعم القرارات تعتمد على الآتي: 1. قاعدة البيانات: خزن النشاطات التي لها علاقة بالقرار. 2. اللغة التي تستخدم بين المستفيد والحاسوب. 3. البرامج الخاصة في نظم دعم القرارات. أهداف نظم دعم القرارات: (البياتي؛ وعلاء، 1992، ص 297) منها إجمالاً/ مساعدة المدراء ومتخذي القرار في اتخاذ قراراتهم بالنسبة للأنشطة شبه المرتبة، وهنا تركز نظم دعم القرارات على المشكلات شبه المرتبة، فإذا كانت المشاكل مرتبة فإنه يمكن للحاسوب أن يقوم بحلها، أما إذا كانت غير مرتبة فيجب على المسئول أن يقوم بحلها بنفسه، بينما المشاكل شبه المرتبة فيمكن حلها مع دعم الحاسوب، وهنا يستخدم الحاسوب كنظام لدعم القرارات. ب/ الدعم الإداري: وهنا لا يهدف نظام دعم القرارات أن يحل محل المسئول حيث أنه يركز على الأجزاء غير المرتبة من المشكلة مستخدماً نظم دعم القرارات، ج/ تنسيق فاعلية اتخاذ القرارات.

طرق الحصول على المعلومات من نظام دعم القرارات: هنالك عدة طرق رئيسة يستطيع بها صناعي أو متخذي القرار أن يحصل على المعلومات منها: (صباح؛ وإنعام، 2003، ص 280). 1. التقارير. 2. الاستفادة من قاعدة البيانات. 3. المحاكاة الرياضية.

أساسيات نظم دعم القرار: هو مجموعة من الإجراءات المبنية على النماذج لمعالجة البيانات والأحكام الشخصية لمساعدة المسئول الإداري في صنع القرار إذ أن النمذجة ونظرية المحاكاة من الآليات المستخدمة في بنائية هذا النظام. ويعمل هذا النظام في البيانات غير الهيكلية التي يصعب برمجتها لما بها من خصائص مانعة: (الرضية، 2011، ص 20). 1. البيانات غير متواترة. 2. لا نستطيع التنبؤ بها. 3. دخول العامل الإنساني فيها. 4. تحتاج إلى حلول مؤقتة تتغير بتغير الظروف.

مز ايا نظم دعم القرار: نظم دعم القرار له عدة مميزات: (الرضية، 2011م، ص 21). 1/البساطة. 2/القوة. 3/سهولة التحكم. 4/ القدرة على التكيف. 5/احتواء الموضوعات المهمة. 6/سهولة الاتصال. وبذلك فإن إنشاء نظم معلومات يعتبر ضرورة ملحة يجب أن توفر لها كل الامكانيات المادية والبشرية والتسهيلات اللازمة حتى تصبح أساساً ودعامة رئيسية في أي جهد إيجابي في دعم صناعة واتخاذ القرار، ويعتمد تطوير وإنشاء هذه النظم على الاستفادة من إمكانيات تكنولوجيا المعلومات الحديثة، ومن هنا نقول أهمية دعوة مؤسسات التعليم العالي إلى توظيف الوسائط المتعددة (Multi Media) لخدمة عمليات تحديث وتطوير التعليم العالي بما ينسجم ومتطلبات العصر.

3/ نظم المعلومات الإدارية: تُسهم نظم المعلومات الإدارية بدور كبير ومهم في حياة المؤسسات وفي نجاح إدارتها في تحقيق أهدافها وغايتها، ويتجسد هذا الدور في توفير المعلومات بالأوصاف المطلوبة للإدارات ومعدده وصناعة القرارات بما يساعد في رفع كفاءة العمل الإداري بجودة وإتقان. وتميل أغلب المداخل المعتمدة في التخطيط الاستراتيجي على المعلومات، وذلك من خلال مراعاة كيفية مساهمة نظام المعلومات الإدارية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة. كما أن نظم المعلومات الإدارية، هي مجموعة من الإمكانيات البشرية والآلية، تعمل مع بعضها البعض في ظل مجموعة من القواعد والاختصاصات، وتقوم بجمع وتنظيم وتخزين واسترجاع وبث المعلومات المتاحة لدى المؤسسة لرفع كفاءة العمل الإداري بها وإعداد واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب. وجاء في (المغربي، وبحيرى، 2008م، ص 26) نظام المعلومات الإدارية هو نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة ليشكل نظام معلومات متكامل بقصد توفير المعلومات الضرورية لتحقيق هدف إداري وإعداد واتخاذ القرارات الإدارية. كما أوضحت (الرضية، 2001م، ص 18) نظم المعلومات الإدارية هي الإدارة التي تتم عن طريق معالجة البيانات الإلكترونية من خلال الحاسوب في حل المشاكل الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وغيرها، وهي نظام لتوفير معلومات لأغراض صنع القرار. ويعرف الباحث نظم المعلومات الإدارية، بأنها هي منظومة مؤلفة من الإمكانيات المادية والكوادر البشرية، التي تعمل في نسق متكامل من خلال تجميع المعلومات وتحليلها وتنظيمها وتخزينها واسترجاعها وبثها وتوفير المعلومات عن الماضي والحاضر والتنبؤ بالمستقبل فيما يتعلق بالعمليات الداخلية والرقابة في المؤسسة بغرض مساندة إعداد وصناعة القرارات ومن ثم اتخاذ القرارات في المؤسسة.

وظائف نظم المعلومات الإدارية: كما جاء في: (جمال، 2015م، ص 67)؛ و(رسل، وسري، 2022م، ص 19).

1. جمع وحفظ البيانات والمعلومات؛ وهي عملية جمع المعلومات، بغرض إتاحتها عند الحاجة لمستخدميها من داخل المؤسسة وهي من نتائج الأعمال الإدارية، والتي تتضمن القرارات والتعميمات والمراسلات وغيرها بينما من خارجها فهي نتاج العلاقة والتفاعل بين المؤسسة وبيئتها الخارجية. 2. تنظيم البيانات والمعلومات وهي عملية تبويب البيانات، وتصنيفها ومعالجتها وإنشاء الملفات وتحديثها وحفظها وتخزينها والاسترجاع عند الحاجة والمساعدة في تقييم أنشطة المنظمة وإجراء عملية الرقابة. 3. نقل وإيصال المعلومات لمستخدميها وعرضها بالطريقة المناسبة وقد تتمثل المخرجات في صورة تقارير، أو إجابات عن استفسارات، وتقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة لمساعدتها في اتخاذ القرار. 4. تقديم المعلومات لجميع العاملين لمساعدتهم في أداء أنشطتهم الوظيفية. 5. مساعدة المديرين على التنبؤ بالمستقبل بالنسبة لجميع أنشطة المؤسسة. 6. تحديد قنوات الاتصال الأفقية والعمودية بين الوحدات الإدارية المختلفة لتسهيل عملية استرجاع البيانات.

مكونات نظم المعلومات الإدارية: (الرشدي، 2023م، ص 671-672). 1. الأجهزة والشبكات: يفترض اليوم في أي نظام معلوماتي أن يكون مكوناً من حاسوب على الأقل، ويمكن أن يكون حاسوباً شخصياً أو متوسط الحجم أو كبير الحجم، أما الشبكة قد تكون محلية خاصة بالمؤسسة، وتغطي بلداً كاملاً أو عدة دول. 2. البرمجيات: هي الأنظمة التي تشغل الأجهزة والبيانات والمعلومات، وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة. 3. قواعد البيانات: هي المخزن الذي يحتوي البيانات التي تصف كل العمليات والأحداث الجارية في المنظمة بكل التفاصيل المهمة الخاصة بنشاطها على شكل ملفات، وقد تكون هذه القواعد ورقية في النظام اليدوي ومحوسبة، وتكون وظيفة نظام المعلومات تحويل البيانات إلى معلومات.

4. الإجراءات: هي عملية تتضمن وصف وترتيب مجموعة الخطوات والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية كافة، وكذلك تسمى أحياناً خريطة مسار النظام، فهي تعد أدلة عمل تشرح ما الذي يجب عمله ومن الذي سيعمله ومتى سيتم عمله.

5. الموارد البشرية: هم الأفراد الذين يشغلون المكونات الأخرى ويسيطرون عليها ويكونون متخصصين وقادرين لتشغيل وإدارة نظم المعلومات.

كما يمكن إضافة الآتي: أحجم نشاط المؤسسة وطبيعته. بمدى توافر العنصر البشري المؤهل والقادر على تشغيل نظام المعلومات بالمؤسسة. ج. مدى توافر المستلزمات المادية مثل أجهزة الحاسوب وغيرها من المعدات والتجهيزات التي تعمل على جمع وإيصال المعلومات من النظام واليه. د. احتياجات الإدارة للمعلومات وهذه تعتمد على الغرض الذي تستخدم فيه مثل: إنتاج التقارير والتنبؤ بأحداث المستقبل والتخطيط الاستراتيجي، والرقابة وصنع القرارات وغيرها.

أهمية تكنولوجيا المعلومات: إن ثورة المعلومات والاتصالات الحديثة وما توفره من تدفق حر للمعلومات لا يعترف بالحدود أو البوابات، وهي التي منحت المجتمعات البشرية تأشيرة الدخول إلى مجتمع المعلومات ومن ثمة الانتقال إلى مجتمع التكنولوجيا الرقمية. لقد سمحت تكنولوجيا المعلومات الحديثة لمؤسسات المعلومات بصفة عامة والمكتبات بصفة خاصة، بالانخراط في ثورة الاتصالات المعاصرة وبالتالي التفكير في تطوير المعلوماتية من خلال تمكينها من التغلغل اجتماعياً وعالمياً. والتكنولوجيا تعرف بأنها الأسلوب المنهجي المنتظم الذي تتبعه عند استخدام تراث المعارف المختلفة بعد ترتيبها وتنظيمها في نظام خاص يهدف الوصول إلى الحلول المناسبة لبعض المهام العلمية. وأضاف (صبري، 2009م، ص 17) تكنولوجيا المعلومات هي أيضاً، استخدام الآلات التكنولوجية الحديثة ومنها الكمبيوتر في جمع البيانات ومعالجتها. ذكر (يونس عزيز، 2009م، ص 59-60) إن تكنولوجيا المعلومات هي ركن أساسي في نظم المعلومات وإن نجاح هذه النظم الحديثة، يتوقف على حد كبير على نوعية هذه التكنولوجيا وكفاءتها في تخزين المعلومات واسترجاعها. والعلاقة بين علم المعلومات وعلوم الحاسوب أصبحت وثيقة إلى درجة أن تقدم علم المعلومات يعتمد على تقدم وتطور هذه التكنولوجيا. وتعرف المعلوماتية ذلك الإطار الذي يحوي تكنولوجيا المعلومات، وعلوم الكمبيوتر ونظم المعلومات وشبكات الاتصال وتطبيقاتها في مختلف مجالات العمل الإنساني المنظم، وتحتوي منظومة المعلوماتية على أربعة أبعاد رئيسية هي: (صبري، 2009م، ص 17) (1) العتاد الصلب Hardware (2) البرمجيات العتاد اللين Software (3) الموارد المعرفية Knowledge (4) الموارد البشرية Human ware.

أن مجتمع المعلومات يتميز باتصالات عالمية فعالة تساعد في عملية إنتاج المعلومات بمعدل كبير جداً، وتوزع بشكل موسع مما يجعل من المعلومات القوة الدافعة والمهيمنة على اقتصاد المجتمع البشري نظراً لأن فكرة مجتمع المعلومات ليست جديدة بالنسبة للدول المتقدمة (الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان)، فإنها مكنت من التفكير في نمط جديد للمجتمعات. ويعتمد مجتمع المعلومات في تطوره بصفة رئيسية على المعلومات والتكنولوجيا الحديثة من حواسيب، وشبكات ونظم المعلومات، لقد تمكن مجتمع المعلومات من تجاوز كل الحواجز الجغرافية والزمنية، إضافة إلى كونه يعتبر المعلومات سلعة قيد التداول، شأنها شأن باقي الموارد الطبيعية الأخرى. ويضيف الباحث بأن تكنولوجيا المعلومات لها مردود هام وحيوي في عمليات

التخطيط ودعم صناعة القرار من خلال عمليات معالجة وتحليل وإنتاج المعلومات والقدرات التخزين الفائقة

والسرعة والإتقان في إنجاز الأعمال، إذا أحسن توظيفها التوظيف الأمثل بالاستعانة بالتقنيات الحديثة

والملائمة للبيئة والقدرات البشرية عالية المستوى المؤهلة بما يحقق الأهداف المطلوبة. عليه يرى الباحثون أهمية

توافر المعلومات المناسبة والموثوقة بأسرع وقت وأقل تكلفة لصانعي وملتخذي القرارات بمؤسسات التعليم العالي

من خلال نظام معلومات حديث وفعال وضرورة الاهتمام بتوفير الكوادر البشرية المتخصصة في مجال المعلومات والإدارة والتخطيط وتأهيلهم وتدريبهم باستمرار للهبوض بمؤسساتنا التعليمية والاهتمام بتوفير أفضل وسائل تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصالات الحديثة وبنوك وقواعد المعلومات وشبكتها والربط بين كل مؤسسات التعليم العالي بالسودان وغيرها من مؤسسات العربية والاجنبية وذلك من خلال التبادل الثقافي والعلمي والاكاديمي والشراكات الذكية وذلك في تطوير المناهج والمقررات الدراسية والبحث العلمي والمشاركة في الحلقات الدراسية، والندوات والمؤتمرات وأوراق العمل وغيرها.

الدراسة الميدانية: منهج البحث: تبع المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف أبعاد الظاهرة وجمع الحقائق والمعلومات عنها، وتصنيف وتحليل وتقديم المعلومات المتعلقة بالظواهر المختلفة لإيجاد العلاقة المتداخلة بينها.

مجتمع البحث: تكوّن مجتمع البحث من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس وأمناء المكتبات واختصاصي المعلومات والمختصين في مجال الادارة والتخطيط في مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم متمثلة في جامعة الخرطوم وأم درمان الإسلامية والنيلين وجامعة النصر.

وصف عينة البحث: جدول رقم (1) يوضح أفراد العينة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكر	104	67%
أنثى	51	33%
المجموع	155	100%

بالنظر للجدول (1) نجد أن أغلب أفراد العينة من الذكور بنسبة (67%) بينما الإناث بنسبة (33%).

جدول رقم (2) يوضح أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
بكالوريوس	41	27%
دبلوم عالي	12	8%
ماجستير	73	47%
دكتوراه	28	18%
المجموع	155	100%

بالنظر للجدول (2) نلاحظ أن أغلب العينة من حملة الماجستير بنسبة (47%) ويلهم حملة البكالوريوس (27%) ثم حملة الدكتوراه (18%) وأخيراً حملة الدبلوم العالي بنسبة (8%) ونجد أن أغلب أفراد العينة من حملة المؤهل فوق الجامعي وهذا مؤشر جيد له دور إيجابي في التطوير وتحقيق الاهداف المنشودة.

جدول رقم (3) يوضح أفراد العينة حسب التخصص

التخصص	العدد	النسبة
علوم مكتبات ومعلومات	67	43%
علوم حاسوب وتقنية معلومات	6	4%
علوم إدارية	26	17%
علوم أخرى	56	36%
المجموع	155	100%

وبالنظر للجدول (3) نجد أن معظم أفراد عينة مجتمع البحث هم من تخصص علوم مكتبات ومعلومات بنسبة (43%) ويلهم تخصصات أخرى (36%) ثم علوم إدارية بنسبة (17%) وأخيراً علوم حاسوب وتقنية معلومات بنسبة (4%) وهذا يوضح وجود تخصصات جديدة مطلوبة في سوق العمل وهي هندسة تقنيات الحاسوب ونظم المعلومات والبرمجيات وهندسة الشبكات ونحوها التي تحتاج للمزيد من التجويد والتطوير.

جدول رقم (4) يوضح أفراد العينة حسب نوع العمل

نوع العمل	العدد	النسبة
عضو هيئة تدريس	51	33%
اختصاصي مكتبات ومعلومات	26	17%

اختصاصي تقنية معلومات	11	7%
الإدارة والتخطيط	27	17%
أمناء مكتبات	40	26%
المجموع	155	100%

بالنظر للجدول رقم (4) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (33%) ويلهم أمناء المكتبات بنسبة (26%) ثم اختصاصي المكتبات والمعلومات والإدارة والتخطيط لكل منهما؛ بنسبة (17%) وأخيراً اختصاصي علوم الحاسوب وتقنية المعلومات بنسبة (7%).

جدول رقم (5) يوضح أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	32	21%
5 وأقل من 10 سنوات	36	23%
10 وأقل من 15 سنة	44	28%
15 سنة فأكثر	43	28%
المجموع	155	100%

بالرجوع للجدول رقم (5) نجد أن أغلب أفراد عينة البحث عدد سنوات خبراتهم (10 وأقل من 15 سنة) و (15 سنة فأكثر) بنسبة (28%) ويلهم (5 وأقل من 10 سنوات) بنسبة (23%) وأخيراً (أقل من 5 سنوات) بنسبة (21%) مما يشير للخبرات الطويلة والثرة لأفراد عينة الدراسة في هذا المجال الهام والحيوي.

أدوات البحث: ولجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث استخدم، الاستبانة والمقابلة كأدوات رئيسية. تحكميم الاستبانة: قام الباحثون بتوزيع الاستبانة بصورتها الأولية على عدد من الاساتذة المختصين في مجال المعلومات والادارة والتقنية لتحكيم الاستبانة لأبداء آراءهم حولها، وقد أبدوا آراءهم حول صياغة الفقرات ووضعها ومدى ملائمتها للأهداف وتحقيقها لأغراض البحث، ثم أخيراً صياغة الاستبانة في صورتها النهائية، ثم عرضها بعد إجراء التعديلات الذي تم بموجبة تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة.

درجة الصدق والثبات: وبعد الانتهاء من جمع بيانات البحث تم فرزها وترميزها ثم تحليلها قام الباحثون بتطبيقه على عينة استطلاعية ومن ثم إدخال بيانات هذه العينة في جهاز الحاسوب باستخدام التحليل الإحصائي (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) (SPSS) ولقياس معامل الثبات استخدام الباحثون معامل الفا كرو نباخ والذي يعتبر من أميز وأفضل الأساليب لقياس معامل الثبات؛ وبلغ الثبات (0.96) وهي قيمة مرتفعة تدل على أن هنالك درجة عالية من الثبات في مجتمع الدراسة الحالي. كما أن الصدق الذاتي للمقياس يساوي الجذر التربيعي لمعامل ثباته. عند تطبيق هذا التعريف على معامل الثبات الذي حصل عليه الباحث بطريقة الفأكرونباخ، يكون معامل الصدق الذاتي وهو (0.98) وهي قيمة مرتفعة تدل وبوضوح على وجود درجة عالية من الصدق الذاتي في مجتمع الدراسة الحالي.

المعالجات الإحصائية: تم استخدام المعالجات والمعادلات الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي؛ (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) وهي كما يلي: النسبة المئوية والمتوسط، والانحراف المعياري، واختبار "ت" لمتوسط عينة واحدة ومعادلة الفا كرو نباخ، وتحليل التباين الأحادي، لمتوسطات الدرجات على المقياس.

عرض البيانات ومناقشتها وتحليلها:

جدول رقم (6) يوضح عرض نتيجة الفرض الأول: أن المعلومات له دور فاعل في دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي بالسودان

النتيجة	مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	متوسط العينة	الفرض الأول
فوق الوسط	دالة	.000	154	6.040	.60204	4.2921	

بالنظر للجدول رقم (6) الذي يوضح عرض نتيجة الفرض الأول؛ أن المعلومات له دور فاعل في دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي بالسودان. متوسط العينة (4.2921) والانحراف المعياري (6.0204). ودرجة الحرية (154) وقيمة "ت" المحسوبة (6.040)؛ والقيمة الاحتمالية (0.000)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (5). وهي دالة إحصائياً. أكدت نتيجة دراسة عبد الناصر (2024م) أن المعلومات تمثل عنصراً أساسياً في عملية صنع القرارات؛ وايضا تتفق النتيجة مع أفراد المقابلة الذين يرون بأهمية جمع المعلومات وتنظيمها ومعالجتها والتأكد من صحتها كداعم حقيقي في اتخاذ القرارات السليمة التي تستند على الأرقام والإحصائيات والبيانات والمعلومات الصحيحة المتعلقة بالقبول والاستيعاب في مؤسسات التعليم العالي؛ والتخطيط لها في المدى البعيد لسد الفجوة في سوق العمل مما يسهم في صحة اتخاذ القرار. كما يري الباحثون أن المعلومات لها دور مهم في تحقيق وظائف مؤسسات التعليم العالي التي تتمثل في تعليم وتدريب الطلاب وتأهيلهم؛ ومنحهم الشهادات الجامعية والبحث العلمي والإبداع والابتكار وخدمة المجتمع، لذا هنالك ضرورة لازمة المعلومات لمعرفة حوجه المجتمع من خلال تحسس المشكلات والتحديات التي تواجهه لإجراء البحوث والدراسات، لخدمة المجتمع والعمل على حل مشكلاته.

جدول (7) يوضح الفرض الثاني: استخدام نظم المعلومات يُسهم في رفع كفاءة العمل والأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان

النتيجة	مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	متوسط العينة	الفرض الثاني
موافقة	دالة	.000	154	3.992	.62569	4.2006	

بالنظر للجدول (7) الذي يوضح الفرض الثاني: استخدام نظم المعلومات يُسهم في رفع كفاءة العمل والأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان نجد متوسط العينة (4.2006) والانحراف المعياري (6.2569). ودرجة الحرية (154) وقيمة "ت" المحسوبة (3.992)؛ والقيمة الاحتمالية (0.000)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) وهي دالة إحصائياً. وأكدت نتيجة دراسة الجيل؛ وآخر (2019م) أن نظام المعلومات يقدم للعاملين المعلومات التي تساعد في تحقيق الأهداف عن طريق توفير أفضل المعلومات اللازمة والهامة لاتخاذ القرارات المناسبة. كما أوضحت نتيجة دراسة كل من جواني (2016م) والرشيدي (2023م) أن نظم المعلومات تساهم وبشكل فعال في دعم مراحل صنع القرارات الإدارية في جميع المستويات الإدارية في المنظمة من خلال توفير الاتصال وانتقال المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية وأيضا تتفق النتيجة مع إفادات أفراد المقابلة الذين يرون بأن نظم المعلومات لها دور كبير في رفع كفاءة العمل الإداري بما تحدته من سرعة ودقة وسهولة اقتناء المعلومات وإتاحتها للمسؤولين ومتخذي القرار في الوقت والزمان المناسب.

جدول (8) عرض نتيجة الفرض الثالث: توجد عدة عوامل تساعد في تحقيق دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي

بالسودان

النتيجة	مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	متوسط العينة	الفرض الثالث
موافقة	دالة	.000	154	8.112	.62678	4.4084	

بالنظر للجدول رقم (8) الذي يبين الفرض الثالث توجد عدة عوامل تساعد في تحقيق دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي بالسودان، نجد أن متوسط العينة (4.4084) والانحراف المعياري (6.2678). ودرجة الحرية (154) وقيمة "ت" المحسوبة (8.112)؛ والقيمة الاحتمالية (0,000) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0,05) وهي دالة إحصائية. وبينت نتيجة دراسة مداحي (2018م)؛ أن عملية اتخاذ القرارات تتأثر بالعوامل المكونة لبيئة المنظمة الداخلية والخارجية، وإن معرفة وفهم متخذ القرارات للعوامل المكونة لبيئة المنظمة الداخلية والخارجية تسهم بدرجة كبيرة في اتخاذ قرارات رشيدة، وأضافت دراسة عبدالناصر (2024م)؛ بأن المعلومات تمثل عنصراً أساسياً في عملية صنع القرارات؛ والتأكيد على أهمية المعلومات في جميع مراحل صنع القرارات، وكما تساعد المعلومات الأفراد والمؤسسات في تحقيق أهدافها واتخاذ قرارات أفضل وسليمة وأكثر دقة ودورها في تحسين جودة القرارات، وحل المشكلات بشكل أكثر كفاءة وفعالية وزيادة فرص النجاح. وفي خطوة نحو أمة متعلمة بحلول عام 2035م، وجه نظام التعليم العالي في الصين حوالي (40%) من طلاب الجامعات للتخصصات الهندسية والتقنية، واستحدثت الجامعات أكثر من (1900) تخصصاً جديداً؛ مقابل إلغاء (1650) تخصصاً تقليدياً، لم تعد تلبى حاجات سوق العمل، أبرزها (10) تخصصات هندسية وتكنولوجية؛ ومنها هندسة الذكاء الاصطناعي، وتكنولوجيا الاقتصاد، وهندسة المعلومات والأمن السيبراني المتقدم، وهندسة الروبوتات الذكية، والحوسبة التطبيقية وتكنولوجيا الطاقات المتجددة، (نقلا من الانترنت www.Google.com)؛ كما شهدت التطورات الماثلة في السودان في ظل الحرب، ففي نتيجة القبول لطلاب الدفعة 2023م، إتجاهات نحو تخصصات في المجالات الطبية والصحية كعلوم الطب والتمريض والمختبرات الطبية والهندسة الطبية، وكذلك التخصصات الهندسية بصورة خاصة هندسة الكهرباء والقدرة والتحكم وتقانة المعلومات وهندسة البرمجيات ونحوها. وكما يري أفراد عينة البحث الذين تمت مقابلتهم إن توفر المعلومات بالكمية والنوعية المناسبين وفي الوقت الملائم يعتبر العمود الفقري لصناعة واتخاذ القرار بمؤسسات التعليم العالي؛ وذلك في العديد من النواحي الأكاديمية والإدارية التي منها؛ المناهج والقرارات الدراسية وطرائق التدريس، واستخدام الوسائل التعليمية، وتوافر المكتبات الحديثة ومقتنياتها والمعامل، والأجهزة والمعينات التعليمية اللازمة، وتكافؤ الفرص التعليمية، وتحديد عدد الطلاب المقبولين كل عام ومساقاتهم العلمية ومجالاتهم وتخصصاتهم، وتحديد مستويات الحد الأدنى لقبول أعضاء هيئة التدريس ومؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية، وتقويم أداء مؤسسات التعليم، والبحث العلمي، والتخطيط الاستراتيجي، والجودة والاعتماد الأكاديمي، والكوادر الإدارية المساعدة.

جدول رقم (9) يوضح الفرض الرابع: هنالك عدة تحديات التي تواجه المعلومات في دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي.

الفرض الرابع	متوسط العينة	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة عند (0.05)	النتيجة
5	4.2040	.64067	3.965	154	.000	دالة	موافقة

بالنظر للجدول رقم (9) أعلاه يوضح الفرض الرابع. هنالك عدة تحديات التي تواجه المعلومات في دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي، نجد أن متوسط العينة (4.2040) والانحراف المعياري (6.4067). ودرجة الحرية (154) وقيمة "ت" المحسوبة (3.965)؛ والقيمة الاحتمالية (0,000) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0,05) وهي دالة إحصائية. وتتفق النتيجة مع دراسة التلب (2018م) التي أوضحت بأن هنالك عدة مشكلات ومعوقات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية

بالصورة السليمة، وأكدت دراسة مداحي (2018م) بأن نجاح القرار يتوقف على مدى صحة المعلومات ودقتها وجودتها وكفايتها وتوفرها في الوقت المناسب وبالكمية المناسبة. ولم تعد مشكلة متخذي القرارات كيفية الحصول على المعلومات، وإنما وبدرجة أساسية، في كيفية تحديد المطلوب منها؛ لذا يري الباحثون أهمية التشجيع والتحفيز على استخدام التقنية الحديثة ونظم المعلومات وإنشاء شبكة معلومات وقواعد بيانات بين الإدارات المختلفة؛ واختيار القوى البشرية المؤهلة علمياً وفنياً (موقع وزارة التعليم العالي. 2025م) (<http://www.mohe.gov.sd/index>)

الخاتمة: لقد شهد التعليم العالي بالسودان تطوراً مطرداً منذ بداية القرن الماضي وكان لإنشاء هذه الكليات والجامعات فضل كبير في السير قدماً بمسيرة التعليم العالي وقد بنيت السياسة العامة لإنشاء الجامعات والكليات والمعاهد العليا علي أنها دور للعلم تعمل علي تحصيله وتدريبه وتطوير مناهجه ونشره في إطار الأهداف العامة للدولة وسياسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتعمل عن طريقه علي خدمة الوطن وتنمية موارده وعلي نهضة كل البلاد فكرياً وعلمياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً ومن أهم أهدافها؛ تعليم وتدريب الطلاب ومنحهم إجازاتهم وشهادتهم العلمية وإجراء الدراسات والبحوث العلمية والتطبيقية بهدف توفير المعلومات الضرورية للدولة وتمكينها من صناعة واتخاذ القرارات والمواقف السليمة لتحديد الأداء أو الاستغلال الأمثل للإمكانات لخدمة المواطنين والمجتمع في شتي المجالات وبما أن التعليم العالي بالسودان يتبع بصورة عامة نظام مركزية التعليم الذي تتبعه بعض الدول. وفي ظل الحرب التي واجهت البلاد وما نتج عنه من هدم للبنية التحتية ودمار المرافق الحيوية والمنشآت المختلفة، هنالك حوجة ماسة لإعادة البناء والتعمير، بالاستعانة بكل القوى البشرية المؤهلة والمدربة وتوظيف التقنيات الحديثة والخبرات المقتدرة كل في مجاله وتخصصه، لذا فمن أهم اختصاصات ومهام المجلس القومي للتعليم العالي وأجهزته التنفيذية التي تتمثل في الإشراف والتخطيط وتحديد دور كل مؤسسة وما المطلوب منها وتحديد عدد الطلاب المقبولين كل عام ومجالاتهم وتخصصاتهم، وتحديد مستويات الحد الأدنى لقبول أعضاء هيئة التدريس، ومؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية، وتقويم أداء مؤسسات التعليم ومراجعة الميزانيات، وتنفيذ المخطط الاستراتيجي للتعليم العالي يجب علي الدولة بمؤسساتها المختلفة وبصفة خاصة مؤسسات التعليم العالي وكل ما تقدم يبي علي الاستفادة البيانات والمعلومات والإحصائيات والحقائق والمعرفة والخبرات المتراكمة في صناعة القرار ومن ثم اتخاذ القرار السليم، لذا يجب علي مؤسسات التعليم العالي أن تولي أهمية كبرى لبناء أنظمة المعلومات والعمل علي تطويرها وكذلك الاهتمام بتدريب الكوادر البشرية في مجال الإدارة والجودة وتكنولوجيا المعلومات والتقنية الحديثة وعلوم الحاسوب وغيرها من المجالات ذات الصلة، لأنها تعتبر قاعدة أساسية لأي نظام عصري جيد للمعلومات، ليوكبوا التطور السريع في هذا الميدان بما يحقق الأهداف المنشودة.

أهم النتائج: من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

1. تعتبر المعلومات ذات أهمية قصوى وعلامة فارقة في دعم صناعة واتخاذ القرار، وهي من المدخلات تمثل عاملاً أساسياً لها؛ في تقليل عدد البدائل الممكنة والمتاحة لمتخذ القرار، وتقويم البدائل الأفضل توقعاً للنجاح بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.
2. تمثل المعلومات مادة القرار الإداري؛ ويتوقف نجاح صناعة واتخاذ القرار على مدى توافر معلومات مناسبة، ودقيقة، وشاملة، وواقعية؛ ومناسبة التكلفة، وموثوقة.
3. أن توفر المعلومات بالكمية والنوعية المناسبين وفي الوقت الملائم يعتبر العمود الفقري لصناعة واتخاذ القرار بمؤسسات التعليم العالي؛ وذلك في إعداد وتطوير المناهج والمقررات الدراسية وطرائق التدريس، واستخدام الوسائل التعليمية، وتوافر المكتبات الحديثة ومقتنياتها والمعامل، والأجهزة والمعينات التعليمية اللازمة، وتكافؤ الفرص التعليمية وتحديد عدد الطلاب المقبولين كل عام ومساقاتهم العلمية ومجالاتهم وتخصصاتهم والفرص المتاحة في سوق العمل، وتحديد مستويات الحد الأدنى لقبول أعضاء هيئة التدريس ومؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية وتقويم أداء مؤسسات التعليم، والبحث العلمي والتخطيط الاستراتيجي، والجودة والاعتماد الأكاديمي، والكوادر المساعدة.
4. أن نظم المعلومات لا تقدم حلول جاهزة بل تعتبر أداء تساعد على إنتاج المعلومات التي تسهم في صناعة واتخاذ القرارات.
5. يُسهم استخدام نظم المعلومات في رفع كفاءة العمل والأداء، وتطوير أساليب أكثر فاعلية في الإدارة والتنظيم وفي التنسيق والتعاون بين مختلف الجامعات والكليات والمعاهد والمدارس الإدارات والوحدات بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.
6. إن استخدام نظم المعلومات والتقنية الحديثة يُسهم في تجميع وحفظ ومعالجة واسترجاع وانسياب وتدفق المعلومات ورفع كفاءة العمل والأداء وتطوير أساليب أكثر فاعلية في الإدارة والتنظيم وفي التنسيق والتعاون بين مختلف الإدارات.

7. هنالك عدة تحديات وصعوبات تواجه دعم صناعة القرار بمؤسسات التعليم العالي أهمها: عدم توافر المعلومات اللازمة، وضعف فعالية وكفاءة إدارة نظم المعلومات وعدم توافر اختصاصي المعلومات بالصورة المطلوبة؛ وعدم تقنين وتحديث القوانين واللوائح المنظمة، وضعف التمويل والمعينات اللازمة وعدم تفهم بعض المسؤولين ومتخذي القرار لأهمية المعلومات. التوصيات: ومن خلال النتائج التي توصل إليها البحث يوصي الباحثون بما يلي:

1. ضرورة إنشاء مراكز بحوث ومراكز دعم اتخاذ القرار لجمع وتنظيم ومعالجة المعلومات وإتاحتها بالصورة المناسبة بصورة تتفادى المعوقات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي.
2. الارتقاء بسمعة مؤسسات التعليم العالي عن طريق التعاون مع كل الجامعات والكليات الأخرى في سبيل توظيف نظم المعلومات من أجل اتخاذ قرارات إيجابية وفق أسس علمية وعصرية مدروسة والتركيز على تضافر كل الجهود المعنية بالمؤسسات من أجل دعم نظم اتخاذ القرار بها والتوسع في استخدام نظم المعلومات في حفظ وتحليل واسترجاع وبث المعلومات التي تعين في أداء المهام الإدارية بمؤسسات التعليم العالي.
3. مواكبة التطور في مجال تقنية المعلومات، وتصميم نظم معلومات أكثر تطوراً وفاعلية وإنشاء شبكة اتصالات حديثة.
4. أهمية إنشاء قواعد بيانات بوزارة التعليم العالي ومختلف الجامعات السودانية وربطها بالشبكة القومية للمعلومات.
5. ضرورة التعاون الوطني والإقليمي والدولي في تبادل المعلومات وتوظيفها التوظيف الأمثل.
6. الاهتمام بالكوادر البشرية تدريباً وتأهيلاً ووضع شروط خدمة مناسبة توفر الرضا الوظيفي، والتحفيز على تجويد الأداء.
7. توفير الميزانيات التمويل اللازم واستجلاب الأجهزة والمعدات والمعينات المطلوبة.

المصادر والمراجع:

- ابراهيم عصمت مطاوع (1424هـ-2003م): الإدارة التعليمية في الوطن العربي: أوراق عربية وعالمية. ط1. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية: ودار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو بكر محمود الهوش (2003م): المعلومات والتنمية. جمع وإعداد/أبو بكر محمود الهوش. طرابلس (الجفرة): أكاديمية الدراسات العليا. مركز الدراسات والبحوث.
- أحمد إبراهيم أحمد (1427هـ-2006م): الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين. ط2. القاهرة: دار الفكر العربي.
- أحمد إبراهيم أحمد (2002م): الإدارة التعليمية: بين النظرية والتطبيق. ط2. القاهرة: دار المطبوعات الجديدة.
- أبو بكر محمود الهوش (2003م): المعلومات والتنمية. جمع وإعداد/أبو بكر محمود الهوش. طرابلس (الجفرة): أكاديمية الدراسات العليا. مركز الدراسات والبحوث.
- إكرام محمود داود (2025م): الجامعة المستنصرية كلية الآداب. قسم المعلومات والمكتبات (محاضرات علم المعلومات وتقنياته)

أميرة على محمد (2008م): مهارات الإدارة المدرسية والتربوية. ط1. القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

جمال عبد الله محمد (2015م): نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع خليل الشماخ خضير محمود (2007م): نظرية المنظمة. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الخير عمر أحمد سليمان (2005م): القرار السياسي في السودان: دراسة مقارنة ما بين النظم البرلمانية والرئاسية

الرضية آدم محمد (1432هـ-2011م): نظم المعلومات. جامعة الخرطوم. كلية الدراسات التقنية والتنمية برنامج بكالوريوس علوم المكتبات والمعلومات. برامج التعليم عن بعد.

الرضية آدم محمد (2007م): حياة المعلومات والتنمية جامعة الخرطوم. مركز المعلومات.

زكي مكي إسماعيل عبد الرحمن (2009م): مبادئ الإدارة. الخرطوم: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة.

سلامة عبد العظيم حسين (1427هـ-2006م): الإدارة المدرسية والصفية المتميزة. ط1. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

سيد شتا وآخرون (2006م): مهارات التعلم الذاتي. طرابلس (الجمهورية الليبية): منشورات الجامعة المفتوحة.

سيف الإسلام سعد عمر (2005م): الإدارة التربوية والتخطيط التربوي 1. الخرطوم: منشورات جامعة السودان المفتوحة.

- صالح محمد على أب وجادو؛ ومحمد بكر نوفل (2007م): تعليم التفكير النظرية والتطبيقية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- صالح مهدي العامري؛ وظاهر محسن منصور الغالب (2008م): الإدارة والأعمال. عمان (الأردن): دار وائل للنشر والتوزيع.
- صباح رحيمة محسن؛ وانعام على توفيق (2003م): الأسلوب الإنساني والأسلوب المحوسب في معالجة المعلومات
- صبري الحاج (2009م): المعلومات والمجتمع، جامعة الخرطوم. كلية الدراسات التقنية والتنمية. برنامج بكالوريوس
- صلاح عبد الحميد مصطفي، وفدوى فاروق عمر (1427هـ-2007م): الإدارة والتخطيط التربوي. ط1. الرياض: مكتبة الرشد.
- طارق طه عبود الملا (2024م): جامعة البصرة. كلية الآداب. قسم المعلومات وتقنيات المعرفة محاضرات المدخل الى علم المعلومات والمكتبات.
- عامر قند ليجي، وعلاء الدين الجنابي (2019م): نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- محفوظ جودة وحسن الزعبي؛ وياسر المنصور (2004م): منظمات الاعمال: المفاهيم والوظائف. ط1. عمان: دار وائل للنشر.
- محمد الفاتح محمود المغربي؛ ونهى مدثر بحيري (2008م): نظم المعلومات الادارية. ط1. الخرطوم: جامعة السودان المفتوحة.
- محمد حسن رسمي (2004م): أساسيات الإدارة التربوية. ط1. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- محمد حسين العجبي؛ وحسن محمد حسان (2006م): الإدارة التربوية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- محمد منير مرسي (2005م): الإدارة التعليمية: أصولها وتطبيقاتها. ط1. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.
- مريم محمد الشرقاوي (2006م): الإدارة المدرسية. ط1. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- المعجم الوسيط (1992م): ج (2). ط1. القاهرة. مجمع اللغة العربية. دار المعارف.
- المعجم الوسيط (1999م): ج (2). ط1. القاهرة. مجمع اللغة العربية. دار المعارف.
- نادية داخل عناد (2024م): المعلومات واتخاذ القرار (محاضرات في مجال المعلومات).
- هلال البياتي؛ وعلاء عبد الرازق محمد حسن (1992م): المدخل لنظم المعلومات الإدارية. الموصل. جامعة الموصل.
- يونس عزيز (2009م): نظم المعلومات الحديثة. بنغازي: جامعة قاريونس.

المجلات والدوريات:

- أحمد عليان الرشيد (2023م): أهمية ودور نظم المعلومات في صحة اتخاذ القرارات "دراسة ميدانية" على إدارة شئون إدارة الأعمال
- المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية المجلد (37)، ع (1)، 2023م، ص 649-696. طه محمود خضر سعيد (2021م): المعلومات واتخاذ القرار: مراجعة علمية. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات (8) ع (4)، أكتوبر-ديسمبر 2021م، ص 525-554.
- عبد الناصر محمد سيد أحمد (2024م): أهمية المعلومات في عملية صنع القرارات. المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات. القاهرة: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. السنة (5) العدد (16)، ص 67-80.
- عبد النور دحاك، ورايح قارة (2017م): دور وأهمية المعلومات ونظم المعلومات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد (2)، ص 84-100.
- محمد عبد الفتاح إبراهيم (2023م): الجداريات الرقمية وصنع القرار التخطيطي على المستوى المحلي. جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية مجلة الخدمة الاجتماعية.

محمد عبد الله عيساوي (2007): دور المعلومات في اتخاذ القرارات "دراسة على جامعة أم درمان الإسلامية" دراسات في المكتبات والمعلومات بالسودان. الخرطوم: مركز قاسم لخدمات المكتبات؛ ع (1)، يونيو 2007م، ص ص 251-277.

مداحي عثمان (2018م): أهمية ودور المعلومات في اتخاذ القرارات. الجزائر، جوان. جامعة البليدة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مجلة الادارة للتنمية والبحوث والدراسات، ع (13). ص ص 234-244.

الرسائل الجامعية:

أسماء جواني (2016م): دور نظم المعلومات في صنع القرار الإداري "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز في أم البواقي" جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي الجمهورية الجزائرية. كلية الحقوق والعلوم السياسية، رسالة ماجستير.

دليلة الجيلط، وفطيمة بلعطش (2019م): دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرار "دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري البويرة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة. الجزائر، رسالة ماجستير.

رسل أحمد سعيد وسري حافظ جرجيس (2022م): نظام المعلومات الادارية ودورها في صنع القرار الاستراتيجي دراسة حالة جامعة الموصل. جامعة الموصل. كلية الادارة والاقتصاد (بحث منشور).

محمد عبد الله عيسى بورو (2017م): دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات، السودان، جامعة النيلين كلية التجارة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال.

المراجع الاجنبية:

A. Ram: The Importance of Information in Decision Making (New York: LinkedIn Pulse, (2023).

David W. Miller: Decision Making: A Managerial Approach (Boston: Cengage Learning, (2018).

Daniella, Laureiro. (2018). Cognitive flexibility and adaptive decision making: Evidence from a laboratory study of expert decision makers, Strategic Management Journal, (39) 4.

الانترنت (الشبكة العنكبوتية):

<http://ar.wikipedia.org/w/index.php>.

<http://www.mohe.gov.sd/index2> (موقع وزارة التعليم العالي. 2025م)



المسؤولية الجنائية للطفل الجانح دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجنائي السوداني لسنة 1991م، وقانون الطفل السوداني 2010م

أوهاج على أونور إبراهيم

كلية القانون، جامعة البحر الأحمر

العنوان: awhajawnwr8@gmail.com

تاريخ القبول : 2025/9/30

تاريخ الاستلام : 2025/7/20

المستخلص:

هدفت هذه الورقة إلى دراسة المسؤولية الجنائية للطفل الجانح من خلال مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون السوداني، وذلك بغرض الوقوف على مدى التقارب أو الاختلاف في تحديد المسؤولية الجنائية للأطفال، والعوامل المؤثرة فيها، وسبل المعالجة والتدابير المتبعة. تناولت الدراسة مفهوم المسؤولية الجنائية، أسسها، ومراحلها، إلى جانب تعريف الطفل، وأسباب الجنوح، والتدابير المتخذة لمعالجة الظاهرة في كل من الفقه الإسلامي والتشريع السوداني. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن. الكلمات المفتاحية: المسؤولية الجنائية، الطفل الجانح، الفقه الإسلامي، القانون الجنائي السوداني، قانون الطفل.

Criminal responsibility of a delinquent child a comparative study between Islamic jurisprudence and the Sudanese criminal law of 1991 and the Sudanese child law of 2010

Abstract:

This paper aims to study the criminal responsibility of juvenile delinquents through a comparison between Islamic jurisprudence and Sudanese law. The objective is to examine the extent of similarity or difference in determining children's criminal responsibility, the influencing factors, and the methods and measures used to address the issue. The study discusses the concept of criminal responsibility, its foundations, and stages, in addition to defining the child, the causes of delinquency, and the measures taken to address the phenomenon in both Islamic jurisprudence and Sudanese legislation. The study adopts a descriptive, analytical, and comparative methodology.

Keywords: criminal responsibility, delinquent child, Islamic jurisprudence, Sudanese criminal law, Child Law

مقدمة:

تُعدّ المسؤولية من لوازم الحياة الإنسانية؛ فإنما وُجد الإنسان، وُجدت مسؤوليته التي تُعد الضابط لعلاقته، سواء مع نفسه، أو مع غيره، أو مع ربه. وإن كانت المسؤولية الجنائية تعني أن يتحمل الإنسان نتائج أفعاله المحرّمة التي يأتيها مختاراً ومدرّكاً لمعانها ونتائجها، فإن الإدراك الكامل والاختيار لا يتحققان إلا بعد اكتمال مدارك الإنسان وقدرته على فهم طبيعة أفعاله، حتى يصبح أهلاً لتحمل آثار المسؤولية الجنائية.

وتُعتبر الشريعة الإسلامية أول شريعة ميّزت بين الصغار والكبار من حيث المسؤولية الجنائية تمييزاً كاملاً.

إن انحراف السلوك لدى الأطفال لا يُعد ظاهرة معزولة أو محددة، بل هو ناتج اجتماعي، ويأتي نتيجة لتفاعل الطفل مع البيئة التي تربى فيها، والقيم التي تلقّاها في مجتمعه. ولكي تتم معالجة مشكلة جنوح الأطفال أو تعرّضهم لخطر الجنوح، وإيجاد تدابير الإصلاح والرعاية المناسبة لهم، التي تعبر بهم إلى برّ الأمان بهدف وقايتهم ومعالجة أي حالة تغرّ في سلوكياتهم واتجاهاتهم السلوكية، فإن ذلك لا يتم بمعزل عن تشخيص الأسباب والدوافع التي ساعدت على ذلك، فضلاً عن مناقشة الحلول المناسبة بما يلائم حالتهم السلوكية

مشكلة الدراسة:

هل تتوافق الأسس التي يقوم عليها القانون الجنائي السوداني وقانون الطفل السوداني مع الفقه الإسلامي في تحديد المسؤولية الجنائية للطفل الجانح؟ وهل توجد تعارضات عملية بين القانونيين تؤثر على حماية حقوق الطفل في السودان؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالآتي:

- 1- المسؤولية الجنائية للطفل الجانح في الفقه الإسلامي والقانون السوداني.
- 2- تحليل أحكام القانون الجنائي السوداني (1991) وقانون الطفل (2010) المتعلقة بجنوح الأحداث.
- 3- مقارنة أحكام الفقه الإسلامي بالقانون السوداني في هذا المجال.
- 4- إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين النظامين.
- 5- تقديم توصيات لتطوير السياسات الجنائية تجاه الأطفال الجانحين في ضوء الشريعة الإسلامية.

أهمية الدراسة

- 1- تتبع أهمية الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية تنظيم المسؤولية الجنائية للطفل الجانح في الفقه الإسلامي، باعتباره المرجعية الأساسية للتشريع السوداني، ومقارنتها بما ورد في القانون
- 2- الجنائي السوداني لسنة 1991م وقانون الطفل لسنة 2010م، وذلك لبيان مدى الاتساق أو التباين بين الأحكام الفقهية والنصوص القانونية في هذا المجال.
- 3- تُبرز الدراسة أهمية الدور المجتمعي في حماية الطفل من الانحراف، وذلك من خلال اتخاذ التدابير الوقائية الكفيلة بإبعاده عن ارتكاب الجرائم، بما يعكس وعي المجتمع بضرورة الرعاية المبكرة والوقاية السلوكية.
- 4- تسعى الدراسة إلى الوقوف على طبيعة التدابير القانونية التي تُفرض على الأطفال الجانحين، وطرق تنفيذها، مع تقييم مدى ملاءمتها لطبيعة المخالفات المرتكبة، وانسجامها مع الخصوصية العمرية والنفسية للطفل.

فروض أو أسئلة الدراسة:

- 1- ما المقصود بالمسؤولية الجنائية، وما الأساس الشرعي لها في الفقه الإسلامي والقانون؟
- 2- كيف نظم القانون الجنائي السوداني لسنة 1991م مسؤولية الطفل الجانح؟
- 3- ما أوجه التشابه والاختلاف بين الفقه الإسلامي والتشريع السوداني في تحديد سن المسؤولية وأشكال العقوبة؟

منهج الدراسة:

اتبعت في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن.

أولاً: تعريف المسؤولية الجنائية لغة واصطلاحاً وفي الفقه الإسلامي والقانون

المسؤولية لغة: من سأل يسأل: بمعنى طلب يطلب.

المسؤولية هي صفة أو حالة تُطلق على من يُسأل عن أمر ما ويُحتمل تبعته، فيُقال مثلاً: "أنا بريء من مسؤولية هذا العمل"، أي لا تُحمل تبعاته.

وتُستخدم كلمة "المسؤولية" في السياق الأخلاقي للدلالة على التزام الشخص بما يصدر عنه من أقوال أو أفعال، أما في السياق القانوني، فهي تعني التزام الفرد بتحمل نتائج الخطأ الذي وقع منه تجاه الغير، وفقاً لما يقرره القانون.

وقد ورد لفظ المسؤولية في القرآن الكريم في أكثر من موضع، منها قوله تعالى:

﴿وَقِفُوهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ﴾ [الصافات: 24]، أي أنهم سيُسألون ويحاسبون على أفعالهم،

وقوله تعالى: ﴿خَالِدِينَ فِيهَا كَانَ عَلَى رَبِّكَ وَعْدًا مَسْئُولًا﴾ [الفرقان: 16]، في إشارة إلى ما يجب الوفاء به من الوعد الإلهي.

وعليه، فإن المسؤولية قد تكون التزاماً أخلاقياً أو قانونياً، وقد تكون واجباً حتمياً يُسأل عنه الفرد أمام الله أو أمام القانون.

هذا وقد وردت كلمة المسؤولية في القرآن الكريم مائة وأربعاً وعشرون مرة، وبمعاني متعددة من بينهما الطلب والاستخبار والحساب فقد وردت بمعنى الطلب ثلاثاً وأربعين مرة، منها قوله تعالى (وَإِذْ قُلْتُمْ يَا مُوسَى لَنْ نُؤْمِنَ لَكَ حَتَّى نَرَى اللَّهَ جَهْرَةً فَأَخَذَتْكُمُ الصَّاعِقَةُ وَأَنْتُمْ تَنْظُرُونَ) وقد وردت بمعنى الاستخبار ستاً وأربعين مرة منها قوله تعالى: (سَأَلْنَا عَنْكَ إِبْرَاهِيمُ) ووردت بمعنى المحاسبة سبع عشرة مرة منها قوله تعالى (إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا).

ووردت بمعاني أخرى مختلفة، منها الحلف كما في قوله تعالى (وَأَتَقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ)

الخلاصة أن من بين معاني المسؤولية في اللغة الحساب وهذا هو المعنى الذي تصبو إليه هذه الورقة أما تعريف المسؤولية اصطلاحاً:

فيرتبط بمفهومين:

المفهوم الأول: يُعتبر الإنسان مسؤولاً، لأنه مكلف بأداء بعض الواجبات والمهام. ومن هذا المعنى قول النبي صلى الله عليه وسلم: "كلكم

راع وكلكم مسؤول عن رعيته"، أي أن كل شخص مُكلف بتحمل مسؤولية ما تحت رعايته، وسيُسأل عنها

المفهوم الثاني: يُعتبر الإنسان مسؤولاً لأنه أهلاً لتحمل عواقب أفعاله، أي أن يُحاسب عليها. وبموجب هذا المفهوم، يتركز موضوع

البحث على الأفعال التي تؤثر على الآخرين وتشكل تعدياً على حقوقهم، حيث يتحمل الفاعل المسؤولية القانونية أو الأخلاقية عن تلك

الأفعال.

تعريف المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي:

لقد بحث الفقهاء موضوع المسؤولية بشكل علمي مستفيض، حيث تناولوا الأفعال المحرمة التي تؤدي إلى الاعتداء على النفس أو المال أو العرض، وبيّنوا النتائج المترتبة على هذه الأفعال بالنسبة للفاعل. وقد تنوعت هذه النتائج بين: عقوبة رادعة تُنفذ بحقه، وتعويض يلزم بأدائه مقابل الضرر الذي أحدثه بغيره، وتأديب قويم يتناسب مع شخصية الفاعل وحجم فعله.

ومع ذلك، يظهر أن الفقهاء لم يستخدموا مصطلح "المسؤولية" بالمفهوم الحديث، مما يشير إلى أن هذا المصطلح يُعد حديثاً نسبياً، ولم يكن من المتداول بين فقهاء الشريعة في العصور السابقة بنفس الدلالة المعاصرة.

يمكن تعريف المسؤولية بأنها أهلية الشخص لأن ينسب فعله إليه ويحاسب عليه، إذ من الطبيعي ألا يكون كل شخص مؤهلاً لأن يتحمل نتائج أفعاله وأن يخضع للحساب والمسألة.

إن المسؤولية تنشأ بحق من تتوفر فيه شروط خاصة تؤهله لتحملها، وتمنع عن غيره ممن لا يملك تلك الشروط، وذلك بناء على قاعدة العدل التي قامت عليها أحكام الشريعة الإسلامية القويمة، بعيداً عن الظلم والجرح فالمسؤولية قبل كل شيء هي استعداد فطري. فالمسؤولية الجنائية سميت بذلك نسبة إلى الجنائية، حيث إن ارتكاب جنائية ما يؤدي إلى قيام هذه المسؤولية. وأيضاً تعرف الجنائية بأنها كل فعل عدوان على نفس أو مال، ولكن جري العرف عند الفقهاء على إطلاق لفظ الجنائية على الأفعال الواقعة على بدن الإنسان، كالقتل والجرح دون غيرها. ويذهب فريق كبير من الفقهاء أن لفظ الجنائية مرادف للفظ الجريمة لا يفترقان في المدلول، وكلاهما يشير إلى الأفعال المحظورة التي يوقعها البعض على الغير عدواناً ومن ذلك: ما ذهب إليه الماوردي في تعريف الجريمة بأنها (محظورات شرعية زجر عنها بحد أو تعزير).

عرف صاحب الاختيار الجنائية بأنها "كل فعل محظور يتضمن ضرراً"، ويقع هذا الضرر أحياناً على النفس نفسها (أي على الجاني)، وأحياناً أخرى على غيره، سواء كان الضرر على النفس أو على الطرف أو على العرض أو على المال.

وخص بعض الفقهاء لفظ الجنائية بما يقع على النفس والأطراف من الأفعال المحرمة العدائية بالقول: بأنها لفظ عام في كل ما يقبح ويسوء إلا أنه في الشرع خصّ بفعل محرم حل بالنفوس والأطراف والأول يسمى قتلاً، والثاني قطعاً أو جرحاً.

بناءً على ما سبق من استخدام الفقهاء لمصطلح "الجنائية" لوصف بعض الجرائم دون غيرها، يمكن القول إن لفظ "الجنائية" في الاصطلاح الفقهي يُعد مرادفاً لمصطلح "الجريمة" في اللغة القانونية الحديثة.

فالمسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي تعني: أن يتحمل الإنسان نتائج الأفعال المحرمة التي يأتيها مختاراً وهو مدرك لمعانها ونتائجها وتقوم المسؤولية الجنائية على فكرة العقاب، بمعنى أن كل من قام بفعل أدى لقيام المسؤولية الجنائية، تعرض للعقاب المناسب الذي تحدده دائرة الحدود والقصاص والتعزير.

أساس (أركان) المسؤولية الجنائية للأطفال في الفقه الإسلامي:

المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي تعني تحمل الإنسان نتائج الأفعال المحرمة التي يأتيها مختاراً وهو مدرك لمعانها ونتائجها. ويتربط على ذلك أن العقل هو الأساس الطبيعي للمسؤولية الجنائية، إذ لا تكتمل المسؤولية إلا بوجود العقل، فهو الركيزة التي تقوم عليها.

وفي الفقه الإسلامي، تقوم المسؤولية الجنائية على ثلاثة أركان أو أسس رئيسة تتعلق بالخطأ، وهي:

1 - الفعل المجرم أو المحظور الذي يقع أما بالإيجاب أو السلب.

2 - الاختيار.

3 - الإدراك.

وتعتبر الشريعة الإسلامية أول شريعة ميزت بين الكبار والصغار من حيث المسؤولية الجنائية تمييزاً كاملاً، وأول شريعة وضعت لمسؤولية الصغار قواعد وأسس لم تتغير من يوم وضعت رغم مضي أربعة عشر قرناً عليها، تعتبر أحدث القواعد التي تقوم عليها مسؤولية الصغار في الوقت أو العصر الحالي.

وفي الفقه الإسلامي تختلف أحكام الصغار باختلاف الأطوار التي يمر بها الإنسان من وقت ولادته إلى الوقت الذي يستكمل فيه ملكتي الإدراك والاختيار، فالإنسان يولد عاجزاً بطبيعته عن الإدراك والاختيار ثم تبدأ ملكتي الإدراك والاختيار في التكوين شيئاً فشيئاً حتى يتكامل نموه العقلي وعلى أساس هذا التدرج في تكوين الإدراك وضعت قواعد المسؤولية الجنائية.

وفي الوقت الذي ينعدم فيه الإدراك تنعدم المسؤولية الجنائية وفي الوقت الذي يكون فيه ضعيفاً تكون المسؤولية تأديبية، وفي الوقت الذي يتكامل فيه الإدراك يكون الإنسان مسئولاً جنائياً.

تتشترك أحكام الصبيان في المسؤولية الجنائية مع أحكام المجنون في عدم التمييز، وبالتالي لا يُسألان جنائياً، إلا أن المساءلة المدنية عن الضمان قد تجوز لهما.

ويرتبط رفع القلم عن الصبي (الحدث) برفع المسؤولية الجنائية عنه، إذ إن الحدود والقصاص في جرائم الحدود أو القتل لا تُطبق إلا على البالغ العاقل، لذا فلا يُفرض الحد على الصبي غير البالغ باتفاق الفقهاء.

وبناءً عليه، فإن الحدث غير المميز لا يُعتبر رده ولو نطق بكلمة الكفر صراحةً، لأنه لا يعي ما يقول. وقد اتفق الفقهاء على عدم إقامة الحد على الصبيان إذا قاموا بتمرد ضد السلطة الحاكمة، وذلك مراعاةً لرفع القلم عن الأحداث. وقد قال ابن قدامة: "ولا يُقام عليهم الحد ولو قاموا بالقتل".

وأجمع الفقهاء على أن غير البالغ إذا ارتكب جريمة الزنا، سواء كان ذكراً أو أنثى، متزوجاً أو غير متزوج، فلا يُطبق عليه الحد (كالجلد أو الرجم) باتفاقهم، أما المميز فيُعزر تأديباً. واستدل الفقهاء على ذلك بحديث الرسول صلى الله عليه وسلم: "رفع القلم عن ثلاثة، وبينهم الصبي حتى يحتلم. وثبت عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه، أنه لا يقام الحد إلا على من بلغ خمسة عشر عاماً وفي قوله لاحد نكال على من لم يبلغ الحلم حتى يعلم ماله في الإسلام وما عليه.

ومن كل تلك الأحاديث والأثار اتفق الفقهاء أنه ليس على الحدث الذي لم يبلغ الحلم حد الزنا وأنه غير مكلف ألا أن الحدث المميز يعزر تأديباً وإصلاحاً.

وقول علي بن أبي طالب لعمر بن الخطاب رضي الله عنه، أما علمت أن القلم رفع عن المجنون حتى يفيق والصبي حي يدرك. كذلك اتفق الفقهاء على أن عقوبة حد شرب الخمر لا تطبق على الصبي لرفع التكليف عند نص الحديث (رفع القلم عن ثلاثة...منها الصبي حتى يحتلم) ولكن ينبغي أن يعزر على معاقرة الخمر بواسطة الأب أو الولي حتى لا يدمنها، ويصعب عليه التخلي عنها في الكبر وذلك أن التعزير تأديب دون الحد كما اتفق الفقهاء أن الصبي إذا سرق لا يقام عليه الحد فلا تقطع يده لأن القطع عقوبة هو ليس من أهلها قال تعالى (وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جِزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالاً مِنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ) ولكن يجب أن يكون السارق بالغاً عاقلاً.

لا يُوصف فعل الصبي بالجنائية، ومع ذلك تقتضي أحكام الشريعة الإسلامية ضرورة تهذيب الصغار، وتعويدهم على استخدام الألفاظ الحسنة، بالإضافة إلى نصيحهم وتأديبهم على تجنب التلفظ بالألفاظ البذيئة التي تسيء للغير وتخالف الأعراف العامة والآداب الاجتماعية.

فمثل هذه الألفاظ قد تتسبب في مشكلات مع الكبار الذين لا يتقبلون مثل هذه التصرفات، وهذا يعود إلى أهمية التربية الصحيحة التي تعلم الصغار احترام الكبار، كما جاء في قول النبي صلى الله عليه وسلم:

"ليس منا من لم يرحم صغيرنا ويوقر كبيرنا."

وإذا ارتكب جريمة توجب القصاص فقد اتفق الفقهاء على عدم وجوب القصاص على الحدث فيما لو ارتكب جنائية على النفس كلها، كالقتل أو على ما دونها وهو الجرح والضرب.

اختلف الفقهاء في عمد الصبي إلى قولين، أولهما أن عمد الصبي خطأ وقال به فقهاء الحنفية والمالكية والحنابلة واستدلوا بأن القصد مفقود في غير المميز وناقص في المميز، وتحقق العمدية لا يكون إلا بالعقل والعلم، والصغير فاقد العلم والعقل أو ناقصهما كذلك، لا يتحقق معه كمال القصد:

الثاني: ذهب فقهاء الشافعية إلى أن عمد الصبي هو عمد حقيقي، مستندين إلى أن الصبي المميز يمتلك نوعاً من التمييز، وإن كان يعفى من عقوبة القصاص لأنه ليس من أهل العقوبة. ومع ذلك، فإن هذا لا يؤثر على تكييف الفعل، لأن الصبي المميز يصدر فعله بإرادته وإدراكه، رغم أن إدراكه قد لا يكون كاملاً. فالصبي المميز يفرق بين الخطأ والصواب ويعي الحجة، فكيف لا يدرك أنه مقدم على فعل يؤدي إلى إزهاق روح؟

أما غير المميز، فيعتبر عمدته خطأً كما ذهب إليه جمهور الفقهاء، بينما يُعد عمد المميز عمداً حقيقياً رغم رفع القلم عنه في بعض الأحكام:

المسؤولية الجنائية قانوناً: هي أهلية الإنسان العاقل الواعي لأن يتحمل جزاء عقابياً نتيجة فعل نهى عنه القانون، أو ترك أمر به، باسم المجتمع أو المصلحة العامة وقد سميت هذه المسؤولية في القانون الوضعي بالمسؤولية الجنائية مع أن الأمر في القانون يختلف إذ يقسم القانون الجريمة إلى ثلاثة أقسام وهي جنائية وهي جرائم المعاقب عليها بالإعدام، السجن المؤبد، السجن المؤقت، لمدة تتراوح بين السجن المؤبد والسجن خمس سنوات، كجرائم القتل وجرائم المخدرات والجرائم ضد الدولة، أما الجنحة فهي الجرائم المعاقب عليها بالسجن لمدة تتجاوز شهرين إلى خمس سنوات ما عدا التي يقرر القانون حدوداً أخرى أو تدابير كما في حالة تدابير الأطفال، والمخالفة هي الجرائم الأخف قدراً والمعاقب عليها بالسجن من يوم واحد إلى شهرين وغرامة مالية أقل مما هو عليه في الجنح بحسب جسامته العقوبة المترتبة على الجريمة. أخلص إلى أن المسؤولية الجنائية في القانون يقصد بها أهلية الجاني في أن يكون مسئولاً جنائياً، أي هي التزام بتحمل النتائج المترتبة على توافر أركان الجريمة: إذ أن المسؤولية لا تنشأ إلا بعد أن تتوفر جميع أركان الجريمة لأنها أثر من آثار هذه الأركان ومن أجل قيام الجريمة ونشؤ المسؤولية الجنائية فإنه لابد من توافر ثلاثة أركان هي الركن المادي وهو الفعل غير المشروع والركن الشرعي وهو نص القانون والركن المعنوي وهو القصد الجنائي.

ثانياً: أساس المسؤولية الجنائية في القانون السوداني 1991م وقانون الطفل 2010م

المسؤولية الجنائية في القانون السوداني 1991م:

- لا مسؤولية إلا على الشخص المكلف المختار.

- لا مسؤولية إلا على فعل غير مشروع يرتكب بقصد أو فعل يرتكب بإهمال.

فقد أوضح هذا التعريف معنى الشخص المكلف بأنه الشخص الطبيعي البالغ وفق المادة (3) من القانون الجنائي السوداني 1991م وبالنسبة للشخص الاعتباري من لديه أهلية الالتزام القانوني.

والتكليف لغة: كلفة أمراً أوجبه عليه وأمره بما يشق عليه والتكليف اصطلاحاً: إلزام الكلفة على المخاطب وأيضا عرف بالأهلية وأهلية الإنسان للشيء صلاحيته لصدور ذلك الشيء وطلبه منه.

أما أهلية الوجوب عرفها الأصوليين بأنها صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له وعليه؟

والبلوغ: هو انتقال الشخص من مرحلة حيائية إلى أخرى أعلى منها وهو الانتقال من مرحلة الطفل الصغير الذي تجاوز السابعة من عمره ولم يبلغ الخامسة عشر من عمره وهي مرحلة يطلق عليه من يبلغها حدثاً ولا يعتبر الشخص بالغاً إذا لم يكمل الخامسة عشر من عمره وبالنسبة للمرحلة اللاحقة لها وهي التي تغطي فترة من الخامسة عشر وحتى الثامنة عشر بعد التعديل أصبح البلوغ ببلوغ الثامنة عشر.

وعلى ذلك يكون الشخص مسؤولاً جنائياً إذا كان بالغاً عاقلًا ويكون الشخص الاعتباري مسئولاً جنائياً إذا كان لديه أهلية الالتزام القانوني. ويشترط في التكليف الإدراك وشروط التكليف هي العقل والإدراك والاختيار والبلوغ وأن الحدث سواء كان مميزاً أو غير مميز غير مخاطب بالتكليف فلا يوجه إليه الأمر بفعل أو ترك إلا على سبيل التأديب والتهذيب دون إجبار لأنه ليس أهلاً للتكليف.

والاختيار هو حرية الإرادة البشرية للشخص المكلف المختار في اتخاذ القرار الذي يراه دون مؤثر خارجي عليه، ومن ثم يتحمل المسؤولية الجنائية الكاملة عن فعله الذي يشكل في نظر القانون جريمة معينة فإذا اختل شرط حرية اتخاذ القرار أو انعدامه خففت المسؤولية أو انعدمت حسب الحالة مثال ذلك إذا اقترف الفعل المجرم تحت وطأ الإكراه أو الضرورة فإن غطاء التجريم يرتفع عن الفعل المرتكب ويصبح عمله هذا تحت المسؤولية الجنائية ولكنها مسؤولية مخففة إذ تحول القتل من عمد إلى شبه عمد ولا يكفي لمساءلة الجاني أن يكون عاقلًا بالغًا وإنما يجب أن يتوافر لديه الحرية والاختيار ، أي يكون مدرك لفعله ، ولهذا نجد الشريعة تنجّه في تحميل التبعة ابتداء إلى الناحية الخلقية التي تتصل بضمير من يرتكب أمراً فيه ما يضر المجتمع أو يلحق بأحد الأذى .

وأساس هذه التبعة أي أن أساس المساءلة هو الحرية والاختيار والإدراك الصحيح للنتائج والقصد إليها قصداً صحيحاً ذلك لأن الأخلاق لا تحكم على فعل بأنه شر إلا إذا توافرت عناصر ثلاثة هي الإدراك الصحيح وحرية الاختيار حرية كاملة والقصد إلى النتائج التي تضر وتؤذي وأن لم تكن في اعتباره ذلك فإذا تخلف عنصر من هذه العناصر لا يعد الشخص مرتكباً لإثم.

القصد " ويقال عن الشخص أنه سبب الفعل قصداً متى توافر عنصري العلم " الإدراك والإرادة .

أما الإهمال هو عدم التبصر والاحتراز وعدم أخذ الحيطة والحذر اللازم لتفادي الأضرار بالآخرين ويعتبر الإهمال سبباً لهيوس المسؤولية الجنائية ولو انعدم القصد الجنائي، وقد وردت في القانون عدة نصوص تترتب فيها المسؤولية الجنائية بمجرد الإهمال.

ثالثاً: تعريف الطفل ومراحل المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي القانون السوداني

تعريف الطفل لغة واصطلاحاً وفقهاً:

لغة: عرفه الفيروز أبادي في القاموس المحيط (الطفل الرخص الناعم من كل شيء والطفل بالكسر الصغير من الصغير أو المولود).

اصطلاحاً عند ابن نجيم الحنفي: "الإنسان يكون جنيناً ما دام في بطن أمه، فإذا انفصل، سواء كان ذكراً أو أنثى، يُسمى رجلاً، ثم يُطلق عليه غلام حتى يبلغ تسع عشرة سنة، ثم شاب حتى الأربعين، وكهلاً حتى الخمسين، ثم شيخاً حتى نهاية العمر، هكذا في الاصطلاح الفقهي واللغوي".

الطفل في الفقه الإسلامي:

ورد في كتاب التلويح على التوضيح أن صغر السن هو حالة طبيعية يمر بها الإنسان، خلقه الله تعالى عليهما. وهو الشخص الذي يفتقر إلى ملكتي الإدراك والاختيار بسبب قصور في عقله عن إدراك حقائق الأشياء، واختيار النافع منها، وتجنب الضار، نتيجة عدم اكتمال نموه وضعف قدرته البدنية والذهنية في سن مبكرة.

مراحل المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي:

المرحلة الأولى: مرحلة امتناع المسؤولية الجنائية (المسؤولية المنعومة)

يطلق البعض على هذه المرحلة "مرحلة انعدام الإدراك"، ويسمى الإنسان فيها الصبي غير المميز. تبدأ هذه المرحلة من ولادة الصبي وتنتهي ببلوغه السابعة، اتفاقاً.

ومع ذلك، فإن التمييز قد يظهر لدى الصبي قبل بلوغ السابعة، وقد يتأخر عنها، تبعاً لاختلاف الأشخاص وبيئاتهم واستعداداتهم الصحية والعقلية.

وفي معنى التمييز يقول الإمام أبو زهرة:

"أن يصير للإنسان وعي وإدراك يفهم به خطاب الشارع إجمالاً، فيدرك معاني الأعمال الدينية والمعاملات المدنية، ويفهم نتائج هذه المعاملات في تبادل الحقوق والالتزامات ولو بصورة بسيطة ومجملية، فيعرف أن البيع يقتضي خروج المبيع من ملك البائع، وأن الشراء يقتضي دخول المبيع في ملك المشتري نظير مال يدفعه، أي من أمارات التمييز أن يعرف أن البيع سالب والشراء موجب".

وقد جاء تحديد الفقهاء لمراحل التمييز أو الإدراك بالسنوات حتى يكون الحكم واحداً للجميع، مع وضع الحالة الغالبة للصغار في الاعتبار، مما يمنع اضطراب الأحكام.

وبذلك، جعلوا التمييز مشروطاً بسن معينة يمكن للقاضي من خلالها معرفته بسهولة ما إذا تحقق الشرط أم لا. والافتراض هو أن الصبي غير مميز ما دام لم يبلغ السابعة، حتى وإن كان أكثر تمييزاً من بلغ هذه السن، لأن الحكم يكون للغالب وليس للأفراد، وحكم الغالب أن التمييز منعدم قبل بلوغ سن السابعة، والحدث في هذه السن لا يعقل أمر نفسه شيئاً. ويتربط على ذلك بالنسبة لمسئولية الطفل الجنائية في تلك المرحلة من عمره أنه لا يسأل جنائياً فإذا ما قتل عمداً أو سرق لا يقتص منه ولا يجلد عن الزنا، كما لا يعاقب بالعقوبات التعزيرية التي تدخل في نطاق العقوبة التأديبية، لأنه لم يقصد الجنائية ولا يعقلها ومن ثم فلا تطبق عليه عقوبتها.

أما من حيث المسئولية المدنية للصبي غير المميز في الفقه الإسلامي فإن الإعفاء من المسئولية الجنائية لا يعفيه من المسئولية المدنية، فهو مسئول في ماله الخاص عن تعويض أي ضرر يصيب غيره في ماله أو نفسه، لأن القاعدة الأصولية في الشريعة الإسلامية إن الدماء والأموال معصومة، أي غير مباحة ولو سقطت العقوبة.

والحكم في هذه المسئولية يبني على قواعد عامة وهي قوله صلى عليه وسلم: (لا ضرر ولا ضرار) والضرر يزال والضرر الخاص يتحمل لرفع الضرر العام والرأي الراجح هو رأي الجمهور في وجوب الضمان في المسئولية المدنية على الصبي في ماله عن تعويض أي ضرر يصيب غيره لقوله تعالى (وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ)، وذلك لأن الشريعة الإسلامية أخذت بمبدأ تحمل التبعية على إطلاقه، ولم تجعل التعويض في مال عديم التمييز جوازياً لأن الصغر يوجب الحجز في الأقوال دون الأفعال لأن الأفعال لا مرد لها لوجودها حساً ومشاهدة بخلاف الأقوال لأن اعتبارها بالشرع.

المرحلة الثانية : مرحلة تخفيف المسئولية، المسئولية الناقصة (الصبي المميز) وهذه المرحلة تمثل المرحلة الثانية من مراحل تطور المسئولية الجنائية لدى الطفل ولأن التمييز في هذه المرحلة عنصر فعال فيها فيطلق عليها مرحلة أو طور التمييز وتبدأ هذه المرحلة ببلوغ الطفل سن السابعة من عمره وتنتهي بالبلوغ، وتبعاً لذلك يلاحظ أن إدراك الحدث ينمو شيئاً فشيئاً عن ذي قبل في مرحلة انعدام المسئولية الجنائية والتأديبية ولكنه مع ذلك لا يزال ناقص العقل وضعيف البدن تغالبه نزعات الصغر وتسيطر عليه عوامل الاندفاع الأهوج المجرد من التبصر والروية في معرفة عواقب الأمور.

والفقهاء رغم اتفاقهم على بداية سن التمييز كما سبق القول إلا أنهم اختلفوا على نهاية سن التمييز وبداية البلوغ، وحدده معظم الفقهاء بالخامسة عشر وحده الإمام أبو حنيفة ومشهور الإمام مالك بالثامنة عشر سنة.

وفي هذه المرحلة تثبت للحدث المميز أهلية أداء ناقصة، ولا يسأل عن جرائمه مسئولية جنائية فلا يجد إذا سرق أو زنا، ولا يقتص منه إذا قتل أو جرح، وإنما يسأل مسئولية تأديبية، فيؤدب على ما يأتيه من جرائم. والتأديب وإن كان في ذاته عقوبة على الجريمة إلا أنه عقوبة تأديبية لا جنائية، والطفل في هذه المرحلة أو السن بحاجة للتأديب والتهديب أكثر من حاجته إلى الردع والإيلام إذا نزل به العقاب.

أما من حيث المسئولية المدنية فيسأل الحدث المميز مدنياً عن أفعاله ولو أنه يعاقب بعقوبة جنائية وذلك للأسباب التي ذكرناها عند الكلام عن الصبي غير المميز.

المرحلة الثالثة: مرحلة اكتمال المسؤولية (البالغ العاقل):

وتعرف هذه المرحلة بمرحلة الإدراك التام ومرحلة البلوغ أي بلوغ الحدث مبلغ الرجال، التي يصل الحدث فيها إلى البلوغ شأنه في ذلك شأن البالغ العاقل، وقد سبق القول في تعريف البلوغ بأنه انتهاء حد الصغر وتبدأ هذه المرحلة ببلوغ الطفل إلى سن الرشد، ويترتب على ذلك أن وصول الطفل سن الرشد حسب الفقه الإسلامي يجعله مسئولاً مسئولية جنائية كاملة، وأن تطبق عليه جميع العقوبات من حدود وقصاص، كما تطبق عليه التعازير، كما يفترض العلم في حقه بهذه الأحكام ولا يجوز له الاعتذار بحقهما استناداً إلى أنه كان قبل ذلك في مرحلة التمييز لا توقع عليه تلك العقوبات إذ بالبلوغ يتوجه إليه التكليف لكمال عقله.

أخلص إلى أن عدم مسؤولية الطفل في الفقه الإسلامي تقوم على أساس التدرج في تكوين القدرة على التمييز والإدراك، ففي المرحلة التي نعدم فيها الإدراك تنعدم تبعاً لذلك.

وهذه المرحلة تحدد أما بظهور العلامات الطبيعية كالاختلام وهو أن يرى النائم إنه يجامع سواء كان مع ذلك إنزال أم لا، وهو علامة من علامات البلوغ يشترك فيه الصبي والفتاة، والعلامة الثانية هي الإنزال والأحبال وهما مرتبطان ببعضهما البعض كما جاء عند الفقهاء فلما كان البلوغ يثبت بالاختلام فهو أيضاً يثبت بالإنزال حيث أن الأصل أن البلوغ يتعلق بالإنزال.

الحيض: وهذه العلامة تخص الفتاة، وهي لا خلاف فيها ومحل اتفاق بين الفقهاء ويتم التعرف على هذه العلامة بالرجوع إلى الفتاة للأخبار عنها، والدليل على ذلك روي عن السيدة عائشة رضي الله عنها قالت: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (لا يقبل الله صلاة حائض إلا بخمار).

الحمل: وهي أيضاً علامة تخص الفتاة، وهي تدل على البلوغ فمتى حملت الفتاة دل ذلك على علامة البلوغ، وحكم ببلوغها منذ الوقت الذي حملت فيه، وهي العلامات المتفق عليها عند الفقهاء.

أما العلامات المختلف فيها فهي الإنبات، وهو نبت الشعر الخشن وظهوره على العانة، ويعتبر علامة على البلوغ. وقد أقر بذلك المالكية والحنابلة. أما من يرى أن الإنبات ليس علامة على البلوغ فهم الحنفية.

وأما الشافعية، فيذهبون إلى أن الإنبات يقتضي الحكم ببلوغ ولد الكافر وكل من جهل إسلامه، سواء كان مسلماً أو مسلمة، السن: البلوغ التقديري.

الرأي الأول: سن البلوغ خمس عشرة سنة وذهب جمهور الفقهاء من الشافعية والحنابلة والأوزاعي والصاحبين وأبي يوسف ومحمد من الحنفية أن البلوغ يكون بتمام خمس عشرة سنة قمرية للذكر والأنثى الدليل ما روي عن أنس بن مالك رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم قال (إذا استكمل المولود خمس عشرة سنة كتب ما له وما عليه وأخذت منه الحدود).

حيث أجاز النبي صلى الله عليه وسلم لابن عمر القتال ببلوغه الخامسة عشرة.

الرأي الثاني: سن البلوغ ثماني عشرة سنة للفتى وسبع عشرة للفتاة: وذهب إلى ذلك الإمام أبي حنيفة فجعل بلوغ الفتى ببلوغه ثماني عشرة سنة وأما الفتاة فتبلغ ببلوغها سبع عشرة سنة، وذهب الإمام مالك إلى نفس السن بالنسبة للفتى فقط.

الرأي الثالث: "أن البلوغ يكون عند سن الثامنة." وذهب إلى هذا الرأي فقهاء المالكية حيث يرون أن البلوغ يكون ثماني عشرة سنة للفتى والفتاة، لا فرق بينهما بخلاف ما يرى الأحناف.

القضاء السوداني أخذ في تعريف كلمة بالغ في القانون الجنائي في المادة (3) يعني الشخص الذي ثبت بلوغه بالأمارات الطبيعية الفاطعة، وكان قد أكمل الخامسة عشر من عمره، ويعتبر بالغاً كل من أكمل الثامنة عشرة من عمره، ولو لم تظهر عليه أمارات البلوغ الطبيعية. غير أن هذه الجزئية تم تعديلها وأصبح كل من هو دون الثامنة عشر من عمره فهو طفل في نظر القانون أي غير بالغ.

ثالثاً: تعريف الطفل في القانون السوداني

1- الطفل في القانون الجنائي السوداني 1991م وقانون الطفل السوداني 2010م

عرف القانون الجنائي البالغ هو الشخص الذي أكمل الثامنة عشر من عمره وبالتالي فإن أقل من الثامنة عشر من عمره غير بالغ ويعد طفلاً وذلك بمفهوم المخالفة.

أما قانون الطفل 2010 عرف الطفل بأنه "كل ذكر أو أنثى دون الثامنة عشر من العمر".

وأيضاً عرف الطفل المعرض للجنوح: بأنه "الطفل الذي أتم السابعة ولم يتم الثمانية عشر، ويوجد في بيئة تعرض سلامته الأخلاقية أو النفسية أو الجسدية أو التربوية للخطر".

كما عرف الجانح (بأنه كل طفل أتم الثمانية عشرة ولم يبلغ الثامنة عشر عند ارتكابه فعلاً مخالفاً للقانون).

2- مراحل المسؤولية الجنائية في القانون الجنائي السوداني 1991م وقانون الطفل السوداني 2010م.

يقسم التشريع السوداني مراحل الطفولة من حيث المسؤولية الجنائية إلى ثلاث مراحل وهي مرحلة انعدام المسؤولية، ومرحلة نقص المسؤولية ومرحلة المسؤولية الكاملة.

المرحلة الأولى: مرحلة انعدام المسؤولية (سن عدم التمييز) وتبدأ هذه المرحلة من ولادة الإنسان حتى بلوغه سنًا معينة، تراوحت بين السابعة والعاشر والثانية عشر، القانون الجنائي السوداني حدد سن سبع سنوات لعدم مسؤوليته مطلقاً فلا يعاقب جنائياً ولا تأديبياً فلا يحد إذا ارتكب جريمة توجب الحد ولا يقتص منه إذا قتل غيره أو جرحه ولا يعزر قانون الطفل الساري الآن للعام 2010م حدد هذه المرحلة بالارتفاع بها إلى الثانية عشر بالنص ولا يسأل جنائياً ما لم يبلغ الثامنة عشر من عمره بل يخضع لتدابير الرعاية ولكن إعفاء الحدث من المسؤولية الجنائية في هذه المرحلة لا يعفيه من المسؤولية المدنية عن كل جريمة يرتكبها، فهو مسئول في ماله الخاص عن تعويض أي ضرر يصيب به غيره في ماله أو نفسه، ولا تدفع عنه المسؤولية المدنية لانعدام التمييز، كما تدفع المسؤولية الجنائية لأن القاعدة الأصولية في الشريعة الإسلامية أن الدماء والأموال معصومة غير مباحة وأن الأعذار الشرعية لا تهدر الضمان ولا تسقطه لو أسقطت العقوبة.

حكومة السودان / ضد/ ن.أ.ي.ع

م ع / د و ك / 144/ 2019م أرست المبدأ الآتي: "الأطفال دون السابعة غير مميزين ولا تنطبق عليهم أي تدابير منصوص عليها في قانون الطفل، حيث تقام الدعاوى مباشرة على أوليائهم أمام المحاكم المدنية بالتعويض عن أي ضرر سببوه للغير بوصفهم متولي الرقابة" أيضاً سابقة حكومة السودان في محاكمة م.ع. ق - النمرة م ع / ط ج / 127/ 2006م.

فقد أورد صاحب الرأي الأول مولانا د. محمد علي خليفة (عليه حيث لم يثبت بلوغ الجاني وقت ارتكاب الجريمة، فلا مجال البتة للتعامل معه كالبالغ مسئولاً جنائياً ويقتص منه وحتى تفسير نص المادة 2/27 من القانون الجنائي الذي استثنى جرائم الحدود والقصاص تشترط لا تطابقه أن يكون الجاني بلغ الخامسة عشر وهذه متوفرة في الجاني وظهرت عليه أمارات البلوغ وقت الحادث لأن مناهات المسؤولية البلوغ.

وقد نصت المادة (38) من قانون المعاملات المدنية 1984م (كل فعل سبب ضرر للغير يلزم مرتكبه التعويض ولو كان غير مميز) وقد نصت المادة (139) من قانون المعاملات المدنية (إذا كان من صدر منه الفعل الضار غير مميز، وتعدر التعويض من ماله جاز للمحكمة أن تلزم من هو مسئول عنه بمبلغ التعويض).

المرحلة الثانية: مرحلة المسؤولية المخففة: الطفل المعرض للجنوح والطفل الجانح في قانون الطفل، وهذه المرحلة تمتد من السابعة إلى الثامنة عشر فترفع، الدعوى على الصغير ولكن التدابير التي توقع عليه تدابير تتناسب مع صغره، إذ أن الغاية منه إصلاحه، وفي هذه المرحلة لا يسأل الصبي الصغير عن جرائمه مسؤولية جنائية فلا يحد إذا سرق أو زنا، ولا يقتص منه إذا قتل أو جرح وإنما مسؤولية تأديبية ويجوز للمحكمة تطبيق التدابير الواردة في قانون الطفل 2010م في المواد (68 و 69).

أما في قانون الطفل 2010م الساري الآن فتتمدد هذه المرحلة من سن الثانية عشرة إلى سن الثامنة عشرة ومن سمات قانون الطفل أنه رفع سن المسؤولية الجنائية إلى الثانية عشرة من عمره عندما عرف الجانح بأنه يقصد به كل طفل أتم الثانية عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة من عمره عند ارتكاب فعلاً يعد مخالفة للقانون.

محكمة م. أ. م وآخرين:

أوردت السابقة المبدأ الآتي (أن سن الرشد الواردة في المادة (4) من قانون الطفل لا يقصد بها سن الرشد وفقاً لأحكام قانوني المعاملات المدنية والأحوال الشخصية وإنما يقصد بها سن المسؤولية الجنائية، كما أورد قاضي المحكمة العليا محجوب الأمين الفكي القول (على ضوء هذا وبالرغم من العديد من الأحكام الصادرة من المحكمة العليا لم تنزل محاكم الجنايات على التفسير الخاطئ لنص المادة (4) من قانون الطفل ولذا قادها إلى القول بأن كل من لم يبلغ سن الثامنة عشر من عمره هو طفل.

حيث يخضع فيها الطفل لأحد تدابير الرعاية الواردة فيه مع مراعاة سنه وملامحة التدبير المقضي به ومدتها لإصلاحه وتأهيله اجتماعياً. أخلص إلى أن هذه المرحلة مرحلة تخفيف المسؤولية الجنائية في التشريع السوداني للطفل قد راعت التدرج في إدراك الحدث، الذي يعلو شيئاً فشيئاً عن ذي قبل في مرحلة (انعدام المسؤولية) ولكن في كل هذه المراحل فهو لا يزال ناقص العقل والإدراك، ويلاحظ أن التشريع السوداني فيما يتعلق بالسن لم يتقيد بسن السابعة وكان حرياً به انتهاج نهج التشريع الإسلامي.

ثالثاً: مرحلة اكتمال المسؤولية الجنائية: البالغ العاقل:

في القانون الجنائي السوداني وقانون الطفل 2010م تبدأ هذه المرحلة ببلوغ الحدث الثامنة عشر من عمره، وفي هذه السن يفترض توافر الرشد الكامل، فيكون الجاني مسؤولاً عن كل ما يرتكبه وأهلاً لأن توقع عليه أية عقوبة ينص عليها القانون. أخلص إلى أن القانون السوداني جعل للمسؤولية الجنائية ثلاثة مستويات تتمثل في انعدام المسؤولية الجنائية والتأديبية وحالة المسؤولية التأديبية دون الجنائية، وحالة المسؤولية الجنائية الكاملة ولكل مرحلة شروطها الخاصة بها.

خامساً: معرفة أسباب وعوامل جنوح الأطفال في الفقه الإسلامي:

1- الصراع بين الأبوين:

من العوامل الجوهرية لما لبينة الطفل الأسرية وما تمثله من حجر الزاوية في تكوين شخصية الطفل وبناء مبادئه ومعتقداته، لذا فإن النزاع والشقاق يقضي بالطفل إلى التزجج عن المنزل وقضاء أغلب الأوقات بين أصدقاء الطريق وهؤلاء قد يكونوا قرناً سوء ورفقا شر فتنتطبع بعض مبادئهم وسلوكياتهم على الآخرين ويتدنى بهم إلى أرذل الأخلاق واقبح العادات ويكون انحرافه بالتالي مؤكداً. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إنما مثل الجليس الصالح والجليس السوء كمثل حامل المسك ونافخ الكير فحامل المسك أما أن يخزرك وأما أن تبتاع منه وأما أن تجد من ربحاً طيبة، ونافخ الكير أما يحرق ثيابك وأما أن تجد منه ربحاً منتنة.

2- سوء معاملة الوالدين للحدث:

من الأمور التي يكاد يجمع علماء التربية عليها أن الولد إذا عومل من قبل أبويه ومربيه معاملة قاسية وأدب من قبلهم بالضرب الشديد والتوبيخ القارح ما يهدف إلى التحقير والازدراء فإن ردود الفعل ستظهر في سلوكه وخلقه وقد تؤدي بالفعل إلى الانحراف، فالقسوة في المعاملة تؤدي بالنفس البشرية إذا كانت مستقرة إلى النفور منها وعدم قبول النصيح والإرشاد، والهرب منها إلى خارج المنزل مما يعرضه للانحراف.

يأمر الإسلام بتعاليمه القويمة الخالدة، كل من تقع على عاتقه مسؤولية التوجيه والتربية، وخاصة الآباء والأمهات بأن يتحلوا بالأخلاق الفاضلة والمعاملة الرحيمة، لينشئ الأولاد على الاستقامة والسلوك الصحيح.

قال تعالى (وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) وقال صلى الله عليه وسلم (إن الله رفيق يحب الرفق، ويعطي عليه ما لا يعطي على العنف).

3- تخلي الوالدين عن تربية الطفل:

من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى جنوح الطفل وإلى فساد خلقه وانحلال شخصيته انصراف الوالدين عن تربيته وتوجيهه، فالشارع الإسلامي جعل الأب والأم مسئولين تجاه الأبناء، وأمرهم بالقيام علي رعايتهم والإشراف عليهم، فالأم تحمل المسؤولية كالأب سواء، بل مسئوليتها أهم وأخطر باعتبارها ملازمة لولدها منذ الولادة إلى أن يشب ويتعزى ويبلغ السن التي تؤهله ليكون إنساناً واجب ورجل الحياة، وفي ذلك يقول صلى الله وسلم (ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، فالمرأة راعية في بيت بعلمها وولده وهي مسئولة عنهم، والعبد راع على مال سيده، وهو مسئول عنه) والدلالة في الحديث تتمثل في تأكيد النبي صلى الله عليه وسلم علي رعاية من هو داخل تحت مسئوليتنا والخطاب موجه للدولة متمثلة في ولي الأمر والرجل متمثل في الإباء والمرأة متمثلة في الأم.

لذلك فإن انشغال الوالدين عن توجيه الصغير وتربيته أو ترك تربيته كاملة لمربيته، كما يحدث في هذه الأيام، بلا شك لن يقوم ولن ترتكز شخصيته وبناء مبادئه على أسس صحيحة إلا في ظل التوجيه والتربية، وقد استقر الفقه الإسلامي على أن كفالة الطفل وحضنته واجبة لأنه يهلك بتركه فيجب حفظه من الهلاك كما يجب الإنفاق عليه وأنجاه من المهالك، وأحق الناس بحضانة الطفل أمه لأنها أشفق عليه وأقرب.

وأن ترك التربية والرعاية يجعل الأبناء ينشأون نشأة اليتامى، ويعيشون عيشة المشردين بل سيكونون سبب فساد وإداه أجرام للأمم بأسرها قال تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْجَارَةُ عَلَيْنَا مَلَانِكَةٌ غَلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ) قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أكرموا أولادكم وأحسنوا أدبهم".

طلاق الزوجين:

من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى جنوح الأطفال حالات الطلاق وما يصاحبها من تشرد وضياح وفقد للرعاية والعناية وما يعقبها من تشتت للأسرة والأولاد.

ومن أجل ذلك يجوز اللجوء إليه كحل أخير وغير مرغوب، وفي ذلك يقول النبي صلى الله عليه وسلم: (أبغض الحلال إلى الله الطلاق). فالإسلام يتشدد في وقوعه ويتخذ من الاحتياطات ما يحول دون وقوعه، وحرصاً منه على بقاء الأسرة ومصالح الأولاد، ولا يختلف اثنان في أن الولد عندما يفتح عينيه على الدنيا ولا يجد الأم التي تحنو ولا الأب الذي يقوم على أمره ويرعاه فإنه بلا شك سيندفع نحو الجريمة ويتربى على الفساد والانحراف. قال تعالى (وَعَاشِرُوهُمْ بِالْغُرُوفِ فَإِنْ كَرِهْتُمُوهُمْ فَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَيَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا) قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "خيركم خيركم لأهله، وأنا خيركم لأهلي".

4- الفقر الذي يخيم على الأسرة:

للفقر تأثير سيئ على نفوس الكبار والصغار، فالطفل عندما لا يجد في المنزل الضروريات يجد ذلك في أنداده، فإن هذه الحالة تترك في نفسه أثراً سيئاً وفي قلبه حقد أو كراهية للآخرين وربما للمجتمع بأسره، فتؤدي به إلى السرقة أو الكسب غير المشروع، فتستغله أيادي السوء فيصبح منحرفاً، ولكن هذا الفقر من ناحية أخرى قد يكون حافزاً للكد والجد والاجتهاد والنبوغ، وقد تكون كثرة المال مدعاة للفساد ولا سيما في جرائم السكر والمخدرات والزنا.

قال تعالى (الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا وَخَيْرٌ أَمَلًا).

وقد اعتبره الرسول صلى الله عليه وسلم فتنة فاستعاذ منه حيث قال فيما رواه ابن ماجه (اللهم إني أعوذ بك من فتنة النار وعذاب القبر ومن شر فتنة الغنى وشر فتنة الفقر)

أسباب عوامل جنوح الأطفال في القانون

أسباب جنوح الأطفال في القانون:

1- **التكوين العضوي والنفسي للحدث:** ويقصد بالتكوين العضوي مجموع الصفات التي تتعلق بالطفل منذ ولادته بالنسبة لشكله الخارجي وتكوينه الحيوي والعضوي، ومن مظاهره التي قد تؤثر على تصرفات الطفل وتدفعه إلى الإحساس بالنقص المتزايد ومن ثم التحول السلبي والإتيان بتصرفات يندبها المجتمع، أما التكوين العقلي فهو اختلال في قواه الذهنية تدفعه إلى الإتيان بتصرفات شاذة وأفعال إجرامية، أما التكوين النفسي فهو مجموعة من العوامل الداخلية التي تؤثر في تكوين شخصية الطفل وتتفاعل مع البيئة الداخلية التي تؤثر في تكوين شخصية الطفل وتتفاعل مع البيئة الخارجية، إن جسم الإنسان هو المستودع الذي يتميز به كل فرد من أفراد الخلق البشري عمن سواه من أبناء آدم إلى يوم الدين إلا أن عادات الدهر قد تصيب الإنسان في جسده وهو مستودع مقدراته العقلية والعضوية والنفسية ويترتب على ذلك أن يتأثر إلى درجة معينة ذلك الجسد بقدر مقدار تلك الإصابة وبعبارة أخرى إذا سلم العقل سلمت كل أعضائه وبالتالي سلم الأداء المطلوب وإذا اختل أي عضو من الأعضاء وخصوصاً العقل أو اختل عمل أي وظيفة من الوظائف فلا بد أن يكون مرده خطراً علي بقية أفراد الجماعة.

2- **الأسرة والانحراف:** فهي تُعتبر أحد العوامل الأساسية التي تدفع الأبناء إلى الانحراف، فإذا كانت الأم غير مستقرة عاطفياً، فإن ذلك يولد لدى الطفل شعوراً بالظلم أو عدم العدالة دون أن يعرف سبباً لذلك، ويأتي الأب بعد الأم في الدخول إلى حياة الطفل، وهو السلطة الأولى التي يصطدم بها الطفل خارج علاقته بأمه. وقد يتحقق غياب الأب رغم وجوده الفعلي، ويظهر أحياناً في الصورة التي يرفض فيها تماماً الاهتمام بأولاده وتوجيههم.

3- **الفقر:** لا شك أن الحالة الاقتصادية المتدنية والمعبر عنها بالفقر تعتبر من عوامل الجريمة عند الصغار وخصوصاً إذا جاءت حالة الفقر بعد الغنى والرفاهية مما يقوى عندهم دافع التعويض، فالفقر يكون دافعاً للجنوح وبالتالي إلى ارتكاب الجرائم.

4- **جهل الوالدين بأساليب التربية:** كما يمكن أن يكون الوالدان مصدر أمان وثقة بالنسبة للحدث فإنه يمكن أن يكون سبباً لخيبة أمله وكتبته من خلال أسلوب المعاملة التربوية التي يتلقاها الطفل ثواباً أو عقاباً، فالتفاوت في المعاملة داخل الأسرة قد يولد لدى الطفل الرغبة في التشفي والانتقام وقد تؤدي بالطفل إلى الانحراف.

5- **الحي والمنطقة التي يقيم فيها الطفل:** يتمثل الحي في البيئة التي يقيم فيها الطفل ومدى تأثيره بسلوك أفراد تلك المنطقة خاصة إذا كانوا من شاكله المنحرفين الذين لا مأوي لهم، ولا شك إذا اضطرت الظروف الاقتصادية الأب إلى اختيار الحي في المنطقة، التي تناسب مع قدرته واستطاعته المادية فلا شك أن الأحياء التي تكتظ بالفقراء أو المستوى التعليمي المتدني يؤثر بعضهم في بعض، فكل إنسان بما فيه ينضج.

6- **المدرسة:** ففي مجتمع المدرسة يصادف الطفل سلطة غير سلطة الأب وأفراد أسرته ويحس أن من واجبه أن يتقبل هذه السلطة الجديدة وأن يتعامل مع هؤلاء الأفراد الجدد وفي البيئة المدرسية قد تظهر علامات الانحراف عند الأطفال، كما أنه في هذه البيئة يمكن أن يظهر سلوكهم الذي يمكن أن يؤدي بهم إلى طريق الجريمة، فالمدرسة هي حقل التجربة الأولى الذي يجد الطفل نفسه فيه مجرداً من الاطمئنان العاطفي الذي اعتاضه داخل أحضان أسرته، ولم يغد دور المدرسة يقتصر على تلقى الطفل العلوم المختلفة بل أصبح دورها تلقين الطفل المبادئ الأخلاقية والمثل العليا التي تدفعه إلى التمسك بروح الفضيلة والاندماج في المجتمع.

عوامل جنوح الأطفال في القانون:

1- **الصحة وأوقات الفراغ:** إن العلاقة بين أوقات الفراغ والطفل وأصدقائه خاصة رفاق السوء لاشك أن لها تأثيراً كبيراً في جنوح الأطفال، ومن الطبيعي أن يكون للحدث أصدقاء يرتبط بهم وجدانياً، ويأنس لهم ويشاركهم انفعالاتهم وعواطفهم، فإذا كانت جماعة الأصدقاء سوية ومتكيفة اجتماعياً فإن أثرها النافع يمتد إلى كل أعضائها، الذين يسلكون السلوك السوي ويقاومون أي إغراء

للانحراف، أما إذا كانت تلك الجماعة غير سوية أي منحرفة فإن سلوكها يسري للحدث ويصير منحرفاً هو الآخر مع ملاحظة أن انضمام الطفل لمثل هذه الجماعة وسعيه إلى تقوية علاقته بها يعني أنه هو نفسه لديه استعداد وميل إلى الانحراف، ولما للصدقة من أثر بالغ الأهمية في حياة الإنسان بصفة عامة وللحدث بصفة خاصة فإنه يتعين على الأبناء والأمهات معرفة أصدقاء أبنائهم ومراقبتهم وتزويدهم بالنصائح وتقويمهم في حالة اختيار أصدقاء على غير دربه وأوصي ابن سينا بشأن تربية الأطفال حيث قال (ينبغي أن يكون مع الصبي في مكتبه صبية حسنة آدابهم مرضية مودتهم فإن الصبي عن الصبي القن وهو عنه اخذ وبه أنس).

2- الإعلام: إن وسائل الإعلام على اختلاف أنواعها تعتبر من المؤثرات الخارجية التي تؤثر بما لا يدع مجال للشك في سلوكيات الطفل سواء بالإيجاب أو السلب، لذلك فإن هذه الوسائل إن لم تكن قائمة على أسس سليمة ومدروسة وهادفة، أو إذا أسيء استخدامها فإنه بلا شك يكون عاملاً قوياً ومؤثراً سريعاً على جنوح الأطفال.

3- الصحف والمجلات: فالصحافة والمجلات المتخصصة في مجال الحوادث بصفة خاصة قد تكون عاملاً من عوامل جنوح الأطفال، إذا ما استغلت في نشر صور الأطفال المجرمين وتفصيلات عن جرائمهم، ووصف الجريمة بأنها تجلب الربح لصاحبها كما هو الحال في بعض السرقات الكبيرة ونشر شهرة المجرم أو الصغير بحيث يستحق إعجاب عصابته من ناحية ولا يطاله العقاب من ناحية أخرى، وكل ذلك قد يكون دافعاً لغيرهم نحو الانحراف تحت تأثير المحاكاة والتقليد.

4- السينما والتلفاز: قد يمثل تأثير هذه الأجهزة في عرض الأفلام التي لها تأثير فعال على سلوك الأطفال، نظراً لسعة انتشارها ولقوتها في الإيحاء عن طريق جاذبيتها وشحنها العالية من الترفيه والترغيب، فالأصل أن هذه الوسائل لها دور في تثقيف الأطفال وتوجيههم عن طريق اختيار البرامج التي تهدف إلى إبراز المعاني الفاضلة كالأمانة، والصدق، والطاعة، واحترام القانون، واحترام الوالدين، وتجنب عرض البرامج التي تشجع على الانحراف بين الأطفال، وهذا الدور وقائي أو مانع من جنوح الأطفال، ولكن الأثر يتوقف على نوع المادة التي تقدمها هذه الوسائل ولا يصح الإطلاق أو التعميم في موضوعها.

5- الأنترنت: لا خلاف على ما يجلبه الأنترنت من فوائد وإيجابيات كثيرة وذلك إذا ما أحسن استخدامه لكل ما هو نافع ومفيد بالنسبة للكبار بصفة عامة وللأطفال بصفة خاصة.

وعلى الجانب الآخر لا يمكن أن نتجاهل ونغض الطرف عما يفعله الأنترنت من مفاسد وأضرار في غاية الخطورة في تلك السبلات، التي يتعرف عليها الطفل إذا ترك دون رقابة عليه من والديه أو ولي أمره، فلا شك أن سيخطو خطوة كبيرة نحو الانحراف، إن الأنترنت في هذا العصر يعد أهم العوامل التي تؤثر في الجريمة بل من أعظم الأسباب التي تؤدي إلى جنوح الأطفال ومن طرق جنوح الأطفال عن طريق الأنترنت اختراق أنظمة المعلومات بالجريمة المنظمة عبر الأنترنت عن طريق الأطفال، وكذلك سيسهم إذا غابت الرقابة في السرقة وخاصته بطاقات الائتمان وتبادل المعلومات والتطرف والإرهاب، أيضاً قد يكون سبباً سريعاً ومؤثراً في تعليم الصغار ألعاب القمار، مما يؤدي إلى إتقان الطفل لهذه الألعاب وممارستها على أرض الواقع، كل ذلك إذا غابت الرقابة عليه.

الخلاصة أن وسائل الإعلام والأنترنت لها أثر فعال في سلوك الطفل الإجرامي والانحراف لدى الأطفال، فضلاً عن انتشار السلوك العنيف أو السلوك الجنسي لديه بالإضافة إلى تعلم طرق الجريمة وأساليب ارتكابها، ولكن مما لا شك فيه أن هذه الوسائل الإعلامية يمكن أن تكون وسائل وقائية وعلاجاً ناجعاً لجنوح الأطفال.

سادساً: التدابير المقررة للأحداث في الفقه الإسلامي وأنواعها

1- التدابير في الفقه الإسلامي:

التدابير هي ما يتم اتخاذه من وسائل علاجية في مواجهة الطفل وتستهدي المحكمة عند توقيع التدابير مدى ملائمة التدبير المناسب لذلك الطفل، وقد جاء في حاشية ابن عابدين "إن التعزير يختلف باختلاف الأشخاص، فلا معنى لتقديره مع حصول المقصود بدونه فيكون مفوضاً إلى رأي القاضي يقيمه ويقدره وما يراه المصلحة فيه، وفي الفقه الإسلامي بالنسبة للطفل الجانح فإن الإصلاح والتهديب هو الأساس فمنع تعذيب الطفل الجانح وإهدار أدميته وكل ما يؤدي إلى إتلافه.

1- المراقبة الاجتماعية: هذا التدبير يجوز اللجوء إليه طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، ويمكن الاستدلال عليه من خلال المعاملات والأوامر التي نص عليها الشرع في شأن جريمة معينة، ولو كانت عقوبتها تطبق على البالغين. ومثال ذلك قوله تعالى:

(وَاللّٰتِي يَأْتِيَنَّ الْفَاحِشَةَ مِنْ نِّسَائِكُمْ فَاسْتَشْهِدُوا عَلَيْهِنَّ أَرْبَعَةً مِنْكُمْ فَإِنْ شَهِدُوا فَأَمْسِكُوهُنَّ فِي الْبُيُوتِ حَتَّىٰ يَتَوَفَّاهُنَّ الْمَوْتُ أَوْ يَجْعَلَ اللَّهُ لَهُنَّ سَبِيلًا)

هذه الآية تدل على تقييد حرية المرأة التي تقع في الزنا إذا قامت عليها البينة، فهي توضع في بيئتها الطبيعية بأن تُحجز في بيت من البيوت، ويتم ذلك بالإشراف عليها من ذويها، أو من قبل القاضي إذا لم يكن لها أقارب يتولون هذا الإشراف.

2 – التنبيه: وذلك بأن يوجه القاضي التنبيه إلى الأشخاص وإخبارهم بما فعلوه، لكي يبعدهم ويجنبهم من إتيان هذا الفعل مرة أخرى. 3 – النظرة العبوس والحضور أمام القاضي: وذلك بأن ينظر القاضي إلى الطفل نظرة غضب وعبوس، لكي ينفذ به بشدة وعنف عن أخطائه لكي يردعه ويوجهه للطريق المستقيم.

4 – النصيح والإرشاد: الطفل أحياناً يقع ضحية للظروف التي تحيط به، فيحتاج إلى النصيح والإرشاد والتوجيه لكي يسلك الطريق الصحيح.

5 – التوبيخ: ويعرف التوبيخ في الفقه الإسلامي بأنه توجيه التأييب واللوم والإيذاء بالقول إلى الطفل علانية كما يتضمن تحذيره من الاستمرار في إتباع سلوك الانحراف الذي سلكه من قبل.

6 – إتلاف محل الانحراف: وهذا التدبير يعني إتلاف مكان الانحراف أو وسيلة الانحراف، لكيلا يجد الطفل المكان الذي يساعده على انحرافه، ورؤى عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أتلف الكثير من الأماكن والمحلات الفاسدة كما أحرق الكثير من بيوت الخمر والقمار.

7 – إيداع الطفل إصلاحية: للفقه الإسلامي دور عظيم في تهذيب الطفل وأصوله وتقويمه، وذلك عن طريق معالجة انحرافه وانتشاله من الإجرام، قال تعالى (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ) فنتيجة لإجرام الصبي أو المجنون أو السكران، سواء كانت صور الجرم متمثلة في القتل أو الجرح أو إتلاف الأموال لابد من إيداع الجاني في مؤسسة اجتماعية فريضة أن يتهذب ويتعلم لكي يكف عن الأذى.

8 – تعليم الحدث حرفة أو مهنة: يتعين وفقاً للفقه الإسلامي أن يتعلم الطفل أثناء إيداعه في المؤسسات مهنة أو حرفة، لكي يتعايش منها لتبعده عن طريق الانحراف والإجرام، فيطمئن بذلك هذا الطفل على نفسه ووجود مورد رزق ليتعايش منه وتحقيق النفع والفائدة لمجتمعه.

كما دعاء الإمام بن القيم رحمه الله إلى تهذيب الطفل وإصلاحه وتعليمه والارتقاء به فيقول: ينبغي أن يعتمد حال الصبي وهو مستعد له من الأعمال ومهيأ له منها فيتعلم أنه مخلوق له فلا يحمله على غيره ما كان مأذوناً فيه شرعاً وأن يوجه الصبي إلى العلم وأسبابه لأنه من وسائل ارتقائه إنسانياً وعقلياً كما أن الحرفة من وسائل رقيه اقتصادياً واجتماعياً.

9 – الإشراف على الحدث والرقابة:

يمكن أن يوضع الحدث في البيئة التي يعيش فيها ولكن يكون تحت المراقبة والإشراف عليه وذلك إلى جانب إلزامه بواجبات معينة، ويجب أن يتم توجيه الطفل وإرشاده وإعطاؤه دروس تربية وتهذيبية حتى يبتعد تماماً عن الإجرام ومساوئه.

ويقول ابن عابدين في هذا الخصوص " وصح حبسه ولو في بيته بأن يمنعه من الخروج من البيت والمقصود بالحبس هنا ملازمة البيت تحت إشراف تهذيبي تقويحي من الناحية الدينية والتربوية والاجتماعية.

التدابير في القانون وأنواعها:

التدابير في القانون:

جاء قانون الطفل 2010م واضحاً من حيث وضع مبادئ يجب مراعاتها عند إصدار أي تدبير وهي:

- أن يكون التدبير مناسباً لظروف الطفل وحاجاته والطفل الذي ارتكبه.
- لا تُفرض قيود على الحرية الشخصية للطفل إلا بعد دراسة كافية، على أن تقتصر تلك القيود على أدنى حد ممكن.
- لا يُحرّم الطفل من الحرية الشخصية إلا إذا ثبت ارتكابه فعلاً ينطوي على استخدام العنف أو العود، ولم يكن هناك تدبير مناسب آخر.
- لا تُوقع عقوبة الإعدام على الطفل.

- أن تكون مصلحة الطفل هي الغاية من التدابير التي توقع عليه.

حكومة السودان / ضد / م ب ص وآخر م ع / ط ج / 664 / 2013م

أرست المبدأ الاتي أن اتخاذ التدابير المناسبة بقصد الإصلاح وفقاً للمادة 69 من قانون الطفل 2010م سلطة تقديرية لمحكمة الطفل الابتدائية وتعد من مسائل الوقائع التي تخرج من رقابة المحكمة العليا المناط بها حسن تطبيق القانون.

"والتدابير إما تدابير رعاية وإما تدابير تصحيح." إصلاح أما بالنسبة الأولى توقع بواسطة شرطة حماية الأسرة والطفل ونيابة الطفل أو الرعاية الاجتماعية وهي في مواجهة الأطفال المعرضين للجنوح من هم كانوا بين سن السابعة والثانية عشرة، أما تدابير الإصلاح وهي التدابير العلاجية التي تتخذ بعد اكتمال "إجراءات المحاكمة وثبوت ارتكاب الطفل مخالفة للقانون تستوجب تدخل السلطة لإخضاعه للعلاج اللازم."

2. أنواع التدابير:

وتنقسم إلى نوعين تدابير رعاية وتدابير إصلاح، أما تدابير الرعاية فقد جاء بها قانون الطفل في المادة (68) -لا تتخذ أي إجراءات جنائية في مواجهة الأطفال المعرضين للجنوح

-تتخذ شرطة حماية الأسرة والطفل ونيابة الطفل أو الرعاية الاجتماعية أو اللجان المجتمعية في مواجهة الأطفال المعرضين للجنوح، وهم من كانوا بين سن السابعة والثانية عشرة التدابير الآتية:

1 - التأثير المعنوي أو العدالة الأخلاقية أو إي أسلوب مناسب وفق ما يوصي به الخبير الاجتماعي أو النفسي المختص.

2 - تسليمه إلى والديه أو أحدهما أو وليه الشرعي أو من يتعهد برعايته.

3 - تسليمه إلى جمعية خيرية لتربية الأطفال أو أي جهة خيرية أخرى.

من التدابير المذكورة التأثير المعنوي أو العدالة الأخلاقية، والتأثير على الطفل يكون بمخاطبة عقله وروحه بتوضيح أهمية السلوك القويم ومعرفة ما هو مخالف للقانون وأهمية الصحيح والخطأ، أما العدالة الأخلاقية وفق المادة (4) يقصد بها العدالة التي تركز على إعادة تأهيل ودمج الطفل المعرض للجنوح ودمجه في المجتمع مجدداً، ويتعامل مع الضحية من حيث تعويضه أو تعويض المجتمع عن الضرر الذي لحق به).

كما أن المشرع قد أفسح المجال وترك سلطة تقديرية للجهات المذكورة أعلاه باتخاذ أي أسلوب آخر يوصي به الخبير الاجتماعي والنفسي المختص، بمعنى أن هذه التدابير غير محدده وعلى سبيل الحصر.

أيضاً، هناك تدابير تسليم الطفل المعرض للجنوح إلى والديه أو أحدهما، أو إلى وليه الشرعي، أو إلى من يتعهد برعايته. وقد يبدو هذا التدبير غير مجدي للوهلة الأولى في حالة الطفل المعرض للانحراف، ومع ذلك فهو التدبير الأنسب في كثير من الحالات، لأنه يتيح للطفل فرصة إعادة التكيف في ظروف طبيعية بعد التأكد من عدم تكيفه مع البيئة الاجتماعية

وأما التدبير الأخير وهو تسليم الطفل المعرض للجنوح إلى جمعية خيرية لتربية الأطفال أو إلى جهة خيرية أخرى.

تدابير الإصلاح للطفل الجانح:

وهي التدابير العلاجية التي تتخذ بعد اكتمال إجراءات المحاكمة وثبوت ارتكاب الطفل لمخالفة للقانون تستوجب تدخل السلطة، لإخضاعه للعلاج اللازم وهذه التدابير توقع بواسطة المحكمة وجاءت بها المادة 69 من قانون الطفل 2010م وهي:

أ / التوبيخ والتحذير.

ب / الوضع تحت المراقبة الاجتماعية في بيئته الاجتماعية.

ج / الإلزام بأداء خدمة المجتمع أو الالتحاق بدورات تدريبية مهنية أو ثقافية أو رياضية أو اجتماعية مناسبة.

د / الإيداع بدور التربية.

2 / يجوز للمحكمة فرض تدابير الإصلاح للمدة التي تراها مناسبة .

1-التوبيخ والتحذير:

وهو إصلاح غير احتجائي، وهو تدبير في أبسط الصور وهو يقتصر على توجيه لوم بسيط للحدث الذي يرتكب مخالفة للقانون، وتبين له المحكمة النتائج الضارة المترتبة على فعله، وأن العودة إلى مخالفة القانون مرة أخرى يعرضه لتدبير أشد، والتوبيخ يكون للأطفال الجانحين من سن الثانية عشرة وحتى الثامنة عشر، وهو يقرر في حال ارتكاب الطفل فعلاً يعد مخالفة قانونية، وقد روعي في ذلك أن يكون الفعل المرتكب من الجرائم البسيطة، وارتكابها لا يدل على نزعة شريرة لدى الطفل، ولا يشترط في التوبيخ صياغة معينة، إذ أن القانون لم يحدد طريقة معينة لإجراء التوبيخ واختيار العبارات متروك أمرها للقاضي، ولكنه من المقرر أن ثمة حدوداً يجب أن يلتزم بها القاضي أهمها ألا يتسم التوبيخ بالعنف والعبارات القاسية، التي قد تترك أثراً غائراً في نفس الطفل، وتؤدي إلى عكس النتائج المرجوة من عملية التقويم، ولا يجوز استئناف الحكم الصادر بالتوبيخ إلا لخطأ في تطبيق القانون وبطلان الإجراءات.

2-الوضع تحت المراقبة الاجتماعية في بيئته الاجتماعية:

وهو تدبير إصلاح غير احتجائي وهو يعنى بوضع الجانح في بيئته الطبيعية مع مراقبة سلوكه وتوجيهه والإشراف عليه، فإن تبين أن الحدث قد عاد إلى سلوكه الإجرامي ولم ينصلح يعاد الأمر إلى المحكمة، لتقرر ما يجب اتخاذه في حقه، والمراقبة الاجتماعية منهج شمولي متعدد التدخلات والتخصصات يركز على الجوانب الإيجابية الكامنة في شخصية الطفل ومهتم بالتأهيل الموجه لحالة كل طفل مخاطباً حاجاته بصورة مباشرة في إيجاد التوازن بين قناعات الطفل ومتطلبات الحياة اليومية عبر تنمية وتحفيز العناصر الإيجابية عند الطفل للتوافق مع المعايير الاجتماعية السائدة في مجتمعه ومن مميزات المراقبة الاجتماعية إنها تراعي مبدأ فردية العوامل وتخصصية العلاج لحالة الطفل، كما أنها تطبق في بيئة الطفل الموجود فيها بعيداً عن الحجز وتقييد الحرية وأيضاً عبرها يتم تحقيق التوازن بين قناعة الطفل ومتطلبات الحياة الاجتماعية اليومية.

كما أن من أهداف المراقبة تعزيز كرامة الطفل ومكانته، وأيضاً تقوية شعور الأطفال بالمسؤولية تجاه أنفسهم والآخرين، أيضاً أشراك أولياء الأمور والأسر والمجتمعات المحلية على نحو أكثر فعالية وأيضاً التقليل من حالات احتجاز الأطفال والحد من حرمتهم وأيضاً تقليل الصرف على عمليات تأهيل الأطفال لأن المراقبة الاجتماعية تتطلب موارد بشرية ومادية أقل.

مواصفات المراقب الاجتماعي:

أن يكون حاصلاً على مؤهل علمي من جامعة معترف بها في مجال علم الاجتماع أو العلوم الإنسانية، وأيضاً التحلي بالصبر وقوة الملاحظة والإدراك الاجتماعي وأن تكون لديه الرغبة الصادقة في القيام بالعمل، وضرورة الاقتناع بأهميته وفعاليته، كما ألا يكون قد أدين بجريمة مخلة بالشرف والأمانة.

مدة المراقبة الاجتماعية:

يوضع الطفل تحت المراقبة الاجتماعية للمدة التي تراها المحكمة مناسبة، وأيضاً تقدر في تحديد المدة جسامة الفعل المخالف للقانون وسلوك الطفل الجانح، وحالته الاجتماعية والصحية والنفسية.

واجبات الطفل في المراقبة الاجتماعية:

- إخطار المراقب الاجتماعي عند انتقاله من محل سكنه، وعليه أخذ موافقته الكتابية عند انتقاله إلى عمل آخر أو مدرسة أخرى.

- مراعات السلوك الحسن.

- الاتصال الدائم بالمراقب الاجتماعي والالتزام بأوامره وتوجيهاته.

واجبات المراقب الاجتماعي:

- أن يتحرى عن الأحوال الخاصة بالطفل الجانح، الذي يوضع تحت المراقبة، وحالة أسرته وأسباب انحرافه وطرق معالجتها ورفع تقرير للمحكمة المختصة.

- أن يبين سلوك الطفل الجانح وذلك أثناء فترة المراقبة في ملف خاص.

- أن يشرف على الطفل الجانح أثناء القيام بالعمل الموكل إليه بموجب التدبير الصادر إليه من المحكمة.

- أن يخطر المحكمة بعدم امتثال الطفل الجانح لأمر المراقبة.

- أن يكون مسئولاً عن حفظ سجلات المراقبة.

- أن يقدم تقريراً شهرياً عن مدى تحسن الطفل الجانح الذي يوضع تحت المراقبة.

- أن يزور دور الانتظار للتعرف على الأطفال الجانحين.

- أن يرفع تقريراً سنوياً للمحكمة عن مدى تطور وعمل المراقبة.

انتهاء المراقبة الاجتماعية:

تنتهي بانتهاء الفترة المحددة في قرار المحكمة، ويجوز للمحكمة أن تقرر إنهاء المراقبة في أي وقت من تاريخ صدور القرار، وذلك بناء على تقرير المراقبة الاجتماعية إذا ثبت تحسن سلوك الطفل وعدم حاجته للمراقبة الاجتماعية.

3- الإلزام بأداء خدمة للمجتمع أو الالتحاق بدورات تدريبية مهنية أو ثقافية أو رياضية أو اجتماعية مناسبة:

وهو تدبير إصلاح غير احتجائي، وهو تدبير حديث نسبياً، وهو من ضمن التدابير غير الاحتجاجية وفيه تلزم المحكمة الحدث بأداء خدمة معينة لمدة معينة تحت إشراف الباحث الاجتماعي، وهي تهدف إلى إعادة الطفل إلى الطريق القويم وإلى بعث رسالة عبر ذلك الطفل التي المجتمع أن العمل الذي يقوم به هو أن هذا الطفل يكفر عن أخطائه التي وقع فيها وأنه يطلب من المجتمع الكبير تقبله وأنه بفعله هذا قد رد الدين الذي تسبب فيه، كما أن هذا التدبير يهدف في صورته الأخرى تكليفه بالالتحاق بدوره من الدورات الثقافية والاجتماعية وتهدف هذه الدورات في مضمونها إلى تأهيل هذا الطفل عبرها حتى لا يقع في الأخطاء التي سبق له الوقوع فيها.

4- الإيداع بدور التربية:

وهو تدبير إصلاح احتجائي، وكأنما المشرع يرمي إلى أن يكون بمثابة الملاذ الأخير الذي تلجأ إليه المحكمة، ومن المعلوم أن تدبير الإيداع بدور التربية يحرم الطفل من حريته ويجعلها في نطاق محدود وتحت إشراف مباشر من إدارة الدار.

وهو من أهم التدابير التي توقع على الأطفال أذ يهدف به المشرع إلى تطبيق نظام تقويمي متكامل بعيداً عن المؤثرات الاجتماعية الضارة، التي تحيط بالطفل وهو تدبير سالب للحرية باعتباره يلزم الطفل بالإقامة في مكان معين خلال مدة معينة ويخضع فيه لبرنامج يومي منتظم بأسلوب معين يحقق للطفل التهذيب الخلقي والديني والعلمي ويعوده النظام والانضباط، فضلاً عن تعليمه حرفة مفيدة وإتاحة السبيل أمام من يظهر تفوقه العلمي لإكمال تعليمه المدرسي، كما تهيئ هذه الدور لنزلائها من الأطفال ممارسة النشاطات والهوايات المختلفة بإشراف جهاز اختصاص، لكي تتم عمليات التأهيل بنجاح، والإيداع بهذه الدور يكون للمدة التي تراها المحكمة

ضرورة ومناسبة لإصلاح الطفل الجانح وتأهيله، ولم يحدد المشرع حداً أدنى أو أقصى للتدابير إلا أنه أوجب عليها مراعاة سن الطفل الجانح وملائمة التدبير المقضي به ومدته لإصلاح الطفل أو تأهيله اجتماعياً.

الإيداع في السودان وحسب الواقع العملي تعتريه مشاكل جمة سواء في العاصمة أو ولايات السودان وأيضاً مكان الإيداع.

الخاتمة:

أولاً: أهم النتائج:

- 1 - تعريفات المسؤولية الجنائية لا تختلف في جوهرها سواء في الفقه الإسلامي أو القانون السوداني.
 - 2 - لا خلاف في أساس المسؤولية الجنائية هو الإدراك والاختيار، وأن الإنسان الحي هو محل هذه المسؤولية.
 - 3 - لا خلاف أن الصغير غير المميز لا يسأل جنائياً في حال ارتكاب مخالفة أو جرم فلا تطبيق عليه عقوبات ولا تدابير ولكنه مسؤول مسؤولية مدنية.
 - 4 - التدابير في قانون الطفل السوداني معظمها مأخوذة من الفقه الإسلامي.
 - 5 - لا خلاف على معاقبة ومساءلة من بلغ سن الرشد جنائياً.
 - 6 - حدّد الفقه الإسلامي سن التمييز عند السابعة، في حين أن تشريعات الطفولة رفعت هذا السن إلى الثانية عشرة.
 - 7 - الفقه الإسلامي يحدد بلوغ بالأمارات الطبيعية أو السن أما قوانين الطفولة في السودان أخذت بمعيار السن، وهي بذلك لم تخالف الفقه الإسلامي.
- التوصيات: -**

- 1- يُوصى بمراجعة القوانين لتوحيد سن المسؤولية الجنائية بما ينسجم مع المعايير الدولية، مع مراعاة الخصوصية الدينية والثقافية للسودان، وذلك للحد من التداخل والتناقض في التطبيق.
- 2- ضرورة تطوير مؤسسات الأحداث لتوفر بيئة مناسبة لإعادة التأهيل التربوي والنفسي والاجتماعي، بعيداً عن الطابع العقابي التقليدي.
- 3- يُوصى بالتوسع في استخدام العقوبات البديلة مثل (الوساطة، الخدمة المجتمعية، التدابير التعليمية)، لتقليل وصمة الجنوح وتعزيز الإدماج الاجتماعي.
- 4- ينبغي تدريب القضاة، ووكلاء النيابة، والشرطة على مبادئ العدالة الإصلاحية للطفل، وآليات التعامل مع الأطفال الجانحين بما يحترم كرامتهم وحقوقهم.
- 5- تنظيم حملات إعلامية وتربوية توعوية تستهدف أولياء الأمور والمعلمين لتعزيز ثقافة حماية الطفل والوقاية من الجنوح.
- 6- الاستفادة من الفقه الإسلامي في بناء سياسات جنائية إصلاحية، يُنصح بالرجوع إلى مقاصد الشريعة وروح التعزير الإسلامي، خاصة في المرحلة ما دون البلوغ، لتوجيه التدابير نحو الإصلاح لا العقاب.
- 7- مراجعة السياسات العدلية بشكل دوري لإجراء تقييم دوري لقوانين وسياسات الطفل الجانح، لقياس مدى فعاليتها وملاءمتها للواقع المتغير، والاستفادة من التجارب الإقليمية والدولية.

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

- أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس (1994م). الذخيرة، ج 6، دار الغرب الإسلامي بيروت.
- أبي الحسن علي بن محمد بن حبيب البصري الماوردي (1971م). الأحكام السلطانية والولايات الدينية، ط 1، بيروت دار الكتب العلمية.
- أحمد خليل البحر (2020م). الوجيز في إجراءات محاكمة الطفل، السودان، يو اس بي لخدمات التصميم والطباعة.
- أحمد علي إبراهيم حمو (2007م). علم الإجرام، ط 1، السودان، منشورات جامعة السودان المفتوحة.
- أحمد فتحي بهنسي (1998م). السياسة الجنائية في الشريعة الإسلامية، ط 1، مصر، دار الشروق للنشر.
- الإمام أبو زهرة (1998م). الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، دار الفكر العربي مصر.
- بدرية حسونة (2004م). القانون الجنائي السوداني 1991م القسم العام، ط 1 مركز قاسم السودان.
- بهاء الدين عباس محمد (2018م). الإفهام في شرح القانون الجنائي العام، السودان.
- جلال الدين السيوطي (1987). الأشباه والنظائر، ط 1، دار الكتب العلمية بيروت.
- جلال الدين السيوطي (1998م). شرح الجامع الصحيح، ط 1، مكتبة الرشد.
- حمدي رجب عطية، المسؤولية الجنائية للطفل في تشريعات الدول العربية والشريعة الإسلامية، ط 2، مصر، مطبعة المنوفية، 2000م.
- الشيخ زين العابدين بن إبراهيم نجيم، الأشباه والنظائر على مذهب الإمام أبي حنيفة النعمان، لبنان دار الكتب العلمية.
- عباس سليمان: مسؤولية الطفل الجنائية وإجراءات محاكمته فقهاء، تشريعاً، قضاء، ط 3، السودان مطبعة الذي، 2021م.
- عبد السلام عطوه (2015م). تربية الطفل في الإسلام، ط 2، الأردن، دار بن حزم.
- عبد الفتاح بيومي حجازي (2004م). الأحداث والأنترنت أثر الأنترنت في انحراف الأطفال، ط 1، مصر، دار الفكر الجامعي.
- عبد القادر عوده: التشريع الجنائي الإسلامي، ط 1، بيروت لبنان، دار إحياء التراث العربي.
- عبد الله البستاني (1990م). معجم وسيط اللغة العربية، الطبعة الثانية، مكتبة لبنان، بيروت، ج 11.
- عبد الله بن محمود بن مودود الموصل الحنفي، الاختبار والتحليل المختار ج 3، دار المناهل.
- عبد الله علوان: تربية الأولاد في الإسلام، ط 2، لبنان، دار السلام للطباعة.
- عبد الوهاب خلاف، علم أصول الفقه، ط 8، مكتبة الدعوى الإسلامية مصر.
- عبد الله دراز (1987م). دستور الأخلاق في القرآن الكريم، ط 7، دار البحوث العلمية، لبنان.
- على الدين عبد العزيز (1995م). كشف الإسرء عن أصول فخر الإسلام، ط 2، القاهرة، الفاروق الحديثة.
- الفيروز أبادي: طاهر مجد الدين محمد بن يعقوب بن عمر الشيرازي، الإمام اللغوي، القاموس المحيط، دار الحديث، مصر، القاهرة.
- كمال الدين بن همام، شرح فتح القدير للعاجز الفقير، ط 7، دار أحياء التراث العربي.
- مجدي عبد الكريم أحمد المكي (2008م). جرائم الأحداث وطرق معالجتها في الفقه الإسلامي، جامعة الإسكندرية.
- مجمع اللغة العربية (1988م). معجم الفاظ القرآن الكريم، مصر.
- محمد الفاتح إسماعيل (2017م). القانون الجنائي السوداني أسسه ومبادئه، ط 1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، السودان.
- محمد خلف الله (1977م). مبادئ علم الإجرام، ط 2، ليبيا، الدار الجماهيرية للنشر.
- محمود علي إبراهيم (2002م). محكمة الطفل والمعاملة الجنائية للأطفال في ضوء قانون الطفل الأحكام الموضوعية والإجرائية لإجرام الأطفال، ط 1، الخرطوم، دار الدي للطباعة.

محمود علي إبراهيم (2013م). المسؤولية الجنائية للأطفال، فقهاء تشريعاً، قضاء وفي ضوء المواثيق الدولية، ط1، شركة مطابع السودان للعملة.

محمود نجيب حسني (2018م). شرح قانون العقوبات القسم العام، ط2، مصر، دار المطبوعات الجامعية.
منذر عرفات زيتون (2001م). الأحداث مسئوليتهم ورعايتهم في الشريعة الإسلامية ط1، دار مجدلوي للنشر والتوزيع.
منيرة الصغيرة (1937م). رعاياه الأحداث ومشكلة التقويم، ط1، مصر، المكتب المصري الحديث الإسكندرية.
نهلة سعد عبد العزيز (2013م). المسؤولية الجنائية للطفل، ط1، مصر، دار الفكر والقانون المنصورة.
يس عمر يوسف (1991م). النظرية العامة للقانون الجنائي السوداني، ط1، دار ومكتبة الهلال بيروت، بئر العبد.

القانون الجنائي السوداني 1991م

قانون الطفل السوداني 2010م.

قانون المعاملات المدنية السوداني 1984م.

مجلة الأحكام القضائية السودانية 2007م المكتب الفني والبحث العلمي محاكمة م. أ.أ. م وآخرين م ع/ ف/ ج / 2007م المحكمة العليا.

مجلة الأحكام القضائية السودانية 2019م، المكتب الفني والبحث العلمي محاكمة حكومة السودان/ ضد/ ن. ا.ي. ع



Investigating Students' Learning Difficulties in English Composition Writing

(A Case Study of First Year Students at University of Nyala, Sudan)

Dr.Dalil Ahmed Eidam

Faculty of basic education-Nyala University

Author: daleeidam4@gmail.com

Abstract:

The title of this study is: Investigating Students' Learning Difficulties in Writing English Composition. It has been observed that university of Nyala students confront a variety of problems in writing English composition. This study investigates the problems encountered by the students when learning to write English composition. The objectives of the current study were: (1) To find out what problems University of Nyala students encounter when learning to write English composition. (2) To examine how strategy instruction affects University of Nyala students' performance in writing English composition. This case study was conducted at University of Nyala. (40) University of Nyala students participated in this study. The researcher used two pretests and two posttests with a teaching instruction. The main findings of the study were: (1) Writing composition strategies improve students' performance in writing English composition. (2) The most problems that face the students in writing composition were: spelling , lack of vocabulary , punctuation marks uses, poor handwriting, paragraph, organization , expressing ideas, sentence writing, communicative quality, cohesion and coherence English tenses, spelling and capitalization. The current study recommended that more emphasis should be given to composition writing for its importance to the students. The most important implication is that students should be serious and keen for composition writing.

Keywords: *writing composition , writing skills, composition difficulties, composition skills*

المستخلص:

عنوان هذه الدراسة هو تقصى الصعوبات التي تواجه التلاميذ في تعليم كتابه الانشاء الانجليزية.

من الملاحظ أن طلاب جامعة نيالا يواجهون العديد من المشاكل في كتابة الأنشاء الانجليزية. هذه الدراسة تتقصى هذه الصعوبات التي تواجه الطلاب عند تعلمهم لكتابة الأنشاء الانجليزية. تهدف هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية: (1) اكتشاف الصعوبات التي تواجه طلاب جامعة نيالا عند كتابة الأنشاء الانجليزية. (2) اختبار مدى فعالية البرنامج التدريسي في تحسين أداء كتابة الانشاء الانجليزية لطلاب جامعة نيالا. أجريت دراسة الحالة هذه في جامعة نيالا. أربعون طالب من جامعة نيالا شارك في هذه الدراسة. أستخدم الباحث الاختبار القبلي والبعدي مع برنامج تعليمي. أهم نتائج هذه الدراسة هي: (1) ان استراتيجيات الأنشاء تعمل على تحسين أداء الطلاب في كتابة الأنشاء الانجليزية. (2) أهم المشاكل التي تواجه الطلاب في كتابة الأنشاء الانجليزية هي: الكتابة الخاطئة للمفردات, النقص في المفردات, علامات الترقيم, رداءة الخط, عدم الامام بفنيات كتابة الانشاء, التنظيم وعدم المقدرة على التعبير, استخدام الحروف الكبيره, ترابط وتماسك مواضيع التعبير بالاضافه لاستخدام الأفعال. توصي الدراسة بزيادة الاهتمام بالأنشاء الانجليزية وذلك لأهميتها للطلاب. من أهم المطوبات التطبيقية هي ضرورة الجدية من قبل الطلاب عند كتابة الأنشاء الانجليزية.

Introduction

Writing is essential skill and valuable activity for university students in education.

It was noticeable that University of Nyala students were facing many problems and challenges when learning to write English composition. Hussain (2017 : 37) declares that " Students need to learn the writing process to improve their writing skills ". These acute problems come from the fact that mastering it requires an understanding of particular related aspects. Writing in a foreign language is one of the most challenging skills for almost all learners. Writing composition is not an easy task. It is a complex activity. It needs thinking, writing and writing again. Elbow (2000: xiv) points out that " Most people have had bad experiences with writing. They have come to dislike it or fear it and usually they avoid it ". This case study has been done to analyze these problems. As teachers we can help our students to overcome these problems. We can help them to learn and write English composition well. This can be done by teaching them useful techniques and strategies properly. Kane (2000: 9) declares " Strategy involves choice-selecting particular aspects of a topic to develop, deciding how to organize them, choosing this word rather than that, constructing various types of sentences, building paragraphs. Style is the result of strategy). Beach and Bridwell (1984: 183-184) provide six functions of writing:

- * Writing has special advantages for learning.
- * Writing enables students to learn new information.
- * Writing enables makes the integration of old and new information easier.
- * Writing teaches pragmatic conventions and audience awareness; both are very important strategies to master when communication in the second language is the purpose of a language course.
- * Writing teaches students the ability to critically evaluate to the information they are learning.
- * Writing can teach students how they perceive personal experiences.

The main hypotheses of this study were:

- (1) There are many problems face the students in writing English composition. (
 - 2) English composition strategies have positive effects on students' performance.
- This study is important because it draws attention to techniques and strategies that might improve students' performance and quality in learning and writing English composition. Besides, discovering the difficulties that face Sudanese university students in writing composition.

Previous Studies

Study One

The title of the study is : English Writing Composition Skills among Education Students. A study was conducted by Vanessa Joy (2022). A thesis published at Globus Journal of Progressive Education. The analysis of the study revealed that majority of the respondents were exposed to news. The participants using Facebook got very low in structure. Significant differences exist between younger respondents and the level of writing skills and also between exposure to social media and the level of writing skills.

Study Two

The title of the study is : Improving Basic Composition Skills of Secondary Level Students in the Srilankan School Context : An Action Research. A study was conducted by Hashini Abeysena (2019). A thesis at Deakin University, Australia. The findings of the study declared that the researcher's intervention sessions were impactful in improving students' basic writing mechanics in developing composition skills of junior secondary L2 learners to a considerable extent.

Study Three

The title of the study is : Students' Competence in Composition Writing : Basis for Proposed Intervention Strategy Plan. A study was conducted by Arturo G. Palaming (2023). A thesis at Pangasinan State University. The findings implied that English teachers should be given an adequate training and should attend seminar and

workshops in ESL writing pedagogy for them to have in-depth knowledge of the complexities involved in the writing process and learn more intervention strategies that they could apply in the classroom to help students improve their writing in English with less effort. The results of the study may be used as inputs to curriculum development and the implementation of intervention strategies in English composition writing.

Study Four

The title of the study is : Effective Practices on Teaching Composition. A study was conducted by Divya C. and Padma Priya. A thesis at National Conference On Teaching Innovations and Enhancing Learning (2017). The study results indicate that the students become more capable writers. The writing as a process approach and ongoing skill-building sessions are essential components in service programmes.

Study Five

The title of the study is : Approaches to Teaching English Composition Writing at Junior Secondary Schools in Botswana. A study was conducted by Deborah Adenihun Adeyemi (2008). A thesis at University of South Africa. The major findings were that: Teachers utilized mainly the product oriented approach to the teaching of English writing. Teachers were confronted with challenges emanating

from the use of the product oriented approach to writing such as surface level errors, wrong grammar / tense, lack of vocabulary and organization skills and inability of students to compose and communicate effectively in writing.

Materials and Methods

This study adopted the analytic descriptive approach to facilitate the gathering of data to assist in achieving study objectives.

Subjects

To conduct this study, (40) students at University of Nyala, Sudan were included willingly in this study. They have joined voluntarily in the academic year 2023. They were in the first semester in the faculty of education. They are English as a foreign language learners (EFL). They were of both genders male and female. Their age range between 17 - 18.

Tools

For collecting data, the researcher used:

1. Two pre-tests

The pre-tests were used to measure the participants' actual level in writing composition.

2. Treatment

A full semester teaching programme was conducted to the subjects. It was done by the researcher, two times a week.

3. Two Post-tests

The two post-tests were given to check the progress made by the participants after the composition writing instruction period.

Procedures

Pre-tests

Pre-tests were the starting point before conducting the treatment. They were used to evaluate the participants' ability in writing English composition. The researcher informed the participants about the two pre-tests, in order to prepare them for the tests. The lecture-room environment was good, so the participants were not anxious. The participants were given pre-test 1, and on the following day they were given pre-test 2 (See appendices). The pre-tests started with short instructions, to motivate the participants. They were told to do the pre-test 1 within one hour and also the time for the pre-test 2. Both tests were conducted in the morning period. The participants' papers were collected and thoroughly marked. The scores were carefully and fairly listed.

Treatment

The researcher gave the participants a full semester training course on writing English composition. The researcher gave them two lectures a week. Two hours for each lecture. The participants received this instruction in addition to their normal general English course. Based on the pre-tests, the researcher discovered that the majority of the participants do not even know English writing composition skills. So, in the treatment the researcher taught them the following composition skills:

- * Writing process (planning, drafting, editing, final version)
- * Handwriting
- * Cohesion and coherence
- * Vocabulary
- * Sentence structure and types of sentences
- * Communicative quality
- * Organization
- * Paragraph
- * Capitalization rules
- * Punctuation marks
- * English tenses
- * Spelling

The majority of the participants were interested in the treatment contents. A few were less happy, because of the mistakes they did. The researcher kept on motivating them. That was making them feel comfortable. The writing composition course has two components: the course content and the presentation of that content. Teaching composition skills is an active and on-going practice, that includes:

- * Explaining the purpose of the skill.
- * Giving the participants' opportunities to practice and reinforce each skill.
- * Assessing the degree of mastery of each skill.

All the composition topics were interesting and relevant to the participants' needs. There were a variety of topics : descriptive, narrative and argumentative. Also, there were guided and free compositions. This teaching programme was done by the researcher himself. The researcher wrote the participants' errors on the board to be corrected. The researcher encouraged the participants to use simple and correct language.

Post-tests

After doing the treatment, the researcher gave the participants the two post-tests. The researcher explained what the post-tests were and the purposes of them. The post-tests were held with the same procedures which were mentioned in the pre-tests. Both sets of tests were the same topics. The two post-tests were administered to the same participants to determine the extent of progress in the performance of the participants that occurred as a result of the defined treatment.

Results and Discussion

The researcher used t-test and mean scores to check whether there were significant differences between pre-tests and post-tests scores.

Table 1: Comparison of Participants' Performance on the Pre-test 1 and post-test 1.

Test	Means scores	Difference Of means	Standard deviation	T. value	P value
Pre	12.2	7.2	3.6	-19.60	0.00
Post	19.4				

As can be seen from table 1, The t-test was used to perform the comparison of the pre-test 1 and post-test 1. The pre-test 1 was used to assess the participants' composition writing ability before the composition writing instruction. The post-test was used to check the effects of the composition writing instruction on the participants' ability. The results of pre-test 1 and post-test 1 were used to set baseline for comparison to help check if any difference occurred.

In the pre-test 1, the mean score is 12.2 while it is 19.4 in the post-test 1. The post-test 1 checked the effects of the composition writing instruction on the participants' composition writing ability. The statistical analysis was adequate because it compared the means of two variables (The pre-test 1 and post-test 1). Table 1, obviously revealed that the participants' scores were improved on the post-test. The mean scores of the post-test 1 was higher than the pre-test 1. The difference of the two means was 7.2 from 12.2 to 19.4.

Table 2: Comparison of Participants' Performance on the Pre-test 2 and Post-test 2.

Test	Means scores	Difference Of means	Standard deviation	T. value	P value
Pre	12.0	7.50	3.75	-14.30	0.00
Post	19.50				

As can be seen from table 2 , The t-test was used to evaluate the performance of the participants in the pre-test 2 and post-test 2. The pre-test 2 was conducted to assess the participants' composition writing ability before the treatment. The post-test was used to check the effects of the composition writing instruction on the participants' ability. The results of pre-test 2 and post-test 2 were used to set baseline for comparison to help check if any difference occurred.

In the pre-test 2, the mean score is 12.0 while it is 19.50 in the post-test 2. The post-test 2 check the effects of the composition writing instruction on the participants' composition writing ability. The statistical analysis was adequate because it compared the means of two variables (The pre-test 2 and post-test 2). Table 2, revealed that the participants' scores were improved on the post-test. The means scores of the post-test 2 was higher than the pre-test 2. The difference of the two means was 7.50 from 12.0 to 19.50 .

Table 3 : Comparison of Participants' Performance in the Pre-tests (1 and 2) and Post-tests (1 and 2).

Tests	Means scores	Difference of means	Standard deviation	T value	P value
Pre 1	12.2	7.2	3.6	19.60	0.00
Post 1	19.4				
Pre 2	12.0	7.50	3.75	14.30	0.00
Post 2	19.50				

As can be seen from table 3, the probability (p) values were all less than the significance level (0.05) set before. This means, there is a significant difference between the two tests. The means of two tests' performance were significantly different. This proves the fact that participants' ability was improved after the treatment. The greater progress was for the benefit of the post-tests. In addition, the highest scores were achieved in the post-tests.

Based on the participants' mistakes in the pre-tests, the researcher found the following difficulties that face them in composition writing:

- * Writing process (planning, drafting, editing, final version)
- * Handwriting
- * Cohesion and coherence
- * Vocabulary
- * Sentence structure and types of sentences
- * Communicative quality
- * Organization
- * Paragraph
- * Capitalization rules
- * Punctuation marks
- * English tenses
- * Spelling

So, the treatment focused on these points.

Comparison between this study and the previous studies

The sample of the current study is university students. The tools used for collecting data were two pre-tests, two post-tests and a full semester treatment. The findings of the current study revealed that: writing composition strategies improve students' performance in writing English composition and there were many problems face the students while writing composition (mentioned before). The current study used tools similar to the previous studies but differ with in the sample. The sample of the current study was Sudanese university students while in all other previous studies the sample either basic or secondary students. A very important point was that, this current study covered a large number of difficulties challenge the sample in writing composition. Based on the researcher's experience in teaching English as a second / foreign language, these a lot of difficulties are due to: Text books used in Sudan do not consider many of the essential educational requirements (level of students' standard in English ... etc.) . The text book contents are presented at a high level of English. Furthermore, the teaching strategies are teacher –centered where students have less time to practice. So, the findings of the current study will contribute to the field of curriculum and instruction as well by assisting English language teachers to adopt new techniques with their students in the classes.

Conclusion

The primary aims of the current study were to shed light on the difficulties face students in composition writing and the importance of treatment in developing students' ability in composition writing. Based on the findings of this study, the researcher concluded that using composition skills improve students' ability in writing composition. The researcher recommended that teachers should encourage and reinforce students to write composition using composition skills. This study is important because it uses an experimental approach which enables the researcher to obtain an understanding of the participants' abilities and weaknesses. Extra researches are needed for more advanced-level foreign language university students.

References

- Beach, R. and Bridwell, L. (1984). *New Directions in Composition Research*. New York: Guilford Press.
- Harmer, J. (2004). *How to Teach Writing*. Essex, England. Pearson Education Limited
- Hill L. A. (1966). *Outline Composition Book*. Oxford. Oxford University Press.
- Hussain, S. (2017). *Teaching Writing to Second Language Learners: Strategies for Classroom*. Arab World English Journal, 8 (2) , 208-227.
- Kane, R. (2016). *Written in the Stars*. New York: Longman
- Peter Elbow, (1981). *Writing with Power: Techniques for Mastering Process*. Boston: Mircador Publishing.

Appendices

Appendix 1 : Pre-test 1 (Hill : 1966)

Write a composition on the subject " **A day in my life** ".

Use the following points: (You may add to them if you like).

- * At what time you get up in the morning.
- * What you do before you start the day's work.
- * At what time you leave your house.
- * How you go to your work.
- * What you see on your way.
- * What you do when you get to the other end.
- * At what time you return home.
- * How you spend the evening.
- * At what time you go to bed.

Appendix 2 : Pre-test 2 (Hill : 1966)

Write a composition on the subject " **My favourite sport** ".

Use the following points: (You may add to them if you like).

- * What your favourite sport is .
- * Why you prefer it to other sports.
- * How your favourite players and teams are, and why they are your favourites.
- * Whether you have yourself played this sport, or taken an active part in this sport ; and if so, when, for what clubs, and with what success.



Impacts of 15th April war on Hotels infrastructure in Sudan And Crises management Capabilities Dr. Hashim Awad Fadl Al-said

Shendi University - Faculty of Tourism & Archaeology
Corresponding author : hashwad16@gmail.com

Abstract:

This study, addressed two important concerns of 15th 2023 war conflict in Sudan first pertains, to major damages taken place to hotels establishments' infrastructure in Khartoum, second concern, pertains to hotel's management ability to implement of operational procedures, associated with assessing and dealing with potential war risk, crisis management capabilities is one of managerial strategy adopted by managers to mitigate institution damage. 15 April War, in Sudan, has been unremitting for more than year, causing catastrophic damage infrastructure in Khartoum. This fighting between Sudanese Armed Forces (SAF) led by Sudan de facto ruler, General Abadulfatah Al Burhan, and Para military Rapid Support Force (RSF), led by Mohammed Hamadan Daglo. Objective of this study assessed damages, described how the cooperative relationship between hotel's managers and staff. Researcher has built up, the concept of this study, on crises management capabilities which indicated (The participation of employees to protect institution assets). Analytic descriptive approach had been employed. Due to potential risks, researcher used mixed secondary data key informant, based on formal reports, and statements issued from international organization, besides primary data, when interviewed a number of survived hotel's employees chosen targeted sample. Study question assumed, that: how far 15th war 2023 in Sudan, has affected hotels in Khartoum? Study Result: has found that, hotels has exposed to serious damages including, assets, facilities and buildings, besides described employees dealt with crises wisely, had protected some hotels from assulting. Finally Study has recommended to the following: Emphasizing on collective organization culture between employees and managers, besides, hotels managers, have to create specific defence plans measures, to manage to overcome such sudden crises, furthermore recruiting qualified employees, who shows high loyal levels and readiness, to provide assistant on time of emergencies finally, hotels managers has to predict crises before occurrence, in order to develop adequate effective stages of recovery plans, through developing effective crises communication and procedures.

KeyWords: 15th April war, Hotels, Hotel Organization, crises Management, External environment. Hotels damages Rapid Support Force (RSF), Sudanese Armed Forces (SAF), Crises management capabilities (CMC).

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة الآثار التي خلفتها حرب 15 ابريل عام 2023م والتي مازالت مستمرة حتى كتابة هذه الدراسة، اهتمامات الباحث من اهداف الدراسة ركزت على محورين، حيث تناول المحور الاول، اثر الحرب في البنية التحتية في ولاية الخرطوم وما ترتب على ذلك من آثار طالت المنشآت السياحية والفندقية داخل ولاية الخرطوم اضافة الى تناول وصف وطبيعة الاضرار التي طالت بعض المنشآت الفندقية،، اما المحور الثاني تناول وسيلة واستراتيجيات ادارة هذه الفنادق بالتعامل مع الازمة المفاجئة في قيام الحرب من غير سابق انذار، مما ضاعف من الخسائر البشرية وخسائر في الاصول دراسة الحالة في الدراسة شملت 3 فنادق خمس نجوم، وفندق واحد 3 نجوم، استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة التركيز على وصف وتحليل ظاهرة ادارة الازمة في حالة الاحداث المفاجئة كالحروب من قبل الادارات الفندقية وهي ظاهرة جديرة باهتمام العديد من الباحثين كما ورد في الدراسات السابقة للدراسة، كما كان المنهج التاريخي حاضر من خلال السرد التاريخي لصناعة الفنادق في السودان، اضافة الى المنهج الاحصائي التحليلي لتحليل بعض التقديرات الرقمية الاحصائية المتعلقة بالدراسة، والمنهج الاستقرائي من اجل تحليل واقع الحالة إبان فترة الحرب، اعتمد الباحثين على مصادر جمع المعلومات بالاعتماد على المعلومات والبيانات الواردة من بعض المنظمات العالمية المهتمة بشأن الحرب في السودان مثل: منظمات الامم المتحدة، منظمة الهجرة الدولية ومنظمة الغذاء العالمية، اضافة الى المقابلات الشخصية مع بعض العاملين بالفنادق اضافة الى بعض التقارير الواردة في بعض المنشورات والدوريات المحكمة. الفرضية وتسائل الباحثين في الدراسة: الى اي مدى اثر قيام الحرب المفاجئ في القطاع الفندق في ولاية الخرطوم، والاهمية تتجسد في الاستفادة من استراتيجيات الادارات الفندقية في التعامل مع الازمة المفاجئة. واخيرا نتائج الدراسة عكست متى تضرر الفنادق من قيام الحرب وتدمير بعضها دمار شامل وبعضها دمار جزئي، مع خسائر في الارواح والاصول، مما ترتب عليه خسائر مالية ضخمة، تدفع ثمنها بعد نهاية الحرب، واخيرا اوصت الدراسة العمل على ترسيخ مفهوم العمل الجماعي بين العاملين ضمن مفهوم ورؤية ورسالة ثقافة المنظمة، والعمل على ابتكار وسائل حماية فعالة قادرة على تفعيل التعامل الايجابي مع مثل هذه الحالات، كذلك التأكيد على توظيف عاملين لديهم الرغبة العالية في تقديم اقصى مستويات الولاء ورفع درجة الاستجابة عند حدوث مثل هذه الحالات من اجل ابداء الرغبة في حماية الافراد والاصول عند الحاجة، اضافة الى والتوقعات السليمة من قبل الادارات الفندقية لاي حدث قبل وقوعه في مراحل مع التأكيد على التعامل الايجابي لكل مرحلة على حدة مع وضع التقديرات المناسبة للتعامل معها كأزمة طارئة.

الكلمات المفتاحية: حرب 15 ابريل - الفندق - ادارة الازمة - الآثار - الجيش السوداني - مليشيا الدعم السريع - قدرات الحماية عند الازمات (Crises Management Capabilities).

Introduction

Political tensions, between the SAF and RSF forces, began building up in 2022. The two sides also began to reinforcing their troops in the capital, resulting in growing distrust between the two sides'. On April 15, 2023, fighting erupted suddenly in Khartoum, and spread quickly to other areas. Both sides claim that the other side fired the first shot. Conflict in Sudan, had left catastrophic impacts, in the whole country, left behind up to last December 2023, according to (UNHCR, 23) reports, about 14,000 people killed, 33,000 people were injured, and over 5.8 million were internally displaced, and more than 1.5 million others, had left the country as refugees, besides 75% percent of Khartoum population fled to other neighbouring States, or outside the country. Researcher tried to follow up war events on the ground, image but due to escalating risks, direct observation was inaccessible. Ongoing warring operations, has took place in small zone, where, there are more than 100 hotels located on the battle ground, had been exposed to either damages or looting and theft which could be categorized into, small, moderate or serious damages, whereby, would be explained in the coming part of this study. Regarding, to the sudden and swift time of crises, so far, neither pre-crisis plans, nor responding scenarios, revealed by government, or hotels managers, in order to develop an action plans versus crises for dealing effectively on incidence time.. However, concept of crises management capabilities associated with effective communication, during turbulent environment, such as armed conflicts on war times, whereat, a lengthy period of taking decision, due to uncertainty of consequences... Total number of hotels institutions in Khartoum Capital, are representing 50% of total country hotel's accommodation capacity. These hotels have been exposing to massive destruction, and fierce attack but at the same time, reaction of hotel's, and managers, or local authorities, was completely powerless, and incapable to follow disastrous war events, when was no prior warning alert of war, so far, to avoid the negative impacts and minimize damages as possible as they could in turn. Hence researcher has called attention to crisis management capabilities theory, which is concerning to the ability of institutions managers to prepare employees as effective tool, through participating cooperatively to establish strategic plans, hastily responding to, the crisis escalating disastrous rapid changes, in case of crises managing, by being knowledgeable and well trained to make employees, aware of procedures and actions required, on time of sudden crises.

Literature review

(Robert.B,Irvine,97) has divided crises into two categories: the sudden crises and the smouldering crises, a sudden crises that one that comes without any warning such as domestic violence, but according to (Tony.M,2007) has stated for hospitality industry, including hotels establishments, political instability affects, like war shows increase rate of changes and in organization operations, and make it difficult to adapt,(Dill.W.R,198) explained how the environment studies, focused on business external environment, as whole and partially relevant to organization goal, and goal attainment while (Awad.H,2014) referring in his study, ongoing war, was one of the major reasons has severely effected and deteriorated tourism and hotels industry infrastructure in Sudan, due to political problems. In Ukraine after Russian invasion (John.B,&Taline2023) explained in their reports, that tourism and travel sector faced un precedent deterioration in accommodation facilities, which forced to close up hotels due to safety consideration, while (Anton.T,2023) expressed the lack of demand and technical reasons, besides decrease of service quality in Ukrainian hotels, then he estimated before full- scale invasion an average of 14 million tourists foreigner come

to Ukraine per year as following: Kyiv 2,000,000 guests, Lviv 1,800,000 tourists, and Odessa 1,000,000 visitors, (Nicole, E., 2023) explained, the booking are in steep decline and cancellation have spiked for the first quarter of year 2024. While (Jeff. R., 2023) he also mentioned cancellation rate in Egypt and Jordan is about 40% to 30% range, and half of their guests cancelled for the first quarter of 2024 and lose their \$250 deposit, for (Ali, 2015) in Lebanon which is being known as (Switzerland of East), extended war operation since 1975 up to now, the negative impact of consecutive shocks related to political instability, unrest war and continued security threats hotels occupancy rate which witnessed declining trends recently and tourists arrival, Hospitality and Hotels establishments, flow of tourists to the country dramatically declined year by year, in Libya during war time (Hafez. E., et al., 2020) conducted in their study, during civil war 17 February 2020, and they found, hotels and tourism firms were able to survive during war crises, through developing dynamic capabilities, which is referred to new crises concept crises management capabilities, through which firm resources could be protected from potential risks such as robbery, armed attack, or physical assault, their study emphasising, as whole on, post crises assessment through suggesting risk-containment, besides they were mentioning, the significant participation role of employees, during war crises to protect hotels asset. (Becken and Hughey, 2013) determined, the particular crises assessment, and the response of crises component, are consistent with, the action of the crises response phase, in the 4R, model (i.e. Reduction, Readiness, Response recovery), recent studies conducted by (Afonoso, Reodriquez, 2017), highlighted the impact of ongoing conflict and tourism crises including refugee after Arab uprising, political instability and terrorism attack in some countries such as Egypt, Jordan, Turkey and Ukraine.

1-Understanding crises management

(Dror, Y., 1986) defined Crises management as systemic efforts by internal and external stakeholders, to prepare or prevent potential crises, and to successfully handle those who has already occurring. While (Herbane, 2013) stated that, it helps organization maintain its operational activities through immediate response to threat. (Comfort, 1988) has explained an effective crises management program is also evidencing managements abilities to make timely and clear decision in response to chaotic situations and to use experiences to learn how to prevent future crises. In short (Crichton, Raamsy, & Kelly, 2009), explained crises management demonstrates an organization's resilience is also manifested in the firm's ability to speedy restore internal and external operation to their pre-crisis status. According to (Mac Farlane, 2010), crisis is a serious threat to a system's underlying structure, or core beliefs and norms that necessitates making key decisions, under time limitations and in highly ambiguous settings. (Coombs, 2011), defines crises as an unplanned event that challenge crucial stakeholder expectations, has a significant impact on an organization's performance, and produces negative outcomes. United Nation UN peacekeeper 2014, defined effective crisis management in a UN mission comprises: (1) process in preventing, containing or resolving crises before develop into armed conflict, or serious breakdown of law and order, or major loss of moral authority, (2) planning for possible escalation, and (3) finally addressing the underlying causes.

1-2. Understanding Crises management capabilities

The term Crises Management capabilities (CMC), and according to their framework suggested in UK, referred to the organization's strategic human resources development will have a direct impact on CMC of public-sector organization. human used in crisis management literature but its rarely defined, however to (Lindborn et al., 2005) identified five trends based on a literature review of capability definitions: (1)

capabilities are basically similar to resources,(2) resources are important components of capability,(3) capability is ability to do something (4) capability is about capacity and (5) capability effects the outcome or a goal, (Amran,R,etal,2017) concluded in their study, that organizational leaders are responsible for developing and aligning human resources development (HRD).In the current paper, crisis management capability, is defined as the capability to cope with, major crises and disaster of war, .furthermore, crisis management capability (CMC) based on capability of hotel organizations' managers to carry out procedures to mitigate affects of war damages relevant to the assets, and individuals as a part of crises management(CM).

2-Hotel Organization

(Sudhir.A.2009, identifies Concept of **(Hotel)** or **(Inn)**: as place where traveller can receive food and shelter, provided he/she is in a position to pay for it and is in a fit condition to be received. There for, a hotel must provide food and beverage and lodging to travellers, on payment and has, in turn, the right to refuse admission if the traveller is drunk, disorderly unkempt or is in a position to pay for the services. By this definition, a hotel must provide rooms and meals against payment.

2-1.Hotels in Sudan

(Habib.Y,2015) has determined, The history of hotels foundation in Sudan dated back to Egyptian –Turkish Colony era (1821-1889),where first lodging establishments founded in Saukin town Western Sudan, when unknown Turkish business man called (Tre,ya,zis) had build small hotel in the town. People had to call hotel (Laa kon,daat al Khawaja), which is meaning in Arabic (the hostel of the white man) . Afterwards 60 years of Egyptian –Turkish Colony, Sudan had witnessed the emerging new other colony era again, in1889 whenever, Sudan had been governed by Anglo-Egyptian condominium until 1956, the time of regaining independence, by Sudanese. Duration that period,(1899-1956),Sudan had been witnessed new lodging construction, when new conquers Anglo-Egyptian built some small hotels, hostels and other types of special lodging called, Rest Houses had been built, assigned to host high ranking official employees, and their families, these rest houses constructed merely in big towns, such as: Khartoum, The Capital , Wadi Halfa , Atabara, Kosti ,Port Sudan and Juba Hotel. Afterward, during period (1956-2023) different changes had been taken place, bearing enough, to shape tourism and hospitality identity and face, in the country, due to political, social and Economical uncertainty reasons. The three star rated hotels categories has appeared, to be more fairly spread across the country and Khartoum State., while the higher rated , are disproportionately located only in major cities such as: Port Sudan, Wad medni hotels. On other hand, in spite of, this turbulent environment, growth of hotels numbers was cautiously flourishing, consistently alongside with development, and growth of tourism, and travel industry in the country, when oil had discovered, exploited, and exported.

2-2. History of hotels in Khartoum.

Khartoum city is a capital of Sudan, which is lies at the confluence of White Nile and Blue Nile Rivers, one of the beautiful cities in Africa, a jewel upon the Nile-capital of a troubled yet beautiful country. Today abandoned and its prominent landmarks are looted, or, by fire, streets are littered with trash, bullets casing, and fresh graves. Most of city is in hands of RSF. Regarding hotels history in town .The existing of 5 star luxurious hotels (Hilton & Meridian) for the first time in Khartoum, in 1977 and 1987 respectively, witnessed a great change, when hospitality services, had been witnessed a great leap in service quality standards., this has enabled Sudanese hoteliers, acquiring high skilful job abilities. Afterwards privatization policy imposing, by the coming of new Islamic government authorities, in 1994, when

Islamic government decided to get ride of, some public hotels, through long term leasing period expanded to 25 years to foreign investors, mostly, government alleged to the poor performance, was the reason. These hotels are: Grand holiday villa Hotel (The previous- Sudan Grand which is founded in 1902. Before government announcement, of Islamic sharia laws, had followed by formal presidential publication regarding: prohibition of production, selling and consumption of wines products, throughout the country. The decision, seriously affected the hotel business performance and Tourism sector, as whole, whereas liquor and alcoholic consumption was considered as significant beverage to foreigner tourists, who visited or resident in the country. Hotels growth in Khartoum State during the years (1970-2017) as shown in table(1-3) below, about 23 hotels founded, but only 2 hotels belonging to the government, they were Friendship Palace Hotel, and Green village Hotel. Duration period (2012-2013), hotels and restaurants in Khartoum, witnessed, very remarkable growth, due to government authority's releasing legislations and laws involving incentives that encouraging investors. Later in year 2006 (World Bank 2006) annual reports, had noted that, after Sudanese economic recovery in 2006, when real economics, of oil average was around 9% and beyond, classified the Sudan among, the fastest growing economics, in Africa since then, some emerging hotels built, and owned by foreign investors, particularly, targeted certain community segment, like Chinese, who invested in some hotels, to deliver specialized Chinese national services and cuisines, to their staff working in local oil fields, and other alike lovers. These hotels were; Dong Hotel, Soluxe hotel, Great Wall hotel, and Khartoum Plaza Hotel. Afterwards, unfortunately these hotels were closed up, due to high business turbulent environment mainly, political instability, and again government failed to maintain foreign investment opportunities. (Ministry of tourism 2019) statistics, estimated number of classified Hotels in Sudan are 45, with total number of 1267 rooms and 23107 beds, additional to the total numbers of hostels is about 87 hostels, 737 rooms and 3159 beds. While in Khartoum State, the total numbers of hotels are about 40 hotels, with total number 2198 rooms, and 3117 beds, representing about 50% of total lodging capacity in Sudan.

Table (1-3) Shows growth of classified hotels in Khartoum between (1970-2017).

Years	Number of the hotels	Names of Hotels
1970-1974	3	Hilton International Hotel-Grande holiday villa Hotel-Friendship Palace Hotel.
1975-1979	5	Meridien Hotel –Acropol Hotel –Falcon Hotel- Sali Hotel
1980-1984	4	GreenVillage Hotel- SaharaEl-HuseinHotel-Elsevier Hotel-El-Taka Hotel-
1985-1989	-	- - -
1990-1994	2	Shahrazad Hotel -El-faisal Hotel
1995-1999	7	Khartoum Plaza Hotel -Central Hotel -Bader Hotel -Africa Hotel-Dubai Hotel-Goba Hotel-Sindyan Hotel-
2000-2017	18	Enam Hotel- Dana Hotel- Kyzar Hotel –Mona Hotel –Herra Hotel- Solux Hotel-Garden City Hotel-Horizon Hotel-The Prince Hotel- Dandas Hotel- Dong International Hotel -Al-baseir Hotel- AlSaha Lebanese Hotel-Corinthia Hotel- Nora International Hotel.-El-Bahrain Hotel- Al-Salam Rotana Hotel-Lizamein Safari Hotel.
Total	39	Total Hotels Numbers

Source: Ministry of Tourism, Wide Life & Antiquate (2020)

3-Impact of 15TH April war 2023 on Khartoum infrastructure

. Since 15th April 2023 armed conflict between (SAF) and (RSF), shocking image has left across the country, where its serious impacts have extended to neighbouring countries. The image of war affects where the terrible position round Khartoum town, clearly could be seen, limitless chaos has caused scattered mess in public streets, roads, buildings, smashed cars, petroleum stations destroyed , shops and markets robbed , banks broke and looted, even mosques and church targeted. War turbulence has created adequate lured environment, encouraging criminals, bandit and drug addicted, to commit awful crimes against civilian innocent people, isolated innocent women, and young girls, had been raped, and some women .Terrible accidents have been recorded and documented at Sudan war Monitor news (<http://sudanwarmonitor.com>), which is now described as the largest humanitarian disaster,afterward, conflict stretched across Darfur States Kordofan White Nile States reaching central region to (Aljazeera State), where, the largest agricultural project in Africa is located, founded in1938. (UNHCR, June.2023) has reported that, in spite of all attempts to stop conflict, but efforts have not succeeded, in quelling the violence, as conflict conscious, it is drawing out pre-existing tension along tribal-ethnic, and socioeconomic divides particularly, in Darfur region,(OCHA, June, 2023) has reported, the impacts of the war remains was highly uncertain, and will depend on conflict duration, intensity and spread. The fighting created roadblock, and access to Khartoum state and even access across the Sudan is extremely limited, this has led to act violence against humanitarian, assets and public facilities. A heartbreaking about untold stories, about hundreds of unknown dead rotten bodies scattered in streets everywhere, other bodies buried inside victim's houses, or nearby neighbouring spaces,).Reliable resources at (<http://www.skynews.com>) which has estimated inclusive conflict damage in whole Sudan, and Khartoum specifically, up to

December, 2023 as shown below in figures in table (1-4), this regardless, of other unknown escalating damaged real figures recorded every passing day, unless this bloody war, would be stopped.

Table (1-4). Khartoum Infrastructure war damages up to December, 2023

Victims	Assets Damages	Economy	Service sector
1-15000 persons Killed	1-Presidential Republican Palace-(destroyed)	1-Sudanese currency (SDG) Lost-90%(550to 1000)per Dollar	1-158 markets Destroyed and Looted.
2-7.000.000 internal refugees	2-29 Ministerial Building & Departments	2-about 5.000.000 employees lost Their jobs	2- 411 factory In KRT, 231 in KRT North,
3-11.000.000 of Khartoum Population left Their homes	3-detruction of More than 200 Old& ancient Building.	3-Total damage Loss estimated At 100 billion Dollar.	3-220 pharmacies Looted and destroyed
4-1.500.000 across boarder	4- more than 90% of Khartoum houses and	5- about 21.000.000 Students stopped	4-more than 200 hospital & Clinic destroyed

Resource: <http://www.skynewsarabia.com>.retrieved on 1st January, 2024.

3-1. Impacts of 15th April 2023 war on Hotels capabilities in Khartoum.

Khartoum State is capital of Sudan, located in centre of the country, where white Nile and Blue Nile rivers confluence in El-Mogran Site, Khartoum is expanding in 25 Km² space, with estimated population of 8 million inhabitants, very crowded town, quite known of its poor and fragile infrastructure, besides deteriorating of public services institutions standards concerning health and hygienic environment. The majority hotels in Khartoum are 3 star rated categories, more than 100 hotels, distributing in the centre of the town, in the most dangerous war zone. Service quality standard in these hotels could be rather classified to poor to good quality. Majority guest segment of these hotels were Sudanese mid-class segment, besides some local business men. Other 4 star hotels, had managed to create strong competitive position, among 5 star hotels, that's due to satisfying service performance, they were delivering. These hotels managed to attract and maintained significant segment of foreign tourists, like , Acropol hotel, which had occupied advanced competitive positions recorded, on top category, as guests viewers showed at site of (<http://www.tripadvisor.com>) through: 2018-2020-2022. During conflict in Khartoum, most of these hotels war, completely evacuated and closed up.

3-2. Accident of Corinthia Hotel, Located, near Blue Nile river southern bank, the most fascinating building design had been built in Khartoum capital ever, representing the most visible aspect in the country, 5star hotel, 283 rooms and suits, hotel owned by International Corinthia Company for hotels chains where the headquarter of the chain founded and located in Greece. The story of attack and assault began in September 2023. according to what reported in (<http://www.Altka.com>) when some (SRF) armed forces soldiers holding deadly heavy machine weapons and munitions were about 70 soldiers, riding 20 armed vehicles broke in almost vacant hotel, except some emergency workers, including security officers, who

were existing to carry out some regular operation and guarding and protecting hotel assets, later on aggressive assault was carried out by RSF soldiers, against existing hotel's staff, they took all staff as hostage and send them to unknown place, one individual from hotel's staff was reported he killed, and 9 employees were reported badly injured. Moreover hotel assets exposed to a terrible destruction, lobby, furniture and front doors glass smashed. Some sources reported (Kamal,Alia,2023) hotel building bombard by SAF airstrike afterward .followed below Pictures (1) and picture(2).shows the Carinthia hotel before and after, bombard attack Contrary to this tragic gloomy image of Khartoum hotels.

3-3.Accident of Rotana Hotel:

Located near Khartoum airport, ownership belong to Sudanese businessmen under franchiser of Emirate Rotana international hotels chains, holding same brand rated at 5 star, 283 rooms and luxurious suites. (Abellgagar.M.A,2023) mentioned Rotana is one of hotels assigned by United Nation Mission, to receive hundreds of foreigners and diplomatic mission individuals, who had been working in the country, including some Sudanese holding foreign nationalities, managers performed greater efforts to run operations, and manage crowded hotel. First problem faced hotel's managers was how to feed frightened resident families in the hotel, particularly when all food stock had run out, and food situation worsened rapidly due to lack of food stuff supply, while war risk outside hotel was escalating. Although, this situation appeared critical, managers assigned Hotel's drivers to find some food stuff, at any cost nearby, from opened shops, stores or hyper malls. Due to violent of ongoing random fire shooting all fled foreign refugees accommodated in third, second, and first floor, according to safety procedures and safety protocol decision, taken by hotel's managers. Other procedures applied, due to lack of enough vacant rooms, some families stayed in hotel lobby with their all personal belongings. Moreover as (Abdellgafar.M.A,2023) mentioned, hotel's managers took decision, to hire some armed RSF for support, to protect hotel building and assets, this strange step justification according to eye witness, had came after some RSF forceful soldiers had assaulted, the day before, the hotel staff, asked them to give them keys of parked vehicles in exterior park. In spite of these tough passing moments, hotel's staff was wisely managed to control stressed tension of fled refugees families. Few days later, after long suffering waiting, logistic coordination and arrangements between managers, UN and RSF armed leaders were being planned, to evacuate foreigner refugees safety to Port Sudan town airport Eastern Red Sea State where temporary location of new military government was established, after destruction of Khartoum airport as (Wafic.A,2023) has reported. Afterwards, as soon as foreigner refugees had left hotel, outside building seriously bombed by SAF airstrike, after SAF, intelligence, had accused RSF occupying and using hotel building, as emergency strategic munitions store, to keep, weapons and munitions, according to this justification, SAF stroke, hotel's building main gate and lobby, causing a great damages. Concerning physical assault, one employee, so far, killed in the swimming pool, due to exchanging of extensive random fire shooting between two sides.. In spite of this developing situation from the hotel's managers, they managed to deal so far, with war crises, when the all existing staff that time, showed great enthusiasm to continue on

their duty, regardless their scheduled roster., besides staff performed great efforts, and showed great courage, when they managed to supply refugees and asylum seekers, with necessary enough food stuff, in spite of the high expected risks might confront out hotel building. Managers managed to hire RSF soldiers, as strategic option, to guard and protect hotel's assets, property, besides hotel's staff and refugees.

3-4. Accident of Acropol Hotel:

Located in centre of Khartoum, the hottest conflict zone, categorized as 3 star hotels, foundation year in 1952 during Anglo colonization era, well known and famous of its unique, and a very distinguished, and known as the best that hotel tailored perfect service to foreign tourists, acquired good reputation. and built extended overseas relationships with travel agencies, and some tour operators in Europe. Acropol hotel had been opening successively for 71 years. But because of war, for the first time the hotel has closed up. Before in 1983 hotel had witnessed aggressive armed attack, when had exposed to terrorism accident, victims reported were 7 foreigners killed and 7 guests were injured, Palestine revolutionary rebels were being accused and sentenced to death later. At the beginning of this war on 15th April 2023, Acropol Hotel evacuated, owner has left to Greece where his family is living. The same fate as other hotels, hotel staff had faced catastrophic attack, building partially damaged, and burnt due to extensive bombing. In the last moments of war zone, where hotel located, hotel's owner described critical situation in words "when he had decided to leave with his wife, he had been walking long distant, looked for shelter, then, he found close neighbouring mosque nearby the hotel, when he had intentions on that time, to stay safe for some time, until worsen critical situation would be calmed down. But inside the mean mosque, before he was stepping in suddenly, he shocked by scattered dead bodies, stretching out in carpet inside mosque and hall entrance, when he realized how far, situation was dangerous threaten him and his family life". Later on, he found his way to port Sudan town, he expressed that situation in sorrow words "Acropol is part of my identity and soul" as he told media, after 71 years of successful work experience in hospitality service in Khartoum. Unfortunately he had left to Greece, with his family; meanwhile the hotel building and assets condition is still remaining unknown, particularly the hotel is located in the hottest zone of war. Later on, Mr. George Pagoulatos, the present owner, as well as hotel manager, he died in his home country in Greece on, 22.March.24.

3-5. Accident of Coral hotel:-

(The previous Khartoum Hilton International hotel). Located near confluence where white and blue Nile meeting, 5star hotel category, 282 rooms and suites. Founded in 1976, the hotel's owners, Sudan government owned 49% of shareholder and Sudanese Kuwaiti treasury fund owned 51% of total shareholders, partnership contract between Sudan government, and Kuwait country. It was successful and profitable experience to both sides, but lastly, in 1994 American economic embargo had been imposing against Sudan government, followed with commercial banned to American business investments exiting in Sudan, including Hilton international company. Later new company called (Coral), has taken over the old ownership, replacing the Sudanese partner, after the late had sold out government share. During war on September 2023, some (RSF) armed forces, broke into the hotel building, they caused some terrible damages as reported, aggressive assaults took place from RSF

soldiers, against staff and security guards, who were existing in hotel to protect assets. Unfortunately many were injured, and others took in hostage by (RSF) militia forces to unknown place. More than other 100 classified, and unclassified hotels located in chaos and battle zone in Khartoum centre, during the conflict operations, no more information were reporting or telling about damages, and destruction occurred to these hotels up to this moment, we are conducting this study, but it is somewhat, would be fairly described as underexposed institutions equally like other public institutions, and exposed to robbery, looting and damages in a town people and media used to call as (Ghost Town).

Table (5-2) Shows damages occurred to four hotels in Khartoum in the war2023.

Hotel Name	Category +Total Rooms	Total Employees (2022-2023)		Damages
		Sudanese	Foreigners	
Rotana	5 Star (283Rooms)	342	40	Front gate Bombard, one person killed, used As ammunition Store (SRF).
Coral	5 Star (282 Room)	180	Nil	Destroyed, looted 9 workers arrested And injured.
Cornithia	5 Star (260Room)	203	19	Bomard,7 workers Kidnapped(SRF)
Acropol	4 Star (108 Room)	105	Nil	Burned, looted And destroyed

Resource: <http://www.skynewsarabia.com>.retrieved on 1st January, 2024

Findings &Conclusion

Unexpected outbreak of war in 15th April, 2023, in Sudan, where the first gunshot ablaze was took place at **Khartoum** capital.. Khartoum infrastructure completely ruined: streets, markets, factories, including: **Hotels**, museums, parks, airport, restaurants, airline companies, even travel agencies bureaus witnessed great damages and devastation. On the other hand the war swiftness manner, has barred the government and private business, to handle positive swift recovery plans, so far, to minimise damages.Consequently, soon some staff individuals had became victims, subjected to aggressive physical attack, even some staff had been captured, and took as hostages to unknown places. The (RSF) armed forces were being accused. Most of hotels in Khartoum have witnessed serious damages in building and assets. The impact of crisis is not always restricted to the immediate event, but negative perception, of image can last long after the crises are over. Sudden occurrence of event such as: wars, natural disaster, often make it difficult to the government

authorities or private organization either to be controlled or contained. In spite of sudden war in Khartoum, some hotel's managers, collaborated with hotel's staff had managed, however, to run operation duty as possible as they could. Hotels like, **Rotana** hotel, **Coral** hotel and **Corinthia** hotel, they managed however to motivate, their employees and staff, rather, to contribute in keeping and protecting, capabilities and assets. While the majority of other hotels have been left abandoned, without protection, like **Acropol** hotel. Some hotels managers assigned some staff to protect and guard hotel's assets, while **Rotana** hotel managers got support and hired (RSF) soldiers, to guard hotel assets and staff. Although of this successful experience. Other hotels managers and staff fled away, or left the building, as soon as war situation had worsened, some three and four star hotels become completely isolated, and abandoned without protection. Damages maximized due to sudden and swift time of war breakout, without prior warning. This case of study is completely conflicting to the (Hafez.E,2020)study conducted in Libya, which was submitted to different plan procedures included: pre-post warning when there was enough time, to set pre-planning procedures, to face crises before occurrence, where hotel's managers they managed, to establish emergency plans to protect, or move assets and facilities to keep in safe places. Moreover, no victim's assaults were reported in his case study. Finally, developing of dynamic capabilities enabled hotels establishments to protect their resources from being destroyed during war. The crises management capability is highly dependent on close interaction between management and employees. This paper is also expands the crisis management linking, by focusing on the individual firm level, which has rarely been studied. Voluntary participation of staff during crises, this willingness making significant personal sacrifice such as working without pay and personally protecting the firm's assets are major component of crises management. On the other side, this study explored that, other hotels in Sudanese States in major towns like: Port Sudan, Atabara, Kassala, Elgadarif, has reported high and unusual occupancy rates, with high room selling prices, hotels were full occupied with fled refugees from different conflict areas. Even some abroad neighbouring towns located near Sudan border like: Aswan in Egypt, are still recording arrival of tens of thousands Sudanese fled refugees, day after day unless war in Sudan stopped.

Study Recommendation:

Finally, this study has recommended as following: emphasizing on collective organization culture between employees in hotels. Hotels policy makers should think to enhance the cooperative organizational culture, through providing employees with intangible stimulants and incentives such as; recognition of importance of collective group culture, training opportunities, praise and certificate. Besides creating specific defence measures are required, such as: recruiting qualified employees, who show high loyal levels, and show readiness to provide assistance, on time of emergencies like war, in order to protect people, assets and guests in case of their existence inside the hotel on time of crises. **Moreover**, hotels managers have to predict, and follow up crisis developing, before, and during occurrence, particularly sudden accidents, in order to develop adequate effective stages, of recovery plan, through developing effective crises communication and procedures, to minimise approaching damages as possible as they can..

References:

1. **Anna Taranenko (2023).**" How tourism and hotels works in Ukrainian during the war: about resilience and innovation, Journal article< blog: [http:// www.visit Ukraine today.com](http://www.visitukraine.today.com). Retrieved on, 30.Oct 23, available at: <http://doi.org/10.17721/2415-881x.2022.89147-159>.
2. **Amran Rasli, Masgssood.Haider,Chin Feigohand Owee .Kowang Tan (2017)**"Keeping the lights on: Conceptual framework for understanding crisis management capabilities in the public sector) at [http:// www. Lyon line library.com/Journal/Joe.at](http://www.LyonlineLibrary.com/Journal/Joe.at) Doi:10.1002/joe.1814.
3. **.Ali Habib.(2015), "** Impacts of war on Tourism and **Hospitality** sector in Lebanon, Travel and Tourism Development Index,(TTDP),2021.P 13.
- 4- **Ahmed Wafic, (2023),** Sudan war disturb university leaving more students in limbo at: [http:// www.alfanar](http://www.alfanar.com) media, Retrieved on March 2024.
5. **Alia Kamaleldien, 2023,"**Impacts of war on Heritage and Cultural locations in Khartoum 2023"Report available at [http:// www.ultrasudan.com](http://www.ultrasudan.com).Retrieved on
- 6-**Beken,S., and Hugely, K.F.(2013),**Linking Tourism management,P,36,77-85 at <http://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.11.006>.
7. Comfort, L.K,(1988)"Managing disaster strategies and policy perspectives, Durham :Duke University Press
- 8-**Comombs,W.T.(2011)"**An exploration of the effects of victim visuals on perception and reaction to crises events. Public relation review 57(2),115-120.
- 9- **Crichron.M.T.Ramsay,C.G,and Kelly, T.(2009),**Enhancing organizational resilience through emergency planning: learning from cross-sectoral lessons. Journal of contingencies and crises management, 17(1), 24-37.
- 10- **Dill. W.R.(1988),**Environment influence on management autonomy. Journal of Administrative Science, Quarterly, (2).PP 409-445,available at<<http://doi.org/10.2307/jj.6338492>.13.
- 11- **David. K. and Jack .I) (2007)"** Hotel operation and Management 2nd ,Pearson Education Ltd, New Jersey. U.S.A.PP, 11-12 .
12. **Doror,Y,(1986)"**policy making under diversity. New York: Rout ledge.
- 13-**Hafez El Mansour, Prof. Kirsten. H, Dr.holmes, Bella B, (2020),** Developing Dynamic capabilities to survive a crises Tourism organization response to continued turbulence in Libya .Journal article available at<<http://doi.org/10.1002/jtr.2277>. 3-
14. **Hashim.Awad, (2014),** Impacts of External factors on hotel performance in Khartoum State .Unpublished Doctoral Dissertation .University of Technology and Science. Faculty of Business Administration, Khartoum. Sudan, 2014. -
- 15- **Habib .Yasir (2009),** History of Tourism in Sudan 1959-1989.1st edition,AL- Zaytouna, printing, Khartoum, Sudan. PP 51-56.
- 16.**Herbane,B,(2013)"** Exploring crises management in UK,small-and medium- sized enterprises,Journal of contingencies and crises management.21(2),82-95.
14. **Howarth, Caitlin.N,et al,(2023),"**Impacts of 100 days of fighting across civilian areas in Khartoum". Report 007 /28 July2023, Sudan Observatory: Washington DC. Available at: <http://Sudanconflictobservatory.org>.
17. **John B. Taline K.,(2023),**Middle East conflict risks reshaping the region's economics.

- 18-**Lindborn,et al.**(2015),The capability concept-on how to define and describe capability in relation to risk, vulnerability and resilience and resilience reliability engineering and system safety,135,45-54.
19. **Macfarlane.R.**(2010),Thinking about thinking about crises. Business leadership review.
11. Nicole Edenedo,2023.(2023),Israel Hamas damage Tourism in Egypt and Jordon. Report at: [http:// www.Travel weekly.com](http://www.Travelweekly.com).Retrieved on 5 December 2023.Ukraine today.
- 10-**Sudhirr.A.**(2009), Hotel front office training manual,2nd edition. The Mc Graw-Hill companies publishing, New Delhi. India, PP. 59-60.
- 10-**Tony.M.**(2007)," Principles of strategic management,3rd edition. As gate Publishing Limited .U.K. PP 100-10.
12. **UNWTO**, (2023), Crises communication in tourism : UNWTO Regional Executive training course in Republic of Sudan, November 14-18,2016.Corinthia Hotel. Sudan.
13. **UNHCR** , (2023), Focus in conflict in Sudan. Focus .2023, Mid-Year update-spot Light, 2023. Available at [http: //www.UNCHR.Org.news/press-release/after-28-refuge-death-khartoum](http://www.UNCHR.Org.news/press-release/after-28-refuge-death-khartoum),UNCHR,Sudan,warring-Rater-safe.



دور الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي في شمال وشرق أفريقيا في القرن السادس عشر الميلادي

حسن عوض الكريم علي أحمد

قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة شندي

المؤلف: Hassanah1964@gamil.com

تاريخ القبول : 2026/5/23

تاريخ الاستلام : 2026/3/27

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة دور الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي في شمال وشرق أفريقيا في القرن الـ 16م. تأتي أهمية هذه الدراسة لأهمية المنطقة بالنسبة للدولة العثمانية ، كما هدفت هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي قامت به الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي في شمال وشرق أفريقيا وحماية مسلميها. وتفسير عوامل استنجاد المسلمين في هذه المناطق واستجابة الدولة العثمانية لهم. بجانب توضيح النتائج المترتبة عن هذا الدور. اتبع في هذه الدراسة المنهج التاريخي وذلك بجمع المعلومات الأساسية وتصنيفها وتحليلها . قسمت هذه الدراسة بجانب المقدمة والتمهيد والخاتمة إلى ثلاثة محاور الأول: عن التوسع الصليبي الإسباني في الجزائر وتونس ، والثاني : عن مواجهة فرسان القديس يوحنا في ليبيا بينما كان المحور الثالث عن مواجهة التوسع الصليبي البرتغالي في شرق أفريقيا. أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج هو أن مسلمي شمال وشرق أفريقيا كانوا في حالة من الضعف لا تمكنهم من مواجهة هذا التوسع لذلك استنجدوا بالدولة العثمانية والتي استجابت لهم بهدف حماية المسلمين والمواقع الاستراتيجية ، وبذلك نجحت الدولة العثمانية في إبعاد التوسع الإسباني من شمال أفريقيا وفشلت في إبعاد التوسع البرتغالي في شرق أفريقيا ولكنها حدثت من خطورته ومنعت تقدمه شمالاً .

الكلمات المفتاحية: الدولة العثمانية – التوسع الصليبي- شمال أفريقيا – شرق أفريقيا .

Abstract: This study addressed the role of the ottoman state in confronting the crusader expansion in North and East Africa in 16 century, the Importance of this study stems from the region's significance to ottoman state. The study also aimed to identify the role played by the ottoman state, protecting its Muslims and explaining the factors of that contributed to their rise in this region, and the ottoman state's response to them, in addition to clarifying the consequences of this role. This study followed the historical method by gathering, classifying and analyzing basic information. This study in addition to the presenter indirection and conclusion is divided into three main sections, the first concerns the Spanish crusader expansion in Algeria and Tunisia, the second concerns the confrontation the knights of S.t John in Libya. The third focus was or the Portuguese crusader expansion in East Africa. The most important finding of this study is that Muslims in North and East Africa, they were too weak to face these expansion therefore they appealed to the ottoman state which responded to them, with aim of protecting Muslims and strategic Locations, thus the ottoman state succeeded in removing the Spanish expansion from North Africa, and failed to eliminate the Portuguese expansion from East Africa but it limited its danger and prevented its north wand advance.

Key words: Ottoman state- Crusader expansion – North Africa- East Africa

مقدمة:

تتناول هذه الدراسة دور الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي في شمال وشرق أفريقيا في القرن السادس عشر الميلادي . تأتي أهمية الدراسة في إبراز دور الدولة العثمانية في مناطق المسلمين خارج سيطرتها . كما أن هذا الصراع جاء بعد أن فتح العثمانيون القسطنطينية في 1453م وكان ذلك بمثابة صدمة كبيرة للقوى الأوروبية الصليبية والتي لجأت لتعويض خسارتها في المشرق في التوسع في بلاد المسلمين غرباً ، ومنها منطقتي شمال وشرق أفريقيا ، هذا بالإضافة لسيطرة العثمانيين على طرق التجارة الشرقية المؤدية للشرق الأقصى مما أدى لقيام القوى الصليبية ممثلة في إسبانيا والبرتغال بحركة الكشف الجغرافي والتي كانت لها دوافعها السياسية والدينية والاقتصادية ولذلك أصبح الصراع أمراً حتمياً بين الطرفين خاصة بعد أن أصبح المسلمون ينظرون للدولة العثمانية كقيادة سياسية ودينية لهم.

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي قامت به الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي في شمال وشرق أفريقيا وكشف دوافع الصراع بين الدولة العثمانية والتوسع الصليبي في المنطقة ، وتفسير عوامل استنجد المسلمين في هذه المناطق واستجابة الدولة العثمانية لهم ، بالإضافة لتوضيح النتائج المترتبة عن هذا الصراع في المنطقة .

لأغراض هذه الدراسة وردت العبارات والكلمات المفتاحية التالية ونعني بها :

- 1/ الدولة العثمانية : وهي الدولة التي أسسها الأتراك العثمانيون في 1299م وحكمت معظم العالم الإسلامي ووحده ، وانتهت في 1923م
 - 2/ التوسع الصليبي : هو النشاط السياسي والديني الذي قام به البرتغاليون والأسبان في المناطق الإسلامية في القرن السادس عشر الميلادي.
 - 3/ شمال أفريقيا : هي المنطقة المطلة على ساحل البحر المتوسط وتضم ليبيا و تونس و الجزائر.
 - 4/ شرق أفريقيا : هي المنطقة المطلة على سواحل المحيط الهندي والبحر الأحمر والممتدة من مقديشو شمالاً إلى سوفيالا جنوباً .
- تمهيد:

عندما توحدت إسبانيا بزواج إيزابيلا من فيليب الثاني " دولة راغون و قشتاله " وتمكنت من إخراج آخر الممالك الإسلامية في غرناطة في 1492م (Stanford.j.1978.P:96). وبعد سقوط غرناطة اضطر الإسبان العرب المسلمون وأجبروهم على الخروج من الدين الإسلامي واعتناق المسيحية قسراً (أبو زيدون، 2003م، ص 118).

لذلك لجأ مسلمو الأندلس إلى شمال أفريقيا بعد تعرضهم لمعاداة محاكم التفتيش في إسبانيا وكانت ردة الفعل هي الانتقام بمهاجمة السفن المسيحية في سواحل أوروبا ومارسوا نوع من الحرب البحرية غير النظامية عرفت عند الأوروبيين باسم القرصنة وعند المؤرخين العرب باسم الجهاد البحري (العيسى ، 2016م ، ص 91).

كان من آثار التهجير الجماعي لمسلمي الأندلس إلى شمال أفريقيا ظهور حركة الجهاد الإسلامي التي قادها البحارة المسلمين ضد الإسبان و البرتغال وفرسان القديس يوحنا بصورة غير منظمة حتى ظهور الأخوين عروج وخير الدين بربروسا (حسنين، 2014م، ص 249).

كان وضع شمال أفريقيا في النصف الأول من القرن الـ 16 م قبل تدخل أسرة بربروسا كما يلي :-

- 1- في المغرب الأقصى حكمه المرينيون من فاس وكان لهم تنافس مع السعديين الأشراف وانشغلوا بالتزاعات الداخلية .
- 2- بنو عبد الوداد أو زيان وكانوا يحكمون الجزائر من تلمسان وكانوا عاجزين عن الدفاع عن الإسبان.
- 3- في تونس تأسست السلطنة الحفصية في 1228م وهي أيضاً تدهورت وضعفت وحافظت على بقائها بالتعايش مع الإسبان (اوزتونا، 1990م ، ص 240).

هكذا يتضح أن السلطة المحلية في شمال أفريقيا غير قادرة على رد الخطر الصليبي الإسباني وتمثل ذلك في ضعف دويلات المغرب

مثل دولة بنيو زيان في الجزائر وبنو حفص في تونس وبنو مرين في مراكش .

أما عن أوضاع المسلمين في شرق أفريقيا فقد تأثرت بعد استيلاء المسيحيين على الأندلس في 1492م وذلك عندما بدأت أوروبا المسيحية تدخل في عصر جديد من القوة وتهيأت لهجوم مضاد على العالم الإسلامي عبر البحر للبحث عن مسالك جديدة للتجارة وأدى اكتشاف البرتغال رأس الرجاء الصالح بالدوران حول أفريقيا برحلة فاسكو داجاما في 1497م لبداية عهد جديد في العلاقات بين أوروبا والمسيحيين انتهى بسيطرة أوروبية على تجارة المحيط الهندي والسواحل الأفريقية والآسيوية (حسن ، د:ت) ، ص 176).

عندما وصل البرتغاليون إلى شرق أفريقيا كانت الممالك والمدن والإمارات الإسلامية فيها حالة نزاع ومنافسة مستمرة بسبب الدوافع العرقية والأسرية والمذهبية والدينية والاقتصادية والتجارية فضلاً عن دوافع السيادة والسيطرة على الساحل الشرقي الأمر الذي يسر أمر احتلال البرتغاليين لشرق أفريقيا (الغنيهي، 1998م ، ص 177). بدأت سيطرة البرتغاليين على الممالك الإسلامية في ساحل شرق أفريقيا ، وفرضوا عليها السيادة مثل زنجبار في 1505م ثم سو فاللا و ممبسا و مالندي و لامو و براوه ، وذلك بدفع الجزية وهكذا تمكن البرتغاليون من السيطرة عليها في أقل من عشر سنوات (حسن ، د:ت) ، ص 177).

وهكذا خضعت المدن الساحلية للبرتغاليين أما بقبولها السيادة ودفع الجزية وأما بالقضاء عليها . وفي عام 1509م عين ملك البرتغال حاكماً عاماً للمستعمرات البرتغالية في أفريقيا الشرقية وساحل بلاد العرب وأنشأ البرتغاليون ثلاث مستعمرات رئيسية في كلوه

وموزمبيق وسوفالا وأخرى فرعية في زنجبار وبمبا . أما المدن الشمالية شمال كلوه " مقديشو و هرر " فقد احتفظت بحكوماتها ونظمها المحلية مقابل دفع الجزية وتمتعت بحرية التجارة(الغنيبي ، 1998م ، ص 178)⁽¹⁾ .

من كل ما ذكر سابقاً اتضح أن الإمارات والدول الحاكمة للمسلمين في شمال أفريقيا وشرقها كانت في حالة ضعف سياسي وانقسام أسري ومذهبي مما ساعد على السيطرة الصليبية الإسبانية والبرتغالية على المنطقة .

أولاً : مواجهة التوسع الصليبي الإسباني في الجزائر وتونس :

في هذا المحور سنتناول دور الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي الإسباني في الجزائر وتونس .

أ/ الجزائر :

أسس المسلمون الفارون من الأندلس مستوطنات في شمال أفريقيا وعملوا على الانتقام من الإسبان بالإغارة عليهم عن طريق مهاجمة السفن وهو ما عرف بالقرصنة . ورداً على ذلك استولى الإسبان على عدد من المناطق(الغنيبي ، 1998م ، ص 178) . منها ميناء المرسى الكبير في غرب الجزائر 1505م . ثم استولى الإسبان على بجاية 1508م ثم وهران في 1509م ، وهكذا أقام الإسبان مستعمرة الجزائر بواسطة دون بدور . وعين ماركيز كوال حاكم عام على مستعمرات شمال أفريقيا أما البرتغال فقد شيدت قلعتي مرفان و أزموور على سواحل فاس في الأطلسي(اوزتونا ، 1990م ، ص 14) .

قاد أبناء بربروسا الجهاد الإسلامي ضد الإسبان ويرجع أصل بربروسا إلى أبوين تركيين من جزيرة مدلي لهم خبرة واسعة في صناعة السفن والملاحة والحروب البحرية . كلمة بابروس تعني صاحب اللحية الحمراء وآل بربروسا هم أبناء يعقوب أغا الأربعة ، " خير الدين و أروج و اسحق و الياس " اشتغلوا بالتجارة البحرية في البحر المتوسط ولكنهم تعرضوا لمخاطر قراصنة أوروبا وكان أسر أخيم أروج نقطة تحول للعمل بالقرصنة والجهاد(طوباش ، 2016م ، ص 389-391) . أمتلك أروج إمارة جربا في 1510م بعد أن منحها له الحسن الحفص حاكم تونس مقابل خمس الغنائم بعدها بدأ أروج نشاطه واسترد ميناء بجاية من الإسبان(العيسى ، 2016م ، ص 92-93) .

وهكذا دخل آل بربروسا في خدمة السلطان الحفصي حاكم تونس(اوزتونا ، 1990م ، ص 239) . واستمر في أخذ مراكب المسيحيين التجارية . ثم أرسلوا إلى السلطان سليم الأول إحدى المراكب إظهاراً لخضوعهم لسلطانه فقبلها وأرسل لهم هدية وعشر سفن ليستعينوا بها على غزو مراكب الإفرنج فقويت شوكتهم(أبو زيدون ، 2003م ، ص 118) .

وفي وقت ظهور أسرة باربروسا أجبر الإسبان بنو زيان حكام الجزائر إلى عقد صلح معهم في 1512م اعترفوا فيه بسيادة الإسبان على عدة موانئ في غرب الجزائر(نجم ، 2015م ، ص 76) . كانت أسرة بربروسا تملك سفن تجارية تعمل بها في جزر بحر ايجي . ثم أخذو يعملون في سواحل شرق البحر المتوسط وكان أروج مقتنعاً بتأسيس دولة في شمال أفريقيا لصد المسيحيين . أراد ذلك أولاً تحقيق ذلك في تونس لكن الحفصيين كانوا أسرة متمكنة من حكم البلاد .

أما الجزائر فلم يكن فيها أسرة وكانت أكثر عرضة من غيرها للتسلط المسيحي وخضعت أماكن كثيرة منها للإسبان ، فبدأ أروج ببجاية وحاول محاصرتها في العام 1514م ورفع الحصار عنها إثر إصابته في يده اليسرى . ثم استمر الإخوان بربروس في مناوشة سفن الإسبان إذ تمكن خضر رئيس في 1515م من الاستيلاء على 20 سفينة و3800 أسير . ثم عاد أروج في 1515م وأخذ يقوم بترحيل عشرات الآلاف من الأندلسيين من إسبانيا إلى شمال أفريقيا(اوزتونا ، 1990م ، ص 245-246) .

في 1516م استدعى حاكم الجزائر الخوين أروج وخير الدين على صد هجوم على ميناء الجزائر ونجحا في ذلك(نجم ، 2015م ، ص 176) .

كما نجحا في تأسيس حكومة عسكرية ساندها الحكام المحليين وهكذا وجدت هذه القوى المحلية التأييد الشعبي والمحلي من الأهالي والذين وجدوا فيهم القوة المنقذة لهم من التسلط الإسباني والبرتغالي(أبوعلية ، 2014م ، ص 173-175) . وهكذا تمكنت أسرة بربروس من السيطرة على بجاية في 1516م وأصبح أسطولهم مكون من 28 قطعة حربية ، لكن الإسبان استردوا بجاية في الحال . ثم دخل أروج مدينة الجزائر في 1517م وأمر بتلاوة اسمه في الخطبة بعد اسم السلطان سليم وهكذا أعلن حكمه بصورة رسمية ، أعلنت إسبانيا الحرب على أروج عندما أعلن نفسه سلطاناً وحاولت حصار الجزائر وفشلت في دخولها(اوزتونا ، 1990م ، ص 247-248) .

تقدم أروج إلى تلمسان وسيطر عليها وتحرك الجيش الإسباني نحو تلمسان وتعرضت للحصار " 6 شهر : ولم يصله المدد والمعونة من سلطان فاس ولا من أخيه خضر في الجزائر لبعد المسافة وعلى أثر فك الحصار وبخروج أروج تعقبه الإسبان وقتلوه في أكتوبر 1518م . كان أروج قد أرسل للسلطان سليم . وكان السلطان سليم قد أرسل للجزائر 2000 جندي عثماني و4000 متطوع وعدد من المدافع والبنادق إلا أن هذا المدد وصل بعد استشهاد أروج ولكن استمر سليم مهتماً بالجزائر بعد وفاة عروج(اوزتونا ، 1990م ، ص 251-253) .

(1) عبد الفتاح مقلد الغنيبي ، مرجع سابق ، ص 178 .

خلف خير الدين أخاه أروج وكان عليه أن يواجه بالإضافة للإسبان المؤامرات والثورات التي قامت في شمال أفريقيا(الجمل، 2008م، ص 95). ولما كان خير الدين ومحاطاً بالأعداء من كل جانب، بنو زيان في تلمسان والحفصيون في تونس، هذا بالإضافة للإسبان ولذلك طلب المساعدة من الدولة العثمانية(أبوعلية، 2014م، ص 180-181). عمل خير الدين باسم السلطان العثماني وأرسل إلى السلطان سليم الأول الذي كان حينها في مصر رسولا يُدعى "كرو أوغلي" يؤكد إخلاصه وولائه للعرش العثماني(أبو زيدون، 2003م، ص 117). ثم أرسل سكان مدينة الجزائر رسالة استغاثة للسلطان سليم الأول بتاريخ 26 أكتوبر 1519م جاء فيها أن خير الدين كان شديد الرغبة في الذهاب لاستانبول لعرض قضية الجزائر على السلطان ولكن زعماء الجزائر طلبوا منه البقاء للدفاع عن المدينة وأرسل وفد ينوب عنه مكون من الفقهاء والقاضي والخطيب والأئمة والتجار والأعيان وأفاضت هذه الرسالة بالولاء العميق للدولة العثمانية وخير الدين ببروسا وكان يرأس هذا الوفد الفقيه أبو العباس أحمد بن قاضي(الشناوي، د. ت، ص 184).

حاول الإسبان التخلص من خير الدين وأرسلوا حملة نزلت بالقرب من الجزائر 1519م واستطاع خير الدين أن يوقع بها هزيمة كبيرة ويقتل أمير الجزائر، وأرسل أحد اتباعه إلى السلطان سليم الأول ليخبره بفتح مدينة الجزائر باسم السلطان العثماني، كان هذا النصر سبباً في ذبوع صيت خير الدين فأنعم عليه السلطان بلقب الباشوية وولاه إمارة الأسطول العثماني(الجمل، 2008م، ص 96). استجاب السلطان سليم الأول لأهل الجزائر ومنح خير الدين لقب بكلكر بك ولذلك دخل الجزائر رسمياً تحت السيادة العثمانية في مايو 1519م ودعي للسلطان سليم في الخطبة وضربت العملة باسمه وبذلك أصبح الجزائر أول إقليم في المغرب العربي يدخل تحت السيادة العثمانية(حسنين، 2014م، ص 257). تم رفع الجزائر من لواء إلى إيالة فرفع خير الدين إلى باشا في أغسطس 1519م(اورتونا، 1990م، ص 253-254).

هكذا نجحت البعثة الجزائرية في تحقيق أهدافها ووقف العثمانيون بجانب مسلمي الجزائر لصدد الخطر الصليبي الإسباني فتدخل العثمانيون في الجزائر وهو ليس استعماراً باعتراف المؤرخين والجزائريين إنها حماية للبلاد من وقوعها تحت الاستعمار الإسباني(الهندي، د. ت، ص 38). وخلال الفترة من 1519م - 1525م تمكن خير الدين من تحرير الجزائر ووضعها تحت السيادة العثمانية لتصبح قاعدة للانطلاق إلى تونس وطرابلس(حسنين، 2014م، ص 299). ثم عاد خير الدين بسفن مثقلة بالغنائم للسلطان العثماني في 1544م فاستقبله أحسن استقبال. وكان ختام حياته بوفاته في نفس العام. وعين بدلاً عنه ابنه حسن(الهاشي، 2017م، ص 660).

غيرت الدولة العثمانية من سياستها بعد أن صار المغرب حليفاً قوياً للإسبان مما أدى إلى قلب الموازين. فاتخذ السلطان سليمان القانوني عدة تدابير لمواجهة هذا الوضع فعزل حسن بن خير الدين من ولاية الجزائر واسند أمرها إلى صالح ريس في 1552م(حسنين، 2014م، ص 281). بدأ صالح بطرد الإسبان من وهران وهاجم بجايه في 1555م بدعم من الأسطول العثماني حتى استسلم حاكمها الإسباني للعثمانيين وتوفي صالح ريس في 1556م وهو يعد العدة لمهاجمة وهران(الهاشي، 2017م، ص 261).

أعاد السلطان العثماني حسن بن خير الدين حاكماً على الجزائر في 1557م إلا أنه تعرض لمعارضة الانكشارية في 1561م واعتقلوه وأرسلوه للسلطان. بحجة أنه يريد الاستقلال عن السلطان. إلا أن السلطان أرسل حملة بقيادة أحمد باشا للقضاء على المتمردين وأعاد حسن بن خير الدين للمرة الثالثة لولاية الجزائر في 1562م. حيث تمكن من السيطرة على مستغانم في 1563م. ولما جاء السلطان سليم الثاني للحكم في 1566م اسند قيادة الأسطول العثماني لحسن بن خير الدين وعين بدله حسن صالح ريس في 1567م ولكنه واجه عدد من الثورات فنقل وعين بدلاً عنه غنغ علي حاكماً على الجزائر في 1568م(حسنين، 2014م، ص 299-303).

ب/ تونس :

كانت هناك عدة عوامل. أملت على السلطان سليمان الاهتمام بمد النفوذ العثماني إلى تونس. منها موقع تونس الجغرافي في منتصف الساحل الشمالي لأفريقيا وتوسطها بين الجزائر وطرابلس، كما تمتاز الموانئ التونسية بإمكانات هائلة تتيح لها التحكم في مواصلات البحر المتوسط هذا بالإضافة لمجاورتها لجزيرة مالطة مقر فرسان القديس يوحنا حلفاء الإمبراطور شارل الخامس، اتجهت أنظار خير الدين ببروسا بعد أن وطّد نفوذ الدولة العثمانية في الجزائر إلى تونس خوفاً من أن يستخدمها الإسبان ضد الجزائر واتفق مع الدولة العثمانية على ذلك(أبوعلية، 2014م، ص 183). حينما استدعاه السلطان سليمان القانوني في أوائل 1533م ليوقف معه ضد هجمات جنوه فسافر ببعض المراكب ووصل القسطنطينية فقابله السلطان وأحسن ضيافته وأمره بالاستعداد لفتح تونس(أبو زيدون، 2003م، ص 119).

عندما وطن الإمبراطور شارل الخامس فرسان القديس يوحنا في مالطة وهدد الساحل الأفريقي. استدعى السلطان سليمان ببروسا وعينه قائداً للأسطول العثماني (Stanford, 1978 P:99). استدعى السلطان سليمان خير الدين ببروسا وأحسن استقباله ومنحه لقب قيودان باشا وزير بحرية. وبعد إعداد الأسطول خرج خير الدين من الدردنيل متجهاً إلى سواحل إيطاليا الجنوبية ثم اتجه إلى صقلية ومنها إلى تونس(حسنين، 2014م، ص 261-262).

سار خير الدين بأسطوله من استانبول مدعوماً بعدد من السفن والجنود حيث تمكن من دخول ميناء بنزرت ثم مدينة تونس في أغسطس 1534 بلا مقاومة وبتيديد من السكان لنفورهم من سلطانهم مولاي حسن الحفصي . إلا أن السلطان حسن الحفصي استعاد تونس وحلق الوادي في 1535 م من خير الدين ببروسا بمساعدة الإسبان وكانت تونس ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإسبان دون مناطق تونس الأخرى وذلك لأنها تواجه صقليه وتبعد عنها حوالي 150 كلم وهكذا أصبح مولاي حسن تابع لإسبانيا بمعاهدة 1535 م وهكذا حكم الإسبان تونس مرة أخرى لمدة 39 عاماً (اوزتونا ، 1990 م ، ص 291-294).

وهكذا وصل الأمر بالأسرة الحفصية أن تحكم تونس تحت الحماية الإسبانية وترتي في أحضان الإسبان وتمنحهم امتيازات في عام 1535 م تبنيهم لهم السكن والتنازل لهم عن مدن عنابة وحلق الوادي وبنزرت ولم يكن السلطان أبي العباس الثاني (1535 م – 1572 م) من القوة بحيث يستطيع أن يسيطر على الأمور الداخلية وأن يقف في وجه الأطماع الاستعمارية فاشتد الخلاف بينه وبين وزيره أبي الطيب الخضار والذي اتصل بالوالي الجزائر العلي وحرضه على احتلال تونس (الجمال، 2008 م، ص 105). ونتيجة لهذا الصراع مع إسبانيا دخل العثمانيون في حلف رسمي مع فرنسا بتوقيع اتفاقية الامتيازات الأجنبية في 1536 م والتي أعفت بموجبها التجار الفرنسيين من الخضوع للقانون العثماني (Stanford, 1978, P:99).

دخل السلطان سليمان في عقد تحالف رسمي مع فرنسا في 1536 م وبذلك طوقت الإمبراطورية الإسبانية من قبل فرنسا والعثمانيين حتى أن الإمبراطور شارل الخامس طلب عقد هدنة مع خير الدين في 1539 م (الهاشي، 2017 م، ص 657).

لما عانى شعب مدينة تونس من ظلم الإسبان والحفصيين منذ 1563 م لجأ أعيانهم وممثلوهم إلى استانبول وشكوا مصائبهم وكانوا يريدون قدوم العثمانيين وطرد السلطان والحامية الإسبانية من مدينة تونس (اوزتونا ، 1990 م، ص 378). شجع كل ذلك العلي علي والي الجزائر للخروج على رأس جيش تمكن من دخول تونس بينما لجأ أبو العباس الحفصي إلى الإسبان مستنجداً واشتروطوا عليه اقتسام تونس ودخلها فرفض هذا العرض وغادر إلى صقلية في 1572 م وأقام بها إلى وفاته إلا أن أخاه محمد بن الحسن قبل بشروط الإسبان (الجمال، 2008 م، ص 105). وبذلك تمكن الإسبان بقيادة الأمير دون خوان من هزيمة العلي علي في 1571 م ودخل تونس بالتعاون مع الحفصيين في 1572 م (أبوعلية ، 2008 م، ص 187).

منذ 1571 م انقسم الشمال الأفريقي إلى ثلاث ولايات هي طرابلس وتونس والجزائر وكان موقف الدله السعدية من جهة وتصرف بعض الانكشارية وجهات الشرق من جهة قد اضعف الوجود العثماني في الشمال الأفريقي (حسنين ، 2014 م ، ص 327). ثم أعاد القبودان باشا علق علي بناء الأسطول العثماني في 1572 م . في هذا الوقت كان فيليب الثاني قد تشجع لاحتلال تونس بمساعدة السلطان الحفصي أبي العباس الثاني والذي واجهه ثورات ومقابل ذلك طلب منه التنازل عن عنابة وبنزرت وحلق الوادي . لكن أبو العباس رفض إلا أن أخاه محمد بن الحسن قبل بهذه الشروط (حسنين، 2014 م، ص 327). فخرج دون جون بجيش إسباني في 1573 م بأسطول ضخم من صقلية من 138 سفينة عليها 25000 مقاتل واحتل تونس بعد انسحاب العثمانيين منها للقبروان (الصلابي ، ، ص 345-346).

أصدر السلطان العثماني أوامره إلى وزيره سنان باشا وأمير البحر علي باشا بالاستعداد لاسترجاع تونس وبينما أعد الأسطول حشد الحاكم العثماني حيدر باشا في تونس المجاهدين في القبروان . وحوصرت تونس بالأسطول والقوات البرية القادمة من الجزائر بقيادة رمضان باشا ومن طرابلس بقيادة مصطفى باشا (الهاشي، 2017 م ، ص 669). وهكذا تمكن العثمانيون من هزيمة الحفصيين والإسبان في 1574 م وبذلك أصبحت تونس ولاية عثمانية واختتم الصراع العثماني – الإسباني حول تونس بتوقيع معاهدة عام 1581 م والتي اعترفت فيها الإسبان للعثمانيين بتونس وحلق الوادي مقابل احتلالهم لسيته ومليله والمرسی الكبير ووهران (نجم، 2015 م ، ص 181).

وضحت أهمية تونس الاستراتيجية لخير الدين ببروسا فاتجه للاتفاق مع الدولة العثمانية على ضم تونس وفعلاً تم ذلك في سنة 1534 م إلا أن الحسن الحفصي استطاع بمساعدة الإسبان من استعادة تونس في 1535 م ولكن عانى سكان تونس من حكم الإسبان والحفصيين فأرسلوا وفداً للاستنجاد بالعثمانيين في 1563 م فكلف السلطان العثماني العلي حاكم الجزائر ليقوم باسترجاعها بصورة نهائية للعثمانيين في 1574 م .

ثانياً : مواجهة فرسان القديس يوحنا في ليبيا (طرابلس الغرب) :

أصبح السلطان العثماني منذ ضم مصر في 1517 م يجمع في شخصه لقب السلطة الدنيوية والولاية الروحية لكافة المسلمين ونظر إليه كقائد للعسكرية الإسلامية لقيادة الجهاد المقدس ضد الكفار ومن أجل السيادة على التجارة بين الشرق والغرب قامت بين الدولة العثمانية وإسبانيا حروب بالغة الضراوة من أجل السيطرة على مدن افريقيا الشمالية . فثبتت الدولة العثمانية أقدامها في الجزائر منذ 1520 م ، بذريعة الدفاع عن المسلمين وجه الحملات الصليبية للدول الأوروبية متخذة منها قاعدة للتوسع مستقبلاً في الشمال الأفريقي (بروشين ، 2001 م ، ص 25 – 26).

بعدها اتجه العثمانيون إلى طرابلس الغرب التي عرفت بأنها ميناء ذات موقع متميز لكونها تربط مراكز التجارة الصحراوية القادمة من إفريقيا إلى الساحل مما جعلها تحت تهديد مستمر وصراع مستمر بين المسلمين والقوى المسيحية الأوروبية (كوغلو ، 2010 م ، ص 21).

كانت طرابلس دائماً تحكم بإدارة ذاتية بمجلس محلي للمدينة ، يضم رئيس المجلس وعشر شخصيات بارزة من شيوخ المدينة . وأسماءها البعض جمهورية وكانت هذه هي الصفة المشتركة لمدينة البحر المتوسط بين القرنين الـ 13 والـ 15 وكان من أبرز هذه الأسر هم بنو ثابت أو بنو عمار (نفسه ، ص 23 – 24) بجانب ذلك خضعت طرابلس لوصاية الدولة الحفصية منذ أواخر القرن الـ 15 ولكن استولى عليها الأسبان في عام 1510 م واتخذوها قاعدة لعملياتهم الحربية في البحر المتوسط (نجم ، 2015 م ، ص 178) .

بسبب الاحتلال الأسباني لطرابلس في 1510 م فقدت المدينة الكثير من تجارتها والتي انتقلت إلى مصر شرقاً ، ونتيجة لممارسات الإدارة الأسبانية الإرهابية غادر كثير من الأهالي المدينة (كوغلو ، 2010 م ، ص 28)

اتخذ أهالي طرابلس مدينة تاجوراء الواقعة على بعد 18 كلم شرق طرابلس مركزاً لهم ونتيجة لمعاناتهم من الحكم الأسباني أرسلوا وفدأ إلى العاصمة العثمانية في 1519 م وطلبوا المساندة ، سعى السلطان مراد أغا ليكون بكثر بك وارسل قوى بحرية وعسكرية معه إلى تاجوراء (نفسه ، ص 35) .

عندما لم يجد الأسبان نجاحاً في كسب دعم السكان المحليين ولضمان التواجد المسيحي في شمال إفريقيا وطرد الأتراك رحب الملك الأسباني شارل الخامس بالعرض المقدم من قبل المرشد الديني لفرسان القديس يوحنا بعدما طردهم السلطان سليمان القانوني من جزيرة رودس في سنة 1522 م فمتحهم طرابلس الغرب مقابل تعهدهم بقتال المسلمين والوقوف بجانبه ، وهكذا اتخذ فرسان القديس يوحنا طرابلس مقراً عسكرياً بينما اتخذوا جزيرة مالطة مقراً روحياً للمنظمة ، وانصرف فرسان القديس يوحنا لترسيخ وجودهم بطرابلس المدينة وترميم الأسوار والقلاع وحصلوا على وثيقة التنازل الرسمية من ملك اسبانيا في 1530 م (العسبي ، 2016 م ، ص 106 – 107)

ظل سكان طرابلس في صراع لمدة أربعين سنة ضد الغزاة الأسبان منذ احتلالها في 1510 م ثم ضد فرسان مالطة منذ 1530 م ويرى نيكولاي أن الدولة العثمانية استغلت أطماعها التوسيعية مظهرة دورها في تحرير الشعوب من الضيم الأوربي (كوغلو ، 2001 م ، ص 26) واجه فرسان القديس يوحنا المقاومة اللبية التي اتخذت من مصراته وتاجوراء مراكز هجومية وعجزوا عن استرجاع طرابلس لقوة تحصينها (الجمل ، 2008 م ، ص 127) ولذلك توجه وفد ليبي إلى استانبول في عام 1536 م للاستنجاد بها مما أصابهم من فرسان القديس يوحنا ، فوعدهم السلطان سليمان النوني بتحرير بلادهم من المسيحيين إلى حين القضاء على مشكلاته في الجهة الشرقية وأرسل معهم مراد أغا والذي اتخذ منك تاجوراء مقراً لإمارته وشن الهجمات على الفرسان (العسبي ، 2016 م ، ص 107) كان الدعم مستمراً للقوى العثمانية فحقق الأسطول العثماني نصراً كبيراً على الأسطول الصليبي في 1538 م ، ثم تعززت الهيمنة العثمانية على البحر المتوسط بهزيمة شارل الخامس في 1541 م (كوغلو ، 2010 م ، ص 36) وتمكن مراد أغا من ضم مدينتي مصراته وترهونه في 1543 م وغربان وبني الوليد في 1544 م (العسبي ، 2016 م ، ص 108) .

ارتبط ضم ليبيا للعثمانين بطرغد باشا^(*) وذلك بعد فشل المحاولة الأولى استدعى الديوان العثماني طرغد بك مع عقدائه السبع البحريين وأعطى 90 سفينة حربية ومثلها سفن نقل ثم جاء طرغد إلى صقلية ثم جزيرة مالطة ومنها إلى طرابلس الغرب والتي مازالت تحت سيطرة فرسان مالطة منذ 1510 م بينما كان كامل ليبيا بما في ذلك بنغازي وبرقه تحت سيطرة الأتراك . وكان الأتراك قد أسسوا قاعدة في تاجوراء على بعد 20 كلم عن طرابلس منعت فرسان مالطة من الهروب إلى المناطق الداخلية من البلاد وبذلك تمكن طرغد من إخراج فرسان مالطة وهزيمتهم واستولى على طرابلس في أغسطس 1551 م (أوزتونا ، 1990 م ، ص 311) .

واجه والي طرابلس طرغد معارضة شيوخ وقبائل البدو من المحاميد وأولاد نوير وأولاد سليمان وذلك لأنهم كانوا يقاسمون الوالي في غنائم الحروب البحرية . إلا أن الوالي استعان بالإنكشارية وأزاحهم ولذلك بدأت الانتفاضات في طرابلس الغرب الأمر الذي جعل السلطان سليمان القانوني يوجه رسالة إلى طرغد في 1559 م ينصحه فيها بحسن معاملة السكان من أجل تحقيق الهدوء والوحدة في البلاد وضرورة تحصين طرابلس الغرب . بجانب ذلك وجه السلطان رسائل إلى شيوخ طرابلس الغرب بضرورة توحيد الصف في وجه الصليبيين وعزز هذه الرسائل بهدايا (بروبشين ، 2001 م ، ص 30 – 31) .

ظل فرسان القديس يوحنا بعد خروجهم من ليبيا يسيطرون على جزيرة مالطة مما جعلهم مصدر عدم استقرار لطرابلس الغرب وظلوا يقومون بهجمات متكررة فكانت محاولات الدولة العثمانية لضم مالطة في الفترة 1560 م – 1565 م (نفسه ، ص 35) حيث تمكن العثمانيون هزيمة الملك شارل الخامس في معركة جربا البحرية الكبيرة في 1560 م ثم قام بمحاولة بائسة لاستعادة طرابلس في 1565 م ولكنه

(*) ولد في عام 1458م وهو أحد اميرلات خير الدين ، منحه السلطان سليمان القانوني رتبة لواء بحري واتخذ من جزيرة جربا قاعدة له ، يلماز أوزتونا ، 1990 م ، ص 310 .

هزم ، ثم كانت معركة لبانتو في 1570 م ، وأثبتت فتوحات العثمانيين لقبرص في 1571 م وتونس 1574 م أنهم هم القوى العظمى المسيطرة على البحر المتوسط (كوغلو ، 2010 م ، ص 36) ولعل مما ساعد العثمانيين في ذلك هو الصراعات التي فرقت دول أوروبا في القرون الوسطى . أما العدو الأساسي للعثمانيين وهو إسبانيا فكان مشغولاً بحربه ضد فرنسا (برشين ، 2008 م ، ص 28)

وهكذا أدى إقرار الأمن ووقف الحروب المتواصلة مع الأسباب إلى بعض الاستقرار في الوضع فانتعش اقتصاد طرابلس الغرب بتجارة العبور ما بين الساحل وأفريقيا عبر الصحراء الكبرى (نفسه ، ص 42)

وبذلك أسهمت الدولة العثمانية باستجابتها لاستنجات أهالي طرابلس في طرد الخطر الصليبي " فرسان القديس يوحنا " من ليبيا بل وامتد العثمانيون للداخل بضم جربا في 1560 م وفزان في 1577 م وبرقة في القرن الـ 17 م (نجم ، 2015 م ، ص 179) وهكذا نجحت الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي في ليبيا والمتمثل في فرسان القديس يوحنا .

ثالثاً : مواجهة التوسع الصليبي البرتغالي في شرق أفريقيا :

كان المحيط الهندي والبحار التابعة له في القرن الـ 16 م بحرراً إسلامياً إلا أن البرتغال دخلت في أوائل القرن الـ 16 م كدولة بحرية وسيطرت على المحيط الهندي وجلبت التجارة الآسيوية إلى أوروبا . ولعدم وجود أي دولة إسلامية تمتلك قوة بحرية كبيرة عدا الدولة العثمانية فقد تحيز المسلمون لها إذ أن البرتغاليون منعوا المسلمين من الخروج إلى البحار الهندية (أورتونا ، 1990 م ، ص 323) . على أن البرتغاليين لم يقضوا نهائياً على الوجود الإسلامي وأنشأوا فقط ثلاث مستعمرات رئيسية هي : كلوة وموزمبيق وسوفا لا ومستعمرات فرعية في زنجبار وبمبا ، أما سائر المدن الساحلية فقد احتفظت بحكوماتها ونظمها المحلية مقابل أداء الجزية وكانت المدن الشمالية تتمتع بحرية التجارة أكثر مما كانت تتمتع به المدن الجنوبية (حسن ، د.ت ، ص 179) .

على أنه قد ظهر عامل لم يكن في الحسبان فقد ظهر العثمانيون في البحر الأحمر والخليج العربي . وقوبل مندوب السلطان العثماني بحماس شديد في مقديشو وممبسا وبراهو وكسمايو ولأمو ودخلت في طاعة السلطان واندلعت الثورة في أكثر المدن التي استنجد أهلها بالسلطان العثماني ولكن الأسطول البرتغالي سرعان ما قضى على الأسطول العثماني وأرغم هذه المدن على الإذعان لطاعتهم من جديد (نفسه ، ص 181) .

استعان حكام الحبشة في حربهم مع الممالك الإسلامية بالقوى الخارجية من وراء البحار خاصة البرتغاليين الذين قاموا بارتكاب الكثير من الجرائم فقد قام القائد البرتغالي لوبي سواريز باحتلال ميناء زيلع عاصمة سلطنة عيل وأحرق البلدة ودمرها سنة 1517 م ثم جاء القائد سالدنيها Saldeneha فهاجم بربره وعبث بالبلدة وأباحها (نادر ، د.ت ، ص 104) . في الجانب الآخر ظهرت قوة العثمانيين الإسلامية بعد أن سيطروا على مصر في 1517 م وبدأوا يسيطرون على البحر الأحمر وكان ظهور العثمانيين في هذا الوقت بالذات قد أنقذ مسلمي شرق أفريقيا من خطر البرتغاليين الطامعين بالتحالف مع الأحباش في ضرب مصر من الظهر ومهاجمة البلاد المقدسة في الحجاز لذا يمكن القول أن القرن الـ 16 م قد شهد بعداً دولياً جديداً بظهور البرتغاليين والعثمانيين (الغيتي ، 1998 م ، ص 125) .

امتازت الحبشة بموقع مميز على سواحل البحر الأحمر والمحيط الهندي الأمر الذي مكّنها من السيطرة على تجارة الشرق . اتصل البرتغاليون مع دولة الحبشة المسيحية بواسطة المبشرين . إذ وصلت أول سفارة رسمية للبرتغال للحبشة في عام 1520 م وبها بدأت العلاقات الرسمية بين الأحباش والبرتغاليين . كانت الدولة العثمانية على علم بكل ما يدور في سواحل الطرف المقابل بواسطة ولايتها في اليمن وترقب وترصد تصرفات وتحركات البرتغاليين . كما كانت تتابع عن كثب أوضاع المسلمين هناك ، بينما كان البرتغاليون يرون في مملكة الحبشة مدافعاً ومحارباً في سبيل مصالحهم الخاصة كما أن التقارب في الدين والعلاقات الوطيدة بينهما كانت تمثل تحالفاً ضد المسلمين وبالتالي ضد العثمانيين (سعداوي ، 2007 م ، ص 13) . وهكذا تمكنت البرتغال من السيطرة على تجارة المحيط الهندي بالسيطرة على شرق أفريقيا التي لم تكن فيها دول منظمة عسكرياً لتقف أم البرتغال لذلك حاولت الدولة العثمانية الدفاع عنها بقدر ما تستطيع ويمكن تلخيص هذه المحاولات فيما يلي :-

أ/ مساعدة الإمام أحمد بن إبراهيم " قرانج " حاكم مملكة هرر الإسلامية (1506 م - 1543 م) :

كانت مملكة هرر أهم دول الحبشة الإسلامية وحاكمها هو أحمد بن إبراهيم (1506 م - 1543 م) الملقب " بقرانج " الأشول وتمتد دولته من زيلع حتى جبال الحبشة ومركزها هرر (نفسه ، ص 13) . التقت رغبة الدولة العثمانية مع أحمد بن إبراهيم إذ أنها كانت تهدف لدفع مملكة الحبشة الأرثوذكسية اليعقوبية وإبعادها عن البحار وقطع علاقاتها مع البرتغاليين الذين تتعاون معهم (أورتونا ، 1990 م ، ص 331) . بينما كان أحمد بن إبراهيم كان معارضاً لدفع الجزية لملك الحبشة لبنا ونقل (1508 م - 1540 م) فثار ضد سياسة البرتغاليين وحلفاءهم الأحباش (نادر ، د.ت ، ص 104) .

أدت سيطرة العثمانيين لبعض الموانئ الآسيوية والأفريقية للبحر الأحمر لتطلع القوى الإسلامية في الحبشة إلى الأتراك العثمانيين والذين بدورهم كانوا يرغبون في السيطرة على الحبشة حتى يؤكدوا سيطرتهم على الجزء الجنوبي الغربي من المحيط الهندي . وتحقيقاً لهذا الهدف اتصل الأتراك العثمانيون بمسلمي الحبشة الذين وحدت بينهم القضية الدينية ووجدوا في الإمام أحمد بن إبراهيم

القوة المحركة التي يستطيعون من ورائها تحقيق أهدافهم فأمدوه بالسلح والرجال والذخيرة وبذلك نجح الإمام بفضل النجدة التركية التي كانت تصله من القواعد التركية في اليمن من هزيمة الإمبراطور لينا دنقل ، وعندما ضاعفت مملكة الحبشة من عدوانها على المسلمين بتحريض من البرتغاليين في سنة 1547م أعلن الإمام أحمد الجهاد على الحبشة واستطاع أن يحقق نجاحاً كبيراً ويوسع دولته حتى مصوع والساحل ، ولذلك اضطر حاكم الحبشة لينا دنقل " ديفيد الثاني " طلب العون من البرتغال(سعداوي ، 2007م، ص13). قدم البرتغاليون إلى ديفيد الثاني مساعدات كبيرة ونجدو الحبشة لأنها أحد المراكز الحساسة لنزاعها الاستراتيجي مع العثمانيين(اوزتونا ، 1990م ، ص 332). استنجد حاكم هرر أحمد بن إبراهيم بالأترار الذين كانوا قد سيطروا على اليمن ليمدوه بالسلح والعتاد والرجال وتم له ذلك فاستطاع الاستيلاء على شواء في 1528م .

مما يظهر بوضوح أن الدولة العثمانية لم يكن يشغلها فتح اليمن و إنما كان يشغلها تسلط الأساطيل البرتغالية على البحر الأحمر إنما عينت في 1530م سيدي رئيس والياً لليمن وأحمد بك بن سلمان رئيساً معاوناً له . " أي عين للمنطقة شخصين بحريين "(نفسه ، ص 325) ونتيجة للعون العسكري العثماني الذي قدمه مصطفى باشا بابكر بي اليمن بإنزال مراكبه على بهلول ومعه العتاد والتجهيزات الحربية بينما قام أحمد بن إبراهيم بتحريك قواته من الداخل واستطاع السيطرة في سنة 1530م على إيلات فتغار وايفات(سعداوي ، 2007م، ص13). وهزيمة ملك الحبشة سيطر الإمام أحمد بن إبراهيم على دوارو وشوا في 1531م ثم أمهره و لاستنائه في 1533م ثم بالي وهديه وغوارج وسيدامو في الجنوب ثم اتجه شمالاً واحتل إقليم تجراي في 1534م(نادر ، د.ت، ص 105) . مكنت هذه الانتصارات أحمد بن إبراهيم في 1535م من وضع أراضي التجراي تحت حكمه وسيطر على جنوب ووسط الحبشة وغزا إقليم أمهره للمرة الأولى وتقدم حتى الساحل(الغتيبي ، 1998م ، ص 125) . وبسبب هذا عرف الإمام أحمد بالمجاهد وكان النجاح الفائق الذي حققه الإمام أحمد بمساعدة الدولة العثمانية قد أدخل السرور على قلب السلطان العثماني سليمان القانوني وبدل على ذلك ما جاء في خطابه إليه تكريماً بقوله " السلطان أحمد الحاكم بولاية الحبش "(سعداوي، 2007م، ص14).

بعد هذه الهزائم التي تعرض لها ملك الحبشة استشار البطارقة والحاشية واتصل بالبرتغاليين واستنجد بهم في عام 1535م حيث أرسل إلى ملك البرتغال يلتمس العون والمساعدة العسكرية والمساندة الحربية(الغتيبي ، 1998م ، ص 126). تسلم ملك الحبشة الجديد الملك قلاديوس GLAUDIUES (1540م – 1552م) وفي عام 1541م استلم العتاد المكون من مدافع وبنادق المرسله من البرتغال وعلى إثر ذلك انهزم أحمد قرانج وانسحب من الأراضي الكبيرة التي سيطر عليها إلا أن والي اليمن محمد باشا زاده مصطفى ارسل إلى أحمد قرانج 10 مدافع و900 جندي عثماني حملة بنادق تمكن بها أحمد قرانج كسر الجيش الحبشي - المسيحي الذي يضم 450 جندي برتغالي بقيادة دون كريستوفر في معركة أفلا AFLA حيث أسر القائد البرتغالي (*) وأرسل رأسه إلى مصطفى باشا في زبيد . أدت هذه الحرب الميدانية إلى تقوية النفوذ العثماني في الحبشة بشكل واسع(اوزتونا ، 1990م ، ص 332).

دفعت هذه الانتصارات بالإمبراطور قلاديوس لإرسال وفد إلى لشبونة لطلب النجدة العسكرية فاستجاب ملك البرتغال ووجه تعليمات إلى نلثيه في الهند بإرسال أسطول برتغالي لمقاتلة المسلمين ومساندة ملك الحبشة . حينها لم يكن مسلحي الحبشة على استعداد وتقدمت القوات البرتغالية في فبراير 1543م حيث هزمت جيوش الإمام وجرح جراً مميتاً وكانت تلك المعركة عند ويتا داجا قرب بحيرة تانا . وهكذا قضي على ثورة الإمام أحمد بمساندة البرتغال(الغتيبي ، 1998م ، ص 28). واستطاع ملك الحبشة من استرداد الأراضي التي فقدتها مملكة الحبشة مملكة الحبشة وإعادتها لحدودها القديمة .

وهكذا انضم الأترار إلى الإمارة المسلمة بقيادة أحمد بن إبراهيم وانضم البرتغاليون إلى الأحباش وقد استطاع المجاهد أحمد بن إبراهيم بمساعدة الأترار أن يحقق انتصارات كبيرة خلال 15 عام من 1528م إلى 1543م ولقد اندفع الأترار بشدة في مساعدته حيث أدركوا مدى البعد الحقيقي لهذا الخطر الصليبي المتحالف مع الأحباش فما كان من الأترار إلا أن سيطروا على سواكن وزيلع واتصلوا بالمسلمين في مصوع(السعداوي ، 2007م، ص14) .

ب / دعم ثورة مالندي والاستجابة لاستنجد ممبسا :

لم تكن الدولة العثمانية تهمل شأن الدفاع عن الديار الإسلامية لاسيما تلك المناطق القريبة من الأراضي المقدسة . ومما يدل على إحساس العثمانيين بالخطر الصليبي البرتغالي في مناطق شرق أفريقيا هو بسط نفوذهم على عدن منذ 1538م . ليتخذوها قاعدة لمهاجمة البرتغاليين في المحيط الهندي ولهم لم يلعبوا دوراً فعالاً في دفع البرتغاليين عن شرق أفريقيا إلا في أواخر القرن الـ 16م(الغتيبي ، 1998م ، ص 181) . وذلك عندما جاء والي عدن اللواء بحري علي بك بأسطوله إلى كينيا ورسا في ميناء مالندي Malidi في 1584م حيث استقبله المحليون خاصة الأقلية العرب و السواحليين والهجناء العرب والزنج بحفاوة بالغة . أسس علي بك منهم وحدة عسكرية واحتل جزيرة لامو في الشمال وميناء ممبسا في الجنوب والساحل الممتد بينهما ، والحقهما بالحكم العثماني وكانت هذه المناطق حتى موزمبيق في الجنوب قد

(*) ابن المكتشف فاسكوداجان .

اعترفت بالسلطان العثماني (اوزتونا ، 1990 م ، ص 237). وهكذا انبعثت روح الأمل بين السكان المسلمين وأعلن أمراء المدن من مقديشو حتى ممبسا أنهم يدينون بالولاء للسلطان العثماني وكانت الظروف قد ساعدت العثمانيين إذ أن البرتغال أحتلت بواسطة أسبانيا في 1580م (الغيتي ، 1998 م ، ص 181).

وفي عام 1589 م جاء علي بك ثانية مع أربع سفن حربية وسفن نقل كبيرة ودخل ممبسا ، فأرسل نائب الملك البرتغالي في جوا وهو أكبر موظف برتغالي في المحيط الهندي وأخاه دون ثوم بأسطول للقضاء على علي بك حيث أسر علي بك وأرسل إلى لشبونة وفر جنوده إلى مناطق تنجانيقا وهكذا فشلت عملية إخراج البرتغاليين من سواحل تنجانيقا وموزمبيق بينما ظل الشيرازيين مسيطرين على بعض المناطق الشمالية هنا وهناك واستمروا في ولائهم للعثمانيين (اوزتونا ، 1990 م ، ص 238).

وهكذا قضى على آمال مسلمي شرق أفريقيا للتخلص من الحكم البرتغالي مرة ثانية فعادت جميع الموانئ للخضوع باستثناء مقديشو التي حافظت على استقلالها . وقد يكون ذلك نظراً لقرعها من عدن حيث الأتراك العثمانيين وبعدها عن موزمبيق مقر الحكم البرتغالي ونتيجة لهذه الثورة المتكررة وتدخل الأتراك في هذه الأنحاء قرر البرتغاليون بناء قلعة ممبسا التي عرفت باسم قلعة يسوع المسيح في 1592م واستغرق بناءها عامين كما كوفي سلطان مالندي الشيخ حسن بن أحمد على ولاء لهم بمنحه إمارة ممبسا إضافة إلى ولايته في العام 1592م . إلا أن استنجات المسلمين المتكررة بالأتراك العثمانيين جعلت البرتغاليين يعمموا الإدارة المباشرة ويديروا مؤامرة لاغتيال حليفهم حسن بن أحمد حاكم مالندي وأخذوا ابنه الصغير يوسف وهو في السابعة من عمره إلى جوا بالهند وعمدوه نصرانياً وعملوا على تنشئته تنشأة برتغالية وعادوا به حاكماً على مالندي (الغيتي ، 1998 م ، ص 182-183).

يتضح من ذلك مدى اهتمام العثمانيين بساحل شرق أفريقيا عندما أصبح مهدداً بالخطر البرتغالي ولذلك استجابت الدولة العثمانية لاستنجات المسلمين ممثلة في دعم حاكم هرر أحمد بن إبراهيم في ثورته ضد البرتغاليين (1528م – 1523م) ثم دعموا حاكم مالندي في ثورته ضد البرتغاليين (1584م – 1592م) إلا أن المساندة المحلية التي وجدها البرتغاليون من مملكة الحبشة المسيحية وبعض حكام المدن الإسلامية مكنتهم من القضاء على هذه الثورات بينما انحسر الوجود العثماني شمالاً في سواكن ومصوع .

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة وضح ما يلي :

أدى سقوط الأندلس في 1492م وحركة الكشف الجغرافي لظهور الأخطار الصليبية على مسلمي شمال وشرق أفريقيا في أوائل القرن السادس عشر الميلادي ، تمثل هذا الخطر الصليبي في وجود الإسبان وفرسان القديس يوحنا في شمال أفريقيا والبرتغاليين في شرق أفريقيا . كانت السلطة المحلية في شمال وشرق أفريقيا ممثلة في الدويلات والإمارات والمدن الإسلامية في حالة ضعف بسبب الانقسام المذهبي والعشائري والأسري وغير قادرة على صد هذه الأخطار .

قاد الجهاد الإسلامي ضد الخطر الإسباني في الجزائر آل بربروسا " أروج و خير الدين " وكان ذلك بقبول أهل الجزائر بهم بالإضافة للاستعانة بالدولة العثمانية والتي دعمت خير الدين لتحرير الجزائر من الإسبان وفعلاً نجح في ذلك في العام 1519م وأصبح والياً نيابة عنها .

استمر التعاون بين خير الدين بربروسا والعثمانيين ضد الإسبان وحلفاءهم الحفصيين حتى تم ضم تونس في سنة 1534م للعثمانيين إلا أن الإسبان والحفصيين استعادوا حكمها في 1535م الأمر الذي أدى للجوء أعيان تونس للدولة العثمانية للاستنجاد بها في 1563م فدعم السلطان العثماني أمير الجزائر العلي بقوات برية وبحرية مكنته من ضم تونس بصورة نهائية للدولة العثمانية في 1574م .

لما عجزت المقاومة الليبية من تحرير بلادها من حكم فرسان القديس يوحنا ، استنجدت بالعثمانيين في 1536م فارسلوا حملة بحرية تمكنت من هزيمة فرسان القديس يوحنا في 1551م وآلت ليبيا لحكم العثمانيين .

تعرض مسلمو شرق أفريقيا للخطر الصليبي البرتغالي في أوائل القرن ال 16م عندما وصلوا لسواحل شرق أفريقيا وسيطروا على التجارة وفرضوا الجزية على المدن والمشيخات الإسلامية .

استعان مسلمو شرق أفريقيا بالدولة العثمانية واستجابت الدولة العثمانية عن طريق ولايتها في اليمن وجده ودعمت أحمد بن إبراهيم في ثورته ضد البرتغاليين " 1528م – 1543م " كما دعمت أمراء المدن الشمالية عندما أعلنوا ولائهم لهم . وساندوا حاكم مالندي في ثورته ضد البرتغاليين . إلا أن هذا الدعم لم يقضي على الوجود البرتغالي في المنطقة ولكنه خفف من وطئته .

مثلاً كان هناك قبول وتأييد محلي للاستنجاد بالدولة العثمانية كان هناك أيضاً مساندة محلية للأخطار الصليبية مثل مساندة الحفصيين للإسبان وفرسان القديس يوحنا في شمال أفريقيا وتحالف مملكة الحبشة المسيحية وحاكم مالندي مع البرتغاليين في شرق أفريقيا .

نجحت الدولة العثمانية في مواجهة التوسع الصليبي الإسباني وفرسان القديس يوحنا من شمال أفريقيا " الجزائر ، ليبيا ، تونس " والتي أصبحت ولايات تابعة للدولة العثمانية ، بينما فشلت مجهودات الدولة العثمانية في مواجهة التوسع البرتغالي في شرق أفريقيا ، ولكنها حدت من خطورتهم.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً:- المراجع العربية

- أبو زيدون وديع ، تاريخ الإمبراطورية العثمانية من التأسيس إلى السقوط ، الأهلية للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ط 1 ، 2003م
- أبو عليه عبد الفتاح حسن ، الدولة العثمانية والعالم العربي الكبير ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، 1429هـ - 2008م.
- اوتونا يلماز ، تاريخ الدولة العثمانية، مجلد 1، ترجمة محمود سليمان ومراجعة محمود الأنصاري ، مؤسسة الفيصل للتمويل ، تركيا ، استانبول ، 1990م.
- الجمال شوقي ، تاريخ السودان وادي النيل ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 2008م.
- الشناوي عبد العزيز محمد ، الدولة العثمانية دولة إسلامية مفترة عليها ، ج 2 ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، (د.ت).
- الصلابي محمد علي ، الدولة العثمانية عوامل النهوض وأسباب السقوط.
- العيسى أحمد عبد العزيز ، تاريخ العالم العربي الحديث والمعاصر ، مكتبة بستان المعرفة ، الإسكندرية ، 2016م.
- الغنيبي عبد الفتاح مقلد ، الإسلام والمسلمون في شرق أفريقيا ، عالم الكتب ، ط 1 ، 1998م
- الهاشمي عايد توفيق ، دولة الغدر الخلافة العثمانية ، 1299م - 1924م ، د.ت ، ط 2 ، 2017م.
- الهندي محمود إحسان ، الحوليات الجزائرية ، تاريخ المؤسسات في الجزائر من العهد العثماني إلى عهد الثورة فالاستقلال ، العربي للإعلان والنشر والطباعة والتوزيع ، (د.ت).
- بروشين ، نيكولاي إيلتش، تاريخ ليبيا في العصر الحديث من منتصف القرن السادس عشر حتى مطلع القرن العشرين ، ترجمة عماد حاتم ، دار الكتب الجديدة المتحدة ، بيروت: لبنان، ط 2 ، 2001م.
- حسن حسن إبراهيم ، تاريخ انتشار الإسلام في أفريقيا، (د.ن) (د.ت).
- حسين إبراهيم ، سلاطين الدولة العثمانية عوامل النهوض وأسباب السقوط ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية ، ط 2014م.
- سعداوي خالد ، ترجمة السودان في العهد العثماني من خلال الأرشيف العثماني ، مركز الأبحاث للتاريخ والفنون والثقافة الإسلامية ، استانبول ، 2007م.
- طوباش عثمان نوري ، العثمانيون رجالهم العظام ومؤسساتهم الشامخة ، در الأرقم ، استانبول ، 2016م.
- كوغلو أرخان، العلاقات التركية الليبية خلال 500 سنة ترجمة عبدالقادر مصطفى المحيشي ، دار الكتب الوطنية ليبيا: بنغازي ، طرابلس ، 2010م.
- مصطفى أحمد عبد الرحيم ، في أصول التاريخ العثماني، دار الشروق ، القاهرة ، ط 2 ، 1993م.
- نجم زين العابدين شمس الدين ، الدولة العثمانية ، دار المسرة للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط 2 ، 1435هـ - 2015م .
- نادر محمد سعيد ، المروية والإسلام بالقرن الأفريقي ، (د.ن) ، (د.ت).

ثانياً:- المراجع الإنجليزية

Stanford .j. Shaw , The History of the ottoman Empire and Modern Turkey vol II second publisher Cambridge u.p. London 1978,