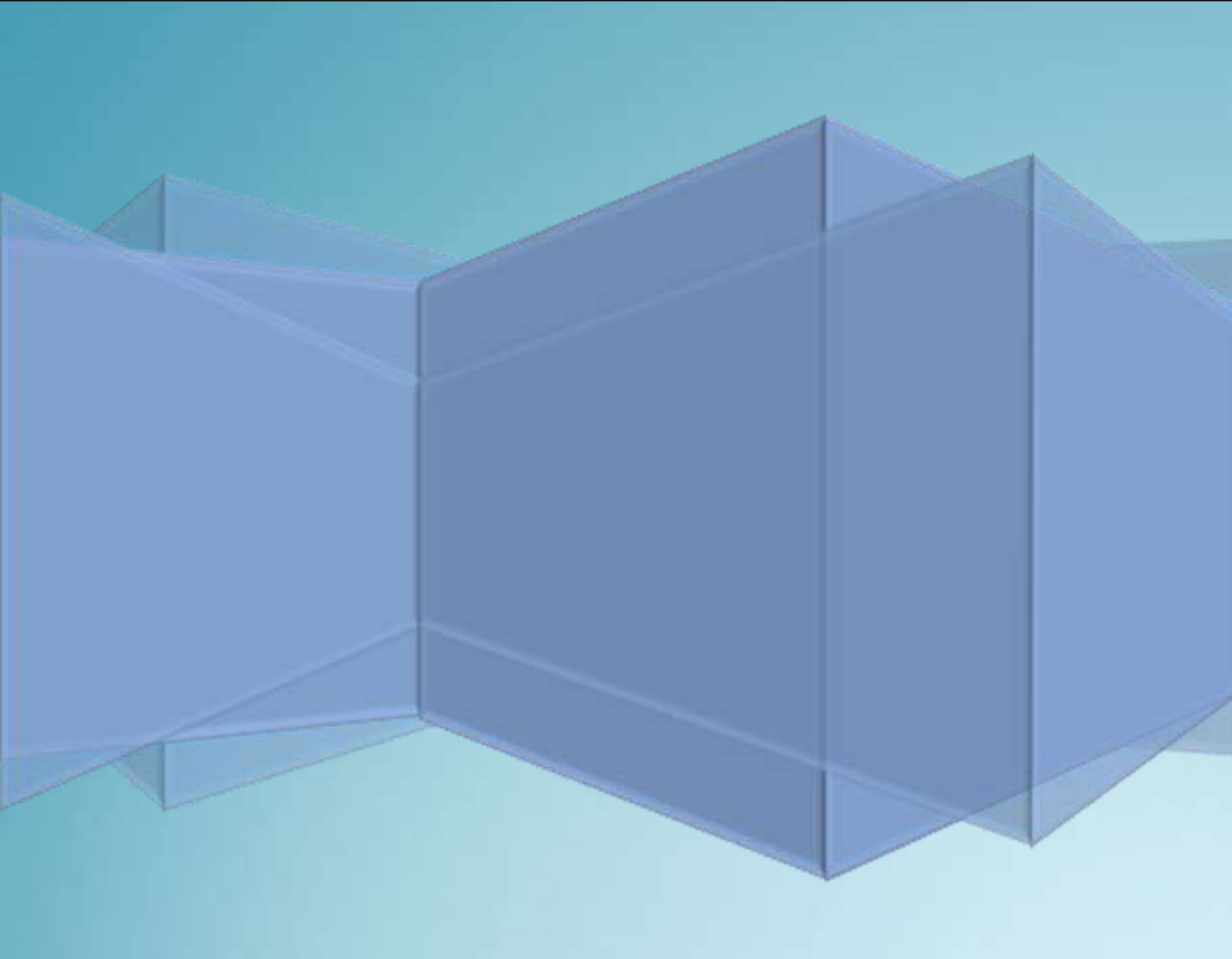




مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة بنى وليد



السنة الثالثة عشر العدد الخامس والعشرون مارس 2025



مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية (جامعة بني وليد)

بني وليد - ليبيا

مارس 2025 م

العدد الخامس والعشرون

السنة الثالثة عشر

الرقم الدولي للمجلة (ISSN): 2518-5497

المواد المنشورة تعبر عن آراء كتابها ولا تعبر عن رأي المجلة

المراسلات

مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة بني وليد

بني وليد - ليبيا

البريد الإلكتروني H64299@yahoo.com

رقم الإيداع 423 / 2013

دار الكتب الوطنية / بنغازي

تصميم وتنفيذ

أ. حسام علي سليمان

قواعد النشر بالمجلة

مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية مجلة دورية علمية نصف سنوية محكمة تصدر عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية (جامعة بني وليد)، وتتناول القضايا والموضوعات السياسية والاقتصادية، وتعد الدورية أحد تجليات اهتمام الكلية بمجال خدمة المجتمع، والإسهام في تطوير البحث العلمي والتعليم العالي في ليبيا؛ عن طريق نشر الدراسات الجادة والمتميزة استناداً إلى معايير علمية دقيقة.

ترحب المجلة بنشر الإسهامات البحثية لجميع الأكاديميين وأساتذة الجامعات والباحثين المتخصصين في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتقبل البحوث والدراسات باللغة العربية والانجليزية، مع توافر الشروط والضوابط التالية في البحث أو الدراسة:

- 1 - أن يرفق البحث أو الدراسة باسم الباحث ومعلومات عن مكان عمله ومستواه العلمي ويريده الإلكتروني.
 - 2 - إن يتسم البحث بالجدة والأصالة العلمية والموضوعية.
 - 3 - ألا يكون قد سبق نشره كلياً أو جزئياً ورقياً أو إلكترونياً وألا يكون مرشحاً للنشر في الوقت نفسه في أي وسائل نشر أخرى.
 - 4 - يتقيد بمنهج علمي دقيق وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث والدراسات الأكاديمية، والتزام قواعد توثيق المصادر والمراجع وفقاً لأسلوب التوثيق العلمي المعتمد في إصدارات المنشورات المحكمة.
 - 5 - أن تدرج المادة ضمن مجالات اهتمام المجلة، وأن تقدم إضافة علمية أصيلة في موضوع الدراسة.
 - 6 - تخضع المادة العلمية للتقويم والنقد من قبل مقومين اثنين ولهيئة التحرير أن تطلب إجراء التعديلات اللازمة قبل الموافقة على النشر وفي أجل محدد.
 - 7 - لا يزيد عدد صفحات البحث عن 22 صفحة مطبوعة بما في ذلك الملحق.
 - 8 - يقدم البحث من (3) نسخ مكتوبة، مرفقة بنسخة إلكترونية على (CD) ويكون حجم الخط (12) ونوعه (Simplified Arabic) على برنامج (word) على حجم ورق (عرض 17سم، ارتفاع 24سم).
- يمكن أن ترسل البحوث، على البريد الإلكتروني التالي: -

H64299@Yahoo.com

مقر المجلة / كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - بني وليد

مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بني وليد

العدد الخامس والعشرون – مارس 2025 م

رئيس هيئة التحرير

د. طارق عبدالله المنقوش

أعضاء هيئة التحرير

د. إبراهيم احمد خليل

د. سعد حسن الغديوي

د. ميلاد سالم المختار

د. الشارف انبية عامر

د. عثمان سالم عبدالمجيد

د. حوسين مصباح العالم

د. عمر المبروك اسباقة

د. مصباح احمدودة الغناي

اللجنة الاستشارية

د. عادل محمد الشريحي

د. خالد صالح عبود

د. عمر فرج الفيزاني

د. علي محمد منصور

أ.د. عمر مولود دنس

د. الطاهر محمد الهميلي

د. المرزوقي علي الهادي محمد

محتويات العدد

7	دور التنوع في المؤسسات متعددة الجنسيات وأثره على الأداء..... د. أماني سليمان أحمد سليمان، أ. فاطمة مداوي منصور آل سالم اليامي	1
33	مخرجات التعليم العالي وانعكاساتها على سوق العمل الليبي في ظل التنمية المستدامة..... د. أحمد سعد أحمد مسعود، أ. ابتسام ميلود ابوقصة	2
50	التمكين الإداري واقعه ومعوقات تطبيقه (دراسة على المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا)..... د. مفتاح الطيب منصور محسن	3
80	مدى تطبيق معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة..... م. بدرية الهادي الكميشي، م. أكرم الهادي معمر، د. موسى رحيل الحويج	4
122	أهمية التزام المراجع الخارجي بالإجراءات التحليلية ودورها في تحسين جودة المراجعة..... د. المهدي عبدالعظيم المهدي حمودة	5
149	التنشئة السياسية ودورها في تشكيل الهوية (دراسة حالة المجتمعات النامية)..... أ. جمال مفتاح علي ساسي	6
169	أثر التضخم على النمو الاقتصادي في ليبيا خلال الفترة (2007 – 2023)..... د. عثمان سالم علي عبد المجيد	7
181	أثر التحولات الدولية والإقليمية على التواجد الفرنسي في دول غرب ووسط إفريقيا..... د. عمر المبروك محمد اسباقة	8

دور التنوع في المؤسسات متعددة الجنسيات وأثره على الأداء (دراسة حالة شركة زين للاتصالات لسنة 2024)

أ. فاطمة مداوي منصور آل سالم اليامي

د. أماني سليمان أحمد سليمان

كلية إدارة الأعمال - قسم إدارة الأعمال - جامعة نجران - المملكة العربية السعودية

Fmalyamy@nu.edu.sa

assuliman@nu.edu.sa

تاريخ النشر:

تاريخ القبول:

تاريخ الاستلام:

2025/03/31

2024/12/16

2024/11/03

المستخلص:

تناولت الدراسة دور التنوع في المؤسسات متعددة الجنسيات وأثره على الأداء من خلال دراسة حالة شركة زين للاتصالات. هدفت الدراسة تحديد العلاقة بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء، وبيان تأثير تقييم إدارة التنوع على تطور الأداء، ومن ثم معرفة أثر قصور تطبيق أساليب إدارة التنوع على تطور الأداء.. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الإحصائي. من أهم نتائج الدراسة إن مفهوم التنوع يركز على معرفة الفروق والاختلافات الذاتية في النوع والوضع الاجتماعي والاقتصادي والقدرات، يؤثر التنوع الوظيفي على حل المشكلات التي تحدث من اختلاف وجهات النظر ضمن فريق العمل الواحد، إن التغلب على صعوبات التنوع في الموارد البشرية يساهم في خلق ميزة تنافسية للمؤسسة، بفضل ارتفاع سرعة المؤسسة في الابتكار والإبداع وسرعة انجاز الأعمال. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها ضرورة التركيز على مفاهيم التنوع لمعرفة الفروق والاختلافات الذاتية في النوع والوضع الاجتماعي والاقتصادي والقدرات، الأمر الذي يساهم في تطوير العمل، وتبني التنوع الوظيفي في الشركات بصورة عامة وشركة زين بصفة خاصة للمساهمة في حل المشكلات التي تحدث من اختلاف وجهات النظر ضمن فريق العمل الواحد، وأهمية ربط الدور المجتمعي للشركات بتطبيق إدارة التنوع فيها.

الكلمات المفتاحية: التنوع، المؤسسات متعددة الجنسيات، الأداء.

Abstract:

The study examined the role of diversity in multinational organizations and its impact on performance through a case study of Zain Telecommunications Company. The study aimed to determine the relationship between diversity management, work style and performance, and to show the impact of diversity management evaluation on performance development, and then to know the impact of the failure to apply diversity management methods on performance development. The study followed the descriptive analytical approach and the statistical approach. One of the most important results of the study is that the

concept of diversity focuses on knowing the differences and subjective differences in gender, social and economic status and capabilities. Functional diversity affects solving problems that arise from different points of view within a single work team. Overcoming the difficulties of diversity in human resources contributes to creating a competitive advantage for the organization, thanks to the organization's high speed in innovation, creativity and speed of completing work. The study recommended a number of recommendations, including the need to focus on the concepts of diversity to know the differences and subjective differences in gender, social and economic status and capabilities, which contributes to developing work, and adopting functional diversity in companies in general and Zain Company in particular to contribute to solving problems that arise from different points of view within a single work team, and the importance of linking the societal role of companies to the application of diversity management in them.

Keywords: diversity, multinational organizations, performance.

الإطار المنهجي:

مقدمة:

تشهد البيئة العالمية في العقود الأخيرة تغيرات عديدة في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتكنولوجية، وقد فرضت تلك التغيرات على منظمات الأعمال مجموعة من التحديات والمسئوليات التي لا يمكن تجاهلها عند رسم السياسات وتصميم الاستراتيجيات بل تقتضي كفاءة التشغيل الإداري ضرورة المواكبة ومسايرتها. فقد أدى التطور والتقدم الهائل في وسائل المواصلات والاتصالات الى ظهور ما يسمى بالشركات ذات النشاط الدولي متعددة الجنسيات. وقد بدأت في الظهور والانتشار في كثير من دول العالم بعد الحرب العالمية الثانية إلا أن هذا الانتشار قد تضاعف بدرجة ملحوظة خلال الربع الأخير من القرن العشرين، بحيث أصبحت تلك المؤسسات سمة من سمات ذلك القرن. وقد أدت سيطرتها على جزء كبير من مصادر الإنتاج في كثير من دول العالم الى اكتسابها أبعاداً سياسية متميزة فضلاً عن الأبعاد الاقتصادية والإدارية والمحاسبية، بل وأصبحت هذه المؤسسات جزء من نشاط شامل في البيئة المحيطة بها، فهي تؤثر وتتأثر بالبيئة التي تعمل في إطارها سواء كانت محلية أو عالمية.

أصبح نجاح أو فشل المؤسسة ذات الجنسيات المتعددة يتوقف الى حد كبير على خلق درجة عالية من التوائم بين أنشطتها وبين البيئة العملية الداخلية حيث تعدد جنسيات العاملين في المؤسسة، وتميز كل منهم بثقافة مختلفة وتقاليد وعادات غير عادات الآخرين. ويؤدي هذا التنوع إلى اختلاف وجهات النظر، والقيم، وعادات العمل الأمر الذي قد يعرقل العمل ما لم توضع ضوابط لذلك، كما يؤدي إلى تحيز من

قبل العاملين والمديرين ضد بعض الأقليات أو النوعيات من العمالة (مثل التمييز ضد النساء أو ضد جنسيات معينة).

مشكلة الدراسة:

أدى نمو الشركات متعددة الجنسيات وانتشارها إلى ظهور العديد من المشاكل الإدارية والتي كانت محل اهتمام الأكاديميين ومراكز الأبحاث، والمهنيين، ومن أهم هذه المشاكل إدارة التنوع، وعلاقتها بقياس فعالية الأداء، ونظراً لأهمية دور الفعالية وما تؤديه في تقييم أداء الشركات ذات النشاط الدولي في الاستمرار والنمو وتوسيع أنشطتها، وأثر ذلك على الحياة الاقتصادية لكثير من الدول نظراً لطبيعة هذه الشركات.

تساؤلات الدراسة:

يمكن إجمال تساؤلات الدراسة في الآتي:

1. ما هي العلاقة بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء؟
2. ما هو تأثير تقييم إدارة التنوع على تطور الأداء؟
3. ما هو أثر قصور تطبيق أساليب إدارة التنوع على تطور الأداء؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التالي:

1. تحديد العلاقة بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء.
2. بيان تأثير تقييم إدارة التنوع على تطور الأداء.
3. معرفة أثر قصور تطبيق أساليب إدارة التنوع على تطور الأداء.

فرضيات الدراسة:

تعمل الدراسة على اختبار الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء ككل.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قصور تطبيق أساليب إدارة التنوع وتطور الأداء.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في ضرورة التعرف على طبيعة إدارة التنوع بأبعاده المختلفة من وجهة نظر الإدارات العليا والعاملين. كما تستمد أهميتها أيضاً من تبني إدخال هذه المفاهيم الجديدة في ظل التغيير المستمر في المؤسسات خاصة تلك التي تطبق أسلوب إدارة التنوع، بما يساعدها على تبني أساليب عمل جديدة تختلف عن أنماط العمل التقليدية فتيسرهم في حل مشكلاتها وتقود التغيير فيها.

منهج الدراسة:

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الإحصائي.

الإطار النظري:

تاريخ إدارة التنوع:

ينبغي فهم إدارة التنوع على أنها مفهوم تاريخي قديم. حيث ظهر مفهوم إدارة التنوع واكتسب زخمًا في الولايات المتحدة في أواسط ثمانينيات القرن العشرين. وفي هذا الوقت عندما هدد الرئيس رونالد ريجان بتفكيك قوانين المساواة والإجراءات الإيجابية في الولايات المتحدة في ثمانينيات القرن العشرين، اشترك المتخصصون بالمساواة والإجراءات الإيجابية المعينون من قبل الشركات الأمريكية جنبًا إلى جنب مع مستشاري المساواة في إقامة الحجة على أنه يجب النظر إلى التنوع في القوى العاملة كميزة تنافسية وليس كقيود قانونية. وكانت رسالتهم الأساسية هي لا تعزز التنوع لأنه أمر قانوني بل لأنه في صالح العمل. ومنذ ذلك الحين شرع الباحثون في اختبار افتراضات استفادة العمل من التنوع وإدارة التنوع والتي عرفت باسم دراسة جدوى حول التنوع (دوبين، 1998م).

مفهوم التنوع:

التنوع يعني الفرق عندما يتعلق الأمر بمكان العمل، والمجموعة المتنوعة لديها العديد من الأفراد الذين يختلفون في السن أو العرق أو العقيدة أو الجنسية أو الدين، أو التوجه الجنسي حتى. فالأفراد من جنس واحد يشكلون فريق واحد ولكن بالنظر الى مزيد من خلفياتهم يمكن عرض أصول متنوعة أو معتقدات (كراجة، 2007م).

التنوع يوجد في مكان العمل عندما يتكون طاقم من الموظفين من ذوي الخلفيات المتنوعة، الأعمار والأجناس، ومستويات من الخبرة المهنية والتعليم والخلفيات الاجتماعية. يمكن أن يكون هذا تحديًا لإدارة مكان متنوع الوظيفي، ولكن مكان العمل المتنوع يقدم فوائد خلاف ذلك لا تتحقق. يجب فهم كيف يؤثر التنوع في مكان العمل لفهم أهميته (ليبب، 2003م).

إدارة التنوع هي "الاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها". ويمكن أن يكون لذلك أبعاد كبيرة فيما يتعلق بالسلالة أو العرق أو النوع أو التوجه الجنسي الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو العمر أو القدرات النفسية أو المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية أو غير ذلك من الأيديولوجيات (حمدي، 2005م). كما يعني استكشاف هذه الاختلافات في ظل بيئة تتسم بالأمان والإيجابية والرعاية. بالإضافة إلى أن هذا المفهوم يعني بفهم كل شخص للآخر وتجاوز التسامح البسيط إلى تعظيم الأبعاد الغنية للتنوع في كل فرد والاحتفاء بها كمقابل للامتنال التام لنهج قوانين المساواة- الإجراءات الإيجابية (عبد اللطيف نقلاً عن هايلي، 2006م).

من وجهة النظر الأمريكية من المفترض أن تمثل "إدارة التنوع" شيئاً منفصلاً عن مفاهيم المساواة مثل تكافؤ الفرص والإجراءات الإيجابية، ومع ذلك فإن هذا التمييز والتسلسل الضمني ما بين إدارة التنوع والمساواة المفترضة مسبقاً وقوانين الإجراءات الإيجابية قد لا تتواجد في جميع دول العالم. على سبيل المثال، في الاتحاد الأوروبي يبدو أن مفهومي إدارة التنوع والمساواة ينموان بالتوازي، وفي بعض الأحيان يُنظر إلى إدارة التنوع على أنها وسيلة لإضفاء الطابع المؤسسي على المساواة و/أو تشريعات الإجراءات الإيجابية.

ويشير التنوع إلى اختلاف في الآتي على سبيل المثال:

- السن: كبار وصغار السن.

- النوع: ذكور وإناث.

- الجنسية: من دول كثيرة.

- الدين: مسلم ومسيحي وآخرون.

- اللون: أبيض وأسود.

تأثير التنوع الوظيفي في مكان العمل:

يؤثر التنوع الوظيفي في مكان العمل في العديد من النواحي التي تتمثل في التالي: (د. محسن، 2008م).

1) حل المشاكل: في مكان العمل المتنوع، قد يكون هنالك فائدة الحصول على مجموعة متنوعة من الحلول لمشكلة واحدة. التنوع يجمع الموظفين ذو وجهات النظر المختلفة حول كيفية التعامل مع حل المشكلة. فهذا التنوع يساعد الشركة في إيجاد الحلول فتبدو أكثر تفهماً لمختلف قضايا العملاء. ويمكن أن يساعد أيضاً الشركة على تجنب الأخطاء التي ارتكبت من قبل شركات أخرى أقل تنوعاً.

2) التنوع الثقافي: مكان العمل المتنوع يملك الموظفين الخبرات والثقافات والأفكار التي قد لا تصادفهم في إدارات غيرها، فالتنوع قد يزيد من التسامح بين الموظفين وتفهم وجهات النظر المختلفة والثقافات الأخرى، والتي يمكن أن تقلل من الصراع بين الأفراد فتؤدي إلى زيادة الإنتاجية. فتدريب العاملين على سياسة التسامح في المنشأة تعتبر أداء ضرورية ومفيدة في التعامل مع قضايا التنوع.

3) الاغتراب: التنوع في مكان العمل يمكن أن يكون شيء إيجابي طالما هناك تمثيل مناسب ومعامله متساوية بين الجماعات. وخلاف ذلك، يمكن أن ينمي الشعور بالاغتراب وعدم الرضا بين الأفراد. فتطوير سياسات الشركة بتشجيع التفاعل بين جميع الموظفين يزيل الحواجز الاجتماعية والثقافية وفروق الخبرة، ويدفع الموظفين إلى معرفة مزيد من القيم والمهارات.

4) توسيع دائرة الأعمال: يمكن للموظفين المتنوعين ثقافياً المساعدة في فتح الأسواق في الأقاليم المختلفة للدولة وتوسيع نطاق العمل.

إدارة التنوع في مكان العمل:

التنوع ينطوي على أكثر من مجرد الثقافة والخلفية الاجتماعية ونوع الجنس. فهو يشمل تفرد كل شخص، وخبرته وشخصيته التي هي مختلفة ولكن يجب أن يتم التعامل معها في مكان العمل. يؤثر التنوع على الأداء، لذلك من المهم إدارة أي مشكلات قد تتجم عن الصراعات الشخصية. يحدد التنوع أيضا كيفية تفاعل الموظف مع الموظفين الآخرين ونوع الحافز المشترك في الأداء الوظيفي. وتتمثل خطوات إدارة التنوع في مكان العمل في التالي: (رفعت، 2011م).

- إيصال القضايا التي تتعلق بالشركة للموظفين، مثل الأهداف والغايات والسياسات، وثقافة الشركة والممارسات الشائعة ليلتزم بها الجميع، مع تحديد العقوبات المفروضة على من يخالفها.
- إجراء أي تغييرات من شأنها أن تؤثر إيجابيا على احتياجات مختلف المجموعات المتنوعة في المنشأة.

- خلق فرق عمل، من خلال إعطاء كل موظف الوصف الوظيفي والمهارات المطلوبة لإنجاز المهمات، وخطط المجموعات من خلال إشراك موظف من كل مجموعة يناسب الوصف الوظيفي والمهارات اللازمة.

- عمل كتيب يتضمن لوائح النظم والسياسات في الشركة. وإطلاع الموظفين عليها للالتزام بماجات فيها.

التنوع الثقافي:

التنوع الثقافي في مكان العمل يعتمد على نوع العمل، ونوع الصناعة والمجتمع المحلي الذي يعمل فيه الشخص، وقد يضطر الشخص ان يعمل مع اشخاص لم يختارهم ليكونوا في دائرته المقربة لو خُير، وتنشأ الصراعات العرقية والثقافية عند التأكيد على الخلافات وتجاهل التشابه.

الجنس والسن:

الجنس والعمر قد يسهم أيضا في النزاعات في مكان العمل، فمن الطبيعة البشرية إنشاء تعريفات للأفراد على أساس الجنس أو السن أو الخصائص الفيزيائية الأخرى. التسميات تخلق صور نمطية للأشخاص، والتي قد تعزز سلبا عندما يعمل الموظفون تحت ضغط، ينشأ الصراع عندما تستخدم المفاهيم الخاطئة كأسباب في الأداء العمل مثال رفض العمل مع أمراءه أو شاب أصغر سنا أو معاق.

التفاهم الثقافي:

يمكن حل الصراعات الثقافية في مكان العمل بجهود واعية لفهم الثقافات الأخرى للأفراد والخلفيات الاجتماعية والحياة اليومية لهم، والخطوة الأولى هي الاعتراف أنه ليست صفات الشخص أو ثقافته او

جنسه هي التي تسبب النزاعات، ولكن عدم وجود فهم لطبيعة الفرد الآخر والمساهمات الإيجابية له لبينة العمل (قاسم، 2002م).

مزايا التنوع في الموارد البشرية:

تتمثل مزايا التنوع في التالي:

- حينما تستطيع المنظمة أن تتغلب على صعوبات التنوع فهي إذاً لديها مزايا تنافسية أفضل من تلك المنظمات التي لم تستطع التغلب على صعوبات التنوع.
- المنظمات الناجحة في إدارة التنوع تزداد قدرتها على جذب الموارد البشرية الجيدة لديها.
- ارتفاع سرعة المنظمة وقدرتها على العمل إنتاجياً وتسويقياً.
- التنوع في الأفكار والإبداع والابتكار والقدرة على حل المشاكل.
- زيادة مرونة المنظمة في مواجهة المشاكل بصفة عامة (ماهر، 2013م).

إن التنوع يؤدي إلى نتائج إيجابية كتحسين أداء المنظمات، لذلك يجب وضع إستراتيجيات وسياسات وبرامج تشجع التنوع فيها وتعمل على الاحتفاظ بالموارد البشرية المتنوعة، وأما إن كان التنوع يؤدي إلى لنتائج سلبية كانهخفاض أداء المنظمات، فإن على تلك المنظمات أن تعمل على فهم كيفية إيجاد إستراتيجيات وسياسات وبرامج لإدارة هذا التنوع بشكل يمكن من التعامل مع سلبياته ومشاكله، وهذا ما سيشكل برامج إدارة التنوع (العامري، والغالي، 2011م).

مميزات التنوع في الموارد البشرية:

أن العديد من الباحثين والمهتمين أشار بموضوع التنوع إلى العديد من إيجابيات تنوع الموارد البشرية داخل المنظمات، فقد حدد الباحثون دوافع إدارة التنوع، بأن إدارة التنوع هي استجابة للتغيرات الحاصلة في تركيبة السكان في البلد الواحد، تعطي إدارة التنوع ميزة اقتصادية وتنافسية للمنظمات، ونتائج ذهنية تتمثل في قدرة أفراد المنظمة على زيادة الإبداع والابتكار، كما يعطي تنوع الموارد البشرية مرونة للنظام، الأمر الذي يساعد المنظمة على التعامل بفاعلية وكفاءة مع المتغيرات البيئية. أيضاً من مميزات المنظمة التي تضم موارد بشرية متنوعة ما يسمى بالآثار الرمزية، فهذه المنظمات تعتبر قدوة لغيرها ومثالاً يحتذى به وتكسب من خلال تنوع مواردها البشرية سمعة إيجابية، الأمر الذي ينعكس على أدائها وأرباحها. وهناك مميزات أخرى للتنوع، كالتعددية والتكامل الهيكلي والتناغم التنظيمي وغياب الحكم المسبق والتمييز والتقليل من النزاعات بين المجموعات.

سلبيات التنوع في الموارد البشرية:

كما أنه مقابل تلك المميزات للتنوع فقد تبرز بعض السلبيات، خاصة إن لم يتم التعامل مع هذا التنوع بشكل سليم، كإزدياد كلفة ووقت حل المشكلات واتخاذ القرارات داخل المنظمة والصراعات، وظهور

مشاكل في الاتصال، وظهور سلبيات تتمثل في اتجاهات الأفراد في منظمات متنوعة الموارد البشرية مثل مشاكل في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وبروز ظاهرة التحيز أو التعصب في حال عدم إدارة التنوع بشكل سليم. إضافة لسلبيات أخرى للتنوع، كزيادة التغيب عن العمل أو دوران العمل، زيادة الصراعات الداخلية بين الأفراد، حدوث مشاكل ثقافية بين الأفراد والمجموعات، زيادة كلف التدريب والتطوير داخل المنظمة وعدم إعطاء كافة الأفراد فرصاً متساوية لتحسين الأداء (المصاروة، 2011م).

إدارة التنوع في الموارد البشرية:

هي عملية إيجاد مناخ داخل المنظمة تتم الاستفادة من خلاله من الميزات الممكنة للتنوع لتحسين أداء الأفراد والمجموعات في المنظمة وتقليل السلبيات المحتملة له. وتتضمن إدارة التنوع عمليات توافر بيئة تسمح لأفرادها بالوصول إلى كامل طاقاتهم تحقيقاً لأهداف المنظمة فهي تركز على إيجاد مهارات محددة وخلق إستراتيجيات وسياسات من أجل الاستفادة من تنوع سلوك وممارسات أفرادها المنظمة. وتهدف هذه الإجراءات إلى بناء مهارات محددة وخلق إستراتيجيات وسياسات للتعامل مع التنوع، وتظهر هذه الإجراءات من خلال تقدم المنظمة وتحقيق أهدافها، وتمكن هذه الإجراءات الأفراد من استغلال طاقاتهم من خلال جعل ثقافة المنظمة تستوعب تباين أفرادها وتفيد من ميزات هذا التباين. ويمكن وصفها بأنها تعتبر توجهاً استراتيجياً لتحقيق أهداف المنظمة وزيادة إنتاجيتها. ويضيف البعض أن المنظمة تضم موارد بشرية تتباين من حيث العمر والجنس والثقافة ومستوى التعليم والبيئة والتخصص... الخ، وهذه الاختلافات تحدث تبايناً في حاجات ورغبات وآراء واتجاهات الموارد البشرية وتفكيرها. هذه الاختلافات يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند وضع الاستراتيجيات والسياسات للتعامل مع الموارد البشرية (أبو زيتون، 2005م).

إستراتيجيات إدارة التنوع في الموارد البشرية:

أن الاستراتيجيات هي ممارسات جديدة ومعاصرة ترسم سياسة تعامل المنظمة على الأجل الطويل مع العنصر البشري في العمل فيما يخص إدارة تنوع مواردها البشرية، وتتماشى هذه الاستراتيجيات مع استراتيجية المنظمة العامة، وذلك على غرار التكامل الاستراتيجي. وفي إطار استراتيجيات المنظمة فإن المنظمة تستطيع ان تلعب دوراً مهماً في إدارة التنوع وفهمه من خلال سياساتها وممارساتها، التي يمكن ان إجمالها في السياسات (العامري، والغالبي، 2011م).

سياسات إدارة التنوع في الموارد البشرية:

تشمل برامج إدارة التنوع كافة العمليات الإدارية داخل المنظمة، مثل التزام الإدارة العليا ودعمها، ووضع سياسات تمنع التحيز وعدم العدالة وتساوي الفرص، والتوظيف، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء

والترقيات والتعويضات. وعموماً فإن إدارة التنوع يجب أن تكون شاملةً ومتكاملةً بحيث تنعكس على كافة الجوانب الفنية والإدارية، وبشكل يشمل كافة المستويات الإدارية والفنية في المنظمة (أبو زيتون، 2005م).

تقييم مدى فعالية إدارة التنوع في الموارد البشرية:

لتقييم مدى فعالية إدارة التنوع، يجب مراجعة وتحليل النتائج المترتبة على تطبيق برامج إدارة التنوع، فالمنظمات التي تدير التنوع بكفاءة تكون أكثر تميزاً من المنظمات التي تمارس سياسات متحيزة، تؤدي إلى التمييز في معاملة موظفيها. ولعل مرجع هذا التفاوت هو أن المنظمات التي تطبق إدارة التنوع بشكل جيد تكون أكثر قدرة على جذب الكفاءات المتميزة والاحتفاظ بها. كما أن الإدارة الجيدة للتنوع تحتاج إلى اهتمام مستمر من جانب الإدارة العليا، فالأمر يجب ألا يقتصر على مجرد اهتمام وقتي، بل يجب أن يكون سياسة ثابتة ودائمة تشمل كل مختلف أنشطة المنظمة. وبعض المنظمات الناجحة في هذا المجال تعقد برامج تدريبية مستمرة لهذا الغرض تشمل جميع موظفيها، كما تمنح مكافآت خاصة للمديرين الذين يبذلون جهوداً خاصة في هذا المجال. زد على ذلك فإن التدريب على إدارة التنوع يصبح ناجحاً حينما يكون جزءاً من إستراتيجية المنظمة المهمة بإحداث تغييرات في المناخ التنظيمي وعلى وضع نتائج هذا التدريب موضع التطبيق (Pitts, 2009).

الشركات متعددة الجنسيات:

الشركة المتعددة الجنسيات هي شركة ملكيتها تخضع لسيطرة جنسيات متعددة كما يتولى إدارتها أشخاص من جنسيات متعددة وتمارس نشاطها في بلاد أجنبية متعددة على الرغم من أن استراتيجياتها وسياساتها وخطط عملها تصمم في مركزها الرئيسي الذي يوجد في دولة معينة تسمى الدولة الأم، إلا أن نشاطها يتجاوز الحدود الوطنية والإقليمية لهذه الدولة وتتوسع في نشاطها إلى دول أخرى تسمى الدول المضيفة. وهذه الشركات تعتمد في أنشطتها على سوق متعدد الدول، كما أن استراتيجياتها وقراراتها ذات طابع دولي وعالمي، ولهذا فهي تكون شركات متعددة الجنسيات، حيث تتعدى القوميات، ذلك لأنها تتمتع بقدر كبير من حرية تحريك ونقل الموارد ومن ثم عناصر الإنتاج من رأس المال والعمل فضلاً عن المزايا التقنية أي نقل التكنولوجيا بين الدول المختلفة وهي مستقلة في هذا المجال عن القوميات أو فوق القوميات، وهي بالتالي تساهم ومن خلال تأثيرها في بلورة خصائص وآليات النظام الاقتصادي العالمي الجديد والتأكيد على عالميته وتعد من العوامل الأساسية في ظهور العولمة، ومن أهم سماتها أنها تعدد الأنشطة التي تعمل بها، فيها دون أدنى رابط بين المنتجات المختلفة (الحربي، 1995م).

خصائص تتمتع بها الشركات المتعددة الجنسية:

تتميز هذه الكيانات الاقتصادية بمجموعة من الخصائص تتمثل في:

- 1) الحجم الكبير: تتميز هذه الشركات بكبر حجم نشاطها في التجارة الدولية وخاصة في ميادين صناعة السيارات والمعادن، والمواد الكيماوية والبتروولية.
- 2) تنوع المنتجات: حيث تخرج الشركات عن دائرة التخصص في الإنتاج بما ينطوي عليه من الارتباط بقيود سلعة معينة وذلك تقاديا لأخطار تقلبات السوق.
- 3) التنوع في النشاطات: مثل الأنشطة الزراعية والصناعية والتجارية والسياحية في وقت واحد، من أجل تقادي أخطار الكساد الذي قد يلحق بأحد الأنشطة الاقتصادية.
- 4) التشتت الجغرافي: حيث يصل التوزيع بين الدول في المتوسط إلى 12 دولة، وقد يصل في بعض الحالات إلى 100 دولة، وهذا التوزيع يعطي الشركة العملاقة إمكانيات ضخمة في التعامل مع حكومات متعددة، فضلا عن أن توزع النشاط جغرافيا على العديد من الدول يحد من أثر تأميم أي فرع للشركة في هذا البلد.
- 5) التفوق التكنولوجي: إن الحجم الضخم والأرباح الكبيرة للشركة متعددة الجنسيات ، يوفران الموارد المالية والخبرة اللازمة للبحوث العالمية ، كما أن هذه الشركات هي المركز الأساسي لتلقي ما تنتفقه الدول الرأسمالية الكبرى على تطوير الأسلحة فتستفيد من نتائج هذا التطور في إنتاجها المدني.
- 6) تركيز الإدارة العليا: حيث تمارس الشركات سيطرة مركزية كاملة من البلد الأصلي على فروعها المنتشرة في أنحاء العالم، وقد ساعد على قيام هذه المركزية التقدم الكبير في استخدام الحسابات الإلكترونية في جمع وتصنيف المعلومات ومعالجتها رياضيا بالأساليب الحديثة (المير، 2009م).

دور الشركات متعددة الجنسيات:

لقد نتج عن التغيرات الإقليمية والدولية والتحولات الاقتصادية والاجتماعية نظام عالمي جديد بمضامينه وأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والمالية والثقافية والسياسية المبني على اقتصاد السوق وتقليص دور الدولة الاقتصادي والاجتماعي وتنامي دور الشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات متعددة الجنسيات حيث أصبحت في أواسط التسعينات 35 ألف شركة تتوزع على الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا الغربية واليابان، وقد أكسبت الثورة العلمية والتكنولوجية الحديثة قوة إضافية لهذه الشركات وقدرة على الإنفاق على البحث العلمي. ويتضح من خلال نشاط هذه الشركات أنها قد ساهمت بشكل كبير في تفكيك عملية الإنتاج على الصعيد الدولي التي تتسم بعدم الاستقرار وبقابلية الانقطاع والتي تهربت من أية رقابة أو اتفاقيات ملزمة وأنها نسقت مع المؤسسات المالية والمنظمات الدولية في الدخول إلى الدول النامية ولقد تجسدت ممارسة هذه الشركات في نشاطاتها في الاقتصاد الدولي بنمو دورها في تدويل الاستثمار والإنتاج

والخدمات والتجارة والقيم المضافة والمساهمة في تشكيل نظام تجارة دولية حرة والتسريع في نمو أكبر للاستثمار المباشر العالمي والتطور السريع للعولمة المالية وتنامي التأثير على السياسات الاقتصادية للدول والمساهمة في تعميق الفقر في العالم وهجرة الأدمغة وتعميق الفجوة التكنولوجية بين الدول المتقدمة والدول النامية. ويمكن إيجاز أثر هذه الشركات على الاقتصاد الدولي بإضعاف سيادة الدول المتصلة وتقليص دورها الاقتصادي والاجتماعي وخلق شريحة اجتماعية طفيلية وإضعاف ميزان المدفوعات وحرمان الدول المضيفة من أنشطة البحث العلمي والتطوير وإغرائها بمنحها عائداً أكبر لاستثماراتها لإبعادها عن إرساء قاعدة إنتاجية لها وبنفس الوقت استغلال المزايا النسبية للدول المضيفة ولجوء هذه الشركات للتمويل من السوق المحلية في المرحلة اللاحقة والمساهمة بمعدلات منخفضة في العبء الضريبي وزيادة الفساد في المجتمع. ومن هنا تبدو أهمية تأسيس نظام اقتصادي عالمي جديد عن طريق إيجاد تعاون إقليمي بين الدول وإعادة هيكلة صندوق النقد الدولي وضرورة إصلاح نظام التجارة العالمي وتعزيز التعاون الصادق بين دول الجنوب ودول الشمال ومراقبة مناسبة على تحرك رؤوس الأموال الخاصة وتشجيع تعاون عالمي في العلوم ونقل التكنولوجيا إلى الدول النامية (هلال، 2010م).

الأداء الوظيفي:

كلمة الأداء في اللغة: (اسم) مصدر أدى. قام بأداء واجبه: بإنجازه، بإكماله، كان أدائه للنص سليماً: أسلوب تعبيره وطريقته (شرايعه، 1997م).

والتعريف الاصطلاحي للأداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة (العطية، 2011م). الأداء بصفة عامة هو تحويل المدخلات التنظيمية كالمواد الأولية والمواد نصف المصنعة والآلات إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعدلات محددة ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (إبراهيم، 2009م).

مفهوم الأداء الوظيفي هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. أي أن الأداء هو محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه (زويلف، 2004م).

وتطلق كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف (السلمي، 2011).

ويُعرف الأداء الفردي لأي موظف بأنه (محصلة لدافعية ذلك الموظف للعمل وقدرته على العمل) (الهواري، 1997م).

محددات الأداء الوظيفي:

محددات الأداء الوظيفي والذي يتحدد بناء على ثلاثة عوامل أساسية هي: الجهد المبذول والقدرات والخصائص الفردية وإدراك الفرد لدوره الوظيفي. فالجهد المبذول يعبر عن درجة حماس الفرد لأداء العمل، وبمقدار ما يستمر الفرد بجهد بمقدار ما يعبر هذا عن درجة دافعيته لأداء العمل، أما قدرات الفرد وخصائصه فهي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول، أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فهو يعبر عن انطباعات الفرد وتصوراتهِ عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والطريقة التي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة (عاشر، 1992م).

عناصر الأداء الوظيفي:

تتمثل عناصر الأداء الوظيفي في النقاط التالية:

1. **أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها:** إن تحديد أنشطة العمل والأهداف التي تخدمها، وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه، والآثار المترتبة عليها هي البداية في تحليل مكونات العمل. وتحاول الدراسات تحديد المكونات المستقرة نسبياً في الأداء العمل إضافة إلى تحديد الأنشطة والمهام التي تتغير بتغير الزمن الذي يؤدي فيه العمل، أو بتغيير الأفراد الذين يؤدون العمل، أو بتغيير الظروف أو المواقف المحيطة بالأداء.

2. **العلاقات بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب للعمل:** إن معرفة الأنشطة يكون عن طريق تجميع هذه الأنشطة إلى مهام والمهام إلى أعمال ويقوم هذا على أساس تحديد علاقات التجانس أو التكامل أو القدرات بين هذه الأنشطة ليس فقط على الأنشطة والمهام التي تنتمي إلى عمل معين بل إلى العلاقات بين الأعمال المختلفة ومعرفة العلاقات الداخلية والخارجية بين الأنشطة مما قد يترتب على ذلك إعادة تصميم العمل وأحياناً إعادة تصميم التنظيم ككل.

3. **المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل:** هذا العنصر يعتبر بمثابة همزة الوصل التي تربط بين بحوث تحليل الأداء ومكوناته وبحوث الاختيار، فعلى ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة. وهذه المواصفات تعتبر أساساً لبحوث الاختيار، والتي يجب أن تقوم على دراسة شاملة متأنية لمختلف جوانب الأداء وربط هذه الجوانب المتعلقة بالأداء بالمواصفات الفردية.

وتهدف عملية إدارة الأداء إلى ثلاث أهداف رئيسية أساسية، وهي ما يلي:

- أهداف إستراتيجية: حيث يتم الربط بين الأداء الوظيفي وأهداف المنظمة الإستراتيجية وتحديد النتائج والسلوكيات وتحديد خصائص الوظيفي القادرين على وضع الاستراتيجيات موضع التنفيذ.
- أهداف إدارية: حيث تعتمد المنظمات على المعلومات الناتجة عن إدارة وتقييم الأداء لاتخاذ العديد من القرارات الإدارية لتحسين وحفز الأداء الموظفين للأفضل، كالحوافز والترقيات أو الإنذار والخصم.
- أهداف تنموية: والمقصود بذلك تنمية مهارات ومعارف وقدرات الوظيفي ورفع مستوى أدائهم وتحديد جوانب القصور في الأداء الوظيفي ومعالجته، وتحديد جوانب القوة في الأداء الوظيفي وتحسينه للأفضل ومكافئته، والتعرف على الأسباب التي أدت إلى القصور أو القوة في الأداء ومعالجتها من الأساس (حسن، 2012م).

طرق تحسين الأداء الوظيفي:

هنالك ثلاثة مداخل لتحسين الأداء وهي:

1. **تحسين الموظف:** أن تحسين الموظف أكثر العوامل صعوبة في التغيير من بين العوامل الثلاثة المذكورة. وإذا تم التأكد بعد تحليل الأداء كاملاً بأن الموظف بحاجة إلى تغيير أو تحسين في الأداء فهناك عدة وسائل لأحداث التحسين في الأداء الموظف وهي:

• **الوسيلة الأولى:** تتمثل في التركيز على نواحي القوة وما يجب عمله أولاً واتخاذ اتجاه إيجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها والاعتراف بأنه ليس هناك فرد كامل وإدراك حقيقة بأنه لا يمكن القضاء على جميع نواحي القصور والضعف لدى الموظف وتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال أساليب الاستفادة ما لدى الموظف من مواهب جديدة أو ضعيفة وتميئتها.

• **الوسيلة الثانية:** تتمثل في التركيز على المرغوب بين ما يرغب الفرد في عمله وبين ما يؤديه الفرد بامتياز وأن وجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة احتمالات الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأداء الأعمال التي يرغبون أو يبحثون عن أدائها وهذا يعني توفير الانسجام بين الأفراد واهتماماتهم والعمل الذي يؤدي في المنظمة أو في الإدارة.

• **الوسيلة الثالثة:** الربط بالأهداف الشخصية حيث يجب أن تكون مجهودات تحسين الأداء مرتبطة منسجمة مع اهتمامات وأهداف الموظف والاستفادة منها من خلال إظهار أن التحسين المرغوب في الأداء سوف يساهم في تحقيق هذه الاهتمامات مما يزيد من تحقيق التحسينات المرغوبة للموظف (الحمود، 1415هـ).

2. **تحسين الوظيفة:** أن التغيير في مهام الوظيفة يوفر فرصاً لتحسين الأداء حيث تساهم محتويات الوظيفة إذا كانت مملة أو مثبته للهمم أو إذا كانت تفوق مهارات الموظف أو احتوائها على مهام غير مناسبة أو غير ضرورية فإنها تؤدي إلى تدني مستوى الأداء.

3. **تحسين الموقف:** أن الموقف أو البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة تعطي فرصاً للتغيير الذي قد يؤدي إلى تحسين الأداء من خلال معرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية والطريقة التي تم بها تنظيم المجموعة (فريق العمل) ومدى مناسبة ووضوح خطوط الاتصال والمسئولية وفعالية التفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى ومع العميل المستفيد من الخدمة (عقيلي، 2005م).

تقييم وقياس الأداء الوظيفي:

هناك عد طرق لقياس كفاءة الأداء الوظيفي وفيما يلي أهم هذه الطرق:

1. مقارنة الإنتاج: الذي يقوم به العامل لسجلات الأداء نموذجية وتوضع هذه المعدلات على أساس دراسة العمل بالنسبة للمنتجات القابلة للقياس الكمي بمستوى معين من الجودة في وحدة زمنية معينة. أما الأعمال الذهنية أو التنظيمية فيصعب معها تحديد معدلات الأداء في شكل وحدات قابلة للقياس الموضوعي لذلك تتغير فكرة معدل الأداء في هذه الحالة إلى أهداف أو إنجازات ينبغي تحقيقها، وتتخذ الأهداف أشكالاً مختلفة كمعدل نمو معين أو أن يصل مستوى الخدمة إلى درجة معينة من الجودة.

2. إجراء اختبارات دورية للعاملين: وتشمل هذه الطريقة الاختبارات الخاصة بالمعرفة الأساسية لمكونات الوظيفة والاختبارات النفسية بهدف التعرف على شخصية العامل، وميوله، واتجاهاته واستعداداته، وأبعاد شخصيته، واختبارات الأداء هذه تهدف إلى تحديد قدرات ومهارات الفرد في أدائه للعمل الذي يكلف به، ويعاب على هذه الاختبارات الدورية بأنها تكلف أموالاً طائلة وخبرات متخصصة لإمكانية القيام بها إضافة إلى الوقت الكبير الذي تستغرقه لظهور نتائجها.

3. تقارير الكفاءة: وهي الطرق الأكثر شيوعاً ويتم إعداد هذه التقارير على نماذج معينة وتختلف نظم تقارير الكفاءة بالنسبة للطريقة التي تتبع في تقديرها، فبعضها يأخذ الطريقة العددية أي تقدير درجة الكفاءة بالأرقام والدرجات الحسابية ذات النهاية القصوى على مختلف عناصر التقدير والبعض الآخر يأخذ بطريقة المراتب حيث يتم التقدير بأوصاف الأداء وحالاته وبعض النظم تجمع بين الطريقتين، وتتعدد النماذج تبعاً لتعدد اختلاف الأنشطة بمعنى آخر إن وضع نظام واحد لقياس كفاءة نوعيات الأعمال والوظائف المختلفة لا يؤدي إلى تحقيق الهدف المنشود من تقرير الكفاءة لأنها سوف تقتصر إلى الموضوعية وتغفل متطلبات أساسية في الوظائف والأعمال التي تقيس كفاءة القيام بأعبائها. وهناك وسائل أخرى لقياس الأداء (الزايد، 2003م).

الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى الحصول على مؤشرات حول إدارة التنوع في المؤسسات متعددة الجنسيات وأثره على الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة زين السودان كمصدر للحصول على البيانات ويعني جميع المفردات التي تسعى الباحثات أن تعمم عليها نتائج مشكلة الدراسة.

أولاً: تحليل البيانات الشخصية:

1. العمر:

جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	73	40.2%
30 وأقل من 40 سنة	28	15.4%
40 وأقل من 50 سنة	49	26.9%
50 وأقل من 60 سنة	29	15.9%
60 سنة فأكثر	3	1.6%
المجموع	182	100%

المصدر: إعداد الباحثات، بيانات الاستبيان 2024م

من الجدول يلاحظ أن العمر لأفراد العينة كان بنسبة 40.2% لفئة (أقل من 30 سنة)، ونسبة 15.4% لفئة (30 وأقل من 40 سنة)، ونسبة 26.9% لفئة (40 وأقل من 50 سنة)، ونسبة 15.9% لفئة 50 وأقل من 60 سنة) ونسبة 1.6% لفئة 60 سنة فأكثر). مما يدل على اعتماد مجمع خدمات الجمهور على فئة الشباب بصورة أكبر لتسيير العمل به.

2. المؤهل العلمي:

جدول (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
دبلوم وسيت	8	4.4%
بكالوريوس	80	44.0%
دبلوم عالي	5	2.7%
ماجستير	60	33.0%
دكتوراه	29	15.9%
المجموع	182	100%

المصدر: إعداد الباحثات، بيانات الاستبيان 2024م

من الجدول يلاحظ أن المستوى التعليمي لأفراد العينة كان بنسبة 4.4% دبلوم وسيط، ونسبة 44% بكالوريوس ونسبة 2.7% دبلوم عالي، ونسبة 33% ماجستير، ونسبة 15.9% دكتوراه. مما يدل على وجود مؤهلات علمية كبيرة ضمن عينة الدراسة. مما يمكنهم من فهم عبارات الإستبانة بشكل جيد والإجابة عليها بموضوعية ودقة.

3. المسمى الوظيفي:

جدول (3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي.

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
2.7%	5	مدير ادارة
3.3%	6	نائب مدير
4.4%	8	رئيس قسم
73.7%	134	موظف
15.9%	29	أخري
100%	182	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات، بيانات الاستبيان 2024م.

يتضح من الجدول أن المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة كان بنسبة 2.7% مدراء إدارات، ونسبة 3.3% نواب مدراء ونسبة 4.4% رؤساء أقسام، ونسبة 73.7% موظفين، ونسبة 15.9% للمسميات الوظيفية الأخرى. وذلك يعني وجود علاقة بين المسميات الوظيفية وتحقيق اهداف الدراسة الميدانية والوصول لنتائج جيدة.

4. سنوات الخبرة:

جدول (4) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة العملية
11.0%	20	سنة وأقل من 5 سنوات
29.7%	54	5 سنوات وأقل من 10 سنوات
22.0%	40	10 سنوات وأقل من 15 سنة
20.3%	37	15 سنة وأقل من 20 سنة
17.0%	31	20 سنة فأكثر
100%	182	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات، بيانات الاستبيان 2024م

يتضح من الجدول أن سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة جاءت كالتالي، 11 % لفئة "سنة وأقل من 5 سنوات"، ونسب 29.7% لفئة " 5 سنوات وأقل من 10 سنوات"، ونسبة 22% لفئة " من 10 سنوات وأقل من 15 سنة"، ونسبة 20.3% لفئة " 15 سنة وأقل من 20 سنة"، ونسبة 17% لفئة " 20 سنة فأكثر".

ثانياً: التوزيع التكراري لعبارات محاور الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء

جدول (5) التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الأولى

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
هنالك معرفة من قبل العاملين في الشركة بمفاهيم إدارة التنوع	80	43.8%	88	47.2%	12	8.3%	1	0.7%	0	0%
تطبق الشركة إدارة التنوع	26	18.1%	146	75%	10	6.9%	0	0%	0	0%
أن إدارة التنوع مطبقة بصورة سليمة في السودان بصورة متوسعة	44	23.6%	114	59.7%	24	16.7%	0	0%	0	0%
هنالك آثار إيجابية لتطبيق إدارة التنوع في السودان؟	64	34.7%	79	43.1%	37	20.8%	2	1.4%	0	0%
ساهمت الشركات المتعددة الجنسيات في تطوير مفاهيم إدارة التنوع في الشركات المحلية	128	64.6%	47	25.7%	9	6.3%	5	3.5%	0	0%

المصدر: إعداد الباحثات من نتائج التحليل الإحصائي 2024م

من الجدول (5) يتضح:

1. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الأولى (91) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0.7) %. إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (8.3) %.

2. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الثانية (93.6) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (6.9) %.
 3. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الثالثة (83.3) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (16.7) %.
 4. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الرابعة (77.8) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (1.4) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (20.8) %.
 5. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الخامسة (90.3) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (3.5) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (6.3) %.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء .

جدول (6) التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثانية.

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
تقوم الشركة بتقييم إدارة التنوع	82	43.1%	56	34%	33	22.9%	0	0%	0
ادارة التنوع بشركة زين ساهم في تميزها	91	63.2%	47	9%	36	25%	4	2.8%	0
لدى الشركة إدارة منفصلة لإدارة التنوع	88	61.1%	3	2.1%	46	31.9%	7	4.9%	0
توجد مقاييس تقييم إدارة التنوع لديكم بشركة زين	108	75%	21	14.6%	15	10.4%	0	0%	0
يتم الأخذ في الاعتبار مفهوم التنوع عند تعيين الموظفين	102	70.8%	26	18.1%	14	9.7%	2	1.4%	0

المصدر: إعداد الباحثات من نتائج التحليل الإحصائي 2024م

من الجدول (6) يتضح:

1. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الأولى (77.1) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (22.9) %.
2. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الثانية (72.2) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (2.8) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (25) %.

3. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الثالثة (63.2%) بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (4.9)%. إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (31.9)%.

4. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الرابعة (89.6%) بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0)%. إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (10.4)%.

5. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الخامسة (83.3) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0)%. إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (16.7)%.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قصور تطبيق أساليب إدارة التنوع وتطور الأداء.

جدول (7) التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثالثة.

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0%	0	5.6%	8	13.9%	20	47.9%	69	32.6%	47	تسبب طريقة إدارة التنوع العديد من المشكلات فى مكان العمل
0%	0	15.3%	22	21.5%	31	13.2%	19	50%	72	هنالك دوافع محددة من تطبيق إدارة التنوع في شركة زين السودان
0%	0	2.8%	4	12.5%	18	25.7%	37	59%	85	لم يحقق تطبيق إدارة التنوع أي فوائد لشركة زين
0%	0	0%	0	8.3%	12	41.7%	60	50%	72	هنالك عوائق وتحديات تواجه زين في تطبيق إدارة التنوع
0%	0	3.5%	5	24.2%	35	16%	23	56.3%	81	تجد شركة زين أن تأثير قانون العمل سلبي على إدارة التنوع

المصدر: إعداد الباحثات من نتائج التحليل الإحصائي 2024م

من الجدول (7) يتضح:

1. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الأولى (80.5) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (5.6) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (13.9) % .
2. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الثانية (63.2) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (15.3) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (21.5) % .
3. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الثالثة (84.7) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (2.8) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (12.5) % .
4. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الرابعة (91.7) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (0) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (8.3) % .
5. بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة للعبارة الخامسة (72.3) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (3.5) % . إما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (24.2) % .

ثالثاً: اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير المستقل ويمثله (إدارة التنوع) والمتغير التابع ويمثله (أسلوب العمل والأداء) وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء .

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
العلاقة بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء	0.56	5.21	0.000
معامل الارتباط (R)	0.82		
معامل التحديد (R ²)	0.67		
F	34.2		
Sig F	0.000		

المصدر: إعداد الباحثات من بيانات الإستبانة، 2024م

يتضح من الجدول (8):

1. وجود ارتباط طردي قوى بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء بالمجتمع موضع الدراسة ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي: بلغت قيمة معامل الارتباط (0.82). وقيمة معامل الانحدار (0.56) وهي قيمة موجبة وهذه دلالة على وجود ارتباط طردي بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء. وعليه فإن إحداث تغيير في إدارة التنوع بنسبة 10% يعمل على تغيير مستوى أسلوب العمل والأداء بنسبة (5.6)% مع ثبات كافة المتغيرات الأخرى.

2. تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (8) إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (إدارة التنوع) على المتغير التابع (أسلوب العمل والأداء) حيث بلغ معامل التحديد (0.67) وهذه النتيجة تدل على إن متغير (إدارة التنوع) يؤثر على أسلوب العمل والأداء بنسبة (67)%. بينما المتغيرات الأخرى غير المضمنة في النموذج تؤثر بنسبة (33)%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير التابع (أسلوب العمل والأداء) والمتغير المستقل (إدارة التنوع) وفقاً لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار (5.21) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وبلغت قيمة (F) (34.2) بمستوى معنوية (0.007).

وبناء على نتائج التحليل يستنتج أن فرضية الدراسة الأولى والتي نصت: (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء) يعتبر فرض مقبول.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء.

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير المستقل ويمثله (تقييم إدارة التنوع) والمتغير التابع ويمثله (تطور الأداء) وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (9) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء.

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
العلاقة بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء	0.71	6.87	0.000
معامل الارتباط (R)	0.87		
معامل التحديد (R ²)	0.76		
F	47.2		
Sig F	0.000		

المصدر: إعداد الباحثات من بيانات الإستبانة، 2024م

يتضح من الجدول (9):

1. وجود ارتباط طردي قوى بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء بالمجتمع موضع الدراسة ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي: بلغت قيمة معامل الارتباط (0.87) وقيمة معامل الانحدار (0.71) وهى قيمة موجبة وهذه دلالة على وجود ارتباط طردي بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء، وعليه فإن إحداث أي تغيير في تقييم إدارة التنوع بنسبة 10% يعمل على تغيير مستوى تطور الأداء بنسبة (7.1)% مع ثبات كافة المتغيرات الأخرى.

2. تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (9) إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (تقييم إدارة التنوع) على المتغير التابع (تطور الأداء) حيث بلغ معامل التحديد (0.76) وهذه النتيجة تدل على إن متغير (تقييم إدارة التنوع) يؤثر في تطور الأداء بنسبة (76)%. بينما المتغيرات الأخرى غير المضمنة في النموذج تؤثر بنسبة (24)%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير التابع (تطور الأداء) والمتغير المستقل (تقييم إدارة التنوع) وفقاً لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار (8.60) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وبلغت قيمة (F) (47.2) بمستوى معنوية (0.000) وجميع قيم مستوى المعنوية أقل من مستوى المعنوية 5%.

وبناء على نتائج التحليل يستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت: (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم إدارة التنوع وتطور الأداء) يعتبر فرض مقبول.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قصور تطبيق أساليب إدارة التنوع وتطور الأداء. ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير المستقل ويمثله (قصور تطبيق إدارة التنوع) والمتغير التابع ويمثله (تطور الأداء) وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين قصور تطبيق إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء.

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
العلاقة بين قصور تطبيق إدارة التنوع وأسلوب العمل والأداء	0.86	8.60	0.000
معامل الارتباط (R)	0.91		
معامل التحديد (R ²)	0.82		
F	74.05		
Sig F	0.000		

المصدر: إعداد الباحثات من بيانات الإستبانة، 2024م

يتضح من الجدول (10):

1. وجود ارتباط طردي قوى بين قصور تطبيق إدارة التنوع وتطور الأداء بالمجتمع موضع الدراسة ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي: بلغت قيمة معامل الارتباط (0.91). وقيمة معامل الانحدار (0.86) وهي قيمة موجبة وهذه دلالة على وجود ارتباط طردي بين قصور تطبيق إدارة التنوع وتطور الأداء. وعليه فإن إحداث تغيير في القصور بتطبيق إدارة التنوع بنسبة 10% يعمل على تغيير مستوى تطور الأداء بنسبة (8.6)% مع ثبات كافة المتغيرات الأخرى.

2. تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (10) إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (قصور تطبيق إدارة التنوع) على المتغير التابع (تطور الأداء) حيث بلغ معامل التحديد (0.82) وهذه النتيجة تدل على إن متغير (قصور تطبيق إدارة التنوع) يؤثر في تطور الأداء بنسبة (82)%. بينما المتغيرات الأخرى غير المضمنة في النموذج تؤثر بنسبة (18)%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير التابع (تطور الأداء) والمتغير المستقل (قصور تطبيق إدارة التنوع) وفقاً لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار (8.60) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وبلغت قيمة (F) (74.05) بمستوى معنوية (0.000).

وبناء على نتائج التحليل يستنتج أن فرضية الدراسة الثالثة والتي نصت: (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قصور تطبيق إدارة التنوع وتطور الأداء) يعتبر فرض مقبول.

النتائج:

1. إن مفهوم التنوع يركز على معرفة الفروقات والاختلافات الذاتية في النوع والوضع الاجتماعي والاقتصادي والقدرات.
2. يؤثر التنوع الوظيفي على حل المشكلات التي تحدث من اختلاف وجهات النظر ضمن فريق العمل الواحد.
3. إن التنوع يساهم في توسيع دائرة الأعمال، فتتويع الموظفين ثقافياً يساعد على فتح أسواق جديدة.
4. إن التغلب على صعوبات التنوع في الموارد البشرية يساهم في خلق ميزة تنافسية للمؤسسة، بفضل ارتفاع سرعة المؤسسة في الابتكار والإبداع وسرعة إنجاز الأعمال.
5. إن الشركات متعددة الجنسيات تتميز بتنوع أنشطتها، حيث تخرج الشركة من دائرة التخصص في نشاط أو إنتاج واحد ليشمل أنشطة زراعية وتجارية وسياحية.

6. شركة زين بالرغم من تصنيفها ضمن الشركات المتعددة الجنسيات إلا إنها لا تمتلك إدارة منفصلة لإدارة التنوع بها، حيث يتم إدارة التنوع عبر تداخل عمل الإدارات مع بعضها البعض.
7. بالرغم من عدم وجود إدارة منفصلة لإدارة التنوع بالشركة إلا أن إدارة التنوع بشركة زين ساهم في تميزها في أساليب العمل وتطوير العلاقات بين العاملين.
8. أن الدور المجتمعي لشركة زين يفرض عليها تطبيق التنوع المجتمعي في كافة أنواعه.
9. إن مواد قانون العمل السوداني لا تشجع إدارة التنوع في المؤسسات السودانية.
10. هنالك مواد في قانون العمل السوداني تخص المرأة العاملة بصورة منفصلة، وهو الوحيد الذي يشجع منحها العديد من حقوقها مثل إجازات الأمومة، والعدة، ومحكومة بساعات عمل معينة.

التوصيات:

1. التركيز على مفاهيم التنوع لمعرفة الفروقات والاختلافات في النوع والوضع الاجتماعي والاقتصادي والقدرات، الأمر الذي يساهم في تطوير العمل.
2. تبني التنوع الوظيفي في الشركات بصورة عامة وشركة زين بصفة خاصة للمساهمة في حل المشكلات التي تحدث من اختلاف وجهات النظر ضمن فريق العمل الواحد.
3. ضرورة استخدام التنوع للإسهام في توسيع دائرة الأعمال، من خلال تنوع الموظفين ثقافياً.
4. ضرورة محاولة التغلب على صعوبات التنوع في الموارد البشرية للمساهمة في خلق ميزة تنافسية للمؤسسة.
5. قيام شركة زين بإنشاء إدارة منفصلة لإدارة التنوع بها لتفادي تداخل وتضارب المصالح بين الإدارات.
6. تدريب العاملين بالشركات على أسس إدارة التنوع بالشركة فهو يؤدي إلى تميزها في أساليب العمل وتطوير العلاقات بين العاملين.
7. أهمية ربط الدور المجتمعي لشركة زين بتطبيق إدارة التنوع فيها.
8. القيام بالمزيد من الدراسات من خلال أخذ تجربة الشركات المتعددة الجنسيات للمساهمة في تطوير مفاهيم إدارة التنوع في الشركات المحلية.
9. العمل على إدراج قوانين ضمن قانون العمل السوداني تدعم وتشجع إدارة التنوع في السودان، لتوفير الحماية للعاملين في المؤسسات السودانية.

المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

1. أحمد الحمود، تقييم الأداء الوظيفي: الطرق- المعوقات- البدائل، الرياض: الإدارة العامة للنشر، 1415هـ.
2. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1992م.
3. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية وفق رؤى المستقبل، القاهرة، دار المكتب الحديث للنشر، 2013م.
4. أحمد هلال، أهداف ومعايير تكوين الشركات متعددة الجنسيات، القاهرة: مكتبة غريب، 2010م.
5. أحمد هلال، إيجابيات وسلبيات الشركات متعددة الجنسيات، الإسكندرية، منشأة المعارف للنشر، 2010م.
6. أندروي، إدارة الأداء، وقياسه، ترجمة: صلاح عمران، بيروت: مكتبة جرير، 2001م.
7. درة عبد الباري إبراهيم، العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع، 1986م.
8. وليد كراجه، إدارة التنوع وأثره في تطوير الإلتزام التنظيمي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الزرقاء، عمان، 2007م.
9. يوسف حمدي، مفاهيم وطريق الإدارة الحديثة، عمان، دار المسيرة للنشر، 2005م.
10. كيلي دوين، تأثير التنوع على أساليب وطرق العمل، دون ناشر، 1998م.
11. محمد عبد الغني حسن، مهارات إدارة الأداء، القاهرة: مركز تطوير الأداء، 1995م.
12. مروان العطية، المعجم الجامع، القاهرة: مركز إيوان للنشر والتوزيع، 2011م.
13. مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد: منظور كمي مقارنة، عمان: مكتبة الأقصى، 2004م.
14. نبيل لبيب، مشكلات التنوع الثقافي في المؤسسات، القاهرة، دار النهضة العربية، 2003م.
15. نديم محسن، إدارة التنوع - مشكلات عرقية ومنظور سياسي، الإسكندرية، دار الجامعة للنشر، 2008م.
16. سامر قاسم، مميزات وخصائص التنوع وإدارته، بغداد، دار الحوامدية للنشر، 2002م.
17. سيد الهواري، الإدارة الأصول والأسس العلمية، القاهرة: مكتبة عين شمس، 1997م.
18. عادل محمد الزايد، إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار الكتب العلمية، 2003م.
19. عاطف شرايعة، قاموس ومعجم المعاني، بيروت: دار الثقافة للنشر، 1997م.
20. عبد الرحيم علي المير، الشركات متعددة الجنسيات ما بين الأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، الرياض، معهد الإدارة العامة، المجلد 35، العدد الثاني، 2009م.
21. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية، القاهرة: مكتبة غريب، 2011م.
22. علي محمد أحمد المصاروة، أثر إدارة تنوع الموارد البشرية في قطاع التمريض على الإلتزام التنظيمي: دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والخاصة في مدينة الرياض"، رسالة دكتوراه في الإدارة، غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2011م.
23. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل، 2005م.
24. شاكر رفعت، التميز والتنوع الثقافي في مناطق العمل، القاهرة، دون ناشر، 2011م.

25. صالح مهدي محسن العامري، و طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والأعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2011م.
26. غازي أبو زيتون، أثر تنوع القوى العاملة على الأداء في منظمات الأعمال "دراسة تحليلية في الشركات العاملة في قطاع المنسوجات والألبسة في مدينة الحسن الصناعية". رسالة دكتوراة في إدارة الأعمال، غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2005م.
27. توماس هايلي، إدارة التنوع الطريق إلى العولمة، ترجمة: نور الدين عبد اللطيف، بيروت، دار صفاء للنشر، 2006م.
28. خديجة أحمد الحربي، إدارة الشركات متعددة الجنسيات، بيروت، دار فلاح للنشر ، 1995م.

المراجع الأجنبية:

1. Daft,R".Australia, South Western Cengage Learning "New Era of Management . (2010)
2. Pitts, D. "Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies." Public Administration Review, vol.69, No. 2, (2009).

مخرجات التعليم العالي وانعكاساتها على سوق العمل الليبي في ظل التنمية المستدامة 'من وجهة نظر طلبة الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- طرابلس، ليبيا'

أ. ابتسام ميلود ابوقصة

الهيئة الليبية للبحث العلمي- ليبيا
ebtigossa@yahoo.com

تاريخ النشر:

2025/03/31

أ.د. أحمد سعد أحمد مسعود

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا-ليبيا
ahmed.massoud@academy.edu.ly

تاريخ الاستلام:

2025/01/30

تاريخ القبول:

2025/02/20

المخلص:

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، وتحقيق التوافق النوعي بين هذه المخرجات ومتطلبات الوظائف في سوق العمل، مما يؤدي إلى ربط التعليم العالي بالعمل والتوظيف، وهذا سيؤدي بدوره إلى تعميق الروابط بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المستفيدة من هذه المخرجات، بحكم أن هذه المؤسسات يهملها بدرجة كبيرة جودة مخرجات التعليم، ولأنها معنية بتوظيفها والاستفادة من إمكانياتها، مما سيؤدي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتمثلت الدراسة في التساؤل الرئيسي: هل تنعكس مخرجات التعليم العالي مع متطلبات مؤسسات سوق العمل الليبي في ظل التنمية المستدامة؟ وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على أداة الاستبانة في جمع البيانات الأولية، والتي تم اختيارها من خلال عينة عريضة، استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للوصول إلى نتائج الدراسة، وذلك من خلال عدة اختبارات قام بها الباحث، حيث تم التوصل إلى جملة من النتائج من أهمها: وجود لأثر مخرجات التعليم العالي على متطلبات سوق العمل (المهارات الفنية)، كذلك عدم وجود أثر بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل تعود إلى توافق المناهج مع سوق العمل، و وجود أثر مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة)، وأوصت الدراسة بالعمل على تحديث المناهج الدراسية في المؤسسات التعليمية العالية لتوفير التخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل الليبي، كذلك ضرورة تعزيز التعاون والشاركة بين الأكاديمية وقطاع الصناعة لضمان تدريب الطلاب على المهارات التي يحتاجها سوق العمل، و ضرورة دعم البحث وزيادة الاستثمار والابتكار فيه لتعزيز القدرة التنافسية والتنمية المستدامة في ليبيا.

الكلمات الافتتاحية: التعليم العالي - سوق العمل - التنمية المستدامة.

Abstract:

The aim of the study was to investigate the relationship between the results of higher education and the labour market and to show the compatibility between these results and the requirements of the labour market. The results of this study could lead to an expansion of partnerships between universities and other local organisations that benefit from these results in their employment and use their potential to achieve the Sustainable Development Goals. The main research question of the study was whether higher education outcomes reflect the needs of Libyan labour market organisations in terms of sustainable development. The study adopted a descriptive and analytical approach using the questionnaire as the primary tool for data collection. The sample was selected from a wide range of different schools and disciplines at the Libyan Academy for Postgraduate Studies - Tripoli. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programme was used to analyse the collected data. The study found that higher education outcomes have no impact on labour market requirements (technical skills) and employability in the Libyan context. This result was attributed to the lack of compatibility between the curricula of higher education institutions and the requirements of the labour market (sustainable development considerations). The study recommends that practitioners from both sides should work together to improve the curricula at higher education institutions in order to provide the skills and knowledge needed in the Libyan labour market. There is also a need to strengthen collaboration and partnership between academia and the industrial sector to ensure that students are trained in the skills needed by the Libyan labor market. In addition, universities need to support research and increase investment and innovation to improve competitiveness and sustainable development in Libya.

Keywords: Higher Education - labor Market - Sustainable Development.

1- المقدمة:

تعد المؤسسات التعليمية المصدر الرئيسي لتأهيل وتدريب الكوادر البشرية ورفد سوق العمل بالمهارات التي تلبي احتياجات عملية التنمية وبخاصة عندما يكون هناك توافق بين مناهج التعليم والتدريب في هذه المؤسسات واحتياجات سوق العمل.

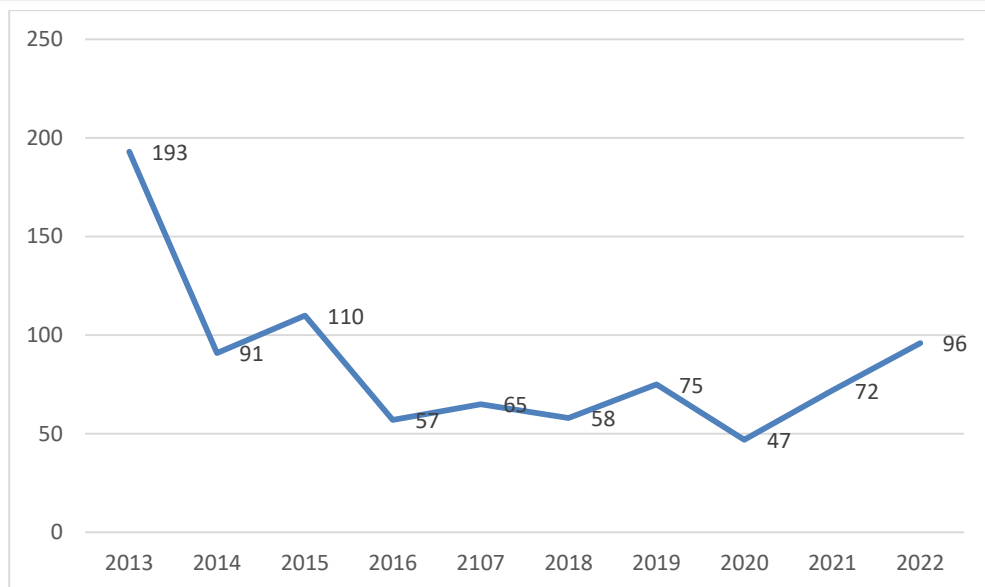
حيث يحظى التعليم العالي باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتباره الرصيد الاستراتيجي الذي يلبي سوق العمل بكل احتياجاته من الموارد

البشرية القادرة على وضع الخطط والبرامج التنموية في مجالات الحياة المختلفة، ولتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من أهم التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي نظراً لانعكاسها على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلى تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة، كما يعد عدم تحقيق هذا التوافق هدراً للطاقات البشرية واستنزافاً للموارد وضعف جدوى الاستثمار في التنمية البشرية والتي تنعكس آثارها على التنمية.

حيث أن التنمية المستدامة تمثل موضوعاً حيوياً وهاماً لمستقبل ليبيا ، خاصة في ظل التحديات المتعددة التي تواجهها اليوم، لافتاً إلى أن الجامعات هي المكان الأفضل لتحقيق تكامل أبعاد التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية، والبيئة داخل إطار شامل يحقق الأهداف التي وضعتها الأمم المتحدة، منوهاً بدور الجامعات ومؤسسات البحث العلمي في تزويد الشباب بالمعرفة والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المعقدة المحيطة بنا، وكذا تأثيرها الممتد لتوجيه الابتكار والمساهمة الفعالة في تشكيل السياسات وتوجيه المجتمعات نحو التنمية المستدامة.

2- مشكلة الدراسة:

تعد المتطلبات الأساسية لأي خطة استراتيجية للتنمية وضع رؤيا للتعليم العالي تقوم على إيجاد نظام تعليمي ومهني ذو جودة عالية قادر على إنتاج قوة بشرية ذات كفاءة عالية تستطيع أن تلبي احتياجات مجتمعاتها الحالية والمستقبلية بما يتوافق مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، فالتعليم المخطط والموجه هو الطريق السليم لإنتاج العقول المفكرة وإنتاج الإنسان المبدع المثقف الذي يسهم في بناء مجتمعه اقتصاديا واجتماعيا إسهاما فعالا، وما تعاني منه معظم الدول النامية وخاصة ليبيا من عدم مواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية واحتياجات سوق العمل لدي يشكل خسارة كبيرة لتلك الدول في الإنفاق على تعليم لا يسهم في تلبية احتياجاتها من الخبرات العلمية التي تسهم في تقدمها، لذلك تعكس مخرجات التعليم العالي مدى متانة النظام التعليمي ومدى تطور أو تأخر المجتمع، والشكل التالي رقم (1) يوضح نسب الخريجين بمرسة العلوم الإدارية والمالية من سنة 2013 إلى سنة 2022م.



المصدر: دليل الخريجين بمدرسة العلوم الإدارية والمالية.

والشكل التالي رقم (1) يوضح نسب الخريجين بمدرسة العلوم الإدارية والمالية من سنة 2013 إلى سنة 2022م.

بذلك يمكن صيغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

هل تنعكس مخرجات التعليم العالي مع متطلبات مؤسسات سوق العمل الليبي في ظل التنمية المستدامة؟

3- فرضيات الدراسة:

H_0 - لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (المهارات الفنية).

H_0 - لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (توافق المناهج مع سوق العمل).

H_0 - لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة).

4- أهداف الدراسة:

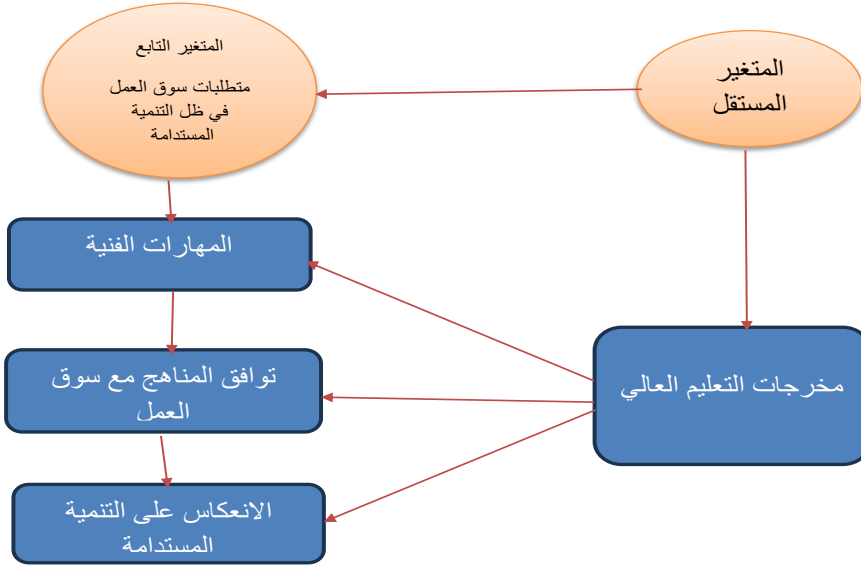
تهدف الدراسة إلى محاولة الربط بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، وتحقيق التوافق النوعي بين هذه المخرجات ومتطلبات الوظائف في سوق العمل، مما يؤدي إلى ربط التعليم العالي بالعمل والتوظيف، وهذا سيؤدي بدوره إلى تعميق الروابط بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المستفيدة

من هذه المخرجات، بحكم أن هذه المؤسسات يهتمها بدرجة كبيرة جودة مخرجات التعليم، ولأنها معنية بتوظيفها والاستفادة من إمكانياتها، مما سيؤدي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

5- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية مخرجات التعليم العالي ودوره الفعال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، من خلال تلبية متطلبات سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة معرفياً ومهنياً والقادرة على مواكبة التغيرات والتطورات في بيئة العمل، كذلك ضرورة تحقيق التوافق بين المتطلبات النوعية للوظائف في سوق العمل والمهارات المطلوب توفرها لدى خريجي التعليم العالي.

6- نموذج الدراسة:



7- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي وذلك نظراً لمناسبة هذا المنهج مع طبيعة المشكلة وأهدافها، ويقوم المنهج الوصفي التحليلي بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بمجموعة من الظروف، أو عدد من الأشياء أو أي نوع من الظواهر، ويعمل على استخلاص الدلالات والمعاني المختلفة التي تتطوي عليها البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها، وهذا ما يسهل ربط الظواهر ببعض، واكتشاف العلاقة بين المتغيرات، وإعطاء التفسير الملائم لذلك مع إمكانية التنبؤ بمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها؛ وهو ما يناسب تماماً هذه الدراسة، ويمكن الوصول لأهدافها. كما تم الاعتماد على

الدراسة التطبيقية والتي تم الحصول من خلالها على البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال تصميم استبانة والتي تم إعدادها لهذا الغرض.

وقد تم استخدام مصدرين أساسيين لجمع المعلومات:

المصادر الثانوية: والمتمثلة في الكتب والمراجع ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة وذلك لتغطية الاطار النظري.

المصادر الأولية: وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال استمارة استبيان كأداة رئيسية للدراسة، والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض وذلك لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة.

8- مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في الاكاديمية الليبية للدراسات العليا - طرابلس.

- **عينة الدراسة:** تمثلت عينة الدراسة في طلبة مدرسة العلوم الإدارية والمالية بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا - طرابلس. فقد تم استخدام اختيار عينة عشوائية، عن طريق استخدام أداة الدراسة استمارة الاستبيان، وبلغ أفراد عينة الدراسة 188 فرداً، وهم الذين أجابوا عن أسئلة استمارة الاستبيان.

9- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الاتي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على قياس مخرجات التعليم العالي وانعكاساتها على سوق العمل الليبي في ظل التنمية المستدامة

- **الحد المؤسسي:** يتمثل الحد المؤسسي في مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في ليبيا الا وهي الاكاديمية الليبية للدراسات العليا - طرابلس.

- **الحد البشري:** تمثل الحد البشري في طلبة الاكاديمية الليبية للدراسات العليا مدرسة العلوم الإدارية والمالية.

- **الحد الزمني:** تمثل الحد الزمني في فترة اعداد الدراسة.

10- مصطلحات الدراسة:

التعليم: هو تلك العملية الإجرائية المقصودة التي تستخدم فيها التطبيقات التكنولوجية المتقدمة المبينة على أحداث ما اكتشفه علم التعليم من قوانين أداة لاكتساب ما يراه المربون صالحاً لإعدادهم ومن فلسفة التربية السائدة في المجتمع(الحوات، 2007)

التعليم العالي: عرفت منظمة اليونسكو: التعليم العالي هو الذي يتمثل في مختلف الدراسات التكوين أو التكوين، الموجه للبحث الذي يأتي بعد المرحلة الثانوية، والذي يتم على مستوى مؤسسات التعليم العالي المعترف بها من قبل السلطات للبلد. (UNESCO, 1998,1).

مخرجات التعليم العالي: عرفت على أنها مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة. (الدلو، 2016، 52).

سوق العمل: هو المكان الذي يقوم فيه الفرد بالبحث عن عمل معين، ويقوم صاحب عمل معين بالبحث عن عمال يعملون لديه، بحيث تختلف فرص العمل من واحدة لأخرى، من حيث مكان العمل والخبرة المطلوبة والأجور وزمن القيام بالعمل (المسهلي، 2022، 256).

- **ويعرف سوق العمل** بأنه: المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال، أو ممثلي الشركات، والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج. (الطلاع، 2005، 13).

-المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:

تزويد سوق العمل بخريجين أكفاء قابلين للتعليم الذاتي والمستمر، يمتلكون المعارف والمهارات والكفايات التي تساعدهم على الاندماج في عملهم بالشكل الذي يتطلبه سوق العمل" (عيسان، 2006).
- **التنمية المستدامة:** تعني الاستخدام الأمثل لجميع الموارد المتاحة سواء البشرية أو المادية وغيرها للمستقبل البعيد، مع التركيز على حياة أفضل ذات قيمة عالية للأجيال القادمة في الحاضر والمستقبل. (الطويل وأغا، 2010، 8)

2- الجانب النظري:

عرض الدراسات السابقة وتحليلها:

إن النظام التعليمي الحديث أصبح أكثر تعقيدا، إذا ان هناك مؤثرات كثيرة ومتنوعة تؤثر سلبا او إيجابيا على مكوناته وبالتالي علة جودة مخرجاته، ولعل من أهم تلك المؤثرات هي الخدمات الداعمة للنظام التعليمي، التي تعد من اهم المؤثرات الإيجابية للنظام، لكنها قد لا تكون كذلك اذا لم تتوفر بالشكل الملائم مما يؤثر سلبا على النظام بكافة مكوناته، تعد الخدمات الداعمة ماتم من خلال عملية المعالجة فان نتائجها ستظهر في المخرجات النظام مباشرة. (الطائي، 2023م، ص312).
العديد من الدراسات السابقة تناولت الوقوف على أهمية مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ظل التنمية المستدامة، ومن خلال التتبع والدراسة في الكتب و شبكة الإنترنت من أجل التوصل إلى دراسات تتحدث في إطارٍ مقارِبٍ من هذه الدراسة فقد تناولت دراسة (أمعيزيق، و جيدالله، 2019) التي كانت بعنوان جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا، حيث هدفت هذه الدراسة للكشف عن واقع مخرجات التعليم العالي ومدى استجابة جودة برامج والمناهج به الاحتياجات سوق العمل في ليبيا، وما هي الوسائل المستخدمة لقياس جودة مخرجات التعليم العالي و تحديد نقاط

القوة والضعف بها، و ما هي التهديدات و الفرص المتاحة للتعليم العالي. كما برزت الحاجة الماسة إلى دراسة المشكلات التي تواجهها هذه الكوادر والتي تم وضعها في مجموعة أسئلة وفرضيات: وهي: ما مدى المواءمة بين كفاءة ومرونة وجودة نظام التعليم العالي في ليبيا مع متطلبات سوق العمل، وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى نوع التخصص الأكاديمي في تقييم البرامج التعليمية على ضوء احتياجات سوق العمل. حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات والمعلومات للحصول على النتائج وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث اتضح من خلال النتائج إن مؤسسات سوق العمل لم تستثمر مخرجات الجامعات استثماراً تاماً رغم إن تلك المخرجات كانت تتسم بالشمولية التي يمكن أن تغطي معظم احتياجات قطاعات الأعمال في سوق العمل، كما أكدت النتائج أن هناك تدني واضح في جودة بعض المخرجات الأخرى للجامعات، وهذا يدل على وجود تدني أيضاً في جودة البرامج التدريبية المخصصة لخدمة المجتمع وكذلك الاستشارات العلمية، كما إن (البراهمي 2022)، في دراسته التي كانت بعنوان مواءمة حاجة مخرجات التعليم العالي لحاجة السوق العمل في ليبيا، وجهت الضوء على معرفة مواءمة مخرجات التعليم العالي لحاجة سوق العمل الليبي والاحتياجات الحقيقية لسوق العمل الليبي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: يسعى الجميع للحصول على درجة جامعية تساعد على دخول سوق العمل والحصول على وظيفة مرموقة، كذلك جمود المشاريع التنموية أو الخدمية أو الاستثمارية التي تستوجب مخرجات التعليم أو التأهيل والتدريب التأكيد على مواءمة جودة خريجي الجامعة مع احتياجات ومتطلبات مؤسسات سوق العمل لسد هذه الاحتياجات من ناحية، وضمان حصول الخريجين على فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم، كما كانت دراسة (الشيتي ، 2020) بعنوان دورا لجامعات السعودية في مواءمة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية (2023) في المملكة العربية السعودية، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة دور الجامعات السعودية في مواءمة مخرجات التعليم العالي وتحقيق متطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية (2030) في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادة الإدارية في جامعة القصيم. تكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في الجامعة، وتكونت العينة من عدد (80) من القيادات الإدارية، تم اختيارهم بالطريقة العمدية. تم إعداد استبانة مكونة من أربعة أقسام وتم التأكد من صدقها وثباتها. واستخدم برنامج SPSS معالجة البيانات من خلال الأساليب الإحصائية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها موافقة غالبية عينة الدراسة على أن جودة المستوى النوعي للخريجين، جودة البرامج التدريبية المقدمة للمؤسسات المجتمع، الاستشارية العلمية، المشاريع العلمية، والندوات والمؤتمرات المقدمة من الجامعة والتي تتوافق رؤية

المملكة لعام خطط التنمية المستدامة للدولة ومتوافقة أيضا 2030 ، كما أوضحت النتائج تسهم الجامعات السعودية في تحقيق مواءمة مخرجاتها التعليمية مع متطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية، وذلك من وجهة نظر القيادات الإدارية في جامعة القصيم، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة إجابات القيادات الإدارية في جامعة القصيم تبعا متغير الجنس في محاور جودة الاستشارات العلمية، وجودة المشاريع العلمية، وجودة البحث العلمي، والمستوي الكلي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة إجابات القيادات الإدارية في جامعة القصيم تبعا متغير الجنس في محاور جودة المستوى النوعي للخريجين وجودة المؤتمرات والندوات، ويعود ذلك للاهتمام كل القيادات الإدارية بالعملية التعليمية وتحسين مهارات الطالب والطالبات، وكذلك حضور المؤتمرات والندوات المتعلقة بتخصصاتهم.. اما بالنسبة إلى دراسة (ثابت، وذنون، 2020) التي حملت عنوان توافق متطلبات سوق العمل العربي مع مخرجات مؤسسات التعليم العالي، هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في تعزيز التوافق ما بين مخرجات هذه المؤسسات ومتطلبات سوق العمل العربي وكيفية السيطرة على هذه المخرجات وتكييفها من أجل النهوض بالجانب التنموية للدول العربية بشكل عام والعراق بشكل خاص . توصل الباحثان إلى عدة نتائج، من أهمها أن تطبيق معايير ضمان الجودة في المؤسسات التعليمية يعتبر من البديهيات في الدول التي تمتلك بنية تحتية وأكاديمية جيدة كما هو الحال في المؤسسات التعليمية العربية بشكل عام والعراقية بشكل خاص، مما يؤدي إلى توثيق العلاقة ما بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات السوق العربي، وأن المؤسسات التعليمية تمتلك القدرة الرائدة في إفاد سوق العمل بمخرجات ذات جودة عالية و لكن المؤسسات التعليمية العراقية والعربية مرت بأوقات عصيبة جعلها غير قادرة على تلبية متطلبات واحتياجات السوق، ولكنها استطاعت اجتياز تلك الظروف وإن كانت لحد الآن في حالة من التطور السريع والمتوازي مع التطور المؤسساتي لسوق العمل العربي.. اما دراسة (الطائي، 2023) التي جاءت بعنوان جودة مخرجات التعميم العالي ودورها في سد احتياجات سوق العمل نحو تنمية مستدامة في التعليم العالي والبحث العلمي، هدفت الدراسة إلى التعريف بالجودة وجودة العملية التعليمية وتسلط الضوء على مبررات وفوائد تطبيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية، ولفت انظار السادة والمسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى الصعوبات والاشكاليات والتحديات التي تعيق تطبيق إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي في العراقي، حيث توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية ان مخرجات التعليم العالي لاتتلاءم ومتطلبات سوق العمل العربي والعراقي والدليل وجود اعداد هائلة من الخريجين بدون عمل، أيضا عجز النظام التعليمي العالي التقليدي عن استيعاب الاعداد المتزايدة والرغى في الالتحاق به، كما تعاني الجامعات

العربية ومنها العراقية من انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية والتي مؤشراتها تدني التحصيل المعرفي والتأهيل المتخصص، كما ان انخفاض الكفاءة الخارجية النوعية والكمية التي تتمثل في تخريج اعداد كبيرة من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل على الرغم من حاجة سوق العمل لها لكم العادات والتقاليد هي من يقف وراء عدم توظيفها.

3 عرض وتحليل البيانات واختبار الفرضيات:

1.3 أداة جمع البيانات:

إن طبيعة موضوع الدراسة فرض نوعاً محدداً من أدوات جمع البيانات وتحليلها وهي استمارة الاستبانة حيث إن دقة ومصداقية البيانات التي يتم جمعها يعتمد على حسن اختيار للأداة التي تستخدم وذلك مع الحرص على صياغة مجموعة من الأسئلة تعد بهدف الحصول على البيانات وتخدم أساساً دراسة الموضوع من خلال مشكلة الدراسة والفرضيات المعدة لذلك حيث تم اعداد استبانة تتكون من 26 سؤال موزعة على 4 محاور بحسب فرضيات الدراسة.

2.3 ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة جمع البيانات دقتها واتساقها، بمعنى أن تعطي أداة جمع البيانات نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة. ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة " الاستبيان " استخدم الباحث معادلة (ألفا كرونباخ)، وهذا الاختبار يقيس درجة تناسق إجابات المستقصى منهم على كل الأسئلة الموجودة بالمقياس، وإلى المدى الذي يقيس فيه كل سؤال نفس المفهوم، وتكون قيمة معامل كرونباخ ألفا ما بين (0,1) ويبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات عينة الدراسة فعندما تكون قيمة معامل كرونباخ ألفا صفراً، فيدل ذلك على عدم وجود ارتباط مطلق ما بين إجابات مفردات عينة الدراسة، أما إذا كانت قيمة معامل كرونباخ ألفا واحد صحيح فهذا يدل على أن هناك ارتباط تام بين إجابات مفردات عينة الدراسة، ومن المعروف أن أصغر قيمة مقبولة لمعامل كرونباخ ألفا هي (0.6)، والجدول رقم () يبين معامل ثبات كل محور من محاور الدراسة في الاستبيان.

جدول رقم (2) يوضح قيمة معامل الفا كرونباخ.

عدد الفقرات	الفا كرونباخ
26	0.717

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن معامل الثبات الكلي (0.717) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

3.3 البيانات الشخصية:

تم إدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال توزيع الاستبيان على عينة الدراسة في البرنامج الإحصائي SPSS لاستخراج التوزيع التكراري والنسب المئوية للبيانات الشخصية لأفراد العينة.

53. الجنس.

من بين النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بالتوزيع التكراري والنسبي للجنس لعينة قيد الدراسة فهي كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	88	46.8
أنثى	100	53.2
المجموع	188	100%

المصدر: من إعداد الباحثان.

من الجدول رقم (3) إن أغلب أفراد العينة هم من الاناث، حيث بلغ نسبتهم 53.2% في حين بلغت نسبة الذكور 46.8%. وقد يرجع ذلك إلى ثقافة المجتمع.

ب. القسم العلمي.

من بين النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بالتوزيع التكراري والنسبي حسب القسم العلمي للعينة قيد الدراسة كما هو مبين بالجدول رقم (4):

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة حسب القسم العلمي.

القسم العلمي	العدد	النسبة المئوية
التمويل والمصارف	122	64.9
المحاسبة	10	5.3
الإدارة	48	25.5
الاقتصاد	8	4.3
المجموع	188	100.0

المصدر: من إعداد الباحثان.

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن معظم مفردات عينة الدراسة يمثلون بنسبة (64.9%) من قسم التمويل والمصارف، أما ما نسبته 25.5% كانوا من قسم إدارة الأعمال أما المحاسبة كان 5.3%

كم اجمالي العينة وقسم الاقتصاد كان 4.3%، وهذا مدلول ايجابي حيث إن جميع الأقسام العلمية كان لهم مشاركة في الإجابة على الاستبيان مما يعطي نتائج أقرب للواقع.

4.3 اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (المهارات الفنية). $(H_1: \beta_1 \neq 0)$.

للتحقق من هذه الفرضية استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار لقياس العلاقة بين مخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، على بعد متطلبات سوق العمل (المهارات الفنية).

جدول (5) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (المهارات الفنية).

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	Sig	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	35.494	1	35.494	175.851	0.000	0.05	0.486	0.697
الخطأ	37.543	186	0.202					
المجموع	73.037	187						

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

قيمة (f) الجدولية عند مستوى دلالة 0.000=0.05

يوضح الجدول (5) اختبار العلاقة بين مخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، ومتطلبات سوق العمل (المهارات الفنية). (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى إلى ارتفاع قيم (f) المحسوبة والتي بلغت (175.851)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجات حرية (1-186)، ويتضح من نفس الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.486)، وهذا يعني أن (48%) من التغيرات الحاصلة في المهارات الفنية ، ناتجة عن مخرجات التعليم العالي. مما يدل على أن هناك أثراً هاماً ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع، وبملاحظة أن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، فإننا نقبل الفرض البديل $(H_1: \beta_1 \neq 0)$ ، ونرفض الفرضية العدمية $(H_0: \beta_1 = 0)$ ونقر بوجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، ومتطلبات سوق العمل (المهارات الفنية). ، وحيث أن إشارة معامل الارتباط (R) موجبة وتساوي (0.697+) يشير ذلك إلى أن هذا الأثر إيجابي وقوى جداً بين المتغيرين المستقل والتابع، أي أنه كلما ارتفعت قيم أثر مخرجات التعليم العالي

ارتفعت قيم تحسين متطلبات سوق العمل (المهارات الفنية)، وهذا يفسر على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، ومتطلبات سوق العمل (المهارات الفنية).
نتيجة الفرضية الأولى: رفض الفرضية الصفرية (H_0) التي تشير إلى عدم وجود لأثر مخرجات التعليم العالي على متطلبات سوق العمل (المهارات الفنية) وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية
الفرضية الثانية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (توافق المناهج مع سوق العمل). ($H_1: \beta_1 \neq 0$).
للتحقق من هذه الفرضية استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار لقياس العلاقة بين مخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، على متطلبات سوق العمل (توافق المناهج مع سوق العمل).
جدول (6) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (توافق المناهج مع سوق العمل).

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	Sig	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	0.248	1	0.248	0.634	0.427	0.000	0.003	0.058
الخطأ	72.789	186	0.391					
المجموع	73.073	187						

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

قيمة (f) الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 = 0.000

يوضح الجدول (6) مخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، و متطلبات سوق العمل (توافق المناهج مع سوق العمل)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية إلى ارتفاع قيم (f) المحسوبة والتي بلغت (0.634)، عند مستوى دلالة (0.427)، وبملاحظة أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، فإننا نقبل الفرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) ونرفض الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$).

نتيجة الفرضية الثانية: قبول الفرضية الصفرية (H_0) التي تشير إلى عدم وجود أثر بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل تعود إلى توافق المناهج مع سوق العمل، ورفض الفرضية البديلة (H_1) التي تشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية.
الفرضية الثالثة:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة). ($H_1: \beta_1 \neq 0$) .
 للتحقق من هذه الفرضية استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار لقياس العلاقة بين مخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، ومتطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة).
 جدول (7) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة).

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	Sig	مستوى الدلالة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
الانحدار	5.919	1	5.919	16.402	0.000	0.000	0.081	0.285
الخطأ	67.118	186	0.361					
المجموع	73.037	187						

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

قيمة (f) الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 = 0.000

يوضح الجدول (7) اختبار العلاقة بين مخرجات التعليم العالي (كمتغير مستقل)، ومتطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة، كمغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الثالثة إلى ارتفاع قيم (f) المحسوبة والتي بلغت (16.402)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجات حرية (1-186)، ويتضح من نفس الجدول أن قيمة معامل التحديد (R2) قد بلغت (0.081)، وهذا يعني أن (81%) من التغيرات الحاصلة في متطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة). تعود إلى أثر مخرجات التعليم العالي، أي أن متطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة)، في هذا النموذج تفسر ما مقداره (81%) من التباين في تحسين متطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة). مما يدل على أن هناك أثراً هاماً ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع، وبملاحظة أن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، فإننا نقبل الفرضية البديلة ($H_1: \beta_1 \neq 0$)، ونرفض الفرضية العدمية ($H_0: \beta_1 = 0$) ونقر بوجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة)..، وحيث أن إشارة معامل الارتباط (R) موجبة وتساوي (0.285+) يشير ذلك إلى أن هذا الأثر إيجابي وقوى جداً بين المتغيرين المستقل والتابع، أي أنه كلما ارتفعت قيم أثر مخرجات التعليم ارتفعت متطلبات سوق العمل وانعكست على التنمية المستدامة ، وهذا يفسر

على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة).

نتيجة الفرضية الثالثة: رفض الفرضية الصفرية (H_0) التي تشير إلى عدم وجود أثر لمخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة)، وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

في ضوء التحليلات اتم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- عدم توافق بين المهارات والتخصصات التي يتم تدريسها في المؤسسات التعليمية العالية واحتياجات سوق العمل الليبي.
- 2- عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل مما ادي إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين.
- 3- نقص دعم البحث العلمي والابتكار في المؤسسات التعليمية يؤدي إلى تقليل القدرة على التنمية المستدامة في ليبيا.
- 4- رفض الفرضية الصفرية الاولى التي تشير إلى عدم وجود لأثر لمخرجات التعليم العالي على احتياجات سوق العمل (المهارات الفنية)
- 5- بينت النتائج قبول الفرضية الصفرية الثانية التي تشير إلى عدم وجود أثر بين مخرجات التعليم العالي و احتياجات سوق العمل تعود إلى توافق المناهج مع سوق العمل.
- 6- أظهرت النتائج رفض الفرضية الصفرية الثالثة التي تشير إلى عدم وجود أثر لمخرجات التعليم العالي على احتياجات سوق العمل (الانعكاس على التنمية المستدامة).

ثانياً: التوصيات:

بناء على النتائج السابقة التي توصلت اليها الدراسة يمكن صياغة التوصيات الاتي:

- 1- العمل على تحديث المناهج الدراسية في المؤسسات التعليمية العالية لتوفير التخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل الليبي.
- 2- ضرورة تعزيز التعاون والشاركة بين الاكاديمية وقطاع الصناعة لضمان تدريب الطلاب قبل الخدمة على المهارات التي يحتاجها سوق العمل.

- 3- ضرورة الاهتمام و دعم البحث العلمي والمشاريع العلمية المرتبطة بقضايا وخطط التنمية المستدامة في الدولة، وذلك لإيجاد حلول علمية لما تواجهه الدولة من مشاكل وتطوير المجالات كافة، كذلك عقد الدورات والندوات للطلاب وتوجيههم نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل.
- 4- الاستفادة من خبرات الجامعات الأجنبية فيما يتعلق بتطوير البرامج والمناهج التدريسية لكي تتوافق حاجات سوق العمل ويحقق خطط التنمية المستدامة الوطنية والإقليمية.
- 5- بالإضافة إلى ما تم ذكره إن أهمية تحسين مخرجات التعليم العالي وتوجيهه نحو تلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز التنمية المستدامة في ليبيا، لابد من الحرص على التعاون والتنسيق المشترك بين وزارات سوء وزارة التعليم العالي و وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل، وذلك بهدف وضع خطة وطنية لتطوير وتنمية المهارات الحياتية بوجه عام والمهارات المهنية بوجه خاص لتكون تلك المهارات متوافقة مع حاجات سوق العمل في ليبيا والتطور التقني والمعرفي العالمي.
- 6- التركيز على البعد الاقتصادي التي هي من اهم ابعاد التنمية المستدامة أي ان البعد الاقتصادي يتعلق بالتنمية الاقتصادية بالإنتاجية من خلال تقديمها للمجتمع إنتاجية جديدة أفضل ورفع مستوى الإنتاج عن طريق خلق تنظيمات أفضل والتغيير نحو الأحسن لزيادة الطاقة الإنتاجية بتنمية الإمكانيات المادية والبشرية لإنتاج الدخل الحقيقي في المجتمع وخلق الترابط بين الأنظمة والقوانين المحلية والعالمية.

المراجع:

- 1- أمعيزيق، حاتم إبراهيم محمد، و جيدالله، احمد علي عبدالكريم، (2019)، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا، دراسة حالة - جامعة النجم الساطع، المؤتمر الثاني للعلوم الهندسة والتقنية، 29 - 31 أكتوبر 2019 صبراته - ليبيا.
- 2- البراهمي، انتصار جبريل، (2022)، مواءمة حاجة مخرجات التعليم العالي لحاجة السوق العمل في ليبيا، المؤتمر الدولي مخرجات التعليم العالي ومتطلبات السوق العمل الليبي "رهانات الحاضر وافاق المستقبل"، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، إصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي.
- 3- الشيتي، ايناس محمد إبراهيم، 2020 دور الجامعات السعودية في مواءمة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية (2023) في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية آراء القيادة

الإدارية في جامعة القصيم، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، -2519 (Online) 2519-9293: ISSN: 9285 (Print)

4- (ثايت، وذنون، 2020) بعنوان توافق متطلبات سوق العمل العربي مع مخرجات مؤسسات التعليم العالي

5- الطائي، جفر حسن جاسم، (2023)، جودة مخرجات التعميم العالي ودورها في سد احتياجات سوق العمل نحو تنمية مستدامة في التعميم العالي والبحث العلمي. مجلة ديالي للبحوث الإنسانية، العدد 95.

6- الطلاع، أحمد (2005م) مدى توافر عناصر نموذج الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في مؤسسات التعليم العالي في جامعات التعليم العالي في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

7- المسهلي، محمد سيف الدين، التوجه الكمي والنوعي في مخرجات التعليم العالي الجزائري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة قسنطينة 2 نموذجاً، مجلة روافد، المجلد 03، العدد 02، ديسمبر 2019.

8- الدلو، حمدي أسعد. (2016). "إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين". رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة القصص، غزة،

9- الطويل، أكرم احمد رضا وأغا، أحمد عوني، (2010)، متطلبات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تحليلية لراء القيادات الإدارية في جامعة الموصل". المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن "جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة. 13 أكتوبر 2010 م.

8- عيسان، صالحة، (2006)، التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية. مسقط عمان: المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة الايسيكو.

التمكين الإداري واقعه ومعوقات تطبيقه (دراسة على المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا)

د. مفتاح الطيب منصور محسن

كلية الاقتصاد والتجارة - الجامعة الأسمرية - ليبيا

muftahmohsen292@gmail.com

تاريخ النشر:

2025/03/31

تاريخ القبول:

2025/02/21

تاريخ الاستلام:

2025/01/16

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الإداري والمعوقات التي تعيق تطبيقه في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة - ليبيا من وجهة نظر مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بها، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن التساؤلات المطروحة استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح الفروقات بين وجهات نظر المستجيبين التي تعزى لمتغير (المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، الخبرة) وبذلك، تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية والمعلومات الإحصائية من عينة الدراسة، حيث تم توزيع عدد (40) استمارة على عينة من المستهدفين، وقد تحصل الباحث على (31) استبانة صالحة للتحليل من إجمالي عدد الاستبانات الموزعة (40)، والباقي (4) منها مفقودة، واستبعاد (5) لم تستكمل بياناتها، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن اهتمام الإدارة بنشر مفاهيم ومتطلبات التمكين الإداري كان قليلا، إضافة إلى ضعف الوعي لدى بعض القيادات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: التمكين الإداري، واقعه، ومعوقات تطبيقه، المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة - ليبيا.

Abstract

This study aims to identify the reality of administrative empowerment and the obstacles that hinder its application in the factories affiliated to the National Cement Company - Libya from the point of view of department managers and department heads. In order to achieve the objectives of the study and answer the questions raised, the descriptive analytical approach was used to clarify the differences between the viewpoints of the respondents attributed to the variable (job level, academic qualification, experience). Accordingly, a questionnaire was designed as a main tool for collecting primary data and statistical information from the study sample, where a number of (40) forms were

distributed to a sample of the target, and the researcher obtained (31) questionnaires valid for analysis out of the total number of distributed questionnaires (40), and the remaining (4) of them were missing, and (5) were excluded whose data were not completed. Among the most important results reached is that the administration's interest in spreading the concepts and requirements of administrative empowerment was little, in addition to the lack of awareness among some administrative leaders.

Keywords: Administrative empowerment, its reality, and obstacles to its application, factories affiliated to the National Cement Company - Libya.

المقدمة:

يعد التمكين الإداري أحد الأساليب الإدارية الحديثة والمتطورة في الجانب التنظيمي للمنظمات التي تتميز بأنها أكثر تنافسية وأكثر تعقيدا من أي وقت مضى، فهو يفيد في اشباع حاجات العاملين وشعورهم بالرضى والقناعة في أداء أعمالهم، وتحسين قدراتهم على مقاومة ضغوط العمل والالتزام بروح الفريق الواحد وزيادة الثقة بالنفس والتشجيع على الابداع وتعزيز الولاء التنظيمي للمنظمة بهدف تحسين جودة المنتج أو الخدمة المقدمة وتخفيض التكاليف والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وخفض معدل دوران العمل بين المنظمة والعملاء.

وسنحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على وجهات نظر المستجوبين من مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بالمصنع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة — ليبيا لواقع تطبيق التمكين الإداري فيها والمعوقات التي تعيق تطبيقه.

مشكلة الدراسة:

يعد التمكين الإداري من المفاهيم الإدارية الحديثة التي عززت النظرة الإيجابية للجانب الإنساني في إنتاجية العمل، إلا أن واقع تطبيقه في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة مازال محدودا ويحتاج إلى المزيد من اهتمامها بإقامة التقه بين الإدارة والعاملين وتحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار. لذلك فإن مشكلة الدراسة تتركز في التعرف على واقع تطبيق التمكين الإداري في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة والمعوقات التي تحيل دون تطبيقه من وجهة نظر مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بالمصانع التابعة لها في التساؤلات الآتية:

- 1- ما فهمك وإدراكك لمفهوم التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة- ليبيا؟.
- 2- ما فهمك لواقع مستوى تطبيق التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة- ليبيا؟.
- 3- ما فهمك للمعوقات التي تحول دون تطبيق التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا؟.
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين وجهات نظر المستجيبين حول واقع التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا والمعوقات التي تعيق تطبيقه تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة).

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول واقع التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول واقع التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

الفرضية الثانية:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول المعوقات التي تعيق تطبيق التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول المعوقات التي تعيق تطبيق التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

أهمية الدراسة:

تتركز أهمية الدراسة في تقديم مقترحات هدفها الكشف عن واقع التمكين الإداري ومعوقات تطبيقه في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا من وجهة نظر مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بالمصانع التابعة لها.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع التمكن الإداري ومعوقات تطبيقه بالمصانع التابعة للشركة.
- 2- التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق التمكن الإداري بالمصانع التابعة للشركة.
- 3- التوصل إلى مجموعة من النتائج التي يمكن أن تكون ذات فائدة للممارسين والمفكرين الإداريين في منظمات الأعمال المختلفة.
- 4- تقديم بعض التوصيات في ضوء النتائج التي تتوصل إليها الدراسة؛ للاستفادة منها في تعميم النتائج، والأخذ بالمقترحات والتوصيات.

مصادر جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات والمعلومات لتحقيق أهدافها على مصدرين هما:

- 1- المصادر الأولية: وتتمثل في البيانات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة التي تم جمعها من المستجوبين في المصانع التابعة للشركة بواسطة الاستبانة التي وزعت على عينة الدراسة.
- 2- المصادر الثانوية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الأدبيات المتاحة ذات العلاقة والتمثلة في (الكتب والدراسات السابقة، والدوريات، التي تناولت موضوع الدراسة).

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة واقع التمكن الإداري والمعوقات التي تعيق تطبيقه في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا من وجهة نظر مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بها.
- 2- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا.
- 3- الحدود الزمانية: طبقة هذه الدراسة خلال سنة 2024.
- 4- الحدود المكانية: المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع التمكن الإداري ومعوقات تطبيقه بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا، من وجهة نظر مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بالمصانع التابعة لها وصولاً إلى استنتاجات تتعلق بالواقع الحالي.

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة أنيس عطية حماد، سالم سعيد ادعابو (2024)، واقع التمكين الإداري في المعهد العالي للعلوم والتقنية بمدينة سوسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. هدف الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الإداري في المعهد العالي للعلوم والتقنية بمدينة سوسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من حيث أبعاد التمكين الثلاثة وهي: بعد تفويض السلطة، وبعد فرق العمل، وبعد التدريب، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح الشامل نظراً لصغر حجم المجتمع البالغ (16) عضو هيئة تدريس وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصل البحث إلى أن التمكين الإداري بأبعاده الثلاثة ذو أهمية كبيرة في المعهد العالي للعلوم والتقنية بمدينة سوسة، كما بينت النتائج أن بعد فريق العمل هو البعد الأكثر أهمية حيث كان الأعلى اهتماماً لدى مجتمع البحث.
- 2- دراسة: مخبر، سراب فاضل (2023)، واقع التمكين الإداري في كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم من وجهة نظر موظفيها، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الإداري في كلية التربية للعلوم الصرفة — ابن الهيثم من وجهة نظر الموظفين وكذلك التعرف على معوقاته ، استخدم المنهج الوصفي ، وبلغ عدد أفراد المجتمع (114) موظف إداري كعينة للدراسة ، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ، وأوضحت النتائج أن مستوى توافر أبعاد التمكين الإداري كانت بدرجة متوسطة وكذلك معوقاته ، وأوصت الدراسة بضرورة انسياب المعلومات الدقيقة والواضحة في الوقت المناسب للموظفين وذلك من خلال تعزيز نظم الاتصال بين الإدارة والموظفين مما يعزز الثقة بينهم.
- 3- دراسة سالم بشير قجيونة، فيصل يوسف أبو بريدة، (2022)، واقع التمكين الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة التمكين الإداري وأبعاده في صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة وتباين الأهمية النسبية للتمكين الإداري. بالإضافة إلى التعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية حول مستوى ممارسة التمكين الإداري. شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في الصندوق من فروع ومكاتب البالغ عددهم (687) تم اختيار عينة عشوائية بلغت (250) وزعت عليها الاستبانة، استرد منها (192) بنسبة (76.8%) صالحة للتحليل الإحصائي، أشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة التمكين الإداري وأبعاده من حيث الأهمية النسبية كانت متوسطة، كما أن هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجوبين تعزى لمتغيري (الفئة العمرية ، المؤهل العلمي)، وعدم وجود فروق في (الوظيفة الحالية).

- 4- دراسة: راضية عبد السلام العامري، نوال سعيد بركات، سميرة منصور صميذة، (2022)، التمكين الإداري وأثره في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، هدفت الدراسة إلى بيان حجم ونوع أثر التمكين الإداري على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين داخل مراقبة الخدمات المالية غريان، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمراقبة الخدمات المالية والبالغ عددهم (55) عاملاً اختيرت منهم عينة عددها (48) مفردة، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير إيجابي للتمكين الإداري المتمثل في تفويض السلطة، الاستقلالية، التحفيز، التدريب والتعلم التنظيمي، المشاركة في اتخاذ القرار، فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية. كما أنه لا يوجد أثر لبعد الاتصال غير الهرمي ومشاركة المعلومات على سلوك المواطنة التنظيمية، وقد أوصت الدراسة بضرورة إيجاد بيئة عمل مناسبة ترسخ وتشجع على ممارسة التمكين الإداري لما له من دور في تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين.
- 5- دراسة شيماء محمد فهمي حلواني (2022) معوقات التمكين الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية رام الله أثناء جائحة كورونا وآليات التغلب عليها. هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات التمكين الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية رام الله أثناء جائحة كورونا، وآليات التغلب عليها، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج النوعي وذلك من خلال استخدام المجموعات المركزة كأداة نوعية للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (18) مديراً ومديرة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاثة أنواع من المعوقات، وهي: معوقات إدارية، ومعوقات إنسانية ومعوقات فنية، وتوصلت إلى مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات التمكين الإداري في المدارس الثانوية. وأوصت الدراسة بضرورة منح مديري المدارس المزيد من الصلاحيات في اتخاذ القرارات، وتعزيز مبدأ اللامركزية في إدارة المؤسسات التعليمية، وتطوير وتعزيز نظم الاتصال الرقمي في المؤسسات التعليمية.
- 6- دراسة: الغامدي، منال (2020) معوقات التمكين الإداري في التعليم العالي، هدف هذه الدراسة إلى الكشف عن معوقات تطبيق التمكين الإداري بمدارس التعليم العالي بإدارة تعليم مكة المكرمة وآيات تفعيله، مع الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين المعوقات والآليات. واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة التي وزعت على مشرفي ومشرفات القيادة المدرسية بالإدارة للحصول على البيانات والمعلومات، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين معوقات تطبيق التمكين الإداري وآليات تفعيله في التعليم العام من وجهة نظر مشرفي ومشرفات القيادة المدرسية بإدارة تعليم مكة المكرمة.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد مراجعة بعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها، لوحظ أنها تتميز باتفاقها حول أهمية تبني فلسفة التمكين لما لها من أثر إيجابي في تحقيق مجموعة من المحصلات التنظيمية وعلى رأسها تحسين الأداء والجودة في انجاز وتقديم الخدمة. كما تتشابه هذه الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث المنهج وأدوات جمع البيانات والتي اعتمد عليها أيضا الجانب النظري. في حين ركزت هذه الدراسة على استجواب مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بالمصنع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة – ليبيا وابداء رأيهم من خلال فهمهم وإدراكهم لمفهوم التمكين الإداري وواقعه ومعوقات تطبيقه في المصانع التابعة لها. بينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في بعض متغيرات الدراسة، والزمان الذي طبقت فيه.

الجانب النظري:

مفهوم التمكين الإداري:

يعبر عن مفهوم التمكين الإداري بالعملية الإدارية التي يتم بموجبها الاهتمام بالعاملين عن طريق إثراء معلوماتهم وزيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم الفردية وتشجيعهم على المشاركة وتوفير الإمكانيات اللازمة لهم بما يحفزهم على اتخاذ القرارات المناسبة. (عفانة، 2013، ص10). ويعبر عنه على أنه عبارة عن استراتيجية إدارية تقوم على منح العاملين حرية التصرف في اتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في إدارة منظماتهم وحل مشكلاتها وتحمل المسؤولية والرقابة. (ضحوي، 2021، ص6). ومن خلال ما سبق يمكن التعبير عن مفهوم التمكين الإداري على أنه أسلوب إداري حديث متطور يهدف إلى بناء الثقة بين الإدارة والعاملين فيها بما يملكون من معارف ومهارات وقدرات وصلاحيات تساعدهم على اتخاذ القرارات وتحمل كاهل المسؤولية.

أهمية التمكين الإداري:

تكمن أهمية التمكين الإداري في:

- 1- يحقق التمكين الإداري رضا الموظفين وشعورهم بالانتماء للمؤسسة التي يعملون لديها، وبالتالي استمرارهم في العمل لفترات أطول وباستغلال أكبر وبدافعية ذاتية ورغبة وإتقان، وبالتالي رفع مستوى الأداء. (بو مخلوف، كموش 2019، ص4).
- 2- يساعد على بناء القدرات الابداعية للأفراد ومنحهم المسؤولية الكاملة تجاه المنظمة لتحقيق أهدافها في المدى القريب والبعيد.
- 3- يحقق للموظف الانتماء الداخلي والمشاركة الفاعلة في نجاح المنظمة من خلال اكسابهم المعرفة والمهارة والشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة وأهدافها. (عفانة، 2013، ص11)

4- يساعد على التطوير والتحسين المستمر للخدمات المقدمة. (المطيري، 2019، ص33)

متطلبات تطبيق التمكين الإداري:

يحتاج تطبيق التمكين الإداري عدة متطلبات منها:

1-تركيز الإدارة العليا في المنظمة على خطط التمكين وجديتها في منح الحرية لكل المستويات والتنظيمات لتطبيقه فيها.

2-وجود هيكل تنظيمي مرن في المنظمة يتطور مع الوقت ويعزز الشعور بالمسؤولية الشخصية لدى العاملين وفق أسس موضوعية لتطبيق لتمكين الإداري فيها. (عايض، القحفة، 2020، ص7).

3-الاهتمام بتأهيل وتدريب العاملين على الأفكار الجديدة في ظل التمكين الإداري لزيادة قدراتهم وابداعهم في أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.

4-وجود فرق العمل المتمكنة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات. (عايض، القحفة، 2020، ص7).

أبعاد التمكين الإداري:

للتمكن الإداري عدة أبعاد منها:

1-العمل الجماعي: يعبر عن العمل الجماعي بالعملية التي يتم من خلالها اشتراك مجموعة من العاملين في المنظمة لحل مشكلة معينة أو تحقيق هدف محدد تحت اشراف مدير إدارة قادر على فهم وتنسيق العمل الجماعي والتغلب على الصعوبات التي قد تواجههم وتعيق عملهم في المستقبل.

2-المشاركة في اتخاذ القرار: يعبر عن المشاركة في اتخاذ القرار بأنها تمكين العاملين من سلطة اتخاذ القرار في بعض الأمور والمهام المتعلقة بالعمل والتي كانت في الأساس من اختصاص المديرين (السكرانة، 2011، ص35).

3-تنمية السلوك الإبداعي: يعبر عن تنمية السلوك الإبداعي على أنه نشاط إنساني متجدد ومتطور للفرد قادر على إنتاج لأفكار الجديدة والعمل على ترجمتها إلى بعض النماذج التي يفهمها الآخرون.

4-تحمل المسؤولية: إن ما ينتج عن منح حرية أداء المهام من قبل العاملين يجعلهم مسؤولين عن نتائج أعمالهم وقراراتهم التي يتخذونها لإنجاز المطلوب منهم. (حماد، ادعابو، 2024، ص10).

5-حفز القيادات الإدارية والعاملين: تسهم الحوافز المادية، والمعنوية في تحقيق التمكين للقيادات الإدارية في المنظمة من خلال زيادة دافعيّتهم، ورضاهم، وانتمائهم الوظيفي بشرط تقديمهما في الوقت المناسب، وربط هذه الحوافز، والمكافآت بأهداف المؤسسة، ونظام تقويم الأداء. (رامز عزمي بدير، وآخرون، 2015، ص312).

6-الاتصال الفعال: يمثل الاتصال الفعال المفتاح الرئيسي للتمكين الإداري فسهولة الحصول على المعلومات وسرعة توفرها في الوقت المناسب تحقق للعاملين القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المحدد، وتزيد من تمكينهم في أداء مهامهم بأكثر فاعلية وكفاءة. (حسن، 2021، ص 32).

معوقات التمكين الإداري:

تباينت وجهات نظر الدارسين للمعوقات التي تعيق تطبيق التمكين الإداري في المنظمات الصناعية والخدمية فالغامدي قسمها إلى خمسة أقسام هي: (الغامدي، 2020، ص11).

- 1- المعوقات التنظيمية: وهي التي تتضمن كل ما يرتبط بالعلاقات التنظيمية داخل المنظمة.
- 2- المعوقات الإدارية: وهي التي تعبر عن مشكلات ناتجة عن تطبيق قواعد ونظم العمل.
- 3- المعوقات البشرية: وهي تتضمن التخوف من تحمل المسؤولين بالمسؤولية، وعدم الثقة بهم، وقلة الرغبة من قبلهم.
- 4- المعوقات الفنية: وهي التي تتعلق بالتكنولوجيا المتاحة والتي يمكن للمنظمة الحصول عليها.
- 5- المعوقات البيئية الخارجية: وهي التي تشمل الضغوطات الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية.

أما حسن فقد رأى أن هناك معوقات خاص محلية تعيق تطبيق التمكين الإداري تتفرد بها الحالة الفلسطينية وهي: (حسن، 2021، ص 56)

- 1- معوقات سياسية: وهي التي تتعلق بالأمور السياسية.
- 2- معوقات اقتصادية: وهي التي تتعلق بالأمور الاقتصادية.
- 3- معوقات قانونية: وهي التي تتعلق بالأمور القانونية.
- 4- معوقات إدارية: وهي التي تتعلق بالأمور الإدارية.

المعوقات التي تعيق تطبيق التمكين الإداري للقيادات الإدارية بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت:

توجد العديد من المعوقات التي تحد من عملية تطبيق التمكين الإداري للقيادات الإدارية بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت والتي تؤدي إلي ضعف قدرتهم على الإبداع والابتكار والتزامهم بتنفيذ اللوائح والتعليمات دون التفكير في تطويرها أو تجديدها ومن أبرز هذه المعوقات ما يلي:

- 1- ضعف قناة إدارة الشركة بأهمية التمكين الإداري.
- 2- قلة اهتمام الشركة بنشر مفاهيم ومتطلبات التمكين الإداري.
- 3- ضعف الوعي لدى بعض القيادات الإدارية بالشركة بأهمية التمكين الإداري.

- 4- الفهم الخاطئ للتمكين الإداري على أنه استغلال للموظفين في العمل.
- 5- محدودية الفرص المتاحة للقيادات الإدارية بالشركة لحضور الدورات التدريبية المتعلقة بالتمكين الإداري.
- 6- سيادة الأساليب الإدارية التقليدية والروتينية في العمل الإداري.
- 7- ضعف التزام إدارة الشركة ودعمها للتمكين الإداري بشكل مستمر وحقيقي.
- 8- قلة توافر ثقافة تنظيمية تحفز على استخدام أسلوب التمكين الإداري بالشركة.
- 9- قلة توضيح البرامج والتطبيقات المتعلقة بأهمية دور التمكين الإداري بالشركة.
- 10- قلة الاهتمام بوضع المعايير المحددة لقياس الفوائد والعوائد المتحققة نتيجة تطبيق التمكين الإداري بالشركة.

الجانب العملي للدراسة:

يتناول هذا الجانب عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة التطبيقية على مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة بهدف التعرف على واقع التمكين الإداري ومعوقات تطبيقه في الشركة الأهلية للإسمنت المساهمة من وجهة نظر مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بالمصانع التابعة للشركة، ويشمل هذا الجانب أداة جمع البيانات وطرق إعدادها والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أداة الدراسة وثباتها.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة لغرض تحقيق أهداف الدراسة فقام بتصميم استبانة الاستبانة واشتملت على المحاور التالية:

- المحور الأول:** فهمك وإدراكك لمفهوم التمكين الإداري بالشركة، وتكون المحور من (10) فقرات.
- المحور الثاني:** فهمك لواقع مستوى تطبيق التمكين الإداري بالشركة، وتكون المحور من (10) فقرات.
- المحور الثالث:** فهمك للمعوقات التي تحول دون تطبيق التمكين الإداري بالشركة، وتكون المحور من (10) فقرات.

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (*Likert Scale*)، متدرجا كما في الجدول التالي:

جدول رقم (1) مقياس ليكرت الخماسي.

درجة الممارسة				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الدارس.

تصحيح درجة الاستبيان:

وفقا لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبيان قد صنفت المشكلات في فئات حسب المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت الخماسي، وذلك للحكم على درجة الاستجابة على النحو الآتي:

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 1 إلى 1.79 درجة الاستجابة تكون (موافق بشدة).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 1.80 إلى 2.59 درجة الاستجابة تكون (موافق).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 2.60 إلى 3.39 درجة الاستجابة تكون (محايد).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 3.40 إلى 4.19 درجة الاستجابة تكون (غير موافق).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 4.20 إلى 5 درجة الاستجابة تكون (غير موافق بشدة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم تبويب وترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام برمجية SPSS وهي أحد أهم وأشهر حزم البرامج الجاهزة في مجال المعالجة الإحصائية للبيانات، إذ يتمتع هذا البرنامج بالعديد من الخصائص الفريدة التي تميزه عن باقي البرامج المماثلة، وأهم هذه الخصائص: بساطة الاستخدام وسهولة الفهم، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة أو التحقق من فرضياتها بمستوى معنوية (0.05) والذي يعد مستوى مقبولا في العلوم الإحصائية والإنسانية بصورة عامة، وبما أننا نحتاج في بعض الأحيان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو تتزع إليها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير، وأيضا إذا ما كانت هناك قيم شاذة أم لا، والاعتماد على العرض البياني وحده لا يكفي، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس مقياس النزعة المركزية والتشتت، وقد تم استخدام الآتي:

1-التوزيعات التكرارية: لتحديد عدد التكرارات والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة منسوبا إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطى صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

2-المتوسط الحسابي: يستعمل لتحديد درجة تركز إجابات المبحوثين عن كل فقرة، حول درجات المقياس، وذلك لتحديد مستوى كل محور من محاور الدراسة.

3-الانحراف المعياري: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت إجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

- 4- اختبار تي T (one Sample T- Test): لتحديد جوهرية الفروق بين متوسط الاستجابة في مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale).
- 5- اختبار F (One- wayanova – Test)
- 6- معامل ألفا كرونباخ: لحساب ثبات أداة الدراسة.

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

من الشروط الواجب توفرها في أداة البحث أن يكون صادقة حيث يعتبر الصدق من المقومات المهمة التي ينبغي أن يتسم بها الاستبيان ويعد صادقا عندما يقيس ما وضع لقياسه، أي أن الصدق هو أن تؤدي أداة البحث إلى الكشف عن الظواهر والسمات التي يجري من أجلها البحث، وبناء على ذلك وبعد إعداد الاستبيان بصورته الأولية تم استخدام الصدق الظاهري للتأكد من صلاحية الفقرات بعرض هذا الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين.

إن اختبار ألفا كرونباخ (α) للصدق والثبات من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات الاستبيان وللقيام بأي تحليل لبيانات الاستبيان يجب إجراء اختبار ألفا كرونباخ (α) وهو اختبار يبين مدى مصداقية إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

حيث:

k عدد الأسئلة في الاستبيان.

$\sum S_i^2$ مجموعة تباينات العناصر.

S_T^2 تباين الدرجة الكلية.

ومعامل ألفا تكون قيمته من (0 إلى 1) ويبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات العينة، عندما تكون قيمة ألفا (0) فذلك يدل على عدم وجود ارتباط مطلق ما بين إجابات مفردات العينة ، أما إذا كانت قيمة معامل ألفا واحد صحيح فإن ذلك يدل على عدم وجود ارتباط تام بين إجابات مفردات العينة، ومن المعروف أن اصغر قيمة مقبولة لمعامل ألفا هي 0.60 وأفضل قيمة تتراوح بين (0.70 إلى 0.80) وكلما زادت القيمة عن 0.80 كان ذلك أفضل، وفي حين ما إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 0.60 فيتم إجراء حذف الإجابات الأقل ارتباطا وذلك باستخدام برنامج SPSS فيتم حذف الأسئلة ذات العلاقة والتي تؤثر في الدراسة حيث تصل قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى 0.60 أو أكثر .

وعند تطبيق ألفا كرونباخ على الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم حذف السؤال الثاني في المحور الثالث وكانت النتائج كما موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (2) قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبيان.

ت	القسم	معامل ألفا كرونباخ
1	جميع عبارات الاستبيان	0.66

المصدر: من اعداد الدارس.

يتضح من نتائج الجدول رقم (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ جيدة لجميع عبارات الاستبيان حيث كانت (0.66)، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة واختبار فرضياتها.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام في المصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة، حيث تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة والبالغ عددهم (40) مدير إدارة ورئيس قسم بالشركة، وذلك بإتباع طريق الاتصال المباشر للإجابة على الاستبيان وتوضيح أي استفسار متعلق بالأسئلة المدرجة به لضمان الإجابة على جميع الأسئلة الموجودة في هذا الاستبيان، ولقد تحصل الباحث على 31 استبيانه مع فاقد 09 استبانات، وهي مبينة في الجدول رقم (3) أدناه:

جدول رقم (3) يبين عدد استمارات الاستبيان.

العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المستلمة	عدد الاستبيانات المفقودة
مدراء الإدارات	20	14	6
رؤساء الأقسام	20	17	3

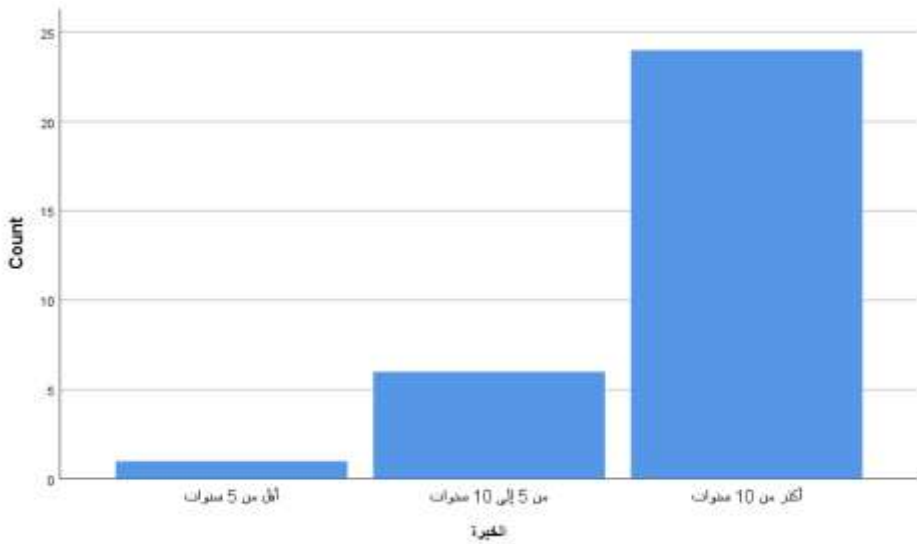
المصدر: من اعداد الدارس.

الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

1- الخبرة الإدارية:

جدول رقم (4) يبين الخبرة الإدارية.

النسبة Percent	التكرار Frequency	الخبرة الإدارية
3.2	1	أقل من 5 سنوات
19.4	6	من 5 إلى 10 سنوات
77.4	24	أكثر من 10 سنوات
100.00	31	المجموع



الشكل رقم (1) يبين الخبرة الإدارية

المصدر: من اعداد الدارس.

من قيم الجدول (4) والشكل (1) نلاحظ أن ما نسبته 77.4% من أفراد العينة يتمتعون بخبرة أكثر من 10 سنوات بمرتبة أولى، وبخبرة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة بلغت 19.4% في المرتبة ثانية، وأخيرا بخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 3.2%، وهذا مؤشر يدل على وجود خبرة كبيرة بحسب معطيات الدراسة.

2- المؤهل العلمي:

جدول رقم (5) يبين المؤهل العلمي لأفراد العينة.

النسبة Percent	التكرار Frequency	المؤهل العلمي
87.1	27	بكالوريوس
12.9	4	ماجستير
100.00	31	المجموع

المصدر: من اعداد الدارس.

نلاحظ من قيم الجدول (5) أن أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 87.1%، من إجمالي عينة الدراسة يحملون المؤهل العلمي بكالوريوس، وأن ما نسبته 12.9% يحملون درجة ماجستير، وهذا يدل على تنوع في المستوى التعليمي في المنظمة قيد الدراسة لأفراد العينة، وأنهم أصحاب خلفية علمية ممتازة

وعالية، مما قد يعطى مصداقية أكبر لنتائج الدراسة معتمدين على جانبي الخبرة والمؤهل العلمي في ذلك.

3- المستوى الوظيفي:

جدول رقم (6) يبين المستوى الوظيفي لأفراد العينة.

النسبة Percent	التكرار Frequency	المستوى الوظيفي
41.9	13	مدراء الإدارات
58.1	18	رؤساء الأقسام
100.0	31	المجموع

المصدر: من اعداد الدارس.

نلاحظ من قيم الجدول (6) والشكل رقم (3) أن ما نسبته 58.1 % من أفراد العينة هم رؤساء الأقسام، وأن ما نسبته 41.9 % من أفراد العينة هم مدراء إدارات، وهذا يدل على أن الإجابات شملت على آراء المستويات الوظيفية المطلوبة بنسب متفاوتة مما يعطي مصدقيه أكثر في صدق النتائج وأهمية الاهتمام.

نتائج الدراسة التطبيقية:

الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة وفق إجابات أفراد العينة:

لتحديد درجة الاتفاق على كل فقرة من فقرات الاستبيان وعلى إجمالي كل محور من محاور الاستبيان تم استخدام اختبار (one Sample T- Test) والمتوسط الحسابي (Mean)، حيث تكون درجة (موافق) إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح ما بين (1.80 - 2.59)، أما قيمة (غير موافق) تتراوح ما بين (3.40 - 4.19) وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale).

المحور الأول: فهمك وإدراكك لمفهوم التمكين الإداري بالشركة:

جدول رقم (7) يبين متوسط الإجابات حول فهمك وإدراكك لمفهوم التمكين الإداري بالشركة.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الاتجاه
يهتم التمكين الإداري بالنشاطات العلمية بين المسؤولين الداعمة لمهارات التفكير العلمي بالشركة.	1.87	.4275	0.000	موافق
يتيح التمكين الإداري فرصة المشاركة الإيجابية لتحقيق أهداف الشركة والعاملين بها.	2.00	.4472	0.000	موافق

يساعد التمكين الإداري على تشجيع الفرد وتحفيزه لممارسة عمله بعيدا عن السياسات التقليدية والإدارة المستبدة.	2.00	0.3651	0.000	موافق
يساهم التمكين الإداري في نشر الثقافة العلمية بين القيادات الإدارية بالشركة.	2.00	0.4472	0.000	موافق
التمكين الإداري يمثل الطريق الأمثل للحصول على إبداع الموظفين ومبادراتهم.	2.03	0.5467	0.000	موافق
التمكين الإداري هو عبارة عن منح المشاركة وحرية إبداء الرأي في الموضوعات الوظيفية التي ترتبط بها الوظيفة.	1.80	0.5427	0.000	موافق
يساهم التمكين الإداري في تحسين وتطوير الأداء من خلال التأهيل العلمي، والتدريب المستمر.	2.00	0.8165	0.000	موافق
يسهم التمكين الإداري في رسم خطة العمل المستقبلية في الشركة.	2.06	0.6290	0.000	موافق
يهتم التمكين الإداري بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة للمحافظة على تطوير المنافسة بالشركة.	2.09	0.8700	0.000	موافق
يشجع التمكين الإداري على إقامة علاقة جيدة بين المسؤولين والعاملين وزيادة الثقة بينهم.	1.87	0.4994	0.000	موافق
المتوسط العام	1.97	0.3265	0.000	موافق

المصدر: من اعداد الدارس.

من الجدول رقم (7) أعلاه والخاص باستجابات عينة الدراسة للعبارات الخاصة بال محور الأول (فهمك وإدراكك لمفهوم التمكين الإداري بالشركة) يتضح أن متوسط كل الإجابات كانت تقع ضمن الإجابة موافق، وكانت قيمة المتوسط الحسابي العام (1.97) وهي تقع ضمن الإجابة موافق، وتراوحت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (1.80) و (2.09)، وتراوحت قيمة الانحراف المعياري ما بين (0.365) و (0.870)، ومن خلال هذه النتائج يتبين أن التمكين الإداري هو عبارة عن منح المشاركة وحرية إبداء الرأي في الموضوعات الوظيفية التي ترتبط بها الوظيفة، فهو يهتم بالنشاطات العلمية بين المسؤولين الداعمة لمهارات التفكير العلمي بالشركة، ويشجع على إقامة علاقة جيدة بين المسؤولين والعاملين وزيادة الثقة بينهم، وينتج فرصة المشاركة الإيجابية لتحقيق أهداف الشركة والعاملين بها، ويساعد على تشجيع الفرد وتحفيزه لممارسة عمله بعيدا عن السياسات التقليدية والإدارة المستبدة، ويساهم في تحسين وتطوير الأداء من خلال التأهيل العلمي، والتدريب المستمر، كما يساهم في نشر الثقافة العلمية بين القيادات الإدارية بالشركة، ويمثل الطريق الأمثل للحصول على إبداع الموظفين ومبادراتهم،

ويسهم في رسم خطة العمل المستقبلية في الشركة، ويهتم بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة للمحافظة على تطوير المنافسة بالشركة.

ثانياً: فهمك لواقع مستوى تطبيق التمكين الإداري بالشركة:

جدول رقم (8) يبين متوسط الإجابات حول فهمك لواقع مستوى تطبيق التمكين الإداري بالشركة.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الاحصائية	الاتجاه
تهتم الشركة بتحديث الإجراءات الإدارية بما يضمن تطبيق التمكين الإداري فيها وفي المصانع التابعة لها.	2.61	.84370	0.000	محايد
لدى الشركة رؤية واستراتيجيات واضحة لتطبيق التمكين الإداري.	2.93	.89202	0.000	محايد
تطبق الشركة البرامج المتطورة ذات العلاقة بالتمكين الإداري بشكل مستمر.	2.83	.89803	0.000	محايد
تهتم الشركة بالاحتياجات التدريبية التي تساعد على تطوير وتطبيق التمكين الإداري.	2.48	.85131	0.000	موافق
تتوافر في الشركة قاعدة بيانات تتعلق بتطبيق التمكين الإداري.	2.90	1.04419	0.000	محايد
تهتم إدارة الشركة بتفعيل الأنشطة المتنوعة في شتى مجالات التمكين الإداري لمواكبة كل ما هو جديد ومتطور.	2.41	.88597	0.000	موافق
تمتلك الشركة أنظمة ولوائح مقننة تخص تطبيق التمكين الإداري.	2.45	.80989	0.000	موافق
تحرص الشركة على إشراك المرؤوسين بتحديد أساليب العمل ضمن إطار وظيفتهم.	2.61	.88232	0.000	محايد
تغطي الشركة المخصصات المالية اللازمة لتطوير وتطبيق التمكين الإداري.	2.45	.76762	0.000	موافق
تعد الشركة برامج تدريبية لتنمية مهارات الإداريين في مجال التمكين الإداري.	2.45	.96051	0.000	موافق
المتوسط العام	2.61	.65427	0.000	محايد

المصدر: من اعداد الدارس.

من الجدول رقم (8) أعلاه والخاص باستجابات عينة الدراسة للعبارات الخاصة بالمشاور الثاني (فهمك لواقع مستوى تطبيق التمكين الإداري بالشركة) يتضح أن متوسط الإجابات لكل من السؤال الرابع والسادس والسابع والتاسع كانت تقع ضمن الإجابة موافق، بينما كانت متوسط الإجابات لكل من السؤال الأول والثاني والثالث والخامس والسادس تقع ضمن الإجابة محايد، وكانت قيمة المتوسط الحسابي العام (2.61) وهي تقع ضمن الإجابة محايد، وتراوحت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (2.41) و (2.93)، وتراوحت قيمة الانحراف المعياري ما بين (0.767) و (1.044)، ومن خلال هذه النتائج يتبين أن إدارة الشركة تهتم بتفعيل الأنشطة المتنوعة في شتى مجالات التمكين الإداري لمواكبة كل ما هو جديد ومتطور، وأنها تعد برامج تدريبية لتنمية مهارات الإداريين في مجال التمكين الإداري، وتغطي المخصصات المالية اللازمة لتطوير وتطبيق التمكين الإداري، وتمتلك أنظمة ولوائح مقننة تخص تطبيق التمكين الإداري، ولكن الشركة في حياد بحسب آراء أفراد العينة حول اهتمامها بالاحتياجات التدريبية التي تساعد على تطوير وتطبيق التمكين الإداري، وحول حرصها على إشراك المسؤولين بتحديد أساليب العمل ضمن إطار وظيفتهم، وأيضاً حول اهتمامها بتحديث الإجراءات الإدارية بما يضمن تطبيق التمكين الإداري فيها وفي المصانع التابعة لها، وحول تطبيق البرامج المتطورة ذات العلاقة بالتمكين الإداري بشكل مستمر، وحول توافر قاعدة بيانات تتعلق بتطبيق التمكين الإداري، وحول ما لديها من رؤية واستراتيجيات واضحة لتطبيق التمكين الإداري.

ثالثاً: فهمك للمعوقات التي تحول دون تطبيق التمكين الإداري بالشركة:

جدول رقم (9) يبين متوسط الإجابات حول فهمك للمعوقات التي تحول دون تطبيق التمكين الإداري بالشركة.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الاحصائية	الاتجاه
قلة اهتمام الشركة بنشر مفاهيم ومتطلبات التمكين الإداري.	2.45	.80989	0.000	موافق
ضعف قناة إدارة الشركة بأهمية التمكين الإداري.	2.64	.87744	0.000	محايد
تعارض أهداف التمكين الإداري مع الأهداف الشخصية للمسؤولين بالشركة.	2.67	.74776	0.000	محايد
ضعف الوعي لدى بعض القيادات الإدارية بالشركة بأهمية التمكين الإداري.	2.58	.95827	0.000	موافق
الفهم الخاطئ للتمكين الإداري على أنه استغلال للموظفين في العمل.	2.70	.69251	0.000	محايد

محدودية الفرص المتاحة للقيادات الإدارية بالشركة لحضور الدورات التدريبية المتعلقة بالتمكين الإداري.	2.87	.80589	0.000	محايد
قلة الاهتمام بوضع المعايير المحددة لقياس الفوائد والعوائد المتحققة نتيجة تطبيق التمكين الإداري بالشركة.	2.61	.80322	0.000	محايد
ضعف التزام إدارة الشركة ودعمها للتمكين الإداري بشكل مستمر وحقيقي.	2.64	.75491	0.000	محايد
قلة توافر ثقافة تنظيمية تحفز على استخدام أسلوب التمكين الإداري بالشركة.	2.58	.71992	0.000	موافق
قلة توضيح البرامج والتطبيقات المتعلقة بأهمية دور التمكين الإداري بالشركة.	2.61	.95490	0.000	محايد
المتوسط العام	2.63	.52895	0.000	محايد

المصدر: من اعداد الدارس.

من قيم الجدول رقم (9) أعلاه والخاص باستجابات عينة الدراسة للعبارة الخاصة بالمحور الثالث (فهمك للمعوقات التي تحول دون تطبيق التمكين الإداري بالشركة) يتضح أن متوسط كل الإجابات كانت تقع ضمن الإجابة محايد، ما عدا السؤال الأول والرابع والتاسع كانت متوسط الإجابة تقع ضمن الإجابة موافق، وكانت قيمة المتوسط الحسابي العام (2.63) وهي تقع ضمن الإجابة محايد، وتراوح قيمة المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (2.45) و (2.87)، وتراوح قيمة الانحراف المعياري ما بين (0.692) و (0.954)، ومن خلال هذه النتائج يتضح أن الشركة لديها قلة اهتمام بنشر مفاهيم ومتطلبات التمكين الإداري، وضعف الوعي لدى بعض القيادات الإدارية بأهمية التمكين الإداري، وقلة توافر ثقافة تنظيمية تحفز على استخدام أسلوب التمكين الإداري، وأيضا قلة الاهتمام بوضع المعايير المحددة لقياس الفوائد والعوائد المتحققة نتيجة تطبيق التمكين الإداري، ولكن الشركة في حياد بحسب آراء افراد العينة حول قلة توضيح البرامج والتطبيقات المتعلقة بأهمية دور التمكين الإداري، وحول ضعف قناة إدارة الشركة بأهمية التمكين الإداري، وأيضا حول ضعف التزام إدارة الشركة ودعمها للتمكين الإداري بشكل مستمر وحقيقي، وتعارض أهداف التمكين الإداري مع الأهداف الشخصية للمسؤولين بالشركة، وحول الفهم الخاطئ للتمكين الإداري على أنه استغلال للموظفين في العمل وحول محدودية الفرص المتاحة للقيادات الإدارية بالشركة لحضور الدورات التدريبية المتعلقة بالتمكين الإداري.

الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضيتها:

للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار صحة الفرضية استخدام الباحث البيانات التي قام بتجميعها للوصول إلى قرار بشأن رفض أو عدم رفض للفرضية الصفرية (فرضيات عدم) التي وضعت لتفسير الظاهرة موضوع البحث وذلك باختبار F (One-wayanova – Test)، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة (Significance Level) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، فيكون القرار قبول الفرض الصفرى H_0 ، أما إذا كانت قيمة (Sig) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، فيكون القرار رفض الفرض الصفرى H_0 وقبول الفرض البديل H_1 . وهذا القول يعني أن المتوسط الافتراضي لا يساوي الحقيقي، مما يضعنا بين أمرين إما أن يكون المتوسط الحقيقي أكبر من المتوسط الافتراضي وهذا يعني أن إجابات المشاركين في البحث تتجه نحو الاتفاق، أو العكس إذا كان المتوسط الحقيقي أقل من المتوسط الافتراضي وهذا يعني أن إجابات المشاركين في البحث تتجه نحو عدم الاتفاق.

التساؤل الأولي:

ما فهمك وإدراكك لمفهوم التمكين الإداري بالشركة؟

من خلال نتائج الدراسة في الجدول رقم (7) يتبين أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت تقع ضمن الإجابة موافق بمتوسط حسابي عام 1.79، وهو يشير إلى أن مفهوم التمكين الإداري بالشركة بحسب مفهوم وإدراك أفراد العينة له أنه عبارة عن منح المشاركة وحرية إبداء الرأي في الموضوعات الوظيفية التي ترتبط بها الوظيفة، والاهتمام بالنشاطات العلمية الداعمة لمهارات التفكير العلمي وإقامة علاقة جيدة بين المسؤولين والعاملين بالشركة لزيادة الثقة بينهم، وأيضاً إتاحة فرصة المشاركة الإيجابية لتحقيق أهداف الشركة والعاملين بها، وتحسين وتطوير الأداء من خلال التأهيل العلمي والتدريب المستمر ونشر الثقافة العلمية بين القيادات الإدارية، والحصول على إبداع الموظفين ومبادراتهم ورسم خطة العمل المستقبلية والاهتمام بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة للمحافظة على تطوير المنافسة بالشركة.

التساؤل الثاني:

ما فهمك لواقع مستوى تطبيق التمكين الإداري بالشركة؟

من خلال نتائج الدراسة في الجدول رقم (8) يتضح أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت تقع ضمن الإجابة محايد بمتوسط حسابي عام 2.61، وهو يشير إلى الفهم لواقع مستوى تطبيق التمكين الإداري بالشركة، يكمن في الاهتمام بتفعيل الأنشطة المتنوعة في شتى مجالات التمكين الإداري لمواكبة كل ما هو جديد ومتطور، وفي أعداد برامج تدريبية لتنمية مهارات الإداريين في مجال التمكين الإداري، وتغطية المخصصات المالية اللازمة لتطوير وتطبيق التمكين الإداري، وامتلاك الأنظمة واللوائح المقننة التي

تخص تطبيق التمكين الإداري، وتوفير قاعدة بيانات ورؤية واستراتيجيات واضحة تتعلق بتطبيق التمكين الإداري.

التساؤل الثالث:

ما فهمك للمعوقات التي تحول دون تطبيق التمكين الإداري بالشركة؟

من خلال نتائج الدراسة في الجدول رقم (9) يتضح أن أغلب الإجابات كانت تقع ضمن الإجابة محايد بمتوسط حسابي عام 2.63، وهو يشير إلى الفهم للمعوقات التي تحول دون تطبيق التمكين الإداري بالشركة، تكمن في أن الشركة لديها قلة اهتمام بنشر مفاهيم ومتطلبات التمكين الإداري، وضعف لدى بعض القيادات الإدارية في الوعي بأهمية، كما أنها تكمن في قلة توافر ثقافة تنظيمية تحفز على استخدام أسلوب التمكين الإداري، وأيضاً قلة الاهتمام بوضع المعايير المحددة لقياس الفوائد والعوائد المتحققة نتيجة تطبيق التمكين الإداري، وقلة توضيح البرامج والتطبيقات المتعلقة بأهمية دور التمكين الإداري، وضعف قناعة التزام إدارة الشركة بأهمية التمكين الإداري ودعمها بشكل مستمر وحقيقي له، هذا بالإشارة إلى تعارض أهداف التمكين الإداري مع الأهداف الشخصية للمسؤولين بالشركة، والفهم الخاطئ للتمكين الإداري على أنه استغلال للموظفين في العمل، مع محدودية الفرص المتاحة للقيادات الإدارية بالشركة لحضور الدورات التدريبية المتعلقة بالتمكين الإداري.

لمعرفة ما إذا كان توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول واقع التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة — ليبيا والمعوقات التي تعيق تطبيقه تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الخبرة)، قام الباحث بإجراء اختبار F (One-wayanova - Test)، وذلك لاختبار الفرضية التالية:

الفرضية الأولى:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول واقع التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول واقع التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (10) اختبار F – Test

ت	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الإحتمال (Sig) P.Value
1	74.486	124	0.000

المصدر: من اعداد الدارس.

من الجدول (10) أعلاه يتضح أن قيمه (P.Value) تساوي 0.000 وهي قيمة أقل من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض الفرض العدم وقبول فرض البديل القائل أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول واقع التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

الفرضية الثانية:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول المعوقات التي تعيق تطبيق التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين ح حول المعوقات التي تعيق تطبيق التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (11) اختبار F – Test.

ت	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	الإحتمال (Sig) P.Value
1	87.859	124	0.000

المصدر: من اعداد الدارس.

من الجدول (11) أعلاه يتضح أن قيمه (P.Value) تساوي 0.000 وهي قيمة أقل من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض الفرض العدم وقبول فرض البديل القائل أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المستجيبين حول المعوقات التي تعيق تطبيق التمكين الإداري بالمصانع التابعة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

نتائج الدراسة:

بعد إتمام تحليل ومناقشة أسئلة الدراسة يقدم الباحث النتائج التي توصلت إليها، حيث نستنتج من نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

- 1- أظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة يتمتعون بخبرة أكثر 10 سنوات بنسبة بلغت 77.4% أنظر الجدول رقم (4)، وأن ما نسبته 87.1% يحملون المؤهل العلمي البكالوريوس، أنظر الجدول رقم (5)، أن ما نسبته 58.1% من إجابات أفراد العينة كانت لرؤساء الأقسام والموضح ذلك الجدول رقم (6).
- 2- أظهرت النتائج أن مفهوم التمكين الإداري يهتم بالنشاطات العلمية الداعمة لمهارات التفكير العلمي بين المسؤولين مع إتاحة فرصة المشاركة الإيجابية لتحقيق أهداف الشركة والعاملين بها، ويساعد على تشجيع الفرد وتحفيزه لممارسة عمله بعيدا عن السياسات التقليدية والإدارة المستبدية، أنظر الجدول رقم (7).
- 3- كشفت الدراسة أن مفهوم التمكين الإداري يساهم في تحسين وتطوير الأداء من خلال التأهيل العلمي والتدريب المستمر ونشر الثقافة العلمية بين القيادات الإدارية بالشركة، ويساهم في رسم خطة العمل المستقبلية، ويهتم بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة للمحافظة على تطوير المنافسة بالشركة، أنظر الجدول رقم (7).
- 4- أوضحت الدراسة أن إدارة الشركة تهتم بتفعيل الأنشطة المتنوعة في شتى مجالات التمكين الإداري مع تغطية المخصصات المالية اللازمة لتطوير وتطبيق التمكين الإداري، وأنها تمتلك أنظمة ولوائح مقننة تخص ذلك، أنظر الجدول رقم (8).
- 5- أظهرت النتائج أن إدارة الشركة يوجد بها حياد حول تطبيق البرامج المتطورة ذات العلاقة بالتمكين الإداري بشكل مستمر، وأيضاً حول توافر قاعدة بيانات ورؤية واستراتيجيات واضحة لتطبيقه في المصانع التابعة لها أنظر الجدول رقم (8).
- 6- أوضحت الدراسة أن هناك قلة اهتمام بنشر مفاهيم ومتطلبات التمكين الإداري، وضعف الوعي لدى بعض القيادات الإدارية بأهمية التمكين الإداري، وقلة توافر ثقافة تنظيمية تحفز على استخدام أسلوب التمكين الإداري أنظر الجدول رقم (9).
- 7- أظهرت النتائج أن هناك حياد حول وقلة توضيح البرامج والتطبيقات المتعلقة بأهمية دور التمكين الإداري، وضعف قناعة التزام إدارة الشركة بأهميته ودعمها بشكل مستمر وحققي له، أنظر الجدول رقم (9).

التوصيات:

توصي الدراسة بما يلي:

- 1- توضيح أن مفهوم التمكين الإداري يهتم بالنشاطات العلمية الداعمة لمهارات التفكير العلمي بين المسؤولين، ويشجع على إقامة علاقة جيدة مع العاملين وزيادة الثقة فيما بينهم.
- 2- التأكيد على أن مفهوم التمكين الإداري يتيح فرصة المشاركة الإيجابية لتحقيق الأهداف من خلال التأهيل العلمي والتدريب المستمر ونشر الثقافة العلمية بين القيادات الإدارية.
- 3- ضرورة الاهتمام بتفعيل الأنشطة المتنوعة في شتى مجالات التمكين الإداري لمواكبة كل ما هو جديد ومتطور.
- 4- ضرورة الاهتمام بتغطية المخصصات المالية اللازمة لتطوير وتطبيق التمكين الإداري، وامتلاك أنظمة ولوائح مقننة تخص التمكين الإداري بالشركة.
- 5- الحرص على إشراك المرؤوسين بتحديد أساليب العمل ضمن إطار وظيفتهم، والاهتمام بتحديث الإجراءات الإدارية بما يضمن تطبيق التمكين الإداري بالشركة وفي المصانع التابعة لها.
- 6- ضرورة الاهتمام بنشر مفاهيم ومتطلبات التمكين الإداري، وتطبيق البرامج المتطورة ذات العلاقة بشكل مستمر، وتوفير ثقافة تنظيمية تحفز على استخدام هذا الأسلوب، ووضع المعايير المحددة لقياس الفوائد والعوائد المتحققة نتيجة تطبيقه.
- 7- العمل على تصحيح الفهم الخاطئ للتمكين الإداري على أنه ليس استغلال للموظفين في العمل، مع توضيح البرامج والتطبيقات المتعلقة بأهمية دوره، وإتاحة الفرص للقيادات الإدارية بحضور الدورات التدريبية المتعلقة به.

المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب:

- 1- السكارنة، بلال، (2011)، الإبداع الإداري، ط (1)، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
تانيا: الرسائل والدوريات:
- 1- حماد، أنيس عطية و ادعابو، سالم سعيد،(2024)، واقع التمكين الإداري في المعهد العالي للعلوم والتقنية بمدينة سوسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم والتربية، كلية التربية، الجامعة الأسمرية الإسلامية، المجلد (5)، العدد (1).
- 2- مخبير، سراب فاضل، (2023)، واقع التمكين الإداري في كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم من وجهة نظر موظفيها، مجلة نسق، الجمعية العراقية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (37)، العدد (1).
- 3- قجيونة، سالم بشير و أبو بريدة، فيصل يوسف، (2022)، واقع التمكين الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، المجلد (9)، العدد (1).
- 4- العامري، راضية عبد السلام و بركات، نوال سعيد و صميذة، سميرة منصور، (2022)، التمكين الإداري وأثره في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية – دراسة تطبيقية علي العاملين بمراقبة الخدمات المالية غريان، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، المجلد (5)، العدد (3).
- 5- حلواني، شيماء محمد فهمي، (2022)، معوقات التمكين الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية رام الله أثناء جائحة كورونا وآليات التغلب عليها، مجلة الدراسات والبحوث التربوية كلية العلوم التربوية جامعة الطفيلة التقنية الأردن، المجلد (2)، العدد (6).
- 6- حسن، يوسف حسن عثمان، (2021)، أثر التمكين الإداري في المؤسسات الأمنية الفلسطينية على تحقيق التنمية المستدامة. رسالة ماجستير غير منشورة تخصص الإدارة والسياسات العامة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 7- ضحوي، سارة، (2021)، علاقة التمكين الإداري بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية للصحة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 8- الغامدي، منال أحمد، (2020)، معوقات التمكين الإداري في التعليم العالي وآليات تفعيله من وجهة نظر مشرفي ومشرفات القيادة المدرسية بإدارة تعليم مكة المكرمة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (185)، الجزء (3).

- 9- عياض، عبد اللطيف مصلح و القحفة، عبد الكريم صالح، (2020)، أثر التمكين الإداري في فاعلية القرارات الإدارية دراسة ميدانية في الشركات المصنعة للأدوية بالجمهورية اليمنية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (12)، العدد (31).
- 10- بو مخلوف، عبد النور وكموش، عبد المجيد، (2019)، واقع التمكين الإداري في المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، الملتقى الدولي الأول حول تطبيقات الإدارة الحديثة كتوجه استراتيجي لبناء منظمة أعمال متميزة، المحور الثامن "دوافع تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة بالمؤسسات الجزائرية"، الجزائر.
- 11- بدير، رامز عزمي و فارس، محمد جودت و عفانة، حسن مروان، (2015)، التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الأهلية الدولية العامة في قطاع غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد(23)، العدد(1).
- 12- عفانة، حسن مروان، (2013)، التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل، رسالة ماجستير، المجلد (23)، العدد(1) جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 13- المطري، ضيف هلا عبيد، (2011)، العلاقة بين التمكين الإداري والالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارة الإسكان في السعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد (27)، العدد (01)، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

الملاحق:

معامل ألفا كرونباخ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	29

التكرار والنسب المئوية

		الخبرة		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	سنوات 5 من أقل	1	3.2	3.2	3.2
	سنوات 10 إلى 5 من	6	19.4	19.4	22.6
	سنوات 10 من أكثر	24	77.4	77.4	100.0
Total		31	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ماجستير	27	87.1	87.1	87.1
	دكتوراه	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

المستوى الوظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	إدارة مدير	13	41.9	41.9	41.9
	مكتب مدير	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

المتوسط الحسابي لكل فقرة من الاستبيان

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
A1	31	1.8710	.42755	.07679
A2	31	2.0000	.44721	.08032
A3	31	2.0000	.36515	.06558
A4	31	2.0000	.44721	.08032
A5	31	2.0323	.54674	.09820
A6	31	1.8065	.54279	.09749
A7	31	2.0000	.81650	.14665
A8	31	2.0645	.62905	.11298
A9	31	2.0968	.87005	.15627
A10	31	1.8710	.49946	.08971
B1	31	2.6129	.84370	.15153
B2	31	2.9355	.89202	.16021
B3	31	2.8387	.89803	.16129
B4	31	2.4839	.85131	.15290
B5	31	2.9032	1.04419	.18754
B6	31	2.4194	.88597	.15913

B7	31	2.4516	.80989	.14546
B8	31	2.6129	.88232	.15847
B9	31	2.4516	.76762	.13787
B10	31	2.4516	.96051	.17251
C1	31	2.4516	.80989	.14546
C2	31	2.6452	.87744	.15759
C3	31	2.6774	.74776	.13430
C4	31	2.5806	.95827	.17211
C5	31	2.7097	.69251	.12438
C6	31	2.8710	.80589	.14474
C7	31	2.6129	.80322	.14426
C8	31	2.6452	.75491	.13559
C9	31	2.5806	.71992	.12930
C10	31	2.6129	.95490	.17150

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A1	24.365	30	.000	1.87097	1.7141	2.0278
A2	24.900	30	.000	2.00000	1.8360	2.1640
A3	30.496	30	.000	2.00000	1.8661	2.1339
A4	24.900	30	.000	2.00000	1.8360	2.1640
A5	20.696	30	.000	2.03226	1.8317	2.2328
A6	18.530	30	.000	1.80645	1.6074	2.0055
A7	13.638	30	.000	2.00000	1.7005	2.2995
A8	18.273	30	.000	2.06452	1.8338	2.2953
A9	13.418	30	.000	2.09677	1.7776	2.4159
A10	20.857	30	.000	1.87097	1.6878	2.0542
B1	17.243	30	.000	2.61290	2.3034	2.9224
B2	18.323	30	.000	2.93548	2.6083	3.2627
B3	17.600	30	.000	2.83871	2.5093	3.1681

B4	16.245	30	.000	2.48387	2.1716	2.7961
B5	15.480	30	.000	2.90323	2.5202	3.2862
B6	15.204	30	.000	2.41935	2.0944	2.7443
B7	16.854	30	.000	2.45161	2.1545	2.7487
B8	16.488	30	.000	2.61290	2.2893	2.9365
B9	17.782	30	.000	2.45161	2.1700	2.7332
B10	14.211	30	.000	2.45161	2.0993	2.8039
C1	16.854	30	.000	2.45161	2.1545	2.7487
C2	16.785	30	.000	2.64516	2.3233	2.9670
C3	19.936	30	.000	2.67742	2.4031	2.9517
C4	14.994	30	.000	2.58065	2.2291	2.9321
C5	21.786	30	.000	2.70968	2.4557	2.9637
C6	19.835	30	.000	2.87097	2.5754	3.1666
C7	18.112	30	.000	2.61290	2.3183	2.9075
C8	19.509	30	.000	2.64516	2.3683	2.9221
C9	19.958	30	.000	2.58065	2.3166	2.8447
C10	15.235	30	.000	2.61290	2.2626	2.9632

المتوسط الحسابي العام لكل المحاور مع نتائج اختبار F – Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
A	31	1.9742	.32657	.05865
B	31	2.6161	.65427	.11751
C	31	2.6387	.52895	.09500

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
A	33.659	30	.000	1.97419	1.8544	2.0940
B	22.263	30	.000	2.61613	2.3761	2.8561

C	27.775	30	.000	2.63871	2.4447	2.8327
---	--------	----	------	---------	--------	--------

ANOVA

y1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	58.775	3	19.592	74.486	.000
Within Groups	31.826	121	.263		
Total	90.600	124			

ANOVA

y1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	59.637	3	19.879	87.859	.000
Within Groups	27.377	121	.226		
Total	87.014	124			

مدى تطبيق معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة

د. موسى رحيل الحويج

م. أكرم الهادي معمر

م. بدرية الهادي الكميشي

المعهد العالي للعلوم والتقنية – طرابلس

Mousa.rahil@academy.edu.ly

Akrammoamer@yahoo.com

Engbkm@gmail.com

تاريخ النشر:

2025/03/31

تاريخ القبول:

2025/03/20

تاريخ الاستلام:

2025/02/06

المستخلص:

في العموم هدفت الدراسة إلى تناول الواقع الفعلي لتطبيق معايير الاعتماد المؤسسي للجودة بالجامعات الخاصة ومعرفة مستوى تطبيق مؤشرات تلك المعايير وأهم المعوقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، ولإجراء الدراسة تم تحديد محاورها وجمع المعلومات حولها وتضمينها ضمن الجزء النظري ، ولإنجاز الدراسة التطبيقية تم تحديد فرضية تمثلت في وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معايير الجودة على أعضاء هيئة التدريس ، وتم اختيار ثلاثة فقط من معايير الاعتماد المؤسسي المعتمدة لدى الجهة ذات الاختصاص في ليبيا للتحقق من مستوى تطبيق مؤشراتها وإثبات مدى صحة الفرضيات من عدمه ، وتم إجراء الدراسة التطبيقية على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بمختلف خواصهم وانتماءاتهم إلى جامعات خاصة مختلفة وإجراء مقابلات معهم وتوزيع استبيانات عليهم لغرض الحصول على معلومات وبيانات واقعية ، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المتغيرات بهدف التوصل إلى نتائج إحصائية علمية صالحة لتوضع على أساسها التوصيات.. وتوصلت الدراسة التطبيقية إلى نتائج أهمها وجود أثر مهم لتطبيق معيار الشئون الطلابية بتسهيل الإجراءات للطلبة واستفادتهم من الخدمات المقدمة من الجامعة وتسهيل تنفيذ خططها والمساهمة في تحقيق أهدافها ، ووجود أثر إيجابي لتطبيق معيار هيئة التدريس والكوادر المساندة يؤدي إلى التقليل من المركزية في العمل بالنسبة لهم ويسهل تنفيذ برامج المؤسسة وتحسين أداءهم ورفع قدراتهم وبالتالي تحسين جودة العملية التعليمية ، وكذلك وجود أثر إيجابي لتطبيق معيار البرامج التعليمية على تبسيط الإجراءات وتحسين جودة العملية التعليمية ، وأكدت الدراسة على أهمية تطبيق معايير الجودة بالجامعات الخاصة حاضراً ومستقبلاً ، كما توصلت إلى وجود رغبة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في تطبيق معايير الجودة رغم قلة إدراك بعضهم لأهمية ذلك.

وختمت الدراسة بتوصيات أهمها الاهتمام باستمرار بتحديث معايير جودة المؤسسات التعليمية ونشر ثقافة الجودة بالمؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها وتوفير البنية الأساسية للجودة بقطاع التعليم ككل ، كما أوصت باستمرار البحث والاهتمام بالتطوير والتحسين وإجراء دراسات حول مدى تطبيق معايير الجودة بمؤسسات التعليم بمختلف مستوياتها.

المقدمة:

يشهد عصرنا الحالي العديد من التغيرات والتحديات في شتى النواحي الاجتماعية والسياسية والمعرفية. ويشهد بالذات تطوراً في مجال التعليم الذي يعد تطوره من المعايير الهامة لقياس تطور البلدان. وتعتبر الجودة من الأنظمة التي استحوذت عالمياً على اهتمام الباحثين والأكاديميين في شتى المجالات كأحد الأنماط السائدة والمرغوبة ويرتكز على مفاهيم أساسية ومهارات فنية متخصصة من أجل الارتقاء لمستوى التطوير والتحسين المستمر لمواكبة التغيرات ، كما تعتبر الجودة في التعليم إحدى وسائل تحسين وتطوير التعليم والنهوض بمستواه في عصر العولمة الذي يمكن وصفه بأنه عصر الجودة التي لم تعد حلاً تسعى إليه المؤسسات التعليمية أو ترفاً لها الخيار في أخذه أو تركه بل أضحت من متطلبات الحياة العصرية وضرورة تملئها التغيرات المتسارعة التي يشهدها التعليم على مستوى العالم.

ويهتم نظام اعتماد الجودة في التعليم باكتشاف الأخطاء ومنع وقوعها قبل وقوعها ويؤكد على ضرورة الوصول إلى آليات ونظم معتمدة لتحقيق جودة التعليم لذا فهو يعتبر نظاماً وقائياً ومدخلاً لتحقيق جودة التعليم ، ويساهم تطبيق هذا النظام في إنجاح المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها بدون إحداث هدر تربوي.. ، كما يساهم في تلبية رغبات الطلبة وأولياء أمورهم وأعضاء هيئة التدريس والمجتمع بالإضافة إلى تحسين طرق التدريس والتقييم وتصميم المناهج التي تلائم عمليات التعليم.

وتعد الجامعات الخاصة شأنها شأن الجامعات العامة من ركائز التعليم التي تلعب دوراً هاماً في رقي المجتمع والنهوض بالاقتصاد الوطني من خلال الكوادر التي تقدمها باستمرار إلى سوق العمل بمختلف التخصصات.

وشهدت بلادنا في العقود الأخيرة انتشاراً واضحاً لمؤسسات التعليم العالي الخاصة وإقبالاً من الطلبة على الدراسة بها وبالتالي زيادة أعداد خريجها بمختلف التخصصات ، كما شهدت كغيرها من البلدان تغيرات وتطورات في نظم التعليم عموماً ، ولمواكبة التغيرات والتطورات والمحافظة على المستوى المرضي من الجودة تواجه تلك المؤسسات مجموعة من التحديات والعراقيل مما يستدعي أن تعمل على التطوير والتحسين من خلال كشف جوانب القصور والمشاكل التي تعيق تطبيق معايير الجودة بتلك المؤسسات ، وبدورها تسعى الجهات المسؤولة ذات العلاقة إلى إصلاح وتطوير التعليم العالي وتحسين مخرجاته من خلال الاهتمام بتحقيق المعايير المحلية والإقليمية والعالمية لضمان الجودة والاعتماد للمؤسسات..

وأخذت هذه الدراسة على عاتقها إلقاء الضوء على مفهوم الجودة عموماً وفي مجال التعليم خصوصاً وبالذات في التعليم العالي ومبادئها وأدواتها ومعاييرها وأهمية تطبيقها ومتطلبات ذلك ، بالإضافة إلى إلقاء نظرة على الاعتماد وأهميته وواقع تطبيق معايير الاعتماد المؤسسي للجودة بالجامعات الخاصة

للوقوف على الوضع الفعلي الذي يتم به تطبيق المعايير في تلك المؤسسات ومعرفة ما يواجهها من مشاكل وعراقيل في سبيل ذلك..

أهداف الدراسة:

1. توضيح مفهوم الجودة ومعاييرها وأهمية تطبيقها بمؤسسات التعليم العالي.
2. تسليط الضوء على الواقع الحالي لتطبيق معايير الاعتماد المؤسسي للجودة بالجامعات الخاصة.
3. تقييم مستوى تطبيق معايير الاعتماد بالجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
4. التعرف على أهم المشاكل والعراقيل التي تواجه الجامعات الخاصة في سبيل تطبيق معايير الاعتماد المؤسسي للجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
5. التوصل إلى توصيات ومقترحات لمساعدة مؤسسات التعليم العالي على تطبيق معايير الجودة للمساهمة في تحسين وتطوير التعليم العالي في بلادنا.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تقييم مدى تطبيق ثلاثة معايير من معايير الاعتماد المؤسسي في الجامعات الخاصة بمدينة طرابلس، وهي: (البرامج التعليمية، الشؤون الطلابية، هيئة التدريس والكوادر المساندة).

الحدود الزمنية: تم تنفيذ الدراسة خلال الفترة من يونيو إلى أغسطس 2023.

الحدود البشرية: تشمل الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة فقط في مدينة طرابلس دون أن تشمل الجامعات العامة أو مؤسسات التعليم التقني العامة والخاصة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1. تتبع أهمية الدراسة من أهمية تطبيق معايير الجودة في الجامعات الخاصة وانعكاساته الإيجابية المتمثلة في الحصول على مخرجات أفضل ومن ثم مساهمة أكثر في تطور التعليم العالي في بلادنا.
2. توفير معلومات وصفية يمكن الاستفادة منها في تطوير التعليم العالي الخاص في ليبيا.
3. استفادة مؤسسات التعليم العالي في بلادنا من نتائج وتوصيات الدراسة فيما يتعلق بتطبيق معايير الجودة وذلك للمساهمة في تطوير هذه المؤسسات والسعي إلى الرقي بها إلى مستويات أعلى.

منهجية الدراسة:

اعتمد المنهج التطبيقي لهذه الدراسة على الآتي:

1. الاطلاع على ما يمكن العثور عليه من الدراسات السابقة ذات العلاقة وتضمن ما يتم استنباطه منها ضمن الجزء النظري لهذه الدراسة.
2. إعداد استبيان يستهدف به أعضاء هيئة التدريس واختيار عينة عشوائية منهم بمختلف خواصهم وإجراء مقابلات معهم و توزيع استبيانات عليهم لغرض الحصول على بيانات ومعلومات حول محاور الدراسة.
3. إجراء تحليل إحصائي للمعلومات والبيانات المتحصل عليها بالاستعانة ببرنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة ثم عرضها وتحليلها.
4. التحقق من مدى صحة فرضيات الدراسة أو العكس بناء على النتائج.
5. صياغة ما يتم التوصل إليه من نتائج واستخلاص الخلاصة وتدوين التوصيات والمقترحات.

مشكلة الدراسة:

يعتبر عالمنا المعاصر بيئة شديدة التغيير تلعب المنافسة فيها دوراً حاسماً في شتى المجالات ومنها مجال التعليم العالي مما أجبر مؤسسات التعليم العالي على مستوى العالم إلى ترقية وزيادة تنافسيتها في السوق من خلال اعتماد معايير الجودة واتباع آليات للمحافظة على مكانتها عن طريق تجويد أنشطتها ومخرجاتها.

وحيث أن الجودة أضحت أساس البقاء والاستمرار لأي مؤسسة فقد توجهت أغلب مؤسسات التعليم العالي العالمية إلى وضع آليات في سبيل بلوغ مستوى عالي من الجودة والمحافظة عليه للبقاء في سوق المنافسة وأصبحت الجامعات ملزمة بمواكبة التطورات والتغيرات العالمية لتكون قادرة على الاستمرار. ونظراً للتطورات المتلاحقة في بيئة العمل يواجه التعليم الجامعي تحديات كثيرة فرضت عليه نشر ثقافة الجودة وتطبيق برامجها بما يكفل إعداد العناصر الملائمة من الخريجين بمستوى جودة مرضي وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تفي بالمتطلبات المستجدة وتواكب تطورات سوق العمل.

وفي ليبيا تواجه مؤسسات التعليم العالي العديد من التحديات والمشاكل في سبيل أداء دورها وتحقيق أهدافها ، وذكرت دراسة محلية (القطامي و أبو شيبه و التير 2015) أنه رغم مساهمة الجامعات الليبية إلى حد كبير في سد حاجة المجتمع من العناصر المؤهلة إلا أن البرامج التي يتلقاها الطلبة في تلك المؤسسات لم يتم تطويرها بالمستوى المطلوب أو تقييم دورها لتحديد مدى توفر الجودة فيها ، وأضافت الدراسة أن أغلب الجامعات الليبية تفتقر إلى الجودة وتعاني من الكثير من المعوقات وقلة ملائمة مخرجاتها لمتطلبات الجودة في سوق العمل ، عليه فقد بات من المهم التفكير في حلول وأدوات للارتقاء بنظمها التعليمية وتحسين مخرجاتها لمواكبة التطور الذي يشهده العصر .

ومن خلال الإطلاع والخبرة العملية للباحثين في مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة والملاحظة المباشرة لوحظ وجود قصور في الاهتمام بتطبيق معايير الجودة بتلك المؤسسات وذلك حتماً ينعكس سلباً على جودة مخرجاتها. وقد تمكن الباحثون من بلورة محاور الدراسة في مجموعة تساؤلات رئيسية.

تساؤلات الدراسة:

تتلخص تساؤلات الدراسة في الآتي:

1. ما هي الأهداف التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحقيقها؟
2. ما هي الأنظمة اللازمة لتطبيق الجودة في التعليم وما مبادئها وأدواتها ومتطلباتها؟
3. ما أهمية تطبيق الجودة في المؤسسات التعليمية؟
4. ما هي معايير ومؤشرات الجودة في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا؟
5. ما هو الواقع الفعلي لتطبيق معايير جودة (البرامج التعليمية - الشؤون الطلابية - هيئة التدريس والكوادر المساندة) بالجامعات الخاصة في ليبيا وما مستوى تطبيقها؟

فرضيات الدراسة:

بعد تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها تم تحديد فرضية رئيسية للدراسة تتمثل في (وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معايير الجودة على أعضاء هيئة التدريس) ، وبالإطلاع على وثائق الجهة المخولة بمنح الاعتماد في ليبيا (معايير الاعتماد 2016) اتضح أنها حددت مجموعة معايير رئيسية للاعتماد المؤسسي بحيث يشتمل كل معيار على مجموعة مؤشرات ، وتم اختيار عدد 3 من المعايير الرئيسية لدراسة مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس ، ولتحقق من ذلك الأثر تم تقسيم الفرضية الرئيسية للدراسة إلى 3 فرضيات وذلك لإجراء التحليل الإحصائي اللازم لاختبار كل فرضية على حدة ، وعليه تم تحديد فرضيات الدراسة في الآتي:

1. الفرضية الأولى: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار البرامج التعليمية على أعضاء هيئة التدريس.
2. الفرضية الثانية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار الشؤون الطلابية على أعضاء هيئة التدريس.
3. الفرضية الثالثة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار هيئة التدريس والكوادر المساندة على أعضاء هيئة التدريس.

مجتمع وعينة الدراسة:

نظراً لتشابه البيئة والظروف المحيطة والقوانين العامة المتبعة بمؤسسات التعليم العالي الخاصة في ليبيا بين مدينة طرابلس والمدن الأخرى ولسهولة الاتصالات الشخصية داخل مدينة طرابلس ، عليه فقد شملت

الدراسة الجامعات الخاصة بمدينة طرابلس ، ومن خلال الحوار مع عناصر العينة أفاد الكثير منهم أنه سبق لهم أن عملوا كأعضاء هيئة تدريس بجامعات خاصة خارج طرابلس مما يقلل من تأثير العامل الجغرافي في اختيار العينة..

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة الذي يضم الجامعات الخاصة والمعتمدة من قبل الجهة المختصة في طرابلس والتي يبلغ عددها 6 جامعات ، ونظراً لتعذر الحصول على أعداد دقيقة لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات عليه فقد تم تقدير العدد الإجمالي لأعضاء بالجامعات الستة بما لا يزيد عن 600 عضو هيئة تدريس وهو ما يمثل مجتمع الدراسة كما سبق الذكر ، وتم توزيع استبيانات وإجراء مقابلات مع عناصر العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعتين هما جامعة أفريقيا وجامعة الرفاق ، وكان عدد عناصر العينة 120 عنصراً موزعون على الجامعتين المذكورتين ومتنوعون من حيث الخواص.

مفهوم الجودة:

وضح العالم Deming في إحدى دراساته ان الجودة لاي منتج يمكن ان تعرف فقط من قبل الزبون مما يعني ان هناك تعاريف عديدة للجودة بعدد الزبائن (Harper , Gough 2009) . وعرفت الجمعية الأمريكية لرقابة الجودة (ASQC) بأنها مجموعة من المميزات والخصائص للسلعة أو الخدمة التي تجعلها قادرة على تلبية حاجات الزبائن (مهري و الإبراهيمي 2017). واستعرضت إحدى الدراسات (توفيق و النعيمي 2013) عدة تعريفات للجودة بالاعتماد على مسارات عديدة فالجودة مفهوم عام مطلق يشمل كل مجالات الحياة ومكوناتها وهي قد تكون إجراء بسيط يتخذ لتحقيق أغراض منشودة بأكثر الطرق كفاءة وفعالية مع الاهتمام بإرضاء الزبون. وتم تعريفها من قبل كل من الجمعية الأمريكية للرقابة على الجودة والمنظمة الدولية للتقييس (ISO) بأنها مجموعة المواصفات والخصائص للمنتج أو السلعة المعينة التي يمكنها القدرة على إشباع الاحتياجات الظاهرة والضمنية للزبون (عبد الجبار , 2002).

وضمنت دراسة محلية (خليفة, 2019) تعريفاً للجودة بأنها اداء العمل الصحيح بشكل صحيح من المرة الأولى مع الاعتماد على تقييم المستفيد في معرفة مدى تحسين الأداء .. وعرفت بعض الدراسات توفيق و النعيمي 2013 و العاني, الآء عبد الجبار 2002 الجودة بأنها كل خصائص ومزايا المنتج أو الخدمة التي تحقق متطلبات الزبون الحالية والمستقبلية. وتوصلت دراسة توفيق و النعيمي 2013 و عبد الجبار 2002 إلى تعريف الجودة بأنها تحقيق رضا الزبون عن المنتج المقدم اليه في الوقت والمكان المطلوب من خلال تطوير العمليات باقل تكلفة بالنسبة للمنظمة.

وفي المجال الهندسي تعرف الجودة ببساطة بأنها المطابقة للمواصفات المحددة مسبقاً. أما المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية في ليبيا المركز الوطني لضمان جودة 2016. فقد عرف الجودة (Quality) بأنه مصطلح يعبر عن حالة شئ سواء كان هذا الشئ منتج أو خدمة أو مؤسسة أو برنامج دراسي أو تدريبي أو مستوى أداء عمل فالمنتج الجيد هو الذي يحقق بل يفوق توقعات المستهلك ويعنى أيضاً قدرة المنتج على الإيفاء بمتطلباته وظيفته وأيضاً مطابقة المنتج للمواصفات الموضوعية أثناء التصميم ودرجة استيفاء المتطلبات التي يتوقعها المستفيد من الخدمة أو تلك المتفق عليها..

وحيث انه لا يوجد منتجين بنفس المواصفات لنفس المنتج عليه فان القبول بالاختلاف طبيعي ، وتكمن الصعوبة في تعريف الجودة في ترجمة الحاجات المستقبلية الى خصائص يمكن قياسها والتي من خلالها يمكن تصميم المنتج او الخدمة وصناعتها وتسليمها بسعر يرضي الزبون (قياساً بغيرها من السلع).

كما ورد تعريف الجودة بدراسة عربية العتيبي، نايف، 2007 بانها ملائمة المنتج للاستعمال في الغرض المخصص له بدرجة ترضي المستهلك ووصفتها بانها فلسفة لاشباع رغبات الزبون ونظام الجودة يحقق ويوضح الطريقة في العمل واستطردت أنه لا يمكن فصلهما عن بعض فلسفة والثقافة مرتبطة بالنظام المعمول به.

وذكرت دراسة عربية أخرى الديوه جي، أبي سعيد، محمد، 2003 أن الجودة هي قدرة الإدارة على تحقيق طلبات المستفيد ومطابقة توقعاته بما يحقق رضاه التام عما قدم اليه ومن ثم بشكل يخلو من النقائص والعيوب من أول مرة بالإضافة إلى استراتيجية الجودة وتحسين الأداء وتطويره الدائم من حيث:

- الجودة الفنية للمخرجات (ما يتلقاه المستفيد نتيجة تعامله مع منظمة خدمية معينة).

- الجودة الوظيفية تشير إلى الكيفية التي يتم بها تقديم الخدمة.

- جودة الصورة الذهنية للمنظمة وهي تشير الى الكيفية التي يدرك بها المستفيد المنظمة والتي تتأثر بكل من الجودة الفنية والوظيفية لخدمات المنظمات والتي تؤثر في النهاية على إدراك المستفيدين لجودة الخدمة المقدمة.

الجودة في التعليم:

أفادت دراسة محلية الكميشي وأبودية و الحمروني 2017م أنه قد تم تبني الجودة في المؤسسات التعليمية من قبل رواد الجودة حيث عرفها " Taylor & Hill " بأنها تعتمد على إرضاء الزبون والتحسين المستمر اليوم وكل يوم ومعرفة متطلبات الزبون الآنية والمستقبلية وتحقيقها لإرضاء جميع الزبائن في النظام التعليمي سواء كانوا زبائن داخليين

مثل الطلبة والأساتذة أو خارجين مثل أولياء الأمور والمؤسسات التي سيعمل بها الخريجين فيما بعد ، وهي تهدف إلى إحتواء العملية التعليمية ومخرجاتها وتحتاج إلى تأكيد الجودة لتأكيد تطابق المواصفات والمعايير التي حددتها متطلبات الزبائن.

وأضافت نفس الدراسة الكميشي وأبودية و الحمروني 2017م أن العالم " Harris " عرفها بأنها تهتم بالتركيز على خدمة الطلبة كزبائن وذلك من خلال تطوير وتدريب الأساتذة وتهدف إلى الحصول على مواصفات معينة بناءً على مقياس معين عند أي نقطة في العملية التعليمية ، كما أنها تعتبر المؤسسة التعليمية بما تحتويه من أفراد كوحدة واحدة.

كما عرفت بعض الدراسات الفطيمي و أبو شيبه و التير ، 2015 و مجيد ، شاكور ، والزيات ، عواد، (2008) الجودة في المؤسسات التعليمية بأنها الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين المنتج التعليمي بما يناسب رغبات المستفيدين وقدراتهم وسماتهم المختلفة.

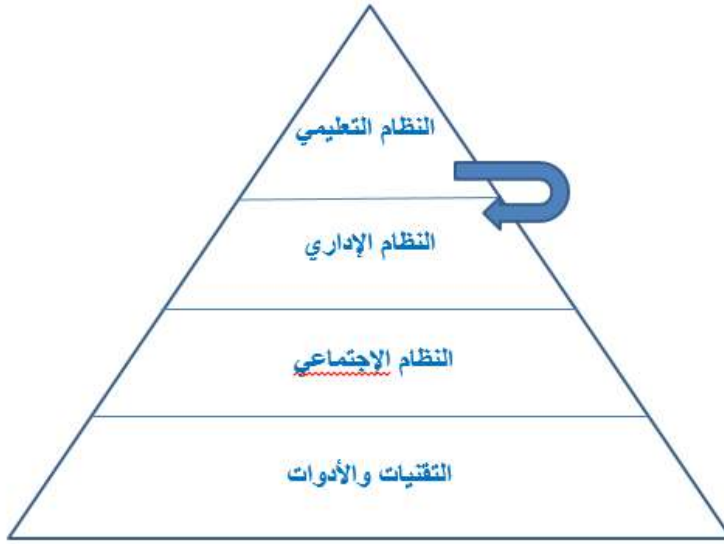
وتوصلت دراسة محلية الفطيمي و أبو شيبه و التير ، 2015 إلى تعريف الجودة في التعليم بأنها إستراتيجية متكاملة للتطوير المستمر للوصول إلى المعايير المعتمدة من قبل المؤسسة التعليمية ، وأضافت الدراسة أن الجودة مسئولية جميع عناصر العملية التعليمية من طلبة وأساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك جميعها في تحقيق أهداف المؤسسة.

وذكرت بعض الدراسات الفطيمي و أبو شيبه و التير ، 2015 و الدبر ، خليفة، خميس، فرغلي 2013 ان الجودة في المجال التربوي التعليمي تعني أداء العمل بأسلوب صحيح متقن وفق مجموعة من المعايير التربوية الضرورية لرفع مستوى جودة المنتج التعليمي بأقل جهد وتكلفة ومحققاً الأهداف التربوية التعليمية وأهداف المجتمع وسد حاجة سوق العمل من الكوادر المؤهلة علمياً.

وتحظى الجودة في المؤسسات التعليمية بالاهتمام على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي عموماً نظراً لدورها في التحسين المستمر ، وتعتبر استراتيجية عمل تساهم في تقديم المنتجات والخدمات لإرضاء الزبون وتلبية توقعاته ورغباته.

الأنظمة اللازمة لتطبيق الجودة:

وصفت بعض الدراسات الكميشي وأبودية و الحمروني 2017م و Weller, L. & Hartley, S. 1994 Michael, R & Sower, V 1997 نظام الجودة بأنه نظام متداخل ومتفاعل مع بعضه ويتكون من أربعة أنظمة كما يوضح الشكل أدناه:



الأنظمة اللازمة لتطبيق الجودة

1. **التقنيات والأدوات:** لإدارة الجودة أدواتها وظروفها الخاصة بها التي لها الدور الأكبر في تحسين الأنظمة ، بعكس الإدارة التقليدية التي تعتمد بالدرجة الأولى على مركزية الإدارة ، وتعتبر التقنيات والأدوات هي لب إدارة الجودة وهي المكان الذي يتم فيه التطبيق وإنجاز الأعمال .
 2. **النظام الاجتماعي:** ليس من السليم الإهتمام بالتقنيات والأدوات دون اعتبار للنظام الاجتماعي الذي يحتويها حيث أنه من غير الممكن لأي مؤسسة أن تؤدي دورها وتحقق أهدافها إلا من خلال النظام الاجتماعي ، ولكي يتم تطوير الحكمة والشخصية لدى الطلبة فلا بد أن يكون لأعضاء هيئة التدريس دوراً في ذلك يتمثل في تعاونهم معاً والعمل كفريق واحد تسوده روح التفاهم والتعاون والإتفاق على الإتجاهات والأساليب التي سيتم اتباعها مع الطلبة.
 3. **النظام الإداري:** كما هو موضح في الشكل فإن النظام الإداري يحوي النظام الاجتماعي، والنظام الإداري بتطبيقاته وسياساته يحدد طبيعة النظام الاجتماعي.
 4. **النظام التعليمي:** يتضمن وضع الأنظمة الثلاثة المذكورة في قالب واحد كما يوضح الشكل وذلك نتيجة تواجد نفس الأشخاص بنفس الأنظمة، وعليه فإن أي طريقة لإدخال تقنية معلومات إدارة الجودة تستلزم البدء بتأهيل الكادر التعليمي.
- الأهداف التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحقيقها الكميقي وأبودية و الحمروني 2017م
:1997 Michael, R & Sower, V

كطريقة لتطبيق الجودة وفي سبيل تحديد تلك الأهداف طرح العالم الشهير (Myron Tribus) أسئلة حول نوع التعليم الذي من المتوقع أن توفره المؤسسات التعليمية وما هو متوقع من الأستاذ وتوصل إلى مجموعة نقاط من المهم أن توفرها هذه المؤسسات ولخصها في الآتي:

- **المعرفة " Knowledge " :** وهي الشيء الذي يجعل الفرد يفهم ما يتعلمه وعلاقة ذلك بما سبق له معرفته ، وعموماً فإن المعرفة تولد لدى الفرد القدرة على الفهم من خلال خبرته فمثلاً بالمعرفة يمكن الاستفادة من خبرة 30 سنة بدلاً من تكرار المعلومة لمدة 30 مرة خلال سنة واحدة.
- **البراعة " Know – how " :** هي التي تمكن الفرد من تحويل المعرفة إلى عمل فعلي.
- **الحكمة " Wisdom " :** هي القدرة على التمييز بين المهم والأهم وبالتالي تحديد الأولويات.
- **الشخصية " Character " :** وقد عرفها العالم (Stephen Covey) بأنها عبارة عن مركب مكون من المعرفة والبراعة والحكمة مرتبطة بالتحفيز ، ومن الطبيعي إرتباط تطور شخصية الفرد وزيادة المعرفة والبراعة لديه بالتحفيز فكلما زاد التحفيز زاد حب المعرفة وبراعة الشخص في إنجازه لأعماله ، كما أن الشخصية تتطور بسمات معينة مثل إكتساب روح التعاون وإحترام الذات والإرتقاء في التعامل مع الغير والصدق والمصادقية والقدرة على العمل والمبادرة سواء كفرد أو ضمن فريق عمل.

مبادئ الجودة في التعليم: ضمنت إحدى الدراسات خليفة، 2019، أهم مبادئ الجودة في التعليم وسردتها كالآتي:

1. ضرورة تبني الإدارة العليا لمفاهيم الجودة وإعطائها الأولوية المناسبة.
2. تحقيق رضا الزبائن وذلك بتقصي رغباتهم وتطلعاتهم للعمل على تحقيقها ثم قياس مدى رضاهم.
3. التركيز على تطبيق مفاهيم الجودة على مراحل وليس فقط على الخدمة النهائية.
4. إجراء التقييم الذاتي وصولاً إلى تحسين الأداء.
5. الأخذ بأساليب العمل الجماعي.
6. جمع البيانات الإحصائية وتوظيفها بشكل مستمر.
7. إيجاد بيئة تساعد على التغيير.
8. البحث عن السبل الكفيلة بالتحسين المستمر لأداء الأعمال.
9. القيادة التربوية الفعالة.
10. تطبيق المنهج العلمي في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات.

أدوات تطبيق الجودة في التعليم: ضمنت بعض الدراسات خليفة، 2019 والريش، 2014 هذه المبادئ كالاتي:

- التدريب المستمر والتعليم المستمر.
- التقييم الذاتي والتخطيط والتوجيه.
- القيادة الديمقراطية والتأكيد على خدمة الجماعة.
- الاعتراف بالأداء الفعال والحوافز.
- قياس الجودة بصفة دورية والتجديد والتحسين باستمرار.
- مراقبة وتوكيد الجودة والتعاون بين القيادات

خطوات تطبيق الجودة في التعليم والتغييرات المصاحبة: لخصت بعض الدراسات الكميثي وأبودية و الحمروني 2017م و Michael & Sower, V. 1997 هذه الخطوات في الاتي:

1. إجتماع الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة التعليمية لتحديد الغرض والهدف من هذه المؤسسة. وعند تحديد الغرض بوضوح يكون بإمكان الجميع العمل والإبداع في سبيل تحقيق ذلك الغرض.
2. قيام الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بتحديد أهدافهم بالإضافة إلى أهداف الطلبة ، ويتضمن ذلك تحديد الواجبات المناطة بالإدارة والأساتذة والطلبة في سبيل تحقيق الأهداف ، ومن المهم توضيح الأهداف بطريقة واضحة ومناسبة بحيث تكون عملية تقييمها ممكنة ، كما أنه من المهم أن توضع خطة للتقييم بحيث يكون دائم ومستمر وليس دورياً وكذلك يكون قابل للتحسين الشامل.
3. قيام الإدارة وأعضاء هيئة التدريس والطلبة بوضع سياسات خاصة بكيفية التعليم على أن تحدد السياسات مسئولية كل طرف من الأطراف الثلاثة المذكورة مع مراعاة علاقة الزبون والمورد التي تتغير فيها مواقع الأساتذة والطلبة ، فمثلا عندما يطلب المعلم من الطلبة عمل واجب ما ففي هذه الحالة يكون المعلم هو المورد والطالب هو الزبون ، ولكن عندما يقوم الطالب بأداء هذا الواجب يكون الطالب هو المورد للمعلم الذي يكون حينئذ زبوناً.. ومن الضروري أن يتم وضع السياسات بحيث تعتمد على مبدأ تحقيق الجودة أولاً بمعنى أن كل مورد عليه أن يزود زبونه بأقصى مستوى ممكن من الجودة.
4. قيام الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بإعداد حصر للكفاءات كطريقة للتعريف بمكونات التعليم الذي بإمكان المؤسسة أن توفره على أن يتم وصف كل كفاءة بطريقتها في التقييم ومستواها ، ومن غير الممكن لأعضاء هيئة التدريس إعداد هذا الحصر دون مشاركة الإدارة حيث أن كل بند يتطلب موارد متعددة لا يمكن لأعضاء هيئة التدريس توفيرها دون دعم الإدارة.

5. قيام الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بتحديد اتجاهاتهم لتطوير حكمة وشخصية الطلبة وهذا بالطبع يحتاج إلى موارد ، وتعد إتاحة الفرصة للطلبة للعمل كمجموعات هي الأداة الرئيسية لتنمية الحكمة والشخصية لديهم ، وقد تبين من خلال الخبرة والتجارب العملية أن العمل ضمن فرق عمل أو مجموعات يتيح للطلبة الفرص لتنمية قدراتهم على الابتكار والإخلاص والتعاون ومن ناحية أخرى فهو يتيح للأساتذة أن يتعلموا كيفية ممارسة دور رئيس فريق العمل أو المرشد للطلبة الذي يحفزهم على العطاء والابتكار بدلاً من إعطائهم المعرفة كاملة.

6. في أي موضع للتعليم والتعلم لابد أن يتم إجراء مراجعة مستمرة للعملية التعليمية من قبل الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بل وطلبة المراحل المتقدمة وذلك للبحث عن طرق تحسين الجودة والتجديد والابتكار الدائمين ، وفي حالة طلبة المراحل المتقدمة فإنهم يشاركون أعضاء هيئة التدريس النشاطات التعليمية كذلك ومن ثم يمكنهم إجراء قياسات لجودة تلك النشاطات وبالتالي فإن كلا منهم سيبحث عن وسائل لتحسين وتطوير جودة عملية التعليم والتعلم.

وتقوم إدارة المؤسسة وأعضاء هيئة التدريس معاً بإعداد القياسات ومراقبة تطور الشخصية والحكمة لدى الطلبة مما يستلزم تعاون الطرفين المذكورين فالإدارة تقوم بالقيادة والقضاء على العوائق والمشاكل التي قد تكون بين أقسام المؤسسة التعليمية أو بين أعضاءها ، وبدورهم أعضاء هيئة التدريس يقومون بمراقبة فاعلية عملية التعليم والتعلم وإعداد التوزيعات الإحصائية لقياس تلك الفاعلية لدى الطلبة وذلك حتماً يؤدي إلى تحسين عملية التعليم.

أهمية تطبيق الجودة في المؤسسات التعليمية: ذكرت إحدى الدراسات خليفة، 2019 أن تطبيق الجودة بالمؤسسات التعليمية يساهم بدرجة كبيرة في نجاح هذه المؤسسات وتحقيق أهدافها دون إحداث هدر تربوي كما يساهم في تلبية رغبات الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع وأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى تحسين طرق التدريس ووسائل التقييم وتصميم المناهج التربوية التي تلائم عمليات التعليم.

وذكرت نفس الدراسة أن تطبيق الجودة في التعليم أصبح ضرورياً للأسباب الآتية:

1. العجز التعليمي: المقصود به استثمار في التعليم دون عائد نظراً لأن المخرجات التعليمية والنواتج التربوية لا تكفي الطلب الفعال في أسواق العمل بالدرجة المطلوبة.
2. معدلات البطالة المرتفعة: فالإنتاج لا يوفر عدد الوظائف الكافية والمناسبة للمخرجات التعليمية والعكس.
3. اتساع الفجوة بين الإنتاج والتعليم: حيث تظهر الحاجة إلى بعض المهن والوظائف التي لا يوفرها التعليم الحالي أو العكس لا تجد بعض التخصصات التعليمية الفرص المناسبة بعد التخرج.
4. أصبح العديد من خريجي الجامعات يعملون في وظائف على غير تخصصاتهم العلمية.

5. يركز التعليم على المعارف والمعلومات دون أن يهتم بالسلوكيات والمهارات. وحددت الدراسة حاجة التعليم إلى تطبيق الجودة في الآتي:
 1. استثمار إمكانيات وطاقات كل الأفراد العاملين في المؤسسات التعليمية.
 2. الحاجة إلى تغيير نمط الثقافة التنظيمية الإدارية في المؤسسات التعليمية.
 3. مواكبة المؤسسات التعليمية لعولمة نظام الجودة الذي أصبح سمة من سمات العصر.
 4. تلبية الاحتياجات الوظيفية للمؤسسات والشركات المحلية والإقليمية والعالمية.
 5. إمداد القطاعات بخريجين قادرين على تحسين جودة الأداء في كافة المجالات.
 6. الإرتقاء بجودة الأداء في منظومة البحث العلمي حيث أنه يعتبر الوجه الآخر للتعليم.
 7. الحاجة إلى جودة التقييم حيث ينبغي وضع معايير واضحة ومحددة يسهل استخدامها والقياس عليها إلى جانب الاستفادة من التغذية المرجعية وتوظيفها نحو التحسين والتطوير في كل العناصر التعليمية.
 8. جودة الإنفاق التعليمي حيث يمثل تمويل التعليم مدخلاً بالغ الأهمية من مدخلات أي نظام تعليمي وبدون التمويل اللازم يقف نظام التعليم عاجزاً عن أداء مهامه الأساسية ، ولا شك ان جودة التعليم عموماً تمثل متغيراً تابعاً لقدر التمويل التعليمي في كل مجال من مجالات النشاط ، ويعد تدبير الأموال اللازمة للوفاء بتمويل التعليم أمراً له الأثر الكبير في تنفيذ البرامج التعليمية المخطط لها.
- وتضمنت دراسة أخرى البرزنجي، حسن وعبد الرضا 2006 سرداً لأهم المزايا التي تتحقق من تطبيق الجودة في المؤسسات التعليمية كالآتي:
 1. تحدد أهداف وإستراتيجية المنظمة والوفاء بمتطلبات التدريس.
 2. تقديم خدمة تعليمية علمية تناسب احتياجات الطلاب.
 3. اعتبار العميل (الطالب) هو القوة المحركة للأهداف والاستراتيجية ومشاركة الطلاب في العمل ووضوح أدوارهم ومسئولياتهم.
 4. الإدارة الديمقراطية للصف دون الإخلال بالتعليمات الرسمية.
 5. التزام كل طرف من أطراف العملية التعليمية بالنظام الموجود وقواعده.
 6. تقليل الهدر التعليمي في المواقف التدريسية.
 7. وجود نظام شامل ومدرس ينعكس ايجابياً على سلوك الطلاب.
 8. تحقيق التنافس الشريف بين الطلاب.
 9. تأكيد أهمية وضرورة العمل كفريق جماعي.

الجودة في التعليم العالي:

عرفتها وكالة ضمان الجودة بالتعليم العالي (QAA) بالمملكة المتحدة بأنها أسلوب لوصف جميع الأنظمة والمواد والمعايير المستخدمة من قبل الجامعات ومعاهد التعليم العالي للحفاظ على مستوى المعايير والجودة وتحسينها، ويتضمن ذلك التدريس وكيفية تعلم الطلبة والمنح الدراسية والبحوث مهري والإبراهيمي 2017.

ووصفتها بعض الدراسات الفطيمي و أبو شيبه و التير, 2015 و الجنابي, شنين, 2009 بأنها نظام متكامل يعتمد استراتيجية التحسين والتطوير المستمرين للوصول إلى المعايير المعتمدة في إدارة الجودة وتتناول كل المدخلات والعمليات للوصول إلى مخرجات ذات نوعية عالية تحقق رضا المستفيدين وباعتماد التغذية الراجعة لعمل المنظومة في التعليم العالي ، كما تم تعريفها أيضاً الفطيمي و أبو شيبه و التير, 2015 و الخميس، سلامة، (2007) بأنها عملية استيفاء النظام التعليمي للمعايير والمستويات المتفق عليها لكفاءة النظام التعليمي وفاعليته بمختلف عناصره (المدخلات - العمليات - المخرجات - البيئة) بما يحقق أعلى مستوى من القيمة والكفاءة والفاعلية لكل من أهداف النظام وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية (الطلبة - المجتمع).

وفي ليبيا أفادت تقارير المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية المركز الوطني لضمان جودة 2016 أنه في التعليم الجامعي المنتج هو الطالب المتخرج (الخريج) الذي يجب أن يفي مستواه بتوقعات المستهلك (المجتمع) وذلك من خلال ضمان جودة المقررات الدراسية والبرامج الدراسية وطرق التدريس والتقييم.

متطلبات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي: لخصت إحدى الدراسات خليفة, 2019 أهم متطلبات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي في الآتي:

- الثقافة التنظيمية: وصفها إحدى الدراسات تكسون 1996 بأنها مجموعة القيم والسلوكيات والقواعد التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات.
- ضرورة الابتعاد عن الخوف من تطبيق الجودة ناصر 2004 .
- القيادة التربوية الفعالة فالمطلوب هو توفير مناخ تعليمي مناسب لثقافة الجودة ينعكس على أعضاء هيئة التدريس ليعكسوه بدورهم داخل القطاعات وفي المواقف التعليمية سيد الأنصاري ، مصيلحي 2002
- ضرورة معرفة الأسباب والمشكلات من خلال الدراسات التحليلية للمؤسسة التي تدفعها إلى تطبيق الجودة أحمد بطاح 2006.
- ضرورة التنسيق والتعاون بين الأقسام والكليات داخل الجامعة لتطبيق الجودة.

- ضرورة التركيز على قاعدة عريضة من المعلومات التي ترشد عملية اتخاذ القرار حيث أنه من المهم متابعة العمليات عن طريق الجمع المتواصل للبيانات الإحصائية وتفسيرها وتحليلها لكي يمكن تحديد المشكلات ومواجهتها فور ظهورها بدلاً من الانتظار حتى تتفاقم ثم محاولة حلها سيد الأنصاري ، مصيلحي 2002.

ظهور وتطور التعليم العالي في ليبيا الكميّشي وأبودية و الحمروني 2017م:

يمكن القول أنه لم يكن في ليبيا أي نوع من أنواع التعليم العالي إلا مع بدايات النصف الثاني من القرن الماضي بل أن التعليم عموماً كان محدود جداً ، ولكن بعد الإستقلال واكتشاف النفط تم تنفيذ العديد من المشاريع التي منها تطوير نظام التعليم وصدر قانون إنشاء التعليم الجامعي سنة 1955م وتعتبر ليبيا البلد العربي الخامس من حيث ظهور التعليم الجامعي بإستثناء الجامعات التي أنشئت في تاريخ سابق لإنشاء الجامعات الوطنية.

وقد تأسست أول كلية جامعية وهي الآداب والتربية سنة 1955م ببغازي ثم كلية الأقتصاد في نفس السنة وكذلك كلية التربية في طرابلس ، وخلال الفترة (1967 - 1968)م أصبحت الجامعة الليبية تضم سبع كليات في مدينتي طرابلس وبغازي.. وشهد التعليم العالي في ليبيا بعد ذلك تطوراً واضحاً وزاد عدد الكليات والجامعات ببلادنا وزادت أعداد الطلبة في الجامعات والكليات والمعاهد العليا الليبية زيادة مطردة. وظهرت فيما بعد مؤسسات التعليم العالي الخاصة من جامعات وكليات ومعاهد عليا وانتشرت في ربوع البلاد وأصبحت ركيزة من ركائز التعليم العالي بالإضافة إلى مؤسسات التعليم العالي العامة. ويتطور التعليم أكثر زاد الإهتمام بالجودة في مخرجات التعليم بما يواكب التطورات الحديثة في جميع المجالات والتخصصات وتجاوز ذلك الحدود الوطنية فأصبح من الضروري النظر إلى تطوير الأنظمة التعليمية بما يلاءم متطلبات سوق العمل العالمية.

وللمحافظة على إستمرار وتطوير التعليم العالي بات من المهم وجود إهتمام شمولي وثورة معلومات وإنفتاح وتنافس بين الجامعات وكافة مؤسسات التعليم العالي ولهذا بدأ التفكير في تطبيق معايير الجودة التي تمثل مصدر القدرة على ذلك التنافس.

معايير الجودة في التعليم العالي:

حددت دراسة عربية معايير الجودة في التعليم الجامعي بثمانية معايير تتعلق بكل من (الطلبة - أعضاء هيئة التدريس - المناهج الدراسية - الإدارة - الإمكانيات المادية - الجامعة والمجتمع - استقلالية الجامعة - التنوع والتباين)، وأفادت نفس الدراسة ان لكل معيار مؤشرات متعددة وأنه يمكن توظيف تلك المعايير للحكم على جودة مؤسسات التعليم العالي وأنها يمكن أن تكون أداة تقويم ذاتي توظفها الجامعة من أجل التحسين والتطوير.

وأوردت دراسة محلية خليفة، 2019 سرداً وشرحاً للمعايير على أنها (الطلبة - أعضاء هيئة التدريس - المناهج الدراسية - البرامج التعليمية - تقويم أداء الطلبة - الإمكانيات المادية - الجامعة والمجتمع - الإدارة التعليمية).

وأشارت دراسة محلية أخرى حول قياس كفاءة العملية التعليمية بالجامعات الليبية اطلوبة، وآخرون 2021 إلى وجود علاقة بين المدخلات والإنتاج وإلى اعتبار ان للعمية التعليمية جانب اقتصادي كأحد اوجه النشاط الاقتصادي بالمجتمع ، وهدفت الدراسة إلى القياس الإحصائي لكفاءة أعضاء هيئة التدريس والاستثمار في التعليم العالي وتوصلت إلى نتائج منها تدني معدل الكفاية الداخلية للجامعات الليبية وأعزت ذلك إلى أن العملية التعليمية بتلك الجامعات لم تأخذ كثيراً بأسباب التعليم الحديثة المعتمدة على التقنيات الحديثة والمعدات والمختبرات ووسائل تقنية المعلومات ، وأوصت الدراسة بوضع شروط علمية لتنظيم قبول الطلبة ودعم العملية التعليمية بالتجهيزات والمعدات وبرامج التدريب والتطوير وخلق قاعدة بيانات تشمل البيانات المتعلقة بالطلبة والخريجين وأعضاء هيئة التدريس والمستلزمات التعليمية.

مؤشرات الجودة في التعليم العالي:

أفادت إحدى الدراسات الفطيمي وآخرون، 2015 أن مصطلح (مؤشرات الجودة) في مجال التعليم يشير إلى المستويات والمواصفات والخصائص التي تتميز بها مدخلات وعمليات ومخرجات المؤسسة التعليمية مثل: الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والإداريون والمكتبات والمناهج الدراسية والتمويل والتجهيزات والخدمات المتبادلة بين المجتمع المحلي وتلك المؤسسة، واتفقت عدة دراسات خليفة، 2019 أبو جعفر، عبد الله 2009 المسلم، عبد الكريم 2011 على أن المؤشرات التي يمكن من خلالها الحكم على جودة التعليم العالي هي:

1. **الطلبة:** حيث أن الطالب هو العنصر الأهم في العملية التعليمية ويعتبر سعي المؤسسة إلى اختياره باتباع سياسات مدروسة للقبول مؤشراً إيجابياً ويعتبر أول خطوة نحو تجويد التعليم العالي ، وتجتهد المؤسسات في وضع معايير مناسبة لقبول الطلبة وتوجيههم إلى التخصصات المختلفة حسب معدلاتهم بالإضافة إلى إخضاعهم إلى امتحانات قبول ، كما تقوم بإعداد برنامج لتهيئة الطلبة الجدد وتوعيتهم بالخدمات المتاحة لهم وواجباتهم ومسئولياتهم ، ومن المهم أيضاً أن تحرص المؤسسة على أن تكون نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس مناسبة ، كما أن الخدمات المقدمة إلى الطلبة من الممكن أن تكون مؤشر إيجابي لمستوى جودة المؤسسة.. لذا فعلى المؤسسة الاهتمام بوضع الخطط لتقديم الخدمات الطلابية وتحسينها والمراقبة الدورية لفعاليتها ومدى ملاءمتها ويتأتى ذلك باستطلاع آراء الطلبة حول جودتها ومدى رضاهم عنها، كما أن ملاءمة تخصصات الخريجين مع متطلبات سوق العمل يعتبر مؤشر رئيسي لجودة المؤسسة التعليمية.

2. **أعضاء هيئة التدريس:** يعتبر عضو هيئة التدريس هو العنصر الفعال في العملية التعليمية وهو من يمتلك المحتوى العلمي والمهارات والخبرات التي تمكنه من تشكيل برنامج تعليم ملائم للطلبة، وتعتبر عملية الجودة في عضو هيئة التدريس عملية مترابطة متكاملة تبدأ بتوظيفه في المؤسسة وتنتهي بتقديم عطاءه ومدى قدرته على التطوير. عليه فمن المهم أن تضمن عملية التوظيف توفر المؤهلات والخبرات اللازمة له في مجاله بالإضافة إلى الخصائص الشخصية الملائمة لقيامه بمهمته بجدارة، وتعتبر خصائص وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس من المتغيرات المهمة في تحقيق الجودة في التعليم العالي، وكذلك من المهم أن يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع عدد الطلبة ويتم مقارنته بمعايير مرجعية لنسب الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات ذات الجودة العالمية، ولضمان التحسين المستمر لأعضاء هيئة التدريس من حيث أداءهم وخبراتهم فيجب أن يكون لدى المؤسسة سياسات تطوير مهنية لهم.

3. **المناهج الدراسية:** لتعكس المناهج جودة التعليم من المهم أن تتبع المؤسسات سياسات وإجراءات واضحة بما يكفل مناهج ومصادر للتعليم كافية ومناسبة للبرامج المقدمة على أن يتم التخطيط لإعدادها وتصميمها ثم تقويمها وتحديثها دورياً ويشارك في إعدادها فريق من الخبراء والمتخصصين، وكذلك يجب أن تعكس المناهج التبعية الثقافية والشخصية القومية للطلبة وترتبط ببيئتهم وحاجاتهم ورغباتهم، ومن المهم أن تتوفر بالمؤسسة مكتبة علمية تشتمل على المراجع والدوريات اللازمة على أن تكون المكتبة ومراكز مصادر التعلم وغيرها من المرافق والخدمات المتاحة بالمؤسسة لساعات طويلة حتى خارج أوقات المحاضرات، كما أنه من المهم أن يكون من السهولة الوصول إلى قواعد البيانات الالكترونية والمواد البحثية والمجلات العلمية ذات العلاقة ببرامج المؤسسة مع أهمية تقديم الدعم المناسب لتمكين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس من الاستخدام الأمثل والفعال لمصادر وخدمات المكتبة.

4. **إدارة المؤسسة التعليمية:** من المهم أن تمتلك الإدارة القدرة على قيادة المؤسسة قيادة فعالة لتحقيق المصلحة العامة للمؤسسة والمستفيدين منها من خلال تطوير السياسات والعمليات اللازمة لتحقيق مبدأ المساءلة، كما يجب إدارة نشاطات المؤسسة وتوجيهها بشكل فعال وفق هيكل تنظيمي محدد وواضح على أن تشجع القيادات الإدارية على العمل بروح الفريق والتعاون بين العاملين كلاً في حدود مسؤوليته من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك من المهم للإدارة أن تحرص على تدريب الإداريين باستمرار لرفع مهاراتهم المهنية وأن تكون لدى المؤسسة أنظمة ولوائح تحكم مسألة تفويض السلطة. كما أنه هناك متغيرات أخرى تعتبر من المتغيرات الفاعلة والمؤشرات المؤكدة لجودة إدارة

المؤسسة وأهم هذه المتغيرات استقرار الإدارة وكفاءة العاملين وعلاقتهم بالطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

5. **التجهيزات والإمكانات المادية:** تشمل كل التجهيزات والإمكانات المادية التابعة للمؤسسة كالمباني والمكتبات والمعامل والمختبرات والتغطية المالية اللازمة لأنشطة المؤسسة. ومن المؤشرات الإيجابية لتحقيق متطلبات الجودة توفر المرونة في المباني وإمكانية استيعابها للطلبة والتمتع بموقع وبيئة مناسبين لنوع المؤسسة، كما أنه من المهم أن توفر المؤسسة للطلبة وأعضاء هيئة التدريس العدد الكافي من القاعات الدراسية والمعامل المجهزة والحواسيب وتجهيزات البحث العلمي بالإضافة إلى توفير أماكن كافية لخدمات وأنشطة أخرى كمواقف السيارات والتصوير والمقاهي والسكن الطلابي إذا لزم الأمر. كما تشتمل متطلبات جودة مؤسسات التعليم العالي وجود مكتبة شاملة لمصادر المعرفة التخصصية والعامة كالكاتب والمراجع والمقررات الدراسية والمجلات والدوريات وقاعات المذاكرة وإمكانية التصوير والنسخ والاستعارة ، ويجب ان تكون خدمات المكتبة متوفرة بوقت كافي وتوفر لروادها كل ما يتعلق بالمستجدات العلمية والتقنية والفكرية الحديثة المواكبة للعصر ، وعلى المؤسسة توفير الدعم الفني اللازم للطلبة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين المستخدمين لتقنية المعلومات والاتصالات ، وكذلك من المهم أن يتوفر للمؤسسة التعليمية الموارد المالية اللازمة للبرامج والخدمات التي تقدمها.

6. **المؤسسة التعليمية والمجتمع:** تعتبر مشاركة المؤسسة التعليمية في خدمة المجتمع جزء من مسؤولياتها لذا فمن المهم أن تتوفر بها المرافق والخدمات لدعم عمليات تطوير المجتمع ، كما أنه على المؤسسة تشجيع منتسبيها من طلبة وأعضاء هيئة تدريس وموظفين على المشاركة في اللقاءات والندوات لمناقشة القضايا الهامة للمجتمع واستعراض خطط تنميته ، ويجب أن تشتمل مساهمات المؤسسة في خدمة المجتمع على تقديم خدمات وأنشطة لمساعدة الأفراد والمنظمات والمجتمعات التي تعمل فيها على أن تقع الخدمات والأنشطة التي تلزم بها ضمن رسالة المؤسسة ، ويعتبر ربط مؤسسات التعليم العالي بالمجتمع من خلال التفاعل مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية والهيئات والمنظمات والمراكز التربوية والعلمية والبحثية وتوظيف القدرات العلمية والفكرية والبحثية لإيجاد الحلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية يعتبر ذلك من المؤشرات الرئيسية لتحقيق جودة أداء مؤسسات التعليم العالي، ومن خلال استطلاع الرأي العام للمجتمع يمكن الحصول على الآراء حول جودة ومكانة المؤسسة بوصفها جزء من المجتمع يحظى بتقدير المجتمع.

7. **البرامج التعليمية:** المقصود بها شموليتها وعمقها ومرونتها واستيعابها للتحديات العالمية والثورة المعرفية ومدى تطويرها بما يتناسب مع المتغيرات ومساهمتها في تكوين شخصية الطالب مما يجعل طرق تدريسها مثيرة لأفكار الطلبة وعقولهم من خلال الممارسات التطبيقية. خليفة, 2019.
8. **تقويم أداء الطلبة:** من المهم تنوع أساليب تقويم الطلبة وأن تساهم هذه الأساليب في التعليم والإستفادة من التغذية الراجعة، مع أهمية توفر الشفافية والعدالة والموضوعية في أساليب المقومون والسماح للطلبة بمناقشة علاماتهم ومراجعتها، ويجب أن تتصف الأساليب التقويمية بالقدرة على تحديد مستويات الطلبة وقياس مخرجات التعليم، خليفة, 2019.

الاعتماد وأهميته:

أوردت دراسة محلية الطبيب, 2004 تعريفاً لهذا المصطلح بأنه يعني في العموم اعتراف رسمي من سلطة مختصة بكفاءة جهة ما أو شخص ما للقيام بأعمال محددة ، وبدقة أكثر هو اعتراف رسمي بأن مختبر ما أو هيئة للتفتيش أو الفحص أو مانحة لشهادة معينة مؤهلة للعمل الذي تقوم به من اختبار أو فحص أو تفتيش أو منح شهادة لذلك.. وأضافت الدراسة أن أهمية الاعتماد ترتكز على أهداف يمكن تحقيقها من خلال عملية الاعتماد وأهمها:

- **الثقة:** يمنح الثقة في نتائج المختبر أو الهيئة من فحص واختبار وفي شهادات المطابقة وبالتالي نشؤ ثقة لدى الزبون بذلك المختبر أو الهيئة المعتمدة من قبل جهات مختصة بالاعتماد ، كما تتكون ثقة لدى الجهة التي تم اعتمادها بأنها تستخدم تقنيات ولديها إمكانيات الجهات المناظرة لها التي تمارس نفس النشاط.
- **النظام الموحد:** يدعم الاعتماد إقامة نظام موحد تلتزم به جميع المختبرات أو الهيئات المعتمدة سواء أكانت للفحص أو للاختبار أو للتفتيش أو الجهات المانحة للشهادات مما يؤسس لفكرة اختبار واحد صالح في كل مكان من العالم.
- **دعم الصناعة الوطنية:** يفتح الاعتماد أمام الصناعة الوطنية أفاق في دخول السوق الدولية عبر اتفاقية الاعتراف المتبادل عندما تكون منتجاتها تم اختبارها من قبل مختبرات معتمدة.
- **استثمار كافة الموارد بفعالية:** يعتبر الاعتماد فرصة مثلى لإبراز جميع الكفاءات والكوادر البشرية المتخصصة من خلال الاستعانة بهذه الخبرات في أعمال الاعتماد ، كما أنه يتطلب استخدام تقنيات متقدمة بفعالية عالية مما ينعكس إيجابياً على الخبرات الفنية.
- **خلق بيئة من الشفافية والسرية في التعامل:** حيث تعتمد عملية الاعتماد على استخدام متطلبات ومواصفات محددة مما يجعل النظام في أية مؤسسة أو مختبر معتمدة واضح الملامح ومحدد بدقة

كما يعطي شفافية في تعامل هذه الجهات ، كما أن هذه المتطلبات تؤكد على سرية نتائج الاختبارات.

• **اتخاذ القرارات بناء على أسس علمية:** حيث ينشأ الاعتماد نتيجة نظام محدد المعالم ومبني على أساس علمي وينتج عن ذلك أية جهة تكون معتمدة تصبح الرؤية لمتخذي القرارات في هذه الجهة أكثر وضوح مما يجعل اتخاذ القرارات فيها موضوع على أساس علمي. ويلاحظ أن الدراسة قد اسقطت أهداف الاعتماد غالباً على الصناعة، والجدير بالذكر أنه بناء على المفهوم العام للجودة فإنه يمكن إسقاط تلك الأهداف على المؤسسات التي تقدم خدمات كمؤسسات التعليم مثلاً.

أهمية الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي:

تسعى مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة إلى الحصول على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي ، وبناء على تقارير المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية في ليبيا المركز الوطني لضمان جودة 2016 فإن الاعتماد الأكاديمي هو الأداة الرئيسية في السياسة التي تهدف إلى النهوض بمستوى مؤسسات التعليم وضمان عملية التطوير والتحسين المستمر لقطاع التعليم وهو يضمن تحقيق الحدود الدنيا للمعايير مما يعطي الطلبة وأولياء الأمور وأرباب العمل والبلدان الأخرى الثقة بوجود نظام قوي للاعتماد يحقق إحتياجات ذوي العلاقة.. وأفادت الدراسة أن الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي بنوعيه المؤسسي والبرامجي قد ظهر من أجل ضمان جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي على جميع مستوياتها والتطوير المستمر لها وضمان الجودة في أقسامها وبرامجها العلمية وفي أساليب الأداء والإجراءات الإدارية فيها.

الاعتماد المؤسسي:

تم تعريفه من قبل المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية في ليبيا المركز الوطني لضمان جودة 2016 بأنه هو حصول المؤسسة التعليمية على شهادة رسمية من هيئة معترف بها تنص على توافق الأنشطة والعمليات والإجراءات في تلك المؤسسة مع المعايير الأكاديمية والممارسات الجيدة التي تطبقها تلك الهيئة. وفي بلادنا يعد منح المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية وثيقة الاعتماد لمؤسسة ما تأكيداً على قدرتها على تحقيق رسالتها وأهدافها المعلنة وفق معايير الاعتماد المؤسسي.

أهداف الاعتماد المؤسسي:

حدد المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية في ليبيا المركز الوطني لضمان جودة 2016 أهداف الاعتماد المؤسسي بثلاثة أهداف هي:

1. الارتقاء بجودة التعليم العالي والمحافظة عليه وصولاً إلى الوضوح والشفافية في جميع أنشطة المؤسسة التعليمية والإدارية.
2. تقديم معلومات دقيقة وموثوقة للطلبة وأرباب العمل وغيرهم من المعنيين حول أهداف البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة وإجراءاتها في تحقيق تلك الأهداف.
3. التأكد من أن برامج المؤسسة الحاصلة على الاعتماد المؤسسي بجميع أنشطتها وفعاليتها تحقق متطلبات التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة وتتفق مع المعايير العالمية وتؤدي إلى رفع مستوى الأداء وزيادة الشعور بالمسؤولية لدى العاملين وتحمل المسؤولية الجماعية لتطوير المؤسسة والمحافظة على جودة مخرجاتها.

معايير الاعتماد المؤسسي:

حدد المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية في ليبيا المركز الوطني لضمان جودة 2016 معايير الاعتماد المؤسسي بتسعة معايير هي (التخطيط - القيادة والحوكمة - هيئة التدريس والكوادر المساندة - البرامج التعليمية - الشؤون الطلابية - المرافق وخدمات الدعم التعليمية - البحث العلمي - خدمات المجتمع والبيئة - ضمان الجودة والتحسين المستمر) ، ويندرج تحت كل معيار من المعايير المذكورة مجموعة مؤشرات لتحقيق ذلك المعيار ، ويختلف عدد المؤشرات بين معيار وآخر ويتراوح عموماً بين 10 و 30 مؤشر لكل معيار ويبلغ إجمالي عدد المؤشرات للمعايير ككل 168 مؤشر .

معايير الاعتماد المؤسسي موضوع الدراسة:

أخذت هذه الورقة على عاتقها دراسة 3 من معايير الاعتماد المؤسسي هي (البرامج التعليمية - الشؤون الطلابية - هيئة التدريس والكوادر المساندة) بمؤشراتها الفرعية لدراسة مستوى تطبيقها بالجامعات الخاصة.

واشتمل كل معيار من المعايير الثلاثة المذكورة على عدد من المؤشرات لتحقيقه ، وقد أورد المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية في ليبيا المركز الوطني لضمان جودة 2016 تفصيلاً لتلك المعايير ومؤشراتها كآتي:

1. مؤشرات البرامج التعليمية:

- 1.1 مستوى توافق البرامج التعليمية للمؤسسة مع رسالتها وأهدافها
- 2.1 مستوى الاعتماد على المختصين في تصميم البرامج التعليمية
- 3.1 مستوى تلبية البرامج التعليمية لاحتياجات المجتمع وسوق العمل
- 4.1 مدى تحديد شروط ومتطلبات قبول لكل برنامج وصياغتها بوضوح في وصف البرنامج

- 5.1 مستوى تمكين الطلبة الجدد من الاطلاع على طبيعة ومتطلبات المرغوب الالتحاق بها وتقديم الإرشاد لهم
- 6.1 مستوى تمكين الطلبة من الانتقال من وإلى البرامج التعليمية
- 7.1 مدى وجود آلية لمراجعة سياسة القبول دورياً مع المعنيين وذوي العلاقة بما فيهم أرباب العمل
- 8.1 مستوى توفر العدد الكافي من الموظفين المؤهلين لتقديم خدمات الدعم الطلابي
- 9.1 مدى وجود آلية لتزويد الطلبة بنشرة حول خدمات الدعم الطلابي والرعاية المتاحة لهم
- 10.1 مستوى التزام إدارات البرامج بالإشراف الأكاديمي والريادة العلمية حسب طبيعة البرنامج
- 11.1 مستوى الاعتماد على معايير أكاديمية أو مقارنة مرجعية في وصف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية
- 12.1 مدى اتباع آليات للتعامل مع الطلبة المتعثرين والمتفوقين في البرامج التعليمية
- 13.1 مدى وجود آليات معلنة حول متطلبات حضور والتزام الطلبة بالمواعيد واعتماد إجراءات وأنظمة فعالة لتنفيذها
- 14.1 مدى وجود لائحة للدراسة والامتحانات والالتزام بها
- 15.1 مدى وجود آلية تلزم إدارات البرامج بالمراجعة الدورية لبرامجها وتحديثها
- 16.1 مستوى التوازن بين المقررات الدراسية التخصصية والتربوية والعامة بالبرامج التعليمية
- 17.1 مستوى إلزام إدارات البرامج باستطلاع آراء الطلبة حول جودة العملية التعليمية وتوظيف نتائجها في التحسين المستمر
- 18.1 مستوى قيام المؤسسة بتقييم برامجها التعليمية بشكل دوري
- 19.1 مستوى نشر نتائج تقييم البرامج التعليمية والاستفادة منها في عمليات التحسين والتطوير
2. مؤشرات الشئون الطلابية:

- 1.2 مستوى انسجام آلية قبول الطلبة مع رسالة المؤسسة وأهدافها وخططها التنفيذية
- 2.2 مستوى تناسب آلية قبول الطلبة مع القدرة الاستيعابية للمؤسسة
- 3.2 مستوى توفر العناصر البشرية المؤهلة لمساعدة الطلبة على إتمام إجراءاتهم
- 4.2 مستوى توفر الدعم المناسب للطلبة المعاقين
- 5.2 مستوى الالتزام بنشر قوائم الخريجين على الموقع الالكتروني للمؤسسة دورياً
- 6.2 مدى اتباع آلية لإرشاد وتنسيب الطلبة للتخصصات المختلفة
- 7.2 مدى وجود قاعدة بيانات لطلبة المؤسسة
- 8.2 مدى الاحتفاظ بملف إداري لكل طالب

- 9.2 مدى الاحتفاظ بالسجلات الأصلية للطلبة
- 10.2 مدى وجود وسائل وأماكن لحفظ النسخ الاحتياطية لسجلات الطلبة
- 11.2 مستوى الالتزام بسرية معلومات الطلبة
- 12.2 مستوى اتباع آلية مناسبة لتنظيم عملية اطلاع الطلبة على سجلاتهم
- 13.2 مستوى اتباع آلية مناسبة لاختيار المرشد الأكاديمي أو الرائد العلمي
- 14.2 مدى الاحتفاظ بسجلات نتائج تحصيل المعرفي للطلبة
- 15.2 مستوى اتباع آليات مناسبة للطعن والتظلم والشكاوى الطلابية
- 16.2 مستوى الالتزام بتقديم الدعم اللازم للأنشطة الطلابية
- 17.2 مستوى توفير الخدمات الصحية الأساسية للطلبة
- 18.2 مدى اتباع آلية لتمكين الطلبة من المشاركة في صنع القرارات وحل المشاكل
- 19.2 مدى اتباع آلية لتوثيق معاملات الطلبة المتعثرين والمتفوقين
- 20.2 مدى وجود وحدة لمتابعة الخريجين
- 21.2 مستوى اتباع آلية لمعرفة مدى ملاءمة برامج المؤسسة لمتطلبات سوق العمل

3. مؤشرات هيئة التدريس والكوادر المساندة:

- 1.3 مستوى اتباع آلية شفافة لاختيار أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة
- 2.3 مدى توفر دليل واضح ومعلن خاص بأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة
- 3.3 مدى اتباع خطة لتوفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة المؤهلين لتنفيذ برامج المؤسسة
- 4.3 مدى اتباع آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة
- 5.3 مستوى اتباع آليات تلزم المؤسسة بتقديم الخدمات التقنية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة باستمرار
- 6.3 مستوى اتباع آلية تضمن حقوق أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة
- 7.3 مدى وجود خطط لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة
- 8.3 مستوى اتباع آليات تمكن الطلبة من التواصل مع أعضاء هيئة التدريس
- 9.3 مستوى اتباع آليات لدعم أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم
- 10.3 مدى وجود ملفات أكاديمية لأعضاء هيئة التدريس القارين والمتعاونين يتضمن السيرة الذاتية والمؤهل والنشاطات

11.3 مستوى إتاحة الفرصة بشكل عادل لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في اللجان العلمية المؤقتة والدائمة

12.3 مستوى اتباع آلية شفافة للتعامل مع شكاوى أعضاء هيئة التدريس

13.3 مستوى اتباع آلية شفافة للتعامل مع السرقات العلمية والمخالفات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والباحثين

14.3 مستوى اتباع آلية لتوفير الإمكانيات المادية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة لتمكينهم من أداء واجباتهم

الدراسة التطبيقية:

تضمنت وصف الإجراءات التي قام بها الباحثون لتقنين وتطبيق أدوات الدراسة وتطبيقها وإجراء المعالجات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل الدراسة بهدف التوصل إلى نتائج ومن ثم مناقشتها واستخلاص الخلاصة وإعداد التوصيات.. وتم توزيع عدد 120 استبيان عشوائياً على عناصر العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الرفاق وجامعة أفريقيا لغرض الحصول على البيانات اللازمة للدراسة ، وتم استرداد العدد الذي تم توزيعه من استبيانات وبالتالي كانت نسبة الاستجابة 100 % مما يؤكد إمكانية التعميم بناء على النتائج.

مقياس الصدق والثبات للاستبيان:

- **صدق المحكمين:** تم الاعتماد في تقرير صدق الأداة على ما يعرف بالصدق الظاهري أو صدق المحكمين ، حيث تم عرض الأداة في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية وجامعة الزيتونة وجامعة أفريقيا حيث قاموا بإبداء آرائهم ومقترحاتهم وملاحظاتهم حول صياغة بعض العبارات ، وتم إجراء التعديلات في ضوء آراءهم المقدمة وصياغتها في صورتها النهائية.

- **الثبات:** للتأكد من ثبات أسئلة الاستبيان ومدى مصداقية الأسئلة الموجهة لعينة الدراسة تم استخدام معادلة الفا كرونباخ ، ويبين الجدول رقم (1) ثبات فقرات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ: جدول (1) يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان.

ت	محاور الدراسة	مؤشر الثبات
1	البرامج التعليمية	0.832
2	الشئون الطلابية	0.581
3	هيئة التدريس والكوادر المساندة	0.786

ويتضح من الجدول أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاوَر البحث تتراوح بين (0.581 - 0.832) وهي نسبة عالية أكبر من (0.5) مما يدل على تمتع الاستبيان بدرجة من الثبات.

- **الارتباط:** لقياس درجة الارتباط ومعرفة طبيعة العلاقة بين عبارات وأبعاد الاستبيان المستخدم استخدم تحليل سبيرمان (Spearman) فكانت العلاقة إيجابية تراوحت بين (0.382 - 0.498) عند مستوى معنوية 1%.

جدول (2) يوضح معامل الارتباط.

الأبعاد	البرامج التعليمية	الشئون الطلابية	هيئة التدريس والكوادر المساندة
البرامج التعليمية	1.000	0.382**	0.458**
الشئون الطلابية	0.382**	1.000	0.498**
هيئة التدريس والكوادر المساندة	0.458**	0.498**	1.000

مقاييس النزعة المركزية: تتمثل في (المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري):

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لمتغير الدراسة والأبعاد التابعة له بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة ، وكذلك تحديد انحراف الإجابات عن القيمة المتوسطة لنفس المتغيرات ، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert) وكانت إجابات الاستبيان (موافق بشدة 5 درجات - موافق 4 درجات - محايد 3 درجات - غير موافق درجتان - غير موافق بشدة درجة واحدة) ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1 = 4) ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5 = 0.8) ، و تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي 1 صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية واستخراج المتوسط المرجح لكل إجابة متحصل عليها ، ويبين ذلك الجدول رقم (3).

جدول (3) المتوسط المرجح لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت ودرجة الممارسة.

المتوسط المرجح	الفئة في مقياس ليكرت	درجة الممارسة
من 1 إلى أقل من 1.8	غير موافق بشدة	ضعيفة جداً
من 1.8 إلى أقل من 2.6	غير موافق	ضعيفة
من 2.6 إلى أقل من 3.4	محايد	متوسطة
من 3.4 إلى أقل من 4.2	موافق	مرتفعة
من 4.2 إلى 5	موافق بشدة	مرتفعة جداً

المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة:

تم إدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال توزيع الاستبيان على عينة الدراسة في البرنامج الإحصائي SPSS لاستخراج التوزيع التكراري والنسب المئوية لبعض البيانات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في (الدرجة الأكاديمية والمؤهل وسنوات الخبرة والصفة)، ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بالتوزيع التكراري والنسبي لنوع العينة قيد الدراسة ما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (4) المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة.

المتغير	البند	العدد	النسبة
المؤهل	ماجستير	43	35.8%
	دكتوراة	77	64.2%
	المجموع	120	100%
الصفة	مدير مكتب	12	10%
	عضو هيئة تدريس	75	62.5%
	رئيس قسم	33	27.5%
	المجموع	120	100%
الدرجة الأكاديمية	محاضر مساعد	12	10%
	محاضر	40	33.4%
	استاذ مساعد	35	29.2%
	استاذ مشارك	20	16.6%
	استاذ	13	10.8%
	المجموع	120	100%
عدد سنوات الخبرة	اقل من سنة	5	4.2%
	من 1/5	20	16.7%
	من 5/10	56	46.6%
	من 10 مافوق	39	32.5%
	المجموع	120	100%

ومن خلال الجدول (4) تبين أن المؤهل العلمي الماجستير من عينة الدراسة 43 مشارك في حين كان عدد شهادة الدكتوراة 77 مشارك ، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة من ذوي صفة (عضو هيئة تدريس) 75 مشارك وهو اعلي عدد من المشاركين ، ومن ناحية اخرى كان أقل عدد من المشاركين بالدراسة من ذوي صفة (مدير مكتب) حيث كان عددهم 12 مشارك بينما كان عدد رؤساء الأقسام 33 مشارك ، أما فيما يتعلق بالدرجة الأكاديمية فقد كان ذوي درجة المحاضر هم الأعلى عدداً 40 مشارك وكان الأقل عدداً 12 مشارك من ذوي درجة المحاضر مساعد ، وبالنسبة لسنوات الخبرة كان

أعلى عدد من المشاركين 56 مشارك بخبرة من 5 إلى 10 سنوات في حين كان أقلهم عدداً 5 مشاركين بخبرة أقل من سنة واحدة.

تحليل إجابات عينة الدراسة:

لتحليل إجابات المبحوثين حول محاور الدراسة ومعرفة آراءهم تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى اختبار (t) ، ويوضح الجدول التالي إجابات عينة الدراسة:

جدول (5) إجابات عينة الدراسة.

المحاور	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T-test		نتيجة الاختبار	درجة الممارسة
				قيمة t	Sig		
البرامج التعليمية	مستوى توافق البرامج التعليمية للمؤسسة مع رسالتها وأهدافها	2.9074	1.26295	16.917	0.000	دال احصائيا	متوسطة
	مستوى الاعتماد على المختصين في تصميم البرامج التعليمية	2.7963	1.26461	16.249	0.000	دال احصائيا	متوسطة
	مستوى تلبية البرامج التعليمية لاحتياجات المجتمع وسوق العمل	2.7593	1.28761	15.747	0.000	دال احصائيا	متوسطة
	مدى تحديد شروط ومتطلبات قبول لكل برنامج وصياغتها بوضوح في وصف البرنامج	2.5926	1.15772	16.456	0.000	دال احصائيا	ضعيفة
	مستوى تمكين الطلبة الجدد من الاطلاع على طبيعة ومتطلبات	2.9259	1.22631	17.533	0.000	دال احصائيا	متوسطة

						البرامج المرغوب الالتحاق بها وتقديم الإرشاد لهم	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	24.884	1.02263	3.4630	مستوى تمكين الطلبة من الانتقال من وإلى البرامج التعليمية	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	19.988	1.14376	3.1111	مدى وجود آلية لمراجعة سياسة القبول دورياً مع المعنيين وذوي العلاقة بما فيهم أرباب العمل	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	21.628	1.15772	3.4074	مستوى توفر العدد الكافي من الموظفين المؤهلين لتقديم خدمات الدعم الطلابي	
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مدى وجود آلية لتزويد الطلبة بنشرة حول خدمات الدعم الطلابي والرعاية المتاحة لهم	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.517	1.22759	2.7593	مستوى التزام إدارات البرامج بالإشراف الأكاديمي والريادة العلمية حسب طبيعة البرنامج	
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مستوى الاعتماد على معايير	

						أكاديمية أو مقارنة مرجعية في وصف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مدى اتباع آليات للتعامل مع الطلبة المتعثرين والمتفوقين في البرامج التعليمية
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.777	1.27657	2.7407	مدى وجود آليات معلنة حول متطلبات حضور والتزام الطلبة بالمواعيد واعتماد إجراءات وأنظمة فعالة لتنفيذها
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.669	1.43299	3.0556	مدى وجود لائحة للدراسة والامتحانات والالتزام بها
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.869	1.21774	2.6296	مدى وجود آلية تلزم إدارات البرامج بالمراجعة الدورية لبرامجها وتحديثها
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.600	1.17762	2.5000	مستوى التوازن بين المقررات الدراسية التخصصية والتربوية والعامة بالبرامج التعليمية
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مستوى إلزام إدارات البرامج باستطلاع

						أراء الطلبة حول جودة العملية التعليمية وتوظيف نتائجها في التحسين المستمر	
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مستوى قيام المؤسسة بتقييم برامجها التعليمية بشكل دوري	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.997	1.32703	2.8889	مستوى نشر نتائج تقييم البرامج التعليمية والاستفادة منها في عمليات التحسين والتطوير	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.566	1.26502	2.8519	مستوى انسجام آلية قبول الطلبة مع رسالة المؤسسة وأهدافها وخططها التنفيذية	الشئون الطلابية
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مستوى تناسب آلية قبول الطلبة مع القدرة الاستيعابية للمؤسسة	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.517	1.22759	2.7593	مستوى توفر العناصر البشرية المؤهلة لمساعدة الطلبة على إتمام إجراءاتهم	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	17.199	1.32136	3.0926	مستوى توفر الدعم المناسب للطلبة المعاقين	

متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.148	1.18825	2.6111	مستوى الالتزام بنشر قوائم الخريجين على الموقع الالكتروني للمؤسسة دورياً
متوسطة	دال احصائيا	0.000	17.533	1.22631	2.9259	مدى اتباع آلية لإرشاد وتنسيب الطلبة للتخصصات المختلفة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	24.884	1.02263	3.4630	مدى وجود قاعدة بيانات لطلبة المؤسسة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	19.988	1.14376	3.1111	مدى الاحتفاظ بملف إداري لكل طالب
متوسطة	دال احصائيا	0.000	21.628	1.15772	3.4074	مدى الاحتفاظ بالسجلات الأصلية للطلبة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.917	1.26295	2.9074	مدى وجود وسائل وأماكن لحفظ النسخ الاحتياطية لسجلات الطلبة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.249	1.26461	2.7963	مستوى الالتزام بسرية معلومات الطلبة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.747	1.28761	2.7593	مستوى اتباع آلية مناسبة لتنظيم عملية اطلاع

						الطلبة على سجلاتهم
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مستوى اتباع آلية مناسبة لاختيار المرشد الأكاديمي أو الرائد العلمي
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.517	1.22759	2.7593	مدى الاحتفاظ بسجلات نتائج اتحصيل المعرفي للطلبة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	17.199	1.32136	3.0926	مستوى اتباع آليات مناسبة للطعن والتظلم والشكاوى الطلابية
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.148	1.18825	2.6111	مستوى الالتزام بتقديم الدعم اللازم للأنشطة الطلابية
متوسطة	دال احصائيا	0.000	20.642	1.13394	3.1852	مستوى توفير الخدمات الصحية الأساسية للطلبة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	18.233	1.17925	2.9259	مدى اتباع آلية لتمكين الطلبة من المشاركة في صنع القرارات وحل المشاكل
متوسطة	دال احصائيا	0.000	21.016	1.16554	3.3333	مدى اتباع آلية لتوثيق معاملات الطلبة المتعثرين والمتفوقين

متوسطة	دال احصائيا	0.000	18.663	1.31977	3.3519	مدى وجود وحدة لمتابعة الخريجين	هيئة التدريس والكوادر المساندة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.777	1.27657	2.7407	مستوى اتباع آلية شفافة لاختيار أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.669	1.43299	3.0556	مدى توفر دليل واضح ومعلن خاص بأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	17.843	1.32703	3.2222	مدى اتباع خطة لتوفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة المؤهلين لتنفيذ برامج المؤسسة	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	18.840	1.24960	3.2037	مدى اتباع آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	
مرتفعة	دال احصائيا	0.000	5.028	5.60239	3.8333	مستوى اتباع آليات تلزم المؤسسة بتقديم الخدمات التقنية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة باستمرار	

متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.517	1.22759	2.7593	مستوى اتباع آلية تضمن حقوق أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	17.199	1.32136	3.0926	مدى وجود خطط لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة
متوسطة	دال احصائيا	0.000	16.148	1.18825	2.6111	مستوى اتباع آليات تمكن الطلبة من التواصل مع أعضاء هيئة التدريس
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.869	1.21774	2.6296	مستوى اتباع آليات لدعم أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم
متوسطة	دال احصائيا	0.000	18.663	1.31977	3.3519	مدى وجود ملفات أكاديمية لأعضاء هيئة التدريس القارين والمتعاونين يتضمن السيرة الذاتية والمؤهل والنشاطات
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.777	1.27657	2.7407	مستوى إتاحة الفرصة بشكل عادل لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في

						اللجان العلمية المؤقتة والدائمة	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.669	1.43299	3.0556	مستوى اتباع آلية شفافة للتعامل مع شكاوى أعضاء هيئة التدريس	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.869	1.21774	2.6296	مستوى اتباع آلية شفافة للتعامل مع السرقات العلمية والمخالفات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والباحثين	
متوسطة	دال احصائيا	0.000	15.600	1.17762	2.5000	مستوى اتباع آلية لتوفير الإمكانيات المادية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة لتمكينهم من أداء واجباتهم	

ومن خلال مقاييس النزعة المركزية (المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري) واختبار T-test لجميع محاور الدراسة تبين ان المتوسط المرجح كان مرتفع بنسبة (3.4630) بانحراف معياري قدره (1.02263) مما يعني أن الجامعات يستفيدون من الجودة وفقاً لإجابات العينة.

تحليل فرضيات الدراسة:

للإجابة على فرضيات الدراسة والتحقق منها قام الباحثون بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فرضية ، كما تم تحديد اختبار T للعينة الواحدة (one sample t – test) لمعرفة دلالة الفروق. **الفرضية الأولى:** وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار البرامج التعليمية على أعضاء هيئة التدريس.

ولاختبار وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لنتائج أفراد العينة تم استخدام (T) للدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للفرضية الأولى كما يوضح الجدول رقم (6)

جدول رقم (6) اختبار T للتعرف على دلالة الفروق للإجابات على فقرات الفرضية الأولى.

عدد الأفراد N	الوسط الحسابي M	الانحراف المعياري SD	قيمة T	درجة الحرية Df	القيمة الاحتمالية Sig	مستوي الدلالة Level
120	2.7963	.95916	21.423	119	0.000	0.05

ونلاحظ من الجدول رقم (6) أن قيمة الوسط الحسابي (2.7963) ، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.95916) ، وأن قيمة (T) بلغت (21.423) وأن القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني وجود دلالة إحصائية ، وبناءً على نتائج الجدول أعلاه فأنا نقبل الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار البرامج التعليمية على أعضاء هيئة التدريس.

الفرضية الثانية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار الشئون الطلابية على أعضاء هيئة التدريس.

ولاختبار وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لنتائج أفراد العينة تم استخدام (T) للدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للفرضية الثانية كما يوضح الجدول رقم (7) .

جدول رقم (7) اختبار T للتعرف على دلالة الفروق للإجابات على فقرات الفرضية الثانية.

عدد الأفراد N	الوسط الحسابي M	الانحراف المعياري SD	قيمة T	درجة الحرية Df	القيمة الاحتمالية Sig	مستوي الدلالة Level
120	3.2176	.77710	30.426	119	0.000	0.05

ونلاحظ من الجدول رقم (7) أن قيمة الوسط الحسابي (3.2176) ، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.77710) ، وأن قيمة (T) بلغت (30.426) و أن القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى الدالة (0.05) هذا يعني وجود دلالة إحصائية ، وبناءً على نتائج الجدول أعلاه فأنا نقبل

الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار الشئون الطلابية على أعضاء هيئة التدريس.

الفرضية الثالثة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار هيئة التدريس والكوادر المساندة على أعضاء هيئة التدريس.

ولاختبار وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لنتائج أفراد العينة تم استخدام (T) للدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للفرضية الثالثة كما يوضح الجدول رقم (8).

جدول رقم (8) اختبار T للتعرف على دلالة الفروق للإجابات على فقرات الفرضية الثالثة.

عدد الأفراد N	الوسط الحسابي M	الانحراف المعياري SD	قيمة T	درجة الحرية Df	القيمة الاحتمالية Sig	مستوي الدلالة Level
120	3.1296	.89118	25.806	119	0.000	0.05

ونلاحظ من الجدول رقم (8) أن قيمة الوسط الحسابي (3.1296) ، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.89118) ، وأن قيمة (T) بلغت (25.806) و أن القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوي الدالة (0.05) هذا يعني وجود دلالة إحصائية ، وبناءا على نتائج الجدول أعلاه فأنا نقبل الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق معيار هيئة التدريس والكوادر المساندة على أعضاء هيئة التدريس.

أهم ملاحظات وتوصيات المجيبين:

من خلال الاطلاع على ما دونه بعض المجيبين من نقاط في فقرة الملاحظات والمقترحات بالاستبيان اتضح أن منها ما توصل إليه الباحثون كتوصيات للدراسة بعد استخلاص الخلاصة، كما تبين إن الكثير من الملاحظات متضمنه في فقرات الاستبيان. وعليه اكتفى الباحثون بتضمين الملاحظات التي لم يتطرق لها الاستبيان، كما حرصوا على تضمينها كما تم تدوينها فكانت كالآتي:

1. يلجأ الكثير من الطلبة من الجامعات العامة إلى التعليم الجامعي الخاص لعدة أسباب منها سهولة القبول حسب معايير أكثر مرونة من معايير القبول بالجامعات العامة بالإضافة إلى سهولة إجراءات التسجيل والدراسة والامتحانات.

2. زيادة عدد الطلبة بالجامعات الخاصة في المجموعة الواحدة أكثر من القدرة الاستيعابية لقاءات المحاضرات أو المراسم أو المعامل مما ينعكس سلباً على التحصيل العلمي وجودة العملية التعليمية.

3. قلة توفر التهوية والإضاءة الطبيعيين ببعض الفراغات التعليمية مما يؤثر على الطالب وعضو هيئة التدريس وينعكس سلباً على جودة العملية التعليمية.

4. عدم توفر الاتصال المجاني بالانترنت داخل الجامعات الخاصة.
5. قلة عدد مواقف السيارات بالجامعات الخاصة الذي لا يتناسب مع عدد الطبة والأساتذة والموظفين.
6. تأخر صرف مستحقات أعضاء هيئة التدريس أحياناً بالجامعات الخاصة.
7. قلة توفر مكاتب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة مزودة بالمستلزمات الحديثة.
8. وجود قصور في ملائمة أعداد الخريجين ببعض التخصصات بالجامعات الخاصة لمتطلبات سوق العمل.

الخلاصة:

من خلال تحليل ومناقشة نتائج الدراسة توصل الباحثون إلى الآتي:

1. وجود أثر إيجابي لاستخدام معيار البرامج التعليمية على تبسيط الإجراءات وتحسين جودة العملية التعليمية بالجامعات الخاصة وذلك بالطبع أمر ترغب في تحقيقه تلك المؤسسات.
2. وجود أثر مهم لاستخدام معيار الشئون الطلابية في تسهيل الإجراءات لطلبة الجامعات الخاصة واستفادتهم من الخدمات المقدمة من الجامعة وتسهيل تنفيذ خططها والمساهمة في تحقيق أهدافها وهذا كذلك أمر محبذ من الناحية العملية.
3. وجود إثر إيجابي لاستخدام معيار هيئة التدريس والكوادر المساندة يؤدي إلى التقليل من المركزية في العمل بالنسبة لهم ويسهل تنفيذ برامج المؤسسة وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة ورفع قدراتهم وبالتالي تحسين جودة العملية التعليمية بالجامعات الخاصة.
4. أهمية تطبيق معايير الجودة بالجامعات الخاصة حاضراً ومستقبلاً.
5. يساهم تطبيق معايير الجودة بفاعلية عالية في تسهيل إتمام الإجراءات عموماً داخل المؤسسات التعليمية.
6. رغبة معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في تطبيق معايير الجودة.
7. قلة إدراك البعض من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة لأهمية تطبيق معايير الجودة.

التوصيات:

1. الاهتمام باستمرار بتحديث معايير جودة المؤسسات التعليمية ومواكبة كل تغير بإمكانه تبسيط إجراءات العمل داخلها، مع العمل المستمر من أجل تقديم المعايير بصورة ترضي كل منتسبي المؤسسة وذوي العلاقة لضمان ولاءهم.
2. نشر ثقافة الجودة بعموم المؤسسات التعليمية في ليبيا بمختلف مستوياتها في سبيل تحقيق أهدافها والنهوض بقطاع التعليم ككل، مع التركيز على زيادة وعي كل منتسبي المؤسسات التعليمية بأهميتها

- من خلال الحملات الإعلانية والدعائية وعقد الندوات وورش العمل بالخصوص ، وتوفير البنية الأساسية للجودة لقطاع التعليم ككل لضمان نجاح العملية التعليمية.
3. الاهتمام باتباع آلية واضحة ومعلنة لقبول الطلبة في الجامعات الخاصة عموماً وفي التخصصات المختلفة حسب معايير علمية مدروسة.
4. اهتمام الجامعات الخاصة بتوفير العدد الكافي من القاعات الدراسية والمراسم والمعامل المجهزة والتقييد بالعدد المحدد من الطلبة داخلها حسب القدرة الاستيعابية لها وحسب طبيعة المقرر (نظري أو عملي)، مع الاهتمام بتوفير التهوية والإضاءة الطبيعيتين بكل تلك الفراغات ، بالإضافة إلى توفير العدد الكافي من مواقف السيارات للطلبة والأساتذة والموظفين وتوفير مكاتب لأعضاء هيئة التدريس مزودة بالمستلزمات الحديثة.
5. إتاحة الاتصال بالشبكة المعلوماتية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة والموظفين بالجامعات الخاصة.
6. معالجة التأخير الذي يحدث أحياناً بالجامعات الخاصة في صرف مستحقات أعضاء هيئة التدريس.
7. اهتمام الجامعات الخاصة باتباع آلية شفافة وواضحة لاستقبال آراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس وأخذها في الاعتبار.
8. اهتمام الجامعات الخاصة باتباع سياسات تطوير مهنية لضمان التحسين المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.
9. زيادة اهتمام الجامعات الخاصة بعقد الندوات وورش العمل في المجالات العلمية وفي مجالات التكنولوجيا الحديثة.
10. زيادة مساهمة الجامعات الخاصة في خدمة المجتمع مع الاهتمام بعقد اللقاءات والندوات لمناقشة القضايا الهامة للمجتمع واستعراض خطط تنميته وتشجيع منتسبيها على المشاركة في ذلك.
11. التقيد باستمرار بأن يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع عدد الطلبة بمختلف التخصصات بالجامعات الخاصة ومقارنته بمعايير مرجعية لمؤسسات ذات جودة عالمية.
12. زيادة اهتمام الجامعات الخاصة بوضوح الرؤيا للمؤسسة والمستهدفات الأكاديمية ذات العلاقة بسوق العمل وضرورة توافرها مع المخرجات العامة للطلبة الخريجين.
13. اهتمام الجامعات الخاصة باتباع سياسات وإجراءات واضحة بما يكفل مناهج ومصادر للتعليم كافية ومناسبة للبرامج المقدمة على أن تعكس المناهج التبعية الثقافية والشخصية القومية للطلبة وترتبط ببيئتهم وحاجاتهم ورغباتهم وان يتم التخطيط لإعدادها وتصميمها مع تقويمها وتحديثها وتطويرها دورياً بما يتناسب مع المتغيرات.

14. استمرار البحث والاهتمام بالتطوير والتحسين وإجراء دراسات مشابهة حول مدى تطبيق معايير الجودة بمؤسسات التعليم العامة والخاصة بمستوياتها.

المراجع:

1. أبو جعفر، عبد الله 2009 - معايير الجودة ومؤشراتها في التعليم العالي - ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة حول جودة التعليم العالي - طرابلس 2009/11/1م
2. أحمد بطاح - قضايا معاصرة في الإدارة التربوية - عمان دار الشروق للنشر والتوزيع - 2006
3. اطولة، عبد اللطيف عيسى والحداد، محمد محجوب - قياس جودة التعليم الجامعي في ليبيا خلال الفترة (1993 - 2007) - المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسق العمل المنعقد بجامعة مصراتة خلال الفترة 13 _ 15 / 4 / 20210
4. بدرية الكميشي وفاطمة أبودية وشريفة الحمروني 2017م - إدارة الجودة في التعليم العالي - مجلة العلوم الهندسية (SEJ) - العدد الثالث - طرابلس - ليبيا
5. البرزنجي، آمال كمال حسن وعلوان نوفل عبد الرضا 2006 - بناء وتطبيق نموذج لإدارة الجودة الشاملة للنهوض بالمؤسسات التعليمية بالعراق - دراسة تطبيقية - مجلة الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل / العدد 51
6. الجنابي، عبد الرزاق شنين، (2009) تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي - بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة - تشرين الثاني 2009م
7. حسان عثمان محمد توفيق وانتصار فاضل مال الله النعيمي - إعادة هندسة الأعمال فيما بين جودة الوظيفة والجودة الفنية في مجال التعليم الجامعي - مجلة بابل / العلوم الإنسانية / المجلد 21 / العدد 3: 2013
8. الخميس، سلامة، (2007)، معايير جودة المدرسة الفعالة في ضوء منحى النظم: رؤية منهجية - الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية - اللقاء السنوي الرابع عشر " الجودة في التعليم العام " - القصيم - السعودية
9. د. ابتسام ابتسام سالم خليفة - التعليم في ليبيا وواقع تطبيق معايير الجودة الشاملة - مجلة كلية التربية / العجيلات / جامعة الزاوية / العدد 15 / سبتمبر 2019
10. د. شناف خديجة عبد الحميد مهري وبلخيري مراد محمد بشير الإبراهيمي - معايير ضمان جودة التعليم العالي: عرض لبعض النماذج العلمية - مجلة الدراسات والبحوث - جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي العدد 24 / ديسمبر / 2017
11. الدبر، عمار خليفة، وخميس، عبد الله فرغلي (2013)، إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في كليات التربية بجامعة طرابلس، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد السادس، العدد (13) 2013

12. دياب، سهيل رزق (بدون تاريخ) - مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي الفلسطيني - جامعة القدس المفتوحة - منطقة غزة التعليمية - 23 / 1
13. الديوه جي، أبي سعيد، عبد الله عادل محمد، 2003 (النوعية والجودة في الخدمات: دراسة تحليلية لأراء المرضى في عينة من المستشفيات العامة، مجلة تنمية الرافين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العدد 73).
14. صالح ناصر علميات - إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير - عمان دار الشروق للنشر والتوزيع - 2004
15. صفوان حامد أبو الريش - واقع نظام إدارة الجودة الشاملة لكليات التربية بجامعة المملكة العربية السعودية - مجلة العلوم التربوية - العدد الأول - 2014
16. العاني، الآء عبد الجبار 2002 - أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دعم برامج إدارة الجودة الشاملة (دراسة لآراء المدرآ في عينة من المنظمات الصناعية العامة/محافظة نينوى) رسالة ماجستير - كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الموصل.
17. العتيبي، محسن محسن بن نايف، 2007 (استراتيجية نظام الجودة في التعليم) ط1، نشر مكتب محسن بن نايف للاستشارات الإدارية، Mbno ffice.com.
18. فيليبيا تكسون - إدارة الجودة الشاملة التغير الثقافي الأساس الصحيح لإدارة الجودة الشاملة - تعريب عبدالفتاح السيد النعماني مركز الخبرة المهنية الإدارة - 1996
19. م. عبد الرزاق عمر الطبيب - ورقة بحثية حول الاعتماد - مؤتمر الجودة 2004 من أجل إرساء ثقافة الجودة - طرابلس - ليبيا
20. مجيد، سوسن شاكر، والزيات، محمد عواد، (2008)، الجودة في التعليم - دراسة تطبيقية - دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان - الأردن
21. محمد مفتاح الفطيمي وإبراهيم علي أبو شيبية وأحمد محمد التير - قياس مؤشرات الجودة في الجامعات الليبية دراسة حالة: كلية الاقتصاد بجامعة مصراتة - مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال / العدد الاول / يونيو 2015
22. المسلم، عبد الله بن عبد الكريم 2011 - معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي - الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي - السعودية
23. مصطفى أحمد سيد الأنصاري، محمد مصيلحي - برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي - المركز العربي للتدريب لدول الخليج - 2002
24. معايير الاعتماد المؤسسي للتعليم العالي - المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية لسنة 2016 - طرابلس ليبيا
25. Julic Gough , Kristy A. Harper, Sonya D. Hill, Holly M. selde (Encyclopedia of management 6th Edition), printed in USA, 2009

26. Michael, R & Sower, V. (1997) (A comprehensive model for implementing total quality management in education), Benchmarking for quality management & technology, Vol. 4 No. 2
27. Weller, L. & Hartley, S. (1994) , "Total Quality Management and School Restructuring" Quality Assurance in Education, Vol. 2 No.. 2,

أهمية التزام المراجع الخارجي بالإجراءات التحليلية ودورها في تحسين جودة المراجعة

د. المهدي عبدالعظيم المهدي حمودة

كلية الاقتصاد والتجارة القره بولي- جامعة المرقب -ليبيا

mahdihammoda@elmergib.edu.ly

تاريخ النشر:

2025/03/31

تاريخ القبول:

2025/02/22

تاريخ الاستلام:

2025/02/12

المستخلص:

هدفت الدراسة الي التعرف علي أهمية التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية ودورها في تحسين جودة خدمات عملية المراجعة وذلك من منظور المراجعين الخارجيين المقيدين بمكاتب المراجعة الخارجية في مدينة طرابلس الكبرى واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً استمارة استبانة كأداة لتجميع البيانات وذلك بالاعتماد علي الدراسات السابقة، وقد تم توزيع عدد (45) استبانة وتم استرداد (38) استبانة، وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) ، وتوصلت الى أن هناك أهمية عند التزام المراجع الخارجي باستخدام الاجراءات التحليلية الحديثة في تنفيذ لعملية المراجعة. وكذلك هناك دور باستخدام الاجراءات التحليلية الحديثة في تحسين جودة عملية المراجعة. الا ان هناك العديد من الصعوبات التي تحد من استخدام المراجع الخارجي للإجراءات التحليلية الحديثة بالشكل المطلوب في بيئة الاعمال الليبية. كما أوصت الدراسة علي ضرورة حث المراجع الخارجي حالياً بالالتزام بتطبيق المعايير الدولية فيما يخص تطبيق اجراءات المراجعة التحليلية، الي حين توفير دليل للإرشادات والتوجيهات من قبل المنظمات المهنية المهتمة بتنظيم مهنة المراجعة بليبيا وتلزم المراجع الخارجي بتطبيقها.

الكلمات الدالة: الإجراءات التحليلية، المراجع الخارجي، جودة خدمات عملية المراجعة.

Abstract:

The study aimed to identify the importance of the external auditor's commitment to using analytical procedures and their role in improving the quality of the audit process from the perspective of external auditors registered with external audit offices in Greater Tripoli. The study relied on a descriptive analytical approach, using a questionnaire as a data collection tool based on previous studies. A total of 45 questionnaires were distributed, and 38 were retrieved. By analyzing the data and testing the hypotheses using the statistical programmer (SPSS), it was concluded that there is significance in the external auditor's commitment to using modern analytical procedures in the execution of the audit process. Additionally, there is a role for using modern analytical procedures in improving the quality of the audit process. However, there are

many difficulties that limit the external auditor's use of modern analytical procedures as required in the Libyan business environment. The study also recommended the necessity of urging the external auditor to currently adhere to the application of international standards regarding the implementation of analytical audit procedures until guidelines and directions are provided by professional organizations.

Keywords: analytical procedures, external auditor, quality of audit process services.

1. المقدمة:

يعد مفهوم جودة خدمات عملية المراجعة الخارجية والتي يستفيد منها العديد من الاطراف في اتخاذ قراراتهم ورسم سياساتهم الحالية والمستقبلية، أحد القضايا التي ازداد الاهتمام بها في الوقت الحالي سواء علي الصعيد الأكاديمي أو المهني، مما زاد من حجم الضغوط والمسئولية الملقة علي عاتق المراجع الخارجي، وذلك بسبب اعتماده وبشكل اساسي علي خبرته وحكمه الشخصي واستخدامه للأساليب التقليدية للمراجعة، والتي اصبحت وسيلة غير كافية لجمع القرائن وادلة الاثبات عند قيامه بأعداده لتقريره المتضمن لرايه الفني حول مدي عدالة القوائم المالية التي يقوم بفحصها ومراجعتها. خاصة بعد انهيار كبرى شركات المراجعة في العالم "آرثر اندرسون" وثبت تورطها في حدوث العديد من الازمات للشركات العالمية الكبرى وانهيارها في بيئة الاعمال الحديثة(حمودة،2015).

ولهذا أصبح لزاما علي المنظمات المهنية والرقابية على المستوى الدولي و الاقليمي لمواكبة هذه التغيرات والتطورات التي شهدتها عالم المال والاعمال، اصدار قواعد تحكم تصرفات وسلوكيات أعضاء المهنة، وكذلك معايير تجيز استخدام طرق واساليب وإجراءات مراجعة حديثة كافية ومناسبة تعزز جودة هذه الخدمات وتعيد الثقة في دور المراجع الخارجي.

ولذلك فعلي المستوى الدولي فقد أصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) في سنة 1983 دليل المراجعة رقم (12) تحت مسمى الإجراءات التحليلية والذي عدل في سنة 1988 وأخيراً استبدل ليحل محله معيار المراجعة الدولي رقم (520) والذي تناول مفهوم وأهمية ومراحل تطبيق الإجراءات التحليلية ودرجة الاعتماد عليها. كما طرأت العديد من التعديلات على المعيار رقم(520) في سنة 2012 حيث ركزت على ضرورة استخدام اجراءات المراجعة التحليلية كإجراءات جوهرية تستخدم إلى جانب الاختبارات التفصيلية لزيادة كفاءة عمل المراجع الخارجي وكذلك لتقييم المخاطر (النواسية،2008)،

أما علي الصعيد المحلي فقد بينت دراسة كل من (الجازوي،2015) و (الشارف، نجاح، 2018) أن المراجع الخارجي يستخدم في الإجراءات التحليلية التقليدية البسيطة بشكل اكبر من استخدامه للإجراءات

التحليلية الوصفية والإجراءات التحليلية الكمية المتطورة، خاصة في ظل غياب معيار أو تشريع يطالبه باستخدام الإجراءات التحليلية الحديثة عند تنفيذه لبرنامج عملية المراجعة والالتزام به. ولذلك أصبحت هناك حاجة ملحة في ليبيا الي تطوير مهنة المراجعة لتواكب التطورات الحديثة والتي من اهمها ضرورة استخدام المراجع الخارجي لأساليب الإجراءات التحليلية الحديثة في مختلف مراحل عملية المراجعة بدلاً من الاساليب التقليدية، وذلك عند قيامه بأداء رايه الفني المحايد.

2. مشكلة الدراسة:

حظي موضوع تحسين مستوي الخدمات التي يقدمها المراجع الخارجي باهتمام متزايد في ظل توسع نشاط وحجم الشركات واعتمادها بشكل كبير علي استخدام انظمة تكنولوجيا لجمع وتحليل المعلومات الالكترونية وذلك من أجل تعزيز الثقة والمصادقية في المعلومات المالية في القوائم المالية حتى تصبح ذات جودة عالية تفي باحتياجات مستخدميها. لكن عدم التزام المراجع الخارجي بتطبيق إجراءات المراجعة التحليلية الحديثة والمتمثلة في الاساليب الكمية وغير الكمية والمعقدة مما يساعده علي تحليل البيانات (مالية أو غير مالية) عند تنفيذه لبرنامج عملية المراجعة، الامر الذي سيؤثر سلباً علي سلامة التقارير المالية خاصة في ظل تزايد حالات الغش والاحتيال والتلاعب. مما سيحمله المسؤولية القانونية والمهنية الكاملة أمام الجهات المستفيدة من خدماته. وذلك في حال تبين عدم بذله العناية المهنية اللازمة عند قيامه بعملية المراجعة.

ولهذا فإن هذه الدراسة تسعى لبيان مدى التزام المراجع الخارجي في بيئة الأعمال الليبية باستخدام الإجراءات التحليلية الحديثة وبيان دورها في تحسين جودة عملية المراجعة والوقوف علي اهم الصعوبات التي تحد من استخدامها، وذلك من منظور المراجعين الخارجيين بليبيا. وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة على السؤالين التاليين:

- هل هناك التزام من المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية الحديثة عند تنفيذه لعملية المراجعة.
- هل يؤدي التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية الحديثة الي تحسين جودة عملية المراجعة.
- هل هناك صعوبات تحد من استخدام المراجع الخارجي للإجراءات التحليلية الحديثة في بيئة الاعمال الليبية.

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي:

- 1- التعرف علي مفهوم الإجراءات التحليلية وأهمية استخدامها عند تنفيذ عملية المراجعة.
- 2- بيان أهمية الالتزام باستخدام الإجراءات التحليلية ودورها في تحسين جودة عملية المراجعة.

3- الوقوف علي أهم المشاكل و الصعوبات التي ستواجه المراجع الخارجي عند استخدامه للإجراءات التحليلية الحديثة في بيئة الاعمال الليبية.

4- الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات يمكن الاستفادة منها من قبل المهتمين بتطوير مهنة المراجعة لتحسين مستوى خدماتها من خلال استخدامهم لإجراءات المراجعة التحليلية.

4. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة كونها تسلط الضوء علي أهمية استخدام الاساليب والاجراءات التحليلية الحديثة للمراجعة وبشكل مهني وموضوعي في الوقت الحالي, خاصة وأن عملية المراجعة تتأثر بشخصية المراجع ورأيه بشكل كبير , مما سيؤدي الي تحسين وتطوير جودة الخدمات وبأقل جهد ووقت وتكلفه وبما يحقق الرضا والقبول للعملاء , خاصة في ظل المنافسة القائمة بين المراجعين في سوق العمل, وكذلك الوقوف علي أهم الصعوبات التي تحد من استخدام المراجع الخارجي للإجراءات التحليلية الحديثة في بيئة الاعمال الليبية وذلك من وجهة نظر مراجع الحسابات الخارجي.

5. فرضيات الدراسة:

H1: هناك التزام من المراجع الخارجي باستخدام الاجراءات التحليلية الحديثة عند تنفيذه لعملية المراجعة.
H2: يؤدي التزام المراجع الخارجي باستخدام الاجراءات التحليلية الحديثة الي تحسين جودة عملية المراجعة.

H3: هناك صعوبات تحد من استخدام المراجع الخارجي للإجراءات التحليلية الحديثة في عملية المراجعة.

6. نموذج الدراسة:

من خلال مشكلة الدراسة واهدافها, والرجوع الدراسات السابقة, تم الربط بين متغيرات الدراسة وفق نموذج الدراسة في الشكل رقم (1) التالي:

الشكل رقم (1) يبين نموذج الدراسة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	أهمية التزام المراجع الخارجي
تحسين جودة عملية المراجعة	باستخدام الاجراءات التحليلية في مرحلة التخطيط لعملية المراجعة	
	باستخدام الاجراءات التحليلية في مرحلة التخطيط لعملية المراجعة	
	باستخدام الاجراءات التحليلية في مرحلة التخطيط لعملية المراجعة	
	صعوبات استخدام الاجراءات التحليلية	

المصدر: من إعداد الباحث

7. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- 1- الحدود العلمية: اقتصر على التعرف على أهمية التزام المراجع الخارجي باستخدام إجراءات المراجعة التحليلية الحديثة وإبراز دورها في تحسين جودة عملية المراجعة، والوقوف على أهم صعوبات تطبيقها.
- 2- الحدود المكانية: اقتصر على مكاتب المراجعة الخارجية في مدينة طرابلس.
- 3- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة بين الفترة من سبتمبر 2024م إلى ديسمبر 2024م.

8. الدراسات السابقة:

تم تناول موضوع أهمية استخدام الإجراءات التحليلية من عدة جوانب وفي بيئات مختلفة من قبل العديد من الباحثين والتي من أهمها:

- دراسة (الشارف، نجاح 2018) بعنوان مدي تطبيق معيار المراجعة الدولي رقم (520) الخاص بالإجراءات التحليلية. هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على مدي تطبيق المراجع الخارجي الليبي للإجراءات التحليلية المنصوص عليها في معيار المراجعة الدولي رقم (520)، كما هدفت إلى استكشاف أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الإجراءات التحليلية. لتحقيق أهداف هذه الدراسة واختبار فرضياتها فقد تم استخدام اختبار (T- Tast) والمنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم صحيفة استبيان

واستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية و توصلت الدراسة إلى أن المراجع الخارجي الليبي يستخدم الإجراءات خلال مراحل عملية المراجعة. وأن المراجع الليبي يستخدم الإجراءات التحليلية الكمية البسيطة بشكل اكبر من الإجراءات التحليلية الوصفية والإجراءات التحليلية الكمية المتطورة. كما تبين ان هناك عوائق تحد من استخدام المراجع الليبي للإجراءات التحليلية من أهمها: عدم توفر إحصائيات منشورة عن نسب ومعدلات الصناعة، بالإضافة إلى عدم كفاءة نظم الرقابة الداخلية للجهات محل المراجعة.

- دراسة (الجازوي، 2015)، بعنوان أثر استخدام المراجع الخارجي الليبي لأساليب المراجعة التحليلية في اكتشاف الغش والاختفاء الجوهرية، اما هذه الدراسة فهدفت الي التعرف علي أثر تطبيق استخدام المراجع الخارجي الليبي لأساليب المراجعة التحليلية في اكتشاف الغش والاختفاء الجوهرية، وكذلك التحقق من استخدام اساليب المراجعة التحليلية من قبل مجتمع الدراسة وقد توصلت الدراسة الي مجموعة النتائج اهمها: أن المراجعين الخارجيين أكدوا علي استخدام الاجراءات الوصفية، وكذلك استخدام اساليب المراجعة التحليلية الكمية البسيطة، في حين اظهرت النتائج الي تدني في مستوي استخدام اساليب المراجعة التحليلية المتقدمة، كما خلصت الي أن استخدام المراجعين الليبيين لأساليب المراجعة التحليلية ساعدهم في اكتشاف الغش والاختفاء الجوهرية والاحتيايل في التقارير المالية.

- دراسة (المطيري، 2011)، بعنوان مدي التزام مكاتب التدقيق في الكويت بالإجراءات التحليلية المنصوص عليها في معيار المراجعة الدولي رقم (520). وهدفت هذه الدراسة الي التعرف علي مدي التزام المراجعين الخارجيين بتطبيق متطلبات معيار المراجعة الدولي رقم (520)، وكذلك التعرف علي ابرز النسب المالية المستخدمة في الاجراءات التحليلية من قبلهم، والتعرف على اهم المعوقات استخدام تلك الاجراءات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة الي مجموعة النتائج اهمها: أن مكاتب التدقيق تطبق في الاجراءات التحليلية بشكل متوسط في مرحلة التخطيط ومرحلة اختبار التدقيق التفصيلية واهما تطبق بشكل مرتفع في مرحلة الانتهاء من عملية التدقيق.

- دراسة (قريط، 2009)، بعنوان مدي استخدام اجراءات المراجعة التحليلية في سوريا، وهدفت هذه الدراسة الي التعرف علي مدي استخدام اجراءات المراجعة التحليلية من قبل المراجعين السوريين ومعرفة المراحل التي يستخدمون فيها تلك الاجراءات خلال مراحل المراجع المختلفة وكذلك التعرف علي مدي أهمية تطبيق اجراءات المراجعة التحليلية بالنسبة للمراجعين السوريين والتأكد من درجة ادراكهم لمتطلبات الاساسية لمعيار التدقيق الدولي رقم (520) والخاص بإجراءات المراجعة التحليلية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت استبانة كأداة لجمع البيانات للدراسة، وتوصلت الدراسة الي مجموعة النتائج اهمها: تدني مستوي استخدام اجراءات المراجعة التحليلية من قبل المراجعين السوريين،

كما لا يدركون أهميتها أثناء تنفيذ عملية المراجعة، وأن هناك تفاوت في استخدام تلك الإجراءات بالرغم من استخدامها خلال مراحل المراجع المختلفة، وكذلك لديهم مستوى منخفض من ادراك متطلبات معيار المراجعة الدولي رقم (520) الخاص بإجراءات المراجعة التحليلية.

- دراسة (النواسية، 2008)، بعنوان **مدي تطبيق الإجراءات التحليلية في تدقيق الحسابات في الاردن**. وهدفت هذه الدراسة التعرف علي مدى تطبيق الإجراءات التحليلية في تدقيق الحسابات من وجهة نظر المدقق الخارجي في الأردن، وهدفت الى بيان مدى إدراك أهمية ومعوقات تطبيق هذه الإجراءات، بالإضافة الى دراسة أثر المركز الوظيفي، وأتعب التدقيق وخبرة المدقق على مدى تطبيق الإجراءات التحليلية، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، فقد تم تصميم استبانة تتكون من جزأين، تكونت العينة النهائية والمعتمدة لأغراض البحث والتحليل من (80) مدققاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أصل (350) مدققاً يعملون لدى مكاتب تدقيق حتى نهاية 2004 تم استخدام بعض المقاييس الإحصائية لمعرفة أهمية كل متغير في الاستبانة ولإثبات الفرضيات وتفسير النتائج مثل : الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، اختبار (T) والتباين الأحادي، وتوصلت الدراسة الى أن المدققين يدركون أهمية جودة التدقيق (74.8 %) ، كما تستخدم الإجراءات التحليلية غير الكمية بنسبة (73%)، والإجراءات التحليلية الكمية البسيطة بنسبة (61.4%)، والإجراءات التحليلية الكمية المتقدمة بنسبة (49%)، وقد اختتمت الدراسة ببعض التوصيات لتطوير أداء المهنة.

- دراسة الباز، (1995) بعنوان **إجراءات المراجعة التحليلية ومدى استخدامها من قبل مراجعي الحسابات في ليبيا**. هدفت الدراسة الي التعرف علي مدي تطبيق الإجراءات التحليلية بمستوياتها الثلاث (وصفية، بسيطة، متطورة) من قبل مراقبي الحسابات في ليبيا، ومدى ادراكهم للمعوقات والفوائد من تطبيقها لهذه الإجراءات، ومعرفة الفروق في استخدام الإجراءات التحليلية بين المدققين في مكاتب التدقيق الخاصة . وبينت النتائج أن الإجراءات الوصفية تستخدم بنسبة (78%) ، بينما الإجراءات الكمية البسيطة بنسبة (64%)، والإجراءات المتطورة بنسبة (31%) ، كما تبين وجود علاقة ايجابية بين خبرة المدققين و أستخدمهم للإجراءات التحليلية ، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مراجعي المكاتب الخاصة ومراجعي اللجان الشعبية في استخدامهم للإجراءات التحليلية والادراك بفوائد ومعوقات استخدام الإجراءات التحليلية.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة فأن ما يميز هذه الدراسة، أنها بالإضافة الي التعريف بأساليب ومراحل استخدام اجراءات المراجعة التحليلية بليبيا، وبيان أهميتها لعملية المراجعة، فأنها سعت الي تسليط مزيد من الضوء علي دور هذه الاجراءات التحليلية في تحسين مستوى جودة عملية المراجعة في

مختلف مراحلها، وكذلك الوقوف على الأسباب التي تقف عائقاً تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام هذه الإجراءات في عملية المراجعة في بيئة الأعمال الليبية.

9. الإطار النظري للدراسة:

9-1- الإجراءات التحليلية:

تعتبر الإجراءات التحليلية من أبرز أدوات الإثبات التي يستخدمها مراجع الحسابات الخارجي أثناء عملية المراجعة بهدف اكتشاف مواطن الضعف والقوة للشركة محل المراجعة وذلك بالاعتماد على مؤشرات ونسب التي تخص الشركة محل المراجعة، تعتمد الإجراءات التحليلية على مقارنة المؤشرات المالية وغير المالية الحالية ومقارنتها بالفترات السابقة بهدف التنبؤ بالنتائج وتحديد الانحرافات في تقريره الذي يعتبر نتاج عملية المراجعة (غسان، 2006، ص 11).

9-2 . تعريف الإجراءات التحليلية:

تم تعريف الإجراءات التحليلية في المعيار الدولي رقم (520) الصادر عن الاتحاد الدولي للمحاسبين القانونيين بأنها: تعنى تحليل النسب والمؤشرات المهمة وبحث التقلبات والعلاقات التي تكون متعارضة مع المعلومات الأخرى ذات العلاقة أو تلك التي تتحرف عن المبالغ المتنبأ بها. وعرفها (التوانسة، 2008) بأنها الاختبارات الأساسية التي تتضمن دراسة وتقييم العلاقات بين عناصر المعلومات المالية وغير المالية، ومقارنة هذه العلاقات والأرصدة الدفترية بتقديرات المراجع للعلاقات والأرصدة المتوقعة وفحص التغيرات الجوهرية.

9-3. أهمية تطبيق الإجراءات التحليلية:

تكمن أهمية الإجراءات التحليلية في تمكين المراجع الخارجي من تجميع أدلة إثبات كافية، وتحليلها بشكل موضوعي، لأنه يتيح له عمل المقارنات للأرصدة والبيانات المالية وغير المالية، وذلك بهدف تحديد الفروقات أو التغيرات فيتلك الأرصدة والبيانات، ثم تحديد أدلة الإثبات التي من خلالها يمكن للمدقق أن يتوصل إلى أسباب هذه التغيرات، والتي بدورها قد تكشف عن وجود أخطاء أو عش أو وجود أنشطة جديدة تمارسها الجهة محل التدقيق، كما أن تطبيق الإجراءات التحليلية تتيح للمدقق في مرحلة تخطيطه لعملية التدقيق الكشف عن مواطن الضعف والقوة في الأرصدة، والتي من خلالها يقوم بتحديد البنود التي يجب أن يدققها، كما يقوم المدقق عن طريق الإجراءات التحليلية بالتأكد من سلامة الأرصدة في القوائم المالية في المرحلة الأخيرة من التدقيق (نصار وآخرون، 2008، ص 5).

9-4 أساليب وأدوات إجراءات المراجعة التحليلية (الكبيسي، 2008)، (الجازوي، 2015):

1: إجراءات المراجعة التحليلية الوصفية (غير الكمية): وفقاً لهذه الإجراءات يقوم المراجع الخارجي باستخدام خبرته المهنية والعلمية وحكمة وتقديره الشخصي للحصول على القرائن وأدلة الإثبات التي تدعم

رائه الفني المحاييد عند فحصه ومراجعته للقوائم المالية لأي شركة، ومن اهم الاجراءات المستخدمة : (الاستفسارات ، والتوقعات من نتائج المراجعات السابقة، ومراجعة المعلومات الداخلية والخارجية(غير الكمية)، و يمتاز هذا الاسلوب بانخفاض تكلفته وسهولة تطبيقه.

2: إجراءات المراجعة التحليلية الكمية البسيطة: يتم في هذا الاسلوب معالجة المعلومات الكمية بطريقة مبسطة وسهلة للحصول على دلائل ذات معنى في عملية التدقيق، ويشمل هذا النوع علي الاساليب التالية: التحليل الافقي، التحليل الرأسى وتحليل النسب المالية ، وتحليل الانحرافات الموازية.

3: إجراءات المراجعة التحليلية الكمية المتطورة: وتشتمل هذا الاجراءات علي استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد ، واسلوب التخطيط المالي واسلوب التدفق النقدي وتحليل السلاسل الزمنية و تحليل الشبكات العصبية.

9-5. مراحل استخدام الاجراءات التحليلية لعملية المراجعة(الشارف، نجاح، 2018):

1. مرحلة التخطيط لعملية المراجعة : وفي هذه المرحلة يعطي المراجع أهمية لدراسة طبيعة نشاط الشركة والبيئة المحيطة بها، لتحديد طبيعة وتوقيت القيام بعملية المراجعة للوقوف علي نقاط القوة والضعف للمعلومات المالية والعلاقات المتداخلة لها، وتقييم اية انحرافات بها لاكتشاف الاخطاء الممكنة في قوائمها المالية، بالإضافة إلى معرفة ما إذا كانت الأرقام الأولية متطابقة مع تقديرات المراجع حول امكانية استمرارها في اداء نشاطها.

2. مرحلة الاختبارات التفصيلية أثناء عملية المراجعة: و في هذه المرحلة يسعى للحصول علي تأكيد مناسب حول مدي سلامة نظام الرقابة الداخلية وكذلك نتائج المقارنات والاختبارات لبعض البنود المدرجة في القوائم المالية للحصول علي ادلة وقرائن تدعم سلامة وصحة العمليات والأرصدة للحد من عنصر المخاطرة في المراجعة الي أدني مستوها.

3. مرحلة المراجعة النهائية : و في هذه المرحلة يقوم المراجع بإجراء مراجعة وتقييم شامل لجميع العمليات التي قام بها في مراحل المراجعة السابقة لاكتشاف أي مخالفات أو تحريفات جوهرية، وذلك قبل الحكم علي سلامة القوائم المالية ككل، وكفاية مستوي الافصاح عنها خلال الفترة التي شملتها عملية المراجعة.

9-6. دور الإجراءات التحليلية في تحسين جودة عملية المراجعة:

تلعب الإجراءات التحليلية دورًا حاسمًا في تحسين جودة عملية المراجعة تعتبر الإجراءات التحليلية مجموعة من الأدوات والتقنيات التي يستخدمها المراجعون لتحليل البيانات والمعلومات المالية والتشغيلية المتاحة لديهم. تهدف هذه الإجراءات إلى فهم العمليات والصفقات المالية والتجارية المتعلقة بالمؤسسة المراجعة، وتقييم المخاطر المحتملة والتحقق من صحة البيانات و الإفصاحات المالية (العقيلي، 2018).

1. فهم أفضل للعمليات: يساعد التحليل المالي والتشغيلي في فهم أعمق للعمليات المالية والتجارية للشركة المراجعة. يمكن للمراجعين تحليل النتائج المالية والمؤشرات الرئيسية والاتجاهات لتحديد المخاطر المحتملة والتوصل إلى استنتاجات هامة.
2. تحديد المخاطر وتقييمها: يمكن للإجراءات التحليلية مساعدة المراجعين في تحديد المخاطر الرئيسية التي يواجهها العملاء وتقييم مدى تأثيرها على المراجعة المالية. يعزز ذلك القدرة على تحديد المجالات التي يجب التركيز عليها أثناء المراجعة.
3. زيادة الكفاءة: تساعد الإجراءات التحليلية على تحسين كفاءة عملية المراجعة. من خلال استخدام أدوات التحليل المالي والتقنيات الإحصائية، يمكن للمراجعين تحقيق تحليل أكثر دقة وسرعة للبيانات المالية، مما يساهم في توفير الوقت والجهد.
4. التحقق من صحة البيانات: تعزز الإجراءات التحليلية القدرة على التحقق من صحة البيانات المالية والتشغيلية المستخدمة في عملية المراجعة. يمكن استخدام التحليل للتحقق من التطابق بين السجلات المحاسبية والوثائق الداعمة، وكشف أي انحرافات أو أخطاء محتملة.

10. الإطار العملي للدراسة:

10-1. تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة الذي استخدمه الباحث، ويرصد حدود الدراسة ، ويعين مجتمع الدراسة ، وكيفية اختيار العينة ، وخصائص أفراد العينة في ضوء سماتهم الديموغرافية ، ثم يستعرض بناء الدراسة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة ، والإجراءات التي قام بها الباحث للتأكد من مداها الظاهري والبنائي وكذلك للتأكد من ثباتها ، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها ، وأخيراً يوضح كيفية تطبيق الدراسة ، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

10-2. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في مكاتب المراجعة والمحاسبة القانونية ببلدية طرابلس الكبرى، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة العينة (العشوائية البسيطة). فكانت من المراجعين التابعين لهذه المكاتب بمختلف صفاتهم الوظيفية ومؤهلاتهم العلمية وسنوات الخبرة لكل منهم، وتم توزيع عدد (45) استبانة، وتم استبعاد (7) استبانات، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي تم استرجاعها (38) استبانة استبانة، وبنسبة (84.%)، وتبين أنها صالحة للمعالجة الإحصائية، ويوضح الجدول رقم (1) التالي توزيع عينة البحث و هي كالتالي:

الجدول (1) تفاصيل الاستبيانات الموزعة والمستردة والفاقد منها لحجم العينة.

ت	البيان	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المفقودة	الاستبيانات المقبولة	نسبة الاستبيانات المفقودة	نسبة الاستبيانات المقبولة
1	العدد	45	07	38	%16.6	%84.4
	الإجمالي	45	07	38	%16.6	%84.4

10-3. أداة جمع البيانات (الاستبيان):

=قام الباحث بتجميع اجابات افراد عينة الدراسة بواسطة الاستبانة والتي تصميمها وإعدادها بعد الاستعانة بالدراسات السابقة، والتي استخدمت لجمع البيانات المراد الحصول عليها من أفراد عينة البحث، حول موضوع البحث حيث تكونت الاستبيان من (37) فقرة، موزعة على المعلومات الشخصية وثلاث محاور موضحة كما يلي: **المعلومات الشخصية:** وتكونت من (3) فقرات هي (المؤهل العلمي - المستوي الوظيفي - سنوات الخبرة). اما محاور الدراسة فتتكون من(3) محاور وهي:

1. **المحور الأول:** أهمية التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية تكونت فقراته من (13) فقرات.

2. **المحور الثاني:** دور الإجراءات التحليلية في تحسين جودة عملية المراجعة تكونت فقراته من (10) فقرات.

3. **المحور الثالث:** الصعوبات التي تحد من استخدام إجراءات المراجعة التحليلية تكونت فقراته من(11) فقرات.

كما قام الباحث باستخدام مقياس ليكارت الخماسي لتقدير درجة الإجابة لعبارات المحاور الاول و الثاني والثالث من الاستبانة، حيث كانت الدرجة (5) تعني موافق بشدة، والدرجة (1) تعني غير موافق بشدة، وقد تم احتساب المدى المتوسط للحكم على درجة الموافقة وهي (3.39) ، فإذا زادت النسبة عنها فيدل علي ارتفاع درجة الموافقة ، أما اذا قلت عنها فيدل علي انخفاض درجة الموافقة. كما هو موضح بالجدول رقم (2) التالي:

الجدول رقم (2) يبين درجة الموافقة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

القياس	الدرجة	المتوسط المرجح	الوزن النسبي %	درجة الموافقة	القرار
لا أوافق بشدة	1	1:00 إلى 1.79	(35.9-20)	منخفضة جداً	رفض
لا أوافق	2	1.80 إلى 2.59	(51.9-36)	منخفضة	رفض
محايد	3	2.60 إلى 3.39	(67.9-52)	متوسطة	رفض

أوافق	4	3.40 إلى 4.19	(68-83.9)	مرتفعة	قبول
أوافق بشدة	5	4.20 إلى 5.00	(84-100)	مرتفعة جداً	ثبول

10-4. ثبات وصدق الأداة (الاستبيان):

يعتبر الصدق والثبات أداة البحث من أهم الموضوعات التي تهتم الباحث من حيث تأثيرها البالغ في أهمية نتائج البحث وقدرته على تعميم النتائج، وترتبط الصدق والثبات بالأدوات المستخدمة في البحث ومدى قدرتها على قياس المراد قياسه ومدى دقة القراءات المأخوذة من الأدوات (محمود، 2019: 141).

10-4-1. اختبار الثبات:

أما ثبات أداة البحث فيعني التأكد من أن الاجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات أخرى (العساف، 2014: 430) وقد قام الباحث بأجراء خطوات الثبات على العينة بطريقة معامل ألفا كرو نباخ.

10-4-1-1. اختبار الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ Alpha Cronbach's:

يشير الثبات Reliability إلى مدى الموثوقية في المقياس لتحقيق نفس النتائج عند إعادة استخدامه مرة أخرى، بعد فترة من الزمن، لنفس الاستقصاء منهم وفي نفس ظروف الاختبار الأول؛ ويمكن تقييم ذلك بعدة طرق ومن أهمها حساب معامل ألفا كرو نباخ، حيث تتراوح قيم ألفا كرو نباخ من صفر (عناصر غير ثابتة) إلى واحد صحيح (ثبات تام)، ويكون معامل الثبات مقبولاً إذا كان أكبر من (0.60) وضعيفاً إذا كان أقل من ذلك وعن طريق استخدام حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات في الاستبانة عن طريق استخدام معامل (ألفا كرو نباخ). فكلما كان هذا البعد عالياً دل ذلك على ثبات وموثوقية نتائجه، وبالتالي كان المقياس مقبولاً ويمكن الاعتماد عليه.

الجدول رقم (3) نتائج اختبار الثبات (معامل ألفا كرو نباخ) لمحاو الاستبيان.

م-	المحاو	عدد الفقرات	معامل الثبات (قيمة معامل ألفا كرو نباخ)	النتيجة
1	أهمية التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية	13	0.948	مرتفعة جداً
2	دور الإجراءات التحليلية في تحسين جودة عملية المراجعة	10	0.922	مرتفعة جداً
	صعوبات استخدام إجراءات المراجعة التحليلية	11	0.902	مرتفعة جداً

الاستبيان ككل	34	0.924	مرتفعة
---------------	----	-------	--------

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل الثبات لمعامل ألفا كرونباخ Cronbach -Alpha للمحاور قد تراوحت بين (0.902 - 0.948) وهي معاملات عالية وتتمتع بدرجة جيدة من الثبات ، كذلك قيمة معامل الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي لأداة البحث بلغ (0.924) وهو معامل عالي جداً، وبذلك يعتبر هذا المقياس صادقاً لما وضع للقياس، وكما يتمتع بدرجة عالية وممتازة من الثبات مقارنة بالمستوى المقبول (0.60) وهو الحد الأدنى المقبول لثبات أي مقياس في العلوم الإدارية، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني مما يجعل استمارة الاستبيان مقبولة كأداة لجمع البيانات اللازمة للبحث.

10-4-2. اختبار الصدق:

تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين وهما:

10-4-2-1 الصدق الظاهري للأداة البحث (صدق المحكمين):

للتحقق من صدق الأداة اعتمد الباحث صدق المحتوى إذ قام بعرض الأداة على محكمين من ذوي الاختصاص في مجال المحاسبة كلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي وذلك بغرض معرفة ما تقيسه الفقرات من الأداء المطلوب ومدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه، وللحكم على الفقرات وصياغتها ودرجة وضوحها، ومناسبتها للمجالات وقد أخذ الباحث بملاحظات المحكمين فحذف بعض العبارات وأضاف عبارات أخرى حسب توجيهاتهم.

10-4-2-2 صدق الاتساق الداخلي لمحاور البحث:

تم إجراء اختبار الصدق الداخلي وهو الذي يقيس الاتساق الداخلي لعبارات البعد الواحد مع بعضها البعض، ويُعرف ذلك من خلال الجذر التربيعي لقيمة معامل ألفا كرونباخ. وكذلك تم إجراء اختبار الصدق البنائي والذي يهتم بصلاحية بناء المقياس بمعرفة درجة ترابط محاوره بالدرجة الكلية للمقياس، ويُعرف ذلك من خلال معامل ارتباط بيرسون، والذي ينبغي ألا يقل عن (0.35)، وفيما يلي نتائج ذلك:

جدول رقم (4) نتائج اختبارات الصدق لمحاور الاستبيان.

م	المحاور	معامل الصدق البنائي (الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان)	معامل الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة	النتيجة
1	التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات	0.645	0.799	0.000	عالي جداً

2	دور الإجراءات التحليلية في تحسين جودة عملية	0.734	0.899	0.000	عالي جدا
3	الصعوبات التي تحد من استخدام إجراءات	0.688	0.766	0.000	عالي جدا
	الاستبيان ككل	0.689	0.926		عالي جداً

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول (4) يتضح أن محاور أداة البحث (الاستبيان)، حققت درجة الصدق المطلوب، كما هو واضح من معاملات الصدق البنائي والصدق الداخلي، والتي كانت دالة إحصائياً وجميعها عند درجة دلالة 0.01، سواء بالنسبة للمحاور أو المتغيرات، وبالتالي يمكن الاعتماد على الأداة في قياس متغيرات البحث، وتحقيق أهدافه.

5-10. اختبار التوزيع الطبيعي Normality Test:

تم استخدام اختبار كولموجروف- سمرنوف One – sample K-s Test لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لان أغلب الاختبارات المعملية يشترط فيها أن تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً. أن الجدول رقم (5) يوضح نتائج اختبار كولموجروف - سمرنوف حيث يبين أن القيمة الإحصائية وقيمة مستوى الدلالة لكل المتغيرات أكبر من 0.05 (sig. > 0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعملية.

جدول رقم (5) تفاصيل اختبار التوزيع الطبيعي (One-Sample K-S Test):

م	المحاور	القيمة الإحصائية	درجة الحرية	الدلالة المعنوية
1	التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية	0.221	26	0.071
2	دور الإجراءات التحليلية في تحسين جودة عملية المراجعة	0.234	26	0.066
3	الصعوبات التي تحد من استخدام إجراءات المراجعة التحليلية	0.199	26	0.056
	الاستبيان ككل	0.198	26	0.064

يتضح من الجدول (5) أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية الاستبتيان ككل كانت 0.064 عند مستوى دلالة إحصائية أكبر من مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وهذا يعني ان فقرات ومحاور البحث تخضع للتوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعملية عليها.

10-6. التحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة:

قام الباحث بتفريغ الاستبتيانات وإدخال بياناتها وتحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية في عملية التحليل الإحصائي من خلال برنامج (Spss) للوصول إلى نتائج هذه البحث. وهي:

1. التكرارات والنسب المئوية.
2. الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ودرجات الموافقة.
3. اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبتيانة.
4. اختبار معامل الارتباط (بيرسون) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات ودرجتها وقوتها.
5. اختبار التوزيع الطبيعي لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا.
6. نموذج اختبار (T-test).

10-6. تحليل البيانات الشخصية لمفردات عينة الدراسة:

10-6-1. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

الجدول التالي رقم (6) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي حسب المؤهل العلمي.

الجدول رقم (6) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي حسب المؤهل العلمي.

ت	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة	الترتيب حسب التوافر
1	دبلوم عالي	0	0%	4
2	بكالوريوس	27	71%	1
3	ماجستير	08	21.11%	2
4	دكتوراه	03	7.89%	3
	الإجمالي	38	100%	-

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (6) يتبين أن أغلب المراجعين من حملة البكالوريوس ، ونسبة وصلت إلى (71%) من حجم العينة، في حين كانت نسبة حجم العينة من حملة الماجستير ، بنسبة وصلت إلي (21.11%) ، وفي حين وصلت نسبة حملة الدكتوراه (7.89%) وفي حين لا يوجد احد من حملة الدبلوم العالي (0%).

10-6-2. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي:

الجدول التالي رقم (7) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي حسب المسمى الوظيفي.

الجدول رقم (7) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي حسب المسمى الوظيفي.

م	المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة	الترتيب حسب التوافر
1	مدير مكتب المراجعة	18	47.3%	1
2	شريك بالمكتب	02	5.26%	4
3	رئيس فريق المراجعة	03	7.89%	3
4	مراجع أول	15	39.4%	2
	الإجمالي	38	100%	-

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (7) يتبين أن أغلبهم نت فئة مدراء مكاتب المراجعة وصلت نسبتهم إلى (47.3%) من حجم العينة هم أكبر نسبة ، في حين كانت نسبة فئة المراجع أول بالمكتب (39.4%) ، وأن نسبة رئيس فريق المراجعة وصلت نسبتهم الي (7.89%) في حين كانت نسبة فئة المراجع أول بالمكتب (39.4%) وأخيراً ف جاءت فئة الشركاء بالمكتب ونسبتهم (5.26%) ومما سبق تبين ان افراد العينة ممن لديهم دراية وخبرة في مجال المراجعة الخارجية، مما يعطى نوع من الثقة في اجاباتهم.

10-6-3. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة:

الجدول التالي رقم (8) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي حسب عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم (8) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي حسب عدد سنوات الخبرة.

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة	الترتيب حسب التوافر
1	أقل من 5 سنوات	07	18.4%	3
2	من 10 إلى 15 السنة	10	26.3%	2
3	من 15 فأكثر	21	55.3%	1
	الإجمالي	38	100%	-

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (8) يتبين أن اغلب المشاركين لديهم خبرة أكثر من (15) السنة، وبنسبة وصلت إلى (55.3%) من حجم العينة، في حين كانت نسبة الذين خبرتهم من (10) الي أقل من (15) سنوات ، بنسبة وصلت إلي (26.3%) ، وأخيراً جاءت نسبة الذين خبرتهم من أقل

من (5) سنوات ،وكانت (18.4%) وهنا ينبغي أن أكثر أفراد المجتمع خبرتهم عالية مما يعطي درجة موثوقية اكبر في الإجابات.

10-7. تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة:

10-7-1. التحليل الاحصائي الوصفي لعبارات الفرضية الاولى:

الجدول التالي رقم (9) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و والوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب للفقرات المتعلقة حول أهمية التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة.

جدول رقم (9) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
	المرحلة الاولى: مرحلة التخطيط لعمل المراجعة					
1	يتم استخدام الاجراءات التحليلية لمساعدته في فهم طبيعة اعمال العميل وتخطيط اعمال المراجع بناءً علي ذلك.	3.72	0.99	73%	مرتفع	3
2	يتم استخدام الاجراءات التحليلية لاكتشاف التقلبات الغير عادية في ارصدة الحسابات وتخطيط اعمال المراجع بناءً علي ذلك	3.46	1.07	69%	مرتفع	4
3	يتم استخدام الاجراءات التحليلية لتقدير مدي الاعتماد علي نظام الرقابة الداخلية المطبق.	4.80	0.77	84%	مرتفع	1
4	يتم استخدام الاجراءات التحليلية في اكتشاف الممارسات والاطفاء المختلفة ذات العلاقة بأرصدة حسابات القوائم المالية	4.73	0.76	83%	مرتفع	2
	المتوسط العام للمرحلة الاولى	4.21	0.89	78.6%	مرتفع	
	المرحلة الثانية مرحلة التنفيذ لعملية المراجعة					
5	يتم استخدام الاجراءات التحليلية عند تنفيذ إجراءات المراجعة	4.23	0.97	77%	مرتفع	3
6	يمكن من خلال استخدام الاجراءات التحليلية الحصول علي ادلة المناسبة والملائمة لتكوين رأيكم حول البيانات المالية	4.87	1.02	79%	مرتفع	1

7	يستخدم الإجراءات التحليلية في تقييم مدي كفاية أدلة الإثبات المتحصل عليها من خلال إجراءات عملية المراجعة	3.40	0.90	%73	مرتفع	5
8	يتم استخدام الإجراءات التحليلية عند أعمال المراجعة التفصيلية بغض النظر عن مدي سلامة وقوة نظام الرقابة الداخلية.	4.75	1.01	%78	مرتفع	2
9	في حالة اكتشاف الإجراءات التحليلية خطر تحريف جوهري لم يتم اكتشافه مسبقاً يتم إعادة النظر في تقدير مخاطر التحريف الجوهري في البيانات المالية.	3.62	0.85	%76	مرتفع	4
المتوسط العام للمرحلة الثانية		4.17	0.95	%77	مرتفع	
المرحلة الثالثة: مرحلة النهائية لعملية المراجعة						
10	يعتمد اختيار المراجع للإجراءات التحليلية وطرقها ومستوي تطبيقها علي الحكم النهائي للمراجع واجتهاده	4.19	0.99	%76	مرتفع	2
11	يتم التأكد من صحة الاستنتاجات التي تم التوصل اليها من خلال مراجعة مكونات القوائم المالية	4.34	1.01	%80	مرتفع	1
12	يمكن الحصول علي أدلة مراجعة ذات صلة بردود الإدارة من خلال تقويم تلك الردود مع الإخذ في الحسبان فهم المراجع للمنشأة وبيئتها	3.57	0.87	%75	مرتفع	3
13	يتم استخدام الإجراءات التحليلية لتحديد مدي كفاية أدلة أعمال المراجعة التي تم جمعها واختبارات العمال المراجعة التي تم تنفيذها وأثرها علي المراجعة النهائية	3.97	1.05	%73	مرتفع	4
المتوسط العام للمرحلة الثالثة		4.02	0.98	%75	مرتفع	
المتوسط العام للمراحل ككل		4.13	0.94	%77.2	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لإجابات العينة حول (أهمية التزام المراجع الخارجي بالإجراءات التحليلية في مراحل عملية المراجعة)، وقد كانت جميعها

بدرجة مرتفع. حيث جاءت المرحلة الأولى: وهي مرحلة التخطيط لعملية المراجعة في الترتيب الأول من حيث التزام المراجع الخارجي باستخدام إجراءات المراجعة التحليلية بمتوسط حسابي مقداره (4.21) وهو متوسط مرتفع، وبانحراف معياري (0.890) وقد بلغ الوزن النسبي (79%). في حين جاءت المرحلة الثانية: مرحلة التنفيذ لعملية المراجعة في الترتيب الثاني من حيث درجة الموافقة عليها، فقد بلغ متوسطها الحسابي (4.17)، وبانحراف معياري (0.95) وقد بلغ الوزن النسبي (77%). ثم جاءت المرحلة الثالثة: مرحلة النهائية لعملية المراجعة في الترتيب الأخير من حيث درجة الموافقة. فقد بلغ متوسطها الحسابي (4.02)، وبانحراف معياري (0.98) وقد بلغ الوزن النسبي (75%). وبشكل عام نجد أن التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في مختلف مراحل عملية المراجعة من وجهة نظر عينة الدراسة، ووفق المتوسط العام للمحاور ككل، حيث كان المتوسط الحسابي العام (4.13)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة أجابوا بإجابة تختلف عن الحياد، وبالنظر إلى قيمة المتوسط الحسابي للإجابات لكل فقرة من الفقرات الواردة بالاستبانة أكبر من الوسط الفرضي (3.39)، مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي دالة إحصائياً، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة موافقين على محتوى جميع الفقرات الواردة بالفرضية الأولى. وهذا يدل على أن المراجعون الخارجيين يلتزمون باستخدام الإجراءات التحليلية في المراحل المختلفة لعملية المراجعة.

10-7-2. اختبار الفرضية الأولى: قام الباحث باختبار الفرضية الأولى والتي صياغتها كالتالي :

H0: لا يلتزم المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة.

H1: يلتزم المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة.

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T – Test) وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء أفراد عينة الدراسة في هذه الفرضية، والجدول التالي رقم (10) يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها، وكذلك نتائج اختبار (T).

الجدول رقم (10) يبين نتائج اختبار (T) للفرضية الأولى.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	نتيجة الفرضية
4.13	0.94	8.678	24	0.001	رفض H0

– دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نستنتج من خلال بيانات الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي المرجح هو (4.13) بانحراف معياري مناظر له (0.94) وأن قيمة اختبار (T) كانت (8.678) وبدلالة إحصائية (0.000)، وبما أن هذه

القيمة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وقيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من (3.39). فأن ذلك يشير الي رفض الفرضية الصفرية (H0)، وقبول الفرضية البديلة (H1) والتي تنص علي أنه: يلتزم المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة .

10-7-3. تحليل الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الثانية:

الجدول التالي رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ووالوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب لل فقرات المتعلقة بدور استخدام الإجراءات التحليلية في تحسين جودة عملية المراجعة.

جدول رقم (11) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	تساهم الاجراءات التحليلية في توفير الوقت والتكلفة للمراجع اثناء القيام بعمله	4.92	0.67	86%	مرتفع جدا	1
2	استخدام اجراءات المراجعة التحليلية يساهم في التقليل من المشاكل المتعلقة بعمل المراجع	3.78	1.21	67%	متوسطة	8
3	تطبيق الاجراءات التحليلية يساهم في تحديد مختلفا الانحرافات للبيانات محل المراجعة	3.94	0.89	78%	مرتفع	6
4	تساهم اجراءات المراجعة التحليلية في توفير بيانات مالية سهلة التفسير وأكثر فائدة لمتخذي القرار.	3.77	1.01	73%	مرتفع	9
5	تساهم الاجراءات التحليلية في تخفيض مخاطر عملية المراجعة وبالتالي تحسين جودة عملية المراجعة.	4.34	0.68	84%	مرتفع جدا	3
6	تساهم الإجراءات التحليلية في اعداد تقرير اكثر دقة وشمولية وفاعلية.	3.98	0.66	81%	مرتفع جدا	4
7	اتباع المراجع للإجراءات التحليلية سيؤدي الى بناء رأيه الفني المستقل الذي يعد اساساً في جودة عملية المراجعة.	4.75	0.87	81%	مرتفع	2

8	تساهم الإجراءات التحليلية في معرفة مدى عدالة وموضوعية البيانات المالية للشركة محل المراجعة	3.93	1.04	73%	مرتفع	7
9	تستخدم الإجراءات التحليلية لتحسين قدرات المراجع في اكتشاف غش الإدارة	3.96	0.65	79%	مرتفع	5
10	استخدام الإجراءات التحليلية بكفاءة وفعالية يعتبر أداة للتحقق من مدى فعالية المراجعة.	3.62	0.91	75%	مرتفع	10
المتوسط العام		4.151	0.859	79.3%	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لإجابات العينة حول دور الإجراءات التحليلية في تحسين جودة عملية المراجعة ، قد تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة جداً. وبذلك فهي تختلف عن الحياد، حيث كانت محددة بالمتوسطة والموافقة و الموافقة جداً، و تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 - 4.92)، وبانحراف معياري تراوح بين (0.65 - 1.21). وبما أن المتوسط الحسابي لعبارات المحور ككل بلغ (4.151)، وهو أكبر من الوسط الفرضي (3.39)، وهذا يدل أن جميع أفراد عينة الدراسة موافقين، على أن استخدام المراجع الخارجي لإجراءات المراجعة التحليلية له دور في تحسين جودة عملية المراجعة.

10-7-4. اختبار الفرضية الثانية: قام الباحث باختبار الفرضية الثانية والتي صياغتها كالتالي:

H0: لا يؤدي التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية الي تحسين جودة عملية المراجعة.

H2 : يؤدي التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية الي تحسين جودة عملية المراجعة.

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T – Test) وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية ،ومعرفة معنوية (دلالة) آراء أفراد عينة الدراسة في هذه الفرضية ، والجدول التالي رقم (12) يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها ، وكذلك نتائج اختبار (T) .

الجدول رقم (12) يبين نتائج اختبار (T) للفرضية الثانية

المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	نتيجة الفرضية
4.151	0.859	7.964	24	0.000	رفض H0

- دال إحصائياً عند مستوي المعنوية 0.05

نستنتج من خلال بيانات الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي المرجح هو (4.151) بانحراف معياري مناظر له (0.859) وأن قيمة اختبار (T) كانت (7.964) وبدلالة إحصائية (0.000)، وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وقيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من (3.39). فأن ذلك يشير الي رفض الفرضية الصفرية (H_0)، وقبول الفرضية البديلة (H_1) والتي تنص علي أنه: (يؤدي التزام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية الحديثة الي تحسين جودة عملية المراجعة).

10-7-5. تحليل الإحصاء الوصفي لعبارات الفرضية الثالثة:

الجدول التالي رقم (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب لل فقرات حول هناك صعوبات تحد المراجع الخارجي على استخدام الإجراءات التحليلية في جودة عملية المراجعة.

جدول رقم (13) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب.

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	نقص الكفاءة والخبرة المهنية الكافية للمراجع حول كيفية تطبيق الإجراءات التحليلية في المراجعة.	4.08	0.93	%78	مرتفع	6
2	غياب الدروات التدريبية لتأهيل المراجع الخارجي حول استخدام الإجراءات التحليلية في المراجعة.	3.61	0.91	%74	مرتفع	10
3	عدم قدرة المراجع الخارجي علي استخدام برامج الحاسوب يحول دون استخدامه لإجراءات المراجعة التحليلية.	4.19	0.61	%85	مرتفع جدا	3
4	تعدد اساليب الإجراءات التحليلية مما يؤدي الى صعوبة اختيار الاسلوب الامثل لعملية المراجعة	3.68	0.96	%75	مرتفع	8
5	ضعف نظام الرقابة الداخلية للشركة محل المراجعة يؤدي الى صعوبة تطبيق الإجراءات التحليلية.	4.91	0.56	%88	مرتفع جدا	1
6	عدم إدراك المراجع لأهمية تطبيق الإجراءات التحليلية في المراجعة.	4.67	0.67	%86	مرتفع جدا	2

7	عدم توفر البيانات المالية وغير المالية من طرف الشركة محل المراجعة يحول دون تطبيق الإجراءات التحليلية.	4.34	0.73	83%	مرتفع	4
8	غياب الاطار المرجعي لتطبيق اسلوب الاجراءات التحليلية يحول دون تطبيقها.	4.18	0.91	76%	مرتفع	9
9	عدم وجود اهتمام من المنظمات والنقابات المحاسبية المهنية بالزام المراجع الخارجي بتطبيق الاجراءات التحليلية	4.55	0.97	78%	مرتفع	7
10	ان تغير السياسات المحاسبية من طرف الشركة محل المراجعة يحول دون تطبيق الاجراءات التحليلية بسبب صعوبة المقارنة	3.74	0.99	73%	مرتفع	11
11	عدم المام المراجع بالأساليب الكمية يحول دون تطبيق الاجراءات التحليلية	4.44	0.84	81%	مرتفع	5
المتوسط العام		4.18	0.81	80%	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (13) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لإجابات العينة حول الصعوبات التي تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة. قد تراوحت بين المرتفعة والمرتفعة جدا. وبذلك فهي تختلف عن الحياد، حيث كانت محددة بالموافقة و الموافقة جدا، و تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.74- 4.91)، وبانحراف معياري تراوح بين (0.61- 0.99). وبما أن المتوسط الحسابي لعبارات المحور ككل بلغ (4.18)، وهو أكبر من الوسط الفرضي (3.39)، وهذا يدل أن جميع أفراد عينة الدراسة موافقين، على أن (هناك صعوبات تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة).

10-7-6. اختبار الفرضية الثالثة: قام الباحث باختبار الفرضية الثالثة والتي صياغتها كالتالي:

H0: لا توجد صعوبات تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة.

H3: توجد صعوبات تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة.

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T – Test) وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء أفراد عينة الدراسة في هذه الفرضية،

والجدول التالي رقم (14) يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها , وكذلك نتائج اختبار (T) .

الجدول رقم (14) يبين نتائج اختبار (T) للفرضية الثالثة.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	نتيجة الفرضية
4.18	0.811	7.901	24	0.000	رفض H0

- دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نستنتج من خلال بيانات الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي المرجح هو (4.18) بانحراف معياري مناظر له (0.811) وأن قيمة اختبار (T) كانت (7.901) وبدلالة إحصائية (0.000), وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من الوسط الافتراضي (3.39). فإن ذلك يشير الي رفض الفرضية الصفرية (H0), وقبول الفرضية البديلة (H3) والتي تنص علي أنه: (توجد صعوبات تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة).

11- النتائج والتوصيات:

1.11- النتائج:

1- من خلال دراسة أهمية الالتزام باستخدام اجراءات المراجعة التحليلية في مختلف مراحل عملية المراجعة. من قبل المراجعين الخارجيين الليبيين واستناداً علي نتائج التحليل الاحصائي توصل الباحث الي أن هناك أهمية بالالتزام باستخدامها وبشكل مرتفع وبنسبة (77%) حيث بينت الدراسة أنه:

أ- ففي مرحلة التخطيط لعملية المراجعة: ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي للفقرات من (1-4) بالجدول رقم (9) تبين أن هناك أهمية لاستخدامها في هذه المرحلة وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.21), وبنسبة (78.6%) لأنها تساعد المراجع الخارجي في فهم طبيعة اعمال العميل وتخطيط اعمال المراجع, لتقدير مدي الاعتماد علي نظام الرقابة الداخلية المطبق لاكتشاف التقلبات الغير عادية في ارصدة الحسابات, وكذلك اكتشاف الممارسات والاختفاء المختلفة ذات العلاقة بأرصدة حسابات القوائم المالية.

ب- أما في مرحلة التنفيذ لعملية المراجعة: ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي للفقرات من (5-9) بالجدول رقم (9) تبين أن لها أهمية وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.17) وبنسبة (77%) لأنها تساعد في تقييم مدي كفاية ادلة الاثبات المتحصل عليها من خلال إجراءات

عملية المراجعة، عند اكتشاف خطر تحريف جوهري لم يتم اكتشافه مسبقاً، للحصول على المزيد من القرائن و أدلة الأثبات المناسبة والملائمة لتكوين رآئه حول صحة البيانات المالية ومدى عدالة القوائم المالية.

ج - أما في مرحلة النهائية لعملية المراجعة: ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي لل فقرات من (10-13) بالجدول رقم (9) تبين أن لها أهمية وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.02) وبنسبة (75%) لأنها تساعد من التأكد من صحة استنتاجاته التي توصل اليها من خلال تقييم أدلة مراجعة ذات صلة بردود الادارة وتحديد مدى كفايتها عن طريق اختيار وتطبيق الإجراءات والاساليب التي يراها المراجع مناسبة وتساعد على الحكم النهائي لعملية المراجعة.

2- من خلال دراسة أهمية دور استخدام اجراءات المراجعة التحليلية في تحسين عملية المراجعة في مختلف مراحلها. واعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي تبين أن هناك دور لها في تحسين عملية المراجعة وبشكل مرتفع وبنسبة (79.3%)، فقد جاء استخدام الاجراءات التحليلية تساعد في توفير الوقت والتكلفة للمراجع اثناء القيام بعمله في المرتبة الاولى و وبدرجة مرتفع جدا وبمتوسط حسابي (4.92) من عينة المبحوثين، ثم جاء اتباع المراجع للإجراءات التحليلية سيؤدي الى بناء رأيه الفني المستقل الذي يعد اساساً في جودة عملية المراجعة بمتوسط حسابي (4.75) من عينة المبحوثين. وكذلك تساهم الاجراءات التحليلية في تخفيض مخاطر عملية المراجعة وبالتالي تحسين جودة عملية المراجعة. بمتوسط حسابي (4.34) من عينة المبحوثين. في حين أن باقي الفقرات جاءت بمتوسطات حسابية تتراوح ما بين (3.63) الي (3.98). وهذا يدل على اهمية استخدام الاجراءات التحليلية لتحسين دور جودة عملية المراجعة.

3- من خلال دراسة أهم الصعوبات التي تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في عملية المراجعة في مختلف مراحلها. واعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي تبين أنه يوجد صعوبات وبشكل مرتفع وبمتوسط حسابي (4.18) وبنسبة (80%)، حيث جاء ضعف نظام الرقابة الداخلية للشركة محل المراجعة يؤدي الى صعوبة تطبيق الاجراءات التحليلية في المرتبة الاولى من حيث الصعوبات، وبمتوسط حسابي (4.91) من عينة المبحوثين، ثم جاء عدم إدراك المراجع لأهمية تطبيق الاجراءات التحليلية في المراجعة وبمتوسط حسابي (4.67). وجاءت عدم وجود اهتمام من المنظمات والنقابات المحاسبية المهنية بالزام المراجع الخارجي بتطبيق الاجراءات التحليلية وبمتوسط حسابي (4.55). في حين أن باقي الفقرات جاءت بمتوسطات حسابية تتراوح ما بين (3.61) الي (4.44). وهذا يدل على وجود صعوبات تحول دون قيام المراجع الخارجي باستخدام الإجراءات التحليلية في المراحل المختلفة لعملية المراجعة.

11-2. التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات والتي من أهمها ما يلي:

- 1-حث المراجع الخارجي بالالتزام باستخدام اجراءات المراجعة التحليلية في جميع مراحل عملية المراجعة.
- 2-العمل علي رفع الكفاءة المهنية من خلال عمل ورش العمل و الندوات والدورات التدريبية للمراجع الخارجي حول كيفية استخدام الاجراءات التحليلية للمراجعة.
- 3- توفير دليل للإرشادات والتوجيهات من قبل المنظمات المهنية المهمة بتنظيم مهنة المراجعة تبين الاساليب والاجراءات الحديثة للمراجعة وتلزم المراجع الخارجي بتطبيقها.
- 4-الزام المراجع الخارجي حالياً بتطبيق المعايير الدولية للمحاسبة والمراجعة فيما يخص تطبيق اجراءات المراجعة التحليلية.
- 5-العمل علي توفير معايير منطقية للأنشطة في القطاعات المختلفة لتكون اساساً للمقارنات تساعد المراجع الخارجي عند تطبيق الاجراءات التحليلية.

المراجع:

- 1- النوايسة, محمد ابراهيم, 2008, مدي تطبيق الاجراءات التحليلية في تدقيق الحسابات, دراسة ميدانية من وجهة نظر المدقق الخارجي, مجلة دراسات العلوم الادارية, الجامعة الأردنية.
- 2- الجازويي, صالح ابوبكر, 2015, أثر استخدام المراجع الليبي لأساليب المراجعة التحليلية في اكتشاف الغش والاختفاء الجوهرية ورسالة ماجستير, كلية الاقتصاد, جامعة بنغازي, ليبيا.
- 3- حمودة, المهدي عبدالمعظم, (2014) العوامل المؤثرة علي مستوى جودة خدمات المراجعة , مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية بني وليد, السنة الثانية , العدد (4).
- 4- الشارف, محمد ونجاح , مفتاح 2018, بعنوان: مدى تطبيق معيار المراجعة الدولي رقم 520 الخاص بالإجراءات التحليلية, دراسة ميدانية من وجهة نظر المراجع الخارجي المجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, جامعة الزيتونة.
- 5- غسان, سعيد, 2006, مدى استخدام إجراءات المراجعة التحليلية من قبل مدققي الحسابات في الجمهورية اليمنية: دراسة ميدانية رسالة ماجستير , جامعة اليرموك, الاردن.
- 6- الكبيسي, عبد الستار 2008, تقييم فعالية الاجراءات التحليلية لتدقيق القوائم المالية للشركات المساهمة العامة, اراسة ميدانية في مكاتب وشركات التدقيق في الاردان , مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية .
- 7- العقيلي, خالد, 2018, "أثر الإجراءات التحليلية على جودة عملية المراجعة", بقلم خالد العقيلي, مجلة الأعمال والاقتصاد, العدد 23.
- 8- نصار, مجدي مريم, احمد , 2008 الاجراءات التحليلية التي يباشرها مدقق ديوان المحاسبة استنادا الي واقع دليل التدقيق العام, بحث مقدم الي مسابقة البحوث التاسعة لديوان المحاسبة , دولة الكويت.
- 9- دليل الاتحاد الدولي للمحاسبين, 2001, المعايير الدولية للمراجعة, تعريب المجمع العربي للمحاسبين القانونيين الاردان.
- 10- باز , عماد حمد , 1995, إجراءات المراجعة التحليلية ومدى استخدامها من قبل مدققي الحسابات في ليبيا ,رسالة ماجستير ,جامعة قاريونس, ليبيا.
- 11- قريط, عصام, 2009 , مدي استخدام اجراءات المراجعة التحليلية في سوريا, مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.

التنشئة السياسية ودورها في تشكيل الهوية (دراسة حالة المجتمعات النامية)

أ. جمال مفتاح علي ساسي

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- جامعة بني وليد- ليبيا

gamalsasi@bwu.edu.ly

تاريخ النشر:
2025/03/31

تاريخ القبول:
2025/03/25

تاريخ الاستلام:
2025/03/05

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الجامعة بصفتها صرح علمي كبير و ذا شأن من حيث الدور الذي يجب أن تطلع به في حلقات التنمية المستدامة للبلد، وتوضيح أهمية وكيفية مساهمة الجامعة في تجسيد التنمية المستدامة خاصة من حيث المخرجات لسوق العمل من مجموع الطاقات الشبابية والكفاءات العلمية المتشعبة بأفكار ريادية وتجسيدها في العمل الميداني، بالإضافة إلى الكشف عن أهمية البحوث العلمية والدراسات الأكاديمية التي من شأنها أيضاً تشريح مواطن الخلل في عمليات التنمية وإعطاء الحلول والاقتراحات لتبنيها من السلطات العليا، وتحديد العراقيل التي تقف كحجر عثرة أمام هذا الحصن العلمي لتأدية دوره التنموي على أكمل وجه، واستخدمت المنهج الوصفي والمنهج التحليلي المناسبان لتفسير الظاهرة محل الدراسة، فالمنهج الوصفي مناسب لتفسير الظاهرة كما هي في الواقع والتعبير عنها تعبيراً كيفياً، أما المنهج التحليلي لتعبير عن دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة تعبيراً رقمياً بتطبيقها على عينة من اساتذة جامعة بني وليد، وذلك بالاعتماد على الإستبانة لجمع المعلومات المطلوبة.

وتوصلت إلى النتائج أن استدامة الجامعة تؤدي إلى التنمية المحلية وبالتالي إلى تنمية مستدامة للدولة ككل، كما أنه يوجد غياب أهداف محددة بدقة لتحقيق التنمية المستدامة من قبل الجامعة، ونقص في مجال البحث العلمي داخل الجامعة وعدم تكييفه ليقدم التنمية المحلية، بالإضافة إلى نقص في إقامة الندوات والملتقيات والمؤتمرات التي من شأنها إيجاد حلول لمشاكل التنمية المستدامة على مستوى الجامعة.

Abstract:

This research deals with "Political Socialization and its Role in Shaping the Identity of Developing Societies", as it reviews how political socialization affects the formation of the political identity of individuals and groups within developing societies. The research aims to study the relationship between political socialization and political identity, and how different factors such as social upbringing, media, and educational institutions affect the development of political awareness of citizens.

The research focuses on the different dimensions of political socialization, whether theoretical, practical, or cultural, and how these dimensions contribute to the formation of an active citizen who is aware of his political rights and duties. The research also aims to analyze the role of different institutions in shaping political awareness, including the family, school, and media, and to show how these institutions enhance political participation and awareness of political rights.

The research also addresses the challenges facing political socialization in developing societies, such as unstable political and economic conditions, and the lack of adequate education for many citizens. It also addresses how to overcome these challenges by promoting political and educational reforms, encouraging community participation, and preparing awareness policies to encourage political awareness.

In conclusion, the research concludes the importance of political socialization in building a strong political identity for developing societies, and provides recommendations aimed at enhancing political socialization by improving political education and media and activating the role of political and civil institutions in supporting community participation and political rights.

المقدمة:

إن التربية السياسية من العناصر الأساسية التي تساهم في تشكيل الهوية الفردية والجماعية في المجتمعات النامية، ولا تقتصر التربية السياسية على تعليم المبادئ السياسية فقط، بل تتضمن عملية متكاملة من التأثيرات التربوية والثقافية التي تشكل علاقة الأفراد ببيئتهم السياسية والاجتماعية وفي المجتمعات النامية، حيث تكثر التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، تكتسب التربية السياسية أهمية قصوى لأنها تساهم في خلق أساس يحدد أفكار الأفراد حول حقوقهم وواجباتهم وفهمهم لكيفية التعامل مع القضايا السياسية والاجتماعية، ومن خلال هذه العملية يتم غرس قيم المواطنة وحقوق الإنسان وتساعد في خلق هوية مجتمعية متكاملة تشجع الأفراد على المشاركة الفعالة في الحياة العامة، ويواجه الأفراد في المجتمعات النامية عدداً من التحديات المتعلقة بالانتماء السياسي والاجتماعي، وتتفاقم هذه التحديات بسبب الافتقار إلى المؤسسات الفعالة لتعزيز الوعي السياسي والمواطنة النشطة ونتيجة لذلك، تشكل التنشئة السياسية عنصراً حاسماً في معالجة هذه القضايا، حيث توفر للأفراد فرصاً لتعميق فهمهم السياسي والمشاركة في صنع القرار السياسي والاجتماعي الذي يؤثر على حياتهم وحياة مجتمعاتهم.

لذا تسعى هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التنشئة السياسية على تشكيل الهوية في هذه المجتمعات، مع التركيز على دورها الفعال في تعزيز الوعي السياسي والقانوني، حيث أن الفهم العميق لهذا الدور سيساهم في تطوير استراتيجيات فعالة تهدف إلى تمكين الأفراد من المشاركة بشكل أكبر في تشكيل مستقبل مجتمعاتهم، فضلاً عن تطوير نماذج التنشئة السياسية التي تأخذ في الاعتبار السياق الثقافي والاجتماعي لهذه المجتمعات.

مشكلة البحث:

ومن أهم الأسئلة البحثية التي طرحت هو مدى تأثير التنشئة السياسية في المجتمعات النامية على تشكيل هوية الفرد، وهل لهذه التنشئة أثر إيجابي على تنمية الوعي السياسي لدى الأفراد والمجتمعات، ونظراً لأن تأثير التنشئة السياسية في المجتمعات النامية قد يكون مزيجاً من العوامل الثقافية والاجتماعية والسياسية التي تختلف من مجتمع إلى آخر، وضرورة دراسة كيفية تأثير هذه العوامل على الهوية السياسية والقانونية، فقد تم تحديد أسئلة البحث على النحو التالي:

- كيف تؤثر التنشئة السياسية في تشكيل الهوية في المجتمعات النامية؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما مفهوم التنشئة السياسية وما تطورها في المجتمعات النامية؟
- ما طبيعة العلاقة بين التنشئة السياسية وتشكيل الهوية السياسية للأفراد؟
- كيف تسهم التربية السياسية في تعزيز حقوق الإنسان والوعي الاجتماعي؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه التنشئة السياسية في المجتمعات النامية؟

أهمية البحث:

تكمُن أهمية هذه الدراسة في فهم دور التنشئة السياسية كأداة إستراتيجية في تشكيل الهوية في المجتمعات النامية، كما ستساهم الدراسة في تسليط الضوء على كيفية تأثير البيئة السياسية والاجتماعية على تشكيل المفاهيم السياسية للأفراد، ومن المتوقع أن تساعد النتائج المتوقعة من هذا البحث في بناء استراتيجيات تربوية وسياسية تهدف إلى رفع مستوى الوعي السياسي في المجتمعات النامية، بما يتماشى مع التطورات الحديثة في مجال حقوق الإنسان والحكم الرشيد.

أهداف البحث:

1. دراسة مفهوم التنشئة السياسية وتطورها في المجتمعات النامية؛
2. تحليل العلاقة بين التنشئة السياسية وتشكيل الهوية السياسية للمواطنين؛
3. تحديد دور التربية السياسية في تعزيز حقوق الإنسان والوعي الاجتماعي في المجتمعات النامية؛
4. استكشاف التحديات التي تواجه التنشئة السياسية في المجتمعات النامية؛

5. تقديم توصيات لتحسين فعالية التربية السياسية في المجتمعات النامية.

فرضيات البحث:

استنادًا إلى الإشكالية المطروحة وأهداف البحث، تفترض الدراسة ما يلي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنشئة السياسية وتشكيل الهوية السياسية للأفراد في المجتمعات النامية.
2. تسهم التربية السياسية في تعزيز الوعي السياسي وترسيخ مبادئ حقوق الإنسان لدى الأفراد في المجتمعات النامية.
3. يختلف تأثير التنشئة السياسية على الهوية السياسية تبعًا للعوامل الثقافية والاجتماعية والقانونية السائدة في المجتمع.
4. تشكل ضعف المؤسسات التعليمية والسياسية أحد العوائق الأساسية أمام تحقيق تنشئة سياسية فعالة في المجتمعات النامية.
5. يمكن أن تؤدي التنشئة السياسية غير السليمة إلى إحداث تشوهات في الهوية السياسية، مما قد يسهم في زيادة الانقسامات داخل المجتمع.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: التنشئة السياسية ودورها في تشكيل الهوية.

الحدود الزمانية: 2025م.

الحدود المكانية: دراسة حالة المجتمعات النامية.

منهجية البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتجمع البيانات من الأدبيات والمواد البحثية حول دور التنشئة السياسية في تشكيل الهوية وسيتم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب التحليلية لفهم التأثيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية، وسيتم إجراء دراسات حالة في العديد من المجتمعات النامية من أجل استخلاص استنتاجات محددة حول تأثير التنشئة السياسية على الهوية، وستشمل المنهجية أيضًا مراجعة الأدبيات حول تطور التنشئة السياسية في المجتمعات النامية وكيف تؤثر على الوعي السياسي وحقوق الإنسان.

المبحث الأول/ مفهوم التنشئة السياسية.

التنشئة السياسية هي عملية تربية تساهم في نقل القيم والمفاهيم السياسية إلى الأفراد وتهدف إلى إعدادهم ليصبحوا مواطنين فاعلين في المجتمع السياسي، وتعتمد التنشئة السياسية على تعليم الأفراد

المبادئ الأساسية للسياسة مثل الحقوق والواجبات ونظام الحكم والمفاهيم المتعلقة بالعلاقة بين الفرد والدولة، وتساهم هذه العملية في تشكيل موقف الفرد تجاه دوره في المجتمع السياسي وتجاه القضايا السياسية المختلفة، ومن خلال التنشئة السياسية يكتسب الأفراد المعارف والمهارات التي تساعدهم على فهم وتنسيق علاقاتهم مع المؤسسات السياسية مثل الحكومات والأحزاب السياسية ووفقاً لأليسون (أليسون، 1984، ص22) يمكن النظر إلى التنشئة السياسية باعتبارها عملية اجتماعية تساهم في تشكيل الأفراد كأعضاء فاعلين في المجتمع من خلال غرس الشعور بالقيم المدنية والمشاركة (أليسون، 1984، ص24) وتعتبر التنشئة السياسية عاملاً مهماً في تشكيل الهوية السياسية والاجتماعية للفرد. وفقاً لمارشال (مارشال، 2000)، تساهم التنشئة السياسية في الشعور بالانتماء والسيطرة على العملية السياسية (مارشال، 2000). وبالنسبة للمجتمعات النامية، قد تواجه التنشئة السياسية تحديات إضافية تتعلق بالتغيرات في البيئة الاجتماعية والسياسية، والتي قد تؤثر على قدرة الأفراد على فهم وإدراك القضايا السياسية بشكل صحيح. أبعاد التنشئة السياسية هي عملية متعددة الأبعاد، حيث تتفاعل فيها عدة عوامل للتأثير على كيفية تشكيل الأفراد لوعيهم السياسي وأبرز أبعاد التنشئة السياسية هي الأبعاد النظرية والعملية والثقافية التي تساهم في تنمية الوعي السياسي وتعزيز المواطنة الفعالة في المجتمع. ويتم وصف كل من هذه الأبعاد بشيء من التفصيل:

1- البعد النظري للتربية السياسية يهتم البعد النظري للتربية السياسية بتعليم الأفراد المبادئ والمفاهيم الأساسية التي يقوم عليها الفكر السياسي، مثل حقوق الإنسان والمبادئ الديمقراطية والمؤسسات السياسية. ويشمل هذا البعد أيضاً تزويد الأفراد بفهم أساسي لكيفية عمل الحكومة ودور المواطنين في صنع القرار السياسي. وبحسب (الدغيم، 2002، ص32) فإن البعد النظري يوفر للأفراد الوسائل المعرفية لفهم النظام السياسي وحقوقهم وواجباتهم كمواطنين، والغرض من هذا البعد هو تزويد الأفراد بالوسائل لفهم النظام السياسي وحقوقهم وواجباتهم كمواطنين، ويساعد هذا البعد الأفراد على تكوين تصورات سياسية تمكنهم من تحليل المواقف السياسية بطريقة موضوعية ومستنيرة (الدغيم، 2002، ص33)

2- الجوانب العملية للتنشئة السياسية تشمل الجوانب العملية نقل المفاهيم السياسية إلى الأفراد بطرق عملية مثل المشاركة في الانتخابات والانضمام إلى الأحزاب السياسية، ويشمل الجانب العملي الأنشطة التي يتم من خلالها نقل المفاهيم السياسية إلى الأفراد بطريقة عملية مثل المشاركة في الانتخابات أو الانضمام إلى الأحزاب السياسية، ومن خلال هذه الأنشطة يتعلم الأفراد كيفية التفاعل مع المؤسسات السياسية، وبالتالي تعزيز المشاركة السياسية الفعالة، وبحسب (الجبوري، 2006، ص24) فإن البعد العملي هو أحد أهم جوانب التنشئة السياسية، حيث يسمح

للأفراد بتجربة تطبيق المعرفة السياسية في حياتهم اليومية، وهذا البعد هو محرك مهم للمشاركة المدنية والوعي السياسي (الجبوري، 2006، ص33)

3- البعد الثقافي في التنشئة السياسية يشير البعد الثقافي إلى تأثير الثقافة والعادات الاجتماعية في تشكيل الوعي السياسي للأفراد، ويؤثر هذا البعد على كيفية إدراك الأفراد للحقوق السياسية والمشاركة في العمليات السياسية ضمن سياق ثقافي محدد، ويعمل هذا البعد على تعزيز الهوية السياسية المشتركة بين أفراد المجتمع من خلال التأثيرات الثقافية والدينية والاجتماعية، ووفقاً (للشعبي 2010، ص23) فإن البعد الثقافي يشكل أساساً مهماً لتشكيل الهوية السياسية في المجتمعات النامية، وتلعب العوامل الثقافية والسياسية والقانونية دوراً مهماً في تشكيل مفاهيم الأفراد للمواطنة (الشعبي، 2010، ص24)

المطلب الأول/ عناصر التنشئة السياسية.

هناك عدة عناصر في عملية التنشئة السياسية تلعب دوراً محورياً في تشكيل الوعي السياسي للفرد، وهذه العناصر هي الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام والمؤسسات السياسية، حيث يساهم كل منها في تشكيل الوعي السياسي من خلال تأثيرات مختلفة.

1- الأسرة تعد الأسرة من أولى وأهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر في تشكيل الوعي السياسي للفرد، فمن خلال الأسرة يتعلم الأطفال القيم والمعتقدات التي تشكل أساس تصوراتهم للسياسة، ووفقاً (الجبوري، 2006، ص55) فإن الأسرة هي البيئة الأولى التي يتعرض فيها الأفراد للمبادئ السياسية، كما يتعلمون بشكل غير مباشر المواقف تجاه السلطة والحقوق السياسية (الجبوري، 2006، ص56) تلعب الأسرة دوراً مهماً في تشكيل الهوية السياسية من خلال تأثير الأبناء بآراء والديهم ومواقف الأسرة تجاه القضايا السياسية المحلية والدولية.

2- المدرسة تعد المدرسة مؤسسة تعليمية أساسية وتساهم في نقل المفاهيم السياسية من خلال المناهج الدراسية في المدارس يتعلم الطلاب المبادئ الأساسية للسياسة وتساهم الأنشطة المدرسية مثل المناظرات والمشاركة في الانتخابات الطلابية في الوعي السياسي للأفراد. ووفقاً لعمر (2005، ص33) تعد المدارس مصدراً مهماً لتنمية المواطنة النشطة، حيث تساعد في تشكيل المواقف السياسية للأجيال الجديدة من خلال التعليم الرسمي وهي مصدر مهم للمعلومات (عمر، 2005، ص34)

3- وسائل الإعلام تعد وسائل الإعلام من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل الرأي العام السياسي وتوجيه الاتجاهات السياسية للأفراد، فمن خلال الصحافة والتلفزيون والإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي يطلع الأفراد على الأحداث السياسية ومواقف الأحزاب السياسية والحكومات، ووفقاً

لعبد الله (2012، ص24) تلعب وسائل الإعلام دورًا مهمًا في تشكيل المعتقدات السياسية للأفراد من خلال تقديم المعلومات وتحليل الأخبار السياسية بطريقة تؤثر على الرأي العام (عبد الله، 2012، ص26-27)

4- المؤسسات السياسية المؤسسات السياسية المؤسسات السياسية هي نظام الحكم من خلال الأحزاب السياسية ومنظمات حقوق الإنسان، تلعب دورًا مهمًا في التنشئة السياسية للأفراد، ومن خلال هذه المؤسسات يمكن للأفراد التعرف على أنماط الحكم وممارسة السلطة. وبحسب خالد (2010) تلعب المؤسسات السياسية دوراً في رفع الوعي السياسي للمواطنين من خلال برامج التوعية والأنشطة السياسية (خالد، 2010).

أنواع التنشئة السياسية:

تتنوع التنشئة السياسية في نوعها تبعاً للسياق الذي تنتقل فيه المعرفة السياسية ويمكن تقسيم التنشئة السياسية إلى فئتين عريضتين: التنشئة الرسمية وغير الرسمية، والتنشئة الوطنية والعالمية.

1. التنشئة الرسمية وغير الرسمية:

- **التنشئة الرسمية:** هي نقل القيم والمفاهيم السياسية من خلال المؤسسات الرسمية مثل المدارس والجامعات والهيئات الحكومية وتهدف إلى تعليم المبادئ السياسية للأفراد بطريقة منظمة ومنهجية. ووفقاً لسلمان (سلمان، 2008، ص12) فإن التنشئة الرسمية هي الوسيلة التي توجه بها الحكومات الشباب نحو الالتزام بالقيم السياسية والاجتماعية.

- **التنشئة غير الرسمية:** تتم من خلال البيئات الاجتماعية غير المؤسسية، مثل الأسرة أو الأصدقاء أو وسائل الإعلام. هذه التنشئة أقل رسمية وأكثر تأثراً بالعوامل الثقافية والاجتماعية: وفقاً للحسيني (2007، ص21) تلعب التنشئة الاجتماعية غير الرسمية دوراً مهماً في تشكيل المواقف السياسية للأفراد بطريقة لا تتأثر فقط بالتعليم الرسمي ولكن أيضاً بالتفاعلات اليومية (انظر الحسيني، 2007، ص23)

2. التنشئة الاجتماعية الوطنية والعالمية:

- **التنشئة الاجتماعية الوطنية:** تعليم الأفراد القيم السياسية والثقافية ذات الصلة بالأمة والمجتمع.

- **التنشئة الوطنية:** تسعى التنشئة الاجتماعية الوطنية إلى تعزيز الهوية الوطنية وإعلام الأفراد بحقوق وواجبات المواطنة في المجتمع؛ وفقاً لعبد الله (2011، ص15) يعزز التعليم الوطني الشعور بالانتماء إلى المجتمع والالتزام بالمسؤولية السياسية (عبد الله، 2011، ص14)

- التنشئة الاجتماعية العالمية: تركز على تثقيف الطلاب حول القضايا السياسية العالمية وأهمية احتضان الثقافات المختلفة. تساهم التنشئة الاجتماعية العالمية في تثقيف الأفراد حول المبادئ الديمقراطية العالمية مثل حقوق الإنسان والمساواة. وتؤكد أمانة (2015) أن التنشئة الاجتماعية العالمية ضرورية لتعزيز مفهوم المواطنة العالمية والفهم السياسي للعلاقات بين الدول والشعوب (أمانة، 2015).

المطلب الثاني/ التحديات الخاصة التي تواجه التربية السياسية في هذه المجتمعات:

تواجه المجتمعات النامية تحديات كبيرة في تنظيم التربية السياسية، فوفاً، كثيراً ما تكون هذه المجتمعات ضحية لظروف سياسية غير مستقرة وتعاني من الحكم الاستبدادي وغياب المؤسسات الديمقراطية القوية، ووفقاً للحارث (2013) تواجه المجتمعات النامية تحديات سياسية واجتماعية تعيق توجه المواطنين نحو المشاركة السياسية الفعالة وتواجه تحدي اكتسابها (الحارث، 2013)، كما أن الافتقار إلى الوعي السياسي وضعف المؤسسات التعليمية قد يحد من فعالية التنشئة السياسية في هذه المجتمعات مما يؤدي إلى ضعف المشاركة المدنية والانتخابات.

دور المؤسسات الحكومية والمدنية في التنشئة السياسية:

تلعب المؤسسات الحكومية دوراً حاسماً في تعزيز التنشئة السياسية من خلال برامج التوعية والسياسات التعليمية. ومن ناحية أخرى تلعب المؤسسات المدنية كالمنظمات غير الحكومية والأحزاب السياسية دوراً تكميلياً في توعية المواطنين بحقوقهم وواجباتهم، ويؤكد السباعي (2010، ص13) أن دور المؤسسات المدنية مهم في تفعيل المشاركة السياسية للمواطنين وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم خاصة في ظل غياب هياكل حكومية فاعلة (السباعي، 2010، ص13) كما تلعب هذه المؤسسات دوراً مهماً في بناء الثقة بين الحكومة والمواطنين وتحفيز الشباب على المشاركة السياسية من خلال التدريب والتعليم المستمر.

المبحث الثاني/ الهوية السياسية في المجتمعات النامية.

مفهوم الهوية السياسية:

هي مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي يتبناها الأفراد والجماعات داخل مجتمع ما، والتي تتعلق بعلاقة الأفراد بالدولة ومواقفهم من القضايا السياسية ومشاركتهم في الشؤون السياسية ويمكن اعتبار الهوية السياسية نوعاً من الوعي الجماعي الذي يحدد انتماء الفرد إلى دولة معينة أو ثقافة سياسية، ويعكس تفاعله مع النظام السياسي والحقوق والواجبات المنبثقة عن هذا النظام ويذكر فلاح (2009، ص38) أن الهوية السياسية هي مجموعة من القيم والمعتقدات التي تحدد مسؤولية الفرد تجاه المجتمع ومشاركته في الحياة السياسية، ويشير إلى أن الهوية السياسية ينظر إليها على أنها

أساس الفهم الاجتماعي والسياسي، حيث تلعب دوراً مهماً في تشكيل وعي الفرد بمسؤولياته تجاه المجتمع وكيفية المشاركة في الحياة السياسية. ويشمل هذا التفاعل بشكل رئيسي مواقف الأفراد تجاه الحكم والسياسة العامة والقيم الاجتماعية (فلاح، 2009، ص39) وتتشكل الهوية السياسية في المجتمعات النامية بشكل خاص تحت تأثير الظروف السياسية والاجتماعية، وذلك لأن المجتمع قد يكون غير مستقر أو يتسم بالصراعات السياسية الداخلية، ولهذه الظروف تأثير كبير على تشكيل الهوية السياسية للفرد، كما تلعب عملية التنشئة السياسية دوراً مهماً في تعزيز هذه الهويات أو تغييرها، حيث تغرس القيم والمفاهيم الوطنية التي تعكس علاقة الفرد بالسلطة الحاكمة والسياسات.

المطلب الأول/ مكونات الهوية السياسية:

هناك عدة مكونات للهوية السياسية، منها القيم والمعتقدات والمواطنة، وهي عناصر مهمة تساعد في تحديد المواقف الفردية والجماعية تجاه السياسة داخل المجتمع.

1- القيم السياسية: القيم السياسية هي المبادئ الأساسية التي تحدد موقف الفرد أو المجتمع تجاه السياسة، وتشمل مفاهيم مثل العدل والحرية والمساواة وحقوق الإنسان، وتعمل هذه القيم كإطار يحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول في النظام السياسي. القيم السياسية هي الأساس الذي يبنى عليه الأفراد تفاعلهم مع النظام السياسي، ووفقاً للنمس (2011، ص25) فإنها تعد بعبء مهماً في بناء الهوية السياسية لأنها تؤثر على السلوك السياسي للأفراد ومشاركتهم في الحياة العامة (النمس، 2011، ص26) في المجتمعات النامية، يمكن أن تتأثر القيم السياسية بالتقاليد والممارسات الثقافية المحلية، والتي تساهم في تشكيل هويات سياسية معينة تختلف عن تلك الموجودة في المجتمعات الغربية.

2- المعتقدات السياسية: المعتقدات السياسية هي المعتقدات التي يحملها الأفراد حول كيفية إدارة الدولة وكيفية تنظيم المجتمع. وتشمل هذه المعتقدات فهم الفرد لأهمية الديمقراطية ودور الدولة وحق الفرد في المشاركة السياسية في المجتمعات النامية، قد تتأثر المعتقدات السياسية بالظروف الاقتصادية والاجتماعية وذلك لأن الفقر والتهمة الاجتماعية والصراعات الداخلية يمكن أن تساهم في تشكيل نوع المعتقدات السياسية التي تدعو إلى تغييرات في النظام السياسي وتعزيز الإصلاحات السياسية، وفقاً لأبو زيد (2014، ص45) تشكل المعتقدات السياسية حجر الزاوية في كيفية فهم الأفراد للدولة وكيفية مشاركتهم فيها تساعد هذه المعتقدات في تحديد موقف الفرد من قضايا مثل الانتخابات والحريات المدنية ودور الدولة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (أبو زيد، 2014، ص27).

ولما كانت المواطنة تعني الانتماء إلى دولة معينة والتمتع بالحقوق والواجبات المترتبة على هذا الانتماء فإن الهوية السياسية تشكل عنصراً أساسياً في تشكيل الهوية، وتتضمن المواطنة السياسية حق الأفراد في المشاركة في الانتخابات والتعبير عن آرائهم والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والسياسية، وتعكس المواطنة العلاقة بين الفرد والدولة وتؤثر على فهم الأفراد لحقوقهم وواجباتهم في المجتمع، وفي هذا السياق يشير السعداوي (2012) إلى أن المواطنة تعد من أهم عناصر الهوية السياسية في المجتمعات النامية، فهي تمثل الوعي السياسي للفرد وتحدد دوره في المجتمع، وفي المجتمعات التي تعاني من ضعف مؤسسات الدولة أو تلك التي تقتصر إلى الديمقراطية قد تكون المواطنة ناقصة أو مشوهة مما يحد من قدرة الأفراد على المشاركة الفعالة في الحياة السياسية (السعداوي، 2012، ص13)

تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على تشكيل الهوية السياسية في المجتمعات النامية:

تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية دوراً كبيراً في تشكيل الهوية السياسية للفرد، وتشمل هذه العوامل العادات والتقاليد والقيم الدينية واللغة، فضلاً عن البنى الاجتماعية التي تؤثر على العلاقات بين الأفراد والجماعات، وغالباً ما تقوم هذه المجتمعات على روابط اجتماعية وثقافية قوية، وتشكل الهوية السياسية جزءاً لا يتجزأ من هذه الروابط. وفي هذا السياق يشير خالد (2012) إلى أن الهوية السياسية في هذه المجتمعات تتأثر بشدة بالعوامل الثقافية التي تتداخل مع القيم والمعتقدات الدينية والاجتماعية، وهذا يمكن أن يؤدي إلى انقسام الهوية السياسية بين الأفراد على أساس الانتماءات الثقافية والعرقية، مما يجعل من الصعب تحقيق الوحدة السياسية. بالإضافة إلى ذلك، فإن تحديد القيم السياسية من خلال الأنظمة الثقافية المحلية يساهم في تشكيل الوعي الفردي ويفضل مناقشة القضايا السياسية في إطار المجتمع المحلي وليس على المستوى الوطني الأوسع (خالد، 2012، ص18) علاوة على ذلك، يمكن أن تكون القيم الدينية عنصراً حاسماً في تشكيل الهوية السياسية في المجتمعات النامية. على سبيل المثال، قد تتبنى بعض المجتمعات مواقف سياسية تتوافق مع القيم الدينية المحلية، مما يؤدي إلى اندماج مهم بين الهوية السياسية والدينية.

العلاقة بين الهوية الوطنية والهوية السياسية في المجتمعات النامية:

تمثل الهوية الوطنية الانتماء إلى دولة معينة، في حين تتعلق الهوية السياسية بتفاعل الفرد مع النظام السياسي لتلك الدولة، غالباً ما تكون العلاقة بين الهوية الوطنية والهوية السياسية في المجتمعات النامية معقدة، حيث يمكن أن تتأثر الهوية السياسية بالهوية الوطنية نتيجة للصراع الإقليمي وعدم الاستقرار السياسي. وفقاً لرحماني (2014، ص27) فإن الهوية العرقية والثقافية في المجتمعات النامية ذات التنوع الأكبر، قد تكون العلاقة بين الهوية الوطنية والهوية السياسية غير واضحة أو ضعيفة. في بعض الحالات، قد تكون الهوية السياسية مرتبطة بشكل أوثق بالمواقف الفردية أو الجماعية تجاه

السلطة والحكم، في حين قد لا تزال الهوية الوطنية تمثل وحدة الأفراد على الرغم من التحديات السياسية (رحماني، 2014، ص29) في المجتمعات التي شهدت تاريخاً من الاستعمار والصراع الداخلي، قد تكون الهوية الوطنية قد خضعت لتحديات كبيرة، مما يجعل من الصعب تحقيق هوية سياسية مستقرة وشاملة. إن ضعف التماسك الاجتماعي والسياسي يمكن أن يؤدي إلى تباين الانتماءات الوطنية والسياسية بين الأفراد والجماعات.

العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية السياسية التاريخ والسياسة:

يعد التاريخ السياسي للمجتمع أحد العوامل الرئيسية في تشكيل الهوية السياسية. غالباً ما يكون للمجتمعات النامية تاريخ طويل من الاستعمار والصراع الداخلي، مما يؤثر بشكل كبير على وجهات نظر الأفراد في الحكم والسياسة. في هذه المجتمعات، يمكن ربط الهوية السياسية بمعاناة الحكم الاستعماري والأنظمة الاستبدادية، مما يخلق شكلاً من أشكال المقاومة السياسية المرتبطة بالذاكرة الجماعية. وفقاً لمحمود (2013، ص12) يلعب التاريخ السياسي دوراً حاسماً في تشكيل الرؤية السياسية للمجتمع. إن الأحداث مثل الحروب والثورات لها تأثير كبير على تصورات الأفراد للهوية السياسية، مما يؤثر بدوره على علاقتهم بالسلطة والحكومة (محمود، 2013، ص14) تعد الثقافة والتعليم من العوامل المهمة في تشكيل الهوية السياسية توجه الثقافة القيم والمعتقدات التي يحملها الأفراد، بينما يساعد التعليم الأفراد على فهم النظام السياسي وكيفية المشاركة فيه. في المجتمعات النامية، يمكن أن تؤدي أنظمة التعليم المحدودة أو غير الفعالة في المجتمعات النامية إلى نقص الوعي السياسي والمشاركة الفعالة في السياسة؛ وفقاً لسالم (2015)، يساهم التعليم في تشكيل الهوية السياسية من خلال تعزيز الوعي بالمواطنة والحقوق والواجبات السياسية. ومن خلال التعليم الجيد، يمكن للأفراد تعميق فهمهم السياسي وتوسيع آفاقهم بشأن ممارسات الحكم الديمقراطي (سالم، 2015، ص28)

الاقتصاد والمشاركة السياسية:

تلعب العوامل الاقتصادية دوراً مهماً في تشكيل الهوية السياسية، حيث يؤثر الفقر والبطالة بشكل مباشر على قدرة الفرد على المشاركة في الحياة السياسية وفي المجتمعات النامية، غالباً ما يعاني الأفراد من انخفاض مستويات المعيشة، مما قد يؤدي إلى التهميش السياسي؛ ووفقاً لشفيق (2017)، فإن الاقتصاد عامل مهم في تحديد قدرة الفرد على المشاركة السياسية وفي المجتمعات النامية، حيث يعاني الأفراد من فرص اقتصادية محدودة، غالباً ما يتم تصنيف الاهتمام بالسياسة على أنه منخفض وفعالية المشاركة السياسية منخفضة (شفيق، 2017).

المطلب الثاني/ التحديات التي تواجه تشكيل الهوية السياسية في المجتمعات النامية:

الصراعات الداخلية والتهديدات الخارجية من أبرز التحديات التي تواجه المجتمعات النامية في تشكيل الهوية السياسية الصراع الداخلي سواء كان صراعاً عرقياً أو دينياً أو طبقياً، وتؤدي مثل هذه الصراعات إلى تباعد الهويات الفردية والجماعية مما يجعل من الصعب بناء هوية سياسية موحدة، وكثيراً ما تؤدي هذه الصراعات إلى تقسيم المجتمعات إلى مجموعات متعارضة وتؤثر على التماسك السياسي وبالإضافة إلى الصراعات الداخلية، تشكل التهديدات الخارجية أيضاً تحديات كبيرة للمجتمعات النامية، إذ يمكن أن تساهم هجمات الدول الأخرى والتدخلات الخارجية في تقويض الهوية السياسية المحلية من خلال فرض سياسات تتعارض مع القيم الوطنية؛ ووفقاً لمحمد (2016، ص32) يمكن للصراعات الداخلية والتهديدات الخارجية أن توسع الفجوة بين المجموعات المختلفة وتعزز الانقسامات السياسية وبالتالي إضعاف الهوية السياسية للمجتمعات النامية (محمد، 2016، ص33)

ضعف الأنظمة التعليمية والسياسية من أهم التحديات التي تواجه المجتمعات النامية في بناء هوية سياسية قوية ضعف أنظمتها التعليمية والسياسية قد لا تكون الأنظمة التعليمية مجهزة لنقل المعرفة السياسية الفعالة أو تقتصر إلى المناهج التي تعزز الحقوق السياسية والمواطنة وعلى المستوى السياسي، قد تعمل المؤسسات السياسية غير الديمقراطية أو الاستبدادية على تهميش الأفراد وتقليص دورهم في تشكيل الهوية السياسية وقد يؤدي ضعف المشاركة السياسية بسبب القمع ونقص الحريات العامة إلى العزلة السياسية الفردية وإعاقة تحقيق هوية سياسية موحدة. ووفقاً لفهد (2018، ص45) فإن ضعف المؤسسات التعليمية والسياسية يساهم في استمرار عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي في المجتمعات النامية. ويعزز هذا الضعف التأثير السلبي على بناء الهويات السياسية القادرة على مواجهة التحديات المعاصرة (فهد، 2018، ص45-46)

التنشئة السياسية كمحرك لتكوين الهوية:

التنشئة السياسية هي العملية التي يتعلم من خلالها الأفراد القيم السياسية الأساسية، وكيف يعمل النظام السياسي، وكيف يرتبط الأفراد والدولة ببعضهم البعض، والعلاقة بين الفرد والدولة. تساهم التنشئة السياسية في تكوين فهم أساسي للحقوق والواجبات، وتعزز المشاركة السياسية، وتقود الأفراد إلى فهم النظام السياسي، وبالتالي تؤثر بشكل عميق في تكوين الوعي السياسي للأفراد حسب الطاهر (2013). التنشئة السياسية ليست مجرد تنشئة نظرية حول النظام السياسي، بل هي تنشئة مباشرة وغير مباشرة، وهي كذلك تدريب الأفراد على العمل السياسي من خلال التعليم المباشر وغير المباشر، وذلك من خلال تعليم الأفراد اكتساب مفاهيم مثل الحرية والعدالة والمساواة، مما يساهم في تكوين وعي سياسي شامل يعزز فهم الأفراد الذاتي لدور الحكومة والمجتمع (الطاهر، 2013). تلعب التنشئة

السياسية في المجتمعات النامية دوراً كبيراً في تضيق الفجوة بين الأجيال القديمة والجديدة من حيث تفاعلها مع السلطة والسياسة. التنشئة السياسية وبناء قيم المواطنة والمشاركة التنشئة السياسية وبناء قيم المواطنة والمشاركة المواطنة هي أحد أبعاد الهوية السياسية، وتمثل الانتماء للدولة وحقوق وواجبات الأفراد تجاه الدولة. وتعمل التنشئة السياسية على تعزيز هذه القيم من خلال تعليم الأفراد واجباتهم كأعضاء في المجتمع وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في الحياة السياسية، وتعد التربية السياسية المبكرة سواء في المدرسة أو في المنزل وسيلة أساسية لتمكين الأفراد من فهم حقوقهم وكيفية الدفاع عنها والمشاركة في العملية السياسية، ووفقاً لعابد (2017) فإن التربية السياسية تساهم في تنمية المواطنة من خلال تعلم مفاهيم مثل الديمقراطية واحترام القانون والمشاركة الانتخابية مما يساهم في غرس القيم، وتشجع هذه القيم الأفراد على أن يصبحوا مواطنين فاعلين يساهمون في تحسين مجتمعاتهم من خلال المشاركة السياسية الفاعلة (عابد، 2017). وتهدف التنشئة السياسية إلى تنمية الشخصيات القادرة على تحمل المسؤولية تجاه المجتمع وتفعيل دور المواطنين في تنمية الدولة.

دور التربية السياسية في تعزيز الفهم السياسي وحقوق الإنسان:

تلعب التربية السياسية دوراً حاسماً في تعزيز الوعي السياسي وحقوق الإنسان، وخاصة في المجتمعات النامية التي تعاني من نقص التعليم وانخفاض الوعي السياسي. ومن خلال التربية المدنية يتعرف الأفراد على حقوقهم الدستورية والقانونية، بما في ذلك الحق في التصويت والتعبير عن أنفسهم والمشاركة في صنع القرار. ووفقاً لشمس (2015، ص43) فإن التربية السياسية تعزز الوعي بحقوق الإنسان من خلال فهم الحريات الشخصية والاجتماعية للفرد، بالإضافة إلى الحق في التصويت والمشاركة في الأنشطة السياسية. وتساعد معرفة هذه الحقوق في تطوير مجتمع سياسي مدني قائم على العدالة والمساواة (شمس، 2015، ص44) وفي المجتمعات التي تعاني من القمع السياسي غياب الحريات العامة، تساعد التنشئة السياسية على تحفيز الأفراد على تأكيد حقوقهم والتفاعل مع النظام السياسي لتحسين أحوالهم.

تأثير التنشئة السياسية على المشاركة السياسية والانتخابات للتنشئة السياسية تأثير مباشر على المشاركة السياسية للأفراد في الانتخابات والاستفتاءات والمظاهرات، ومن خلال التنشئة السياسية يتم غرس ثقافة مفادها أن المشاركة في العملية الديمقراطية حق وواجب، مما يزيد من نسبة المشاركة في الانتخابات ويشجع على المشاركة في التصويت وصنع القرار. ووفقاً لإبراهيم (2018) فإن التنشئة السياسية يمكن أن تكون خطوة أساسية نحو تعزيز المشاركة السياسية في المجتمعات، فهي ترفع الوعي بأهمية الانتخابات كوسيلة لتغيير الواقع وتحقيق الإصلاحات السياسية والاجتماعية (إبراهيم،

2018، ص 25) كما تعمل هذه التربية على تعزيز قيمة المشاركة الفعالة في المؤسسات السياسية والقانونية وتساعد في بناء مجتمع مدني قوي.

تأثير وسائل الإعلام في تشكيل الهوية السياسية:

تلعب وسائل الإعلام دوراً كبيراً في تشكيل الهوية السياسية للأفراد، وخاصة في المجتمعات النامية، حيث تعد وسائل الإعلام مصدراً رئيسياً للمعلومات السياسية، ومن خلال وسائل الإعلام يتم نقل القيم والمفاهيم السياسية مثل الديمقراطية وحقوق الإنسان إلى عامة الناس، مما يساهم في تشكيل الرأي العام حول القضايا السياسية والاجتماعية. وبحسب عمر (2016، ص 25) فإن وسائل الإعلام تعد من أهم القنوات التي تساهم في تشكيل الوعي السياسي، حيث تقدم الأخبار والمعلومات بطريقة تعزز أو تشوه فهم الأفراد للواقع السياسي.

وللإعلام دور مزدوج: فقد يكون أداة لرفع الوعي السياسي أو لحث الرأي العام لصالح نظام سياسي معين (عمر، 2016). وفي المجتمعات النامية، يمكن لوسائل الإعلام أن تلعب دوراً فعالاً في رفع الوعي السياسي أو يمكن استخدامها لتقييد التغيير السياسي إذا خضعت للرقابة السياسية.

دور المناهج في توجيه الوعي السياسي للأجيال الجديدة:

تعتبر المناهج من أكثر أدوات التنشئة السياسية فعالية في المجتمعات النامية، حيث يساعد تدريس التاريخ السياسي والقيم الديمقراطية وحقوق الإنسان في المدارس على تكوين قاعدة معرفية تساهم في تنمية الوعي السياسي لدى الأجيال الجديدة. وتشكل المناهج المدرسية، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالديمقراطية والحقوق والواجبات السياسية، عنصراً مهماً في تشكيل المواطن السياسي المستقبلي؛ ويشير الحسني (2019، ص 37) إلى أن المناهج لها دور حاسم في بناء الوعي السياسي للأجيال الجديدة من خلال تعليمهم كيفية تقييم المؤسسات السياسية والمواطنة، ويشير إلى أن ذلك يلعب دوراً في ذلك، ففي المجتمعات النامية يتعرض الطلبة لمواد تعمق فهمهم للحقوق السياسية وتشجعهم على المشاركة في الشأن العام (الحسني، 2019، ص 37)

التنشئة السياسية ودورها في تعزيز الوعي القانوني:

غرس مفاهيم العدل والمساواة في التنشئة السياسية مفهوم العدل والمساواة إن غرس مفهوم العدل والمساواة هو أحد الأهداف الرئيسية للتنشئة السياسية في المجتمعات النامية، وتعليم هذه القيم الأساسية للأفراد يبني مجتمعاً مستقراً يسعى إلى تحسين الوضع الاجتماعي والسياسي لجميع أفرادها بما في ذلك الفئات المهمشة ووفقاً للزهراء (2014، ص 18) فإن تعزيز مفاهيم العدل والمساواة من خلال التنشئة السياسية يعد خطوة أساسية في خلق مجتمع يسعى إلى تحقيقها. ويتضمن ذلك غرس القيم التي ترفض

التمييز وتعزز احترام حقوق الإنسان للجميع بغض النظر عن العرق أو الدين أو الجنس (الزهر، 2014، ص19)

دور التربية السياسية في تعزيز المشاركة المدنية والمشاركة الاجتماعية:

تلعب التربية السياسية دوراً هاماً في تعزيز المشاركة المدنية والمشاركة الاجتماعية، فمن خلال التنشئة السياسية الفعالة يتعلم الأفراد كيفية المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والسياسية التي تهدف إلى تحسين المجتمع، وتشمل هذه المشاركة المدنية مشاركة الطلاب في الأنشطة السياسية والاجتماعية التي تهدف إلى تحسين المجتمع.

التحديات التي تواجه التنشئة السياسية في المجتمعات النامية:

- **الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة:** تواجه المجتمعات النامية العديد من التحديات في مجال التنشئة السياسية، وذلك لأن الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية تلعب دوراً كبيراً في إعاقة تطور التنشئة السياسية الفعالة. فعلى المستوى السياسي كثيراً ما تواجه هذه المجتمعات أنظمة سياسية غير ديمقراطية أو استبدادية تقيد حرية التعبير وتحد من قدرة المواطنين على المشاركة الفعالة في صنع القرار السياسي، وتجعل هذه الأوضاع من الصعب على المواطنين فهم دورهم في النظام السياسي وتعيق عملية بناء الهوية السياسية. وكما يشير السيد (2015، ص37) فإن الأوضاع السياسية غير المستقرة مثل الحروب الأهلية والصراعات الإقليمية تساهم في تدمير هياكل التنشئة السياسية، وتركز هذه الأزمات على الاحتياجات الأمنية المباشرة وتهمل القضايا السياسية والاجتماعية الأخرى التي تساهم في بناء الوعي السياسي المتكامل (السيد، 2015، ص38) وفي مثل هذه الحالات ينشغل الأفراد بقضايا البقاء وبالتالي يقل اهتمامهم بتنمية الوعي السياسي. وعلى المستوى الاجتماعي والاقتصادي تعاني المجتمعات النامية من تفاوت كبير في مستويات التعليم مما يؤدي إلى نقص الوعي السياسي بين أفراد المجتمع وتؤثر هذه التفاوتات على قدرة الأفراد على الانخراط في السياسة وفهم حقوقهم السياسية والاجتماعية ويشير جابر (2017) إلى أن الفقر وضعف التعليم والتمييز الاجتماعي يؤدي إلى نقص فرص المشاركة الفعالة في السياسة مما يزيد من ضعف التنشئة السياسية ويقلل من قدرة الأفراد على تكوين آراء سياسية مستقلة (جابر، 2017).

- **نقص الوعي السياسي والمشاركة المدنية:** يعد نقص الوعي السياسي من أبرز التحديات التي تواجه المجتمعات النامية في مجال التنشئة السياسية حيث أن التعليم السياسي محدود وغالبا ما لا يتلقى الجيل الأصغر سنا التوجيه الكافي حول الحقوق السياسية وكيفية المشاركة في العملية الانتخابية علاوة على ذلك يواجه الأفراد صعوبة في فهم العلاقة بين السياسة والاقتصاد مما يؤثر

سلبا على المشاركة السياسية في هذه المجتمعات ويشير محمود (2016، ص31) إلى أن المجتمعات ذات الوعي السياسي المنخفض معرضة للاستبداد وضعف الديمقراطية حيث يفتقر المواطنون إلى المهارات والمعارف اللازمة للمشاركة الفعالة في العملية السياسية. غالبًا ما تفتقر هذه المجتمعات إلى القنوات لتمكين المشاركة المدنية، مما يساهم في انخفاض معدلات التصويت والمشاركة في الأنشطة السياسية الأخرى (محمود، 2016، ص33)

فرص تعزيز التنشئة السياسية في المجتمعات النامية:

دور الإصلاح السياسي والتعليمي في تحسين التنشئة الاجتماعية:

يعد الإصلاح السياسي والتعليمي أحد أهم الفرص لتعزيز التنشئة السياسية في المجتمعات النامية. وعلى المستوى السياسي، يمكن للإصلاحات التي تركز على تحسين الحكم وتعزيز الديمقراطية وضمان حقوق الإنسان أن تساهم في خلق بيئة أكثر استقرارًا تمكن المشاركة السياسية وتعزز الوعي السياسي تشمل الإصلاحات السياسية تعزيز استقلال القضاء وتوسيع الحقوق المدنية وتنفيذ سياسات الشفافية والمساءلة. كما يسلط علوي (2018، ص17) الضوء على أهمية الإصلاح التعليمي في تعزيز التنشئة السياسية. إن تحديث المناهج ودمج التعليم حول الديمقراطية والحوكمة وحقوق الإنسان يمكن أن يحسن الفهم السياسي للأجيال القادمة. يساهم التعليم الجيد في زيادة الوعي السياسي وتوسيع فهم الشباب لدورهم في المجتمع وكيف تؤثر السياسة على حياتهم اليومية (علوي، 2018، ص18-19) بالإضافة إلى ذلك، تحتاج المجتمعات النامية إلى الاستثمار بشكل أكبر في التعليم السياسي الذي يواكب التطورات العالمية ويعزز مشاركة الشباب في العمليات الديمقراطية.

أهمية سياسات المشاركة والتوعية المجتمعية:

تلعب سياسات المشاركة والتوعية المجتمعية دورًا مهمًا في تعزيز التنشئة السياسية وإن إشراك المواطنين في الأنشطة المحلية يمكن أن يزيد من وعيهم السياسي ويساهم في تشكيل مجتمع سياسي أكثر استجابة واعيًا بحقوقه والتزاماته، من خلال المنظمات غير الحكومية وال نقابات والمجتمعات المحلية، يمكن للمجتمع المدني أن يلعب دورًا محوريًا، يشير رمضان (2019، ص20) إلى أهمية سياسات التوعية في تحفيز المشاركة السياسية ويمكن أن تشمل هذه السياسات برامج تدريبية وورش عمل حول حقوق الإنسان والآليات الانتخابية وكيفية التعامل مع المؤسسات الحكومية يمكن للمجتمعات النامية أيضًا الاستفادة من استخدام وسائل الإعلام الحديثة مثل الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي كأدوات فعالة للتثقيف السياسي و تسمح هذه الأدوات بالتفاعل مع مجموعة واسعة من المواطنين وتعزز فرص تبادل الخبرات.

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، يتضح أن التنشئة السياسية تلعب دوراً جوهرياً في تشكيل الهوية السياسية للأفراد في المجتمعات النامية. فهي ليست مجرد عملية تلقين للمفاهيم السياسية، بل تعدّ أداة استراتيجية لتعزيز الوعي السياسي، وترسيخ مبادئ الديمقراطية، ودفع عجلة المشاركة المدنية. وعلى الرغم من التحديات الكبيرة التي تواجه هذه المجتمعات، والتي تشمل عدم الاستقرار السياسي، وضعف المؤسسات التعليمية، والتفاوت الثقافي، فإن الاستثمار في التنشئة السياسية يمكن أن يكون ركيزة أساسية لبناء مجتمع سياسي أكثر وعياً ومسؤولية.

وقد أظهرت الدراسة أن تأثير التنشئة السياسية لا يقتصر على الجانب النظري، بل يمتد إلى الواقع العملي حيث تتداخل مجموعة من العوامل السياسية، الاجتماعية، الثقافية، والتعليمية في تشكيل الهوية السياسية للأفراد. ومن خلال تحليل أبعاد التنشئة السياسية والعوامل المؤثرة فيها، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة، من أبرزها:

1. تشكل البيئة السياسية غير المستقرة في العديد من المجتمعات النامية عائقاً أمام التنشئة السياسية الفعالة، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات المشاركة السياسية وضعف الوعي بحقوق المواطنين وواجباتهم.
2. تسهم التنشئة السياسية في تشكيل هوية المواطن وتعريفه بالحقوق والواجبات السياسية، مما يعزز قدرته على المشاركة في الحياة العامة وصنع القرار.
3. يعدّ ضعف النظام التعليمي وعدم إدراج المفاهيم السياسية في المناهج الدراسية من العوامل التي تعيق التنشئة السياسية، إلى جانب تأثير العادات والتقاليد التي قد تحدّ من حرية التعبير والانخراط في الشأن العام.
4. تلعب وسائل الإعلام دوراً محورياً في تعزيز الوعي السياسي، حيث يمكنها إذا ما استخدمت بفعالية أن تسهم في نشر الثقافة الديمقراطية وتوعية الأفراد بالقضايا السياسية والقانونية.
5. كلما كانت التنشئة السياسية أكثر فاعلية، زادت معدلات المشاركة المدنية، حيث يصبح الأفراد أكثر وعياً بدورهم في بناء المجتمع، مما يعزز الاستقرار السياسي والديمقراطية.
6. تشكل المؤسسات التعليمية والمجتمعية الركيزة الأساسية للتنشئة السياسية، إذ ينبغي أن تعمل على توفير بيئة تعليمية تعزز التفكير النقدي، وتحتّ على الحوار السياسي، وتشجع على الانخراط في القضايا العامة.

بناءً على هذه النتائج، تبرز الحاجة إلى تطوير استراتيجيات لتعزيز التنشئة السياسية في المجتمعات النامية، من خلال تحسين المناهج التعليمية، وتفعيل دور وسائل الإعلام، وتعزيز دور المؤسسات

المدنية في نشر الوعي السياسي. كما ينبغي العمل على خلق بيئة سياسية مستقرة تشجع الأفراد على المشاركة الفاعلة في الشأن العام، مما يسهم في تحقيق تنمية سياسية مستدامة تعزز من بناء هوية وطنية متماسكة.

بهذا، يؤكد البحث أن التنشئة السياسية ليست مجرد عملية اجتماعية، بل هي أداة لإعادة تشكيل المجتمعات وضمان استدامة الأنظمة الديمقراطية، مما يستدعي المزيد من الدراسات والبحوث لمواكبة التغيرات السياسية والاجتماعية المتسارعة في المجتمعات النامية.

التوصيات:

1. تعزيز التربية السياسية: يجب تحديث المناهج لتشمل مواضيع تتعلق بالديمقراطية وحقوق الإنسان والمشاركة السياسية، بهدف رفع الوعي السياسي للأجيال القادمة.
2. إصلاح المؤسسات السياسية: من الضروري تنفيذ الإصلاحات في المؤسسات السياسية لتوفير بيئة ديمقراطية قادرة على تعزيز المشاركة السياسية وحماية حقوق المواطنين.
3. تحسين دور وسائل الإعلام: يجب تشجيع وسائل الإعلام على نشر ثقافة الديمقراطية، وأن تكون أكثر حيادية وتوازناً في عرض القضايا السياسية لتوعية المواطنين.
4. توسيع المشاركة المجتمعية: من المهم خلق برامج توعية تشجع المشاركة المجتمعية في القرارات السياسية، وتنمية الشعور بالمسؤولية المدنية بين الأفراد.
5. تطوير برامج تدريبية لتمكين الشباب: يجب توفير برامج تدريبية لتمكين الشباب من المشاركة الفعالة في الحياة السياسية، وتعريفهم بحقوقهم وكيفية الدفاع عنها.
6. الاستثمار في التنمية الاقتصادية: يجب أن يصاحب الإصلاح السياسي تعزيز التنمية الاقتصادية والتعليمية، لأن تحسين الوضع الاقتصادي يعزز قدرة المواطنين على المشاركة الفعالة في التنشئة السياسية.

المراجع:

أولاً: الكتب.

1. إبراهيم، فهد. (2018). المشاركة السياسية في المجتمعات النامية: التنشئة السياسية وآثارها. عمان: دار الثقافة.
2. أبو زيد، أحمد. (2014). المعتقدات السياسية في المجتمعات النامية: دراسة في المؤثرات الاجتماعية. القاهرة: دار النشر.
3. آمنة، عبدالله. (2015). التنشئة الاجتماعية العالمية ودورها في تربية المواطنة. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
4. جابر، أحمد. (2017). الوعي السياسي والمشاركة المدنية في المجتمعات النامية. القاهرة: دار الطليعة.
5. الجبوري، عبدالله. (2006). مفاهيم التنشئة السياسية والمشاركة المجتمعية. بغداد: دار النهدين.
6. الحارث، علي. (2013). التحديات السياسية في المجتمعات النامية. بغداد: دار الحكمة.
7. الحسيني، عادل. (2019). التربية والسياسة: دور المناهج في بناء الوعي السياسي. دمشق: دار الفكر.
8. الحسيني، فاطمة. (2007). التنشئة الاجتماعية في الدول النامية. دمشق: دار الفكر.
9. خالد، أحمد. (2010). التنشئة السياسية في الدول النامية. بيروت: دار المعرفة.
10. خالد، أحمد. (2012). الهوية السياسية في المجتمعات النامية. عمان: دار الثقافة.
11. الدغيم، محمد. (2002). التنشئة السياسية ودورها في تشكيل الوعي السياسي. القاهرة: دار الفكر العربي.
12. الرحمانى، محمود. (2014). الهوية الوطنية والسياسية في مجتمعات ما بعد الاستعمار. بيروت: دار الشروق.
13. رمضان، سامي. (2019). المشاركة المجتمعية والوعي السياسي في المجتمعات النامية. دمشق: دار المعرفة.
14. الزهراء، هالة. (2014). العدالة والمساواة في التنشئة السياسية. بيروت: دار الطليعة.
15. سالم، عادل. (2015). التعليم والمواطنة: أثر التعليم في الهوية السياسية في المجتمعات النامية. دمشق: دار التنوير.
16. السباعي، جمال. (2010). دور المؤسسات المدنية في تنمية الوعي السياسي. القاهرة: دار الفكر العربي.
17. السعداوي، هالة. (2012). المواطنة في المجتمعات العربية: من الحقوق إلى الواجبات. تونس: مركز الدراسات العربية.
18. سلمان، ياسر. (2008). التنشئة السياسية بين الرسمي وغير الرسمي. عمان: دار أسامة.
19. السيد، محمد. (2015). التحديات السياسية والاجتماعية في المجتمعات النامية. بيروت: دار الفكر العربي.
20. الشعبي، فاطمة. (2010). الثقافة السياسية في المجتمعات العربية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

21. شفيق، علي. (2017). الاقتصاد والمشاركة السياسية: العلاقة بين العوامل الاقتصادية والهوية السياسية. القاهرة: دار النشر.
 22. شمس، سارة. (2015). التنشئة السياسية وحقوق الإنسان: دراسة في المجتمعات النامية. تونس: دار النشر.
 23. الطاهر، فوزي. (2013). التنشئة السياسية وتكوين الوعي السياسي في المجتمعات النامية. القاهرة: دار الفكر.
 24. عابد، مصطفى. (2017). التنشئة السياسية والمواطنة في المجتمعات العربية. بيروت: دار الطليعة.
 25. عبدالله، محمد. (2012). دور وسائل الإعلام في تشكيل الوعي السياسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
 26. عبدالله، محمود. (2011). التنشئة الوطنية وأثرها في تعزيز الهوية السياسية. الرباط: دار القلم.
 27. علوي، يوسف. (2018). الإصلاحات التربوية والتنشئة السياسية في الوطن العربي. بيروت: دار الفكر.
 28. عمر، نبيل. (2016). الإعلام والسياسة: أثر الإعلام على الهوية السياسية. القاهرة: دار النشر.
 29. فلاح، عماد. (2009). الهوية السياسية في المجتمعات العربية. بيروت: دار الطليعة.
 30. فهد، سعيد. (2018). تحديات بناء الهوية السياسية في المجتمعات النامية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
 31. محمد، إبراهيم. (2016). الصراعات الداخلية والتهديدات الخارجية في تشكيل الهوية السياسية. تونس: دار الفكر العربي.
 32. محمود، أحمد. (2013). التاريخ السياسي وأثره في الهوية السياسية. القاهرة: دار الفكر.
 33. محمود، حسام. (2016). دور التنشئة السياسية في تنمية المشاركة السياسية. عمان: دار النشر.
 34. محمود، سمير. (2017). النشاط المدني والمشاركة الاجتماعية في التنشئة السياسية. عمان: دار المعرفة.
 35. النمى، يوسف. (2011). القيم السياسية والمجتمع المدني في الدول النامية. عمان: دار الثقافة.
- ثانياً: الرسائل العلمية
1. الجبوري، عبدالله. (2006). مفاهيم التنشئة السياسية والمشاركة المجتمعية. بغداد: جامعة النهرين.
 2. الشعبي، فاطمة. (2010). الثقافة السياسية في المجتمعات العربية. بيروت: جامعة بيروت العربية.
- ثالثاً: المراجع الأجنبية

1. On, A. (1984). **Political Socialization: A Handbook of Theory and Research**. New York: Longman.
2. Marshall, T.H. (2000). **Citizenship and Social Class**. Cambridge: Cambridge University Press.

اثر التضخم على النمو الاقتصادي في ليبيا خلال الفترة (2007 – 2023)

د. عثمان سالم علي عبدالمجيد

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة بني وليد-ليبيا

othmanabdulmajid@gmail.com

تاريخ النشر:

2025/03/30

تاريخ القبول:

2025/03/03

تاريخ الاستلام:

2025/02/17

المقدمة:

تبرز أهمية التضخم كمفهوم اقتصادي لأنه ينتج عن الارتفاع العام والمستمر في الأسعار ومشكلة التضخم بالنسبة للاقتصاد النامي هي مشكلة هيكلية وهناك رؤيتان لهذه الظاهرة الرؤية الاولى تحصر التضخم في اطار الظاهرة النقدية اى انه نقود كثيرة تطارد سلع قليلة أما الرؤية الثانية ترى انه اختلالات هيكلية داخل بنيان الاقتصاد القومي وهذه الرؤية أقرب الى الواقع العملي اذ انها تنتظر للظاهرة الاقتصادية التضخم في اطار كلي وهو أيضاً يمثل فجوة بين الطلب والعرض. تحاول الدراسة من خلال مجموعة جوانب ومفاهيم اقتصادية تغطية هذا المفهوم مروراً بأسبابه وأنواعه وأثاره والسياسات النقدية والمالية لمعالجته بشكل فعال يخدم النشاط الاقتصادي.

مشكلة الدراسة:

يعتبر التضخم أحد المؤشرات الاقتصادية التي يمتد تأثيرها الى نطاق واسع في مختلف القطاعات الاقتصادية. وهناك الكثير من العوامل المؤثرة على معدلات التضخم في ليبيا والتي تؤثر على المتغيرات الاقتصادية الاخرى. وهذه الظاهرة لها آثارها السالبة والموجبة، لذلك السؤال الذي يطرح نفسه هو - ما هو أثر التضخم على النمو الاقتصادي في ليبيا خلال الفترة 2007-2022 ؟

فروض الدراسة:

1 - يرتبط التضخم بعلاقة عكسية مع الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي.

أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية من الدور الذي يلعبه التضخم على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ووجود هذه الظاهرة في الاقتصاد له اثار سالبة وآثار ايجابية ولكن الاثار السالبة أكثر من الايجابية ولا بد من معرفة العوامل المؤثرة على التضخم حتى يستطيع صانعو السياسة والدارسين الوقوف عليها ومعرفة أيهما ذات أثر كبير على معدلات التضخم.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1- الوقوف على السياسات التي أتبعت لخفض معدلات التضخم.

2- معرفة الاثار الناجمة عن زيادة معدلات التضخم.

3 - الوقوف على العوامل المؤثرة على التضخم في ليبيا خلال فترة الدراسة.

4 - استخدام التحليل الكمي للوصول لنتائج الدراسة ومحاولة استخلاص النتائج.

منهجية الدراسة:

يقوم البحث على اساس المنهج الوصفي والتحليلي من خلال تكوين نموذج قياسي للتضخم في ليبيا وكذلك تحديد اتجاه العلاقة بين التضخم والنتاج المحلي الإجمالي باستخدام اختبار السببية واختبار نموذج تصحيح الخطأ.

الدراسات السابقة:

- دراسة عبدالسلام ارحومة ، عبدالعزيز الصالحي : 2019 اثر التضخم على النمو الاقتصادي في

ليبيا: دراسة قياسية خلال الفترة 2000 – 2018 حيث هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أثر التضخم على النمو الاقتصادي وافترضت الدراسة وجود علاقة بين التضخم والنمو الاقتصادي في الأجل الطويل، ومن خلال التحليل القياسي على البيانات الخاصة بالاقتصاد الليبي خلال الفترة 2000 – 2018 أثبتت وجود علاقة سببية بين النمو الاقتصادي والتضخم ذات اتجاهين في الأجلين الطويل والقصير، كما بينت نتائج تقدير النموذج القياسي أن النمو الاقتصادي يتناسب طردياً مع التضخم فكلما كانت هناك زيادة في النمو الاقتصادي كلما ساهم ذلك في زيادة معدل التضخم وهذه النتيجة تتفق مع النظرية الاقتصادية.

- دراسة أميرة عبد السلام، محمد بشير 2010 محددات التضخم في السودان خلال الفترة 1980 -

2008. حيث قام الباحث باتباع المنهج الوصفي ومنهج الاقتصاد القياسي في التحليل. من أهم النتائج ان أسعار الواردات ليست لها تأثير على دالة التضخم في السودان خلال الفترة محل البحث .ان أفضل نموذج لدالة التضخم في السودان خلال فترة الدراسة هو النموذج النصف لوغريثمي الذي يضم لوغريثم التضخم وكل من الناتج المحلي الاجمالي وعرض النقود والدين الخارجي وكان من أهم التوصيات ضرورة استخدام بيانات سلاسل زمنية طويلة المدى لتجنب المشاكل التي تصاحب الدراسة اى الوصول الى نتائج صحيحة.

المبحث الاول: مفاهيم حول التضخم والنمو:

المطلب الاول تعريف التضخم: يعتبر التضخم من بين أهم المشاكل الاقتصادية الخطيرة التي عانت ومازالت تعاني منها كافة دول العالم النامية أو المتقدمة على حد سواء، مما يجعل منها مسألة ترتبط بكثير من الدراسات والأبحاث اضافة انها تندرج ضمن المراكز الأساسية التي تبنى عليها السياسات الاقتصادية والبرامج الحكومية وتشكل هدفا من أهداف السياسة الاقتصادية الكلية.

ان مصطلح التضخم ليس له معنى واحد عند علماء الاقتصاد والمالية حيث تعددت المفاهيم والشروحات واختلفت نظراً لاختلاف الزمن الذي حل فيه، وكل من العلماء حسب قصده والمقصود بالتضخم في المرحلة ما بين الحربين العالميتين لدى معظم الدول هو :اصدار النقود بصفة مطلقة بغض النظر إلى وجود عوامل اخرى كالتغطية لهذه النقود الصادرة، أما فيما بعد فتغير هذا المفهوم حيث أصبح المقصود منه هو فائض النقد على فائض السلع والخدمات وهذا راجع أن الواضعين لهذا المعنى قد تأثروا بالمفاهيم والنظريات التي كانت آنا ذاك¹.

ويعرف التضخم روبنس أنه ارتفاع غير منظم للأسعار، ويعرفه مارشال بأنه ارتفاع الأسعار بينما يعرفه فردمان أنه حركة الارتفاع العامة للأسعار، أما كلوزو فيعرفه أنه الحركات العامة لارتفاع الأسعار الناشئة عن العنصر النقدي كعامل محرك دافع، ويعرف بأنه الزيادة النسبية في المستوى العام للأسعار خلال فترة من الزمن².

المطلب الثاني: أسباب وآثار ظاهرة التضخم.

- أسباب حدوثه.

1-التضخم الناشئ عن زيادة الطلب :يوجد عدة عوامل تشجع وتحفز الطلب الكلي نحو الارتفاع وهي التي تدفع الأفراد والمشاريع لزيادة الانفاق الكلي ومنه ارتفاع الأسعار ومن أهمها نذكر³:

أ -زيادة الانفاق الاستهلاكي والاستثماري. تعتبر زيادة الانفاق عن الاستخدام الكامل من العوامل التي تعكس زيادة الطلب الكلي عن العرض الكلي عند ذلك المستوى من التشغيل ويكون التضخم كنتيجة لتلك الزيادة لأن زيادة الانفاق الكلي لم يقابلها زيادة في السلع المعروضة أي هناك فائض في الطلب مع عرض ثابت من المنتجات والسلع في ظل التشغيل الكامل، وبالتالي فإن حجم الانفاق الكلي يعتبر سبب من اسباب التضخم.

ب -التوسع في فتح الاعتمادات من قبل البنوك. ان قيام البنوك التجارية بالتوسع في منح القروض والاعتمادات إلى المستثمرين يعتبر من بين العوامل الرئيسية في ضخ المبالغ المالية الكبيرة في الأسواق ويحصل ذلك عندما ترغب الدولة في تنشيط الأعمال العامة وزيادة الإنتاج وذلك عن طريق تخفيض سعر الفائدة وبالتالي جذب رجال الاعمال إلى الاستثمار وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع الأسعار معلنا عن ظاهرة تضخمية سببها الأول الائتمانات التي فتحتها البنوك للمستثمرين.

1 - غازي احسين عناية: التضخم المالي،(الاسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعي، 2000، ص9)

2 _ براين هليز : الاقتصاد التحليلي الكلي نماذج ز مناظرات وتطورات ، ترجمة فتحي بوسدره ، و عبدالفتاح ابو حبيب، منشورات جامعة بنغازي، ليبيا 1990، ص143

3 - شهاب مجدي محمود : اقتصاديات النقود والمال النظرية والمؤسسات المالية، (الاسكندرية، الدار الجامعية، 2002، ص88)

ج - العجز في الميزانية. يعتبر هذا الأسلوب وسيلة سهلة تلجأ إليها الحكومات والدول من أجل تمويل مشروعاتها الإنتاجية المقبلة على تنفيذها وذلك من خلال تشغيل العناصر الإنتاجية المعطلة في المجتمع، حيث أن العجز في الميزانية عادة ما تعتمد الدولة إحداها لتطبيق سياساتها فتذهب إلى توفير النفقات اللازمة بوسائل متعددة.

والمقصود من إحداث عجز في الميزانية هو الزيادة في النفقات العامة عن الإيرادات العامة حيث أن عجز الميزانية طريقة تلجأ إليها الحكومات وهي تعلم آثارها السلبية إلا أنها تفرض أن ذلك يؤدي إلى ازدهار الحركة الاقتصادية وحدوث رواج وبإمكانها تنفيذ كل برامجها وهذا في حالة ما قبل مستوى التشغيل الكامل، لكن في حالة التشغيل الكامل عندما تكون جميع العناصر الإنتاجية مشغلة فإن النفقات تكون هي السبب في ارتفاع الأسعار لعدم التوازن بين العرض السلعي والإنفاق العام.

د - تمويل العمليات الحربية . تتطلب الحروب نفقات كبيرة وحتى قبل بدايتها من أجل التحضير لها ولتغطية هذه النفقات تضطر الدولة إلى الإصدار النقدي من أجل تسيير أمورها وأثناء الحرب من أجل تسيير أمور البلاد وبعد الحرب لمعالجة آثار ما خلفته الحرب التي تكون على عاتق الدولة.

هـ - الارتفاع في معدلات الأجور. يعتبر ارتفاع نسبة الأجور سببا مباشرا في خلق التضخم وارتفاع الأجور ناتج عن الحرية التي تسمح بها الأنظمة الاقتصادية للنقابات العمالية بالسماح لهم بالإضرابات من أجل تحقيق مطالبهم التي تتعلق بالزيادة في الأجور فهذه الزيادة ترفع من حدة التكاليف الإنتاجية مما ينقص من معدلات الأرباح عند مستوى التشغيل الكامل، لكن يمكن تجاوز هذه المشكلة باقتراح الدولة أن تعمل على الاتفاق مع النقابات العمالية على عدم المطالبة بزيادة الأجور لفترة زمنية محددة وزيادة الأجور بنسبة تتساوى ونسبة الزيادة في انتاجيتهم من أجل الاستقرار في الأسعار.

2- التوقعات والأوضاع النفسية¹. تعتبر العوامل النفسية أكثر من العوامل الاقتصادية في ارتفاع الطلب الكلي الفعال في ظهور التضخم وخاصة في فترات الحروب تلعب الحالات النفسية للأفراد دورا كبيرا حيث يكون أثرها فعالا لأن كل الظروف مهيأة لاستقبال التنبؤات بارتفاع الأسعار مستقبلا مما يؤدي إلى زيادة في حركة النشاط الاقتصادي والانتعاش ويؤدي ارتفاع الأسعار حيث يقوم المنتجين باستغلال أصولهم الحالية للحصول على نسبة أكبر من الأرباح فتزداد الكفاية الحدية لرأس المال المستثمر مما يؤدي إلى ارتفاع الطلب الكلي الفعال والعكس عند التنبؤ بانخفاض الأسعار.

¹ - شهاب مجدي محمود: مرجع سبق ذكره ، ص 93

3- العوامل الدافعة بالعرض الكلي نحو الانخفاض. إن اختلال التوازن بسبب الطلب الكلي والعرض الكلي ليس بالضرورة راجع إلى وجود فائض في الطلب وإنما قد يرجع إلى انخفاض في المعروض من المنتجات والسلع مع بقاء مستوى الطلب الكلي الفعلي سائدة لأن الجهاز الإنتاجي في كفاية الطلب الكلي الفعلي وذلك راجع لبعض الأسباب نذكر منها:

1- الوصول إلى مرحلة الاستخدام الكامل: ربما يصل الاقتصاد إلى مرحلة التشغيل الكامل لمجمل العناصر الإنتاجية بحيث يكون الجهاز الإنتاجي عاجز عن تلبية متطلبات الطلب الكلي المرتفع فيحدث ارتفاع في الأسعار مما يؤدي إلى التضخم.

2- عدم مرونة الجهاز الإنتاجي: حينما يكون الجهاز الإنتاجي غير مرن لمتطلبات السوق بتزويد السوق بالسلع الضرورية والمنتجات ذات الطلب العالي، وعدم المرونة يرجع إلى نقص في المواد الأولية أو الأساليب المتبعة لا تواكب التطورات الحاصلة أو نقص في العمال.

3- النقص في رأس المال العيني¹: إن النقص في رأس المال العيني المستخدم عند مستوى التشغيل الكامل يؤدي إلى عدم مرونة الجهاز الإنتاجي مما يحدث الفرق بين النقد المتداول والسلع المعروضة والمنتجات التي تمثل العرض الكلي وبالتالي ظهور التضخم الذي يتمثل في انخفاض العائد الإنتاجي المعروض عند الطلب الكلي الفعال.

أما ما يميز الاقتصاد الليبي هو اختلال الهيكل الإنتاجي الذي يعد أحد مظاهر الاختلالات الهيكلية والمقصود به الخلل في التوزيع النسبي للإنتاج على الأنشطة الاقتصادية والتوزيع النسبي للأيدي العاملة على نفس تلك الأنشطة. فقد ساهم نصيب القطاع النفطي في الناتج المحلي الإجمالي بما نسبته 0.71 في سنة 2009 في حين كانت مساهمته في التشغيل 0.01 لنفس الفترة وهذا يعني أن هذا القطاع له قدرة ضعيفة على توفير مناصب شغل مستدامة، كما أن نصيب قطاع الخدمات من الناتج المحلي الإجمالي بلغ 0.39 و أستحوذ على 0.85 من المساهمة في التشغيل، هذا الارتفاع النسبي في استخدام القوى العاملة في قطاع الخدمات يرجع إلى عاملين أساسيين أولهما أن الاقتصاد في ليبيا يصنف ضمن الاقتصاديات الأحادية التي تعتمد في إنتاجها على إنتاج رئيسي واحد أو اثنين على الغالب مع توسع في القطاعات الخدمية، وهي سمة تتميز بها اغلب الدول النامية التي يتسم اقتصادها بعدم الاستقرار، وقد انعكس ذلك على وضع قوة العمل وتوزيعها بين القطاعات الاقتصادية، فتركزت في مواقع القطاعات الخدمية (غير الإنتاجية)، وثانيهما استمرار التزام الدولة بتنفيذ اغلب المشاريع الخدمية غير المربحة من أجل الخدمة العامة والتي مازالت تستوعب عدد كبير من العمالة، أن ارتفاع مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الإجمالي الليبي يعتبر كمؤشر لضعف التركيب الاقتصادي

¹ - طلحة محمد: قياس اثر التضخم على بعض المتغيرات الاقتصادية (الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية، ص32)

وتخلف القطاع الإنتاجي ، فالتطور في قطاع الخدمات في ليبيا لا يتناسب مع درجة التطور التي تمر بها حيث أن التطور الحاصل في الاقتصاد لم يتحقق بالمدى الذي يتطلب مثل هذا التوسع في قطاع الخدمات ، وبهذا فأن تطور قطاع الخدمات قد سبق تطور الاقتصاد وشكل عامل إعاقة للاقتصاد ذلك لأنه جذب الموارد الإنتاجية من المجالات الإنتاجية وبالأدوات الصناعة والزراعة.

المطلب الثالث النمو الاقتصادي:

لقد تبنت العديد من دول العالم سياسات اقتصادية تهدف إلى زيادة معدل النمو الاقتصادي حدث أن ارتفاع الأخير يؤدي إلى ارتفاع نسبة التشغيل ومن ثم انخفاض معدل البطالة، ولكن باتت البطالة تحدث على الرغم من ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي أي أن هناك نمو دون خلق فرص عمل جديدة أو ما يسمى النمو بدون وظائف، فلم يعد النمو الاقتصادي في حد ذاته يؤدي تلقائياً إلى علاج مشكلة البطالة وتوسيع فرص العمل، إلا أنه من النادر أن تترافق معدلات متزايدة من التنمية الشاملة مع معدلات متزايدة من البطالة، فلا بد أن تكون العلاقة عكسية بينهما ، ويمثل النمو الاقتصادي منذ القدم هدفاً وهاجساً تسعى جميع الشعوب والأمم بمختلف ثقافات وأيديولوجياتها للعمل على البحث عن الوسائل والعوامل التي من شأنها الرفع من معدل المستوى المعيشي للفرد والمجتمع ككل، ويقصد بالنمو الاقتصادي حدوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي بما يحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي¹ ، كما عرفه الاقتصادي الأمريكي دكوزنتس على أنه إحداث أثر زيادات مستمرة في إنتاج الثروات المادية²، و يعرف أيضا النمو الاقتصادي على أنه محصلة نتائج اقتصادي بصفة عامة بما تحقق زيادة في الناتج المحلي الحقيقي بنسبة تفوق الزيادة في النمو السكاني³.

وفي ليبيا فأن معدل النمو الاقتصادي لم يترافق مع معدل نمو مماثل أو موازي في مستوى التشغيل ، أي لم يحقق النمو الاقتصادي المتوقع منه في مجال التوظيف على مدى العقدين الأخيرين ، فالنمو الاقتصادي لم ينجح لحد كبير في إنتاج حقيقي من السلع والخدمات له تأثير كبير على مستويات التوظيف. أن توفير فرص العمل للأعداد المتزايدة التي تدخل سوق العمل الليبي سنوياً يعتبر أحد أهم التحديات التي تواجه الدولة الليبية، والتي تتطلب تنمية شاملة في الاقتصاد الليبي قادرة على رفع مستوى التشغيل والكف عن سياسات التعيين والتشغيل لإعداد كبيرة من القوى العاملة مع تدني مستويات الإنتاجية لمجرد تقديم دخول للمواطنين، أن التعيين في وظائف غير حقيقية قد الحق الضرر بقوة العمل الليبية ، إذ أبعدنا عن بعض الأنشطة الاقتصادية التقليدية التي يمكن أن تنشأ من خلالها قطاعات

1 - محمد عبدالعزيز عجمية، إيمان عطية ناصف: التنمية الاقتصادية، دراسة نظرية وتطبيقية (الدار الجامعية: 2003، ص71)

2 - توفيق عباس المسعودي: دراسة من معدلات النمو اللازمة لصالح الفقراء، (بغداد: مجلة العلوم الاقتصادية، ع 26، 2010، ص28)

3 - ابراهيم مراد الدعمة: التنمية البشرية، (بيروت: دار الفكر، 2002، ص9)

اقتصادية منتجة، وأصبحت من نصيب العمالة الوافدة بسبب عزوف المواطن عن بعض المهن وإقبالهم على أنشطة خدمية ريعية ، أو على مهن إدارية وكتابية ، مما جعل العمل اليدوي يصاحبه نظرة اجتماعية دونية ، الأمر الذي أعاق خطط التنمية البشرية وزاد الاعتماد على العمالة الوافدة ، أن النمو الاقتصادي بدون وظائف في ليبيا لم يخضع للدراسة والتحليل بشكل موسع .

المبحث الثاني: العلاقة بين التضخم والنمو.

تطور الناتج المحلي الاجمالي خلال فترة الدراسة:

يعتبر تطور الناتج المحلي الاجمالي من أهم المؤشرات الاقتصادية التي تقيس مستوى النمو من سنة إلى أخرى، فهو يعبر عن مدي استمرارية التغير في الناتج المحلي الاجمالي (GDP) والدخل الفردي وكذلك مصادر هذا الدخل ومدي التغيرات التي تطرأ عليها. وبالنسبة لوضع هذا المؤشر فهو لم يكن على وتيرة واحدة بل شهد عدة تقلبات تعكس في مجملها المسار الاقتصادي.

أولاً: تقدير النموذج.

$$Y = a + b_1F + P$$

حيث Y تمثل الناتج المحلي الاجمالي

F تمثل التضخم

P مقدار الخطأ

وبعد استخدام البرنامج الاحصائي اي فيوز تم التحصل على النتائج التالية:

الجدول رقم (1) المتغيرات والتقديرات الإحصائية.

المتغير	المعامل (coefficient)	الخطأ المعياري (std.Error)	احصائية t (- t) (statistic)	القيمة الاحتمالية (Prop)
INF	-0.48	0.44	-1.07	0.29
C	3.02	38.79739	3.808	0.001

تفسير القيم:

المعاملات (Coefficients):

معامل التضخم INF = -0.48 مما يعني أنه لكل وحدة زيادة في التضخم يتوقع أن يزيد الناتج المحلي الاجمالي GDP بمقدار 0.48 -وحدة مع بقاء العوامل الاخرى ثابتة.

الحد الثابت $C = 3.02$ وهو قيمة الناتج المحلي الاجمالي عندما يكون قيمة التضخم صفر .
الخطاء المعياري (Error . STD):

يقيس دقة تقدير المعاملات كلما كان أقل كان التقدير اكثر موثقية
الخطاء المعياري ل INF مرتفع نسبيا (0.44) مما يشير إلى عدم دقة في التقدير
احصائية T (t – statistic) :

تستخدم لاختبار فرضية العدم (HO) : المعامل يساوي صفر
قيمة t لمعامل INF هي -1.07 وهي قريبة جدا من الصفر مما يعني أن التأثير غير جوهري ، أما
بالنسبة لقيمة t للحد الثابت 3.808 وهذه القيمة معنوية.

القيمة الاحتمالية (Prob) :

إذا كانت أقل من 0.05 يكون المعامل معنويا عند مستوي ثقة 95% وهنا $Prob = 0.29$. ل INF
0.001 للحد الثابت مما يشير إلى أن الثابت معنوي أما بالنسبة للتضخم غير معنوي احصائياً أي
أن التضخم لا يؤثر على الناتج المحلي الاجمالي بشكل واضح .

ثانيا: الاختبارات التشخيصية للنموذج.

بعد تقدير النموذج الامثل من حيث فترات الإبطاء كما هو موضح بالملحق رقم (2) تأتي مرحلة اختبار
بواقى النموذج للتأكد من امتلاكها لبعض الخصائص وعدم احتوائها على بعض المشاكل التي قد تخل
بشروط النموذج و تعيب مقدراته وثققتها لبعض خصائصها (BLUE) . ومن بين الاختبارات التي
تُجرى على بواقى النموذج اختبار التوزيع الطبيعي للبواقى واختبار عدم تبات التباين
Heteroskedasticity ، و اختبار الارتباط الذاتي Autocorrelation ، واختبار استقرارية النموذج
CUSUM test ، فوجود مثل هذه المشاكل يجعل مقدرات المربعات الصغرى غير كفؤة ويفقدها خاصية
أفضل المقدرات لأنها لم تعد تملك أقل تباين (جوجارات، 2015)، وفيما يلي عرض لنتائج الاختبارات
المذكورة.

جدول رقم (2) اختبارات سلسلة البواقى Residuals.

المشكلة	الاختبار	Statistic value	Probability
التوزيع الطبيعي	Jarque Bera	1.73	0.41
الارتباط الذاتي	Breusch–Godfrey	1.02	0.37
تبات التباين	Breusch–pagan–Godfrey،	2.64	0.11

المصدر: من تجميع الباحث وباستخدام برنامج EViews 13

يتضح من نتائج اختبار Jarque-Bera للتوزيع الطبيعي أن القيمة الاحتمالية للاختبار (0.41) وهي اكبر من 5%، بالتالي نستنتج أن سلسلة البواقي لا تتبع التوزيع الطبيعي. والاختبار المستخدم للكشف عن وجود مشكلة الارتباط الذاتي هو اختبار Breusch-Godfrey، فهذا الاختبار يركز على مضاعف لاغرانج، ويسمح باختبار وجود الارتباط الذاتي من الدرجة أكبر من الواحد، وفرض العدم لهذا الاختبار هو عدم ارتباط الأخطاء، فإذا رفض فرض العدم هذا يعني وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء العشوائية (محمد شيخي، 2011)، وعلى عكس اختبار DW يمكن استخدام اختبار Breusch-Godfrey في حالة وجود قيم متأخرة للمتغير التابع كمتغيرات تفسيرية (جوجارتي، 2015)، ومن الجدول رقم (2) نجد أن القيمة الاحتمالية لإحصائية اختبار Breusch-Godfrey بلغت 0.37 وهي اكبر من 5%، مما يدل على أن الأخطاء العشوائية غير مستقلة ومرتبطة ذاتياً. كما تم استخدام اختبار Breusch-pagan-Godfrey للكشف عن مشكلة عدم تجانس تباين الأخطاء، والذي فرضه العدمي هو تجانس تباين الأخطاء العشوائية، فإذا رفض فرض العدم يعني هذا عدم تباين التباين للأخطاء، ومن الجدول السابق نجد أن القيمة الاحتمالية للاختبار بلغت (0.11) وهي أكبر من 5%، بالتالي نستنتج أن تباين حد الخطأ ثابت.

ثالثاً جودة النموذج وملاءمته:

التفسير	القيمة	الاحصائية
نسبة التباين في GDP التي يفسرها INF قريبة من الصفر وهذا يعني أن النموذج ضعيف	0.049	R- squared
متوسط الخطأ في توقع القيم	170.9921	S.E. of regression
مجموع مربعات الأخطاء (يجب أن تكون صغيرة لنموذج جيد)	79.8	Sum Squared resid
يعكس جودة النموذج والقيم الأقل تعني سوء التقدير	-48.9716	Log likelihood
يقيس معنوية النموذج ككل	1.14	F - statistic
إذا كانت أكبر من 0.05 فإن النموذج غير معنوي احصائياً، وهنا	0.30	Prob(F-statistic)

		القيمة مرتفعة جداً مما يعني أن النموذج معنوي
--	--	--

من هذه النتائج تعني أن النموذج ضعيف جداً في تفسير المتغيرات والمعاملات غير معنوية حيث أن القيم الاحتمالية مرتفعة جداً مما يعني أن الناتج المحلي الاجمالي لا يفسر التضخم المستقل، كما أنه لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي في الاخطاء .

النموذج غير ملائم للتنبؤات بل يزداد سوءاً عند ادراج متغيرات اضافية.

عدم معنوية المعاملات الاحصائية، مما يشير إلى أن التضخم لا يؤثر بشكل معنوي على الناتج المحلي الاجمالي .

عدم معنوية النموذج ككل مم يعني أن النموذج ليس له دلالة احصائية أي أنه غير مناسب لتفسير العلاقة بين التضخم والناتج المحلي الاجمالي.

عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي، بين القيم المتبقية.

النتائج والتوصيات:

أولاً النتائج:

هذا النموذج لا يفسر بشكل جيد العلاقة بين التضخم والناتج المحلي الاجمالي حيث أن جميع الاحصائيات تشير إلى عدم وجود تأثير معنوي للتضخم على الناتج المحلي الاجمالي لذا من الافضل تحسين النموذج بإضافة متغيرات أخرى أو تجربة نماذج احصائية مختلفة.

ثانياً التوصيات:

تحسين النموذج بإضافة متغيرات اخر يمثل الاستثمار الاجنبي المباشر أو معدل البطالة أو الانفاق الحكومي أو سعر الفائدة أو نسبة الصادرات إلى الواردات.

استخدام نماذج احصائية أخرى، فيمكن استخدام تجربة الانحدار المتعددة بدلا من النموذج الاحادي المستخدم هنا.

تحليل تأثير التضخم على فترات زمنية مختلفة، قد يكون تأثير غير مباشر أو متأخر لذا يمكن استخدام التأخيرات الزمنية للتحقق مما إذا كان التضخم يؤثر على الناتج المحلي بعد فترة معينة.

تحليل القطاعات الاقتصادية المختلفة، قد يكون تأثير التضخم على بعض القطاعات الاقتصادية أكبر من غيرها فيمكن تقسيم البيانات حسب القطاعات (الصناعة - الزراعة - الخدمات) وتحليلها بشكل منفصل.

المراجع:

- 1 - غازي احسين عناية: التضخم المالي، (الاسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعي، 2000).
- 2 - براين هليز : الاقتصاد التحليلي الكلي نماذج زمناءات وتطورات ، ترجمة فتحي بوسدره ، وعبدالفتاح ابوحبيل، منشورات جامعة بنغازي، ليبيا 1990 .
- 3 - شهاب مجدي محمود : اقتصاديات النقود والمال النظرية والمؤسسات المالية، (الاسكندرية، الدار الجامعية، 2002)
- 4 - طلحة محمد: قياس اثر التضخم على بعض المتغيرات الاقتصادية (الجزائر : كلية العلوم الاقتصادية)
- 5 - محمد عبدالعزيز عجمية، ايمان عطية ناصف: التنمية الاقتصادية، دراسة نظرية وتطبيقية (الدار الجامعية: 2003)
- 6 - توفيق عباس المسعودي: دراسة من معدلات النمو اللازمة لصالح الفقراء ، (بغداد: مجلة العلوم الاقتصادية، ع، 2010)
- 7 - ابراهيم مراد الدعمة: التنمية البشرية، (بيروت: دار الفكر، 2002).

الملاحق:

Dependent Variable: LOG(GGDP1)
Method: Least Squares
Date: 03/16/25 Time: 09:30
Sample (adjusted): 2000 2023
Included observations: 24 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(INF1)	-0.480802	0.449978	-1.068500	0.2969
C	3.022878	0.793717	3.808508	0.0010
R-squared	0.049335	Mean dependent var		2.283501
Adjusted R-squared	0.006123	S.D. dependent var		1.910510
S.E. of regression	1.904653	Akaike info criterion		4.206132
Sum squared resid	79.80943	Schwarz criterion		4.304303
Log likelihood	-48.47358	Hannan-Quinn criter.		4.232176
F-statistic	1.141692	Durbin-Watson stat		1.385310
Prob(F-statistic)	0.296880			

اختبار عدم تباين التباين Heteroskedasticity

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	2.647872	Prob. F(1,22)	0.1179
Obs*R-squared	2.578273	Prob. Chi-Square(1)	0.1083
Scaled explained SS	2.544896	Prob. Chi-Square(1)	0.1107

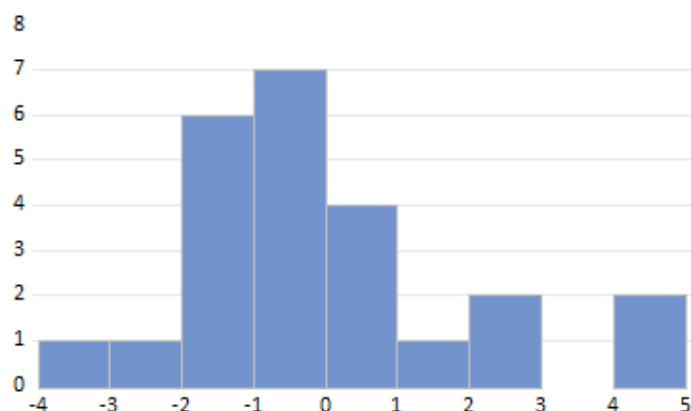
اختبار الارتباط الذاتي Autocorrelation

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

Null hypothesis: No serial correlation at up to 2 lags

F-statistic	1.022058	Prob. F(2,20)	0.3779
Obs*R-squared	2.225483	Prob. Chi-Square(2)	0.3287

التوزيع الطبيعي



Series: Residuals	
Sample 2000 2023	
Observations 24	
Mean	-4.53e-16
Median	-0.263498
Maximum	4.278508
Minimum	-3.718637
Std. Dev.	1.862787
Skewness	0.635675
Kurtosis	3.349353
Jarque-Bera	1.738378
Probability	0.419292

أثر التحولات الدولية والإقليمية على التواجد الفرنسي في دول غرب ووسط إفريقيا

د. عمر المبروك محمد اسباقة

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة بني وليد-ليبيا

omarasbaga@gmail.com

تاريخ النشر:
2025/03/31

تاريخ القبول:
2025/02/28

تاريخ الاستلام:
2025/02/13

المخلص:

استمرت الهيمنة الفرنسية الكاملة، على مستعمراتها الإفريقية طيلة الستة عقود الماضية، ولاتزال الكثير من هذه المستعمرات خاضعة للهيمنة الفرنسية بدرجات متفاوتة، غير أن هذا النفوذ في غرب ووسط إفريقيا يواجه تهديدا غير مسبوق، فالتحولات المتسارعة التي تشهدها المنطقة، وإخفاق أو عدم رغبة فرنسا في إيجاد حلول للمشكلات المتفاقمة في المنطقة، كالإرهاب، والاختلالات الاقتصادية، وانتشار الفقر، وتدني كافة الخدمات الحكومية، مما أدى إلى تساقط حلفاءها وصعود أنظمة راديكالية معادية لسياساتها، وتراجع نفوذها في المنطقة، وإفساح المجال أمام القوى الدولية الأخرى للتغلغل وسد الفجوة التي خلفها انحسار هذا النفوذ التاريخي، فلم تعد فرنسا الفاعل الدولي الوحيد والمؤثر في منطقة غرب ووسط إفريقيا، والتي أضحت منطقة جذب وتنافس كبير بين الأقطاب الدولية الكبرى، التي أخذت تزاحم فرنسا في معقل نفوذها التاريخي.

المقدمة:

تعتبر فرنسا واحدة من القوى الاستعمارية الرئيسية التي أسست امبراطورية واسعة في إفريقيا خلال القرنين التاسع عشر والعشرين، ولكن مع مرور الوقت شهدت فرنسا تراجعاً ملحوظاً في نفوذها في غرب ووسط إفريقيا، نتيجة عدة عوامل تاريخية وسياسية واقتصادية واجتماعية، فقد شهدت المنطقة محل الدراسة تنامي أطماع الدول العظمى، وتقاطع مصالحها ونفوذها، وتصادد حالة استقطاب حادٍ متعدد الأطراف، وتحولت إلى مسرح لحالة من الصراع الدولي المحموم، فيما أضحت في المرحلة الحالية ساحة تنافس وصراع بين الدول الكبرى والفاعلة على الساحة الدولية، فبرز تصادم النفوذ الأميركي والأوروبي، وتنامي النفوذ الصيني والروسي والتركي في المنطقة، وبدأت هذه الدول في إيجاد موطئ قدم لها بحثاً عن مصالح ونفوذ جديد، فهذا الإقليم يمتد ليشمل كامل المسافة من المحيط الأطلسي إلى البحر الأحمر، وتمثل هذه المنطقة نطاقاً جغرافياً، ومجالاً اقتصادياً هاماً ونطاقاً عسكرياً استحوذت فرنسا في السابق على نفوذ واسع به، وحظى بأكبر عدد من المستعمرات فيه، حيث استعمرت فرنسا بنين، وبوركينا فاسو، وساحل العاج، وغينيا كوناكري، وتوجو، ومالي، والنيجر، والسنغال، كما استعمرت إفريقيا الوسطى وتشاد، والجابون، والكونجو كينشاسا. إلا أن المنطقة أضحت محط تنافس لعدد من الفواعل الدولية

والأطماع الخارجية في المرحلة الحالية، التي أخذت تزداد تراجعا في معقل نفوذها التاريخي وذلك عن طريق استغلال ما تعانيه المنطقة من تحديات أمنية، نتيجة استثناء الاضطرابات، وحالة عدم الاستقرار فيها، وأضحى النفوذ الفرنسي يواجه تهديدا غير مسبوق، في ظل استمرار تساقط حلفاء فرنسا وصعود أنظمة راديكالية معادية لها، ففي السنوات الأخيرة تعرضت فرنسا لأربع ضربات مؤلمة في منطقة غرب إفريقيا، تمثلت في وقوع أربعة انقلابات عسكرية أطاحت بحكومات موالية لها واستبدلتها بأنظمة أخرى مناهضة لفرنسا.

أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى معرفة وتحليل المآلات المتوقعة لدول المنطقة محل الدراسة في ظل التنافس المحموم بين عدة قوى دولية لها مصالح وغايات متقاطعة.

الإشكالية البحثية وتساؤلات الدراسة:

أضحت منطقة غرب ووسط إفريقيا ساحة منافسة دولية، مهددة للنفوذ الفرنسي ومؤشر على تراجع نفوذها التقليدي في المنطقة، وإيدانا بانتهاء الهيمنة الفرنسية، وإفساح المجال أمام قوى دولية أخرى للتغلغل بهدف ملء الفراغ وسد الفجوة التي خلفها انحسار النفوذ الفرنسي. ومن خلال ذلك سيتم طرح التساؤلات التالية: ما هي التحديات الإقليمية والدولية التي تواجه فرنسا في منطقة غرب ووسط إفريقيا وما مستقبل نفوذها؟ من هم أبرز المنافسين المناوئين للنفوذ الفرنسي في هذه المنطقة؟

فرضية الدراسة:

إن للظروف والمتغيرات الدولية التي طرأت على منطقة غرب ووسط إفريقيا، واخفاق فرنسا في إيجاد حلول للمشكلات المتفاقمة في المنطقة، واستمرار تساقط حلفاءها وصعود أنظمة راديكالية مناوئة لسياساتها، وما صاحبها من تنامي نفوذ قوى دولية أخرى، في مقدمتها روسيا والصين وتركيا، أدى إلى تراجع للنفوذ الفرنسي.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج التحليلي والذي يساعد في تحليل التطورات الحاصلة في المنطقة، كما تم استخدام المنهج التاريخي الذي يتيح الاستعراض التاريخي للأحداث المتسارعة في المنطقة محل الدراسة.

تقسيمات الدراسة:

قسمت الدراسة إلى ثلاث محاور رئيسية، يتناول المحور الأول تقاطع المصالح بين فرنسا وروسيا في المنطقة، فيما يتناول المحور الثاني تضارب المصالح الفرنسية الصينية، أما المحور الثالث فيتطرق إلى تضارب المصالح الفرنسية التركية.

المحور الأول: تقاطع المصالح بين فرنسا ومصالح روسيا:

يواجه النفوذ الفرنسي في وسط وغرب إفريقيا تحديات على المستويين الإقليمي والدولي فحالة الإقليم تشهد صراعاً ومنافسة دولية محتدمة من أطراف دولية كبرى مثل روسيا التي تسعى على تعزيز نفوذها في الجزء المضطرب الغني بالمعادن، فبالنظر إلى توسع النفوذ الروسي نجد أن موسكو تتحرك بشكل واسع في المنطقة على الصعيدين السياسي والأمني في إطار مساعيها لإيجاد موطئ قدم على حساب تقليص النفوذ الفرنسي في المنطقة، وتبرز روسيا باعتبارها الشريك الأمني المفضل لعدد متزايد من الحكومات الإفريقية في المنطقة، لتحل محل الحلفاء التقليديين مثل فرنسا والولايات المتحدة، وتعد موسكو لاعباً رئيساً في سوق السلاح الإفريقي، حيث وقعت عقوداً لبيع السلاح إلى 17 دولة إفريقية بقيمة 1.7 مليار دولار في عام 2020، وارتفعت حصة الواردات الإفريقية من السلاح الروسي بنسبة 49% كأكبر مُصدّر للسلاح في القارة، كما تتمركز قوات (فاغنر)¹ الروسية الخاصة في العاصمة المالية باماكو لأهداف أمنية وعسكرية واستراتيجية، ما دفع بالرئيس الفرنسي ايمانويل ماكرون في يناير 2020 إلى التنديد بممارسات القوى الدولية المناهضة للوجود الفرنسي في الساحل، وانتهاجها سياسة تهدف إلى تأجيج المشاعر المعادية لفرنسا، إذ أخذت المنطقة تشهد تنافساً بين الطرفين على كافة المستويات السياسية والاقتصادية والأمنية والعسكرية⁽²⁾. وذلك في ضوء عديد من المقومات والمحددات الخاصة بأهمية المنطقة الإستراتيجية وبعض القضايا المحورية مثل: الأمن، والإرهاب، والهجرة، والتنمية، والاستثمارات التي يشكّل التفاعل معها منطلقاً مهماً للحصول على موطئ قدم في المنطقة.

ويأتي تغلغل النفوذ الروسي في إفريقيا في سياق المنافسة مع الغرب والولايات المتحدة الأمريكية، ويتجلى تصاعد النفوذ الروسي في وصول المرتزقة الروس من مجموعة فاغنر وتوقيع موسكو لعدد من اتفاقيات التعاون في المجال الأمني والعسكري مع حكومات دول منطقة الساحل، سيما بعد انسحاب القوات العسكرية الفرنسية من مالي، وبوركينا فاسو، والنيجر⁽³⁾.

من جهة أخرى يرى باحثون ومحللون بأن الصعود الروسي في إفريقيا خاصة في غربها ووسطها يأتي على خلفية وتداعيات الأزمة الأوكرانية ويؤثر على نهج فرنسا تجاه الجناح الشرقي لحلف الناتو فإذا اكتسبت روسيا موقعاً في منطقة الساحل، فستكون قادرة على الضغط على الدول الأوروبية

¹مجموعة فاغنر هي منظمة شبه عسكرية، أو شركة عسكرية خاصة تابعة لروسيا، تأسست عام 2014 في أوكرانيا، وتتولى تنفيذ المهام الخارجية التي لا ترغب موسكو في تبنيها بصفة رسمية، وقد شهدت السنوات الأخيرة نشاطاً واسعاً لهذه المجموعة، إذ تنخرط في كثير من بؤر الصراع حول العالم.

(2) احمد عسكر، معضلة النفوذ الفرنسي في الساحل والصحراء: التحديات والمستقبل، مركز الامارات للدراسات، أغسطس 2021، ص 7.

(3) هدير حسنين، تراجع النفوذ الفرنسي في منطقة الساحل الإفريقي ودلالات انسحاب مالي وبوركينا فاسو من G5 مركز إيجيشن انتربرايز للسياسات والدراسات، فبراير 2024، ص 10.

من خلال الهجرة والتهديدات الإرهابية، ومن المعروف أيضاً أن لفرنسا مصالحها الاقتصادية في هذه المنطقة، ويكفي للتدليل على ذلك أن مناجم اليورانيوم في النيجر تزود فرنسا بنحو 10% من هذه المادة الخام الرئيسية في إنتاج الطاقة، وتشكل دول غرب ووسط إفريقيا، خاصة جمهورية إفريقيا الوسطى فضاء ما بعد الاستعمار الذي تعتبره باريس لعقود من الزمان مجال نفوذها التاريخي، علماً بأن المنطقة لا تقل أهمية بالنسبة لباريس من مناطق الاتحاد السوفييتي في آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية بالنسبة لموسكو، وقد اعتبر الفرنسيين أن التوسع الروسي غير مقبول، بل ووصفوه بالاستعمار الجديد. ويجب التأكيد أن روسيا تنفذ استراتيجيتها الجديدة بمساعدة القوات الخاصة فاغر في محاولة لإخفاء وجودها، والاستمرار في ممارسة الخداع الاستراتيجي مع فرنسا. وفي هذا السباق تعتمد السياسة الفرنسية تجاه موسكو على الوضع في منطقة الساحل، وهي تدرك أنه كلما زاد الضغط الروسي الذي تمارسه على باريس هناك. سيكون رد فعلها أكثر ليونة تجاه الإجراءات الروسية في مناطق أخرى، خاصة في تلك المناطق التي ليس للفرنسيين فيها مصالح مباشرة (على سبيل المثال في شرق أوروبا)⁽¹⁾.

ومن ناحية أخرى، ربما يدفع احتدام التنافس المرتبط بتعارض المصالح بين القوتين نحو مزيد من زعزعة الاستقرار في الساحل، مما قد يفرض على دول المنطقة الاصطفاف إلى جانب روسيا؛ نظراً الحالة السخط الشعبي في معظم دول الساحل ضد القوات الفرنسية والأوروبية التي أخفقت في القضاء على التنظيمات الإرهابية في السنوات الثمان الماضية، لا سيما أن موسكو تحظى بسمعة طيبة في الأوساط الرسمية والشعبية بالساحل في مجال محاربة الإرهاب في ضوء العلاقات الجيدة التي تربطها مع إفريقيا الوسطى، ومالي، وبوركينا فاسو، والنيجر، كما يسهم التنافس الروسي الفرنسي في خلق حالة من الانقسام والاصطفاف الدولي في المنطقة من بعض القوى الدولية، لا سيما الولايات المتحدة الأمريكية والصين، فقد أعلنت واشنطن دعم باريس وأوروبا في الساحل في محاولة لتحجيم التوجه الروسي الجديد هناك، وهو ما يعني مزيداً من العسكرة في سبيل كسب النفوذ والهيمنة في المنطقة. إلا إذا انقثت الأطراف الدولية حول إمكانية عقد تفاهمات دولية وإقليمية من شأنها تقادي تعارض مصالحها في الساحل في المرحلة المقبلة⁽²⁾.

بالمقابل ينعكس التنافس الروسي الفرنسي على النفوذ في إفريقيا سلباً على الصراع بين العسكريين الأفارقة الذين لهم ميول قومية واشتراكية معادية لفرنسا والسياسيين البراغماتيين الأكثر قرباً من باريس، ويمنح الدعم الروسي الضمني للانقلابين في إفريقيا الحماية من العقوبات الأممية كما يوفر

(1) حمدي عبد الرحمن حسن، التنافس الروسي الغربي وديناميات القوة في منطقة الساحل، مجلة أفاق استراتيجية العدد7، يونيو، 2023، ص46.

(2) هند جمعة علي، التنافس الروسي الفرنسي في غرب إفريقيا والساحل، مركز البيان للدراسات والتخطيط، 126 بريل، 2023، ص14.

لهم السلاح والذخيرة ناهيك عن إرسال مرتزقة فاغنر لدعمهم وبكل، وإفشال المشروع الفرنسي عسكرياً وسياسياً وخاصة بعد الانقلابات الأخيرة التي شهدتها كل من مالي وبوركينا فاسو ومقتل الرئيس التشادي دبي والذي يعتبر من أكبر حلقاء باريس في القارة الإفريقية، كما أن التواجد الروسي العسكري في القارة الإفريقية يتمدد بسرعة وحلقاته تتسع في أعماق القارة بعد أن ألقت فيها موسكو صخرة الفاغنر المسلحة، والتي ينتشر عناصرها في أكثر من بلد أفريقي ضمن سياسة روسيا الجديدة المبنية على الحرب الهجينة في مناطق النزاع والتوتر بالإضافة إلى الأقوياء الآخرين الذين لا يتوقفون على التدافع نحو إفريقيا، والصين تتحرك بخطوات ناعمة ودون ضجيج، فالصراع الدولي على ما في بطن القارة الإفريقية من ثروات يزداد يوم بعد يوم وبقوة في ظل وضع اجتماعي قابل للانفجار في وجه القادمين الجدد مثلما انفجر في وجه فرنسا التي كانت هناك⁽¹⁾.

المحور الثاني: تضارب المصالح الفرنسية الصينية:

أما الصين، فإنَّ نفوذها في غرب إفريقيا الناطقة بالفرنسية أخذ في التوسع، بعد أن تخلف في السابق عن أجزاء أخرى من القارة، فقد حلت الصين محل فرنسا باعتبارها المصدر الرئيسي لأغلب مُستعمراتها السابقة، كما زاد الإقراض الصيني لهذه البلدان بنسبة 332 % في الفترة 2010-2017، مقارنةً بالفترة من 2000-2009، وتضاعفت قيمة العقود الممنوحة للشركات الصينية ثلاث مرات في نفس الفترة، ويدعم هذا النفوذ الاقتصادي حملة منسقة من جانب بكين لتعميق بصمة الصين في غرب إفريقيا الناطقة بالفرنسية، مع التركيز على السنغال باعتبارها بوابة المنطقة⁽²⁾. ولعل الدافع الاقتصادي هو المحرك الأساسي للصين في أدغال إفريقيا زادت شراكات اقتصادية واستثمارات كبيرة مع عدة دول إفريقية وأصبحت الصين في العقدين الآخرين أهم مستثمر اقتصادي في المنطقة، بل أصبحت الصين ثالث شريك تجاري للقارة بعد الولايات المتحدة وفرنسا، وتشير الإحصائيات بأن 25 % من واردات الصين تأتي من القارة السمراء خاصة فيما يتعلق بمصادر الطاقة، حيث لا تشترط في تقديم المساعدات بضرورة التحول الديمقراطي أو حقوق الإنسان وبالإضافة للجانب الاقتصادي زاد مستوى الحضور السياسي الصيني في إفريقيا من خلال المشاركة في قوات حفظ السلام الدولية المرابطة في مناطق التوتر والنزاع في إفريقيا⁽³⁾.

(1) محمد عطية الرازي، التمدد الروسي في إفريقيا وتنامي أنشطة فاغنر، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية بالجامعة الأسمرية، ليبيا، العدد، 1، 2023، ص 95.

(2) Tom Bayes, China in Francophone West Africa: A challenge to Paris, Mercator Institute for China Studies, May 28, 2020. Available on: <https://merics.org/en/comment/china-francophone-west-africa-challenge-paris>

(3) سعيدة بن رفرق، البعد الجيوبوليتيكي للتنافس الأمريكي الفرنسي الطيني في منطقة الساحل الإفريقي، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني المجلد 7، العدد 1، 2022، ص 440.

تنتهج الصين دبلوماسية فعالة، مبنية على التعاون المشترك، وتسعى إلى فرص عمل مربحة مع دول المنطقة، والتأقلم مع خصائص البلد السياسية والاقتصادية والثقافية، وتنويع استثماراتها، من حيث القطاعات الاقتصادية، وحجم الاستثمارات، وطبيعة الأسواق والشركاء، ويرجع نجاح الصين في إفريقيا إلى مقاربتها الشمولية، فهي المورّد والمورّع والممول عبر مؤسساتها الوطنية المالية، علاوة على ذلك، تنتهج الصين سياسة براغماتية تقوم على تغليب المصالح على القضايا السياسية والايدلوجية المتعلقة بالديمقراطية وقضايا حقوق الإنسان، كما انها تتأى بنفسها عن التدخل في الشؤون الداخلية للدول الإفريقية، والامتناع عن بث أي أفكار سياسية أو ايدلوجية على غرار فرنسا، مما جعل الصين الحليف المقبول لدى الافريقيين.⁽¹⁾

إن هدف فرنسا الرئيسي هو وقف فقدان حصص السوق في إفريقيا لصالح الصين، فالفرنسيون يعرفون إفريقيا بشكل أفضل، ومجتمعاتها، وتقاليدها، ونخبها السياسية وخاصة في المستعمرات الفرنسية السابقة. علاوة على ذلك، كانت الشركات الفرنسية نشطة في البلدان الإفريقية الناطقة باللغة الإنجليزية أو البرتغالية عادة لفترة أطول من الصين، كما تشترك فرنسا والصين في عدد من المشاريع المشتركة، من خلال المشاركة في بعض المشاريع مثل مشاريع السكك الحديدية، وتستفيد الصين من خبرة فرنسا في الزراعة والأمراض المعدية، وتحاول فرنسا من خلال هذه المشاركة الحفاظ على صناعاتها حاضرة ومنافسة في القارة الإفريقية.⁽²⁾

المحور الثالث: تضارب المصالح الفرنسية التركية:

إن الوجود التركي المتصاعد في غرب القارة، شكل تحدي لفرنسا حيث يُعدّ الوجود التركي مصدر قلق متزايد لها من خلال سعيها لمزيد من التمدّد، خاصة أن المسؤولين الأتراك لا يَكفُّون عن تذكيرها بإرثها الاستعماري في القارة، في وقت تُدرك فيه فرنسا أن الوجود التركي في المنطقة يعني تفكيكا تدريجيا وبطيئاً لهيمنتها على المدى البعيد، حيث يملك الأتراك أوراق قوة كبيرة هناك، أهمها الخلفية الدينية والثقافية والتاريخية المشتركة بينهم وبين معظم شعوب دول الغرب الإفريقي، فضلا عن تنامي التعاون الاقتصادي بينهم، مما يجعل غرب القارة ساحة مهمة لتركيا لإزعاج الفرنسيين ووضع ضغوط عليهم في ملفات أخرى دولية، وعلى رأسها حاليا شرق المتوسط وليبيا⁽³⁾.

(1) محمد محياوي، التنافس الأمريكي الصيني في إفريقيا على ضوء المتغيرات الدولية الجديدة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، 2022، ص 84.

(2) عزوز حسان، التنافس الفرنسي الصيني في إفريقيا بعد الحرب الباردة، رسالة ماجستير: جامعة محمد بوضياف، الجزائر، 2018، ص 44.

(3) ميرفت عوف، الحرب التركية الفرنسية. لماذا يخشى الفرنسيون الأتراك في غرب إفريقيا؟ 2022/5/15

كما أن تركيا تعمل على بثّ خطاب يقوم على استخدام البعد الإسلامي، في إقليم ذو غالبية مسلمة مع بثّ دعاية مضادة لفرنسا بالاستناد إلى الصورة السلبية المرتبطة بالتاريخ الاستعماري الفرنسي في تلك البلدان، وهو ما أدانته صراحة الرئيس الفرنسي إيمانويل ماكرون في مقابلة مع مجلة "جون أفريك" الفرنسية أواخر العام 2020، حين اتهم تركيا بأنها تستغل المشاعر القومية والإسلامية لحشد سكان المنطقة ضد المحتل الفرنسي السابق. وقد انتهجت تركيا سياسة التوغل الناعم في البداية، وقد وقعت تركيا صفقة للتنقيب عن المعادن في ثلاثة حقول بجنوب غرب النيجر، لم يتوقف التمدد التركي في القارة السمراء على مستوى الحضور الاقتصادي، وإنما برز كذلك على الصعيد العسكري، وبدأ هذا الحضور يتصاعد بشكل لافت في منذ 2020، وبالتحديد مع زيارة وزير الخارجية التركي مولود تشاويش أوغلو إلى النيجر، في يوليو 2020، والإعلان الذي رافق الزيارة وتوقيع اتفاق عسكري بين تركيا والنيجر، على إنشاء قاعدة عسكرية لغرض مكافحة الإرهاب في منطقة الساحل والصحراء الإفريقية، إلا أنّ الراجح أنه يحمل أهدافاً قد تتجاوز تلك النطاقات، هذا الحضور المتصاعد وضع تركيا في مواجهة مباشرة مع فرنسا وشركاتها، التي حظيت دائماً بنصيب الأسد في الاستثمارات وعلى صعيد أرقام التبادل التجاري مع الدول الإفريقية⁽¹⁾.

الخاتمة:

ظلت منطقة غرب ووسط إفريقيا مهمشة فترات طويلة، لكن منذ ظهور أهمية موقعها الاستراتيجي بدأ اهتمام القوى الكبرى بها، خاصة مع توافر الثروات الطبيعية وهو ما جعلها منطقة نفوذ للدول الكبرى التي تسعى لفرض سيطرتها وهيمنتها على دول المنطقة، وأصبحت منطقة تنافس للقوى الدولية، خصوصاً بعد التحولات والأحداث التي جددت على النظام العالمي، وأوجدت الحاجة إلى المزيد من التحول في سياساتها، وظهور الحاجة إلى توسيع نطاق النفوذ لخدمة المصالح والتطلعات المستقبلية لهذه الدول، وهو ما أعطى المنطقة أهمية للقوى الخارجية، ووضحت المنطقة ساحة تنافس وصراع بين مجموعة من الدول وعلى رأسها فرنسا الشريك وصاحب النفوذ التاريخي داخل المنطقة، وصاحبت أكبر تواجد عسكري، والذي تراجع خلال السنوات الماضية فبعد أن كانت لديها سبع قواعد رئيسية منتشرة في بلدان إفريقية، بدأ هذا التواجد في الانحسار نتيجة للرفض الذي تواجهه سياساتها في المنطقة، ويمكن القول بأن النفوذ الفرنسي في المنطقة مرشح لمزيد من التراجع والانحسار، فيما يستمر المنافسين المناوئين للنفوذ الفرنسي، وفي مقدمتهم روسيا الساعية إلى دور أكثر فاعلية، والصين القوة الاقتصادية البارزة، وتركيا الصاعدة، إلى الاستمرار في مساعيهم نحو مزيد من تعزيز مكانتهم ونفوذهم في المنطقة.

(1) خالد بشير، التنافس الفرنسي التركي المتصاعد في إفريقيا... صراع النفوذ العسكري والاقتصاد والقوة الناعمة

المراجع:

1. احمد عسكر، معضلة النفوذ الفرنسي في الساحل والصحراء: التحديات والمستقبل، مركز الامارات للدراسات، أغسطس 2021.
2. هدير حسانين، تراجع النفوذ الفرنسي في منطقة الساحل الإفريقي ودلالات انسحاب مالي وبوركينا فاسو من G5 مركز ايجبشن انتربرايز للسياسات والدراسات، فبراير 2024.
3. حمدي عبد الرحمن حسن، التنافس الروسي الغربي وديناميات القوة في منطقة الساحل، مجلة أفاق استراتيجية العدد 7، يونيو 2023.
4. هند جمعة علي، التنافس الروسي الفرنسي في غرب إفريقيا والساحل، مركز البيان للدراسات والتخطيط، 126 بريل، 2023.
5. محمد عطية الرازي، التمدد الروسي في إفريقيا وتنامي أنشطة فاغنر، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية بالجامعة الأسمرية، ليبيا، العدد 1، 2023.
6. سعيدة بن رقرق، البعد الجيوبوليتيكي للتنافس الأمريكي الفرنسي الطيني في منطقة الساحل الإفريقي، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني المجلد 7، العدد 1، 2022.
7. محمد محياوي، التنافس الأمريكي الصيني في إفريقيا على ضوء المتغيرات الدولية الجديدة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبوبكر بلقايد، 2022.
8. عزوز حسان، التنافس الفرنسي الصيني في إفريقيا بعد الحرب الباردة، رسالة ماجستير: جامعة محمد بوضياف، الجزائر، 2018.
9. ميرفت عوف، الحرب التركية الفرنسية. لماذا يخشى الفرنسيون الأتراك في غرب إفريقيا؟ 2022/5/15 www.aljazeera.net/
10. خالد بشير، التنافس الفرنسي التركي المتصاعد في إفريقيا... صراع النفوذ العسكري والاقتصاد والقوة الناعمة hafryat.com
11. Tom Bayes, China in Francophone West Africa: A challenge to Paris, Mercator Institute for China Studies, May 28, 2020. Available on: <https://merics.org/en/comment/china-francophone-west-africa-challenge-paris>



مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

رقم الإيداع: دار الكتب الوطنية – بنغازي / ليبيا

2013 / 423