



مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

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

- أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية.
- تقييم السياسة الائتمانية في المصارف التجارية .
- تفعيل دور المصارف التجارية الليبية في تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة .
- الهجرة غير الشرعية: المقاربة الليبية الأوروبية.
- محددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب .



مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن كلية الاقتصاد و العلوم السياسية (جامعة بني وليد)

بني وليد - ليبيا

مارس 2017 م

العدد التاسع

السنة الخامسة

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 و تنفيذ

أ . أشرف بن لامه

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 وبريده 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 أثبتت 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 الملاحق .
 - 8- يقدم البحث من (3) نسخ مكتوبة، مرفقة بنسخة الكترونية على (CD) و يكون حجم الخط (12) ونوعه (Simplified Arabic) علي 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 التاسع - مارس 2017 م

الإشراف العام

د . حوسين مصباح العلام

رئيس هيئة التحرير

د . إبراهيم أحمد خليل

أعضاء هيئة التحرير

د . خالد صالح عبود

د . عثمان سالم علي

د . ميلاد سالم المختار

د . الشارف أنبية عامر

د . عمر المبروك أسباجة

اللجنة الاستشارية

د . فخر الدين عبد السلام عبد المطلب

د . معمر توزر مفتاح

د . سامي الشيباني محمود

د . جمعة مفتاح الكاسح

د . عبد الناصر سالم زيدان

د . محي الدين أحمد المدني

أ . علي أمبارك النقرات

د . العارف التير

محتويات العدد

الصفحة	العنوان	الباحث
6	دور مخرجات التعليم والتدريب في التنمية الاقتصادية (دراسة الحالة الليبية)	ميلاد سالم المختار الحداد
20	أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية"دراسة ميدانية على الشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها "	د. خالد صالح عبود أ. فتحي بلعيد ضوء
48	تقييم السياسة الائتمانية في المصارف التجارية دراسة تطبيقية علي المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد	أ . أكرم عثمان خليفة
70	أهمية أدوات إدارة الجودة الشاملة في معالجة المشاكل المؤثرة على كفاءة الوحدات الإنتاجية داخل محطات الطاقة الكهربائية	د . فخر الدين عبد السلام عبد المطلب
88	تفعيل دور المصارف التجارية الليبية في تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية على المصارف التجارية بمدينة بني وليد	د . إبراهيم أحمد خليل الصقر
103	الهجرة غير الشرعية: المقاربة الليبية الأوروبية	د.عمر المبروك أسباقه
118	القوة كأداة فاعلة في العلاقات الدولية	أ . عمران أحمد البيوني
129	جريمة القبض على الناس وحبسهم بدون وجه حق في قانون العقوبات	د . علي رمضان المخروم
147	تسعير المنتجات في ظل استراتيجيات المنافسة	د .فتحي مسعود عبدالهادي
160	محددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب دراسة وصفية تحليلية على مستشفى صرمان العام	د. خالد مسعود الباروني
193	العوامل المؤثرة في جودة إدارات المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية	د . عمران عطية البكوري د . محمود جمعة المحجوب
221	أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي (دراسة حالة تطبيقية علي البنك الاسلامي الاردني 2006-2015)	د.فتحي جماعة الزغداني د.أيمن سالم الحجاجي
245	المناخ التنظيمي والرضا عن العمل " إطار نظري وحالة دراسية "	د . ناجي جمعة قاسم د.أحمد البشير الشريف

دور مخرجات التعليم والتدريب في التنمية الاقتصادية (دراسة الحالة الليبية)

ميلاد سالم المختار الحداد

الملخص

تمت دراسة واقع التعليم والتدريب ومخرجهما بليبيا مع توضيح مرتكزات التدريب الناجع والأساليب التي يتم اتباعها لمواعاة هذه المخرجات لاحتياجات سوق العمل الليبي ودور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص عمل ، وتوضيح معنى التنمية الاقتصادية واستراتيجياتها ومراحلها ومدى تأثيرها بمخرجات التعليم والتدريب ، وخلص البحث إلى عدم مطابقة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل من حيث الكم والجودة ، والتركيز على العمالة الأجنبية بدلا من الوطنية وعدم نجاح السياسات والخطط الحكومية في تحقيق التنمية الاقتصادية بالشكل المطلوب .

الإطار العام للبحث

1- المقدمة:

أن التعليم و التدريب يعدان من الأدوات الرئيسية التي تساهم في تكوين الإنسان و إعداده للعمل، و قد مر التعليم و التدريب علي مختلف العصور بمراحل مختلفة، إذ انتقلت مهامه من الأسرة إلي المعلمين الحرفيين و إلي المدارس و المعاهد و الجامعات و ذلك بعد تطور تقنيات ووسائل العمل التي أصبحت هذه تحتاج إلي معارف و مهارات متطورة. و لقد علفت الآمال و الطموحات علي المؤسسات و المراكز التعليمية في توفير قوي عاملة لتوفير فرص العمل المتاحة أكثر إنتاجية و ملائمة لاحتياجات التنمية، إلا أن هذه الآمال و التوقعات أصيبت كثيرا بالإحباط و خيبة الأمل بعد التطور العلمي و التكنولوجي الهائل وأصبحت معظم المؤسسات التعليمية و التدريبية عاجزة في كثير من الدول النامية علي تحقيق رغبات و حاجات المجتمع في مواكبة التطورات التقنية التي فرضت علي آليات سوق العمل. هذا الوضع الجديد، دفع الكثير من المخططين و الباحثين و حتى صناع القرار بضرورة مراجعة حساباتهم و أبحاثهم لجعل أنظمة التعليم و التدريب قادرة علي المساهمة الحقيقية في تأهيل أو إعادة تأهيل الموارد البشرية وفقا لمتطلبات و شروط العمل الجديدة.

وبإطلالة القرن الواحد و العشرين و في ظل بروز مفاهيم متعددة مثل العولمة و اقتصاد السوق و ما يحدث من تطور متسارع في المجالات التقنية و المعلوماتية، كل ذلك يحدث في عصر يتسم بالمنافسة

الشرسة و التطورات التكنولوجية المستمرة، الأمر الذي يعكس مدي الاهتمام المتزايد بالتدريب من قبل الدول و خاصة الدول النامية لرغبتها في الارتقاء بأداء الأفراد و تطوير مؤسساتها الإدارية، حيث أصبحت الحاجة ملحة إلي الانتقال من التدريب بالنشاط إلي التدريب بالنتائج، بمعنى آخر " .تدفع التحولات و التطورات المعاصرة الحكومات أكثر من أي وقت مضى إلي أن تعتبر التعليم و التدريب مصدرا إنتاجيا ، لا سلعة استهلاكية.

أن التعليم والتدريب يعدان من الوسائل الرئيسية التي تستطيع بها الدول النامية و منها الدول العربية أن تعزز بهما الكفاءة و الفاعلية بهدف تخريج الكوادر المؤهلة و المدربة تدريبا عاليا لتحقيق النمو و التطور المستديمين ، وبالتالي أضحى معيار تقدم الأمم غير مستند بشكل كبير علي ما تملكه من موارد مادية بل علي ما تملكه من موارد بشرية قادرة علي تحويل هذه الموارد إلي سلع و خدمات، فمن المعروف أن احد أهم الطرق لتحسين إنتاجية المجتمع هو تحسين مهارات القوة العاملة و رفع مستوي التحصيل التعليمي لمواطنيه.

2- مشكلة البحث :

إن ما تملكه ليبيا من كوادر تعليمية أو تدريبية كانت نتاج مخرجات المؤسسات التعليمية الليبية أو الأجنبية خلال عقود من الزمن لم يتضح له تأثير إيجابيا على التنمية الاقتصادية داخل ليبيا بالرغم من حصول هذه الكوادر على النتائج العلمي والتدريبي الذي تقدمت به تلك الدول التي درسوا بها . ويمكن بلورة هذه المشكلة في السؤال التالي :

لماذا مخرجات التعليم والتدريب في ليبيا غير قادرة على زيادة التنمية الاقتصادية بشكل واضح و فعال؟

3- أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى محاولة التعرف على:

- 1- مدى مطابقة مخرجات التعليم والتدريب لسوق العمل الليبي .
- 2- أسباب عدم قدر الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة على تحقيق التنمية الاقتصادية .
- 3- سياسات الدولة الليبية في مجال التعليم والتدريب من حيث الانكماش أو التوسع تماشيا مع متطلبات سوق العمل .

4- أهمية البحث :

تتضح أهمية البحث من خلال ذكر الأساليب التي تحقق الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب وسوق العمل الليبي .

5- فرضيات البحث :

يحاول الباحث إثبات أو نفي الفرضيتين الآتيتين :

- 1- عدم تطابق مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل الليبي .
- 2- السياسات الخاطئة بالتوسع في التعليم والتدريب أدت إلى عدم قدرة الكوادر البشرية على إحداث التنمية الاقتصادية .

6- منهجية البحث :

اتبع الباحث المنهج الوصفي الاستقرائي حيث يتم الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة للبحث من الكتب والدوريات والأبحاث وشبكة المعلومات الدولية لوصف جوانب البحث واستقراء الحلول الواجب اتباعها لتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال نتائج التعليم والتدريب .

7- حدود البحث :

حدود علمية : كل الكتب والمجالات والدوريات والأبحاث والمواقع الإلكترونية التي تقد بيانات أو معلومات يحتاج إليها للبحث

حدود وظيفية : مخرجات المؤسسات التعليمية والمعاهد المهنية الليبية .

المبحث الأول : واقع التدريب والتعليم داخل ليبيا

1- تقارير التنمية البشرية حول واقع التدريب المهني في الدول النامية (2006 - 2016)

"نظرة عامة"

يمكن من خلال قراءة تقارير التنمية البشرية للسنوات القليلة الماضية أن نستخلص الحقائق و المؤشرات التالية عن واقع التعليم والتدريب المهني في الدول النامية:

1. نظرا لعلاقة التدريب المهني بالمستوي التعليمي للقوي العاملة، فأنا نجد ذلك التركيب بمثابة الهمم ذي القاعدة العريضة الذي يضم الأميين و ما دون مستوي التعليم الابتدائي و الذين يشكلون ما نسبته تقريبا 48% من القوي العاملة، هذه النسبة المرتفعة تشكل عبئا كبيرا للدول النامية في وضع خطط

و برامج للتدريب المهني تفي باحتياجات العمل و متطلبات استخدام التكنولوجيا الحديثة أو حتى المتواضعة منها، و ذلك علي عكس ما هو موجود في الدول المتقدمة.

2. إن كل اختصاصي واحد (خريج جامعي أو دراسات عليا) يقابله و في أحسن الحالات فنيين اثنين و ثلاثة عمال ماهرين و أكثر من 60% عاملا عاديا. و يشكل هذا الوضع خلافا كبيرا في واقع البنية الهيكلية للقوي العاملة مما يستدعي من السلطات المختصة إتباع سياسات تدريبية إلي جانب سياسات تعليمية تهدف إلي الحد من هذا التوزيع الشاذ للقوي العاملة خاصة إذا ما عرفنا أن تركيب القوي العاملة في الدول المتقدمة هو 20 فنيا لكل اختصاصي واحد و 30 عاملا ماهرا و 13 عاملا عاديا.

3. إن نسبة الفنيين و المهنيين في القوة العاملة للدول النامية هي نسبة متدنية جدا إذ تبلغ هذه النسبة تقريبا 15% بينما تصل في الدول المتقدمة لأكثر من 40%.

4. قلة عدد مراكز التدريب المهني نسبيا، ففي المقاييس الدولية نجد وجود مركزا متخصصا لكل 400 فردا من القوي العاملة، بينما نجد مركزا متخصصا بالتدريب المهني في الهند مثلا لكل 3800 فردا. إضافة لذلك فقد نجد أن بعض هذه المراكز عموما لا تقدم إلا خبرة محدودة للمتدربين و قد لا تكون أحيانا متفقة مع احتياجات العمل.

عند الحديث عن التدريب وأنشطته المختلفة، فإن أول ما يتبادر إلى ذهن أي باحث في هذا الشأن هو الركن الأساسي الذي يبدأ به نشاط التدريب، ألا وهو موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية ؛ حيث لا بد من التعرف على الاحتياجات الحقيقية لأية منظمة قبل أن نضع لها أية خطة لنشاطها التدريبي. (الشريف، 2000، ص 76)

2- الأهداف العامة للتدريب

تعتبر أهداف التدريب الغايات التي تسعى عملية التدريب إلي تحقيقها، و تتركز الأهداف الأساسية لوظيفة التدريب، كونها تشكل قوة الدفع الرئيسية للأداء و الكفاءة في:

1- إحداث التوازن في سوق العمل، حيث يؤدي التدريب إلي سد النقص الناتج عن عدم قدرة مخرجات التعليم علي توفير العمالة المتخصصة و القادرة علي ممارسة المهن، و الأعمال المختلفة التي يحتاجها سوق العمل بقطاعيه العام و الخاص.

2- إعداد الأفراد المعينين حديثا في المنظمة، و جعلهم قادرين علي القيام بأعمالهم الجديدة المسندة لهم بالشكل المطلوب.

3- مساعدة الأفراد علي ممارسة الأساليب الحديثة بالفعلية المطلوبة، علي أساس تجريبي قبل الانتقال إلي مرحلة التطبيق الفعلي.

4- مضاعفة المرونة في عملية نقل الأفراد ما بين الأقسام داخل الشركات و المنظمات و الاستفادة من العاملين في بعض المواقع التي قد تؤدي التطورات التكنولوجية إلي الاستغناء عنها، أو تضيق عمليتها، و ذلك بتدريبهم علي العمل في مواقع أخرى ازدادت أهميتها أو فتح فروع جديدة، أو تم إدخال وظائف جديدة، أو تم استحداثها نتيجة لتلك التطورات أو التغييرات و من ثم نقلها إليه.

5- يعمل التدريب علي زيادة الأداء و الكفاءة الإنتاجية للأفراد سواء في النواحي السلوكية أو الفنية و غيرها.

6- تنمية مهارات الاستماع للزبائن، و تدريب الذات علي تقبل الانتقادات و الملاحظات التي يدلي بها الآخرون، و التي قد تكون مفيدة لهؤلاء الموظفين.

7- تقليل وقت أداء الخدمة في المنظمات الخدمية، و تحسين أساليب التعامل مع العملاء مما يزيد من درجة رضاهم عن المنظمة و منتجاتها، و يحسن صورتها في أذهانهم و يدعم مركزها التنافسي.

8- تحقيق رغبات المتدربين في النمو و التقدم و إشباع حاجاتهم الارتقائية، و هذا بدوره يؤدي إلي رفع روحهم المعنوية و الشعور بأهميتهم. (بعيرة، 2007، ص 15)

3- الأوضاع و المؤشرات العامة لعملية التدريب في ليبيا

المعاهد والمراكز المهنية العليا و المتوسطة في ليبيا هي مؤسسات تعليمية "على مستوى التعليم الجامعي أو حتى التعليم المتوسط جاء في قرارات إنشائها أنها تعمل على تكوين قاعدة بشرية قادرة فنيا على الإيفاء بمتطلبات خطط التحول الاقتصادي والبناء في مجالات العمل الفني والمهني إضافة إلى العمل في القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة" (6). وقد زاد عددها من 85 معهدا ومركزا في عام 2000 إلى ما يزيد عن 200 معهدا في عام 2016 (7).

إلا أنه لوحظ أن العديد من هذه المعاهد و المراكز التدريبية لم يتم تأسيسها وفقا للأغراض التي أنشئت من أجلها، حيث لم تتوفر لها المباني والتجهيزات والإمكانات التي تمكنها من القيام بواجباتها كمؤسسات تعليم عالٍ. ويبدو أن هذا الوضع تعاني منه العديد من المعاهد والمراكز المهنية حسب ما جاء حرفيا في دراسة الضعيف وآخرون: (الضعيف وآخرون، 2001، ص 14)

1. أغلب مقار هذه المعاهد في الأصل إما أن تكون مدرسة إعدادية أو ثانوية، وعادة ما تكون هذه المدارس أصغر مساحة من المدارس الابتدائية.
2. أغلب (إن لم تكن كل) المعاهد بدون مكتبات، ولا تتوفر بها أماكن لبيع الكتب.
3. أغلب المعاهد تعاني من عدم توفر المعامل والورش وللوصول لتدريس المقرر يكفي بالمناح والباقي يشرح نظريا.

فمع النقص في الوسيلة والعجز في الأستاذ والقصور في المقر وعدم اكتراث المسئول المباشر حتى بترتيب زيارات حقلية وميدانية للمواقع المختلفة، يقضي الطالب أو المتدرب مدته في المعهد ليتخرج بمستوى طالب ضعيف نسييا !!.

4- معوقات تخطيط التعليم العالي و إهمال برامج التدريب في التجربة الليبية

حظيت القضايا المتعلقة بتخطيط التعليم العالي باهتمام متزايد من قبل المختصين في العديد من الدول خلال العقود القليلة الماضية. إلا أن بعض الباحثين في هذا المجال أفادوا بأن التخطيط للتعليم العالي يحمل في طياته درجة عالية من التعقيد والتداخل .

ولعل ذلك يعود بالدرجة الأولى إلى خاصيتين تميزانه عن غيره من المراحل الأدنى من التعليم، حيث إنه يقدم خدماته لقطاع عريض من السكان كما أن خدماته تغطي مساحات جغرافية واسعة .هاتان الخاصيتان اللتان تميزان مؤسسات التعليم العالي أوجدتا إشكاليات وقضايا مركبة بالنسبة للمخططين وراسمي السياسة العامة. هذه الخصائص والإشكاليات حظيت باهتمام متزايد من قبل الباحثين والمهتمين الذين في المقابل أكدوا على أهمية وضع وصياغة المقاييس والضوابط لإغراض تقييم الظواهر المختلفة للتعليم العالي. (كشرود، 2003، ص 17)

خلال الفترات الحديثة من تاريخ تطور التعليم العالي في ليبيا شهد هذا القطاع توسعا كميًا مضطردًا. و على الرغم من النتائج الإيجابية الملموسة لهذا التوسع الكمي إلا أن العديد من المحللين بينوا أن هذا النمو غير المسبوق جاء على حساب النواحي النوعية (أي الجودة)، كما أضافوا أن التعليم العالي

بصفة عامة صار يعاني من مشكلات عديدة لعل أهمها غياب آليات التخطيط وإجراءاتها حيث أن هذا التوسع غير المدروس والمفاجئ لانتشار الجامعات و المعاهد العليا في العديد من المدن الليبية دون مراعاة للكثافة السكانية وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية جاء نتيجة لأفكار وليدة لحظتها دون التفكير في أبسط احتياجات افتتاح جامعة أو كلية جديدة كالمباني الملائمة والجهاز الإداري، وأهم من كل ذلك توافر أعضاء هيئة التدريس لشغل مختلف التخصصات الأكاديمية في هذه الكليات والجامعات المستحدثة" (11).

يمكن القول بأن معظم خطط وميزانيات التنمية والتحول ركزت على بناء القاعدة المادية للمجتمع والتي اعتبرت ضرورية لانطلاقة التنمية في مختلف المجالات. وقد تجسد ذلك في مشروعات البنية الأساسية بالنظر إلى ضخامة الاستثمارات التي وجهت نحوها، وبالرغم من النجاح النسبي الذي تم في هذا الاتجاه إلا أن ذلك كان في معظم الأحيان قد تحقق على حساب ما يمكن تحقيقه في مجال التنمية الاجتماعية وفي مقدمتها الاستثمار البشري ، كما أن الذين تولوا أمر وضع خطط التنمية وتنفيذها بدأوا وكأنهم في عجلة من أمرهم. لقد كان الهدف الأهم هو تحديث المحيط بأسرع وقت ممكن، وتوفير أهم الإمكانيات والخدمات الحديثة لجميع أفراد المجتمع، ولذلك أنجزت خلال سنوات قليلة وبأموال النفط والخبرة المستوردة الكثير من المشروعات التحديثية، وضاعت على المواطنين فرصة ثمينة، لا يوجد ما يشير إلى أن الزمان سيوجد بمثلها ونقصد بها فرصة تدريب عدد كبير من الأطر الفنية المحلية التي بدورها ستعمل على المحافظة على الإنجازات، وتسريع عملية تحديث المجتمع. (قنوص وآخرون، 2004، ص 22)

خلال العقود القليلة الماضية، تم التركيز على التعليم العالي والبحث العلمي إيماناً من الدولة الليبية بأهمية الأخذ بأسباب التطور التقني الحديث في البرامج التنموية. خلال تلك الفترة كان هناك إجماعاً عاماً بين عدد من المهتمين بأن قطاع التعليم العالي في ليبيا قد شهد تطوراً ملحوظاً سواء بالقيم المطلقة أو النسبية ، وهذه الطفرة لم تكن مفاجأة إذا ما أخذنا في الحسبان الأهمية والأولوية التي أعطيت لقطاع التعليم العالي كأداة فعالة تسهم في تحقيق العدالة والمساواة وفي الحفاظ على الهوية فضلاً عن دوره المتوقع والمتمثل في تزويد المجتمع بالعناصر عالية الكفاءة والتأهيل التي تسهم في تنفيذ برامج التنمية الشاملة.

إلا أن بعض المهتمين بقضايا التعليم العالي لاحظوا أن الاهتمام كان موجها في المقام الأول للجوانب المادية الذي جاء على حساب الجوانب البشرية. ويبدو ذلك واضحا في دراسة الفاندي وإبراهيم في معرض تحليلهما للزيادة الكبيرة في أعداد مؤسسات التعليم العالي على مختلف أنواعها ومستوياتها حيث "...لوحظ أن متوسط عدد السكان الذين تخدمهم الجامعة الواحدة في ليبيا لا يزيد عن 0.3 مليون نسمة في حين أن العدد المتعارف عليه في بقية معظم الدول يصل إلى جامعة واحدة لكل مليون نسمة... كما لوحظ أيضا أن عدد الكليات الجامعية في ليبيا يصل إلى 78 كلية، وأن بعض هذه الكليات لا جدوى اقتصادية من وجودها لعدم توفر الحد الأدنى من التجهيزات العلمية والكوادر البشرية التي تستطيع تسييرها والإشراف عليها، حيث يصل عدد أعضاء هيئة التدريس المغتربين إلى أكثر من 90%". (التير ، 2006 ، ص 27)

أيضا، تغليب الجانب الكمي على الجانب النوعي انعكس سلبا على مخرجات مؤسسات التعليم وأدى بالتالي إلى عدم التناسب بين خريجي هذه المؤسسات والاحتياجات الفعلية للقطاعات الإنتاجية المختلفة. هذا الأمر أدى في السنوات الأخيرة إلى بروز ظاهرة الباحثين عن العمل بين حملة الشهادات العليا. في هذا الخصوص سلط الباحث محمد كعبية الضوء على هذه المشكلة معللا ذلك بكونها نتيجة منطقية لغياب آليات التخطيط أجرأته حيث أشار "...بأن المتتبع لأداء الاقتصاد الليبي خلال السنوات القليلة الماضية وعلاقة ذلك باحتياجات سوق العمل، يلاحظ بروز ظاهرة الباحثين عن العمل بين خريجي الجامعات و المعاهد العليا و المتوسطة.

إن السؤال الذي يثار في هذه الحالة هو كيف يمكن تفسير تنامي ظاهرة الباحثين عن العمل في الاقتصاد الليبي في ظل وضع ديموغرافي يتميز بالخصائص التالية:

- 1- صغر حجم السكان الليبيين.
- 2- نسبة مساهمة المرأة الليبية في القوى العاملة لا تتجاوز 25%.
- 3- أن هناك نسبة من القوى العاملة التي تعمل في سوق العمل الليبي هي قوى عاملة غير ليبية... هذا الوضع يمكن تفسيره وذلك لوجود خلل بين مخرجات التعليم الجامعي و المتوسط واحتياجات سوق العمل من القوى العاملة. وإذا لم تتخذ الإجراءات المناسبة لحل هذه المشكلة، فإنها ستزداد حدة في السنوات القادمة وتصبح الجامعات و مراكز التدريب عبارة عن مؤسسات تعليمية تقوم بتخريج أفراد

يبحثون عن عمل ولا يجدونه. لذلك، يجب أن يتم تخطيط عملية التعليم و التدريب بما يلبي حاجات سوق العمل الليبي الفعلية.

5- أسباب تدني نوعية مخرجات التعليم في بيئة الأعمال الليبية :

- 1) التمييز بين التعليم المهني (الصناعي) و التعليم العام علي مستوي المراكز التدريبية و الجامعات، و الذي نتجت عنه نظرة تعتبر التعليم المهني اقل مكانة من التعليم العام، و علي هذا الأساس فان الطلبة الذين يختارون التخصصات الفنية يصنفون ضمن الحاصلين علي تعليم ضعيف.
 - 2) تفضيل الطلبة التخصصات الأدبية الأسهل و الأكثر متعة و إقبالهم عليها مقارنة بالمناهج العلمية التي تبدو معقدة بالنسبة لهم.
 - 3) عدم وجود حوافز تشجع الطلبة علي الالتحاق بالتعليم الفني و التخصصي العلمي سواء كان ذلك علي مستوي التعليم الثانوي أو التعليم الجامعي.
 - 4) لا توفر السياسات و الممارسات المتبعة في مجال التوظيف حوافز وظيفية مشجعة لخريجي التخصصات العلمية.
 - 5) النظرة الدونية الراسخة لدي المجتمع تجاه التعليم الفني و المهني و الذي ينظر إليه باعتباره موصلا بصفة رئيسية إلي العمل اليدوي.
 - 6) عدم كفاية التخصصات المهنية المتوفرة في مستوي التعليم العالي، مما أدى إلي تثبيط الطلبة عن الالتحاق بهذه التخصصات.
- إن الإخفاق في تحديد الأولويات بالشكل الصحيح و إعطاء الأولوية لبرامج التنمية علي حساب برامج التنمية الإدارية الحقيقية كالتدريب مثلا هو احد الأخطاء التي وقعت فيه الإدارة الليبية خلال العقود الثلاثة الماضية ؛ بحيث أدت رغبة الدولة في إعطاء الأولوية لبرامج التنمية الاقتصادية علي حساب أولويات التنمية التعليمية إلي إيجاد كوادر و أطر إدارية عاجزة عن القيام بمهامها بالشكل الصحيح.
- إضافة إلي غياب التدريب الفعال الذي من المفترض يلعب دور العامل المحفز في تنفيذ برامج التنمية الإدارية سواء أكان ذلك من حيث الكم أو الكيف .

6- دور المشروعات الصغيرة في توفير فرص عمل لليبيين

تعد ظاهرة البطالة من الظواهر المعقدة لما لهل من أبعاد سياسية و اقتصادية و اجتماعية. و تعتبر مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه الدولة الليبية في أوقات الحاضر حيث توجد نسبة كبيرة من خريجين المعاهد و الجامعات المختلفة أما عاطلين عن العمل أو مهنيين بالباطلة. و يمكن تأكيد هذه المشكلة بالرجوع إلي بيانات البطالة المستخلصة من آخر الإحصاءات خلال السنوات 1995 و 2001، حيث بلغ معدل البطالة بين إجمالي السكان حوالي 10.5% و بين الليبيين 11.7% في عام 1995، في حين نجد أن هذا المعدل قد انخفض قليلا ليصل إلي 9.8 عام 2001. و ازداد الأمر سواء عند احتساب معدل البطالة بين الشباب في فئة الشباب التي تقع أعمارهم ما بين 2- إلي 24 والذي بلغ 23%. و اتضح أيضا أن البطالة بين مستويات التعليم المهني و دون الجامعة أظهرت معدلات مرتفعة حيث بلغت بين الليبيين حوالي 17.2% و بين إجمالي السكان 14.3% ووصلت نسب البطالة إلى أكثر من 30% في 2016.

1. زيادة معدلات النمو السكاني حيث بلغ معدل نمو السكان الليبيين وفقا لأخر إحصائيات (2000-2005 / 2006 - 2010) حوالي 2.9، و من ثم زيادة معدلات نمو القوي العاملة، و ارتفاع عدد الشباب الجدد الداخلين لسوق العمل سنويا.
2. تخلف نظامي التعليم و التدريب و عجزهما عن توفير الكوادر المؤهلة و القدرة علي مواكبة احتياجات سوق العمل، و منافسة العمال سنويا.
3. تراجع دور الدولة كرب عمل في خلق فرص عمل جديدة، سواء في قطاع الخدمات العامة، أو في ما تملكه و تديره من منشآت أعمال (كبيرها و صغيرها)، بل و محاولة انسحابها تدريجيا من ميدان الإنتاج و الخدمات.
4. سياسة الدولة في ليبيا التي أدت إلي تهميش دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي.

المبحث الثاني : التنمية الاقتصادية وتأثير مخرجات التعليم والتدريب عليها

إن التنمية الاقتصادية تعتبر عملية تحول شامل لكافة مكونات اقتصاد ما وذلك من خلال إحداث تغيير واضح في أحجام وقيم هذه المكونات وعلاقاتها الهيكلية البنينة والضمنية. ولكن أن أهم إشكاليات التنمية الاقتصادية هو كيفية تمويل متطلبات هذه التنمية.

1- ماهية التنمية الاقتصادية: هي تقدم للمجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل

ورفع مستويات الإنتاج من خلال إنماء المهارات والطاقات البشرية وخلق تنظيمات أفضل

وبصفة عامة هي العملية التي من خلالها نحاول زيادة متوسط نصيب الفرد من إجمال الناتج القومي خلال فترة زمنية محددة وذلك من خلال رفع متوسط إنتاجية الفرد واستخدام الموارد المتاحة لزيادة الإنتاج خلال تلك الفترة (الربيعي، 2007، ص 11)

2- أنماط التنمية واستراتيجياتها ومراحلها: هناك نوعين منذ نهاية الحرب العالمية الثانية وهما:

استراتيجية النمو المتوازن واستراتيجية النمو غير المتوازن نلخصهما فيما يلي:
إن استراتيجية التنمية الشاملة يجب أن تتضمن :

- تحديد المشروع الاجتماعي. - المشروعات الإنتاجية الحكومية في المجالات التي هي خارجة عن النشاط الاقتصادي الخاص (المشروعات الاقتصادية الاجتماعية الضخمة...).
 - التوجيه الحكومي والتخطيط لتشجيع التكامل والاندماج الاقتصادي بين القطاع العام والخاص.
 - تشجيع ومعاونة المستثمرين في الميادين العمة للتعليم، الصحة، والإسكان.
 - سياسة زراعية في المدى القصير، المتوسط والطويل تحدد الأهداف الإنتاجية.
 - سياسة مالية نقدية وتجارية عامة ملائمة. (أميمة، 2006، ص 78)
- وتتلخص مراحل التنمية الاقتصادية فيما يلي:

- مرحلة المجتمع التقليدي - مرحلة التهيؤ للانطلاق - مرحلة الانطلاق - مرحلة النضج
- مرحلة الاستهلاك الكبير. (porter, M. E. and Yergin, D. (2006) p-p 31-32)

3- تأثير مخرجات التعليم والتدريب في التنمية الاقتصادية بليبيا :

إن مخرجات التعليم والتدريب لها دور مهم لزيادة التنمية الاقتصادية بليبيا ، حيث جودة الكوادر البشرية الناتجة عن مؤسسات التعليم هي الركيزة المهمة لتطبيق سياسات الدولة التنموية على الوجه المطلوب والمخطط له.

إن العالم اليوم يبحث عن الرأسمال البشري قبل المال ، لأن العقول هي التي تحقق الميزة عن الآخرين ، وبعد أن أحطنا موضوع البحث بالدراسة خلصنا إلى إثبات الفرضيتين وذلك بعدم مطابقة مخرجات التعليم والتدريب لسوق العمل الليبي وسبب ذلك في عدم التأثير الواضح لهذه المخرجات على التنمية الاقتصادية داخل ليبيا ، وكذلك سياسات التوسع التعليمي من خلال إنشاء المعاهد والكلليات حرصا على استيعاب الكم وعدم البحث عن الكيف والجودة والتوسع أيضا بسياسات التوظيف التي أرهقت كاهل الدولة المالي وزادت أنواع البطالة داخل مؤسسات الدولة .

النتائج والتوصيات

1- النتائج : توصل الباحث إلى النتائج الآتية

- 1- عدم التنبؤ والاستعداد للزيادة السكانية السنوية مما ينعكس على وفرة مخرجات التعليم العالي كقوة متعلمة أو الاستعداد لاستقبال هذه الأعداد بمؤسسات التعليم العالي .
- 2- القصور في وفرة المؤسسات الخدمية كسوق عمل مناسبة لعائد مخرجات التعليم العالي ، وتدفق العمالة الوافدة لتحل محل العمالة المحلية دون سياسة تخطيطية محكمة.
- 3- جمود المشاريع التنموية أو الخدمية أو الاستثمارية التي تستوجب مخرجات التعليم أو التدريب .
- 4- القصور في رسم السياسات التي تقوم على الشمول والتكامل والمرونة والتفاعل مع سوق العمل واحتياجاته مع خطط التنمية الشاملة و إغفال دور القطاع الخاص و الذي اثبت انه قادر إلي حد كبير علي المشاركة و المساهمة في عملية التنمية.
- 5- عدم قيام مؤسسات التعليم و التدريب في ليبيا بالخروج من الشكل التقليدي لمنظومتها والتحول إلى مفهوم التعليم و التدريب الذي لم يعد يكتفي بتخريج أفراد تعرفوا على المفاهيم الأساسية المتمثلة في المعارف والعلوم، وإنما المطلوب امتلاك هذه المخرجات القدرة على اكتساب المهارات التي تتناسب مع حاجاتهم وحاجة المجتمع .

2- التوصيات : يوصي الباحث بالآتي

- 1- وضع الخطط التي تتوقع مخرجات التعليم والتدريب وإيجاد أماكن العمل المناسبة لها .
- 2- التوسع في المؤسسات الخدمية والإنتاجية التي تستوعب الأعداد الهائلة من مخرجات التعليم والتدريب .
- 3- الإكثار من المشاريع التنموية والاستثمارية والتوجه بشكل أكبر للتعليم المهني .
- 4- منح قروض استثمارية للشباب مع الرقابة والتوجيه على هذه المشاريع و احلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية بقدر الإمكان.
- 5- الاستفادة من التقنيات الحديثة في إيجاد فرص جديدة للشباب للمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية .
- 6- وضع برامج وسياسات متكاملة للتنمية الشاملة وخاصة تنمية الكوادر والعقول البشرية .

الخاتمة :

إن التطورات والتغيرات التي حدثت سريعاً في وقتنا الحاضر تحتم على مؤسسات التعليم و التدريب في ليبيا بضرورة الانفتاح أكثر على مجتمع سوق العمل من خلال تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها والتي من بينها خدمة المجتمع ككل ، وهذا يتطلب من هذه المؤسسات إلا تكون مجرد مكان لمنح المؤهلات العلمية ، أو الارتقاء بأعضائها في السلم الاجتماعي أو الحصول على العمل لتلبية الحاجات الأساسية للحياة. أن هذه المؤسسات التي هي نبع المعرفة ومستقرها، ومن ثم يؤمل من طلابها وأعضاء هيئة التدريس فيها وقيادات هذه المؤسسات أن تتفاعل مع المجتمع وتحسس مشكلاته وهمومه وتتعرف على مصادر التخلف فيه عن طريق تدريبهم وربط أبحاثهم ودراساتهم بمشكلات المجتمع .

من المشكلات الأخرى التي تواجه وضع سياسة و إستراتيجية واضحة المعالم للتعليم التدريب وربطهما بسوق العمل في ليبيا تكمن في الانتشار الديمغرافي غير المتكافي للسكان بين العديد من المدن والقرى في رقعة البلاد الشاسعة وعدم التوزيع المناسب بالرغم من أن أغلب السكان يتمركزون في المدن الكبيرة مثل طرابلس وبنغازي والباقي منتشرين على بقية المدن والقرى الأخرى ، مما أثر على التوزيع الجغرافي للمتحمين بالتعليم و برامج التدريب بوجه عام ومخرجاته وكذلك توزيع القوى البشرية المؤهلة على مختلف المدن ليبيا .

مما تقدم يمكن القول أن مشكلة عدم الموازنة بين سياسات التعليم و التدريب وسوق العمل و سد الفجوة بينهما فهي تكاد تكون مشكلة علمية تعاني منها العديد من الدول ، إذ لا يوجد مجتمع حسب في اعتقادنا يخلو من البطالة الجزئية أو المقنعة بين المتعلمين .

إن عدم توفر سياسات للتعليم و التدريب في ليبيا بما يتوافق واحتياجات سوق العمل الفعلية أدى إلى أن بعض المجتمعات قد أصدرت قوانين تلزم الدولة بضرورة إيجاد فرص عمل تتناسب مع مخرجات التعليم و التدريب حتى يتم استثمار جهودهم وإمكانياتهم في تحقيق مصلحة المجتمع ونموه .

المراجع :

- 1- أبوبكر مصطفى بعيرو و انس أبوبكر بعيرو، البيئة العامة للتنمية الإدارية في ليبيا، ورقة بحثية مقدمة في "المؤتمر الوطني الأول للتنمية و التدريب الإداري"، 28-29/10-2007، طرابلس: المعهد الوطني للإدارة.

- 2- أميمة عبد العزيز، التحدي الكبير أمام المشروعات الصغيرة، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المجلد (2)، العدد (1)، 2006.
- 3- رمضان مفتاح الضعيف، و آخرون، المعاهد الهندسية العليا بين الواقع والمستهدف، ورقة قدمت في ندوة التعليم الهندسي والتقني مع بداية القرن الحادي والعشرين، هون، 31- 10 - 2001، عدد الصفحات 20.
- 4- صبحي قنوص، و آخرون، تقرير حول وضع الجامعات والمعاهد العليا الأهلية بالمنطقة الشرقية، شؤون الخدمات باللجنة الشعبية العامة، تقرير غير منشور، 2004.
- 5- علي مصطفى الشريف، التوسع في التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد 11، العدد 1 و 2، 2000.
- 6- عمار كشرود، اتجاهات المديرين نحو أساليب التطوير الإداري وعلاقته بالمتغيرات الشخصية و الوظيفية : دراسة ميدانية للمديرين في المنظمات الصناعية الليبية بينغازي، دراسة غير منشورة، بنغازي: كلية الاقتصاد و العلوم السياسية، جامعة قارونس، 2003.
- 7- مصطفى عمر التير، التعليم العالي والتنمية في ليبيا: نموذج الخط متعدد الالتواءات. في: محمد علي الأعور، ندوة التعليم العالي والتنمية في ليبيا، الجزء الأول، 2006.
- 8- فلاح خلف علي الربيعي ، بحث عن التنمية الاقتصادية بين الدولة والقطاع الخاص ، المؤتمر العلمي الثاني جرش الأردن، 2007 .
- 9- Porter, M. E. and Yergin, D. (2006) National economic strategy: An assessment of competitiveness on Libyan Arab Jamahiriya, Monitor Group, Cambridge Energy Research Associates

أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية

"دراسة ميدانية على الشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها"

د. خالد صالح عبود - أ. فتحي بلعيد ضوء

الملخص:-

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور حوكمة الشركات في زيادة مستوى الإفصاح بالتقارير المالية، حيث تم تقسيم الدراسة إلى جانب نظري والذي تضمن التعريف بمفهوم حوكمة الشركات والإفصاح المحاسبي وأنواعه، وإلى جانب عملي ويشمل تجميع البيانات باستخدام صحيفة استبيان من مجتمع الدراسة، الذي تركز على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء هيئة المراقبة بالشركات والمراجعين الداخليين والمحاسبين بهذه الشركات، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر لتطبيق مفهوم حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية بالشركة القابضة للاتصالات والشركات التابعة لها.

المقدمة:-

يمثل قطاع الاتصالات في ليبيا أهمية بالغة بالنسبة للاقتصاد الوطنى ويسهم في تكوين الناتج المحلى وتوفير فرص العمل المباشرة بالإضافة الى الخدمات الاساسية المتمثلة في خدمات الاتصالات ومجال التقنية المعلوماتية التي تقدمها شركات الاتصالات.

وبالرغم من استحداث مفهوم حوكمة الشركات إلا أن ظهوره يعود الى زمن بعيد، حيث ان الاساس النظرى والتاريخي للحكومة يرجع اولاً لنظرية الوكالة والتي تستند الى وجود فصل تام بين ملكية رأس المال الشركة وعملية الرقابة عليه والإدارة داخل تلك الشركات وأثاره على مستوى أداء الشركة.

لذلك جاءت الحكومة كاستجابة لنداء المساهمين من اجل الحد من التصرفات السلبية لإدارة الشركات ولتعزيز رقابة تحمى المصالح المشتركة للجميع وتحافظ على استمرارية الشركة وتحقق الشفافية والمصادقية، يضاف إلى ذلك ان اسباب انهيار بعض الشركات هو افتقار ادارتها الى الممارسات السليمة فى الرقابة والإشراف ونقص الخبرة والمهارة وعدم القدرة على توليد تدفقات نقدية داخلة لمواجهة الالتزامات المستحقة عليها بالإضافة الى نقص الشفافية وعدم تحقيق المبادئ السليمة التى تحقق الإفصاح والشفافية وعدم اظهار المعلومات المحاسبية لحقيقة الأوضاع المالية للشركة. ولذلك تأتى هذه الدراسة بهدف التعرف على اثر تطبيق حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية للشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها.

مشكلة الدراسة:-

يعد مبدأ الإفصاح المحاسبي أحد مبادئ المحاسبة الرئيسية التي يتم بموجبها توفير المعلومات المهمة والضرورية التي يحتاجها مختلف المستفيدين من القوائم والتقارير المالية، وترجع المتطلبات النظامية للإفصاح المحاسبي إلى أنظمة الشركات وقوانينها، حيث يحظى هذا المبدأ باهتمام الهيئات المهنية والجهات الأكاديمية البحثية عالمياً ومحلياً لتحديد كفاءة الإفصاح المحاسبي وعادلته واكتماله وتعزيز الأداء والشفافية والمساءلة بالشركات.

وعلى الرغم من ضعف نظام الحوكمة في الشركات إلا أنه يكاد يكون ظاهرة عالمية تعم الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء، إلا أن المشكلة التي تعاني منها الدول النامية في هذا المجال تعد أكثر خطورة نظراً لآثارها الاقتصادية والاجتماعية الجسيمة التي تلحق بصغار المساهمين، والفئات الأخرى من أصحاب المصالح.

ومن هنا تأتي الحاجة إلى تعظيم دور حوكمة الشركات ومبادئها لتعزيز مستوى الإفصاح في التقارير المالية لتوفر أساساً متيناً وفعالاً لحماية الشركات ومراقبتها والحفاظ على حقوق المساهمين والمستثمرين وكافة الأطراف ذات العلاقة والمساواة بينهم، والحفاظ على حقوق أصحاب المصالح أيضاً، وإبراز مستوى الشفافية من خلال الإفصاح في بياناتها المحاسبية.

وفي ضوء ذلك، سيتم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:-

- ما أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية للشركة اللببية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها.

أهداف الدراسة:-

يمكن صياغة أهداف الدراسة فيما يلي:-

1- توضيح مفهوم حوكمة الشركات وبيان أهمية تطبيق مبادئها في الشركات لتحسين المعلومات المحاسبية الواردة في القوائم والتقارير المالية.

2- التعرف على الجوانب الإيجابية ومزايا حوكمة الشركات وكيفية الاستفادة منها من أجل تحسين جودة الشركات.

3- معرفة أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات في مصداقية التقارير المالية، وذلك لغرض تعزيز الثقة في القوائم والتقارير المالية.

4- محاولة الوصول إلى النتائج التي من شأنها أن تخدم موضوع الدراسة وتضع المقترحات المناسبة لها.

أهمية الدراسة:-

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الجوانب التالية:-

1- طرح دراسة متكاملة عن طبيعة وتطبيق نظام حوكمة الشركات ومحاولة إثراء المجلة العلمية للعلوم الاقتصادية والسياسية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة بنى وليد بعنوان جديد وطرح يفيد الباحث والقارئ في قياس اثر تطبيق حوكمة على مستوى الإفصاح في التقارير المالية للشركات في ليبيا.

2- إن هذه الدراسة قد تلفت انظار الباحثين والمهتمين بأدبيات الحوكمة وواقع تطبيقها فى الشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها، وذلك للقيام بمهامها والنهوض بالعملية التنموية في الاقتصاد الليبي.

3- تطوير الممارسات المحاسبية التي تجعل المعلومات المحاسبية الواردة في القوائم والتقارير المالية تعكس الوضع المالي للشركات بدون تلاعب أو تحوير.

فروض الدراسة:-

انطلاقا من تساؤل الدراسة الذي تم تحديده فإنه يمكن صياغة فرضية الدراسة كما يلي:-

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية للشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها في ليبيا.

متغيرات الدراسة:-

1- **المتغيرات المستقلة:** مبادئ حوكمة الشركات، وتتضمن " 35 " فقرة في أسئلة الاستبيان للتعرف على قواعد حوكمة الشركات وبعض آلياتها.

2- **المتغير التابع:** مستوى الإفصاح بالتقارير المالية، ويتضمن " 10 " فقرة من أسئلة الاستبيان مرتبطة بقواعد حوكمة الشركات مع مصداقية التقارير المالية.

منهجية الدراسة:-

يتبع الباحثان في هذه الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي في جمع البيانات الميدانية وتحليلها للتعرف على اثر تطبيق حوكمة الشركات ومبادئها في تعزيز مستوى الإفصاح بالتقارير المالية من خلال تحليل متغيرات الدراسة، وحتى يتم تغطية موضوع الدراسة تم الاعتماد في جمع البيانات على النحو التالي:-

1- **الجانب النظري:** ويتمثل في الكتب والمراجع والدوريات والمجلات العلمية والدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة.

2- **الجانب العلمي:** يعتمد الباحثان على توزيع صحيفة الاستبيان والتي من خلالها يتم الحصول على البيانات الأولية من عينة الدراسة وتحليلها.

3- يعمل الباحثان من خلال تبويب وتحليل البيانات، على استخراج النتائج عن طريق تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات، ونوع العينة، وأهداف الدراسة، وذلك باستخدام مجموع الحزم الإحصائية " SPSS " .

مجتمع وعينة الدراسة:-

يتكون مجتمع الدراسة من السادة أعضاء مجلس إدارة الشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها، ومدراء الشركات التنفيذيين، واعضاء هيئة المراقبة والمراجعين الداخليين والمحاسبين، وبناء على ذلك تم توزيع عدد " 60 " استبانة على افراد مجتمع الدراسة ، وتم استرجاع عدد " 52 " استبانة، وبعد فحص الاستبيانات المستردة لم يستبعد أي منها نظراً لأنها تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان.

حدود الدراسة:-

1- **الحدود البشرية:** تتمثل الحدود البشرية في أعضاء مجلس إدارة الشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها، ومدراء الشركات التنفيذيين، واعضاء هيئة المراقبة والمراجعين الداخليين والمحاسبين للشركات محل الدراسة.

2- **الحدود المكانية:** تشمل الحدود المكانية الشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها.

3- الحدود الزمنية: تتمثل الفترة الزمنية لهذه الدراسة من 01 - 06 - 2015م إلى 31 - 05 - 2016م.

الدراسات السابقة:-

أولاً : الدراسات العربية:-

دراسة سيد عبد الرحمن عباس بله، بعنوان " دور تطبيق حوكمة الشركات في ممارسة أساليب المحاسبة الإبداعية "، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد " 12 " لسنة 2012م:-
قام الباحث في هذه الدراسة بالتعريف بحوكمة الشركات ومبادئها وأهميتها وأهدافها، ومعرفة دور الحوكمة في الحد من ممارسة المحاسبة الإبداعية، وكذلك دورها في رفع كفاءة أداء الشركات، وتوصلت إلى وجود دور مهم ومؤثر لحوكمة الشركات في رفع كفاءة أدائها المالي والإداري، وإن حوكمة الشركات لها دور فعال في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، وإن ممارسات المحاسبة الإبداعية تؤثر على مصداقية القوائم والتقارير المالية وتظهرها بصورة غير حقيقية لتحقيق مصلحة الإدارة مما يضلل مصلحة المستفيدين من القوائم والتقارير المالية.

دراسة محمد قاسم الشحات، وتوفيق حسن عبد الجليل، بعنوان " اثر تبني الشركات المساهمة الأردنية لمبادئ الحوكمة على قرارات المستثمر المؤسسي في بورصة عمان "، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد الأول، المجلد الثامن، عمان، الأردن، 2012م:-

يهدف الباحثان في دراستهما لقياس اثر تبني الشركات العامة الأردنية لمبادئ الحوكمة في قرارات الاستثمار ومستوى الأهمية التي يوليها هذا المستثمر لكل مبدأ من مبادئ الحوكمة، وبيان الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في تقدير أهمية بنود الحوكمة في الشركات المساهمة الأردنية، وأيضاً بمستوى التزام هذه الشركات بإيجاد آليات للمساواة بين المساهمين والمحافظة على حقوقهم وبمدى فعالية رقابة مجلس الإدارة.

دراسة مارق، بعنوان " قياس مستوى الإفصاح الاختياري في التقارير المالية المنشورة للشركات المساهمة السعودية "، 2009م:-

هدفت هذه الدراسة إلى قياس كمية ونوعية الإفصاح الاختياري في التقارير السنوية للشركات المساهمة السعودية، وذلك عن طريق دراسة " 52 " شركة مساهمة سعودية والتقارير العائدة لها لعام " 2005 م". واعتمدت الدراسة على نظرية أصحاب المصالح ، وقائمة الإفصاح الاختياري (Stakeholders' Theory) المكونة من " 60 " عنصراً، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي والمنهج الإيجابي في تحليل حجم ونوعية الإفصاح الاختياري في الشركات المساهمة السعودية،

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها تباين حجم ونوعية الإفصاح الاختياري بين شركات عينة الدراسة، ووجود ظاهرة إيجابية مشتركة بين تلك الشركات تتمثل في اهتمام الشركات السعودية بالإفصاح الاختياري، كما أوصت الدراسة بضرورة زيادة اهتمام هيئة المحاسبين السعوديين وهيئة سوق المال بالإفصاح الاختياري، ومنح حوافز للمدراء لتشجيعهم على الإفصاح الاختياري. دراسة نبيل الحلبي، بعنوان " دور الحوكمة في زيادة ربحية المنشآت الصناعية في سورية "، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الثاني، المجلد الخامس والعشرون، جامعة دمشق، سورية، 2009م:-

تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور الحوكمة في زيادة الربحية للمنشآت الصناعية الخاصة في سورية، وتوصلت إلى إن الدور الايجابي لإجراءات ومبادئ الحوكمة يؤدي إلى زيادة في الربحية. دراسة أبو حمام، بعنوان " أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية - دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية "، 2009م:- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية في الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية. ولتحقيق أهداف الدراسة طورت استبانة ووزعت على مجموعة من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين في الشركات المساهمة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية، حيث تم توزيع " 150 " استبانة على عينة الدراسة وتم استرجاع " 125 " منها، ومن ثم تحليل النتائج واختبار الفرضيات باستخدام برنامج (SPSS) وقد توصلت الدراسة إلى أن تطبيق قواعد الحوكمة قد ساهم بشكل كبير في تعزيز دور الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية، كما أن تطور ثقافة الحوكمة انعكس بشكل رئيسي على تحسين موقع الشركات واستمراريتها نحو بلوغ أهدافها.

دراسة عفيفي، بعنوان " العلاقة بين تطبيق حوكمة الشركات ومستوى الإفصاح الاختياري في التقارير السنوية - دراسة اختبارية في البيئة المصرية "، 2008م:-

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين حوكمة الشركات والإفصاح الاختياري في التقارير المالية السنوية لعينة من الشركات المساهمة المصرية المسجلة في البورصة مكونة من " 70 " شركة. وذلك من خلال خمس متغيرات مرتبطة بتطبيق حوكمة الشركات وهي استقلال أعضاء مجلس الإدارة وحجم مجلس الإدارة وازدواجية دور المدير التنفيذي الأول وتركز الملكية ووجود لجنة مراجعة بالإضافة إلى أربعة متغيرات ضابطة، وقد طور الباحث مؤشراً لقياس مستوى الإفصاح الاختياري مكوناً من " 78 " بنداً تمثل في خمس مجموعات فرعية للإفصاح واعتمد الباحث على استخدام نماذج لانحدار " انحدار عام، وانحدار متدرج، بالإضافة إلى طريقة الحذف أو الارتداد الخلفي "، وتوصلت الدراسة إلى وجود

علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من حجم الشركة، ووجود لجنة للمراجعة ومستوى الإفصاح الاختياري ككل، بينما تباينت نتائج اختبار الفروض على مستوى المجموعات الفرعية لمؤشرات الإفصاح وظهرت أيضاً نتائج الدراسة أن تطبيق آليات حوكمة الشركات يؤثر على سلوك الإفصاح الاختياري في الشركات المساهمة المصرية.

دراسة مناوور حداد، بعنوان " دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية "، المؤتمر العلمي الأول، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سورية، 2008م:-

يهدف الباحث في هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم حوكمة الشركات وخصائصها ومحدداتها وأيضاً التعرف على النواحي الإيجابية والمزايا للحوكمة وكيفية الاستفادة منها، وتقديم الاقتراحات والتوصيات الملائمة في هذا المجال، وتوصل الباحث إلى أن تطبيق الحوكمة هو الخرج والحل الفعال لضمان حقوق أصحاب المصالح في داخل الشركات وخاصة المستثمرين، وان حوكمة الشركات الجيدة تساعد على جذب الاستثمارات سواء الأجنبية أو المحلية، وتساعد أيضاً في الحد من هروب رؤوس الأموال ومكافحة الفساد.

ثانياً : الدراسات الأجنبية:-

Bayrakdaroglu, A:Ersoy E. and citak, L. “ Is There a Relation ship Between corporate Governance and Valu – based Financial Performance Meqsure? A study of Turkey as in Emerging Market “ Asia – pasifice Journal of Financial Studies volume 41 Issue 2, pages 224 – 239 , 2012:-

دراسة بعنوان " هل هناك علاقة بين حوكمة الشركات ومقاييس الأداء المالي المعتمدة على القيمة السوقية - دراسة على تركيا كالسوق ناشئ "، وتهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين حوكمة الشركات ومقاييس الأداء المالي غير التقليدية مثل القيمة الاقتصادية المضافة والقيمة السوقية المضافة والقيمة النقدية المضافة.

Heenetigab K and Armstroig A, The Impact of Corporate Jovernance on Firm Performance in an Unstable Economic and Political Environment: Evidence from Sri Lanka Financial Markets and Corporate Governance conference “ 2012 “:-

دراسة بعنوان " تأثير حوكمة الشركات على أداء الشركات في البيئات السياسية والاقتصادية غير المستقرة - حالة سيرلانكا "، وتهدف الدراسة إلى فحص العلاقة بين قواعد حوكمة الشركات وأداء الشركات، وتم قياس الحوكمة من خلال الفصل بين منصب رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي وتشكيل مجلس الإدارة والجان المنبثقة عنه من مجلس الإدارة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة

إيجابية بين قواعد حوكمة الشركات وبين أداء الشركات وان هذه العلاقة تشير على إن هذه الشركات قامت بتنفيذ استراتيجيات حوكمة الشركات وبالتالي أدت إلى ارتفاع الربحية وارتفاع أداء سعر السهم.

Beltratti , Andrea (2005) ,The Complementarity between Corporate Governance and Corporate Social Responsibility ,The Geneva Papers : doi:10.1057/palgrave.gpp.251003:-

يهدف الباحث في هذه الدراسة إلى فهم علاقة حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية بتعظيم الربح في الشركات، وتوصلت الدراسة إلى إن حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية لها علاقة إيجابية بالقيمة السوقية للشركة.

دراسة (Eng, et al.2003) بعنوان " Corporate Governance and Voluntary Disclosure " :-

اختبرت هذه الدراسة العلاقة بين حوكمة الشركات والإفصاح الاختياري للمعلومات المالية وغير المالية والاستراتيجية لدى الشركة، وقد اختارت الدراسة هيكلية الملكية وتركيبية مجلس الإدارة للتعبير عن الحوكمة، وكانت أنواع الملكية هي إما ملكية إدارة أو حكومة أو كبار حملة الأسهم، وتضمنت تركيبة المجلس وجود إدارة خارجية، واختبار هذه العلاقة قامت الدراسة بأخذ عينة من الشركات المدرجة في سوق سنغافورة للأوراق المالية " في نهاية عام 1995 م، وبلغت " 158 " شركة مدرجة، حيث تضمنت العينة شركات مالية وغير مالية، وتم استخدام تحليل الانحدار للبيانات المجمعة من خلال طريقة المربعات الصغرى العادية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن انخفاض نسبة ملكية الإدارة ووجود نسبة ملكية كبيرة للحكومة مرتبطان بارتفاع بمعدل الإفصاح الاختياري، وأنه لا يوجد علاقة بين إجمالي ملكية كبار حملة الأسهم والإفصاح علاوة على ازدياد مستوى (Block holder) الإدارة الخارجية يخفض من الإفصاح الاختياري، وأن الشركات الكبيرة الحجم لديها نسبة إفصاح أكثر، وكذلك الشركات التي لديها نسبة ديون منخفضة ووجود علاقة إيجابية بين ملكية الحكومة والإفصاح.

الإطار النظري:-

حوكمة الشركات:-

ارتبط مصطلح حوكمة الشركات بالعولمة والأزمات المالية، هذه الأخيرة أوجدتها ظروف غير مستقرة واضطرابات وفوضى وتذبذبات اجتاحت العديد من أسواق المال العالمية، وألقت عليها بظلال من الشكوك وألوان من القلق وعدم الثقة، لتطرح معها المزيد من التساؤلات الحائرة حول مدى مصداقية المعلومات المفصح عنها من قبل الشركات المدرجة فيها، ومدى إمكانية الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات.

من هنا برزت جهود كل من صندوق النقد والبنك الدوليين، لتبني اتجاه جديد لتحقيق الإصلاحات الهيكلية، اعتماداً على مجموعة من الإجراءات لتقييم برامج الإصلاح الاقتصادي، ليلوح في الأفق

مصطلح الحوكمة كمدخل للرقابة، يضمن تحقيق الإفصاح والشفافية والمساءلة، بما يضمن حماية رؤوس الأموال في الشركات والأسواق.

مفهوم حوكمة الشركات:-

حظي مصطلح حوكمة الشركات باهتمام العديد من الأكاديميين والباحثين والمحليين والممارسين، وذلك في إطار حل مشكلة الوكالة التي تنشأ بين الإدارة والملاك، غير أن زيادة ترابط الأسواق المالية واستحداث أدوات مالية جديدة بصفة مستمرة، جعلت مجال حوكمة الشركات يتسع مع مرور الوقت، لذا كان من اللازم ان نقوم بعرض بعض التعريفات لتوضيح مفهوم الحوكمة.

فقد عرفت مؤسسة التمويل الدولية " IFC " حوكمة الشركات بأنها : " النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها " ¹.

كما عرفها حماد عبد العال بأنها " النظام الذي يتم من خلاله توجيه أعمال المنظمة ومراقبتها على أعلى مستوى من أجل تحقيق أهدافها والوفاء بالمعايير اللازمة للمسؤولية والنزاهة والصرامة " ².

يقودنا التعريفان السابقان إلى استنتاج مفاده أن حوكمة الشركات هي " نظام للتوجيه والتحكم والرقابة على نشاط الشركات ". وفي السياق ذاته جاء تعريف عبد الوهاب علي وشحاتة السيد، ليظهر أهم مبادئ هذا النظام والأهداف التي يصبو إلى تحقيقها، إذ يعرفان حوكمة الشركات بأنها: " مجموعة الآليات والإجراءات والقوانين والنظم والقرارات التي تضمن كلا من الانضباط " Discipline " والشفافية " Transparency " والعدالة " Fairness "، وبالتالي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق تفعيل تصرفات الإدارة فيما يتعلق باستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة لديها، بما يحقق أفضل منافع ممكنة لكافة الأطراف ذوي المصلحة والمجتمع ككل " ³.

واستناداً إلى ما سبق، يمكن القول بأن حوكمة الشركات هي " أداة تمكن إدارة الشركة من تحقيق أهدافها على المدى البعيد بطريقة تحمي حقوق ذوي المصالح ". وبناء على ما تقدم، فإن التعريفات السابقة تتضمن العديد من الجوانب أهمها: ⁴

- تهتم الحوكمة بوضع القوانين والمعايير التي تتضمن التحكم والسيطرة على الأمور .

- تختص الحوكمة بمجموعة العلاقات بين مجلس الإدارة والملاك والمساهمين وأصحاب المصالح.

- تعنى الحوكمة إلى الحفاظ على حقوق المساهمين ورعاية مصالحهم بشكل عادل.

¹ - يوسف محمد طارق، حوكمة الشركات والتشريعات اللازمة لسلامة التطبيق: مبادئ وممارسات حوكمة الشركات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2009م، ص4.

² - عبد الوهاب نصر علي وشحاتة السيد شحاته، مراجعة الحسابات وحوكمة الشركات في بيئة الأعمال العربية والدولية المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، 2007م، ص 17.

³ - يوسف محمد طارق، مرجع سبق ذكره ، ص 7.

⁴ - مجدي محمد سامي، دور لجان المراجعة في حوكمة الشركات واثرا على جودة القوائم المالية المنشورة في بيئة الاعمال المصرية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الاسكندرية، العدد " 2 "، المجلد " 46 "، 2009م، ص 18.

أهمية حوكمة الشركات:-

تكمن أهمية حوكمة الشركات في كونها عملية ضرورية لضمان تحقيق أهداف الشركات، لاسيما ما يتعلق بتفعيل دور الجمعية العمومية للمساهمين للاضطلاع بمسؤولياتهم، وحماية دورهم الرقابي على أداء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين في هذه الشركات، بما يكفل حماية حقوق أصحاب المصالح. وتستمد الحوكمة أهميتها من اختصاصاتها بالجوانب التالية:⁵

- تحقيق الحياد والاستقلال لكافة العاملين في الشركات في مختلف المستويات التنظيمية.
- تقليل الأخطاء إلى أدنى قدر ممكن والاعتماد على الضوابط الوقائية التي تمنع حدوث الأخطاء، ومن ثم تفادي تكاليف حدوثها.
- ضمان الاستفادة من نظم الرقابة الداخلية.
- التأكد من استقلالية وموضوعية وحيادية المراجعين الخارجيين، وضمان عدم تأثرهم بأي ضغوط من جانب مجلس إدارة الشركة، أو أي أطراف داخلية أخرى.

مبادئ حوكمة الشركات:-

وتمثل هذه المبادئ العمود الفقري لتطبيق الحوكمة، لذا فقد حازت على اهتمام مختلف الهيئات والتنظيمات ذات الصلة بتطبيق الحوكمة، مثل : منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية " OECD " وبورصة الأوراق المالية بنيويورك وبنك التسويات الدولي " BIS " والمنظمة الدولية للجان الأوراق المالية " IOSCO "، بالإضافة إلى اهتمام الباحثين والكتاب، لذا فقد تعددت هذه المبادئ واختلفت من جهة إلى أخرى، ولكن أكثرها قبولا واهتماما هي المبادئ الصادرة عن " OECD " عام 1999م، والتي تم إعادة صياغتها عام 2004م وهي:⁶

أولا : وجود إطار فعال لحوكمة الشركات: حيث تعمل الحوكمة على ضمان شفافية وكفاءة الأسواق المالية بما يتوافق مع حكم القانون، مع تحديد وتوزيع واضح للمسؤوليات بين مختلف الجهات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية.

ثانيا : حقوق المساهمين: وتتمثل هذه الحقوق في الحق في تأمين طرق تسجيل الملكية، وحق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وحق الحصول على نصيب من الأرباح، والمشاركة في التصويت في الجمعيات العامة للمساهمين، ونقل أو تحويل ملكية الأسهم، والحصول على مختلف المعلومات

1- احمد رجب عبد المالك، دور حوكمة الشركات في تحديد السعر العادل للأسهم في سوق الأوراق المالية - دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد " 1 "، المجلد " 45 "، الإسكندرية، جانفي 2008م، ص 10.

2- مها محمود رمزي ربحاوي، الشركات المساهمة مابين الحوكمة والقوانين والتعليمات: حالة دراسية للشركات المساهمة العامة العمانية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد " 1 "، المجلد " 24 "، دمشق، 2008م، ص. 97.

الضرورة المتعلقة بنشاط الشركة في الوقت المناسب وبصفة منتظمة وكل هذه الحقوق يتعين أن يكفل حمايتها إطار حوكمة الشركات.

ثالثا : المعاملة المتكافئة للمساهمين: يجب أن تضمن حوكمة الشركات المعاملة المتساوية لكافة المساهمين، بما فيهم الأقلية والمساهمين الأجانب، حيث يجب أن يحصل الجميع على الحقوق نفسها، كما ينبغي أن تتوفر للجميع القدرة على الحصول على المعلومات.

رابعا : دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات: يجب أن ينطوي إطار حوكمة الشركات على اعتراف بحقوق أصحاب المصالح التي تم إقرارها وفقا للقانون، وأن يعمل أيضا على تشجيع التعاون بينهم وبين الشركة، وتمكينهم من الاطلاع على المعلومات المطلوبة.

خامسا : الإفصاح والشفافية: تضمن حوكمة الشركات تحقيق الإفصاح الدقيق وفي الوقت الملائم بشأن كافة المسائل الخاصة بتأسيس الشركة، وهذا بتوفير معلومات عن النتائج المالية والتشغيلية للشركة، أهداف الشركة، مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، الرواتب والمزايا الممنوحة لكبار المسؤولين، و هياكل وسياسات حوكمة الشركات.

سادسا : مسؤوليات مجلس الإدارة: يجب أن يتيح أسلوب ممارسة حوكمة الشركات الإرشادية الإستراتيجية لتوجيه الشركات، كما يجب أن يكفل المتابعة للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة، وأن يضمن مساهلة مجلس الإدارة من قبل المساهمين.

أهداف ومزايا حوكمة الشركات:-

ان من أهم أهداف ومزايا حوكمة الشركات والتي جعلت من معظم المؤسسات الاقتصادية والدول تسعى إلي تطبيقها ووضعت التشريعات المختلفة اللازمة لها يمكن التعبير عنها في النقاط التالية:-

- تحسين القدرة التنافسية للوحدات الاقتصادية وزيادة قيمتها.
- فرض الرقابة الفعالة على أداء الوحدات الاقتصادية وتدعيم المساهلة المحاسبية بها.
- ضمان مراجعة الأداء التشغيلي والمالي والنقدي للوحدة الاقتصادية.
- تقويم أداء الإدارة العليا وتعزيز المساهلة ورفع درجة الثقة فيها.
- تعميق ثقافة الالتزام بالقوانين والمبادئ والمعايير المتفق عليها.
- تعظيم أرباح الوحدة الاقتصادية.

- زيادة ثقة المستثمرين في أسواق المال لتدعيم المواطنة الاستثمارية.
- الحصول على التمويل المناسب والتنبؤ بالمخاطر المتوقعة.
- تحقيق العدالة والشفافية ومكافحة الفساد.
- مراعاة مصالح الأطراف المختلفة وتفعيل التواصل معهم.

قواعد حوكمة الشركات:-

يرتبط مفهوم حوكمة الشركات بشكل أساسي بسلوك الفئات المختلفة ذات الصلة بالشركات، لذا فهناك مجموعة من الخصائص، التي يجب أن تتوفر في هذه السلوكيات حتى يتحقق الغرض من وراء تطبيق هذا المفهوم، فهذه الخصائص تشكل الدعائم الأساسية لحوكمة الشركات، نذكر أهمها فيما يلي:-⁷

- **الشفافية** : أي تقديم صورة واضحة وحقيقية عن كل ما يحدث، بما يضمن تحقيق الثقة والنزاهة والموضوعية في إجراءات إدارة الشركة، كما تضمن الإفصاح السليم وفي الوقت المناسب عن الموضوعات المهمة، وتؤمن هذه الخاصية توصيل معلومات محاسبية وإفصاحا ماليا وغير مالي، وأن تكون المعلومات صحيحة وواضحة وكاملة إلى كل الأطراف ذات المصلحة.

- **المسؤولية** : ويقصد بها توفير هيكل تنظيمي واضح يحدد نقاط السلطة والمسؤولية، ومحاسبة المسؤولين وامتخذي القرارات عن مسؤوليتهم تجاه الشركة والمساهمين.

- **المساءلة** : وهي قاعدة تقضي بمحاسبة متخذي القرارات في الشركة أو الذين ينفذون الأعمال، عن نتائج قراراتهم وأعمالهم تجاه الشركة والمساهمين، وإيجاد آلية لتحقيقها.

- **الوضوح** : ويقصد به أن تتسم القوائم والتقارير المالية بالوضوح والشفافية والعدالة عن إعدادها، ولتحقيق ذلك على الإدارة وعن طريق لجنة التدقيق أن تتحرى الفهم العام للقوائم المالية.

- **الاستقلالية** : وهي الآلية التي تقلل أو تلغي تضارب المصالح، حيث تبدأ هذه الآلية من تشكيل المجالس وتعيين اللجان إلى تعيين مراجع خارجي مستقل وكفاء ومؤهل، يقوم بممارسة عمله بما تقتضيه العناية والأصول المهنية، ليقدم تأكيده أو مصادقته بأن القوائم المالية تمثل بصدق حقيقة المركز المالي وأداء الشركة.

1- فيروز رجال، أثر الإفصاح المالي على كفاءة الأسواق المالية: دراسة حالة بورصة الجزائر للفترة " 1999 - 2003 "م، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي، قالمة - الجزائر، 2004م، ص 16.

- **العدالة** : بمعنى ضمان معاملة متساوية للمساهمين كافة.

مقومات حوكمة الشركات:-

تمثل المقومات التالية الدعائم الأساسية التي يجب توافرها حتى يمكن الحكم بتطبيق حوكمة الشركات في الوحدة الاقتصادية، وهي:-

- توفر القوانين واللوائح الخاصة بضبط الأداء الإداري للوحدة الاقتصادية.

- وجود لجان أساسية - منها لجنة المراجعة - تابعة لمجلس الإدارة لمتابعة أداء الوحدة الاقتصادية.

- وضوح السلطات والمسئوليات بالهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية.

- فعالية نظام التقارير وقدرته على تحقيق الشفافية وتوفير المعلومات.

- تعدد الجهات الرقابية على أداء الوحدة الاقتصادية.

محددات حوكمة الشركات :-

وهي تمثل تلك الضوابط لضمان فعالية تطبيق الحوكمة ويمكن تصنيفها الى محددات داخلية وخارجية والجدول التالي يوضح ذلك:-

الجدول رقم " 1 " يوضح محددات حوكمة الشركة:-

أ - محددات داخلية وتشمل:-	ب- محددات خارجية وتشمل:-
- المساهمون	- الأنظمة والتشريعات والأجهزة الرقابية
- مجلس الإدارة والمديرون	- معايير المحاسبة
- أصحاب المصالح	- معايير المراجعة
- المراجعة	- المؤسسات المالية
- طرق الإفصاح المحاسبي	- الأسواق

المصدر:- طارق عبد العال، حوكمة الشركات، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 2008م، ص23.

الإفصاح:- ويمكن تعريف الإفصاح على أنه " عملية إظهار المعلومات المالية سواء كانت كمية أو وصفية في القوائم المالية أو في الهوامش والملاحظات والجداول المكملة في الوقت المناسب، مما يجعل القوائم المالية غير مضللة وملائمة لمستخدمي القوائم المالية من الأطراف الخارجية والتي ليس لها سلطة الإطلاع على الدفاتر والسجلات للشركة، حيث يعد الإفصاح المحاسبي من المفاهيم والمبادئ المحاسبية المهمة التي تلعب دورا هاما في إثراء قيمة ومنفعة البيانات والمعلومات المحاسبية التي تظهر في القوائم المالية والتي تؤثر في موقف متخذ القرار المتعلق بالوحدة المحاسبية، وهذا يعني شمول التقارير المالية على جميع المعلومات اللازمة لإعطاء مستخدم هذه التقارير صورة واضحة وصحيحة عن وضعية الشركة المالية".⁸

حيث يرى الباحثين أن الإفصاح هو أحد الأركان الرئيسية للإعلام المحاسبي، ويعني تزويد المستخدمين الخارجيين بالمعلومات لغرض اتخاذ القرارات الاقتصادية.

أنواع الإفصاح:-

يمكن تصنيف الإفصاح من حيث الأهداف إلى ما يلي:-

- **الإفصاح الكامل :** ويقصد به شمولية التقارير المالية وأهمية تغطيتها لأي معلومات ذات أثر محسوس على القارئ وأهمية هذا النوع من الإفصاح من أهمية القوائم المالية كمصدر أساسي يعتمد عليه في اتخاذ القرارات ولا يقتصر الإفصاح على الحقائق حتى نهاية الفترة المحاسبية بل يمتد إلى بعض الوقائع اللاحقة لتواريخ القوائم المالية والتي لها تأثير على مستخدميها.
- **الإفصاح العادل :** ويهدف إلى الرعاية المتوازنة لاحتياجات جميع الأطراف المالية إذ يتوجب إخراج القوائم المالية والتقارير بالشكل الذي لا يقدم أو يفضل مصلحة فئة معينة على مصلحة الفئات الأخرى.
- **الإفصاح الكافي :** يشمل تحديد الحد الأدنى الواجب توفيره من المعلومات المحاسبية في القوائم المالية ويمكن ملاحظة أن مفهوم الحد الأدنى غير محدد بشكل دقيق إذ يختلف

⁸ - حنان رضوان حلوة وأسامة أبو جاموس فوز الدين، أسس المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2004م، ص 61.

حسب الاحتياجات والمصالح بالدرجة الأولى كونه يؤثر تأثيراً مباشراً في اتخاذ القرار فضلاً عن أنه يتبع للخبرة التي يتمتع بها الشخص المستفيد.

- **الإفصاح الملائم** : هو الإفصاح الذي يراعي حاجة مستخدمي البيانات وظروف المنشأة وطبيعة نشاطها إذ أنه ليس من المهم فقط الإفصاح عن المعلومات المالية بل الأهم أن تكون ذات قيمة ومنفعة بالنسبة لقرارات المستثمرين والدائنين وتتناسب مع نشاط المنشأة وظروفها الداخلية.

- **الإفصاح الوقائي** : إن الإفصاح عن المعلومات المحاسبية بالشكل الذي يجعل التقارير المالية غير مضللة لمستخدميها وخاصة المستثمر منهم حيث يهدف هذا النوع من الإفصاح إلى حماية المجتمع المالي ويسمى بالإفصاح الوقائي " التقليدي " ويتطلب الكشف عن الأمور الآتية:-

● السياسة المحاسبية والتغير في السياسة المحاسبية.

● تصحيح الأخطاء في القوائم المالية والمكاسب والخسائر المحتملة.

● الارتباطات المالية والأحداث اللاحقة.

- **الإفصاح التثقيفي** : لقد ظهر هذه النوع من الإفصاح اثر تزايد أهمية الملائمة حيث ظهرت المطالبة بالإفصاح عن المعلومات الملائمة لاتخاذ القرارات كالإفصاح عن مكونات الأصول الثابتة والمخزون السلعي والإفصاح عن سياسة الادارة المتبعة والخاصة بتوزيع الأرباح و الهياكل التمويلية للمؤسسة.

علاقة الإفصاح بحوكمة الشركات :-

تتجلى علاقة حوكمة الشركات بالقوائم المالية في التطبيق السليم لمبادئها والتي يعتبر مبدء الإفصاح من أهم مبادئها مما يساعد على تحقيق معدلات أرباح مناسبة، الأمر الذي يساعد الشركات على تدعيم رأسمالها وزيادة الاحتياطيات وتراكمها بشكل مستمر، وهو ما يؤدي إلى توسع الشركات ونموها. كما أن القوائم المالية تعتبر من أهم المقومات اللازمة لاتخاذ القرارات الاقتصادية التي تقدم لأعضاء

مجلس الإدارة لاتخاذ مثل هذه القرارات، حيث تتوقف نجاعة القرارات على جودة المعلومات الموجودة في تلك القوائم المالية.

إن العلاقة بين حوكمة الشركات ومستوى الإفصاح في التقارير المالية تتجسد في تحليل أو تأصيل جذور كل منهما، حيث يمكن اعتبار الإفصاح أساس أي نظام لحوكمة الشركات، وفي المقابل يحتاج نظام حوكمة الشركات إلى مستوى جيد من الإفصاح، ويعد الإفصاح أيضاً واحداً من الأهداف الرئيسية لنظام التقرير المالي، حيث يرجح أن تعبر القوائم المالية عن نتيجة التعارض في الاهتمامات وتوازن القوى بين أصحاب المصالح، وأن المعلومات المفصح عنها بواسطة التقارير المالية تصف ما تريده الأطراف الداخلية من خلال ما تفصح عن أنشطة وأداء الشركة.

ومن ناحية أخرى يمكن القول ان من أهم العوامل التي ظهرت من أجلها حوكمة الشركات، هو إعادة الثقة للمتعاملين في أسواق المال، وذلك بعد سلسلة الانهيارات التي طالت الكثير من الشركات العالمية العملاقة، والتي يمكن أن نؤكد أن معظمها افتقدت إلى دقة وصحة المعلومات المحاسبية. وناظرة القول أن : حوكمة الشركات تلعب دوراً كبيراً في استقرار الأسواق المالية، وزيادة تنافسية الشركات المساهمة العامة من خلال تعزيز الشفافية، وتعزيز الأداء المالي للشركات، وتحقيق توازن المصالح بين إدارة الشركة، والمساهمين، والعاملين، والدائنين، والأطراف الأخرى ذات العلاقة، مما يعني تخفيض تكلفة رأس المال وإمكانية الحصول على مصادر أقل.

حوكمة الشركات في ليبيا:-

إن تطبيق حوكمة الشركات في ليبيا يعد ضعيف جداً، ولعل أكبر دليل على ذلك الفساد الذي استشرى في معظم أجهزة الدولة ومؤسساتها، ويعود السبب في ظهور الفساد في المؤسسات العامة والمصارف الليبية إلى ضعف الإدارة وقلة الخبرة والكفاءة وتفشي الوساطة والمحسوبية في تعيين الموظفين وضعف الأنظمة المحاسبية للمؤسسات العامة وعدم التزامها بمعايير ومبادئ المحاسبة وهشاشة أنظمة الرقابة الداخلية وعدم كفاءة واستقلالية القائمين بوظيفة المراجعة الداخلية والقصور في دور لجان المراجعة وضعف أو غياب القوانين واللوائح والإجراءات المالية وعدم تطبيقها بالشكل الصحيح وعدم استخدام التقنيات الحديثة في معظم المعاملات.

الإطار العملي:-

عرض وتحليل البيانات:-

أسلوب وأداة الدراسة:-

اعتمد الباحثان على المنهج الميداني الذي جمع بين الوصفي والتحليل للبيانات التي تم جمعها ميدانياً، من العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة، والمتمثلة في أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء هيئة

المراقبة والمراجعين الداخليين والمحاسبين وبعض الإدارات الأخرى بالشركات التابعة للشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة وعددها " 8 " شركات، ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة من حيث عدد مفرداته وصعوبة الوصول إليه، وفي فترة زمنية محددة قياساً بالفترة الزمنية المتاحة للباحثان، وكذلك صعوبة الحصول على إطار دقيق لمجتمع الدراسة الذي يمثل العدد الكلي والدقيق لمفرداته من العاملين، كل ذلك حداً بالباحثين إلى اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي الشركات محل الدراسة والمتمثلة بالعاملين الحاليين بالشركات المشار إليها أنفاً، وبعد ذلك تم توزيع عدد " 60 " استبيان على عدد " 60 " موظف يمثلون مفردات عينة الدراسة، وتم استعادة " 52 " استبيان، أي ما نسبته " 86.7 % " من إجمالي عدد الاستبيانات الموزعة، وتم استبعاد عدد " 8 " استبيانات، أي ما نسبته " 13.3 % " وذلك لعدم صلاحيتها للتحليل نظراً لعدم تكامل الإجابات فيها، والجدول التالي يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمرجعة والخاضعة للتحليل كما يلي:-

الجدول رقم " 2 " يبين عدد الاستبيانات الموزعة والمرجعة والخاضعة للتحليل:-

اسم الشركة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المرجعة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات الخاضعة للتحليل
شركة هاتف ليبيا	8	8	-	8
شركة بريد ليبيا	8	8	-	8
شركة ليبيا للهاتف المحمول	8	8	-	8
شركة المدار للهاتف المحمول	8	7	1	7
شركة ليبيا للاتصالات والتقنية	8	7	1	7
شركة البنية للاستثمارات والخدمات	8	6	2	6
شركة الجيل الجديد للتقنية	6	4	2	6
شركة الاتصالات الدولية الليبية	6	4	2	6
المجموع	60	52	8	52

المصدر:- من إعداد الباحثان.

واعتمد الباحثان في تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال أسئلة الاستبيان على أساليب التحليل الإحصائي باستخدام حزمة البرامج الإحصائية، بعد القيام بالخطوات اللازمة لتجهيز البيانات وتهيئتها لعملية التحليل، وأشتمل التحليل الإحصائي على تطبيق بعض مقاييس الإحصاء الوصفي والاستنتاجي التي تتلاءم وطبيعة بيانات الدراسة، حيث تم استخدام بعض مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة إلى استخدام بعض مقاييس

الإحصاء الاستنتاجي المتمثلة في بعض اختبارات الدلالة الإحصائية في أثبات صحة الفرضيات الإحصائية التي قام عليها الباحثان.

صدق وثبات أداة الدراسة:-

لاختبار صدق وثبات أداة الدراسة، تم عرض استمارة الاستبيان على اثنان من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة طرابلس من أجل أخذ ملاحظاتهم حول أسئلة الاستبيان، ولقد أبدوا موافقتهم عليها مع إعطاء بعض الملاحظات العلمية والخاصة بتعديل وصياغة بعض الفقرات الواردة في أسئلة الاستبيان، وذلك بما يساهم ويخدم مشكلة الدراسة وفرضياتها ويحقق أهدافها، وللتعرف على درجة وضوح وفهم البنود الواردة في استمارة الاستبيان من وجهة نظر المبحوثين، فقد تم أخذ عينة من المبحوثين وبلغت " 45 " مفردة لهذا الغرض، حيث تم استخراج معامل " كرونباخ ألفا " لقياس الاتساق الداخلي حيث وجد أنه يساوي " 94.4% " وتعتبر نسبة ثبات عالية حسب الجانب الإحصائي.

الجدول رقم " 3 " يوضح صدق وثبات أداة الدراسة " معامل كرونباخ ألفا ":-

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
حوكمة الشركات " المتغير المستقل "	35	92.9 %
مستوى الإفصاح في التقارير المالية " المتغير التابع "	10	76.9 %
المؤشر الكلي	45	94.4 %

المصدر:- من إعداد الباحثان استناداً على نتائج الدراسة.

التحليل الوصفي للبيانات:-

شمل هذا التحليل وصفاً لبعض خصائص مفردات عينة البحث الديموغرافية المتضمنة بأسئلة الاستبيان

" المستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال العمل، والجداول التالية توضح إجابات العينة حول المعلومات الشخصية " الديموغرافية " .

الجدول رقم " 4 " يوضح أهم الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة:-

ر.م	الخصائص	البيان	التكرارات	النسبة المئوية
1	المستوى التعليمي	متوسط	7	13.5 %
		جامعي	36	69.2 %
		ماجستير	8	15.4 %
		دكتوراه	1	1.9 %

7.7 %	4	عضو مجلس ادارة	المستوى الوظيفي	2
28.8 %	15	عضو هيئة مراقبة		
32.7 %	17	مراجع داخلي		
28.8 %	15	محاسب		
1.9 %	1	أخرى		
9.6 %	5	اقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة	3
15.4 %	8	من 5 إلى اقل من 10 سنوات		
36.5 %	19	من 10 إلى اقل من 15 سنة		
13.5 %	7	من 15 إلى اقل من 20 سنة		
25 %	13	من 20 سنة فأكثر		

المصدر:- من إعداد الباحثان استناداً على نتائج الدراسة.

من خلال الجدول السابق الذي يصف أهم الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة والمتمثلة في مدراء الشركات ونوابهم، و أعضاء مجلس الادارة، و أعضاء هيئة المراقبة، و المراجعين الداخليين، و المحاسبين لاستهدافهم في الإجابة على محاور الاستبيان، كان من الضروري معرفة أهم خصائصهم الديموغرافية نلاحظ ما يلي:-

- المستوى التعليمي : نلاحظ من الجدول السابق بأن " 69.2 % " من أعضاء هذه العينة يحملون مؤهلات علمية بدرجة البكالوريوس بينما " 15.4 % " منها يحملون درجة الماجستير تليها " 13.5 % " دبلوم متوسط وأخيرا الدكتوراه بنسبة " 1.9 % "، ونلاحظ من هذا الجدول أن خاصية المستوى التعليمي تعتبر جيدة ومرتفعة حيث ان اغلب مفردات العينة هم من حملة البكالوريوس فما فوق، مما يدل على أن العاملين في هذه الشركات هم من حاملي هذه الشهادات أكثر من غيرها بحيث يساعد ذلك في الحصول على مستوى جيد من الإجابات لقدرتهم على فهم الأسئلة واستيعاب المتغيرات.

- المستوى الوظيفي : نلاحظ من الجدول أعلاه بأن " 32.7 % " من أفراد هذه العينة هي من المراجعين الداخليين، ويليهما بنسبة " 28.8 % " هم من أعضاء هيئة المراقبة والمحاسبين، ونسبة " 7.7 % " هم أعضاء مجلس الادارة، وأخيرا الوظائف الأخرى بلغت نسبتها " 1.9 % ".

- سنوات الخبرة : يتضح من الجدول ان أصحاب الخبرة اقل من 5 سنوات كانت نسبتهم " 9.6 % "، في حين شكلت مدة الخبرة المتراوحة بين " 5 إلى اقل من 10 " سنوات ما نسبته " 15.4 % "، أما مدة الخبرة بين " 10 إلى اقل من 15 " سنة فقد كانت نسبتها " 36.5 % "، واما الذين خبرتهم من " 15 الى اقل من 20 " سنة بلغت نسبتهم " 13.5 % "، وأخيرا يأتي العاملين الأكثر خبرة " 20 سنة فأكثر " بنسبة " 25 % "، حيث يتضح أن أكثر العاملين بالشركات محل الدراسة هم من الذين مدة

خبراتهم تتراوح ما بين " 10 إلى أقل من 15 " سنة، وهذا يعني أن الغالبية هم من لديهم سنوات خبرة جيدة في مجال العمل بالشركات محل الدراسة ، وأنهم يمتلكون القدرة على فهم وتحديد متطلبات حوكمة الشركات، ومن ثم القدرة على التعامل بموضوعية مع الاستبانة ويتيح لنا الاعتماد على النتائج.

الجدول رقم " 5 " يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمبادئ حوكمة الشركات:-

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تتوفر بالشركة رؤية شاملة والرغبة بإجراء تغييرات لتطبيق مفهوم الحوكمة	3.15	.998
2	تتبنى الشركة اهداف استراتيجية تسعى لتحقيقها لأحداث تغييرات جذرية مما يقلل من المخاطر التي تتعرض لها الشركة	3.29	1.035
3	أن الاستقرار السياسي وخلو البلاد من العنف تشكل التحدي الحقيقي لتحقيق الشركة لأهدافها	3.02	1.111
4	توافر قيادة تؤمن بالتغيير ومقتنعة بالحوكمة لإحداث التغيير أو تصحيح المسار أو ضمان عدم الانحراف	3.21	.915
5	ان اللوائح و القوانين بالشركة تتواءم وتدعم تطبيق مبادئ الحوكمة وقواعدها	3.15	1.161
6	يتم تقسيم المسؤوليات فيما بين السلطات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية المختلفة بطريقة واضحة ومكتوبة	3.21	1.016
7	تطور الشركة هيكل قواعد الحوكمة بما يضمن تعزيز مبادئ النزاهة و الشفافية	3.21	1.073
8	يتم دراسة أي مقترح متعلق بتعديل عقد التأسيس او النظام الأساسي والهيكل التنظيمي بعناية واتخاذ القرار داخل مجلس الإدارة وفق التوصيات والتعديلات المطلوبة بدعم تطبيق الحوكمة	3.12	.983
9	تعمل الشركة على المساواة والعدالة بين كافة الأطراف في الشركة من خلال الحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة	3.42	1.036
10	وجود ميثاق أخلاقي للعاملين بالشركة يدعم تطبيق الحوكمة	3.19	.971
11	يتم اختيار اعضاء مجلس الادارة بناء على مؤهلاتهم وخبراتهم الإدارية التي يتمتعون بها مع التركيز على تنوع الخبرات العلمية والعملية	2.52	.896
12	أعضاء مجلس الإدارة مؤهلين لمراكزهم وعلى دراية تامة بمتطلبات وأهمية مفهوم الحوكمة	2.83	.985
13	قيام مجلس الإدارة بمراجعة سياسة تأهيل الموارد البشرية بالشركة يدعم تطبيق الحوكمة	2.48	1.076
14	يقوم مجلس الادارة بمراجعة اختصاصات ومهام المدير العام وكافة اللجان المشكلة دورياً وتقييم الاداء باستخدام مقاييس اداء معينة	3.15	1.304
15	يتم تعيين و تحديد مكافآت رئيس و اعضاء مجلس الادارة من قبل الجمعية العمومية بالشركة	2.50	.980

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
16	يتم تعيين المدير العام والمدراء التنفيذيين الرئيسيين والمساعدين والخبراء والاستشاريين من قبل مجلس الادارة	2.88	.832
17	وجود عدد كاف من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين يدعم حوكمة الشركات	2.65	.814
18	يتم الإفصاح عن كافة المعلومات في الشركة من خلال الموقع الإلكتروني وغيرها من وسائل الإيضاح والإعلان بما لا يتعارض مع سياسات الإفصاح والأنظمة الإشرافية المكتوبة وفق نظام الشركة	2.56	.669
19	تقوم الشركة بالإفصاح عن كافة المعلومات للإطراف ذات العلاقة مثل:- - القوائم المالية والعقود التجارية والتغييرات في المناصب القيادية بالشركة - مكافآت اعضاء مجلس الادارة والمدراء العامون وغيرهم - الإفصاح عن عدد جلسات مجلس الإدارة و معدل حضور كل عضو بدعم تطبيق الحوكمة - الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن وصف مختصر لاختصاصات هيئة المراقبة مع ذكر أسماء أعضاء هذه اللجنة ورئيسها وعدد اجتماعاتها	3.19	.595
20	تقوم الشركة بتشكيل هيئة المراقبة لمتابعة كافة اعمالها	3.69	.658
21	يتم الاشراف من قبل هيئة المراقبة على عملية إعداد التقارير والقوائم المالية	3.15	.998
22	تقوم هيئة المراقبة المنبثقة عن مجلس الإدارة بدراسة تقارير المراجع الداخلي والخارجي وعقد اجتماعات دورية والعمل على تصحيح الأخطاء إن وجدت وتقادي تكرارها	3.29	1.035
23	أن يكون أعضاء هيئة المراقبة من خارج أعضاء مجلس الإدارة وليست لهم أية علاقات او ارتباطات بالشركة يدعم تطبيق الحوكمة	3.02	1.111
24	وجود خبير مالي أو خبير محاسبي ضمن أعضاء هيئة المراقبة يزيد من فعليتها	3.21	.915
25	تعطي الشركة كل عضو من اعضاء هيئة المراقبة الصلاحية الكاملة لتوجيه أي سؤال او استفسار لرئيس وأعضاء مجلس الادارة	3.15	1.161
26	لدى مراجعي الشركة المام و اطلاع كافي على مبادئ وأهداف حوكمة الشركات	3.21	1.016
27	تقوم ادارة المراجعة الداخلية بوضع نظم لإجراءات ادارة المخاطر في الشركة لتطبيق مبادئ الحوكمة فيها على النحو سليم	3.21	1.073
28	يتلقى المراجع الداخلي تدريب و تعليم مستمر على المعايير المهنية الواجبة وكيفية تفعيل دور الحوكمة	3.12	.983
29	تعطي الشركة اصحاب المصالح الحق في المطالبة بالتعويضات في حالة انتهاك حقوقهم	3.42	1.036
30	يوجد تعاون فعال بين ادارة الشركة وأصحاب المصالح " العملاء والموردين " والمحافظة على سرية المعلومات المتعلقة بهم	3.19	.971

أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
31	يؤدي وجود لجنة لإدارة المخاطر منبثقة عن مجلس الإدارة إلى وجود سياسة فعالة لتجنب المخاطر والتعامل معها بفاعلية مما يدعم تطبيق الحوكمة	2.52	.896
32	إبلاغ مراجعي الحسابات الخارجيين لمجلس الإدارة بوجود أخطار شديدة تتعرض لها الشركة أو وجود ضعف في الرقابة علي بعض الأخطار يساعد علي تطبيق الحوكمة	3.15	.998
33	تغيير مراجع الحسابات الخارجي دورياً يدعم تطبيق الحوكمة	3.29	1.035
34	يتم اخطار المدراء التنفيذيين واعضاء مجلس الادارة ولجان المراجعة قبل انعقاد الاجتماعات بوقت كافي ليتسنى لهم الحضور والمشاركة	3.02	1.111
35	يقتضي تنفيذ الوظيفة الرقابية لمجلس الإدارة الفصل بين مسؤوليتي مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وبما يسهم في تجنب تركيز السلطة والصلاحيات وتوزيع الاعباء	3.21	.915

المصدر:- من إعداد الباحثان استنادا على نتائج الدراسة.

- نلاحظ من الجدول أعلاه بأن اتجاهات العينة كانت إيجابية نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من متوسط أداة القياس، حيث حملت الفقرة " 20 " أعلى درجة من الأهمية التي تنص على " تقوم الشركة بتشكيل هيئة المراقبة لمتابعة كافة أعمالها " بمتوسط حسابي " 3.69 " وبانحراف معياري " 0.658 "، وتتصف هذه الفقرة بقبول العينة حيث كانت الردود عليها بدرجة محايد وموافق و موافق بشدة، بينما حملت الفقرة " 13 " أقل درجة متوسطة من الأهمية التي تنص على " قيام مجلس الإدارة بمراجعة سياسة تأهيل الموارد البشرية بالشركة يدعم تطبيق الحوكمة " بمتوسط حسابي مقدره " 2.48 " وبانحراف معياري " 1.076 ".

الجدول رقم " 6 " يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإفصاح في التقارير المالية:-

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تتم عملية الإفصاح في الشركة وفقا للمعايير المحاسبية الدولية	3.15	1.161
2	يتم الإفصاح عن أي تغييرات في السياسات المحاسبية المختلفة	3.21	1.016
3	يتم الإفصاح عن كافة الأخطاء المحاسبية وطرق معالجتها	3.21	1.073
4	يتم الإفصاح عن الموجودات المالية بسعر التكلفة	3.12	.983
5	يتم الإفصاح عن المطلوبات المالية بسعر التكلفة	3.42	1.036
6	يتم الإفصاح عن أي تغييرات في حقوق الملكية	3.19	.971

الرقم	البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	يتم الإفصاح عن الذمم الدائنة والذمم المدينة	2.52	.896
8	يتم الإفصاح عن الاستثمارات بأنواعها المختلفة	2.83	.985
9	يتم الإفصاح عن بيان التدفقات النقدية الخاصة بالفترة	2.43	1.076
10	يتم الإفصاح عن جميع بنود عناصر المركز المالي بالقدر الكافي وبدون استثناء	3.15	1.304

المصدر:- من إعداد الباحثان استنادا على نتائج الدراسة.

- نلاحظ من الجدول أعلاه بأن اتجاهات العينة كانت إيجابية نحو الفقرات أعلاه أيضا، فقد كانت متوسطاتها الحسابية أكبر من متوسط أداة القياس، حيث حملت الفقرة " 5 " أعلى درجة من الأهمية التي تنص على " يتم الإفصاح عن المطلوبات المالية بسعر التكلفة " بمتوسط حسابي " 3.42 " وانحراف معياري " 1.036 "، حيث تنصف هذه الفقرة بقبول العينة حيث كانت الردود عليها بدرجة محايد وموافق و موافق بشدة، بينما حملت الفقرة " 9 " أقل درجة من الأهمية التي تنص على " يتم الإفصاح عن بيان التدفقات النقدية الخاصة بالفترة " بمتوسط حسابي يساوي " 2.43 " وانحراف معياري يساوي " 1.076 ".

اختبار الفرضية:-

- H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية للشركة القابضة للاتصالات والشركات التابعة لها.

الجدول رقم " 7 " يوضح نتائج اختبار فرضية الدراسة:-

المحسوبة F	الجدولية F	SIG	R Square	R	نتيجة الفرضية العدمية
223.895	2.09	0.00	.817	.904 ^a	رفض

المصدر:- من إعداد الباحثان استنادا على نتائج الدراسة.

لقد تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة " F المحسوبة = 223.895 " أكبر من قيمتها الجدولية " 2.09 "، وبما أن قاعدة القرار هي: ان نقبل الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وان نرفض الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، ووفق ما تقدم فإننا نرفض الفرضية العدمية (H0) ونقبل الفرضية البديلة.

وهذا يعني: انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية للشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة والشركات التابعة لها، حيث إن العلاقة تعد قوية بين المتغيرين كون قيمة " $R = 0.904$ " وبلغت قيمة " $R^2 = 0.817$ " مما يدل على تعزيز حوكمة الشركات بما نسبته " 81.7 % " في التغيير الحاصل في مستوى الإفصاح في التقارير المالية.

النتائج والتوصيات:-

النتائج:-

بعد إجراء اختبارات الدراسة وعرضها توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن عرضها بناء على اجابات واءاء أفراد عينة الدراسة وتأثيرها على مستوى الإفصاح في التقارير المالية على النحو الآتي:-

1- تم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود اثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح في التقارير المالية للشركة القابضة للاتصالات والشركات التابعة لها.

2- إن اعتماد قواعد الحوكمة في الشركات الليبية يزيد من كفاءة وفاعلية نظام الرقابة الداخلية ويضمن استقلالية المدقق الخارجي، وهذا بدوره ينعكس إيجابا على كفاءة أدائه ويعزز من ثقة المجتمع بتقريره، وتؤثر على الالتزام بإحكام القوانين والتعليمات النافذة، وله دور كبير في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية كغرض التلاعب وإتباع طرق وإجراءات محاسبية غير سليمة التي يمتد أثرها إلى المعلومات المحاسبية المتضمنة في التقارير المالية.

3- يؤدي الالتزام بآليات الحوكمة وقواعدها من قبل الشركات المملوكة للدولة إلى الحد من الفساد المالي والإداري فيها وزيادة كفاءة أدائها، وبالتالي زيادة ثقة المستثمرين المحليين والأجانب

- بالشركات المملوكة للدولة ومن ثم في الدولة كلها، وبالتالي يزيد من قدرة الدولة على جذب الاستثمار وما ينتج عنه من تنمية لاقتصاد البلد.
- 4- إن تطبيق مبادئ الحوكمة يعزز من مصداقية التقارير المالية والمركز المالي للمؤسسات وبالتالي يفتح آفاق أوسع في التعامل من قبل الأطراف الخارجية.
- 5- يحقق إتباع حوكمة الشركات قدر ملائم من الطمأنينة للمستثمرين ومتخذي القرارات اعتماداً على التقارير المالية التي أعدت وروجعت وفقاً لحوكمة الشركات.
- 6- احتواء القوائم المالية لكافة الإفصاحات الواردة بمعايير المحاسبة.
- 7- يتم الإفصاح عن الأخطاء المحاسبية، وطرق معالجتها، وعن الموجودات المالية بسعر التكلفة.

التوصيات:-

- 1- يجب على الشركات العمل باستخدام موقعها الإلكتروني للإفصاح عن الأمور التي تحدث بالشركات على شبكة الانترنت، وذلك لتعزيز الإفصاح والشفافية وتوفير المعلومات.
- 2- يجب على الشركات الالتزام بقواعد الحوكمة المتعلقة بلجنة الترشيحات والمكافآت لضمان تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية وتكون نظم منح مكافآت للعاملين مبنية على أساس تميز الأداء، وإن ترتيبات المكافآت تدعم الأهداف الإستراتيجية لعمل الشركات.
- 3- يجب تكوين لجان المراجعة " هيئة المراقبة " من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين لتكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة تساعد على زيادة الموضوعية والشفافية في عرض المعلومات التي تفصح عنها الشركات، مما يؤثر ايجابيا عند اعتماد السلطة المالية على التقارير المالية.
- 4- العمل على إنشاء لجنة تختص بشؤون الحوكمة في كل شركة تسمى لجنة حوكمة الشركات وتتنبثق عن مجلس الإدارة وتشرف على سير الحوكمة في الشركات وذلك للإشراف على سير عملية التطبيق وجديتها.

- 5- العمل على زيادة فاعلية دور هيئة المراقبة بالشركات العامة، والتي تعنى بالرقابة على الشركات من خلال الزيارات التفتيشية للتحقق من التزام الشركات بالمتطلبات الرقابية وللتأكد من متطلبات الإفصاح على الوجه الأمثل.
- 6- العمل على إيجاد مؤشر موحد لقياس تطبيق قواعد حوكمة الشركات في قطاع الخدمات، وتستخدم به قواعد الحوكمة وتركيز الملكية والعوامل التركيبية لمجلس الإدارة " عدد أعضاء مجلس الإدارة، عدد الأعضاء المستقلين، الفصل بين الإدارة التنفيذية وعضوية مجلس الإدارة " وذلك لضمان الاتساق لتقوم الشركات بمقارنة تطبيقها مع التطبيق للشركات الأخرى.
- 7- إنشاء مركز لتوعية المجتمع بأهمية الحوكمة من خلال إعداد الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات وتشجيع مراكز البحث العلمي على القيام بالأبحاث لتدليل معوقات التطبيق.
- 8- الدعوة إلى عقد ندوات ولقاءات بين الهيئات المهنية ومجالس إدارات الشركات بقصد زيادة المعرفة وتنمية الفكر الإداري والتعرف على جميع المستجدات التي تحدث في الدول العربية والأجنبية فيما يتعلق بحوكمة الشركات فضلا عن ضرورة تدريس موضوع حوكمة الشركات من خلال مناهج الكليات ولمختلف الاختصاصات مثل المحاسبة، والاقتصاد، والإدارة، والقانون، لتوعية المجتمع بأهمية الحوكمة.

المراجع:-

- 1- أبو حمام، أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية - دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية، 2009م.
- 2- أحمد رجب عبد الملك، دور حوكمة الشركات في تحديد السعر العادل للأسهم في سوق الأوراق المالية - دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد " 1 "، المجلد " 45 "، الإسكندرية، جانفي 2008م.
- 3- حنان رضوان حلوة وأسامة أبو جاموس فوز الدين، أسس المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2004م.

- 4- سيد عبد الرحمن عباس بله، دور تطبيق حوكمة الشركات في ممارسة أساليب المحاسبة الإبداعية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد " 12 " لسنة 2012م.
- 5- فايز حداد، الإدارة المالية، الطبعة الثالثة، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010م.
- 6- فيروز رجال، أثر الإفصاح المالي على كفاءة الأسواق المالية: دراسة حالة بورصة الجزائر للفترة " 1999 - 2003 "م، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي، قالمة - الجزائر، 2004م.
- 7- عبد الوهاب نصر علي وشحاتة السيد شحاتة، مراجعة الحسابات وحوكمة الشركات في بيئة الأعمال العربية والدولية المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، 2007م.
- 8- عفيفي، العلاقة بين تطبيق حوكمة الشركات ومستوى الإفصاح الاختياري في التقارير السنوية - دراسة اختبارية في البيئة المصرية، 2008م.
- 9- مارق، قياس مستوى الإفصاح الاختياري في التقارير المالية المنشورة للشركات المساهمة السعودية، 2009م.
- 10- مجدي محمد سامي، دور لجان المراجعة في حوكمة الشركات وأثرها على جودة القوائم المالية المنشورة في بيئة الأعمال المصرية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، العدد " 2 "، المجلد " 46 "، جوان 2009م.
- 11- محمد قاسم الشحادات، وتوفيق حسن عبد الجليل، اثر تبني الشركات المساهمة الأردنية لمبادئ الحوكمة على قرارات المستثمر المؤسسي في بورصة عمان، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد الأول، المجلد الثامن، عمان، الأردن، 2012م.
- 12- مناور حداد، دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية، المؤتمر العلمي الأول، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سورية، 2008م.

13- مها محمود رمزي ربحاوي، الشركات المساهمة مابين الحوكمة والقوانين والتعليمات: حالة دراسية للشركات المساهمة العامة العمانية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد " 1 "، المجلد " 24 "، دمشق، 2008م.

14- نبيل الحلبي، دور الحوكمة في زيادة ربحية المنشآت الصناعية في سورية، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الثاني، المجلد الخامس والعشرون، جامعة دمشق، سورية، 2009م.

15- يوسف محمد طارق، حوكمة الشركات والتشريعات اللازمة لسلامة التطبيق: مبادئ وممارسات حوكمة الشركات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2009م.

16- يوسف محمد طارق، حوكمة الشركات وأسواق المال العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ماي 2007م.

Bayrakdaroglu, A:Ersoy E. and citak, L. “ Is There a Relation ship -17 Between corporate Governance and Valu – based Financial Performance Meqsures? A study of Turkey as in Emerging Market “ Asia – pasifice Journal of Financial Studies volume 41 Issue 2, pages 224 – 239 , 2012.

Beltratti , Andrea (2005) ,The Complementarity between Corporate -18 Governance and Corporate Social Responsibility ,The Geneva Papers : doi:10.1057/palgrave.gpp.251003.

Heenetigab K and Armstroig A, The Impact of Corporate Jovernance -19 on Firm Performance in an Unstable Economic and Political Environment: Evidence from Sri Lanka Financial Markets and Corporate Governance conference “ 2012.

تقييم السياسة الائتمانية في المصارف التجارية

دراسة تطبيقية علي المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد

أ. أكرم عثمان خليفة

مقدمة:

تعتبر السياسة الائتمانية محور العمل المصرفي في ما يخص عمليات منح الائتمان ,ويرجع السبب في ذلك الا ان السياسة الائتمانية تحدد الشروط والاسس والمعايير ونطاق وسلطات وانواع الائتمان المصرفي مما جعل السياسة الائتمانية في المصرف احد ركائز الوقاية علي منح الائتمان المصرفي .

ان السياسة الائتمانية الجيدة يجب ان تقوم علي اسس موضوعية ومناسبة للظروف والامكانيات التمويلية والتنظيمية والفنية للنظام المصرفي الذي تخدمه , وان يكون مناسبة ايضا للبيئة والمناخ الاقتصادي والتجاري والقانوني التي تعمل في تلك المصارف , وبين القطاعات الاقتصادية المختلفة بما فيها الاستثمار , ويرجع السبب في ذلك الا ان السياسة الائتمانية تعتبر اهم الخطوات الوقائية للحد من المخاطر الائتمانية وتحقيق الاهداف , ولعل من اهم الاسباب التي دفعنا الي اختيار المصارف التجارية في هذا البحث عن غيرها من مؤسسات الاقراض هو قدرة هذا المكون من الجهاز المصرفي علي خلق النقود سواء, كان المصرف التجاري منفردا او المصارف التجارية مجتمعة داخل الدولة والذي يعنبد ان المصارف التجارية تقدم تسهيلات ائتمانية للعملاء دون ان يكون هناك حقيقة ودائع مخصصة ومقابلة لها, وبالتالي قدرتها علي التأثير علي عرض النقود والطلب عليها في المجتمع كذلك تفاعلها مع السياسات النقدية تأثرا وتأثيرا فيه.

كما ان استثمارها الواسع داخل المجتمع يسهل علي الافراد الحصول علي الخدمة المصرفية ,وفي ذات الوقت يجعا هذا التنظيم المصرفي اكثر قدرة علي جمع اكبر كمية من الودائع ومنع التسهيلات المصرفية مما يترك اثرا بالغا في الاقتصاد الوطني .

اولاً: مشكلة البحث:

ان السياسة الائتمانية السليمة يجب ان تشمل مجموعة من المعايير المحددة والمنظمة لمنح عملية الائتمان ورقابته من قبل المصرف مثل وضع اولويات للتمويل , والتوزيع النسبي كمحفظة قروض المصرف والحدود القصوى لاستحقاقات القروض, ومستويات اسعار الفائدة وهامش الضمانات.

ان فشل المصرف في وضع سياسة ائتمانية شاملة يعتبر من الاسباب الرئيسية للكثير من المشاكل المالية التي تواجهها المصارف , مما يؤدي الي ارتفاع عدد ومبالغ القروض المتعثرة .

ويمكن القول ان مشكلة البحث تتمثل في (عدم وجود سياسة ائتمانية سليمة في المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد).

ويمكن تحديد مشكلة البحث في النقاط التالية:

- 1 عدم وجود سياسة ائتمانية واضحة ومكتوبة في المصارف التجارية المعنية بالدراسة
- 2 عدم تكامل السياسة الائتمانية مع السياسات الأخرى بالمصارف المعنية بالدراسة
- 3 انخفاض مشاركة العاملين في ادارة الائتمان عند وضع السياسة الائتمانية
- 4 عدم تمتع السياسة الائتمانية بالمرونة الكافية لتتلاءم مع الاوضاع المستجدة
- 5 عدم اهتمام واضعي السياسة الائتمانية بالمصارف المعنية بالدراسة بتصميم نظام متكامل للرقابة علي الائتمان , بما يقلل من مخاطر الاقراض .

ثانياً: الدراسات السابقة :

دراسة . علي عاشور عيوز 2006

أستهدفت هذة الدراسة محاولة تحليل المشاكل والصعوبات التي يعاني منها القطاع المصرفي والوقوف على مواطن الخلل وايجاد الحلول المناسبة والكفيلة باصلاحه , وذلك لما له من أهمية بالغة في نمو الاقتصاد الوطني وقد كانت أهداف هذه الدراسة تمكن في الاتي :

- 1 دراسة مدى اعتماد المصارف على القيام بالدراسة الجيدة عند منح الائتمان لتجنب المخاطر .
- 2 مدى متابعة الدقيقة للعملاء الدين تم منحهم تسهيلات مصرفية .
- 3 التعرف على المشاكل والصعوبات التي تعترض القطاع المصرفي .

ثالثاً: اهداف الدراسة

يمكن تحديد اهداف البحث في النقاط التالية :

- 1 تحليل الدراسة الائتمانية بالمصارف المعنية بالدراسة , من اجل الوصول الي نتائج وصياغة توصيات تساهم في حل مشكلة الدراسة .
- 2 التعرف علي الصعوبات التي تواجه المصارف التجارية المعنية بالدراسة عند وضع سياستها الائتمانية
- 3 معرفة العلامة ما بين السياسة الائتمانية في المصارف التجارية المعنية بالدراسة ومشكلة الديون المتعثرة في تلك المصارف
- 4 معرفة مدي كفاءة الاشخاص المسؤولين علي وضع السياسة الائتمانية
- 5 معرفة الاهمية النسبية لمعايير السياسة الائتمانية التي تتخذها المصارف التجارية المعنية بالدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

- 1 الفرضية الرئيسية
قصور السياسة الائتمانية بالمصارف التجارية موضوع الدراسة عند اجراء عمليات تقييم ومنح ومتابعة التسهيلات الائتمانية .
- 2 الفرضيات الفرعية
1 انخفاض مشاركة الافراد العاملين في الادارات والاقسام الائتمان بالمصارف عند وضع السياسة الائتمانية ادي الي عدم واقعيتها .
- 2 انعدام وضوح الاطار العام للسياسة الائتمانية بالمصارف المعنية بالدراسة , سبب غياب قواعد الاقرار السليمة
- 3 عدم الالتزام الكامل بالمعايير والضوابط التي وضعتها السياسة الائتمانية ادي الي اهمال عنصر الامان في القروض الممنوحة , وبالتالي تنامي ظاهرة الديون المتعثرة
- 4 ضعف الكوادر البشرية المتخصصة في منح الائتمان او عدم توفرها بالقدر الكافي ادي الي غياب التقييم الموضوعي لطلبات الائتمان مما اثر سلبا علي السياسة الائتمانية بالمصارف

رابعاً: اهمية الدراسة

تتمثل اهمية هذه الدراسة في تحديد الصعوبات والمشاكل التي تواجه المصارف التجارية اثناء اعداد وتنفيذ سياستها الائتمانية .

وكذلك التعرف علي الصعوبات التي تواجه المصارف التجارية اثناء قيامها بإجراء عمليات تعتمد علي منح ومتابعة التسهيلات الائتمانية ويرجع ذلك للدور الكبير الذي تقوم به المصارف التجارية في المجتمع في مجال توفير الائتمان سواءً للأفراد او المؤسسات الاقتصادية

خامساً: منهجية الدراسة وعينتها

تتمثل منهجية الدراسة في العاملين بالمصارف التجارية في مدينة بني وليد الغير تخصصية وهي (مصرف الجمهورية فرع بني وليد ,ومصرف الجمهورية فرع سوف الجين, ومصرف التجاري الوطني والمؤسسة الاهلية سوف الجين), قام الباحث بتصميم استمارة استبيان اعتمد عليها في الحصول علي البيانات التي تساعد الباحث علي قياس واختبار الفرضيات الدراسة وتم عرضها علي مدراء المصارف او من ينوب عنهم وكل من له علاقة بالسياسة الائتمانية , كذلك المسؤولين علي عمليات منح الائتمان بالمصارف المعنية بالدراسة , وبذلك تصبح العينة هنا مسحا شاملا لمجتمع الدراسة كما تم تحديدها في حدود الدراسة , والجدول رقم (1) يوضح مجتمع الدراسة وعينتها علي مستوي الادارات في المصارف محل الدراسة.

الجدول رقم"1" يوضح مجتمع الدراسة علي مستوي الادارات العامة

التسلسل	اسم المصرف	عدد الاستثمارات
1	التجاري الوطني	5
2	الجمهورية	5
3	الجمهورية سوف الجين	5
4	سوف الجين الاهلي	5
المجموع	/	20

سادساً: حدود الدراسة

- 1 الحدود المكانية : تستهدف المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد.
- 2 الحدود الزمنية : أهتمت الدراسة العملية بمتابعة ورصد موضوع الدراسة من سنة 2005 الى سنة 2010

الإطار النظري :-

أولاً / مفهوم الائتمان المصرفي :- يعتبر الائتمان المصرفي مرحلة متقدمة من تطور الوساطة والخدمات المصرفية والمالية عند بادئ الأمر ,ونسأة الخدمات المصرفية ونقل الاموال والتمويل ثم ثلثها فيما بعد عملية الائتمان التي تستند الى دراسة أوضاع المقترض والتأكد من وجود الضمانات لقاء الحصول على التمويل ولذلك فإن عملية الائتمان تعبر عن ثقة المقرض والمقترض والتي تدل على توافقاً في الرغبة والحاجات بين من تتوفر لديه الاموال ومن يحتاج اليها.(راشد.جوده, 1999: 38 – 39)

ثانياً / أشكال الائتمان المصرفي :-

يمكن النظر الى الائتمان المصرفي من زوايا متعددة كالمدة والغرض والضمان والمستفيد وهي كالاتى :-
(الارباح , 1985 : 123)

1 شكل الائتمان من حيث المدة : قصيرة ومتوسطة وطويلة الاجل .

2 شكل الائتمان حسب الغرض : وتنقسم الى تجارية وصناعية وزراعية واستثمارية واستهلاكية .

3 شكل الائتمان من حيث الضمان : وتنقسم الى

- قروض مضمونة: بضمانات عينية وضمانات شخصية .

- قروض غير مضمونة : بدون ضمانات عقارية او شخصية .

ثالثاً / مكونات السياسة الائتمانية في المصارف التجارية :-

حيث أن في المصارف التجارية لا توجد فيها سياسة نمطية وتختلف سياسة الائتمان من مصرف الى آخر من حيث تخصصة وهيكلية التنظيم وحجم رأس مالة وحيث أن يوجد مجموعة من النقاط والمجالات التي تغطيها السياسة الائتمانية وهي :-
(عبد الحميد, 1991 : 134 .135)

1 تحديد المنطقة التي يخدمها المصرف في مجال الائتمان .

2 تحديد نوع الائتمان .

3 تحديد الضمانات المقبولة من جانب المصرف .

4 تحديد آجال الاستحقاق .

5 السقوف الائتمانية .

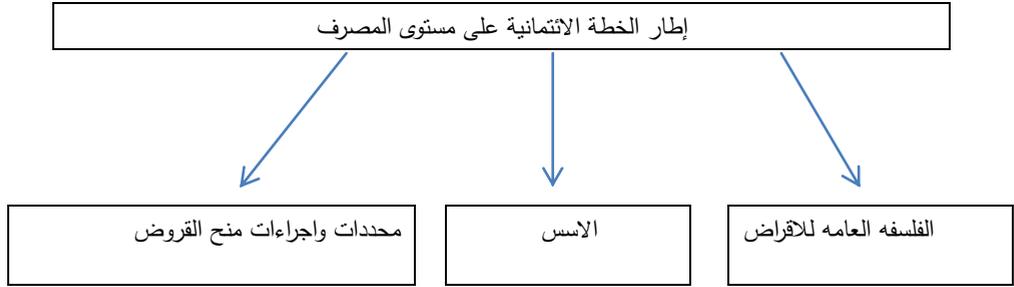
6 تحديد تكلفة الائتمان عاى العميل .

7 تحديد السلطات التقديرية امنح الائتمان .

8 تحديد مستندات الائتمان .

9 الرقابة على الائتمان .

ولذا فإن من الضروري على رجال الفرع متابعة الامور الواردة في شكل إطار الخطة الائتمانية على مستوى المصرف التالية , ونقلها بأمانة لإدارة الائتمان بالمركز وهي التي يوضحها الشكل رقم (2) التالي :



أ- قروض بضمانات عقارية	أ- تأمتن منح القروض	أ- الاهداف
- وصف القرض	ب- المستندات	ب- استراتيجيـلت منح القروض
- الاغراض التي يمنح من اجلها	ج- التحصيل	-مزج أنواع القروض
- الاستحقاق	د- القروض	-آجال أستحقاق القروض
- التسعير (الفائدة- العمولة-	هـ- الاستعلامات	-حجم محفظة القروض
		(المصاريف)
- الحدود الدنيا والقصى	و- متابعة القروض	ج- منطقة منح القرض
- وسائل تأمين سداد القرض		د- اسس منح الائتمان
- الضمانات		-أنواع القروض
- إجراءات الموافقة		- الضمانات
ب- الاشتراك في القروض الجماعية		- الشروط

- هـ- السلطات التقدير لمنح الائتمان
ج- القروض بضمان أوراق تجارية
د- القروض بضمان بضائع
هـ- القروض بضمان مالية
و- القروض الزراعية
ح- القروض لصناعات الصغيرة
ز- القروض الاستهلاكية
ط- ضمان الاعتمادات الخارجية
ن- البيع التأجيري
ك- خطابات الضمان

شكل رقم (2) يبين إطار الخطة الائتمانية على مستوى المصرف

المصدر: (عبد الحميد , 1991 : 136)

ثانياً / مفهوم السياسة الائتمانية :

تعتبر السياسة الائتمانية من السياسات المكملّة والمتّمة للسياسات الاقتصادية المتّبعة في الدولة , وهي الشكل العام الذي يجمع أو يشكل مجموعة المبادئ والقواعد والاسس التي تسيّر وتنظم عملية دراسة وتقييم ومنح ومتابعة التسهيلات الائتمانية وفرز مجالات النشاط التي يمكن استخدامها في الاقراض ويتصل بها سقف ائتمانية محددة لا يمكن تجاوزها , وعناصر تكلفة ذات حدود زمنية لا يمكن أن تتعداها (الخضري . محسن , 1987 : 127)

ثالثاً / عناصر السياسة الائتمانية :

يجب ان تتوفر في السياسة الائتمانية مجموعة من العناصر الاساسية , التي يضمن المصرف من خلالها أن يحسن توظيف الاموال المتوفرة لديه , وتحقيق عائد مناسب يمكنه من تحقيق أهداف المصرف , وأهداف الاخرين , وأهداف الجهاز المصرفي بأكمله , وتتمثل هذه العناصر كما يلي :-
(حميد , 1998 : 129-130)

1- **عنصر التوافق** : يرتبط هذا العنصر بعوامل النمو والحركة الخاصة بالمصرف بحيث لا يتحرك أحد أنشطة المصرف وينمو بسرعه تفوق الانشطة الاخرى لان هذا يخلق نوعاً من عدم التوازن الذي

يؤثر على الاداء الاجمالي للمصرف ويعوقه عن تحقيق أهدافه , فمثلاً اذا افترضنا توسيع المصرف في منح الائتمان علي حساب مجال توظيف الاموال الاخري سواء اقامت مشروعات او خصم كمبيالات او الاستثمار في المصارف اخري , فان هذا قد يؤثر علي موقف المصرف المالي ويعرضه للخطر هو في غناء عنها .

اما اذا قيد المصرف من عمليات منح الائتمان فانه فقد يفقد مصدرا هاما من مصادر الارادات علي اعتبار ان المصرف التجاري دوره مجرد وسيط مالي بين عملاء الودائع وعملاء الاقتراض .

2-عصر التنوع: يقصد بهذا العنصر اللا يقتصر نشاط الائتمان في المصرف علي نشاط اقتصادي معين دون نشاط اخر , او منطقة جغرافية معينة دون اخري , او عميل معين دون عملاء اخرين , او فترة زمنية معينة لمنح الائتمان , وعلي المصرف ان يصمم هيكل ائتماني متنوع يحسن ادارة اموال مودعيه وهذا يتحقق عن طريق توسيع شبكة توظيفاته الائتمانية لتغطي اكبر مساحة جغرافية , وفي نفس الوقت تغطي اكبر عدد ممكن من مجالات النشاط الاقتصادي ولفترات زمنية متباينة .

3-عصر السيولة: لاشك ان توفير السيولة لدي المصرف يعتبر سلاح ذو حدين , وذلك لان توفر امواله في صورة نقدية بدون توظيف يعيب ضياع فرص تحقيق ارباح المصرف , واذا قام بتوظيفها سواء لعملاء الاقتراض او الاستثمار في مشروعات معينة وبالتالي يتحمل المصرف تكاليف (تكلفة الفرصة البديلة) وعلي العكس فان عدم توافر الاموال في صورة نقدية سائلة يمكن ان يعرض المصرف الازمات مالية تسبب له حالة عسر مالي فني وبالتالي يؤثر علي ثقة العملاء فيه وفي الجهاز المصرفي ككل .

وحتى لا يتعرض المصرف لذلك فيجب عليه توظيف امواله بصورة متنوعة وهذا يستلزم ايضا الاحتفاظ برصيد نقدي ملائم لحركة الاموال وتدفعاتها دخولا وخروجا .

4-عصر الربحية: أي نشاط يرتبط بمخاطر مصاحبة له , ولا بد ان ترتبط درجة الربحية بمقدار المخاطر بمعنى انه كلما زادت درجة المخاطر زادت درجة الربحية المحققة والعكس صحيح .

رابعاً : العوامل المؤثرة في السياسة الائتمانية

إذا كان هدف المصرف الوصول الي سياسة ائتمانية ذات مواصفات عالية من الجودة وبما تساعده في تحقيق اهدافه فعليه ان يأخذ بنظر الاعتبار جميع العوامل المؤثرة عليها التي تتوزع ما بين عوامل خارجية قادمة من خارج المصرف وعوامل اخري داخلية من ذات المصرف وهي كالاتي: (لفته , 2000 : 152-153)

1 العوامل الخارجية :

وهي تنقسم الي ثلاثة عوامل رئيسية .

- أ- **العوامل التشريعية:** - وهناك العديد من القوانين والتشريعات المنظمة للحياة التجارية والاقتصادية التي تضعها الحكومات علي المصارف في بلدانها وبما يؤثر علي العمل المصرفي عموماً والسياسة الائتمانية في المصارف خصوصاً.
- ب- **العوامل الاقتصادية:** حيث ان من العوامل المهمة التي يجب ان يتركز عليها في استقرار الوضع الاقتصادي والسياسي والاجتماعي عند وضع السياسة الائتمانية وان الوحدات الاقتصادية سواء علي المستوي الجزئ فرد او علي مستوي تجمعي مختلفة مستوى القطاع العام تواجه ما يعرف بأختلاف التوازن المالي بين مصادر التمويل الذاتية ومصادر التمويل الخارجية , ومع أعتبار التوسع هو هدف استراتيجي علي كافة المستويات يتزايد أعتداد الوحدات الاقتصادية على مصادر التمويل الخارجية أيعلى القروض أو الائتمان عموماً .
- ت- **السياسة النقدية والائتمانية:** - حيث أن كل دولة تلجأ الي استخدام مجموعة واسعة من وسائل والادوات السياسية والاقتصادية العامة التي يتعين أن تكون متنسقة مع بعضها البعض من أجل تحقيق الاهداف الاقتصادية ومن أهم هذه الوسائل هي :-
- أدوات السياسة المالية (السياسة الانفاقية - السياسة الضريبية - سياسة الاقراض العامة)

- أدوات السياسة التجارية الداخلية والخارجية .
- أدوات السياسة النقدية والائتمانية .

2- **العوامل الداخلية** :- وهي العوامل التي يختص بها المصرف وبيئته الداخلية ولها عدة عناصر أهمها :-

أ- رأس المال الخاص بالمصرف :-يتأثر حجم الائتمان المعطي من المصرف برأسماله بدرجة كبيرة وحيث أن المصرف التجاري يتركز بدرجة عالية في تقديمه للائتمان على الودائع التي يقدمها العملاء فإن لرأسماله أثر كبير في مدى قدرته على التوسع في إعطاء الائتمان أو في التقليل من ذلك الائتمان حيث لا بد أن يراعى النسب المالية المتعارف عليها والتي تعتمد في أغلبها على رأس مال المصرف كأحد عناصر تلك النسب وكما هو معروف أن رأس مال المصرف يعتبر الضمان لحقوق المودعين في المصرف

ب- حجم الودائع ومدى استقرارها :- أن القدرة الائتمانية للمصرف التجاري تعتمد بصفة أساسية على حجم الودائع التي يحتفظ بها المصرف وكذلك على مدى استقرار تلك الودائع ومقدار الودائع الثابتة والودائع المتحركة فإذا زادت هذه الودائع فإن ذلك يؤدي الى زيادة قدرته الائتمانية والعكس صحيح .

ت- حجم المخاطر التي يتحملها المصرف :- أن السياسة الائتمانية الموضوعه للمصرف هي التي درجة المخاطر التي يتعرض لها فإذا كانت السياسة مطلقة بحيث تسمح للمصرف تقديم أنواع مختلفة من القروض والتسهيلات الائتمانية دون قيود بهدف تحقيق المزيد من الأرباح فإنه حتماً سيتعرض الى مخاطر جسيمة تؤثر على مركزه المالي وعند ذلك تفقده مصداقيته لدى العملاء المودعين أما اذا كانت السياسة الائتمانية معتدلة فإن المصرف يستطيع تقديم كافة أنواع ودون أن يتعرض مركزه المالي لأي مخاطر قد تؤثر على وضعه المالي أو تفقد العملاء المودعين الذين يعتبرون أساساً لوجود المصرف وبالتالي يضل محافظاً على مركزه المالي بين المصارف الاخرى المنافسة وكذلك يحقق أرباحاً مما يمكنه من تنمية موارده الذاتية .

ث- قدرة العاملين في المصرف :- مما لا يوضع الشك فيه إن وضع السياسة الائتمانية لا يهدف

الى وضعها كهدف نهائي للمصرف بل هي أداة بيد إدارة المصرف تستخدمها في إنجاز مهامها الائتمانية وبالتالي فإن أي سياسة ائتمانية لابد أن تعتمد على قدرات وخبرات العاملين في المصرف والدين سيتولون تنفيذ تلك السياسة ومتابعتها . وإعداد هذة السياسة يعتمد أصلاً على قدرات العاملين في المصرف في أعداد وتوفير البيانات الضرورية والصحيحة اللازمة .

الاطار العملي

اولاً / خصائص الاستبيان :-

الاستبيان صُمم مامدى مشاركة العاملين في المصارف المعنية بالدراسة في وضع السياسة الائتمانية لها وتكونت استمارة الاستبيان من مجموعة من الاسئلة وتم عرضها على المدقق "المحلل الاحصائي" لقد وضعت الاسئلة الى مجموعتين :

الاولى كانت الاجابة على السؤال (بنعم) أو (لا) , والاخري تحلل بأساليب الاحصائية اللازمة للبيانات , لاستخراج النسب المئوية, والمعدل التراكمي . وقد تم فحص فرضيات الدراسة عند $0.05 =$ عن طريق الاختبارات الاحصائية التالية : اختبار (T test) ومعامل الارتباط , وكذلك معامل الثبات كرونباخ الفا (Cronbachs alpha) ومربع كاي اسكوير (Chi square) باستخدام برامج الحزمة الاحصائية SPSS ولقد تم توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة بالتسليم باليد .

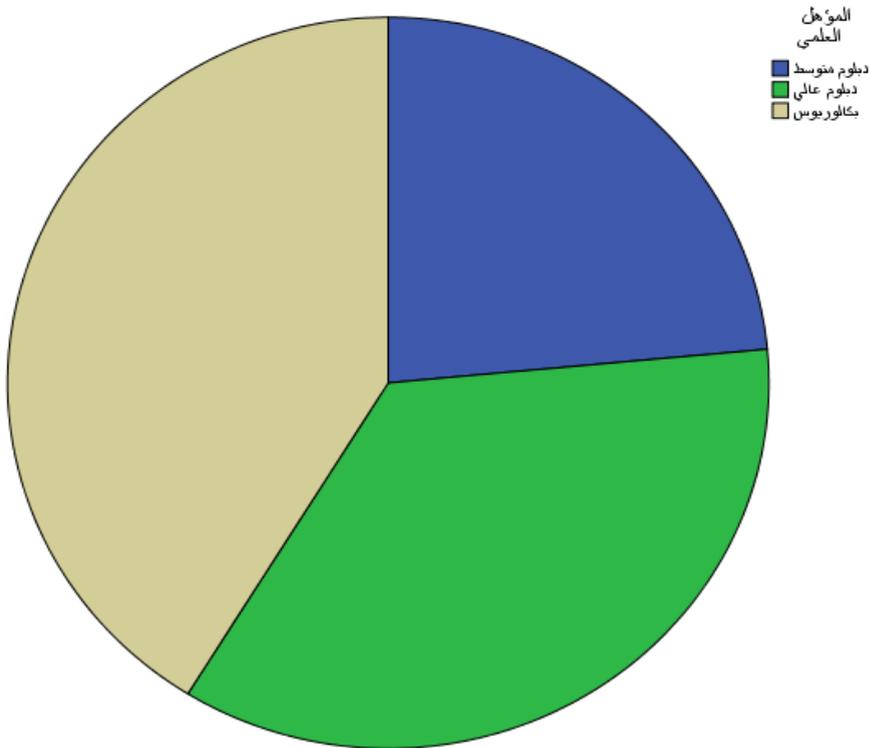
ثانياً :- الاختبارات الوصفية:

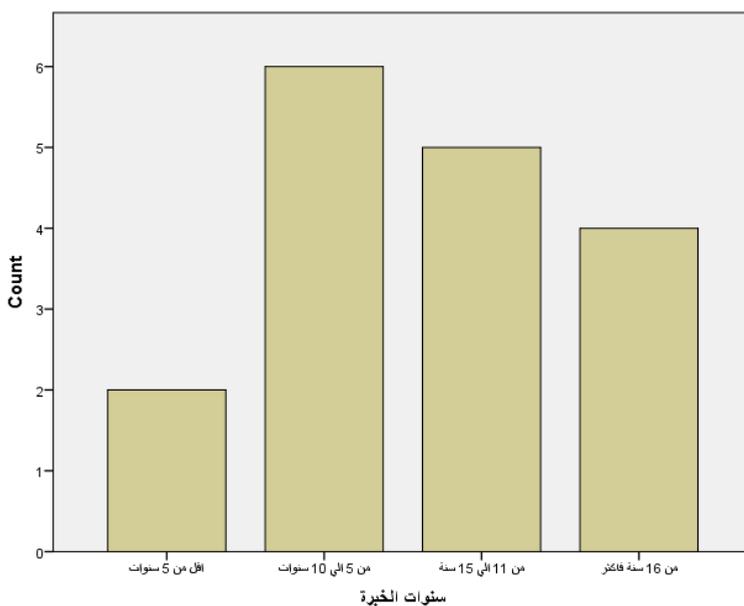
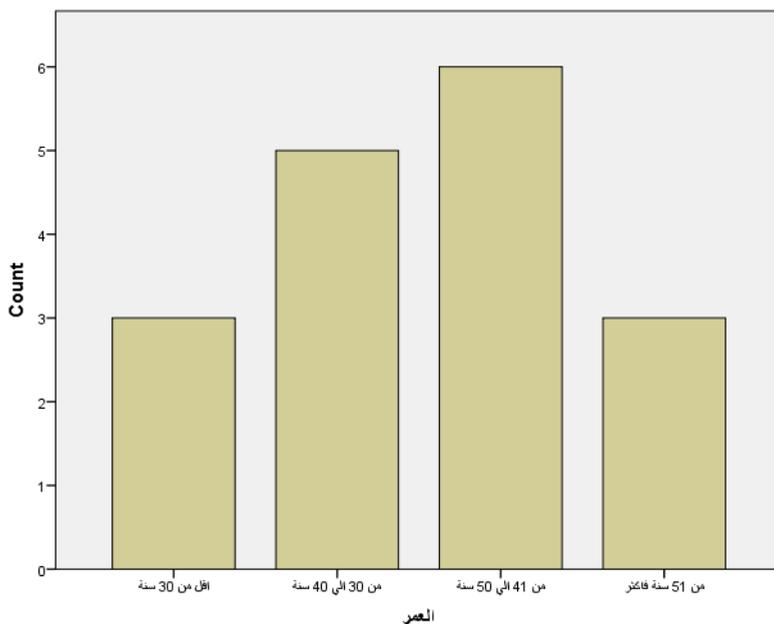
1 جداول لتكرارات تشمل التكرارات والنسب المئوية والرسومات البيانية لمغيرات الاستبيان الديموجرافية .

الرقم	المتغير	البيان	التكرار	النسبه المئوية %	المعدل التراكمي %
1	المؤهل العلمي	د.متوسط	4	23.5	23.5
		د. عالي	6	35.3	58.8
		بكالوريوس	7	41.2	100
		المجموع	17	100	
2	العمر	اقل من 30 سنة	3	17.6	17.6
		من 30-40	5	29.4	47.1
		من 41-50	6	35.3	82.4
		اكثر من 50	3	17.6	100

	100	17	المجموع		
11.8	11.8	2	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة	3
47.1	35.3	6	من 5- 10 سنه		
76.5	29.4	5	من 11- 15سنة		
100	23.5	4	أكثر من 16 سنة		
	100	17	المجموع		

رسم المتغيرات الديموغرافية





جدول رقم (2) يوضح افراد عينة البحث لدين أجابوا (بنعم) أو (لا)

الرقم	السؤال	الاجابة	التكرار	النسبة %	المعدل التراكمي %
1	هل توجد ساسة ائتمانية مكتوبة وموثقة بالمصرف الذي تمل به	نعم	14	82	82
		لا	3	18	100
		المجموع	17	100	
2	هل انت راضي عن موقعك الوظيفي داخل المصرف	نعم	11	65	65
		لا	6	35	100
		المجموع	17	100	
3	هل لديكم سياسة خاصة بمنح الائتمان	نعم	14	82	82
		لا	3	18	100
		المجموع	17	100	
4	هل توجد كوادر متخصصة في مجال منح الائتمان	نعم	6	35	35
		لا	11	65	100
		المجموع	17	100	
5	هل تتمتع السياسة الائتمانية في مصرفكم بالمرونة الكافية	نعم	4	24	24
		لا	13	76	100
		المجموع	17	100	
6	هل يشارك العاملون في ادارات واقسام وفروع المصرف في وضع السياسة الائتمانية العامة	نعم	1	6	6
		لا	16	94	100
		المجموع	17	100	
7	هل تتكامل السياسة الائتمانية مع السياسات الاخرى بالمصرف الذي تعمل به	نعم	5	29	29
		لا	12	71	100
		المجموع	17	100	
8	هل تقوم ادارة المصرف بمراجعة دورية لسياساتها الائتمانية من اجل تقييمها وتصحيح الانحرافات	نعم	2	12	12
		لا	15	88	100
		المجموع	17	100	

بالنظر الى الجدول رقم (2) يتضح ان مانسبة 82% من اجمالي العينة يؤكدون وجود سياسة ائتمانية مكتوبة وموثقة، بينما 18% اجابوا ب (لا). وبالنسبة لرضاء الموقع الوظيفي داخل المصرف نجد ان

65% من جملة العينة الدراسية بأنهم راضون عن موقعهم الوظيفي داخل المصرف بينما أجاب 35% منهم بأنهم ليسوا راضيين عن موقعهم الوظيفي داخل المصرف الذي يعملون به .

وبخصوص وجود سياسة خاصة بمنح الائتمان تبين مانسبته 82% من أجمالي العينة يؤكدون على ان هناك سياسه خاصة بمنح الائتمان بالمصارف محل الدراسة أما نسبة 18% من أجمالي العينة يرون عكس ذلك . وهنا يجب القول بأن هناك سياسة خاصة بمنح الائتمان في المصارف محل الدراسة .

أما فيما يتعلق بوجود كوادر متخصصة بمنح الائتمان أبدت بنسبة 65% من أفراد العينة موافقتهم على عدم وجود كوادر متخصصة في مجال منح الائتمان بالمصارف محل الدراسة , أما نسبه 35% من أجمالي العينة يؤكدون هناك كوادر متخصصة في مجال منح الائتمان . وبخصوص مرونة السياسة في المصرف نجد أن أجاب 67% من جملة أفراد العينه الدراسية بأنهم لا توجد سياسة ائتمانية مرنة في المصرف بينما أجاب 24% منهم بأنهم توجد سياسة ائتمانية ذات المرونة الكافية داخل المصرف

وبالنسبة مامدى مشاركة العاملين في وضع السياسة الائتمانية , هناك شبة أجماع من الموظفين في المصارف على أن لا توجد مشاركة من قبلهم في وضع السياسة الائتمانية بنسبة 95% وانما تأتي من الادارة العليا للمصرف الرئيسي , وما نسبته 6% من اجمالي العينة أجاابوا بنعم تكاد تكون معدومة من جملة العينة المدروسة .وتبين من الجدول (2) بان مانسبته 71% من أجمالي العينة يرون أن لا تتكامل السياسة الائتمانية مع السياسات الاخرى بالمصارف المعنية بالدراسة , ومانسبته 29% من جملة العينة يرون تكاملها مع السياسات الاخرى داخل المصرف .ومن خلال هذه النتائج يتضح ان معظم المصارف المعنية بالدراسة لا تتكامل السياسة الائتمانية لها مع السياسات الاخرى في المصارف

ونلاحظ من الجدول نتائج مانسبته 12% من جملة العينة المبحوثة يرون ان ادارة المصرف تقوم بمراجعة دورية لسياستها الائتمانية وهي نسبة منخفضه مقارنة مانسبته 88% يؤكدون ان الادارة لا تقوم بمراجعة دورية لسياستها الائتمانية من أجل تقييمها وتصحيح الانحرافات .

ثالثاً- اختبارات ثبات وصدق المفردات

أن زيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس منتج العينة على مجتمع الدراسة. كما يمكن حساب معامل الصدق (Validity) عن طريق حساب حذر معامل الثبات وهو ما يعرف بصدق المحك.

ان الثبات يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، اي ان المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة اذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، أما الصدق فيقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

جدول (3) يوضح قيمة معامل الفا كرونباخ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	15

الجدول السابق يوضح أن قيمة معامل الفا كرونباخ تساوي 0.605 وهي جيدة، وكذلك يوضح أن عدد العناصر (المتغيرات) هو خمسة عشر. وهي موجبة الإشارة، حيث من الممكن في بعض الاحيان تكون سالبة القيمة نظراً لوجود تباين سالب بين البيانات وفي هذه الحالة يجب مراجعة البيانات واعادة النظر فيها.

رابعاً - الاختبارات الإحصائية

اجراء اختبارات مربع كاي للاستقلالية بين كل متغيرين من متغيرات الدراسة الوصفية (العوامل الديموغرافية)

جدول رقم (4) يوضح ان قيمة مربع كاي بين متغيرين، العمر ومتغير سنوات الخبرة

Pearson Chi-Square Tests			
Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.097	6	10.740	المؤهل العلمي والعمر
.397	6	6.240	المؤهل العلمي وسنوات الخبرة
.001	9	28.022	العمر وسنوات الخبرة
		17	N of Valid Cases

الجدول رقم (4) يوضح ان قيمة مربع كاي بين متغيرين، العمر ومتغير سنوات خبرته تساوي (0.001) وهي أقل من 5% مما يعني انه هناك علاقة ذات دلالة احصائية . أي توجد علاقة بين

متغير العمر ومتغير سنوات الخبرة . أما نتيجة مربع كاي الخاصة بالعلاقة بين كل من متغير المؤهل العلمي ومتغير سنوات الخبرة فقد أظهرت عدم وجود علاقة بينهما وكذلك الحال بين متغير المؤهل العلمي ومتغير العمر .

خامساً / اختبارات معاملات الارتباط

تم حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات المستقلة لفحص وجود علاقة بينهم ومعرفة ايهم أقوى ارتباطاً وأيها الاقل ارتباطاً.

حيث أظهرت معظم متغيرات الدراسة علاقة ارتباط قوية وموجبة مع بعضها البعض ,جزء منها ذات دلالة إحصائية عند 1% والجزء الاخر عند 5% .

سادساً / اختبارات T test

1 - اجراء اختبار بين متغير المؤهل العلمي كمتغير تابع ومتغيرات الدراسة

جدول رقم (5) يوضح اختبارات بين متغير المؤهل العلمي كمتغير تابع ومتغيرات الدراسة

Sig.	Std. Error Difference	T	Variables
.760	.571	-.438	درجة التزام المسؤولين
.504	.539	-.155	درجة رضا الموقع الوظيفي
.562	.563	-.740	شكل السياسة الائتمانية بمصرفكم
.148	.309	-1.079	الضوابط التي يضعها المصرف المركزي
.760	.571	-.438	مستوي كفاية الكوادر
.111	.618	-.539	درجة التكامل
.584	.287	-.290	درجة المشاركة العاملون
.204	.417	.904	درجة مرونة السياسة
.242	.470	.531	العمل علي التنسيق التبادل بين المصرف وعملائه
.034	.563	.740	تحديد مجالات توظيف القروض
.007	.417	-3.200	المحافظة علي استمرار المصرف ونجاحه وتقليل حجم

الخسائر وتنظيم الربح			
.587	.527	-.632	وضع الاسس التي بناء عليها يتم منح الائتمان او رفضه
.587	.527	-.632	تقديم قروض جيدة للمصرف سهلة التحصيل بدون متاعب
.062	.539	-1.082	تحقيق نوع من التوافق والتنسيق بين اهداف المصرف واهداف الجهاز المصرفي ككل واهداف المجتمع
.081	.41667	.800	تحقيق التنسيق ووحدة الفكر بين اقسام وادارات الائتمان وفروع المصرف

تم تفسير النتائج وفق القاعدة التالية :-

Sig.	Std. Error Difference	T	Variables
.899	.487	-.685	درجة التزام المسؤولين
.092	.267	4.500	درجة رضا الموقع الوظيفي
.002	.243	-1.369	شكل السياسة الائتمانية بمصرفكم
.744	.407	.164	مستوي كفاية الكوادر
.514	.361	-1.292	درجة التكامل
.092	.267	.750	درجة المشاركة العاملون
.047	.555	-.841	درجة مرونة السياسة
.279	.499	-1.604	العمل علي التنسيق التبادل بين المصرف وعملائه
.514	.361	-.369	تحديد مجالات توظيف القروض
.048	.499	2.405	المحافظة علي استمرار المصرف ونجاحه وتقليل حجم الخسائر وتنظيم الربح
.000	.327	1.837	وضع الاسس التي بناء عليها يتم منح الائتمان او رفضه
.021	.533	1.125	تقديم قروض جيدة للمصرف سهلة التحصيل بدون متاعب
.024	.596	1.677	تحقيق نوع من التوافق والتنسيق بين اهداف المصرف واهداف

			الجهاز المصرفي ككل واهداف المجتمع
.000	.32660	1.225	تحقيق التنسيق ووحدة الفكر بين اقسام وادارات الائتمان وفروع المصرف

فرض العدم (H_0) لا توجد علاقة بين المؤهل العلمي و المتغيرات الد علاقة بين المؤهل العلمي والمتغيرات المستقلة .

الفرض البديل (H_1) توجد علاقة بين المؤهل العلمي والمتغيرات الد علاقة بين المؤهل العلمي والمتغيرات المستقلة .

حيث أظهرت نتائج اختبار (T test) جميع المتغيرات ليس لها تأثير على المؤهل العلمي الا المتغيرات X_{10} , X_{11} أي عدم وجود اختلاف ذو دلالة احصائية بين متغير المؤهل العلمي واغلب المتغيرات المستقلة .

2- اجراء اختبارات بين متغير العمر كمتغير تابع ومتغيرات الدراسة

جدول رقم (6) يوضح اختبارات T test بين متغير العمر كمتغير تابع ومتغيرات الدراسة

يتضح من نتائج اختبارات الاحصائية (T test) للمتغير $X_3-X_7-X_{10}-X_{11}-X_{12}$ على التوالي جميعها اصغر من قيمة 5% مما يشير الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير العمر والسياسة الائتمانية كمتغير تابع .

3- اجراء اختبارات T TEST حسب سنوات الخبرة ومتغيرات الدراسة

جدول رقم (7) يوضح اختبارات T test حسب سنوات الخبرة ومتغيرات الدراسة

Sig.	Std. Error Difference	T	Variables
.680	.527	-.949	درجة التزام المسؤولين
.420	.471	2.121	درجة رضاه الموقع الوظيفي
.	.236	-2.121	شكل السياسة الائتمانية بمصرفكم
.680	.451	-.369	مستوي كفاية الكوادر
.680	.451	-.369	درجة التكامل
.220	.304	.548	درجة المشاركة العاملون
.050	.609	1.095	درجة مرونة السياسة

تقييم السياسة الائتمانية في المصارف التجارية دراسة تطبيقية علي المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد

.604	.667	.000	العمل علي التنسيق التبادل بين المصرف وعملائه
.604	.667	.000	تحديد مجالات توظيف القروض
.143	.561	1.485	المحافظة علي استمرار المصرف ونجاحه وتقليل حجم الخسائر وتنظيم الربح
.	.408	1.225	وضع الاسس التي بناء عليها يتم منح الائتمان او رفضه
.220	.609	.548	تقديم قروض جيدة للمصرف سهلة التحصيل بدون متاعب
.071	.624	.802	تحقيق نوع من التوافق والتنسيق بين اهداف المصرف واهداف الجهاز المصرفي ككل واهداف المجتمع
.013	.38490	.866	تحقيق التنسيق ووحدة الفكر بين اقسام وادارات الائتمان وفروع المصرف

من نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (7) يتضح ان نتائج الاختبارات الاحصائية T test للمتغير X14 انها اصغر من 5% مما يشير الى وجود دلالة احصائية بين متغير سنوات الخبرة كمتغير تابع ومتغير السياسة الائتمانية والذي يقصد به ان العلاقة عكسية بين سنوات الخبرة والسياسة الائتمانية للمصارف

سابعاً / اجراء اختبار تحليل التباين الاحادي "ف" (Anova) لكل متغيرات الدراسة

جدول رقم (8) يوضح نتائج التباين الاحادي

P value	F test	اسم المتغير	اختبار العلاقة
0.041	4.060	X11	متغير المؤهل العلمي والمتغيرات المستقلة
0.004	7.137	X3	متغير العمر والمتغيرات المستقلة
0.009	5.956	X14	متغير سنوات الخبرة والمتغيرات المستقلة

وأظهر جدول رقم(9) بان نتائج اختبار الاحصائية F test يساوي 4.060 وقيمة P value تساوي 0.041 وهي اصغر من 5% مما يشير الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المؤهل العلمي كمتغيرات تابعة والسياسة الائتمانية كمتغير مستقل .

وأظهر نتائج اختبار الاحصائية F test يساوي 7.137 وقيمة P value تساوي 0.004 وهي اصغر من 5% مما يشير الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متغير العمر كمتغيرات تابعة وبين متغيرات السياسة الائتمانية . وبينت نتائج اختبار الاحصائية F test يساوي 5.956 وقيمة P value تساوي 0.009 وهي اصغر من 5% مما يشير الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متغير سنوات الخبرة كمتغيرات تابعة وبين متغير أهداف المصرف في تحقيق التنسيق والتوفيق بين الادارات .

النتائج والتوصيات المقترحة

1-النتائج:-

توصل الباحث بعد استكمال جوانب الدراسة وتطبيق خطوات البحث العلمي في الدراسة من خلال المنهج الوصفي الاستقرائي الى ان الفرضيات التي وضعت للدراسة اتضح قصور السياسة الائتمانية بالمصارف التجارية موضوع الدراسة عند اجراء عمليات تقييم ومنح ومتابعة التسهيلات الائتمانية وتم التوصل الى النتائج التالية :-

- 1 عدم وجود سياسة ائتمانية واضحة ومحددة بالمصارف التجارية المعنية بالدراسة .
- 2 انخفاض مشاركة الافراد العاملين في ادارات واقسام الائتمان بالمصارف عند وضع السياسة الائتمانية أدى الى عدم واقعيتها .
- 3 عدم الالتزام الكامل بالمعايير والضوابط التي وضعتها السياسة الائتمانية أدبالى اهمال عنصر الامان في القروض الممنوحة وبالتالي تنامي ظاهرة الديون المتعثرة .
- 4 نقص وضعف الكوادر المتخصصة في مجال الائتمان بالمصارف مما سبب غياب التقييم الموضوعي لطلبات الائتمان .

- 5 انخفاض التكامل ما بين السياسة الائتمانية وباقي السياسات الاخرى بالمصارف .

2 التوصيات

من خلال ماتم التوصل الية من نتائج فان الباحث توصل الى الاتي :-

- 1 ايجاد الآليات التي تكفل مشاركة الافراد العاملين في ادارات واقسام الائتمان في وضع السياسة الائتمانية .
- 2 ضرورة العمل على توفير التدريب اللازم للاشخاص المسؤولين على الائتمان كذلك توفير المتخصص منهم بالاعداد والتخصصات الكافية .
- 3 ضرورة الالتزام الكامل بالمكونات الاساسية للسياسة الائتمانية للمصارف مثل انواع القروض التي التي يمنحها المصرف والمناطق الجغرافية التي يخدمها وتحديد الضمانات المقبولة للمصارف .
- 4 العمل على تكامل السياسة الائتمانية مع باقي السياسات في المصارف التجارية المعنية بالدراسة من اجل تحقيق اهدافها .

مراجع البحث

- 1 راشد. عبد المعطي ,جودة. محفوظ احمد ,ادارة الائتمان (عمان :دار وائل للنشر) ,ط 1 , 1999.
- 2 الارباح . صالح الامين , الجهاز المصرفي في ليبيا , (طرابلس :الدار العربية للموسوعات) 1985.
- 3 عبد الحميد . طلعت اسعد , ادارة البنوك التجارية والاستراتيجية والتطبيق , (القاهرة: مكتبة عين شمس) , 1999.
- 4 الخضري . محسن احمد ,الائتمان المصرفي منهج شامل في التحليل والبحث الائتماني , (القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية) .
- 5 لفنة . عبدالسلام لفنة سعيد ,الائتمان المصرفي , (طرابلس :اكاديمية الدراسات العليا والبحوث الاقتصادية ,الدار العربية الايطالية للطباعة) , 2000 .
- 6 حميد . محمد عثمان اسماعيل , ادارة الائتمان , (جامعة القاهرة للتعليم المفتوح) , 1998 .

أهمية أدوات إدارة الجودة الشاملة في معالجة المشاكل المؤثرة على كفاءة الوحدات الإنتاجية داخل محطات الطاقة الكهربائية

د. فخر الدين عبد السلام عبد المطلب

المقدمة:

ظهر في العقود الأخيرة مصطلح: (الجودة الشاملة) حتى أضحي أحد المفاهيم الأكثر انتشاراً فيما يتعلق بتطوير أساليب العمل في مختلف المجالات، وأصبحت الجودة الشاملة مطلباً أساسياً في جميع الممارسات والأعمال الإدارية والفنية، ويشير مصطلح إدارة الجودة الشاملة إلى مجموعة المعايير والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق أقصى درجة من الأهداف المتوخاة للمنظمة، والتحسين المتواصل في الأداء والمنتج وفق الأغراض المطلوبة والمواصفات المنشودة بأفضل الطرق وأقل جهد وتكلفة ممكنين.

إدارة الجودة الشاملة هي: فلسفة إدارية تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية جذرية داخل المنظمة تشمل الفكر والسلوك والقيم، والمعتقدات التنظيمية والمفاهيم الإدارية، ونمط القيادة الإدارية، ونظم العمل وإجراءاته، ونظم المتابعة والتقييم من أجل الوصول إلى مستوى عال من جودة المخرجات، الأمر الذي يستلزم التحسين والتطوير المستمرين

وفي هذه الدراسة سيتم التعرض بالدراسة والتحليل إلى دور (مخطط باريتو - عظم السمكة - مصفوفة الإختبار) في معالجة معوقات تطبيق الجودة في محطات توليد الطاقة - دراسة ميدانية على محطة الخمس الغازية من خلال التعريف بالطرق والأدوات التي تساعد على معالجة تطبيق الجودة في محطات توليد الطاقة.

مشكلة الدراسة:

من خلال الزيارات الميدانية لمحطة الخمس الغازية، ومن خلال متابعة سير العمل بالمحطة تم ملاحظة انخفاض كفاءة الوحدات الإنتاجية في بعض شهور السنة، ومن خلال مقابلة

بعض العاملين تبين عدم استخدام أدوات إدارة الجودة الشاملة والتي تساعد على تفادي المشاكل في عمليات الإنتاج، وعليه تم وضع مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال التالي:

هل باستخدام بعض أدوات إدارة الجودة الشاملة (مخطط باريتو - عظم السمكة - مصفوفة الإختبار) سيتم التعرف على أهم المشاكل المؤثرة على كفاءة الوحدات الإنتاجية داخل محطات الطاقة الكهربائية؟.

أهداف الدراسة:

1. يهدف البحث إلى التعريف بدور (مخطط باريتو - عظم السمكة - مصفوفة الإختبار) في معالجة معوقات تطبيق الجودة في محطات توليد الطاقة.
2. التعرف على الصعوبات التي تحول دون تطبيق الجودة الشاملة .
3. التعرف على حالة المحطة من وجهة نظر عينة الدراسة.
4. تقديم نتائج وتوصيات تساهم في تحسين إنتاج الكهرباء بمحطة الخمس لتوليد الطاقة الكهربائية.

فرضية الدراسة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أدوات في إدارة الجودة الشاملة (مخطط باريتو - مخطط السمكة - مصفوفة الإختبار) وتحسين إنتاج الكهرباء بمحطات الطاقة الكهربائية؟.

أهمية الدراسة:

بالنسبة للباحث:

تمكين الباحث من إجراء البحوث العلمية والاطلاع على العديد من المصادر والمراجع التي تتناول موضوع الجودة الشاملة والبحث في أهم الصعوبات التي تواجه تطبيق أدوات في إدارة الجودة الشاملة.

بالنسبة للعلم :

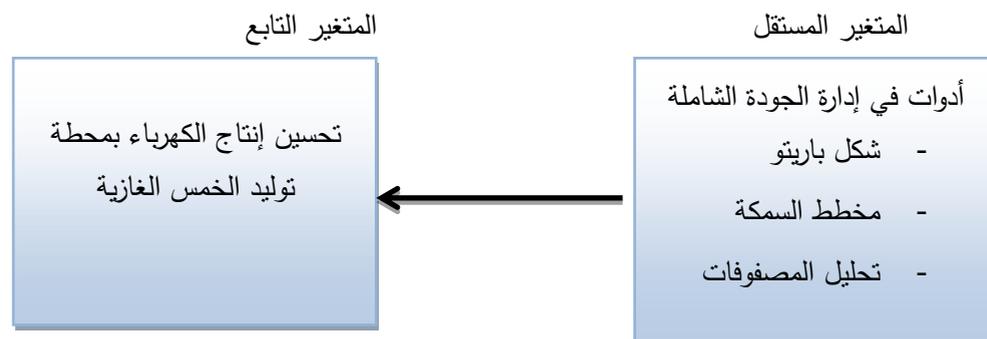
تتناول هذه الدراسة أحد أهم الموضوعات التي تعاني من ندرة نسبية في المكتبات العربية والعالمية على حد علم الباحث في مجال تطبيق أدوات في إدارة الجودة الشاملة (مخطط باريتو - مخطط السمكة - مصفوفة الإختبار) وتحسين إنتاج الكهرباء بمحطات الطاقة الكهربائية فنحاول إثراء المكتبة العلمية ببحث جديد في هذا المجال.

بالنسبة للمجتمع:

تعتبر الطاقة الكهربائية من الركائز الأساسية في المجتمع، فمن هذا المنطلق يحاول الباحث الوصول بهذه الدراسة إلى حلول جذرية لتفادي الصعوبات في التي تواجه تحسين إنتاج الكهرباء بمحطات الطاقة الكهربائية للوصول بمنظمتنا لأعلى المستويات المرجوة.

نموذج الدراسة:

اجتهدت هذه الدراسة في دراسة أدوات الجودة الشاملة كمتغير مستقل وأثرها على تحسين إنتاج الكهرباء بمحطة توليد الخمس الغازية كمتغير تابع كما هو موضح بالشكل (1.1).



شكل رقم (1) نموذج الدراسة .

منهجية الدراسة:

1. **منهج الدراسة:** يستخدم الباحث المنهج الوصفي، سواء ما تعلق بالجزء النظري أو الميداني لجمع بيانات الدراسة وتبويبها وعرضها وتحليلها وتفسيرها.

2. **مجتمع الدراسة:** يشمل مجتمع الدراسة العاملين بمحطة توليد الخمس الغازية لإنتاج الطاقة الكهربائية.

3. **عينة الدراسة:** تشمل جميع العاملين بمحطة الخمس الغازية وعددهم (104) عاملاً.

الأساليب الإحصائية المستخدمة لغرض إجراء التحليل الإحصائي:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) .

مصادر جمع البيانات:

1. **المصادر الثانوية:**

تم الحصول عليها من خلال الإطلاع على أدبيات الموضوع من خلال المتاح من دراسات وأبحاث عربية وأجنبية منشورة وغير منشورة، وكذلك الكتب والدوريات العلمية المتخصصة.

2. **المصادر الأولية:**

تم توزيع استمارات الاستبيان على العاملين بمحطة الخمس الغازية لتوليد الكهرباء بمختلف درجاتهم الوظيفية والعلمية من أجل تحقيق أغراض الدراسة.

حدود الدراسة :

1. **الحدود الزمنية :** 2016/2015.

2. **الحدود الموضوعية :** دور (مخطط باريتو - عظم السمكة - مصفوفة الإختبار) في معالجة معوقات تطبيق الجودة في محطات توليد الطاقة.

3. **الحدود المكانية :** دراسة ميدانية لمحطة توليد الخمس الغازية.

مفهوم الجودة الشاملة:

إن أسلوب إدارة الجودة الشاملة هو من الموضوعات التي زاد الاهتمام بها بشكل كبير في العقدين الأخيرين ، فانتشرت الدراسات والأبحاث والكتابات والأنشطة الأخرى مثل الندوات والمؤتمرات ، وإذا كان هذا الاهتمام المتزايد يتعلق بالمنظمات العلمية الأكاديمية ومراكز البحث العلمي فإنه في مجال التطبيق أيضاً شاعت شعارات تطبيق الجودة الشاملة في كثير من المنظمات ، وتسابقت الشركات للحصول على شهادات الجودة المختلفة .

ونظراً لاتساع الأبعاد المختلفة الخاصة بالجودة الشاملة ، والتي تناولتها العديد من الكتب العربية والأجنبية ، فإنه سيقصر في تناول مفهوم الجودة الشاملة في الآتي :-

- مفهوم إدارة الجودة الشاملة : " إنه تفاعل المدخلات وهي الأفراد والأساليب والسياسات والأجهزة ، لتحقيق جودة عالية للمخرجات " (العلي، عبد الستار ، 2008).
 - ورأت " الحداد " إنها العملية التي تشترك فيها الإدارة العليا مع جميع العاملين في المنظمة في ضمان تحسين جودة المنتج وبيئة العمل باستمرار عند جميع المراحل والمستويات ، إنسجاماً مع هدفها في تحسين رضا الزبائن والعاملين (الحداد، عواطف إبراهيم ، 2009).
 - أما عن " أحمد سيد " فرأى أنها فلسفة إدارية معاصرة ، جوهرها نظام شامل للجودة يستلهم توقعات العملاء الداخليين والخارجيين (مصطفى ، احمد سيد ، بدون سنة نشر).
 - وقال " سليمان " : هي عبارة عن طريقة لإدارة المؤسسة تركز على الجودة ، وهي مبنية على مشاركة الجميع لتحقيق النجاح من خلال إرضاء العميل بما يعود بالنفع على الجميع والمجتمع (سليمان ، عبد الفتاح محمود، 2001).
 - وقدم معهد الجودة الفيديرالي تعريفاً للجودة الشاملة على أنها القيام بالعمل بشكل صحيح ومن أول خطوة مع ضرورة الاعتماد على تقييم العمل في معرفة مدى تحسين الأداء .
- وخلص القول ؛ أنه يمكن النظر إلى الجودة الشاملة على أنها نهج متكامل لخدمة العميل (الصيرفي ، محمد، 2006).

وهذه بعض التعريفات للجودة من مراجع اجنبية:

1) Quality is not here only to solve our problems, but to clarify those problems to find the incentive behind them and to cooperate in the best way possible to find solutions for those problems or improve the services (Short , P. and Rahim , M. 1995).

2) Quality can be defined as the customer's expectations and requirements; quality contains anything the customer expects and requires, and is ever changing (Hradesky, J. 1995).

3) Quality is customer satisfaction (Juran, J. and Gryna, F. 1993).

4) According to Evans customers today are clever enough to know quality issues that firms face today and the organization that doesn't listen to its customers is in for impolite development, or, at worst, a quick failure. This is why an understanding of quality is still very important to every member of staff in every organization. He added that Joseph Juran, one of the quality gurus in the 1900s, indicated that historians would define the twentieth century as the century of productivity and the twenty-first century should be designated the century of quality (Evans, J. R. 2008).

5) Trials of defining TQM led to several discussions and a large extent of misunderstanding as well as a huge extent of definitions. There are several attempts to define the TQM, and describe its main essentialities; however, there is no unified definition of TQM. It is a phenomenon that appears to have evolved over a period of time (Haigh, B. and Morris, D. 2001).

أهمية أدوات إدارة الجودة الشاملة في تحسين الانتاج:

أدوات إدارة الجودة الشاملة:

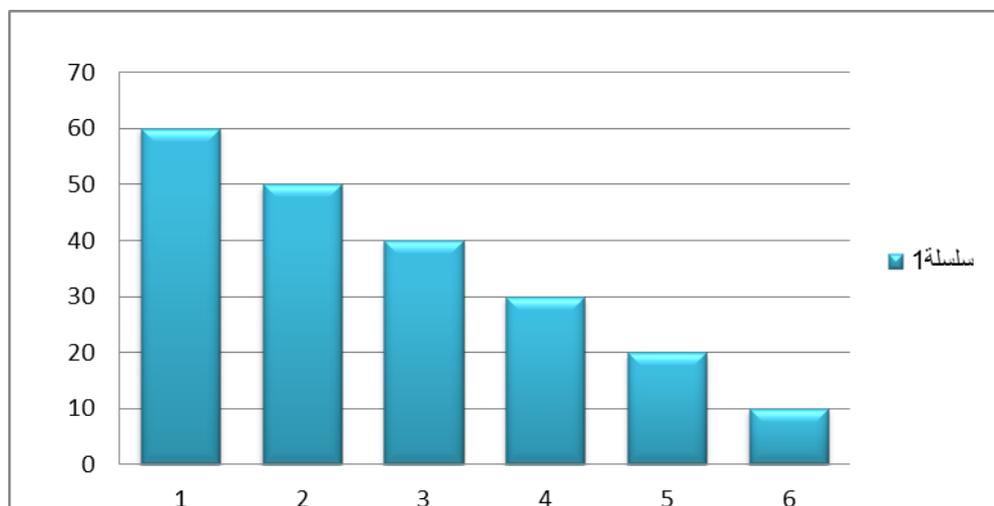
في ظل إدارة الجودة الشاملة على المؤسسة أن تعد برامج وخطط عمل محددة لتحسين تنفيذ سياساتها، ومن أجل تحقيق أهدافها، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بعد دراسة المشكلات التي تعوق التحسين وتحديد أسبابها باستخدام أدوات إدارة الجودة الشاملة.

إن توافر البيانات عن المشاكل ووضوح أسبابها يساعد العامل على وضع الحلول المساعدة، ويكيف نفسه على العمل بها، فاستخدام الأدوات الإحصائية أثبتت كفايتها في تشخيص المشاكل، وفي السيطرة على جودة العمليات.

مخطط باريتو (Pareto Diagram):

هو تمثيل بياني مكون من عدة أعمدة (مستطيلات)، قواعدها تمثل أنواع المشاكل أو الأسباب التي تؤثر على العملية الإنتاجية، وارتفاعاتها تمثل التكرارات التي تحدث بها هذه

المشاكل أو تلك الأسباب، أو الخسائر الناتجة عنها، وترتب ترتيباً طبقاً لارتفاعات هذه الأعمدة، حيث يمكن الفصل بين المشاكل أو الأسباب قليلة العدد ذات الأهمية الضئيلة، وبالتالي يساعد شكل (باريتو) في تحديد مشاكل الجودة الهامة التي تواجهها العملية الإنتاجية، حيث ينص مبدأ باريتو على أن (80%) من الهالك أو الفاقد في المصانع ناتج عن حوالي (20%) من المشاكل أو الأسباب لذلك يسمى مبدأ باريتو بقاعدة (20/80%)، وتعتبر هذه الأسباب القليلة العدد هامة ومؤثرة، وبالتالي إذا تم تلافيها تحسنت جودة الإنتاج واقتصادياته، ويستخدم مخطط باريتو في وضع أولويات لاتخاذ الإجراءات تجاه تحسين الجودة، وتوصيف العوامل والأسباب الهامة لمشاكل الجودة، وقياس مدى العملية الإنتاجية بمقارنة بشكل باريتو قبل وبعد التحسين (شندي، 1996، ص 191).



شكل (2) مخطط باريتو

المصدر (محمد رضا اشتيوي، جمال محمد تواره الجودة الشاملة بين النظرية والتطبيق ط1، بيمكو، 1996، ص 194)

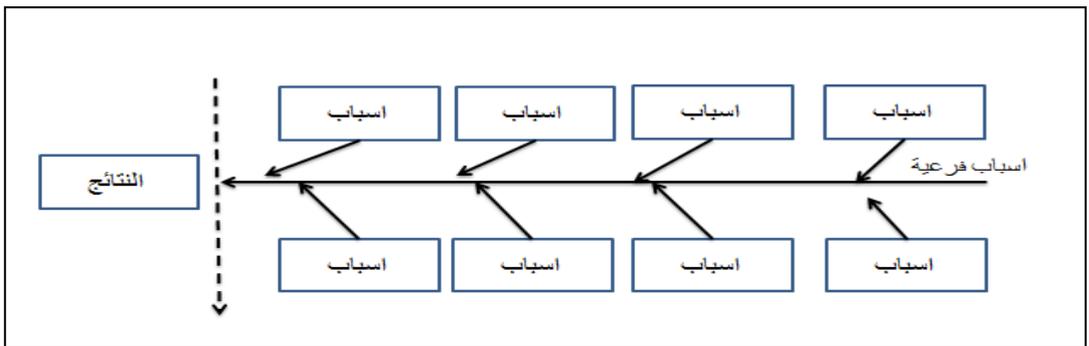
مخطط السبب والنتيجة أو مخطط السمكة (cause a effet)

إن معظم المشكلات يتم إدراكها في البداية باعتبارها حوادث محددة، ولاستغلال الرغبة في حل المشكلة يمكن أن نستخدم الأداة التي تم تطويرها من قبل الدكتور (كاورو ايشياكوا) والتي تعرف باسم مخطط هيكل السمكة أو مخطط السبب والنتيجة، وهو مخطط يوضح العلاقات

بين كل الأسباب الجذرية للمشكلة والممكنة التي تؤثر على العملية الإنتاجية، وحيث أنه من أساسيات تحسين العملية الإنتاجية، ولذلك يعتبر مخطط السبب والنتيجة أسلوباً فعالاً ومبسّطاً لتحليل المشاكل لتحسين الجودة، ووسيلة إيضاح مرئية للأسباب أو العوامل التي تؤثر على مشكلة معينة، وتبين العلاقة بين الأسباب المختلفة بوضوح بطريقة كيفية مرئية، ووسيلة محددة للمنافسة حتى لا يحدد فريق التحسين عن الأسباب الحقيقية للمشكلة، ثم عن كيفية تلافي هذه الأسباب، ولذا يستخدم مخطط السبب والنتيجة في تحليل أسباب المشكلة التي تواجهها العملية الإنتاجية التي تؤثر على تحسين جودتها، وتحديد مجال واسع من الاتجاهات التي تساعد على حل المشكلة بفعالية (ستيفن كوهن، رونالد براند، 1997، ص141).

إن شكل السبب والنتيجة له تطبيقات غير محدودة في البحوث والتصنيع والتسويق والعمليات المكتبية، وأحد الدعائم والأساسيات القوية لهذا الأسلوب: هو مشاركة ومساهمة كل واحد معني في عملية العصف الذهني وتفيد الأشكال في المجالات التالية:

- 1- تحليل الحالات والظروف الحقيقية والفعالية بغرض تحسين جودة المنتج أو الخدمة مع استخدام أفضل للموارد وبتكلفة أقل.
- 2- إزالة الظروف والمشكلات المسببة لعدم المطابقة وشكاوى المستهلكين، ومن ثم تقييم العمليات القائمة والمقترحة.
- 3- تعليم وتدريب الأفراد على أنشطة اتخاذ القرارات والإجراءات التصحيحية.



شكل (3) مخطط عظم السمكة

المصدر (ستيفن كوهين ورونالد بارنارد :إدارة الكلية في الحكومة دليل علمي لواقع حقيقي، ترجمة عبد الرحمن بن احمد)

أسلوب تحليل المصفوفات (MATRIX ANALYSIS):

هو أسلوب بسيط فاعل في إجراء الدراسات المقارنة بين عمال التشغيل، وأفراد البيع، والموردين وغيرها. وتعتمد المقارنة على تأدية نفس النشاط، ويمكن اعتباره أسلوب باريتو مع اتخاذ بُعدين للتحليل بدلا من بعد واحد.

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (1) بمقارنة أداء ستة عمال على تشغيل لإحدى العمليات (شندي، 1996، ص103) .

جدول (1) يوضح أسلوب تحليل المصفوفات

الإجمالي	عامل تشغيل رقم						نوع العيب
	6	5	4	3	2	1	
4	1	2	صفر	1	صفر	صفر	1
2	صفر	1	صفر	صفر	صفر	1	2
19	صفر	2	صفر	1	16	صفر	3
1	صفر	1	صفر	صفر	صفر	صفر	4
3	2	4	1	3	1	2	5
..
..
..
3	صفر	3	صفر	صفر	صفر	صفر	10
80	7	36	3	8	20	6	الاجمالي

يتضح من خلال الجدول(1) أن العامل رقم (4) هو أفضل عامل؛ لان إجمالي عيوب أدائه هي ثلاثة ثم يليه العامل رقم (1) بإجمالي ستة عيوب، ثم العامل رقم (6) بإجمالي سبعة عيوب.

ومن خلال هذا التحليل يمكن للمؤسسة اتخاذ التدابير لتحسين أداء العمال أصحاب العيوب الكثرية كذلك العمل على تخفيض عدد العيوب بالنسبة لأصحاب العيوب القليلة.

ومن خلال الدراسة التحليلية للصفوف يتضح أن العيب رقم (5) هو عيباً مشتركاً لجميع العمال، فعلى المؤسسة أن تفكر بجدية وتركيز على أداء العمال جميعاً فيما يخص هذا العيب المشترك.

ومن خلال دراسة الأعمدة والصفوف يتضح أن العامل رقم (2) معظم عيوب أداءه ترتبط بالعيب رقم (3)، وقد يكون الإجراء التصحيحي إعادة تدريبه في هذا المجال لتمكينه من تفادي تكرار العيب رقم (3).

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

1. الجنس:

بينت النتائج إن (89) مبحوثاً وما نسبته (95.7%) من الذكور و (4) مبحوثين وما نسبته (4.3%) من الإناث، وان ذلك يعود إلى طبيعة المهام والأعمال والمسؤوليات التي تتناسب مع فئة الذكور أو يعود إلى طبيعة المجتمع.

2. المستوى الوظيفي

بينت النتائج أن مبحوثاً واحداً وما نسبته (1.1%) كان مديراً للإدارة و(8) مبحوثين وما نسبته (8.6%) كانوا رؤساء أقسام، و(21) مبحوثاً وما نسبته (22.6%) كانوا يشغلون وظيفة رئيس وحدة، و(63) مبحوثاً وما نسبته (67.7%) كان مستواهم الوظيفي كعاملين في المحطة، وهذا يبين أن المستويات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة تخدم موضوع الدراسة ويمكن الاستفادة بالبيانات المتحصل عليها بدرجة كبيرة .

3. الخبرة العلمية

بينت النتائج أن (6) مبحوثين وما نسبته (6.5%) كانت خبرتهم أقل من 5 سنوات، و(21) مبحوثاً وما نسبته (22.6%) كانت خبرتهم 6 إلى 10 سنوات، و(21) مبحوثاً وينفس

النسبة كانت خبرتهم 11 إلى 15 سنة و(45) مبحوثاً وما نسبته (48.4%) كانت خبرتهم 15 سنة فأكثر، وهذا يشير إلى أن المعلومات المتحصل عليها ناتجة عن خبرة لا بأس بها في المحطة.

4. المؤهل العلمي

أظهرت النتائج أن (4) مبحوثين وما نسبته (4.3%) يحملون مؤهل الماجستير، و (33) مبحوثاً وما نسبته (35.5%) من خريجي المعاهد العليا حيث كانت مؤهلاتهم الدبلوم العالي، و(38) مبحوثاً وما نسبته (40.9%) يحملوا المؤهل الجامعي (البكالوريوس)، في حين أن (17) مبحوثاً وما نسبته (18.3%) يحملون مؤهل الدبلوم المتوسط، ومبحوث واحد وما نسبته (1.1%) يحمل المؤهل الثانوي أو اقل منه، مما يعطي انطباع بالثقة لآراء أفراد عينة الدراسة استناداً لإعدادهم الأكاديمي حيث تشكل نسبة الدبلوم العالي والبكالوريوس هي الأعلى وهذا من شأنه أن يكون له أثر إيجابي على البيانات المتحصل عليها من استمارة الاستبيان.

5. الحصول على الدورات التدريبية

بينت النتائج إن (30) مبحوثاً وما نسبته (32.3%) لم يسبق لهم وان تحصلوا على دورات تدريبية و (63) مبحوثاً وما نسبته (67.7%) كانوا قد تحصلوا على الدورات التدريبية.

6. المعرفة بمفهوم الجودة الشاملة

بينت النتائج إن (49) مبحوثاً وما نسبته (52.7%) ليس لديهم معرفة بمفهوم الجودة الشاملة و (44) مبحوثاً وما نسبته (47.3%) كانت لديهم معرفة به. وبذلك فإن البيانات الشخصية تعتبر مؤشرات إيجابية تسهم في وصول الدراسة الحالية إلى حقائق علمية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

أستخدام بعض أدوات إدارة الجودة الشاملة في تحسين إنتاج الكهرباء.

وفي هذا الجزء تم إستخدام بعض أدوات إدارة الجودة الشاملة في تحسين إنتاج الكهرباء وهي: (مخطط باريتو - عظم السمكة - مصفوفة الإختبار)، ولذلك لغرض التعرف على أهم المؤثرات على كفاءة الوحدات داخل المحطة الغازية وذلك على مراحل وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: معرفة الأسباب المؤثرة على كفاءة الوحدات الغازية داخل محطة توليد الخمس الغازية .

وفي هذه المرحلة تم جمع المعلومات داخل محطة الخمس الغازية عن الأسباب المؤثرة على كفاءة الوحدات الغازية عن طريق قسم التشغيل والتحكم للمحطة وتم تحديد الأسباب المؤثرة على النحو التالي:

- 1- درجة حرارة الجو كلما إرتفعت انخفضت الطاقة المنتجة من الوحدة.
- 2- كفاءة الضاغط كلما انخفضت كفاءة الضاغط كلما انخفضت كفاءة الوحدة.
- 3- الوقود المستعمل استعمال الغاز الطبيعي يعطي كفاءة افضل للوحدات.
- 4- مصفيات مدخل الهواء.
- 5- أختلاف الرطوبة والضغط الجوي القيمة المصممة عليها الوحدة.

المرحلة الثانية: إعداد بطاقة لجمع المعلومات .

تم اعداد بطاقة لجمع المعلومات عن الوحدة الرابعة لمحطة توليد الخمس الغازية عن شهر (8) أغسطس للسنة (2014) نظر لإن الوحدة تشتغل بكامل قدرتها الإنتاجية وبدون توقف عن الشهر (8) لذلك تم اختيار هذه الوحدة لتطبيق عليها بعض أدوات إدارة الجودة الشاملة لتحديد المشكلة التي سيتم معالجتها.

المرحلة الثالثة: تشخيص الأسباب المؤثرة على كفاءة الوحدة المنتجة

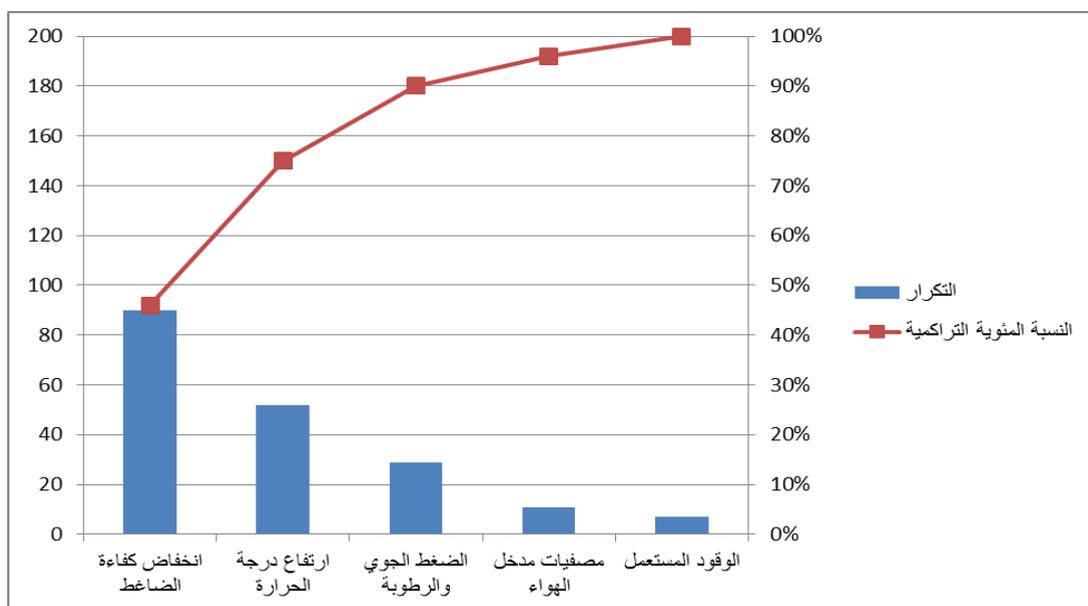
وفي هذه المرحلة يتم استخدام مخطط بارينو لتحديد الأسباب الأكثر أهمية من الأسباب المؤثرة على كفاءة الوحدة الغازية للإنتاج الكهرباء، وذلك من خلال المعطيات المشار إليها من الجدول (2)، وتم تحديد نسب التكرارات من حيث (إرتفاع درجات الحرارة- إنخفاض كفاءة الضاغط- الضغط الجوي والرطوبة- مصفيات مدخل الهواء- الوقود المستعمل).

والجدول التالي يبين نسب التكرارات المؤثرة على كفاءة الوحدة الانتاجية الرابعة عن شهر (8) من حيث الترتيب وهي كالتالي:

جدول (2) يبين الأسباب المؤثرة على كفاءة الوحدة.

الاسباب المؤثرة	التكرار	التكرار التراكمي	النسبة المئوية التراكمية
انخفاض كفاءة الضاغط	90	90	46%
ارتفاع درجة الحرارة	52	142	75%
الضغط الجوي والرطوبة	29	171	90%
مصفيات مدخل الهواء	11	182	96%
الوقود المستعمل	7	189	100%

وبناء على معلومات الجدول (2) تم رسم مخطط باريتو.



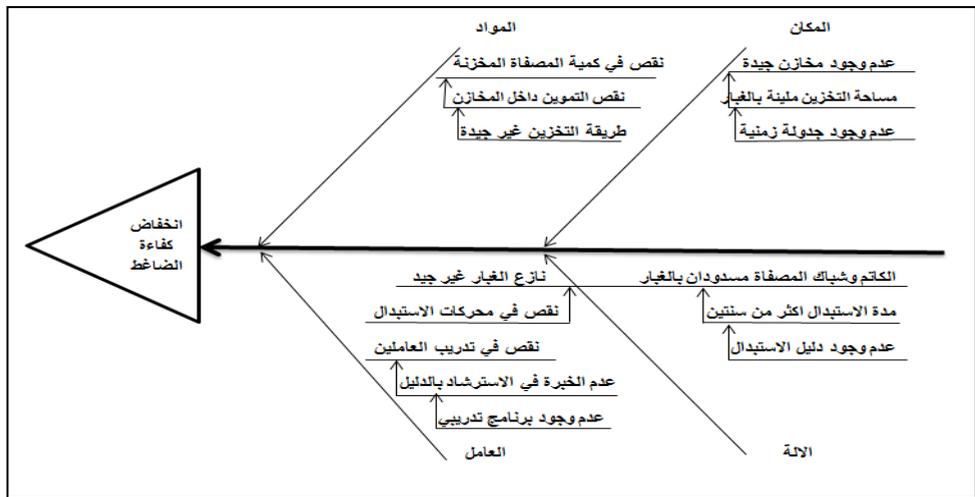
شكل (4) يبين مخطط باريتو الأسباب المؤثرة على كفاءة الوحدة الإنتاجية.

يوضح الرسم البياني لباريتو أن العامل الأكثر تأثيراً هو انخفاض كفاءة الضاغط والمؤثر على كفاءة الوحدة الرابعة.

المرحلة الرابعة: البحث عن الأسباب

بعد تحديد العيوب الرئيسية التي تكون 80% من الأسباب يبدأ الباحث مع فرق البحث لمناقشة أسباب هذه المشكلة مستخدمين أسلوب (العصف الذهن) ومخطط السبب والنتيجة وبعد مقابلة العاملين بالمحطة وسؤلهم عن أسباب تدهور إنتاجية وكفاءة الضاغط تم ترتيب الأسباب الأولية من حيث تأثيرها الى الترتيب التالي:

- 1- الكاتم وشباك المصفيات مسدودين بالغبار في أغلب الأحيان.
 - 2- نقص في التموين داخل مخازن المحطة مما يؤدي للعملية الإستبدال في الوقت المناسب.
 - 3- كثافة الغبار المتواجد في المصفيات يفوق النسبة المقبولة.
 - 4- عمل نازع الغبار غير جيد.
 - 5- عدم وجود دليل الإستبدال داخل المحطة.
 - 6- نقص في تدريب العاملين داخل المحطة.
 - 7- عدم وجود جدول زمني لأستبدال المصفيات داخل المحطة.
- شكل (5) يبين مخطط عظم السمكة لتحديد الأسباب الأولية عن تدهور كفاءة الضاغط.



من خلال معطيات الشكل (5) لمخطط السبب والنتيجة ثم الوصول إلى النتائج التالية:

1- دراسة وضبط كمية مخزون المصفيات.

2- أستبدال محركات نازع الغبار في حالة العطل.

3- الأعتناء بمخزون المصفيات داخل مخازن المحطة.

4- توفير قطع الغيار للضاغط من أجل للإستبدال.

المرحلة الخامسة: إعداد مقاييس لأزالة الأسباب الأولية.

ويعد معرفة الأسباب المؤثرة الأولية على إنخفاض كفاءة الضاغط من خلال مخطط السبب والنتيجة وسيتم في هذه المرحلة استخدام مصفوفة الإختبار لأزالة الأسباب الأولية واتخاذ الخطوات المتخذة لمعالجة تلك الأسباب وذلك على النحو التالي .

جدول (3) يبين استخدام مصفوفة الإختبار لإزالة الأسباب الأولية.

الاسباب المؤثرة	الأسباب الأولية	الخطوات المتخذة	الكيفية	الفعلية	الإمكانية	النتيجة	العمل
إنخفاض كفاءة الضاغط	الكاتم وشباك المصفيات مسدودين بالغبار	وضع برنامج متابعة ومراقبة من قبل الإدارة العليا	تسجيل سنوي	05	05	25	لا
	نقص مخزون المصفاة	تقديم طلبات للإدارة العليا وأستخدام دليل استبدال المصفاة	تسجيل سنوي	03	05	13	لا
	عمل نازع الغبار غير جيد	إنجاز برنامج تنظيف ومتابعة	تعين مسؤول متابعة	04	04	16	لا
	عدم وجود دليل إستبدال بالمصفاة	مراجعة دليل الشركة المصنعة	تسجيل بعد سنتين	0	05	25	نعم
	نقص تدريب العاملين	إنجاز برنامج تدريبي	تسجيل سنوي	03	03	09	لا

النتائج:

أوضحت الدراسة أن باستخدام بعض أدوات إدارة الجودة الشاملة يساهم في تحسين الإنتاج بسبب تحليل الأسباب والمؤثرات على كفاءة الوحدات المنتجة داخل المحطة وبينت النتائج الآتي:

- 1- الكاتم وشباك المصفيات مسدودين بالغبار في أغلب الأحيان.
- 2- نقص في التموين داخل مخازن المحطة مما يؤدي للعملية الإستبدال في الوقت المناسب.
- 3- كثافة الغبار المتواجد في المصفيات يفوق النسبة المقبولة.
- 4- عمل نازع الغبار غير جيد.
- 5- عدم وجود دليل الإستبدال داخل المحطة.
- 6- نقص في تدريب العاملين داخل المحطة.
- 7- عدم وجود جدول زمني للإستبدال المصفيات داخل المحطة.

التوصيات:

هناك العديد من التوصيات في سبيل تطوير وتحسين إنتاج الكهرباء في محطة توليد الخمس الغازية وهي:

1. وضع برامج تدريبية للعاملين تضمن اتقانهم للمهارات الأساسية المطلوبة للعمل في المحطة.
2. إقامة دورات تدريبية متخصصة وفق الإحتياجات التدريبية المتجددة بحيث تشمل جميع الأقسام والمستويات داخل المحطة وتقديم الدعم والتحفيز للعاملين لضمان حضور الدورات التدريبية.
3. الاستعانة بالخبراء عند تحديد الإحتياجات التدريبية المتخصصة.
4. مراجعة عمليات التحسين وكشف نقاط الضعف قبل القيام بعمليات التصحيح.
5. تبني برنامج إعلامي واضح ومتكامل لغاية نشر الوعي حول مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

6. إزالة الحواجز وتشجيع الإتصالات الفعالة بين الإدارات والوحدات سعياً منها وراء تحقيق مفهوم الجودة.

7. استخدام أدوات الجودة الشاملة لتعرف على أهم الأسباب المؤثرة لكفاءة الوحدات المنتجة داخل المحطة.

المراجع:

- العلي ، عبد الستار ، (2008) ، تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- الحداد ، عواطف إبراهيم ، (2009) ، إدارة الجودة الشاملة ، عمان ، دار الفكر ناشرون وموزعون .

- مصطفى ، احمد سيد ، (بدون سنة نشر) ، إدارة الجودة الشاملة الأيزو 9000 .

- سليمان ، عبد الفتاح محمود ، (2001) ، إدارة الجودة الشاملة في شركات ومشروعات التشييد ، مصر ، إيتراك للطباعة والنشر .

- شندي، محمد رضا، الجودة الكلية الشاملة والأيزو بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، بيمكو، مصر، 1996 .

- محمد رضا اشتيوي، جمال محمد تواره الجودة الشاملة بين النظرية والتطبيق ط1 مصر، بيمكو، 1996.

- كوهين، ستيفن و رونالد براند، إدارة الجودة الكلية في الحكومة دليل عملي لواقع حقيقي، ترجمة عبدالرحمان بن حمد هيجان، الرياض، 1997.

- Short , P. and Rahim , M. (1995) Total quality management in hospitals . Total Quality Management . Vol. 6, No. 3, pp. 255-263.

-Hradesky , J. (1995) Total Quality Management Handbook . USA : McGraw-Hill , Inc.

- Juran , J. and Gryna , F. (1993) Quality Planning and Analysis . USA : McGraw-Hill .
- Evans , J, R. (2008) Quality & Performance Excellence : Management , Organization , and Strategy , 5e. USA. Thomson South-Western .
- Haigh , B. and Morris , D. (2001) Total quality management . A case study approach . UK : Sheffield Hallam University Press .

تفعيل دور المصارف التجارية الليبية في تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة

دراسة ميدانية على المصارف التجارية بمدينة بنى وليد

د . إبراهيم أحمد خليل الصقر

المقدمة:-

إننا نسير نحو مناخ اقتصادي دولي يقوم على الحرية والمبادرة الفردية والمنافسة وتعزيز دور القطاع الخاص وإفساح المجال لقوى السوق لتقوم بدورها في تخصيص الموارد والانتقال بدور الدولة من دور المشارك في العملية الاقتصادية إلى دور المنظم لها، وتستمر المصارف في لعب دور أكثر عمقا وأهمية ضمن اقتصاديات الدول النامية ودول التحول الاقتصادي، فوجود نظام مصرفي يمكن الاعتماد عليه لا يزال مطلب ملحا وحيويا بسبب أهمية الدور الذي يلعبه في مجالات الوساطة المالية وتحويل الاستحقاقات وتسوية المدفوعات وتخصيص الائتمان حيث تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية بشكل عام، والدول العربية بشكل خاص حيزا مهما وكبيرا من النشاط الاقتصادي، وهي لا تقل أهمية عن المشروعات الكبيرة بل تعتبر هذه المشروعات مدخلا تكميليا لعدد كبير من المشروعات الكبيرة وخاصة في القطاع الصناعي.

لا أحد ينكر إن المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا تسهم في استيعاب نسبة عالية من حجم القوى العاملة والتخفيف من حجم البطالة، وتحقيق النمو المتوازن بين المناطق والمحافظات بسبب انتشارها الواسع ومحدودية تمويلها، وبساطة إنتاجها واعتمادها على المدخرات الشخصية، ولا شك إن المؤسسات المالية بشكل عام والمصارف المتخصصة بشكل خاص تلعب دورا كبيرا ومهما في تمويل وتطوير ودعم هذه المشروعات، وعلى الرغم من كل ذلك فإن أصحاب هذه المشروعات يعانون من صعوبات كبيرة في الحصول على مصادر التمويل لا سيما الائتمان المصرفي، ويعود ذلك لا سباب عديدة في مقدمتها تشدد المصارف والمؤسسات المالية في منح التمويل اللازم لهذه المشروعات بسبب ضعف الضمانات المتاحة لديها، وهذا يتطلب من المصارف المتخصصة والمؤسسات المالية تقديم التسهيلات والقروض الميسرة والتخفيف من حدة الضمانات المصرفية المطلوبة ومن هنا تبرز مشكلة دراستنا الحالية.

أولاً-مشكلة الدراسة:-

الإطار القانوني والبحث والتطوير إلا أن أصحاب هذه المشروعات يعانون من صعوبات كبيرة في الحصول على مصادر التمويل، ويعود ذلك لعدة أسباب في مقدمتها تشدد المصارف والمؤسسات المالية في منح التمويل اللازم لهذه المشروعات بسبب ضعف الضمانات المتاحة لديها ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال التساؤلات التالية:

- 1- هل تكاليف الخدمة والمعاملة المصرفية لتمويل المشروعات الصغرى والمتوسطة من أسباب عدم منح التمويل كاملاً؟
- 2- هل عدم منح التمويل الكامل لهذه المشروعات الصغيرة والمتوسطة لقلّة الضمانات المقدمة لتغطية تمويلها؟
- 3- هل عدم استقرار السياسة النقدية والتمويلية تؤثر سلبيًا على أداء القطاع المصرفي؟
- 4- ما هي الصعوبات التي تواجه البنوك التجارية في تفعيل دورها في تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الليبي؟
- 5- ما هي سياسة التمويل التي تتبعها البنوك التجارية في ليبيا؟

ثانياً-أهداف الدراسة:-

تهدف الدراسة إلى التعرف على النقاط الآتية:-

- 1- التعرف على واقع المشروعات الصغرى والمتوسطة في ليبيا واحتياجاتها؟
- 2- التعرف على الدور التمويلي الذي تقدمه المصارف التجارية محل الدراسة؟
- 3- التعرف على الأهداف الرئيسية للمصارف محل الدراسة في تحقيق العدالة بين أطراف العملية المصرفية والسعي لتحقيق التنمية الاقتصادية والتوازن الاجتماعي عن طريق تمويل صغار المنتجين.
- 4- التعرف على الأسباب التي تمنع المصارف محل الدراسة من تقديم التمويل الكامل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً-أهمية الدراسة:-

- 1- تساهم هذه الدراسة في تطوير الدور التمويلي للمصارف التجارية محل الدراسة.
- 2- الاستفادة من هذه الدراسة ومقترحاتها والتوصيات التي تخرج منها.
- 3-

رابعاً- فروض الدراسة:-

من خلال ما سبق يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:-

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع حجم المخاطر وضعف إقبال المصارف على تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم كفاية الضمانات وتراجع التمويل المقدم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- 3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ آليات السياسة النقدية والتمويلية وتحقيق التنمية الاقتصادية المتوازنة.
- 4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصحيح الاختلالات الموجودة وتحقيق التنمية الاقتصادية.

خامساً- منهج الدراسة:-

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة ووصف خصائص وأبعاد مشكلة البحث وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء المطروحة حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها واستخدام الاختبارات الملائمة وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

سادساً- مجتمع وعينة الدراسة:-

يمكن تعريف مجتمع الدراسة على أنه جميع المفردات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها، وبالتالي فإن:-

- 1- مجتمع الدراسة: يتمثل في فروع المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد وعددها .
- 2- عينة الدراسة: تتمثل في فروع المصارف التجارية العاملة في نطاق مدينة بني وليد .
- 3- ستكون المفردات المستهدفة عن طريق العينة العشوائية البسيطة من موظفي فروع المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد وسوف يتم تحديد مواصفات مجتمع الدراسة وشروطه في حدود الدراسة.

الجدول رقم " 1 " يوضح مجتمع الدراسة وعينتها على مستوى إدارات المصارف:-

التسلسل	اسم المصرف	عدد الاستثمارات
1	التجاري الوطني	8
2	سوف الجين الأهلي	8
3	الجمهورية سوف الجين	8
4	الجمهورية بني وليد	8
المجموع		32

المصدر:- من إعداد الباحث.

سابقاً - حدود الدراسة:-

1- الحدود المكانية: تشمل الحدود المكانية فروع المصارف التجارية العاملة في مدينة بني وليد.

2- الحدود الزمنية: تنحصر الدراسة في الفترة الزمنية من 01/06/2016 إلى 31/12/

2016م.

ثامناً - الدراسات السابقة:-

1 - دراسة عبد الماجد بله عبد الساوي بعنوان دور البنوك في استدامة تمويل المشروعات الصغرى لمعالجة الفقر المجتمعي - دراسة حالة مجموعة من المصارف السودانية للفترة من " 2007 - 2012 م، مجلة العلوم الاقتصادية العدد الأول، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015م:-

تقوم هذه الدراسة على معرفة الدور الذي تلعبه المصارف في تمويل المشروعات الصغيرة وأيضاً معرفة هل تم توجيه التمويل الأصغر للقطاعات الإنتاجية، وتم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها انحراف نسبة التمويل للمشروعات الصغرى وفق النسب المقررة يرجع لضعف العائد المتوقع وارتفاع تكلفة التمويل وضعف الثقة المصرفية.

2 - دراسة داليا عمر الأمين الحاج بعنوان دور المشروعات الصغيرة في التنمية، بحث غير منشور، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2009م:-

تقوم الباحثة في هذه الدراسة على معرفة القدرة المحددة للمشروعات الصغيرة في الحصول على التمويل من المصارف بالإضافة إلى انخفاض مستوى الحوافز والإعفاءات الضريبية الخاصة بالاستثمار، وتوصلت الباحثة إلى أن المشاريع الصغيرة لها دور في بناء وتنمية البيئة الاقتصادية للدولة إذا ما أعطيت الاهتمام والمتابعة الكافية لها ولها دور تنشيط الاستثمارات لدى المصرف القائم بتمويلها.

الإطار النظري

ماهية المشروعات الصغيرة والمتوسطة

أولاً- مفهوم المشروعات الصغيرة

لا يوجد اتفاق محدد وواضح وموحد للمشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك لاختلاف طبيعة نشاطها الاقتصادي ودرجة نموه الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

تعرف المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنها استثمار يوجّه لإنتاج محدد لتحقيق عائد ربح لصاحبه وعائد نفعي على المجتمع ويتميز بانخفاض حجم رأس المال المستثمر، والتكنولوجيا البسيطة المستخدمة.^(١)

كما يمكن تعريف المشروع الصغير بأنه ذلك المشروع الذي يستخدم عدداً من العاملين ويدار من قبل المالكين ويخدم السوق المحلية.^(٢)

ثانياً- أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة

تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في دعم أي اقتصاد ، فهي تساهم في توفير فرص العمل وفي تكوين قطاع صناعة متوازن يخدم الاقتصاد القومي.

1- الاعتماد على الموارد المحلية والتقليل من الاستيراد والحد من هدر موارد قابلة للاستغلال.^(٣)

2- المساهمة في خلق فرص العمل والتقليل من البطالة.

3- تساهم إلى حد كبير في إعداد العمالة الماهرة.

4- المساهمة في رفع الكفاءة الاقتصادية.

5- تساهم في تنمية الموارد البشرية.

6- تساهم على نقل وتوطين التقنية وسهولة التجاوب مع المتغيرات الاقتصادية والفنية بأقل تكلفة.

7- تساهم في تحقيق تنمية مكانية متوازنة من خلال انتشارها الجغرافي.

8- سهولة التأسيس وصغر حجم الاستثمار المطلوب مما يجعلها وعاءاً لجذب مدخرات صغار المستثمرين.

9 - الحفاظ على احتياطات النقد الأجنبي من العملات من خلال مساهمة هذه المشروعات في الحد من الواردات و دعم الصادرات من المنتجات المحلية⁽⁴⁾ .

10 - تساعد المشروعات الصغيرة و المتوسطة على تنمية المناطق الريفية .

ثالثاً- خصائص المشروعات الصغيرة

تتميز المشروعات الصغيرة والمتوسطة بعدة خصائص يمكن ذكرها في :-

¹ د. محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل، القاهرة، ب ت ، ص 19

² د. ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2004، ص 15

³ أ. عصام ضو انبية، أ. حسن علي معتوق، إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة المعوقات والحلول، مجلة العلوم الاقتصادية

والسياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، بني وليد، مايو 2015، ص 71

⁴ د. سالم احمد كريم ، د. عبدالعزيز الصالحي ، المشروعات الصغيرة و المتوسطة سبيلا للتنمية الاقتصادية ، مجلة العلوم الاقتصادية و السياسية، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية ، بني وليد مايو 2015 .

1- لا تحتاج إلى تمويل كبير .

2- قلة عدد العاملين.

3- الجمع بين الإدارة والملكية.

4- مرونة أكبر في تغيير مجال النشاط.

5- وجود علاقات مباشرة مع العملاء.

6- تقديم السلع والخدمات للمجتمع المحلي مباشرة.

7- الاعتماد على التمويل الذاتي.

8- لا يتطلب كوادر إدارية ذات خبرة كبيرة.

رابعاً- المشكلات المعوقة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا

تعاني المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا مجموعة من المعوقات التي تحد منة عملها بكفاءة وفعالية .

ويمكن تحديد أهم الصعوبات التي تواجه تلك المشروعات (1).

1- معوقات فنية وإدارية:

- ضعف برامج التدريب والتأهيل للعمال.
- صعوبة الحصول على مستلزمات الإنتاج.
- نقص المعلومات والدراسات حول فرص الاستثمار المتاحة للمؤسسات الصغيرة.
- عدم الفصل في الاختصاصات والمستويات بين المدير ف إعطاء التعليمات للعاملين وبين العلاقات الشخصية.

2- معوقات تمويلية:

- 1- تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة صعوبات في التمويل والحصول على القروض من المصارف بسبب ضعف الضمانات بسبب حداثة هذه المشروعات.
- 2- ضعف قدرة المصارف في مجال التقييم والإشراف وإقراض المشروعات الصغيرة.
- 3- عدم ملائمة أساليب الإقراض لضمان المشروعات الصغيرة.

¹ للمزيد من التفاصيل يرجع إلى:

د.محمد فرج العمري، عقبات في طريق المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا وآليات معالجتها، مجلة الاقتصاد والتجارة، جامعة الزيتونة، 2012

د. عبد الفتاح أبو بكر سالم، دور التنمية البشرية في دعم ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، 2015 ص144-149

3- معوقات تسويقية:

- 1- انخفاض جودة السلع بسبب نقص الخبرة والعمالة المؤهلة.
- 2- عدم توفير الحماية الكافية للمنتجات الوطنية.
- 3- عدم قدرة منتجاتها على المنافسة.
- 4- عدم قدرة معظم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من المشاركة في المعارض الداخلية والخارجية.
- 5- نقص المعلومات اللازمة للتسويق.
- 6- قصور قنوات وشبكات التسويق.

الإطار العملي:-

عرض وتحليل البيانات:-

أسلوب وأداة الدراسة:-

اعتمد الباحث على المنهج الميداني الذي جمع بين الوصف والتحليل للبيانات، التي تم جمعها ميدانياً من المجتمع الكلي للدراسة والمتمثلة في مدراء المصارف ونوابهم، ومدراء الائتمان والقروض في المصارف محل الدراسة، حيث بلغ حجم المجتمع الكلي " 32 " مفردة.

ومن أجل الحصول على البيانات اللازمة التي تخدم أهداف وفرضيات الدراسة صمم استبيان أعد خصيصاً لذلك، وتم قياس مجموعة البنود الخاصة بكل محور باستخدام مقياس " ليكرت " المتدرج والمكون من خمس درجات هي: " 5 " موافق تماماً، " 4 " موافق، " 3 " محايد، " 2 " غير موافق، " 1 " غير موافق على الإطلاق، وبعد ذلك تم توزيع " 32 " استمارة استبيان يمثلون مجتمع الدراسة، و تم استرجاعها بالكامل بسبب تعاون كل المبحوثين في الإجابة على فقرات الاستبيان، وبذلك كانت نسبة الاستبيانات المرجعة تشكل " 100 % " من إجمالي الاستبيانات الموزعة، وبعد فرز الاستبيانات المرجعة وجد الباحث أنها صالحة وخضعت فعلاً للتحليل والجدول رقم " 2 " يوضح ذلك.

الجدول رقم " 2 " يبين عدد الاستبيانات الموزعة والمرجعة والخاضعة للتحليل

عدد استمارات الاستبيان الموزعة	الاستبيانات المرجعة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات الخاضعة للتحليل
32	32	0	32

المصدر: من إعداد الباحث.

ولتحليل البيانات المتحصل عليها من خلال استمارة الاستبيان تم الاعتماد على أساليب التحليل الإحصائي، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة اختصاراً (SPSS)، وقد أشتمل التحليل الإحصائي على تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والاستنتاجي التي تتلاءم وطبيعة بيانات الدراسة، حيث تم استخدام بعض مقاييس الإحصاء الوصفي مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كأي ودرجات الحرية والقيمة الاحتمالية " مستوى الدلالة ".

التحليل الوصفي للبيانات:-

تناول هذا التحليل تقديم وصفاً لأهم الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة، وذلك من خلال بيان هذه العناصر وعدد تكراراتها والنسب المئوية لها، وكان من أهم الخصائص الديموغرافية التي تناولها هذا التحليل وهي " الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المهنة، الخبرة " لإفراد المجتمع، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم " 3 " .

الجدول رقم " 3 " يوضح أهم الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة

ر. م	الخصائص	البيان	التكرارات	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكر	27	84.3 %
		أنثى	5	15.6 %
2	السن " العمر "	أقل من 20	-	-
		من 20 إلى أقل من 35	10	31.2 %
		من 35 إلى أقل من 45	14	43.7 %
		من 45 إلى أقل من 60	8	25 %
		من 60 فأكثر	-	-
3	مستوى التعليم	متوسط	4	12.5 %
		جامعي	25	78.1 %
		ماجستير	3	9.3 %
		دكتوراه	-	-
4	المهنة	مدير عام	4	12.5 %
		نائب مدير عام	4	12.5 %
		مدير إدارة	4	12.5 %
		نائب مدير إدارة	4	12.5 %
		موظف	16	50 %
5	الخبرة	أقل من 5 سنوات	4	12.5 %
		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10	31.2 %
		من 10 إلى أقل من 15 سنة	15	46.8 %
		من 15 سنة فأكثر	3	9.3 %

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الدراسة.

من خلال الجدول السابق الذي يصف أهم الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة والمتمثلة في مدراء المصارف ونوابهم، ومدراء الائتمان والقروض في المصارف التجارية محل الدراسة، لاستهدافهم في

الإجابة على محاور الاستبيان، كان من الضروري معرفة أهم خصائصهم الديموغرافية نلاحظ ما يلي:-

1- **الجنس** : يتبين من الجدول أن نسبة الإناث تبلغ " 15.6 % " من مجموع المبحوثين، فيما بلغت نسبة الذكور " 84.3 % " من إجمالي المبحوثين، وهذا يعني أن أكثر العاملين بالمصارف محل الدراسة هم من الذكور.

2- **العمر** : يتضح من الجدول أن ما نسبته " 31.2 % " من مفردات عينة البحث من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من " 20 إلى أقل من 35 "، في حين بلغت نسبة الذين أعمارهم من " 35 إلى أقل من 45 "، " 43.7 %"، وأما الذين بلغت أعمارهم من " 45 إلى أقل من 60 " كانت نسبتهم " 25 %"، وهذا يعني أن أكثر العاملين في المصارف هم من الفئة العمرية من " 35 إلى أقل من 45 " .

3- **المستوى التعليمي** : يتضح من الجدول أن " 12.5 % " من أفراد عينة البحث يحملون مؤهلات متوسطة، في حين كانت نسبة الحاصلين على تعليم جامعي هي " 78.1 %"، وبلغت نسبة ممن يحملون مؤهلات الماجستير " 9.3 %"، وهذا يعني أن أكثر العاملين بالمصارف هم ممن يحملون مؤهلات جامعية.

4- **المهنة** : يتبين من الجدول أن " 50 % " من أفراد عينة البحث هم من شريحة العاملين العاديين، وما نسبته " 12.5 % " هم من الذين يحملون صفة مدير عام، وبلغت نسبة نائب مدير عام " 12.5 %"، واتضح من خلال التحليل إن نسبة مدير إدارة كانت " 12.5 %"، وهي نفس نسبة نائب مدير إدارة بالمصارف محل الدراسة، وهذا يعني أن أكثر العاملين بالمصارف هم من العاملين العاديين الذين لا يحملون أي درجات وظيفية عليا داخل المصارف.

5- **الخبرة** : يتضح من الجدول انه أصحاب الخبرة اقل من " 5 " سنوات كانت نسبتهم " 12.5 %"، في حين شكلت مدة الخبرة المتراوحة بين " 5 إلى أقل من 10 " سنوات ما نسبته " 31.2 %"، أما مدة الخبرة بين " 10 إلى أقل من 15 " سنة فقد كانت نسبتها " 46.8 %"، وأخيرا يأتي العاملين الأكثر خبرة " 15 سنة فأكثر " بنسبة " 9.3 %"، وهذا يعني أن أكثر العاملين بالمصارف هم من الذين مدة خبراتهم تتراوح ما بين " 10 إلى أقل من 15 " سنة.

اختبار فرضيات الدراسة:-

بعد استعراض أهم نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، سيتم اختبار فرضيات الدراسة وذلك كما يلي:-
 اختبار الفرضية الأولى للدراسة وتنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع حجم المخاطر وضعف إقبال المصارف على تمويل المشروعات الصغرى والمتوسطة، واختبار هذه الفرضية تم إجراء الاختبارات التالية:-

الجدول رقم " 4 " يوضح اختبار نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كأي ومستوى الدلالة للفرضية الأولى:-

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كأي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ضعف العائد من المشروعات الصغرى والمتوسطة يؤثر على تمويلها	4.1	0.9	72.1	4	0.01
افتقار المصارف محل الدراسة للتقنيات الحديثة يضاعف من مخاطر التمويل	3.7	1.1	47.9	4	0.01
ارتفاع نسبة التعثر المصرفي في المتعلق بتمويل هذه المشروعات	3.9	0.9	52.7	4	0.02
لا توجد طريقة لتقاسم المخاطر مع أطراف أخرى ذات صلة بالتمويل	3.5	0.9	55.8	4	0.01
ارتفاع تكاليف متابعة وصعوبة استرداد المبالغ من عملاء التمويل	4	0.9	88.1	4	0.01
لا توجد حماية لهذه المشروعات من منافسة المنتجات المستوردة	3.7	1.1	55.9	4	0.01
اغلب الأنشطة المرتبطة بالتمويل أنشطة هامشية	3.5	1.1	29.4	4	0.01
محدودية الثقافة المصرفية لعملاء التمويل	4	1	66.8	4	0.04

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الدراسة.

من خلال الجدول السابق اتضح بأن الوسط الحسابي لجميع العبارات اكبر من الوسط الحسابي الفرضي " 3 " وهذا يشير إلى أن الإجابات نحو هذه العبارات تتجه في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.
 إما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين " 0.9 - 1.1 " وهذا يشير إلى تجانس هذه الإجابات، وهذا يقودنا إلى مشاهدة مستوى المعنوية فنلاحظ بأنه اقل من " 0.05 " وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع حجم المخاطر وضعف إقبال المصارف على تمويل المشروعات الصغرى

والمتوسطة، وهذا يؤكد بأن ارتفاع المخاطر يؤدي إلى ضعف إقبال المصارف على تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسط، وبهذا نقبل الفرض البديل الذي

ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع المخاطر وضعف إقبال المصارف محل الدراسة على تمويل المشروعات الصغرى والمتوسطة.

اختبار الفرضية الثانية للدراسة وتنص على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم كفاية الضمانات وتراجع التمويل المقدم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، واختبار هذه الفرضية تم إجراء الاختبارات التالية:-

الجدول رقم " 5 " يوضح نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة للفرضية الثانية:-

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كأي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
إحجام المصارف في التعامل مع صغار المنتجين لقلة ضماناتهم المقدمة	4.1	3.9	71.8	4	0.02
صعوبة تسهيل ضمانات هذه المشروعات في حالة فشلها لعدد التمويل الممنوح لها	4	1.1	79.1	4	0.01
قرارات المصارف المرتبطة أساسا بالضمانات قبل أي اعتبار	3.9	1	49.5	4	0.03
لا توجد آلية لانقاد العملاء المعسرين في حالة فشل سدادهم	3.5	1.1	39.1	4	0.01
عدم قبول المصارف محل الدراسة الضمانات الغير تقليدية التي تقوم على الضمانات الاجتماعية	3.7	1	55.2	4	0.02
جدوى المشروعات هي الضمان الحقيقي له	3.9	1	62.6	4	0.01
لا ترغب المصارف محل الدراسة في الضمانات العقارية التي تكون خارج المدن الكبرى	3.7	1.1	29.7	4	0.02
عدم التأمين على عمليات التمويل يجعل المصارف تتحجم عن تمويلها	4.1	1	36.2	4	0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الدراسة.

من خلال الجدول السابق اتضح بأن الوسط الحسابي لجميع العبارات اكبر من الوسط الحسابي الفرضي " 3 " وهذا يشير إلى أن الإجابات نحو هذه العبارات تتجه في الاتجاه الايجابي أي موافقتهم عليها.

إما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين " 1 - 1.1 " وهذا يشير إلى تجانس هذه الإجابات، وهذا يقودنا إلى مشاهدة مستوى المعنوية فنلاحظ بأنها اقل من " 0.05 "، وبهذا نقبل الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم كفاية الضمانات وتراجع التمويل المقدم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

اختبار الفرضية الثالثة للدراسة وتنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ آليات السياسة النقدية والتمويلية وتحقيق التنمية الاقتصادية المتوازنة، واختبار هذه الفرضية تم إجراء الاختبارات التالية:-

الجدول رقم " 6 " يوضح نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة للفرضية الثالثة:-

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة مربع كاي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
0.02	4	81.1	0.7	4.2	إنشاء وحدة للتمويل في المصارف تساهم في تمويل الشريحة المستهدفة
0.02	4	64.6	0.8	3.9	لاستغلال النسبة المستهدفة لا بد من وجود خدمات مصرفية إلكترونية في جميع المدن والأرياف
0.03	4	55.1	0.7	4.1	قيام مؤسسات التمويل في كل مدن ليبيا يساعد المصارف بتقديم خدمات التمويل لقطاعات المجتمع
0.01	4	55.6	0.7	4.2	تقديم حوافز من المصرف المركزي الليبي للمصارف التي تلتزم باستغلال النسبة المستهدفة يؤدي إلى استدامة التمويل
0.01	4	86.2	0.6	4.2	إنشاء مصارف تمويل متخصصة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة
0.01	4	41.9	0.4	4.3	دعم برامج بناء القدرات للعاملين بالمصارف ذو أهمية لرفع كفاءتهم
0.02	4	39.3	1.1	3.7	السماح للمصارف بفتح فروع لها دون الرجوع للمصرف المركزي يزيد من تعبئة المدخرات
0.02	4	66.5	0.7	4.2	وجود بنية تحتية للمدن يساهم في توسيع انتشار التمويل

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الدراسة.

من خلال الجدول السابق اتضح بأن الوسط الحسابي لجميع العبارات اكبر من الوسط الحسابي الفرضي " 3 " وهذا يشير إلى إن الإجابات نحو هذه العبارات تتجه في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها. إما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين " 0.5 - 1.1 " وهذا يشير إلى تجانس هذه الإجابات، وهذا يقودنا إلى مشاهدة مستوى المعنوية فنلاحظ بأنها اقل من " 0.05 "، وبهذا نقبل الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ آليات السياسة النقدية والتمويلية وتحقيق التنمية الاقتصادية المتوازنة.

اختبار الفرضية الرابعة للدراسة وتنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصحيح الاختلالات الموجودة وتحقيق التنمية الاقتصادية، واختبار هذه الفرضية تم إجراء الاختبارات التالية:-

الجدول رقم " 7 " يوضح نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كأي ومستوى الدلالة للفرضية الرابعة:-

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة مربع كأي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
0.01	4	41	0.6	4.3	قدرة المشروعات الصغرى والمتوسطة على التكيف في المناطق النائية مما يمكنها من الحد من ظاهرة الهجرة إلى المدن وبالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية
0.01	4	38.3	0.7	4.2	المشروعات الصغرى والمتوسطة تساهم في تطوير المؤسسات الكبيرة
0.03	4	77.1	0.7	4.1	إنها تحقق الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة ومن خلالها يتم الحصول على أكبر قيمة مضافة
0.03	4	102	0.8	4.1	الضمان الشخصي والإعفاءات للتمويل تساهم في زيادة حجم التمويل الممنوح
0.01	4	36	0.6	4.4	تزيد المشروعات الصغيرة والمتوسطة معدل النمو الاقتصادي ومن ثم تخفيض معدلات البطالة
0.01	4	87.9	0.6	4.2	دعم برامج بناء القدرات للعاملين بالمصارف ذو أهمية لرفع كفاءتهم
0.03	4	76.9	0.9	4.0	تهيئة الدولة لبيئة داعمة تساهم في انتشار المشروعات الصغيرة والمتوسطة
0.04	4	74.8	0.6	4.3	المساهمة في تحقيق عدالة التنمية الاجتماعية من خلال وصولها إلى صغار المستثمرين

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الدراسة.

من خلال الجدول السابق اتضح بأن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي " 3 " وهذا يشير إلى أن الإجابات نحو هذه العبارات تتجه في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها. إما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين " 0.7 - 1.3 " وهذا يشير إلى تجانس هذه الإجابات، وهذا يقودنا إلى مشاهدة مستوى المعنوية فنلاحظ بأنها أقل من " 0.05 " وبهذا نقبل الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصحيح الاختلالات الموجودة وتحقيق التنمية الاقتصادية .

- النتائج والتوصيات:-

- النتائج:-

- 1- تدني مساهمة المصارف محل الدراسة في توفير التمويل لهذه المشروعات وفق النسب المقررة من المصرف المركزي الليبي يرجع إلى انخفاض التمويل ومخاطر عدم السداد.
- 2- قلة وتدني الضمانات يؤثر سلبا على تمويل مثل هذه المشروعات.

- التوصيات:-

- 1- تشجيع المصارف محل الدراسة على منح التمويل وفق النسب المحددة له، ويجب رفع نسبة عوائد التمويل بحيث تغطي تكاليف المتابعة ومخاطر عدم السداد للتمويل مع دعم الدولة لها من إعفاءات ضريبية وغيرها.
- 2- العمل على إدخال خدمات الضمان عن طريق شركات التأمين وفقا لوثيقة التمويل الشاملة بالإضافة للضمانات الأخرى مع عمل دراسة جدوى متكاملة لهذه المشروعات مع التركيز على القطاعات الإنتاجية.
- 3- تقديم الدعم المالي و الفني و التسويقي لأصحاب المشروعات الصغيرة و المتوسطة .

مراجع البحث

أولا : الكتب

- 1 - د. محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل، القاهرة، ب ت .
- 2 - د. ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2004 .

ثانيا : البحوث و الدراسات و المجالات العلمية

- 1 - دراسة عبد الماجد بله عبد الساوي ، دور البنوك في استدامة تمويل المشروعات الصغرى لمعالجة الفقر المجتمعي - دراسة حالة مجموعة من المصارف السودانية للفترة من " 2007 - 2012 م"، مجلة العلوم الاقتصادية العدد الأول، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015م .
- 2 - دراسة داليا عمر الأمين الحاج ، دور المشروعات الصغيرة في التنمية، بحث غير منشور، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2009 .

- 3 - أ. عصام ضو انبية، أ. حسن علي معتوق، إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة المعوقات والحلول، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، بني وليد، مايو 2015م .
- 4 - د. سالم امحمد كريم ، د. عبدالعزيز الصالحي ، المشروعات الصغيرة و المتوسطة سبيلا للتنمية الاقتصادية ، مجلة العلوم الاقتصادية و السياسية ، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية ،بني وليد مايو 2015 م.
- 5 - د. عبد الفتاح أبوبكر سالم، دور التنمية البشرية في دعم ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، 2015 م .
- 6 - محمد فرج العماري، عقبات في طريق المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا وآليات معالجتها، مجلة الاقتصاد والتجارة، جامعة الزيتونة، 2012 م .

الهجرة غير الشرعية: المقاربة الليبية الأوروبية

د. عمر المبروك أسباقي

مقدمة :

عرفت البشرية منذ الأزل ظاهرة انتقال الإنسان بحثاً عن الكلاً والماء، فلم يخلو أي بلد من مهاجرين يفدون إليه أو يغادرونه، كما أنها تلعب دوراً مهماً في تلاقي مجموعات بشرية متنوعة الثقافات، وفي بناء حضارة إنسانية مشتركة، إلا أن هذه الظاهرة ما لبثت حتى اتخذت مناخاً آخر خاصة بعد رسم الحدود ووضع القيود وفق ما يقتضيه مبدأ سيادة الدولة على إقليمها.

إن قضية الهجرة غير الشرعية باتت من أهم القضايا التي تورق المجتمع الدولي، وأصبحت تمثل هاجساً يهدد العلاقات الدولية وخاصة العلاقات بين الدول التي ينزح منها المهاجرين غير الشرعيين وبين الدول المستقبلية لهم وكذلك بينها وبين دول العبور، إن هذه الظاهرة غير المشروعة باتت من الجرائم التي تهدد أمن الدول واستقرارها، وقد تركت أثراً واضحاً على العلاقات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والديموغرافية في المجتمع الدولي وخلقت أيضاً تبايناً وتنافراً بينها، الأمر الذي دفع الدول للبحث عن أساليب للحد من هذه الظاهرة ومواجهتها.

وقد شرعت جميع دول العالم منذ عدة عقود إلى تقسيم الهجرة إلى نوعين، الهجرة الشرعية، والهجرة غير الشرعية أو التسليبية أو غير القانونية، فالأولى تنظمها قوانين كل دولة على حدة، وتخضع لإجراءات محددة منها - مثلاً- تأشيرة الدخول، والإقامة، وتستند إلى جهات إدارية تتباين من دولة إلى أخرى، مثل: (السلطات المختصة بالهجرة والجوازات) في ليبيا مثلاً .

أما الهجرة غير الشرعية وهي محل هذه الدراسة فإنها تلك التي تتم بشكل غير قانوني، فلا يحصل أصحابها على تأشيرات الدخول إلى الدول الذين هاجروا إليها وأحياناً لا تمنحهم هذه الأخيرة الإقامة الشرعية، وذلك ما يجعل حقوقهم معرضة للانتهاك والتجاوز في أي وقت (1).

لقد احتلت الهجرة خاصة غير الشرعية اهتمام الساسة والباحثين فأجريت حولها العديد من المؤتمرات الدولية والإقليمية، وكانت محل دراسات تناولت الأسباب المختلفة لدوافعها .

(1) موسى الأشخيم، صناعة الهجرة غير الشرعية، مجلة دراسات، تصدر عن مركز دراسات وأبحاث الكتاب

الأخضر (سابقاً)، ص 8، العدد 28، 2007، ص 4.

ومع ذلك مازالت مستعصية، إذ من الصعب الحديث عن نظرية متكاملة في الاقتصاد أو السياسة تعالج مسألة الهجرة عامة والهجرة غير الشرعية خاصة . وذلك ما ينطبق على القوانين والإجراءات التي تعالج جوانبها الشرعية وغير الشرعية .

فبعض نظريات الهجرة - مثلاً - تقر بوجود أسباب للهجرة، منها ما هو فسيولوجي كالحاجة للطعام والشراب، والسكن أو الزواج، والأمن والسكن، والوظيفة والحاجة إلى التقدير، مثل الثناء، والتشريف، أو تحقيق الذات، كالرضاء عن النفس، والشعور بالسعادة الذاتية بعد تحقيق الأهداف . لكن إذا كان من الجائز أن نرجح عنصراً على آخر فأسباب الهجرة، خاصة في العقود الأخيرة، فأنا نميل إلى العامل الاقتصادي باعتباره الدافع الأساسي للمهاجر، خاصة المهاجرين غير الشرعيين .

وإذا كانت الهجرة ظاهرة إنسانية عرفتها جميع الشعوب على مر التاريخ، فإنها قد اشتدت حدتها منذ أواسط القرن العشرين، بعد ظهور أقطاب دولية جانبية من الناحية الاقتصادية وهي أوروبا وأخرى طاردة مثل دول العالم الثالث بشكل عام وإن تباينت في ذلك .

فالتحولات الاقتصادية التي عرفتها الدول الأوروبية جعلتها محط أنظار كل المحرومين في بلدانهم، ومن ثم كثرت محاولات المهاجرين للوصول إلى تلك البلدان عسى ولعل أن يكون فيها سبيلاً لتغيير وضعياتهم الاقتصادية المتدنية، وأحياناً المزرية .

إلا أن التغيرات السياسية العالمية والإقليمية أثرت على الهجرة بشكل عام والسرية منها بشكل خاص، إذ احتدت المخاوف الأمنية الإقليمية، ثم تفاقمت إثر تدفق الهجرة غير الشرعية خاصة على الضفة الشمالية للبحر الأبيض المتوسط الأمر الذي أدى إلى التشدد في إغلاق الحدود، ومنع المهاجرين من التوجه إلى أوروبا، وازدادت المخاوف بعد أحداث (11) سبتمبر .

أولاً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كون أنها تنطوي على أهمية بالغة، سواء بالنسبة لليبيا بلد العبور أو الدول الأوروبية وجهة المهاجرين، وتشعب ظاهرة الهجرة غير الشرعية إلى عدة جوانب منها ما هي سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية وأمنية، وما يتعلق بكيفية فهم المتغيرات والعوامل المؤثرة على سياسة الطرفين الليبي والأوروبي تجاه الهجرة غير الشرعية، وكيفية تعامل كل طرف معها، خاصة في ظل تصاعد الخطاب السياسي المعارض لتواجد المهاجرين والسياسة المتشددة للهجرة، التي تؤدي إلى تشجيع العمل غير الرسمي وشبكات تهريب البشر وعلاقتها بباقي المهددات الأخرى كالإرهاب، كذلك فإن أهمية الدراسة تتبع من خلال أهمية الموضوع الذي تعالجه والمتعلق بالهجرة غير الشرعية والمقاربات المطروحة من الطرفين الليبي والأوروبي، ففي ظل الظروف الدولية الحالية وانعكاساتها

والاهتمام الدولي بقضايا الهجرة والأمن، ومع تزايد تدفقات الهجرة غير الشرعية نحو أوروبا بالرغم من التدابير المتخذة لوقف هذا الزحف، كل هذا أدى إلى تزايد الاهتمام بمعالجة هذه الظاهرة، وفق صيغة متعددة الأطراف، تساعد على فهم طبيعة التحديات التي تواجه الطرفين.

ثانياً: إشكالية الدراسة:

إن تعقد وتشعب العناصر المكونة للهجرة غير الشرعية، أدى إلى تعدد القراءات فهي ظاهرة اجتماعية واقتصادية تحولت إلى مسألة أمنية لأنها تشكل تهديداً أمنياً لاستقرار الدول، فلجئ المهاجر غير الشرعي إلى المغامرة بطريقة سرية للوصول إلى الشواطئ الأوروبية يجعله بطريقة غير مباشرة يتورط في جرائم مختلفة كالتزوير، من أجل البقاء في تلك الدول الأوروبية وعدم إرجاعهم للدولة الأصل وهو ما يؤرق الحكومات الأوروبية ويفرض عليها التشدد في إغلاق الحدود ومنع وصول المهاجرين إلى شواطئها، وفي هذا السياق سيتم طرح التساؤلات التالية:

1_ هل تعتبر الهجرة غير الشرعية خطراً أمنياً أم تحدياً إنسانياً ؟

2_ هل استطاع الجانبين الليبي والأوروبي من الوصول إلى مقاربات مشتركة للحد من الهجرة غير الشرعية ؟

3_ هل توجد حماية قانونية للمهاجرين غير الشرعيين ؟

ثالثاً: فرضية الدراسة:

تتطلب الدراسة من فرضية مفادها إن الهجرة غير الشرعية ترجع لأسباب متعددة منها السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والأمنية، وأن المقاربة المطروحة من طرف الدول الأوروبية لمواجهة تدفق الهجرة غير الشرعية، غير قادرة على الإلمام بالمطالب المطروحة من الجانب الليبي.

رابعاً: منهجية الدراسة:

لقد اعتمدت في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة فيما يتعلق بدراسة ظاهرة الهجرة غير الشرعية من الشواطئ الليبية باعتبارها جزء من موجات الهجرة الدولية التي تتم بين عالمين متناقضين، كما تم استعمال المنهج المقارن بغرض معرفة موقف كل من الدول الأوروبية وليبيا من الهجرة غير الشرعية، كما قمت بتوظيف المنهج التاريخي عند التعامل مع بعض المعطيات التاريخية.

خامساً: تقسيمات الدراسة:

المحور الأول: واقع الهجرة غير الشرعية: المفهوم والأبعاد.

أولاً: تعريفات الهجرة .

ثانياً: أنواع الهجرة غير الشرعية .

ثالثاً: أبعاد الهجرة غير الشرعية .

المحور الثاني: التعاون الليبي الأوروبي في مكافحة الهجرة غير الشرعية .

أولاً: التدابير والجهود المشتركة الليبية الأوروبية في مكافحة الهجرة غير الشرعية .

ثانياً: الهجرة غير الشرعية في المواثيق الدولية .

المحور الأول: واقع الهجرة غير الشرعية: المفهوم والأبعاد:

لا شك أن معرفة أي ظاهرة يتطلب تعريفها وتحليلها، وذلك ينطبق على الهجرة بشكل عام

والهجرة غير الشرعية خاصة، وهذا ما سأقوم به في هذه الجزئية من البحث .

أولاً: تعريف الهجرة :

تعتبر الهجرة وسيلة النجاة أو الأمل في الحصول على حياة أفضل لمن يختارون الهجرة طريقاً لتغيير أسلوب حياتهم، وتغيير مقر معيشتهم من بلدانهم الأصلية إلى بلدان أخرى، لتكون بالتالي موطناً بديلاً دائماً أو مؤقتاً عن موطنهم الأصلي، وتصنف إلى نوعين هجرة داخلية، وأخرى دولية أو خارجية فإن ذلك ترتب عليه تعريفات متعددة ومتباينة وذلك حسب المعيار الذي يعتمده التعريف .

فوفقاً للمعيار الجغرافي، تعرف الموسوعة الحرة ويكيبيديا الهجرة بأنها (أن يترك شخص أو جماعة من الناس مكانة إقامتهم لينتقلوا للعيش في مكان آخر وذلك بنية البقاء في المكان الجديد لفترة طويلة، أطول من كونها زيارة أو سفر) والموسوعة السياسية تعرف الهجرة بأنها (كلمة تدل على الانتقال المكاني أو الجغرافي لفرد أو جماعة) .

وإذا اعتمدنا معيار دوافع الهجرة فإن المعجم القانوني يعرفها بأنها: (العملية التي يذهب من خلالها شخص إلى غير بلده الأصلي من أجل إيجاد عمل في البلد المستقبل)⁽¹⁾ ، أما الهجرة حسب المعيار القانوني فتعني أن المهاجر هو الشخص المقيم في دولة غير دولته الأصلية ويحمل جنسية غير جنسية الدولة التي يقيم فيها .

ويشير تقرير التنمية البشرية لعام 2009 إن الهجرة هي التحرك البشري عبر الحدود الدولية والذي ينجم عنه تغيير في بلد الإقامة المعتادة وأن المهاجر هو (الفرد الذي غير محل إقامته المعتاد إما بالعبور لأحد الحدود الدولية، أو بالتحرك إلى منطقة أو بلدية أخرى داخل بلد المنشأ)، كما عرف بعض الباحثين الهجرة على النحو التالي: فقد عرف الباحث P.George المهاجر: (بأنه الشخص الذي يبدي الرغبة في تغيير الإقامة من بلده الأصلي ليقوم في دولة أخرى ويحصل على جنسيتها

(¹) سمير محمد عياد : الهجرة في المجال الأورومتوسطي: العوامل والسياسات، في الملتقى الدولي ، الجزائر

والأمن في المتوسط واقع وفاق، جامعة قسطنطينية ، 2008 ، ص 220 .

ويندمج في مجتمعتها)، وعرفت أيضاً: (بأنها حركة الانتقال فردياً كان أو جماعياً من موقع إلى آخر بحثاً عن وضع أفضل اجتماعياً كان أو اقتصادياً أو دينياً أو سياسياً أو أمنياً) (1).

انطلاقاً من التعريفات السابقة للهجرة يتضح لنا تداخل العديد من العوامل التي تؤدي بالفرد أو الجماعة أن تهجر مكانها الأصلي للتوجه إلى غيره من البلدان الأخرى .

ثانياً : أنواع الهجرة غير الشرعية :

يمكن أن تعرف الهجرة غير الشرعية بأنها تلك التي تتم بطرق غير قانونية نظراً لصعوبة التنقل عبر الهجرة الشرعية، نتيجة لتعقيدات إجراء السفر، أو سد أبواب حدود الدولة المهاجر إليها أمام هؤلاء المهاجرين (2) .

وقد اعتبرت المفوضية الأوروبية أن الهجرة غير الشرعية متعددة ومتنوعة، وأنها تشمل الأشخاص الذين يدخلون إقليم الدولة العضو بطريقة شرعية عن طريق البر أو البحر أو الجو بما في ذلك مناطق العبور في المطارات، ويكون ذلك بوثائق مزورة، أو بمساعدة شبكات الجريمة المنظمة من مهريين وتجار وأشخاص يدخلون بصورة قانونية وبتأشيرة قانونية صالحة لكنهم يفضلون البقاء، ومن ثم يغيرون غرض الزيارة من أجل البقاء دون الحصول على موافقة سلطات الدولة ومجموعة أخرى من طالبي اللجوء السياسي الذين لم يحصلوا على الموافقة على طلباتهم، لكنهم يبقون في البلاد (3).

وهكذا فإن المهاجر غير الشرعي يشمل أصنافاً متعددة منها على سبيل الحصر ما يلي:

1_ الأشخاص الذين يدخلون إلى دولة الاستقبال بطريقة غير قانونية دون أن يسوا وضعهم القانوني ؛

2_ الأشخاص الذين يدخلون إلى دول الاستقبال بشكل قانوني ثم يستقرون فيها بعد انقضاء المدة القانونية مثل بعض الطلاب، أو بعض السائحين الذين لا يعودون إلى بلادهم بعد انتهاء مددهم القانونية (4)؛

(1) نفس المرجع ، ص 221 .

(2) هشام بشير، الهجرة غير الشرعية إلى أوروبا، أسبابها تداعياتها، سبل مواجهتها، السياسة الدولية ، القاهرة ، مركز الأهرام للدراسات الإستراتيجية ، العدد 179 ، يناير 2010 ، ص 170 .

(3) عبد النور ناجي، الأبعاد غير العسكرية للأمن في المتوسط: ظاهرة الهجرة غير القانونية في المغرب العربي، في الملتقى الدولي، الجزائر والأمن في المتوسط، جامعة قسطنطينية، 2008، ص 119 .

(4) عثمان حسن محمد، ياسر عوض الكريم، الهجرة الغير شرعية والجريمة، الرياض: منشورات جامعة نايف للعلوم الأمنية، ط 1، 2008، ص 18 .

3_ الأشخاص الذين يعملون بطريقة غير قانونية خلال الفترة المسموح بها ؛

4_ الأشخاص الذين يشغلون مناصب دون تلك المنصوص عليها في عقد العمل⁽¹⁾ .

بناء على ما سبق فإن الهجرة غير الشرعية تعد ظاهرة عالمية تعاني منها جميع الدول المتقدمة مثل : الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية، كما تعاني منها بعض الدول الأخرى التي تعد بلدان عبور مثل الدولة الليبية .

وفي نفس الوقت فإن هذا النوع من الهجرة (غير الشرعية) أصبحت تهدد استقرار كثير من الدول سواء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والأمني وقد تعاضمت الهجرة غير الشرعية في العقود الأخيرة خاصة من جنوب ضفة البحر الأبيض المتوسط إلى شماله، مما أدى بدول الشمال إلى التخوف من تدفق آلاف المهاجرين غير الشرعيين عبر دول متعددة مثل ليبيا ودول الشمال الأفريقي الأخرى المطلة على البحر الأبيض المتوسط .

أما وسائل الهجرة غير الشرعية المستخدمة فتتمثل في القوارب الصغيرة التي أصبحت في متناول الجميع رغم المخاطر التي تواجه هؤلاء المهاجرين أثناء توجههم من مكان الانطلاق إلى أمكنة الاستقبال .

يضاف إلى ذلك أن المهاجرين غير الشرعيين يلجؤون إلى وسائل أخرى كالتعاقد مع بعض شركات التهريب، والتسلل عبر الحدود، والزواج الشكلي أو المؤقت، وكل ذلك من أجل إضفاء المشروعية القانونية على عمل غير شرعي أصلاً .

بالإضافة إلى ما سبق فإن المهاجرين غير الشرعيين يتعاملون مع عصابات (التهريب البشري) لإيصالهم إلى الوجهة التي يرغبون فيها، وقد نشطت تجارة تهريب البشر نتيجة لما تدره من أرباح على أصحابها مستغلين ما يعانيه هؤلاء المهاجرين من أوضاع غاية في الصعوبة .

ثالثاً : أبعاد الهجرة غير الشرعية :

يشير مصطلح الهجرة غير الشرعية إلى ذلك التدفق غير القانوني عبر الحدود، ومحاولة الإقامة بدون إذن سلطات الدولة المهاجر إليها، إلا إنها تحمل أبعاداً متعددة، منها البعد الإنساني، والبعد المؤقت أو الدائم، وذلك ما سنبينه على النحو التالي :

أ_ البعد الإنساني للهجرة غير الشرعية :

يتمثل البعد الإنساني للهجرة غير الشرعية في أن المهاجر غالباً ما يكون فقيراً ومن ثم يدفعه ذلك إلى الهجرة مضحياً أحياناً بجسده وروحه، فالفقر والفاقة يحدثان اضطرابات في الحياة الشخصية والعائلية مما يدفع بالفرد أن يهاجر لإنقاذ نفسه وذويه، وإعادة بناء كيانه من جديد، وقد يوفق في ذلك،

(1). ظاهرة الهجرة غير الشرعية: قسم البحوث والدراسات، موقع WWW.AALjazeera.net

كما قد تكون الهجرة سبباً في موته، فالمهاجر السري هو الذي يترك بلاده هرباً من الواقع الأليم الذي يعانيه إما جوعاً أو عطشاً أو بسبب الحروب والكوارث الطبيعية فتغلق في وجهه أبواب الحياة الكريمة، فيضحي من أجلها، وبالتالي يهرب بنفسه من واقع الألم والضنك والعوز للحصول على ما يفقد .

ب_ البعد المؤقت أو الدائم للهجرة غير الشرعية :

لا شك أن المهاجر غير الشرعي عندما ينوي الهجرة فإنه يكون أمام احتمالين إذا وصل الجهة التي يرغب الوصول إليها، هذان الاحتمالان إما الإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة، فالأولى لا تثير كثيراً من المشاكل، أما الثانية فباعتبارها قصيرة وموسمية بغرض العمل فإنها تمثل عبئاً على دولة الاستقبال لأن المعنيين بها في معظم الأحوال من العمال ذوي المهارات المحدودة، إذ يشغلون في مجال الزراعة والأنشطة المتواضعة، مما يعني أن المهاجرين أحياناً قد يشكلوا عبئاً اقتصادياً على الدولة الموجودين فيها .

المحور الثاني: التعاون الليبي الأوروبي في مكافحة الهجرة غير الشرعية .

تعتبر ليبيا من دول العبور التي تعاني من تدفق المهاجرين غير الشرعيين بحكم موقعها كدولة متاخمة بحدود شاسعة لدول هي الأفقر على مستوى العالم، كما تعاني الدول الأوروبية المستقبلية لهؤلاء المهاجرين، إذ أصبحت الهجرة قضية مشتركة للجانبين معاً، وفي نفس الوقت فإنها مزعجة للجانب الأوروبي خاصة بعد تنفيذ اتفاقية (شنجن)، حيث تلاشت إلى حد كبير الحدود بين دول أوروبا وازدادت انسيابية الحركة بينهما، وذلك ما جعل الدول الأوروبية تخشى وتتخوف على أمنها بعد أن لاحظت أمواج المهاجرين يتدفقون حولها، فحاولت جادة أن تجد حلاً للحد من هذه الظاهرة وذلك بالتعاون مع غيرها من الدول الأخرى المطلة على الضفة الجنوبية للبحر الأبيض المتوسط خاصة الجزائر والمغرب وتونس وليبيا باعتبارهما من دول العبور الفاصلة بين جنوب الصحراء وشمالها، وكان لليبيا باعتبارها من الدول الغير المصدرة وإن كانت بلد عبور للهجرة غير الشرعية دور كبير في مكافحة هذه الهجرة .

وعليه فإنني سأتناول في هذه الجزئية من الدراسة الجهود المشتركة التي قام بها الطرفان الليبي والأوروبي في هذا المجال، ثم ابحت عن مدى وجود حماية قانونية للمهاجرين غير الشرعيين وهم يتسللون إلى دول أخرى غير دولهم الأصلية بشكل غير شرعي أو غير قانوني، كل ذلك على النحو التالي :

أولاً: الجهود المشتركة الليبية الأوروبية في مكافحة الهجرة غير الشرعية:

ثانياً : مدى وجود حماية قانونية للمهاجرين غير الشرعيين :

أولاً : الجهود المشتركة الليبية الأوروبية في مكافحة الهجرة غير الشرعية :

تسارعت وتيرة الهجرة غير الشرعية واتسع نطاقها في العقود الأخيرة خاصة من البلدان الإفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى، وصاحب ذلك نوعاً من التحول الذي طرأ على بعض من دول المغرب العربي منذ تسعينات القرن الماضي جعلها أن تكون معبراً للهجرة من الدول الأفريقية إلى أوروبا، الأمر الذي أدخل ليبيا مؤخراً في الصورة الإقليمية للهجرة كمنطقة عبور، أو ما اصطلح على تسميته (بقوارب الموت)، وذلك ما جعلها تتحرك كغيرها من الدول التي تعاني من هذه الظاهرة في بدل جهود لمعالجة ومكافحة هذه الظاهرة.

وتشهد ليبيا نوعين من الهجرة، الهجرة الشرعية التي يدخل فيها جميع الليبيين باعتبارهم في الغالب لا يدخلون في دائرة الهجرة غير الشرعية، أو السرية التي تتم من خلال مرور المهاجرين الأفارقة من جنوب الصحراء الكبرى عبر الطرق والوسائل غير الرسمية، حيث يبقى أولئك المهاجرون لفترة مؤقتة ثم ينتهزون الفرصة لعبور البحر المتوسط بواسطة قوارب إلى جنوب أوروبا، وتسهيلات شبكات تهريب محترفة في هذا المجال (1).

وقد دفع تقادم هذه الظاهرة وخطورتها دول الاتحاد الأوروبي إلى مكافحتها ومحاولة وضع حل لها، وهو ما دفع بها إلى زيادة التعاون والتنسيق مع ليبيا، حيث تعد ليبيا من الدول التي تعاني كذلك من الهجرة غير الشرعية كمنطقة عبور نحو أوروبا، وقد أعربت ليبيا مراراً وتكراراً عن رؤيتها لهذه القضية، فليبيا لا يزيد عدد سكانها على 6 ملايين نسمة، وتتعرض لنزوح آلاف القادمين من دول أفريقية عديدة بسبب الجوع والفقر والحروب الأهلية، ومن ليبيا يعبرون البحر سراً إلى جنوب أوروبا، وفي سبيل وقف هذا النزوح تتفق ليبيا الملايين من الدولارات وتهيء آلاف أفراد الشرطة والجيش لحماية حدودها، إلا أنها لا تستطيع أن تمنع هذه الظاهرة بشكل كامل، وقد طالبت ليبيا دول الاتحاد الأوروبي بتقديم المساعدات لها، لمنع نزوح المهاجرين غير الشرعيين، والابتعاد عن السياسات الانتقائية لمكافحة الهجرة، وعدم التفاوض بمواضيع الهجرة في إطار هيمنة أوروبية، وأن لا تكون معالجة هذا الملف أمنية تلاحق المتسللين وتعقلهم، بل يجب أن تتبع من حوار شامل ومن مقاربة تضامنية ، كما حذرت دول الاتحاد الأوروبي بأنه يوجد في ليبيا العديد من الأجانب، الذين يسعى الكثير منهم إلى الهجرة إلى أوروبا، ويحاولون أن يتخذوا من ليبيا جسراً إلى أوروبا، لأن تشديد الإجراءات عبر مضيق جبل طارق خلال السنوات الأخيرة أسهم في تحول معظم المهاجرين إلى مجرى ليبيا إيطاليا، وقد وصل عدد المهاجرين الذين حالت ليبيا دون هجرتهم بشكل غير قانوني إلى 40 ألف مهاجر خلال عام 2006،

(1) البشير الكوت : ظاهرة الهجرة غير الشرعية في العلاقات الأوروبية الإفريقية ، مجلة الدراسات ، طرابلس ، مركز دراسات وأبحاث الكتاب الأخضر (سابقاً) ، العدد السابع ، صيف 2001 ، ص: 57-58 .

وقامت بترحيل المهاجرين الذين يحاولون الهجرة إلى أوروبا عن طريق ليبيا، وتختلف جنسياتهم وتتنوع بين دول أفريقية وآسيوية. (1)

تشكل الهجرة غير الشرعية ورقة ضغط في يد ليبيا تعيه دول الاتحاد الأوروبي عموماً، حيث قامت ليبيا باستخدام ورقة الهجرة غير الشرعية في الضغط على الحكومات الأوروبية كأسلوب يجعل من ليبيا نقطة ارتكاز لأي مبادرة بالمنطقة، خاصة في ظل المكانة التي تتمتع بها ليبيا على الصعيد الإفريقي، واستخدام ورقة الهجرة جعل من وزير الداخلية الإيطالي في عام 2003 يتهم ليبيا بأنها تدير حرباً ضد أوروبا من خلال عدم ضبط حدودها وتساؤلها في مسألة الهجرة غير الشرعية، (2) وفي خضم تداعيات الهجرة غير الشرعية على ليبيا تحديداً وعلى دول المنطقة بصفة عامة، سارعت بعض الدول الأوروبية كإيطاليا والتي تعتبر نفسها المتضرر الأكبر إلى عقد العديد من الاتفاقيات والترتيبات مع ليبيا لمحاولة الحد من هذه الظاهرة ومكافحتها حيث قام رئيس الشرطة الإيطالية بزيارة إلى ليبيا من أجل التنسيق للتعاون الأمني ومكافحة الهجرة غير الشرعية، وتم توقيع مذكرة تفاهم بتاريخ 3 يوليو 2003 للحد من الهجرة عبر الأراضي الليبية مقابل تقديم مساعدة لوجستية لليبيا تتعلق بمراقبة الحدود البحرية والبرية، وقد قامت ليبيا بالمقابل بمجموعة من الإجراءات بهذا الشأن، مثل القرارات الصادرة فيما يتعلق بتنظيم دخول العمالة الوافدة وفرض التأشيرات عليها، (3) وتأتي إيطاليا في مقدمة الدول الأوروبية التي تتعاون مع ليبيا لمكافحة ظاهرة الهجرة غير الشرعية، وأثناء رئاسة إيطاليا للاتحاد الأوروبي عام 2004 تم التوقيع على العديد من الاتفاقيات بين ليبيا والاتحاد الأوروبي لمكافحة هذه الظاهرة، وفي هذا الإطار شاركت ليبيا في الاجتماع الوزاري لتجمع 5+5 الذي عقد عام 2004 حول موضوع الهجرة الذي تضمن بعض النقاط المهمة التي تعكس رؤيتها حول موضوع الهجرة وكيفية مكافحتها، وذلك من خلال تبني كل الأطراف لمبادرات إنجاز مشاريع تنموية في المناطق الحدودية لدول جنوب حوض البحر المتوسط للحد من هذه الظاهرة، وكذلك وجوب توسيع الحوار حول هذه الظاهرة لتشمل البلدان الأفريقية القاطنة جنوب الصحراء بصفقتها معنية بها .

(1) نادية بن يوسف : الطيور المهاجرة في قبضة قوارب الموت ، مقال في صحيفة الجماهيرية (سابقاً)، العدد 5091 بتاريخ 2006/11/29 .

(2) حسين البوبكري : الهجرة ودورها في العلاقات المغاربية الأوروبية ، بحث قدم في ورشة عمل نظمتها الأكاديمية الليبية، حول الهجرة غير الشرعية بتاريخ 2008/4/22-21 .

(3) مجيب حسن محمد، الهجرة غير الشرعية المشكلة والأبعاد ، مجلة دراسات ، طرابلس ، المركز العالي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر (سابقاً) ، السنة الثامنة ، العدد 28 ، ربيع 2007 ، ص 100 .

كما تعد قضية الهجرة غير الشرعية من القضايا المهمة التي ركز عليها إعلان برشلونة وباعتبار أن إعلان برشلونة يمثل الإطار العام والشامل للعلاقات الأورومتوسطية فقد حاول إرساء قاعدة لتنظيم الضغط السكاني، والحد من الهجرة من دول الجنوب إلى دول الشمال وذلك عن طريق تحسين الظروف المعيشية، وتحسين الحريات في كافة دول الشراكة وربط هذه القواعد بمساعدات من أجل التنمية، ومن أهم هذه المساعدات تلك التي يقدمها الاتحاد الأوروبي عن طريق أداة مالية يطلق عليها اسم meda ميدا،⁽¹⁾ وهي الأداة المالية الرئيسية للاتحاد الأوروبي، لتسهيل تطبيق الشراكة الأورومتوسطية وتم إطلاقها في نوفمبر 1995، ويقوم بتمويل العديد من المشاريع والبرامج الثنائية التي ترمي إلى دعم الإصلاحات الاقتصادية والرفع من أداء القطاع الخاص ودعم التوازن الاجتماعي في الدول المتوسطية الشريكة لأوروبا، وعلى صعيد التفاهم الليبي الأوروبي تعددت زيارات مسؤولي الدول الأوروبية وممثلي الاتحاد الأوروبي لليبيا في سبيل التعاون للتصدي للهجرة غير الشرعية، لما يمثلها من تهديدات لسير العلاقات، وقد أبدت ليبيا تعاوناً مع الدول الأوروبية للتصدي لهذه الظاهرة من خلال التوقيع على العديد من الاتفاقيات، وفي اجتماع لوزراء الداخلية الأوروبيين في لوكسمبورج بتاريخ 28/12/2005 وافقوا على التعاون التدريجي مع ليبيا حول قضايا الهجرة وتحديد مدى التعاون وتطويره بحسب التزامات ليبيا في قضيتي اللجوء وحقوق الإنسان، وربط دبلوماسيون أوروبيون تفعيل هذا القرار بما سيسفر عنه طلب الاستئناف المقدم بخصوص الممرضات البلغاريات المحكوم عليهن بالإعدام في قضية أطفال الإيدز، كما طالب الاتحاد الأوروبي ليبيا بضرورة حماية حدودها والضغط عليها في هذا الاتجاه، خاصة فيما يتعلق بتسيير دوريات بحرية أوروبية في مياه ليبيا الإقليمية الأمر الذي قوبل برفض تام من قبل السلطات الليبية، واكتفت مفوضية الاتحاد الأوروبي ببذل الجهود لإقناع ليبيا بالتعاون في مكافحة الهجرة غير الشرعية، وعدم سماحها لقوارب الهجرة في استخدام سواحلها .

كما انعقد مؤتمر وزاري إفريقي أوروبي في طرابلس يومي 22-23/11/2006 لمناقشة قضية الهجرة والتنمية، وقد تميز هذا المؤتمر بطرح قضية الهجرة بشكل صريح وتم فيه تشخيص جوانبها المختلفة، كما تميز بالربط بين قضيتي الهجرة والتنمية بحيث تم وضع آليات لمعالجة قضايا الهجرة والتنمية، وقد أكد المفوض الأوروبي لشؤون الهجرة خلال المؤتمر أنه بإمكان ليبيا أن تلعب دور فاعل للمساعدة في الحد من تدفق الهجرة غير الشرعية الأفريقية إلى أوروبا لأن لها نفوذ على الدول التي

(1) Shaun Waterman, UPI Homeland and national security Editor " EU, Libya agree border security measures Nov.27.2006. www.upi.com.

يأتي منها المهاجرون، وهي محطة يتوقف فيها المهاجرون غير الشرعيين من أفريقيا، لهذا فإنه يمكنها أن تكون محور ارتكاز في المتوسط. (1)

- 1- وقد استطاع المجتمعون في هذا المؤتمر التوصل إلى توافق حول عدد من الجوانب منها: (2)
- 1- إقناع الدول الأوروبية بالأخذ بمبدأ الشراكة بين دول المنشأ والعبور والمقصد من أجل إدارة ناجحة للهجرة وبطريقة متوازنة وشاملة؛
- 2- الربط بين الهجرة والتنمية حيث وافق الوزراء أن تكون قضايا الهجرة جزءاً أساسياً من استراتيجيات الحد من الفقر والتنمية الوطنية؛
- 3- البحث عن وسائل معالجة أسباب الهجرة خاصة قلة فرص العمل وتحسين الظروف المعيشية للفقراء بما في ذلك حل النزاعات؛
- 4- تسهيل الوصول الأفريقي للأسواق الأوروبية والإقليمية من خلال اتفاقيات شراكة اقتصادية متفق عليها؛
- 5- التزام الدول الأوروبية بدعم الجهود الإنمائية في بلدان الأصل والعبور وزيادة 0.56% من الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام 2010 وزيادة 0.7% بحلول عام 2015 .

كما تم توقيع اتفاق بين ليبيا وإيطاليا في 2007/12/29، لتطوير التعاون بينهما في مواجهة ظاهرة الهجرة غير الشرعية، ونص الاتفاق على تكثيف التعاون بين الجانبين في مكافحة المنظمات الإجرامية التي تركز نشاطها في الاتجار بالبشر واستغلال الهجرة غير الشرعية، وتضمن الاتفاق على أن تعمل إيطاليا على المستوى الأوروبي بموجب هذا الاتفاق لتوفير التمويل اللازم من تجهيزات وغيرها، وأن تبدل إيطاليا أيضاً جهودها بغية التوصل في أسرع وقت إلى تبني اتفاق إطار تعاون بين ليبيا والاتحاد الأوروبي، كما ألزم الاتفاق إيطاليا بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي بتمويل من ميزانية الاتحاد القيام بتزويد ليبيا بمنظومة مراقبة للحدود الليبية البرية والبحرية لمواجهة ظاهرة الهجرة غير الشرعية، وأن يتم إنجاز هذه المنظومة حسب المتطلبات المقدمة من الجانب الليبي للبعثة الفنية للمفوضية الأوروبية frontex (*) فرونتكس. (1)

(1) البشير الكوت : ظاهرة الهجرة غير الشرعية في العلاقات الأوروبية الأفريقية ، مرجع سابق ، ص 60.

(2) اللجنة الشعبية العامة للاتصال الخارجي والتعاون الدولي (سابقاً) ، الإعلان المشترك لمؤتمر أفريقيا والاتحاد الأوروبي حول الهجرة والتنمية ، طرابلس 22-23/11/2006.

(*) هي وكالة تابعة للاتحاد الأوروبي تختص بمراقبة الحدود الدولية للدول أعضاء الاتحاد ، ومقرها الرئيسي في بولندا .

وقد استطاعت ليبيا أن تحقق نجاحاً في إدارة ملف الهجرة واستعماله كورقة رابحة في فتح باب الحوار مع أوروبا، وتطوير العلاقات التي كانت إلى وقت قريب ينظر فيها إلى ليبيا بعين الريبة والشك في كل تحركاتها السياسية وعلاقاتها الإقليمية، وبالتعاون بين الجانبين في ملف الهجرة غير الشرعية بدأ تشكيل نمط جديد من العلاقات والتعاون،⁽²⁾ حيث أكد قادة إيطاليا وبلجيكا وألمانيا وفرنسا على مركزية مسألة الهجرة الأفريقية إلى أوروبا في أي تصور لمستقبل العلاقات الليبية الأوروبية، وفي نوفمبر 2010 تم عقد قمة إفريقية أوروبية في ليبيا لمناقشة قضايا عدة منها ملف الهجرة غير الشرعية وكيفية معالجته، خاصة وإن المواقف الإفريقية والأوروبية متباينة حول هذا الملف.⁽³⁾

ثانياً : الهجرة غير الشرعية في المواثيق الدولية:

مما لا شك فيه أن كل دولة تمارس سيادتها على إقليمها، وبالتالي يجوز لها أن تحدد من يدخل ويقيم على أرضها، إلا أن ذلك لا يمنعها من القيام بتحمل مسؤولياتها من حماية حقوق هؤلاء المهاجرين غير الشرعيين الذين أجبرتهم الظروف إلى توجه إلى دول الاستقبال وهذه الحماية لها أوجه متعددة، بعضها يتمثل في السماح لهم بمزاولة الأنشطة الاقتصادية في الدول التي هاجروا إليها، سواء بشكل دائم أو بشكل مؤقت، أو مساعدتهم مادياً ثم إعادة من يرغب بالعودة إلى بلاده الأصلية بصورة لائقة لأنهم في الأخير بشر وأناس كانوا يبحثون من وراء الهجرة إلى تحقيق أبسط وسيلة لإنقاذ إنسانيتهم من الضياع والهلاك .

وإذا كانت إعادتهم إلى أوطانهم لا مفر منها فيجب أن يكون ذلك نابغاً من تعاون دولي وبشكل إيجابي حتى لا يعود هذا الجهد بالسلب على حقوق الإنسان فيهدرها وينتهك هذه المبادئ .

ولذلك نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 على ما يلي⁽⁴⁾ :

1 يحق لأي شخص أن ينتقل بحريه وأن يختار دولة إقامته ؛

2 يحق لأي شخص أن يغادر أي دولة بما فيها موطنه الأصلي وأن يعود إليه .

(¹) اللجنة الشعبية العامة للاتصال الخارجي والتعاون الدولي (سابقاً) ، تقرير حول اتفاقية التعاون بين ليبيا وإيطاليا بخصوص الهجرة غير الشرعية ، 2007 .

(²) علي الحاج، سياسات دول الاتحاد الأوروبي في المنطقة العربية بعد الحرب الباردة ، بيروت: منشورات مركز دراسات الوحدة العربية ، ط1 ، 2005 ، ص 242 .

(³) ليبيا من دولة مارقة إلى حارس للحدود الأوروبية ، موقع WWW.Alhiwar.net .

(⁴) تقرير حول الهجرة النسائية بين البحر المتوسط والاتحاد الأوروبي (يوروميد للهجرة 2)، موقع enpi-info.eu .WWW.

فالنصين السابقين تكفلا بحرية التنقل كمبدأ عام من مبادئ حقوق الإنسان، وأقر النص الثاني بحرية (المتنقل) في العودة إلى موطنه الأصلي إن رغب في ذلك .

ومع ذلك فإن القانون الدولي لم يخصص اتفاقية خاصة بالمهاجرين غير الشرعيين تتناول حقوقهم وحررياتهم في التنقل عبر الحدود، وإنما ظل ذلك داخل في إطار ممارسة الدولة لسيادتها على إقليمها ، ومن تم تتمتع الدولة بحق مراقبة دخول الأجانب إلى أراضيها، وفرض شروط على كل من أراد الهجرة أو دخول إقليمها .

إلا أن اتفاقية جنيف لعام 1951 بشأن اللاجئين الذين قد يدخلون في البداية عن طريق الهجرة غير الشرعية هي التي تحد من سلطات الدولة فيما يخص حقوق المهاجرين .

والحماية القانونية للمهاجرين غير الشرعيين لا يمكن أن تثار وتصبح من واجبات الدول المضيفة إلا عندما يدخل هؤلاء المهاجرين إلى دول المقصد أو الاستقبال عندئذ فقط تطرح مسألة حمايتهم من الناحية القانونية، لذا فإن الجهود الملموسة لحماية المهاجرين تثير في الاتفاقية الخاصة بحماية العمالة المهاجرة وأفراد أسرهم التي تم توقيعها عام 1990 وقد أشارت هذه الاتفاقية إلى الحقوق التي لا يجوز المساس بها، مثل الحق في الحياة (م9) ومنع اللجوء إلى التعذيب أو المعاملات القاسية وغير الإنسانية(م10)، ومنع السخرة(م11 فقرة 1) والعمل بالإكراه (م11 فقرة 2) (1).

كما أكدت هذه الاتفاقية على الحريات الأساسية التي يجب أن لا يحظى بها المهاجرين مثل حرية الرأي والتعبير، والحصول على المعلومات ونشرها بطريقة كتابية أو شفوية (م13). وأكدت على حرية الفكر والمعتقد (م12)، وحرية التجمع والالتقاء (م26) .

تلك إذن بعض الضمانات الحقوقية التي يتمتع بها المهاجرون السريون على غرار بني البشر الأخرى، والتي يجب أن تسهل لهم كل الوسائل من أجل ممارستها، وأن لا يضايقوا أثناء القيام بها مادام ذلك لا يخل بالنظام العام للدولة أو الدول التي هاجروا إليها .

الخاتمة:

وفي نهاية هذه الدراسة يتبين أن الهجرة غير الشرعية أصبحت ظاهرة عالمية، وأنها تختلف من بلد إلى آخر سواء على مستوى المناطق المصدر لها، أو تلك التي تمثل عبوراً للمهاجرين، أو على مستوى الدول التي يهاجر إليها .

فعلى المستوى الأول تعد مناطق جنوب الصحراء المصدر الأكبر للمهاجرين غير الشرعيين، وعلى المستوى الثاني تعتبر ليبيا وبعض دول الضفة الجنوبية للبحر الأبيض المتوسط أكثر الدول التي يمر بها هؤلاء المهاجرين، في حين تعد الدول الأوروبية هي الأكثر وجهة للمهاجرين غير الشرعيين .

(1) نفس المرجع السابق.

كما تبين لنا الدور الذي قامت به الدولة الليبية في مكافحة الهجرة غير الشرعية سواء بمفردها أو بالتعاون مع الدول الأوروبية باعتبار أن الجميع يعاني من هذه الظاهرة، وإن كان هناك تفاوتاً في ذلك، مع أهمية المعالجة التي انتهجها الاتحاد الأوروبي إلا أنها وحدها غير كافية للقضاء كلية على الظاهرة لان الهجرة غير الشرعية مؤشر غاية في الدلالة والتكثيف على خلل بنيوي في العلاقات الدولية الراهنة مما يستدعي معالجات مغايرة تتسم بالشمول والعمق وتنصب أساساً على أسباب نشوء الظاهرة والعمل على معالجتها في دول التصدير وليس فقط في دول العبور .

ويبقى ملف الهجرة غير الشرعية في حاجة إلى مزيد من التفاوض، فهو أحد الملفات التي تتباين حولها وجهات النظر بين الطرفين، كما تعد عقبة في طريق التوصل إلى اتفاق شراكة بين ليبيا والاتحاد الأوروبي، فالاتحاد الأوروبي يسعى إلى إقناع ليبيا بأداء دور كبير في مكافحة تسلل المهاجرين غير الشرعيين الوافدين من أنحاء مختلفة من القارة الإفريقية، ويستخدمون الشواطئ الليبية كمنطلق لرحلاتهم عبر مياه البحر المتوسط إلى الشواطئ الإيطالية.

قائمة المراجع:

- 1- علي الحاج : سياسات دول الاتحاد الأوروبي في المنطقة العربية بعد الحرب الباردة، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، 2005) .
- 2- البشير الكوت، ظاهرة الهجرة غير الشرعية في العلاقات الأوروبية الإفريقية، مجلة دراسات، طرابلس، مركز دراسات وأبحاث الكتاب الأخضر (سابقاً)، العدد السابع، صيف 2001 .
- 3- حسين البوبكري، الهجرة ودورها في العلاقات المغاربية الأوروبية، بحث قدم في ورشة عمل نظمتها الأكاديمية الليبية، طرابلس، حول الهجرة غير الشرعية بتاريخ 21-22/4/2008 .
- 4- سمير محمد عياد، الهجرة في المجال الأورومتوسطي، في الملتقى الدولي، الجزائر والأمن في المتوسط، جامعة قسطنطينة ، 2008 .
- 5- عبد النور ناجي، الأبعاد الغير العسكرية في الأمن في المتوسط: ظاهرة الهجرة غير القانونية في المغرب الغربي، الملتقى الدولي الجزائر والأمن في المتوسط، جامعة قسطنطينة ، 2008 .
- 6- عثمان حسن محمد، ياسر عوض الكريم، الهجرة غير المشروعة والجريمة، (الرياض: منشورات جامعة نايف للعلوم الأمنية، ط1، 2008).
- 7- مجيب حسن محمد، الهجرة غير الشرعية المشكلة والأبعاد، مجلة دراسات، طرابلس، المركز العالي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر (سابقاً)، السنة الثامنة ، العدد 28، ربيع، 2007 .

- 8- موسى الاشخم، صناعة الهجرة غير الشرعية، مجلة دراسات، طرابلس، مركز دراسات وأبحاث الكتاب الأخضر (سابقا)، السنة الثامنة، العدد 28، ربيع، 2007 .
- 9- هشام بشير، الهجرة العربية غير الشرعية إلى أوروبا، السياسة الدولية، القاهرة، مركز الأهرام للدراسات الإستراتيجية، العدد 179، يناير 2010 .
- 10- نادية بن يوسف، الطيور المهاجرة في قبضة قوارب الموت، مقال في صحيفة الجماهيرية (سابقا)، العدد 5091 بتاريخ 2006/11/29 .
- 11- اللجنة الشعبية العامة للاتصال الخارجي والتعاون الدولي (سابقا)، الإعلان المشترك لمؤتمر أفريقيا والاتحاد الأوروبي حول الهجرة والتنمية، طرابلس 22-23/11/2006 .
- 12- اللجنة الشعبية العامة للاتصال الخارجي والتعاون الدولي (سابقا)، تقرير حول اتفاقية التعاون بين ليبيا وإيطاليا بخصوص الهجرة غير الشرعية،
- 13- تقرير حول الهجرة النسائية بين دول البحر المتوسط والاتحاد الأوروبي، (بيروميد للهجرة (2) موقع WWW.enpi-info.eu
- 14- ظاهرة الهجرة غير الشرعية، قسم البحوث والدراسات، موقع WWW.aljazeera.net
- 15- ليبيا من دولة مارقة إلى حارس للحدود الأوروبية، موقع WWW.alhiwar.net
- 16- Shaun Waterman, UPI Homeland and national security Editor " EU, Libya agree border security measures Nov.27.2006. www.upi.com.

القوة كأداة فاعلة في العلاقات الدولية

أ. عمران أحمد البيوني

مقدمة

لقد اعتمدت الدول الكبرى على إستراتيجية شاملة كان الهدف منها ولازال هو تحقيق المصالح الخارجية متخذة مجموعة من المبادئ كأسس في تعاملها ؛ مثل مكافحة الإرهاب كذريعة لتحقيق الإستراتيجية ومقاومة انتشار أسلحة الدمار الشامل والتدخل في الشؤون الداخلية للدول بدوافع إنسانية ، وتجارة تصدير الأسلحة ، الأمر الذي يُفسر علاقة القوة في السياسة الخارجية وقدرتها على التأثير بالنتائج التي ترغب فيها وتغيير سلوك الآخرين إذا كان ذلك ضرورياً لتحقيق ذلك وكل ذلك كان يصب في ميزان ترسيخ القوة والقدرة والفاعلية على تحقيق الأهداف.

مشكلة البحث

ينطلق البحث من إشكال متمثل هل توجد علاقة بين المنظمة الدولية الأمم المتحدة واستخدام الدول للقوة في العلاقات الدوائية

فرضية الدراسة

كان للمنظمات الدولية أثر كبير في ممارسة عديد الدول الكبرى للقوة بغطاء دولي من المنظمات الدولية كما هو الحال في شرعنة عصابة الأمم لاستخدام القوة في العلاقات الدولية وكذا الامم المتحدة.

أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة بوجه عام إلى بيان أثر القوة في السياسة الخارجية وعلاقة المنظمة الدولية بمحددات استخدامات القوة من خلال:

- 1- بيان محددات التفوق الأمريكي في المجالات السياسية و العسكرية والاقتصادية وأثرها على الاستراتيجية الأمريكية تجاه منطقة الشرق الأوسط .
- 2- تبيان دور عامل القوة في تحقيق الأهداف والمصالح الخارجية.
- 3- التمييز بين استخدامات القوة الشرعية، وبين شرعنة القوة.
- 4- تحديد الآثار المترتبة على استخدام القوة لتحقيق الأهداف الخارجية

المناهج المستخدمة

- المدخل التاريخي: إذ تهتم هذه الدراسة بفترة بمبادئ معينة أرتبطت بفترة زمنية معينة هي الوعاء للأحداث والظواهر ذات الصلة بموضوع البحث الأمر الذي أزمنا استخدام المنهج التاريخي في هذه المادة العلمية.
 - المنهج الوصفي التحليلي: إنَّ الظواهر التي حدثت في الدراسة ذات الصلة والعلاقة بموضوع البحث ؛ كانت لها أهداف كثيرة منها الظاهرة والواضحة للعيان ، التي قد يكون تم دراستها ومنها الأهداف الخفية التي لا يُمكن للدارس غير المتخصص الوصول إليها وفهمها فهماً صحيحاً وفقاً للدلالات والأدوات المستخدمة في ذلك ، ما أزمنا استخدام المنهج التحليلي ، للوصول لاستنتاجات صائبة.
- كثيرٌ من الدّول الفاعلة تنتهج في بناء علاقاتها مع غيرها من الدّول في معترك العلاقات الدوليّة انطلاقاً من الفرضية التي تؤكد بأنّ الدول تسعى دائماً لتعزيز قوتها التي تؤكد على أنّ جوهر السياسة الدولية تعتمد ركنين أساسيين هما القوة والمصلحة ، والمصلحة تتحدد في إطار القوة، والدول تسعى للبحث عن القوة وهي مجبرة على ذلك لنقادي الدمار ، وأما لماذا تسعى الدول للبحث عن القوة ؟ نراه يرتبط بطبيعة الإنسان وأسباب السلوك التجريبي أنّ الدول واجهت افتراضاً يتعلّق بتبريرات الإنسان الذي يبحث عن القوة بسبب الطبيعة الفطرية غير الآمنة لبيئته وأنّ الناس مجبرون لامتلاك القوة وأنّ سلوك الدولة هو مجرد امتداد لسلوك الإنسان ، والدولة في سبيل تحقيق غاياتها سوف تبحث عن القوة لأسباب تتعلّق بالحفاظ على الذات ، وسوف تُجبر الآخرين على الخضوع ، والانحدار ، وحتى الاندثار(1)، ولعل ما تعرضت له منطقة الشرق الإسلامي من تدخلات للدول الأقطاب ، أو الفاعلة في رسم السياسة الدوليّة للمجتمع الدولي تثبت ذلك.

(1) سعد حقي توفيق، مبادئ العلاقات الدولية، ط3 ، (الأردن: عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2006) ص ، 93.

لقد اهتمت الإدارات المختلفة للعديد من الدول بمنطقة الشرق الإسلامي منذ عقود مضت ، وجعلت حكومات المنطقة تابعة لها رغم اختلاف الروابط (فمنها الحليف و منها الصديق)، وكان العمل دائماً الحفاظ على المصالح لها بتلك الدول، فالولايات المتحدة الأمريكية قامت بدعم الشاه في إيران وبعد الإطاحة به قامت بدعم العراق في حربه ضد إيران ، وقامت بدعم الحركات الجهادية في أفغانستان لطرد قوات الإتحاد السوفيتي سابقاً ، ومن ثم قامت بطرد العراق من الكويت عقب غزوه لها بدعم دولي أما عقب أحداث الحادي عشر من سبتمبر أختلت الموازين إذ لم تعد الولايات المتحدة تنظر للحليف كحليف ، أو الصديق كصديق ، بل ربطت العلاقة بينها وبين دول العالم قاطبة على أساس دعمها في حربها ، متخذة من المقولة الشهيرة من ليس معنا فهو ضدنا ، كمبدأ أساسي في التعامل و لعل مرحلة استخدام القوة يكون على:

أ- الاستخدام المادي أو الفعلي للقوة المسلحة في الدفاع عن مصالح الدولة ، وأهداف سياستها الخارجية.

ب- التهديد باستخدام القوة المسلحة لإجبار الدول الأخرى على الرضوخ والتسليم بأهداف هذه السياسة".²

الوسائل العسكرية:

يقصد بالوسائل العسكرية مجموعة المقدرات المتعلقة باستخدام أو التهديد باستخدام القوة المسلحة المنظمة من طرف

أية دولة دولية ضد وحدة دولية أو وحدات دولية أخرى ، وهذه الوسائل العسكرية تعد كأداة من أدوات السياسة الخارجية ، ويتخذ استخدام القوة كأداة من أدوات السياسة الخارجية أحد المظاهر أو الأساليب الثلاثة التالية:¹

1. أسلوب الاستخدام الفعلي للقوة المسلحة لتحقيق أهداف السياسة الخارجية .
2. أسلوب التهديد باستخدام القوة المسلحة لإجبار الوحدات الدولية الأخرى على الرضوخ و الاستجابة لأهداف السياسة الخارجية.
3. أسلوب استعراض القوة المسلحة بهدف إثارة مخاوف الوحدات الدولية الأخرى و التأثير على مواقفها تجاه أية قضية من القضايا الدولية أو الإقليمية

² إسماعيل صبري مقلد ، مرجع سابق ، ص ، 509 .

¹ زايد عبيد الله مصباح، السياسة الخارجية، منشورات جامعة الفاتح ، طرابلس 139 -140.

وعلى ضوء ذلك يمكن تصنيف القوة العسكرية كأداة من أدوات السياسة الخارجية على النحو التالي:

- أ. عقد التحالفات العسكرية.
- ب. المساعدات العسكرية.
- ت. استعراض القوة العسكرية.
- ث. الحرب.

أضحت الساحة الدولية مهينة أمام الخارجية الأمريكية بجميع عناصرها المكونة لها من دول ومنظمات دولية إقليمية وعالمية لإقامة سلام عالمي على النمط الأمريكي ؛ خاصة بعد ما شهدته أمريكا من تفرّد نوعي ملحوظ في مجال القوة العسكرية والاقتصادية والسياسية على مستوى العالم وقد أسهم في ذلك غياب القوى المنافسة لها على الصعيد العالمي التي تفتقد لما يُمكنها من مجازاة أمريكا لذا نجد أنّ الإدارة الأمريكية اعتمدت في تحقيق أمنها القومي على إتباع عدة اتجاهات تُبرر لها استخدام قوتها واستغلالها من أجل تحقيق ما يُحقق لها ذلك الأمن الذي يضمن لها الاستقرار والسلام وهي: ²

1. التدخل في الشؤون الداخلية للدول الأخرى.
 2. التدخل باستخدام القوة عن طريق الضربات الإستباقية لمواجهة التهديدات التي تواجه الولايات المتحدة.
 3. منع انتشار أسلحة الدمار الشامل بين الدول التي تصنفها بالمارقة ، و الفاعلين غير الدول ؛ لأنّها تُهدد الأمن القومي الأمريكي.
 4. اختراق الحدود السياسية بدعوى الإرهاب ونزع أسلحة الدمار الشامل.
 5. فرض التبعية للولايات المتحدة بالقوة ، تحت شعار "مَنْ ليس معنا فهو ضدنا" ، ودعم القوى الإقليمية الموالية لسياسات الولايات المتحدة.
 6. تحقيق المصلحة القومية الأمريكية.
 7. نشر النموذج الأمريكي في العالم كنموذج يجب أن يحتذى به.
- اعتبار جميع مناطق العالم مجالاً حيويّاً للمصلحة الأمريكية، وإعطاء منطقة الشرق الإسلامي صفة خاصة ، وإبقائها كمجال حيوي لها.

² عائشة رمضان عبدالصمد ، المرجع السابق ، ص 68-69

ثالثاً: الحماية الانسانية شكل من أشكال التدخل:

من الأسباب التي جعلت الإدارة الأمريكية تهتم بمنطقة الشرق الإسلامي غياب القوى المنافسة بعيد أحداث 11 سبتمبر ، التي تمتلك الإمكانيات والقدرات اللازمة لتعطيل مخططاتها ، الأمر الذي شرعنا مبدأ التدخل في الشؤون الداخلية للدول بدوافع إنسانية من أجل تحقيق ما نرنو إليه ، ووفقاً لتعبير بول كنيدي: فإن " الإستراتيجية الكبرى الحقيقية معنية بالسلم بقدر ما هي معنية بالحرب (وربما أكثر منها) ؛ فهي معنية بالسياسات تطوراً ، وتكاملاً ؛ تلك السياسات التي يجب أن تبقى صالحة لعقود ، بل و ربما لقرون طويلة ، و لا تنتهي هذه الإستراتيجية بأنتها الحرب ، كما أنها لا تبدأ باندلاعها".¹

إن الاهتمام بمنطقة الشرق الإسلامي كمنطقة حيوية يرجع إلى طبيعة أزماته ؛ التي تراها أمريكا واقعاً تحت تهديد جدي لانقلابات عسكرية أو مدنية تأتي بقوى إسلامية معادية لها إلى السلطة عبر ثلاثة أسباب رئيسة هي:

- أ- الظروف: وتتمثل في فشل النماذج السياسية ، والاقتصادية ، البيئية المعادية للتغريب ، تعاضم السلطة الدينية في الإسلام السنّي.
- ب- المسارات: وتتمثل في الإنبعاث الإسلامي، التمويل الخارجي للتشدد الديني ، تقارب القبيلة والأسلمة ، تنامي شبكات الإسلاميين السنة .
- ت- الأحداث المحفزة: وتتمثل في الثورة الإيرانية ، الحرب الأفغانية ، عاصفة الصحراء ، 11 أيلول ، الحرب العالمية على الإرهاب ، غزو العراق⁽²⁾.

كل هذه الأحداث كانت ترى الإدارة الأمريكية بأنها عوامل محفزة على ترجمة الكره والبغض للتواجد الأمريكي في شكل أفعال معادية لها ، الأمر الذي جعل الولايات المتحدة تنتهج العديد من السياسات اللينة المصحوبة بحوافز متنوعة خلال الحملة على الإرهاب بزعمها، لهذا اعتمدت على سياسة الاحتواء التي عملت على تطويرها لأسباب تتعلق بالأمن القومي ، ومتطلبات بسط الهيمنة العالمية ؛ مثلما هو الأمر بالنسبة إلى تحقيق أهداف الإستراتيجية الكبرى ، وإذا ما حاول أي طرف في المنظومة كبيراً أو صغيراً أن يتحدى آلياتها فإنه يصبح هدفاً للإحتواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ،

¹ عمرو ثابت ، دراسات عالمية، المرجع السابق ، ص ، 42 .

(2) هادي قبيسي ، مرجع سابق ، ص ، 35 .

وعلى حد تعبير جون كويني آدم: " فإن الولايات المتحدة الأمريكية هي ... نصيرة نفسها ، والمدافعة عن نفسها فحسب"⁽¹⁾، وقامت بوضع توازن "بين حجم المصالح ، وحجم التضحية لحماية هذه المصالح ، وأنها لا يجب أن تُضحى بحياة أبنائها بشكل غير محدود للدفاع عن الآخرين أو لحماية مصالح خارج أراضيها هي بطبيعتها محدودة في كل الأحوال ، وتم صياغته في مبدأ إستراتيجي قوامه أن المصالح المحدودة لا تُبرر الالتزامات غير المحدودة"⁽²⁾.

رابعاً: العلاقة بين القوة والسياسة الخارجية:

تعد عملية القدرة على تفعيل القوة في ظل دائرة الممكن تستلزم حالة من التّنظيم الفعال المتوازن التي يُسهل على الدولة في مرحلة ما مرتبطة بها مكانياً وزمنياً من الأسس المهمة التي تُسهم في تحقيق السياسة الخارجية وقدرة الدولة على القيام بالمهام المنوطة بها على الوجه الأكمل كما أنه يُحدث تناغم بين جميع السياسات الموضوعة بما يحقق الأهداف المرجوة لصناع السياسة الخارجية للدولة، لذا يُعد مفهوم القوة من المفاهيم المركزية والمراوغة في الوقت نفسه ، فهو من ناحية أولى مفهوم مركزي ؛ لأنه يلعب دوراً حيوياً في سلوك السياسة الخارجية ، ولكنه من ناحية أخرى مفهوم مراوغ ؛ ذلك أنه من الصعب التمييز بين القدرة على التصرف ، وبين الممارسة الفعلية للقوة ؛ لأنهما غير متلازمين ، فامتلاك القوة لا يؤدي إلى ممارسة النفوذ ؛ لأنّ العوامل الإدراكية قد تؤدي إلى سوء فهم صانع القرار لمقدرات ونوايا الآخرين ، زد على ذلك أنّ الميل إلى عد العدوانية مرادفة للقوة قد أدى إلى مزيد من الخلط بين القوة والنفوذ ، ومن ثم فإنّه من الصعب قياس القوة ، ومن يتم قياسه في الواقع هو مكونات القوة الوطنية لا القوة ، من ناحية ثانية القوة مفهوم نسبي ومتبادل ؛ لأنّ أثر القوة يختلف من قضية إلى أخرى ، وذلك بحكم تأثير مجموعة من العوامل الأخرى⁽³⁾.

"انطلاقاً من مفهوم لاسويل للقوة . والذي رأى أنّ القوة تُحدد من يحصل على ماذا ؟ ومتى ؟ وكيف ؟ فقد اقترح دويتش وادينجر قياس القوة على أساس تحديد درجة الرضا عن الناتج النهائي للسياسة الخارجية"⁽⁴⁾، ممّا جعل الولايات المتحدة باعتبارها القوة الوحيدة المنفردة ، والمسيطرة على

(1) عمرو ثابت ، مرجع سابق ، ص ص ، 43 - 44 .

(2) التقرير الاستراتيجي العربي(2001)، العمليات العسكرية في أفغانستان، مركز الأهرام للدراسات السياسية

<http://www.ahram.org.eg/acpss/>

(3) لويد جنس ، ترجمة: محمد بن أحمد ، محمد السيد سليم ، تفسير السياسة الخارجية ، ط ، بلا (الرياض : المملكة العربية

السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود ، 1989) ، ص ص ، 270 ، 271 .

(4) لويد جنس ، ترجمة: محمد بن أحمد ، محمد السيد سليم ، المرجع السابق ، ص ص ، 240 ، 241 .

العالم ؛ باستغلال قوتها السياسية ، والاقتصادية ، والعسكرية معتمدةً على منظري الفكر الواقعي لها ، باعتبار أنَّ هناك دول تعمل على ضرب المصالح الأمريكية ، والعمل على خطٍ سياسيٍّ مغايرٍ طبقاً لإيديولوجيةٍ عدائيةٍ للولايات المتحدة ، وقدرتها على تفعيل تلك القوى من أجل تحقيق نمطٍ جديدٍ لتحقيق الأهداف الإستراتيجية متمثلاً: في إيجاد فجوات تستطيع من خلالها التدخل في شؤون تلك الدول ، وبذلك تكون قد عملت على إصدار شهادة ميلاد جديدة لنوعٍ جديدٍ من الإرهاب المنظم ، معتمدةً في ذلك على قوتها الذاتية ، وما أبرمته من تحالفات ثنائية ، ومتعددة مع الدول الكبرى الحليفة لها ، ومن خلال ما تقدمه لها فئة الدول التابعة للولايات المتحدة في منطقة الشرق الإسلامي التي أخذت على عاتقها حماية أمن واستقرار الولايات المتحدة الداخلي عبر ضمان أمن إمدادات الطاقة البترولية في مناطق الإنتاج.

القوة كما عرّفها جوزيف ناي*هي: " القدرة على التأثير بالنتائج التي ترغب بها ، وتغيير سلوك الآخرين إذا كان ذلك ضرورياً لتحقيق ذلك " ، ويمكن لهذه القدرة بالطبع عرض نفسها بطرق مختلفة بحيث يحصل أي بلدٍ على النتيجة التي يريدها في السياسة العالمية ؛ لأنَّ البلدان الأخرى تريد تقليده ، وتُعجّبها قيمه ، وتحاول مجارة مثاله ، وتطمح إلى مستواه في الازدهار والانفتاح ، كما أنَّها تمثل قدرة البلد على تقديم المكافآت وإطلاق التهديدات ، وشن الحروب ضد الأعداء ، و هي التي تعتمد على عوامل مختلفة مثل عدد السكان ومساحة الأرض والموارد الطبيعية ، والمثانة الاقتصادية ، والقوة العسكرية ، والاستقرار السياسي.(1)

القوة الفاعلة مصدر من مصادر نجاح الدبلوماسية في تعاون الأمم المتحدة معها "الولايات المتحدة أنموذج".

لقد استطاعت الإدارة الأمريكية من التأثير على منظمة الأمم المتحدة، وذلك لتحقيق مصالحها الاستراتيجية ، من خلال تبني المحافظين الجدد فكرة الأمن القومي ، والعمل على الحفاظ عليه ، وربط الأمن العالمي بأمن الولايات المتحدة ، إذ رآه المحافظين الجدد أنَّ الأمن ليس فكرة ميتافيزيقية مطلقة ، ولكنّه معادلة سياسية وإستراتيجية حقيقية لعناصر بنائه ، تأخذ في اعتبارها فكرة الأمن المطلوبة والأطراف المطلوب توفير الأمن لهم ، والأسس التي يُقام عليها ، والأهداف المطلوب الوصول إليها ، والتخطيط السياسي والاستراتيجي المطلوب لتحقيق كل ذلك ، وضبط معادلات القوة

* كاتب أمريكي بارز في الشؤون الدولية ، صاحب كتاب **The Paradox of American power 2002** .
(1) روجر هاورد ، ترجمة: مروان سعد الدين ، مرجع سابق ، ص ص ، 63 - 64 .

بكل مستوياتها ، وخصوصاً النووية منها (2) ويؤثر كل ذلك في توجه مسار القوة الفاعلة ، والهدف النهائي المطلوب الوصول إليه عبر جملة من المستويات ، منها:

- أ- الخلط بين مفاهيم الإرهاب ، والعنف ، والكفاح المسلح أو المقاومة المشروعة.
- ب- قدرة المنظمات الإرهابية على التكيف مع الإجراءات الأمنية التي تتخذ لردعها.
- ت- مُمارسة الولايات المتحدة للإرهاب بجميع أنواعه ، فسياسياً ابتكرت مبدأً من ليس معنا فهو ضدنا ، وهو أذان صريح بإرغام الآخرين على تقديم الدعم السياسي لها ، واقتصادياً قامت بفرض عقوبات اقتصادية على العديد من الدول التي لا تسير تحت مضلتها كإيران عبر تفعيل مبدأ دامتو، وعسكرياً قامت باجتياح لأفغانستان والعراق.
- ث- التنعم بوجود مساحة دائمة من الأمن والاستقرار توفرها الصراعات بين الشرق والغرب عقب القضاء على النخب الشمولية المعادية لقيم الديمقراطية ، والعدالة ، والحرية الغربية ، والوقوف إزاء الأفعال الإرهابية التي تُمارسها الدول ، والمنظمات الفاشية ، والنازية الجديدة في أوروبا ، والمنظمات المناظرة في فلسطين التي جعلت من التعصب العنصري والإرهاب أساس توجهاتها وضمناً بقائها(1).

ج- العمل على تحديد وتعيين جرائم الإرهاب الدولي ، والتفريق بين جرائم الإرهاب الدولي والجرائم السياسية في صيغ يتفق عليها المجتمع الدولي ضمن ميثاق الجمعية العامة للأمم المتحدة وأحكام القانون الدولي ، وبإشراف الأمم المتحدة(2).

ويُمكن "إبراز الإستراتيجية الأمريكية وآلياتها في استمرار سيطرة الولايات المتحدة على النظام العالمي لعدة عقودٍ قادمةٍ، ومنع أي قوة أخرى من محاولة مشاركتها هذه القمة ، بمعنى الحفاظ على أحادية القوة لضمان التفوق المطلق عسكرياً واقتصادياً وثقافياً على مستوى العالم ، وبما يحقق ركائز السيطرة على العالم"(3).

تختلف الأدوات التي تستخدمها الدول لتفعيل القوة المركزية المستخدمة لخلق التوازن المطلوب والمناسب الذي يعبر الطريق لتعميق وتأمين مصالحها ، وترتباً على ذلك فإن الصراعات الإقليمية تنفذ- بالوكالة *By Proxy* - (4) لتسهم في تحقيق أهداف الإستراتيجية للدولة الفاعلة في المنطقة ،

(2) أحد عبد الحليم ، المستقبل العربي ، ص 126 ، مرجع سابق

(1) الأمم المتحدة ، كتاب حقوق الإنسان، أسئلة وأجوبة، نيويورك 1998م-1999م، ص27.

(2) ياسين الشيباني، مرجع سابق ، ص ، 2 .

(3) محمد نصر مهنا، العلاقات الدولية بين العولمة والامركة ، ط، بلا، (الاسكندرية ، الكتاب الجامعي الحديث، 2006) ، ص389.

(4) أمين هويدي ، مرجع سابق ، ص 23 .

التي تتضح من خلال وضع "إستراتيجية كُبرى تنطلق من الالتزام الجوهري بالمحافظة على عالم أحادي القطبية لا مكان فيه لنُدِّ مُزاحم كما هو الحال في بناء أصول العلاقات مع الغير للولايات المتحدة عبر وسائل ثلاث.

ب- نقل السلاح Arms Transfer لفرض استقطاب لصالح القوة الصهيونية.

ت- نقل التكنولوجيا Technological Transfer للسيطرة على توجيه الأحداث.

ث- نقل رأس المال Capital Transfer لفرض التبعية الكاملة في المنطقة.

ومن ثم عرضت السياسة الخارجية الأمريكية سلسلة من التخطيط الإستراتيجي ضد ما تسميه الحملة لمكافحة الإرهاب بقيادة البيت الأبيض بحكمة واقتدار في قنص الدعم من الدوليين (1) ، لذا خاضت أمريكا حربها ضد الإرهاب وفقاً لإستراتيجية شاملة لتسهم في تحقيق النصر من خلال: (2)

- أولاً: الهجوم العسكري على الأراضي أو أي مركز يؤوي الإرهابيين في العالم.
- ثانياً: الحرب الدبلوماسية لإقناع دول العالم بالتحالف ، والتكاتف ضد أي شكل من أشكال الإرهاب ، والعمل على عزل المتعاطفين معه.
- ثالثاً: حرب المعلومات ، وهنا أطلقت واشنطن أيدي المخابرات المركزية الأمريكية . أقوى جهاز مخابراتي معلوماتي في العالم . لكي تعمل وفق القواعد ، وفوق القواعد، وحتى تحت القواعد.
- رابعاً: الحرب القانونية والتي تمارسها عدة آلاف من هيئات ومؤسسات فرض القانون وحماية النظام في الولايات المتحدة ، التي تعمل على تأمين المجتمع الأمريكي عبر عدة مسارات منها مطاردة الإرهابيين وكشف البؤر الخاملة والتحقيق مع المشتبه فيهم وفقاً للمنظور الأمريكي .
- خامساً: حرب تجفيف منابع المالية " التمويلية " للمعارضين للسياسة الأمريكية في المجتمع الدولي.

الاستفادة من النظام القانوني لاستخدام القوة في إطار نظام الأمن الجماعي .

على الرغم من رسم ميثاق الأمم المتحدة إطاراً محدداً لإمكانية تنفيذ قرارات مجلس الأمن المتعلقة باستخدام القوة بحيث يضمن خضوع عملية التنفيذ لرقابة و إشراف مجلس الأمن الأمر

(1) أمريكا طلبية الانحطاط ، ص ، 235 .

(2) صلاح الدين حافظ، محمد حسنين هيكل، مرجع سابق، ص ص، 102، 103 .

الذي يضمن معه عدم إنحراف القوات التي تقوم بأعباء هذا التنفيذ عن الأهداف التي توخاها مجلس الأمن من إصدار هذه القرارات فقد أخذ تنفيذ قرارات مجلس الأمن باستخدام القوة بحثاً مستقيماً أثناء انعقاد مؤتمر سان فرانسيسكو وكان هناك ثلاثة اتجاهات في كيفية تنفيذ قرارات مجلس الأمن باستخدام القوة وهي:

الاتجاه الأول: إنشاء جيش دولي يحل محل الجيوش الوطنية ويسمو عليها.
الاتجاه الثاني: وضع وحدات من الجيوش الوطنية تحت إشراف دولي حقيقي للعمل على تحقيق أغراض الأمم المتحدة.

الاتجاه الثالث: تكليف بعض الجيوش الوطنية بالتعاون فيما بينها على تحقيق أغراض الأمم المتحدة على أن تحتفظ هذه الجيوش بالتوجيه الاستراتيجي والقيادة الوطنية.
وقد رفض الاتجاه الأول لمساسه بالسيادة الوطنية من قبل غالبية الدول، كما رفض الاتجاه الثالث لفشله عند تطبيقه في ظل عصبية الأمم، واستقر الرأي على الاتجاه الثاني⁽³⁾.

دور المنظمات الإقليمية في استخدام القوة في فرض الشرعية الدولية

نصت المادة 53 من الميثاق الأممي على ثلاثة صور للعمل الإقليمي فيما يتعلق باستخدام القوة حيث تنص على أنه "يستخدم مجلس الأمن تلك الترتيبات والوكالات الإقليمية في أعمال القمع كلما رأى ذلك ممكناً، ويكون عملها حينئذ تحت مراقبته وإشرافه أما المنمات والوكالات نفسها لا يجوز بمقتضاها أو على يدها القيام بأي عمل من أعمال القمع بغير إذن من المجلس" ومن هذا النص يتبين لنا أنّ هناك ثلاثة صور للعمل الإقليمي هي¹:

الصورة الأولى: تكليف مجلس الأمن للمنظمات الإقليمية باستخدام القوة طبقاً لنص المادة (53) من ميثاق الأمم المتحدة.

1. وعلى الرغم من منح المنظمة الدولية صلاحيات استخدام القوة للمنظمات الإقليمية يمكن أخذ بعض المآخذ على ذلك: مجلس الأمن غير ملزم بأن يكلف إحدى المنظمات الإقليمية باستخدام القوة، لأنه هو من يقرر مدى ملائمة المنظمة الإقليمية في استخدام القوة وليست المنظمة الإقليمية من تقرر هذه الملائمة.
 2. لم يشترط الميثاق أن تكون الدولة المستخدمة ضدها القوة أن تكون عضواً في المنظمة.
 3. المنظمات الإقليمية ملتزمة بتنفيذ قرارات مجلس الأمن ... ولا تملك الحرية في عملية التنفيذ.
 4. إن مبادرة المنظمة الإقليمية باستخدام القوة ضد دولة قامت بأعمال عدوانية ضد إحدى دول المنظمة وذلك طبقاً لنص المادة (51) من ميثاق الأمم المتحدة المتعلقة بالدفاع الشرعي.
- الصورة الثانية: إن مجلس الأمن لإحدى المنظمات الإقليمية باستخدام القوة .
الصورة الثالثة: استخدام القوة ضد الدول الأعداء

(3) ماهر عبد المنعم أبو يونس، استخدام القوة في فرض الشرعية الدولية، المكتبة المصرية 2004، ص 302 - 303.

¹ ماهر عبد المنعم أبو يونس، المصدر السابق، 505.

قائمة المراجع

- 1 سعد حقي توفيق، مبادئ العلاقات الدولية، ط 3، (الأردن: عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2006) ،
- 2 إسماعيل صبري مقلّد
- 3 زايد عبيد الله مصباح، السياسة الخارجية، منشورات جامعة الفاتح ، طرابلس، 1994.
- 4 عائشة رمضان عبدالصمد ،
- 5 عمرو ثابت ، دراسات عالمية،
- 6 هادي قبيسي ، مرجع سابق .
- 7 التقرير الاستراتيجي العربي (2001)، العمليات العسكرية في أفغانستان، مركز الأهرام للدراسات السياسية <http://www.ahram.org/acpss/>
- 8 لويد جنس ، ترجمة: محمد بن أحمد ، محمد السيد سليم ، تفسير السياسة الخارجية ، ط ، بلا (الرياض : المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود ، 1989) .
- 9 لويد جنس ، ترجمة: محمد بن أحمد ، محمد السيد سليم ، .
- 10 روجر هاورد ، ترجمة: مروان سعد الدين .
- 11 أحد عبد الحليم ، المستقبل العربي ،
- 12 الأمم المتحدة ، كتاب حقوق الإنسان، أسئلة وأجوبة، نيويورك 1998م-1999م
- 13 ياسين الشيباني.
- 14 محمد نصر مهنا، العلاقات الدولية بين العولمة والامركة ، ط، بلا، (الاسكندرية ، الكتاب الجامعي الحديث، 2006) .
- 15 أمين هويدي ،
- 16 روجيه قارودي ، ترجمة رجب بو دبوس ،الولايات المتحدة طليعة الانحطاط ،ط،1، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع ،1998.
- 17 صلاح الدين حافظ، محمد حسنين هيكل.
- 18 ماهر عبد المنعم أبو يونس، إستخدام القوة في فرض الشرعية الدولية، المكتبة المصرية . 2004

جريمة القبض على الناس وحبسهم بدون وجه حق في قانون العقوبات الليبي

د . علي رمضان المخزوم

المقدمة

إن حرية الإنسان في الشريعة الإسلامية مقدسة كحياته سواء بسواء وهي الصفة الطبيعية الأولى التي يولد بها الإنسان تأكيداً لحديث رسول الله صلى الله عليه وسلم حيث قال : " ما من مولود الا يولد على الفطرة"(1) .

وهي مستصحية ومستمرة وليس لاحد ان يعتدى عليها كما يجب توفير الضمانات الكافية لحماية حرية الافراد ولا يجوز تقييدها او الحد منها الا بسلطان الشريعة الغراء والاجراءات التي تقرها . واستصحاباً لذلك نورد هنا ما جاء باحدى الاتفاقيات الدولية ذلك النص الذي قرره المادة التاسعة من الاتفاقية بشأن الحقوق المدنية والسياسية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة فى 16/ ديسمبر سنة 1966 م ، والتي دخلت حيز التنفيذ فى : 22/ مارس سنة 1976م" ان لكل فرد الحق فى الحرية والسلامة الشخصية ولا يجوز القبض على احد او ايقافه بشكل تعسفى كما لا يجوز حرمان احد من حريته الا . على اساس من القانون ولكل من كان ضحية القبض عليه او ايقافه بشكل غير قانونى الحق فى التعويض قابل للتنفيد ، وكجدير بالذكر ان هذه الاتفاقية أنشأت بموجب ابرتوكول اختياري " يستند على القسم الرابع من الاتفاقية "

لجنة خاصة أطلق عليها لجنة الحقوق الانسانية ، تعمل على استلام ودراسة تبليغات الافراد الذين يدعون بانهم ضحايا الاعتداء على اى من الحقوق التي ورد النص عليها بالاتفاقية المشار اليها . وفى اطار القانون الوطنى الليبي فانه من وجهة نظرى المتواضعة ارى ان رجال النيابة العامة الذين هم رؤساء للضبط القضائى وقد خولهم القانون سلطات واسعة فى التحقيق وفى التفتيش على السجون ، والاشراف على اعمال مرؤسيهم من مامورى الضبط القضائى يجب عليهم ان يتشددوا

في تحقيق البلاغات التي ترد اليهم في هذا الصدد مع توخي الدقة والحرص تحقيقا للتنفيذ السليم للقانون وحرصا على امن المواطنين وحررياتهم وحفاظا على العدالة وهم القائمين على حمايتها .

المبحث الأول

مفهوم الإجراءات المقيدة للحرية في مرحلة التحقيق والفرق بينها

بغية الوصول إلى تحديد مفهوم دقيق للقبض . لا بد لنا أن نبحث في ما ذهب إليه أهل اللغة والاصطلاح من تعريف للقبض إضافة إلى الأسماء المرادفة له .

المطلب الأول :

مفهوم الإجراءات المقيدة للحرية

أولا : القبض

القبض لغة: "قبضه" بيده يقبضه تناوله بيده وعليه يده أمسكه ويده عنه امتنع عن إمساكه فهو قابض وقباض وقباضة وضد بسطه¹ . الخ

وقيل "قبض" الشيء أخذه . و (القبض) أيضا ضد البسط وبابهما ضرب يقال : صار الشيء في (قبضك) وفي (قبضتك) أي في ملكك . و (الانقباض) ضد الانبساط . وأنقبض الشيء صار (مقبوضا) . و (القبضة) بالضم ما قبضت عليه من شيء . وربما جاء بالفتح (القبض) الإسراع² ومنه قوله تعالى : " صافات ويقبضن "³ .

القبض قانوناً : هو : الحجر على حرية المتهم في التجول وتقييد حريته⁴ . وقيل بأن القبض على الشخص هو إمساكه من جسمه وتقييد حركته وحرمانه من حرية التجول كما يريد دون أن يتعلق الأمر بقضاء فترة زمنية معينة⁵ .

ثانيا : الحبس

الحبس لغة : ضد التخلية وبابه ضرب ، وأحتبسه بمعنى حبسه و أحتبس بنفسه يتعدى ويلزم وتحبس على كذا حبس نفسه عليه .

¹ القاموس المحيط ، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي ، دار الجيل ، بيروت ، ج 2 ، ص 354 ز

² مختار الصحاح ، الإمام محمد بن أبي بكر الرازي ، دار الفكر ، بيروت ، 1973م ، ص 519 .

³ سورة

الآية رقم

⁴ د . مأمون محمد سلامة ، الإجراءات الجنائية في التشريع الليبي ، منشورات جامعة بنغازي ، الطبعة الثانية ، 1974م ، مطابع الشرق ، بيروت ، ج 1 ، ص 469 .

⁵ د . حسن صادق المرصفاوي ، قانون العقوبات تشريعا وقضاء في مائة عام ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1994م ، الطبعة الثانية ، ص 1138 .

والحبسة : بضم الحاء الاسم من الاحتباس . يقال الصمت حبسه و أحبس فرسا في سبيل الله أي وقف فهذا محبس وحبس¹ .

وقيل الحبس : المنع كالمحبس كمقعد حبسه يحبسه والشجاعة وموضع أو جبل ويكسر : والجبل العظيم والكسر خشبة أو حجارة تبنى في مجرى الماء لتحبسه ويضم : الحبسة : تعذر الكلام عند إرادته . والحبس من الخيل الموقوف في سبيل الله كالمحبوس . و(الحابسة والحابس) الإبل كانت تحبس عند البيوت² .

الحبس في الشرع :

فقد قال ابن قيم الجوزية : إن المقصود بالحبس الشرعي ليس الحبس في مكان ضيق ، ولكنه تعويق الشخص ومنعه من التصرف بنفسه ، سواء أكان ذلك في بيت أو مسجد ، أم في غيرها³ .

ثالثا : السجن :

السجن لغة : "سجنه" حبسه والهـم لم يبنه والسجن بالكسر المحبس وصاحبه سجان والسجين المسجون⁴ .

وقيل بأنه : الحبس وقد (سجنه) من باب نصر . قلت : يقال ليس شيء أحق بطول سجن من لسان . نقله الفارابي . و (سجين) بكسر السين موضع فيه كتاب الفجار⁵ .

ولما كان القبض على الشخص هو إمساكه من جسمه وتقييد حركته وحرمانه من حرية التجول ، وكان حبس الشخص أو سجنه أو حجره معناه حرمانه من حريته فترة من الزمن ، وبالتالي فإن هذه الأفعال تشترك في عنصر واحد هو حرمان الشخص من حريته وقتا طالا أو قصر .

رابعا : الاستيقاف :

هو إجراء يقوم به رجل السلطة العامة في سبيل التحري عن الجرائم وكشف مرتكبيها ، يسوغه اشتباه تبرره الظروف ، في حالة ما وضع الشخص نفسه طواعية واختيار في موضع الريب

¹ مختار الصحاح ، الإمام محمد بن أبي بكر الرازي ، ، ص12 ، المرجع السابق .

² القاموس المحيط ، مجدا لدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي ، ج2 ، ص213 ، المرجع السابق .

³ د . عبدا لعزیز عامر ، التعزيز في الشريعة الإسلامية ، ص361 .

⁴ القاموس المحيط ، مجدا لدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي ، ج4 ، ص235 ، المرجع السابق .

⁵ مختار الصحاح ، الإمام محمد بن أبي بكر الرازي ، ص287 ، المرجع السابق .

والظن . وهو مشروط بالا تتضمن إجراءاته تعرضا ماديا للمتحري عنه يمكن أن يكون فيه مساس بحريته الشخصية أو اعتداء عليها¹.

وقيل بأنه : إجراء من إجراءات التحري بمقتضاه يحق لرجل السلطة العامة أن يوقف الشخص ليسأله عن هويته وعن حرفته ومحل إقامته ووجهته إذا اقتضى الحال².

خامسا : الخطف

نصت المادة "428" من قانون العقوبات الليبي على أنه :

1/ يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنوات كل من خطف إنسانا أو حجزه أو حبسه أو حرمه على أي وجه من حريته الشخصية بالقوة أو التهديد أو الخداع .

2/ وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات اذا ارتكب الفعل :

ا/ ضد أحد الأصول أو الفروع أو الزوج .

ب/ من موظف عمومي متعديا في ذلك حدود السلطات المتعلقة بوظيفته .

ج/ إذا وقع الفعل للحصول على كسب مقابل اطلاق السراح ،فاذا حقق الجاني غرضه كانت

العقوبة السجن مدة لا تزيد على ثماني سنوات "

سادسا : الحجز

هو إجراء يتم حيال المتهم بعد الانتهاء من عملية القبض وهو نوعان هما :

ا/ إذا تم الحجز في احد السجون التابعة للسلطة العامة عندها يسمى حبسا .

ب/ إذا تم في مكان خاص غير الذي تخصصه السلطة العامة عندها يسمى حجزا ، أو

اعتقالا بدون مبرر قانوني³.

المطلب الثاني

الفرق بين الإجراءات المقيدة للحرية في مرحلة التحقيق

أولا : القبض

¹ د . حسن صادق المرصفاوي ، الإجراءات الجنائية المصري، ص208 .

² د . مأمون محمد سلامة ، الإجراءات الجنائية في التشريع الليبي ، ج 1 ، ص 477 ، المرجع السابق . د . عوض محمد ، قانون الإجراءات الجنائية الليبي ، مكتبة قورينة للنشر والتوزيع ، بنغازي ، الطبعة الأولى ، 1977م ، ص241

³ مجلة المحاماة ، العددان الأول والثاني -يناير 1990م ، السنة السبعون ، نقابة المحامين المصريين.

هو ليس عقوبة وإنما هو إجراء من إجراءات التحقيق منحه المشرع لمأمور الضبط القضائي استثناء ، يراد به حرمان الشخص من حرية التجول ولو لفترة يسيرة ، ووضعه تحت تصرف سلطة الاستدلالات والتحقيق ، حتى يتضح مدى لزوم حبسه احتياطياً أو الإفراج عنه¹ . ورغم ذلك فإنه في هذه الحالة حجر على حرية المتهم في التجول وتقييد حركته ، ولذلك فهو يتضمن اعتداء على الحرية الشخصية للمتهم منحه المشرع لمأمور الضبط القضائي إستثناءا وعليه قد حدد المشرع صراحة الأحوال التي يجوز فيها القبض قانونا وجعل من القبض غير القانوني جريمة يعاقب عليها بمقتضى قانون العقوبات .

فقد نصت المادة 30 من قانون الاجراءات الجنائية الليبي على انه : " لا يجوز القبض على أي انسان او حبسه الا بأمر من السلطات المختصة بذلك قانونا "

ومتى وقع القبض على المتهم تنفيذاً لأمر الضبط والإحضار فقد أوجب القانون على مأمور الضبط أن يسمع أقوال المتهم المضبوط ونتيجة لذلك إما أن يخلي سبيله وذلك إذا أتى المتهم بما يبرئه من التهمة المسندة إليه . فإذا لم يقتنع مأمور الضبط بما ساقه المتهم من أدلة على براءته ورأى وجوب استمرار القبض فعليه أن يرسله مقبوضاً عليه إلى النيابة

العامة خلال ثماني وأربعين ساعة من وقت القبض . ومخالفة ذلك يترتب عليه مؤاخذة مأمور الضبط جنائياً وتأديبياً .

كما يجب على النيابة العامة ان تستجوبه في ظرف اربع وعشرين ساعة ، ثم تأمر بالقبض عليه أو بإطلاق سراحه² .

وبالتالي منح المشرع أعضاء النيابة العامة وقضاة الاشراف ووكلاء المحاكم الابتدائية والاستئنافية زيارة السجون العامة ، وذلك في دوائر اختصاصهم والتأكد من عدم وجود محبوسين بصفة غير قانونية ، وذلك بالاطلاع على أوامر القبض والحبس وسماع الشكاوى المتعلقة بذلك (م 32 ، م 33 اجراءات جنائية ليبي)

¹ أنظر : د . عدلي أمير خالد ، إجراءات الدعوة الجنائية في ضوء المستجدات من أحكام النقض ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ص 34 ، 35 . حيث ذكر بأن القبض إجراء من إجراءات الاستدلال وفي حالة حضور المتهم إلى النيابة يكون القبض إجراء من إجراءات التحقيق وليس الاستدلال ،
² المادة " 26 " من قانون الإجراءات الجنائية الليبي .

كما حددت المادة "111" من قانون الاجراءات الجنائية الليبي الحالات التي يجوز فيها إصدار الأمر بالقبض وهي :

- 1/ إذا لم يحضر المتهم بعد تكليفه بالحضور دون عذر مقبول .
- 2/ إذا خيف هربه . 3/ إذا لم يكن للمتهم محل إقامة معروف .
- 4/ إذا كانت الجريمة في حالة تلبس . 5/ إذا كانت الجريمة كانت الجريمة مما يجوز فيها الحبس الاحتياطي .

ثانيا :الحبس الاحتياطي

هو أيضا إجراء من إجراءات التحقيق وذلك بعد أن يقضي المتهم مدة القبض يتم إرساله إلى النيابة العامة حيث تقم باستجوابه في ظرف أربع وعشرين ساعة أخرى من تاريخ عرضه عليها وتتصرف فيه إما بحبسه احتياطيا أو بإطلاق سراحه¹ .

وهو من أخطر اجراءات التحقيق واكثرها مساسا بحرية المتهم ، حيث بمقتضاه تسلب حرية المتهم وحتى يتم الافراج عليه ، وحيث ان هذا الاجراء جاء لمصلحة التحقيق ذاته وعليه يجب الا يخرج من دائرة هذه المصلحة ولا يجب الاسراف فيه² .

كما استلزم المشرع شروطا له وهي³ :

1/ السلطة التي تملك اجراء الحبس الاحتياطي هي :
النيابة العامة ، قاضي التحقيق ، القاضي الجزئي ، محكمة الجنح المستأنفة ، غرفة الاتهام ، محكمة الموضوع .

2/ الجرائم التي يجوز فيها الحبس الاحتياطي هي :
الجنايات عموما أيا كان نوعها ، الجنح في حالتين هي :/أ/ أن تكون الجنحة معاقبا عليها بالحبس مدة تزيد على ثلاثة أشهر . ب/ اذا كانت الجنحة معاقبا عليها بالحبس مدة ثلاثة اشهر فأقل بشرط أن لا يكون للمتهم محل إقامة ثابت .

3/ الشروط الخاصة بالمتهم هي :

¹ المادة 26" من قانون الاجراءات الجنائية الليبي

² ما مون محمد سلامة ، الاجراءات الجنائية في التشريع الليبي ، ج 1 ، ص 656 ، منشورات جامعة قاربونس ، بنغازي ، مطبعة الشروق ، بيروت .

³ نفس المرجع ، ص 657 .

أ/ أن تكون هناك دلائل كافية على اتهام المتهم بالجريمة المنسوبة اليه .

ب/ أن يكون المتهم كامل الأهلية .

4/ أن يكون الحبس الاحتياطي مسبقا بالاستجواب .

ثالثا : التكليف بالحضور

هو إجراء من إجراءات التحقيق بمقتضاه يأمر المحقق المتهم بالحضور أمامه في الزمان والمكان المحدد بالأمر¹ .

وهذا الأمر بالحضور مجرد إخطار المتهم بالحضور للتحقيق في الموعد المحدد ، وللمتهم أن يمتثل أو لا يمتثل ، وفي حالة عدم الامتثال لا يجوز للمحقق ان يقبض على المتهم أو يجبره على الحضور ، وإنما يجوز له أن يصدر أمرا آخر بالقبض عليه² .

فالأمر بالحضور إذا لا ينفذ بالقوة وإنما هو مجرد إخطار للمتهم .

المبحث الثاني طبيعة جريمة القبض وتنوعها

المطلب الأول طبيعة جريمة القبض

تقع هذه الجريمة بصورة مستقلة عن اعمال الشرطة وأمورى الضبط القضائى حين يقوم بأرتكابها احاد الناس أو مجموعة منهم ، كما تقع حين يرتكب مامورى الضبط القضائى الافعال المكونة لها ولو بغية التوصل الى معرفة مرتكبى جريمة سبق وقوعها .

مما يدخل فى اطار القبض الباطل . وهى تكون فى صورة سافرة للاعتداء على الحرية الشخصية ، فنص فى المادة 433 ع على ان " يعاقب بالحبس كل موظف عمومي قام بالقبض على احد الاشخاص متعديا حدود سلطاته " .

وقضى فى المادة 434 ع على ان " يعاقب بالحبس وبغرامة لا تزيد على خمسين دينارا كل موظف عمومي معهود اليه بادارة سجن او محل معد لتنفيذ التدابير الوقائية وقبل فيه شخصا بدون امر من السلطات المختصة او رفض اطاعة امرها بالافراج عنه او اطال بدون وجه حق مدة تنفيذ العقوبة او التدبير الوقائى " .

¹ نفس المرجع، ج 1 ، ص 652 .

² المادة " 107 - 111 " من قانون الاجراءات الجنائية الليبي .

والنظرة المجردة لتلك النصوص تشير الى ان المشرع ييغى منها تأكيد عدم جواز القبض على احد او حجزه أو حبسه أو تفتيشه أو حرمانه من حريته الشخصية او تقييدها باى قيد وذلك حماية للحرية الشخصية التي كفلتها القوانين . فقد قضت المادة:31 " من قانون الإجراءات الجنائية بأنه : " لا يجوز حبس أي إنسان إلا في السجون المختصة لذلك ، ولا يجوز لمأمور أي سجن قبول أي إنسان فيه إلا بمقتضى أمر موقع عليه من السلطة المختصة وألا يبقيه بعد المدة المحددة لهذا الأمر " ومن جانب أخر نصت المادة " 30 " إجراءات جنائية على أنه : " لا يجوز القبض على أي إنسان أو حبسه إلا بأمر من السلطات المختصة بذلك قانونا " ونصت المادة " 32 " من قانون الإجراءات الجنائية على أنه ~: " لكل من أعضاء النيابة العامة وقضاة الإشراف ورؤساء ووكلاء المحاكم الابتدائية والاستئنافية زيارة السجون العامة الموجودة في دوائر اختصاصهم ، والتأكد من عدم وجود محبوس بصفة غير قانونية .. " ونصت المادة " 81 " من نظام القضاء الليبي بحق النيابة العامة في الإشراف على السجون و على المحلات المعدة للتدابير الوقائية وغيرها من الأماكن التي تستعمل للحبس . والتأكد من عدم وجود محبوسين بصفة غير قانونية ولهم أن يطلعوا على دفاتر السجون وعلى أوامر القبض والحبس و أن يأخذوا صوراً منها وأن يتصلوا بأي محبوس ويسمعوا منه أي شكوى يريد أن يبديها لهم وعلى مدير وموظفي السجون أن يقدموا لهم كل مساعدة لحصولهم على المعلومات التي يطلبونها .

وبلاحظ المشرع الليبي لم يقرر بالنسبة لجريمة القبض الواقع من فرد على فرد وخاصة عندما يتزيا بدون حق بزي مستخدمى الحكومة المختصين أو أتصف بصفة كاذبة أو أبرز أمراً مزور مدعياً صدره من طرف الحكومة ، أي عقوبة حسبما جاء في نص المادة " 433 " عقوبات التي تتعلق بالموظف العمومي ولا تحتتم تفسيراً آخر .

وبالتالي فإن المشرع الليبي قد أغفل بذلك عن إدراك حقيقة بالغة الأهمية ألا وهي تنوع طبيعة الجريمة بحسب مصدرها إذ لا شك أن القبض الواقع من فرد على فرد بدون وجه حق اعتماداً على انتحال شخصية الموظف العمومي المختص يكون عدواناً مباشراً على الحرية الشخصية لهذا الفرد ومنطويماً بذلك على قدر أكبر من الأضرار والاعتداء ويستأهل بالتالي لقدر أعظم من المسؤولية والعقاب ، أو أعتبر ذلك من قبيل الخطف المنصوص عليه في المادة " 428 " عقوبات وذلك لا يجوز في حالة انتحال شخصية الموظف العمومي .

خلافا للمشرع المصري الذي نص صراحة في المادة " 280 " عقوبات على نصاب عام يشمل القبض من قبل الموظف العمومي والأفراد ، كما أنه أعتبر جريمة القبض من قبل الأفراد المنتحلين لشخصية الموظف العمومي جنائية في المادة " 282 " عقوبات .

وبالتالي تكون هناك مساواة في المعاملة العقابية بين ممثلي السلطة ، وقد أمدهم هو نفسه بسلطة غير محدودة تضعهم في مركز يسمح بوقوع الاعتداء منهم على الحرية الشخصية للأفراد في كل لحظة وبين الفرد العادي الذي لا يمكنه أن يوقع عدوانا شبيها على غيره إلا في ما ندر ، وفي أحوال استثنائية ، الأمر الذي لا يمكن فهمه إلا على أن المشرع المصري يرغب في حماية الموظفين على هذا الصعيد .

ورغم عدم التفريق بين المسئوليتين من قبل المشرع إلا أن الفقه رأى أن غياب التفرقة في المسئولية والعقاب بين القبض الواقع من فرد على فرد والقبض الواقع من سلطة على فرد ليس من شأنه أن يحول دون إقامة التفرقة بين القبض المتضمن عدوانا على الحرية الشخصية و الواقع من ممثلي السلطة اعتمادا على وظائفهم والقبض الذي لا يتضمن هذا العنوان وهو الواقع من فرد على فرد على أساس أن عمومية النص المقرر للجريمة لا تحول دون تنوع طبيعتها بحسب مصدرها¹ .

ويلاحظ أيضا بصدد هذه الجريمة : أن القضاء ذهب إلى أنه لما كان القبض على شخص هو إمساكه من جسمه وتقييد حركته وحرمانه من التجول وكان حبس الشخص أو حجزه معناه حرمانه من حريته فترة من الزمن ، وكانت هذه الأفعال تشترك في عنصر واحد وهو حرمان الشخص من حريته وقتا طالا أو قصرا ، فإنه يتعين القول بأن الشارع يعتبر أن كل حد من حرية الشخص في التحرك سواء عد ذلك قبضا أو حبسا أو حجزا معاقب عليه بنص

المادة ، 433 عقوبات ليبي والقول بغير ذلك يتجافى مع المنطق ، إذ ليس من القول أن يكون المشرع قد قصد بالمادة " 433 عقوبات ليبي " العقوبة في حالة القبض فقط .

والتفرقة بين الحبس والحجز اللاحقين على القبض المشكل للجريمة ، فإذا كان احتجازا في أحد السجون سمي حبسا . وإذا كان في مكان خاص غير ذلك الذي تخصصه الدولة لهذا الغرض فيسمى الاحتجاز في هذه الحالة حجزا أو اعتقالا في محل خاص من غير السجون بدون مبرر قانوني .

¹ د . أحمد فتحي سرور ، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم الخاص ، ص54 وما بعدها

كما أن القبض يتميز عن الحبس¹ بأن القبض سلوك وقتي يبدأ ويتم في لحظة اتخاذه دون أن يتوقف الأمر على قضاء فترة زمنية معينة أما الحبس والحجز فهو سلوك مستمر في الزمان لفترة معينة طالقت هذه الفترة أم قصرت ، ولهذا أهميته القانونية بصدده حساب التقادم إذ لا يبدأ بالنسبة للحبس أو الحجز إلا من اليوم الذي يطلق فيه سراح المحبوس أو المحتجز إلا أنه يكفي لاكتساب التصرف الصادر من ممثلي السلطة الخصوصية الإجرامية أن تتحقق به إحدى هذه الوقائع " القبض " أو " الحبس " أو " الحجز " إذا النص لا يحتم اجتماعها ، دون نظر لما إذا كان القبض قد أُرْدِفَ بإطلاق السراح فوراً أو تبع بحبس أو بحجز ، كما لا يلزم أن يكون الحبس مسبقاً بقبض " كالزوج الذي يحتجز زوجته أو المدرس الذي يحتجز تلميذه أو صاحب الفندق الذي يحتجز العميل الذي أمتنع عن دفع الحساب .

فالقبض والحبس والحجز هي أمور متعادلة تشكل كل منها جريمة مستقلة بذاتها سواء من حيث طبيعتها أو من حيث العناصر المشكلة لها².
وفقاً لما قضى به النقض الفرنسي فكل ما يلزم أن يشكل التصرف واحداً من الأشكال الثلاثة المتطلبية لقيام الجريمة³.

المطلب الثاني

أنواع جريمة القبض

كما اشرفنا في المطلب الأول ان المشرع الليبي حصر جريمة القبض بحسب مصدرها في جريمة القبض الواقعة من ممثلي السلطة على الفرد ، ولم يتطرق الى القبض الواقع من فرد على فرد حسبما نصت عليه المادة 433 عقوبات ، وأعدده حسب اعتقادي من قبيل جرائم الخطف ، أما المشرع المصري لم يفرق بين الواقعة من رجال السلطة او من الأفراد وذلك حسبما نصت عليه المادة 280 عقوبات وبالتالي تكون جريمة القبض بحسب مصدرها نوعان هما :

أولاً : القبض الواقع من فرد على فرد :

لم ينص المشرع الليبي على القبض الواقع من فرد على فرد¹ ، أما المشرع المصري تناول ذلك المادة " 282 " عقوبات على أن : " إذا حصل القبض في الحالة المبينة في المادة 281 من

¹ نقض 1950/5/30 ق مج . قواعد النقض ج2 رقم 4ص .

² د . قدر عبد الفتاح الشهاوي جرائم السلطة الشرطة ، دار النهضة المصرية ، 1977 ، ص46 ، 147 .

³ د . ر عوف عبيد ، منادي الإجراءات الجنائية في القانون المصري ، ط15 ، ص45 ، 59 .

شخص تزي بدون حق بزى مستخدمى الحكومة أو أنصف بصفة كاذبة أو أبرز أمرا مزورا مدعى صدور من طرف الحكومة يعاقب بالسجن ويحكم في جميع الأحوال بالأشغال الشاقة المؤقتة على من قبض على شخص بدون وجه حق وهدده بالقتل أو عذبه بالتعذيبات البدنية "

ويلاحظ إن المشرع المصري لم يقرر بالنسبة لهذه الجريمة أي فرق في المسؤولية بين القبض الواقع من سلطة على فرد ومن فرد على فرد والمتضمن بذلك عدوانا على الحرية الشخصية وان كان بهذا النص قد صرح بقيام المسؤولية الجنائية اذا وقع القبض او الحرمان من الحرية

الشخصية باي شكل من الاشكال لأى فرد بدون وجه حق دون تفريق بين ممثلي السلطة وبين الأفراد العاديين ، والواقع ان المشرع المصري قد أغفل بذلك عن حقيقة البالغة الأهمية

والمتضمنة بذلك عدوانا على الحرية الشخصية وصرح بقيام المسؤولية الجنائية إذا وقع فرد بدون وجه حق الا انه حسب اعتقادى بالغ فى تشديد العقوبة على مقترف جريمة القبض من فرد على فرد وتخفيف العقوبة على الموظف العمومى الذي يقترف جريمة القبض .

ثانيا : القبض الواقع من ممثلي السلطة على الفرد :

نصت المادة " 280 " عقوبات مصري على أن : " من قبض على أي شخص أو حبسه أو حجزه بدون أمر أحد الحكام المختصين بذلك وفي غير الأحوال التي تصرح فيها القوانين واللوائح بالقبض على ذوي الشبهة يعاقب بالحبس أو بغرامة لا تتجاوز عشرين جنيها مصريا " .

إن ممثلي السلطة حين يقبضون على فرد بدون وجه حق اعتمادا على سلطة وظيفتهم فان تصرفهم هذا إنما يكون عدوانا مباشرا على الحرية الشخصية لهذا الفرد ومنطويا بذلك على قدر اكبر من الاضرار والاعتداء ويستاهل بالتالى لقدر اعظم من المسؤولية . وموقف المشرع لا يمكن الدفاع عنه ، لانه من غير المعقول ان يضع المشرع القبض الواقع من فرد على فرد اكثر مسؤولية من القبض الواقع من سلطة على فرد ، وبالتالى يكون قد امدهم هو نفسه بسلطة غير محدودة تضعهم فى مركز يسمح بوقوع الاعتداء منهم على الحرية الشخصية للأفراد فى كل لحظة اما الفرد العادى فانه لايمكنه ان يوقع عدوانا شبيها على غيره الا فيما ندر وفى احوال استثنائية ، الأمر الذي لا يمكن فهمه إلا على إن المشرع المصري يرغب فى حماية موظفيه المعتدين على الحريات الشخصية للأفراد .

¹ اعتقد ان المشرع الليبي يعتبر القبض الواقع من فرد على فرد خطفا وتناول ذلك فى المادة 428 عقوبات لأنه يعتبر

القبض لا يقع الا من سلطة عامة

المطلب الثالث

حالات وشروط القبض

أولاً : حالات القبض :

نصت المادة " 111" من قانون الإجراءات الجنائية الليبي على أنه : " إذا لم يحضر المتهم بعد تكليفه بالحضور دون عذر مقبول أو إذا خيف هربه ، أو إذا لم يكن له محل إقامة معروف أو إذا كانت الجريمة في حالة تلبس ، جاز للقاضي أن يصدر أمراً بالقبض على المتهم واحضاره ولو كانت الواقعة ، مما لا يجوز فيه حبس المتهم احتياطياً " .

ومن خلال ذلك تكون حالات القبض هي :

1/ إذا لم يحضر المتهم بعد تكليفه بالحضور دون ان يقدم عذراً مقبولاً لدى الجهة المختصة

2/ إذا خيف هربه .

3/ إذا لم يكن له محل إقامة معروف .

4/ إذا كانت الجريمة في حالة تلبس .

ثانياً : شروط القبض :

نصت المادة " 24 " من قانون الإجراءات الجنائية الليبي على أنه : " لمأمور الضبط القضائي أن يأمر بالقبض على المتهم الحاضر الذي توجد دلائل كافية على اتهامه في الأحوال الأتية: أولاً : في الجنايات .

ثانياً : في أحوال التلبس بالجريمة إذا كان القانون يعاقب عليها بالحبس مدة تزيد على ثلاثة أشهر .

ثالثاً : إذا كانت الجريمة جنحة معاقبا عليها بالحبس وكان المتهم موضوعاً تحت مراقبة البوليس أو كان قد صدر إليه انذار باعتباره متشرداً او مشتبهاً فيه ، او لم يكن له محل إقامة ثابت ومعروف في ليبيا .

رابعاً : في جنح السرقة والنصب والتعدي الشديد ومقاومة رجال السلطة العامة بالقوة او بالعنف والقوادة وانتهاك حرمة الآداب العامة ، والمواد المخدرة " .

المبحث الثالث

أركان جريمة القبض

- أركان جريمة القبض على الناس وحبسهم بدون وجه حق : .
تتكون أركان جريمة القبض حسب المادة " 433ع ل " من الركن المادي : .
ويقوم على عنصرين : .
العنصر الأول : . الفعل المادي والعنصر الثاني : . انعدام المبرر القانوني .
والركن المعنوي : . هو القصد الجنائي .
أولا : . الركن المادي : .
العنصر الأول : .

فعل القبض أو الحبس أو الحجز : . (المادة 428ع ، م433ع ، م434ع)

ينصرف هذا الركن إلى الفعل المادي . فهو ينحصر في اعتداء يقع على الحرية الشخصية بالقبض على شخص أو حبسه أو حجزه¹ وقد سبق بيان التفرقة بين صور هذه الجريمة ، والثابت طبقا لقضاء محكمة النقض أنه لا يلزم لتوافر الجريمة طبقا للمادة " 433عقوبات ليبي " وجود هذه الأفعال الثلاثة مجتمعة ، بل يعاقب المشرع على كل فعل منها إذا وقع على حدة . فالقبض يكفي لوقوع الجريمة ولو لم يعقبه حبس أو حجز . كما لو أطلق سراح المقبوض عليه قبل الوصول إلى قسم الشرطة² أو إلى المكان الذي سيحجز فيه كما يكفي الحجز أو الحبس ولو لم يسبقه قبض ويضرب الفقه لذلك مثلا ، بحجز رجل الشرطة شخصا داخل حجرة المناوبة بالقسم مدة من الزمن ، وبراء جانب من الفقه بأن المشرع قد افترض أن كل حبس أو حجز لا بد أن يسبقه قبض ، وبالتالي فإن المشرع الليبي حين ذكر القبض في المادة " 433عقوبات " دون غيره من حق الفعل الإجرامي قد قصد ذلك ، حيث لا يتصور أن يكون قصده العقاب على القبض دون غيره من الصور الأخرى .

¹ ومن ثم يكون ما يقرره بعض الفقه من أن لفظ القبض يكفي وحده التعبير عن قصد المشرع من الحبس والحجز هو قول محل نظر من ذلك . د . أحمد فتحي سرور ، الوسيط في قانون العقوبات ، ص542 ، المرجع السابق .
² ويلاحظ أن مالا يعتبر قبضا في القانون لا تقوم به الجريمة وعلى هذا - على ما سيأتي بيانه - فإن مجرد منع الشخص من الذهاب إلى مكان معين لا تقوم به الجريمة كما أنه يستوي في تحقق معني القبض أن يقع باستعمال القوة والتهديد أو دون استخداميهما مادام قد جاء رغم إرادة المقبوض عليه ، وأن لعب ذلك دوره في مجال العقوبة كما هو واضح من نص المادة 433 عقوبات وكذلك المادة 282 عقوبات مصري . راجع في ذلك د. فوزية عبدا لستار ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، دار النهضة العربية ، ط1982 ، ص507 .

وتستوي الوسائل المستخدمة في إتمام هذا الأمر ، كما يستوي أن يقع الفعل بنشاط ايجابي أو بمجرد الامتناع كالامتناع عن الإفراج عن المحبوس في اللحظة التي يجب فيها قانونا الإفراج عنه ويستوي كما سبق القول¹ أن يكون الاعتداء على الحرية الشخصية واقعا من موظف أو من فرد عادي وفقا لقضاء المحكمة العليا² .

أو إذ تتم هذه الجريمة بحرمان الشخص من حريته فإنها تستمر طالما استمر هذا الحرمان وعلى هذا الأساس تعتبر جريمة القبض بدون وجه حق مستمرة بالقدر الذي يستغرق زمن القبض³ .

العنصر الثاني : . للركن المادي : .

انعدام المبرر القانوني : .

إذ تتم هذه الجريمة بحرمان الشخص من حريته فانه تستمر طالما أستمر هذا الحرمان وعلى هذا الأساس تعتبر جريمة القبض بدون وجه حق مستمرة بالقدر الذي يستغرق زمن

القبض⁴ .

بمعنى عدم قانونية أو مشروعية القبض أو الحبس أو الحجز⁵ .

بمعنى ألا يوجد سبب يبيحه ، كالقبض أو الحبس استعمالا للسلطة ، أو استعمالا لحق ، إذ أن المشرع لا يعاقب على فعل يأمر به أو يبيحه .

الركن الثاني : . القصد الجنائي : .

لا يكفي لتقرير المسؤولية الجنائية أن يصدر عن الجاني سلوك إجرامي ذو مظهر مادي بل لابد من توافر ركن معنوي أو أدبي يمثل روح المسؤولية الجنائية حين يمثل ركنها المادي جسدها الظاهر للعيان⁶ .

¹ راجع المبحث الأول في الطبيعة القانونية لجريمة القبض على الناس بدون وجه حق.

² من ذلك . نقض 1964 / 12/8 مج أحكام النقض . س 15 رقم 159 ، ص 805 .

³ د . أحمد فتحي سرور ، الوسيط في قانون العقوبات المصري ، القسم الخاص ، الطبعة الثالثة 1985 ، ص 180 .

⁴ د . قدرى عبد الفتاح ، جرائم السلطة الشرطة ، ص 509 ، المرجع السابق .

⁵ أنظر : د . فوزية عبدا لستار ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، ص 509 ، المرجع السابق .

⁶ راجع في عناصر العلم والإرادة : د . رءوف عبيد ، منادي القسم العام من التشريع العقابي ، ص 273 ، المرجع السابق . وراجع أيضا : د . إبراهيم عيد نايل ، أثر العلم في تكوين القصد الجنائي ، دار الهاني للطباعة ، القاهرة ، 1992م ص 13 ، وما بعدها .

فتتطلب هذه الجريمة قصدا جنائيا عاما هو اتجاه إرادة الجاني حرمان المجني عليه من حرته في التجول دون وجه حق مع علمه بذلك¹ (34) .

وذلك العلم الذي يتحقق بتوافر عنصري التصور والإدراك² .

بمعنى علمه بأن من شأن فعله أن يحقق هذه النتيجة³ . وعلى ذلك لا تقوم هذه الجريمة إذا أكره المتهم إجراها ماديا على إغلاق مكان على شخص بداخله إذ أن إرادته لم تتجه إلى هذا الفعل ، أو إذا اتجهت إرادته إلى الفعل دون النتيجة ، كمن يغلق على أحد مكانا وهو معتقد خلافا للواقع أنه يستطيع مغادرة المكان من باب أحر ، كما لا يقوم القصد بانتفاء العلم بأن الفعل سوف يؤدي لحرمان المجني عليه لحرته ، كمن يغلق الباب بعد خروجه من منزله وهو يعتقد خلافا للحقيقة . بعدم وجود أحد بداخله⁴ .

كما يتخالف العقاب الجنائي بتخلف القصد العمدى إذا ثبت وجود الخطأ ويذهب البعض إلى أنه لا يجوز إلا المسألة الإدارية والمدنية دون الجنائية⁵ إذا كان الفعل المادي بعنصريه قد تحقق نتيجة خطأ وقع من مأموري الضبط القضائي . وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن " القضاء بالبراءة " . لعدم العقاب على واقعة القبض بدون وجه حق لا يؤدي حتما إلى انتفاء المسؤولية المدنية ولا يمنع أن تكون نفس هذه الواقعة فعلا خاطئا ضارا يوجب إلزام فاعله بتعويض الضرر⁶ .

كما يتفق الفقه المصري على أن الجهل بقانون الإجراءات الجنائية الذي يحدد الحالات التي يجوز فيها القبض وشروط توافر كل حالة يعتبر جهلا بقانون آخر غير قانون العقوبات وبالتالي يصلح سببا لنفي القصد الجنائي⁷ .

على عكس القاعدة المعروفة في الفقه والتي كرسها قانون العقوبات المصري في المادة الخامسة منه وكذلك المادة الثالثة من قانون العقوبات الليبي بعدم جواز الاعتذار بالجهل بقانون العقوبات . ليسد المشرع ثغرة في الركن المعنوي في أحد عناصره وهو عنصر العلم . حيث يفترض

¹ د . فوزية عبدا لستار ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، ص509 ، المرجع السابق .

² المرجع السابق وفي ذات الصفحة .

³ د . محمود نجيب حسني ، النظرية العامة للقصد الجنائي " دراسة تأصيلية تحليلية للركن المعنوي في الجرائم العمدية ، الطبعة الثالثة 1988م ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص65 .

⁴ نقض 1956/4/17 م في الطعن رقم 1422 .

⁵ نقض 1967/4/4 م مج أحكام النقض . س 18 رقم 93 ص492 .

⁶ د . فوزية عبد الستار ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، ص509 ، المرجع السابق . د . قدرى عبدالفتاح ، جرائم السلطة الشرطية ، ص509 ، المرجع السابق .

⁷ نقض 1958/10/21 م مج أبو شادي ج3 رقم 3989 . ص1886 .

العلم بأحكامه بقوة القانون ولا يقبل إثبات العكس . إلا استثناءا ويتوافر عناصر القصد أعمدي يتحقق أركان الجريمة بركنيها المادي والمعنوي وكما سبق القول لا يعتد ذلك بالبواعث الدافعة لارتكاب الجريمة .

المبحث الرابع

عقوبة جريمة القبض بدون وجه حق

نص المشرع الليبي في المادة 433 ع على أنه: " يعاقب بالحبس كل موظف عمومي قام بالقبض على أحد الأشخاص متعديا حدود سلطاته " .

و المادة 434 ع نصت على انه : " يعاقب بالسجن وبغرامة لا تزيد على خمسين جنبها كل موظف عمومي معهود إليه بإدارة السجن أو محل معد لتنفيذ التدابير الوقائية وقبل فيه شخصا بدون أمر من السلطات المختصة أو رفض إطاعة أمرها بالإفراج عنه أو أطال بدون وجه حق مدة تنفيذ العقوبة أو التدبير الوقائي .

ومن خلال هذا البحث نرى ان نوجه ندائي الى السادة اعضاء النيابة العامة بذل ما يكفي من الاهتمام بصدد ما يبلغ اليهم عن وقوع تلك الجرائم خاصة اذا وقعت من أحد الموظفين العموميين .
وإذا كنا قد ركزنا على ما يقع بواسطة رجال الشرطة بصفة خاصة فذلك لما خولهم القانون من سلطات ، وعليهم اللجوء الى الأساليب القانونية التي نص عليها التشريع الاجرائي ضمانا لحسن سير العدالة إذ ان المبدأ الذي أرسته محكمة . أنه لا يضير للعدالة أن يفلت مجرم من العقاب بقدر ما يضيرها الافئات على حريات الناس والقبض عليهم بدون وجه حق .

" الخاتمة "

وبعد ان تعرضنا لدراسة جريمة القبض في القانون الجنائي الليبي ، من حيث حالاتها وانواعها وشروطها واركائها ، نستخلص الاتي :

ان القانون الليبي من خلال المادة 433 عقوبات ليبي اعتبر جريمة القبض لا تتعلق الا بموظفي الحكومة إذا تعدوا حدود سلطاتهم دون غيرهم ، أما اذا وقعت من فرد على فرد ولو بطريق انتحال شخصية موظف عمومي او بتزوير امر مزور فأعتبرها من قبيل جرائم الخطف التي نصت عليها المادة 428 عقوبات .

وموقف المشرع لا يمكن الدفاع عنه ، لأنه من غير المعقول ان يعتبر القبض الواقع من السلطة على الفرد أقل جرماً من الواقع من فرد على فرد ، رغم ان الفرد العادي لا يمكنه ان يوقع عدواناً شبيهاً على غيره إلا فيما ندر ، وفي أحوال استثنائية ، أما ممثلي السلطة قد أدهم المشرع بسلطة غير محدودة تضعهم في مركز يسمح بوقوع الاعتداء منهم على الحرية الشخصية للأفراد في كل لحظة ، وبالتالي استعمل القبض في اغلب الحالات في غير محله من طرف السلطة، الأمر الذي لا يمكن فهمه إلا على ان المشرع الليبي يرغب في حماية موظفيه المعتدين على الحريات الشخصية للأفراد .

وعليه نهيب بالمشرع ان يتم تعديل هذه النصوص التي لا توافق الواقع ولا تتماشى مع مبادئ العدالة ، لكي لا تذهب حقوق الأفراد هدرًا ، كما نهيب بالسادة اعضاء النيابة وقضاة الاشراف ورؤساء ووكلاء المحاكم العمل على الزيارات المفاجئة للسجون والاطلاع على السجلات وذلك حسبما ورد في نص المادة 32 من قانون الاجراءات الجنائية الليبي

وكذلك يجب تطبيق نص المواد 30 ، 31 من القانون سالف الذكر بشأن عدم القبض على الناس الا بأمر من السلطات المختصة .

يجب ألا يكون القاضي مستقلاً فحسب ... أي متحرراً من كل تأثير أو سلطة - بل يجب الى جانب ذلك أن يكون متحرراً من أي عمل أو علاقات سياسية أو مالية أو التزامات أخرى ، ليتمكن الشعب من الاعتراف باستقلاله .

القاضي الانجليزي باركر

قائمة المراجع

- القاموس المحيط ، مجالدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي ، مطبعة مصطفى البابي بمصر ، طبع 1952م .

- مختار الصحاح ، للإمام محمد بن أبي بكر الرازي ، دار الفكر ، بيروت ، 1981م .

- د . ابراهيم عيد نايل ، أثر العلم في تكوين القصد الجنائي ، دار الهاني للطباعة ، 1992م .

- د . احمد فتحي سرور ، الوسط في قانون العقوبات المصري ، القسم الخاص ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1985 م .

- د . حسن صادق المرصفاوي ، الاجراءات الجنائية المصري ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 1990 .
- د . رعوف اعبيدي ، الاجراءات الجنائية في القانون المصري ، دار الفكر العربي ، 1984 م .
- د . صلاح الدين جمال ، القبض الغير قانوني وجزاء البطلان ، دراسة في قانون الاجراءات والعقوبات ، مجلة المحاماة المصرية ، العدد الثالث والرابع ، 1989 م .
- د . عدلي أمير خالد ، إجراءات الدعوى الجنائية في ضوء المستجدات من أحكام النقض .
- د . عوض محمد ، قانون الاجراءات الجنائية الليبي ، مكتبة قورينا للنشر والتوزيع ، بنغازي 1977 م .
- د . ما مون محمد سلامة ، الاجراءات الجنائية في التشريع الليبي ، منشورات جامعة بنغازي ، مطابع الشروق ، بيروت ، 1971 م .
- ا . د . محمد الحسيني مصيلحي ، حقوق الانسان بين الشريعة الاسلامية والقانون الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- د . محمد زكي ابوعامر ، الحماية الجنائية للحريات الشخصية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، طبع 1979 م .
- د . محمود نجيب حسني ، النظرية العامة للقصد الجنائي ، " دراسة تأصيلية تحليلية للركن المعنوي في الجرائم العمدية " ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1988 م .
- د . مصطفى مجدي هرجة ، التعليق على قانون العقوبات في ضوء الفقه والقضاء ، القسم الخاص ، دار الثقافة ، ط 1988 م .
- د . فوزية عبدالستار ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، دار النهضة العربية ، 1982 م .
- د . قدرى عبدالفتاح الشهاوي ، جرائم السلطة الشرطة ، دار النهضة المصرية ، 1977 م .
- د . نبيل مدحت سالم ، عناصر العلم والارادة ، ط 1988 م .
- مجلة المحاماة العددان الأول والثاني ، يناير ، فبراير ، 1990م ، السنة السبعون ، نقابة المحامين المصريين .
- د . صلاح الدين جمال ، القبض الغير قانوني وجزاء البطلان ، دراسة في قانون الاجراءات والعقوبات ، مجلة المحاماة ، العدد الثالث والرابع مارس 1989 ، نقابة المحامين المصرية ، ص 142.117 .
- مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية - (146) - السنة الخامسة - العدد التاسع - مارس 2017 -

تسعير المنتجات في ظل استراتيجيات المنافسة

د. فتحي مسعود عبدالهادي

الملخص

يركز هذا البحث على أهم المواضيع الحيوية المتعلقة بعناصر المزيج التسويقي والذي يأتي في المرتبة الثانية بعد المنتجات ألا وهو (التسعير) وتوضيح الدور الذي يلعبه التسعير في ضمان الحصة السوقية للمنظمة في ظل اتساع وانتشار المنافسة في الاسواق المحلية والعالمية، وتم الاعتماد في هذا البحث على الكتب والمجلات والدوريات لتحديد مفهوم التسعير وأهدافه والسياسات التسعيرية وتوضيح دور التسعير في المنافسة وتحديد انواع المنافسة في السوق.

المقدمة

تقوم المجتمعات اليوم بإنشاء المنضات الإنتاجية والخدمية بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية المتوقعة والمتجددة باستمرار ، لذلك فإن خطط وسياسات هذه المنظمات تعتمد مباشرة على ما تقدمه إدارة التسويق من معلومات وبيانات تتعلق بالحاجات والرغبات الإنسانية من حيث الحجم النوع المكان ، وهذا ما يعكسه المفهوم التسويقي المعاصر الذي يشير إلى أن محور كل أنشطة المنظمة وأعمالها تلبية حاجات ورغبات الزبون وذلك في حدود مصلحة المنظمة الذي نعيش فيه، وقد جاءت مواضيع هذا البحث بما يتفق مع المفاهيم التسويقية الحديثة التي هي من مصلحة الزبون ومصلحة المجتمع لضمان استمرارية المنظمة في نشاطها، وإن نشاط إدارة التسويق هو نشاط يبدأ بمجرد التفكير في إنشاء المنظمة سواء كانت إنتاجية أو خدمية، ويستمر حتي بعد وصول السلعة إلي أن تشكل حياة السلع أو الخدمة إلي المستهلك، ويعتبر السعر أحد عناصر المزيج التسويقية المهمة، كما أن تسعير السلعة أو الخدمة من الأمور ذات الشغل الشاغل لكثير من المنشآت وتظهر أهمية التسعير في أنه خطوة من خطوات المنشأة في إعداد سياسة أو استراتيجية للمستقبل، وبالتالي فإن

السعر يؤثر علي إيرادات المنشأ أو أرباحها وهذا العامل هو القاسم المشترك بين المستهلكين والموردين أو المنتجين سواء كانت تلك الأطراف أفراد أو جماعات.

إن الاهتمام بموضوع التسعير لا يقتصد عند ارتفاع تكاليف الإنتاج أو عند تقديم المنح إلي الأسواق بل أنه جزء من المزيج التسويقي وله تأثير مباشر علي أرباح المنشآت ويوجد هناك العديد من المنتجات الصناعية والخدمية والسلع الصناعية في الغالب تنقسم إلي التركيبات والآلات والأجهزة والعدد الصغيرة والأجهزة تامة الصنع وموارد الإنتاج المصنعة الخامات لوازم التشغيل والصيانة والصناعات الاستهلاكية هي تلك السلع التي يقوم الأفراد بشرائها شخصياً أو بواسطة الغير ولغرض استهلاكها وإدخالها في عمليات إنتاجية أو تمويلية لاحقة وتنقسم علي أساس المعدل الاستهلاكي في اطار خصائص السلوك الشرائي.

أولاً : الاطار العام للبحث

1- مشكلة البحث:

من خلال الملاحظة والإطلاع علي أسعار بعض المنتجات أو السلعة في السوق والمقارنة بينهم اتضح أن توجد علاقة تأثير ما بين المنافسة واستراتيجيات التسعير وأيضاً تأثير كبير للتنافس علي سعر المنتجات الأمر الذي قد يؤدي إلي رفع أسعار بعض السلع وبالتالي يؤثر علي جودة المنتج أو علي خروج المنتج من السوق وانخفاض الجودة.ومن خلال ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل التالي : الى أي مدى يمكن ان يؤثر التسعير على درجة وحدة المنافسة في السوق الليبي ؟

2- فرضيات البحث :

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المنافسة وتسعير المنتجات .
2. توجد علاقة ذات دلالة بين المنافسة وانخفاض جودة المنتجات .

3- أهداف البحث:

1. التعرف على مفهوم التسعير وأهدافه والسياسات التسعيرية .
2. معرفة تأثير السعر على درجة وحدة المنافسة في السوق الليبي.
3. التعرف على انواع المنافسة في السوق الليبي .
4. تقديم بعض المقترحات للاختيار سياسات التسعير المناسبة والتي تضمن موقع منافس في السوق.

4- أهمية البحث:

تمكن أهمية البحث في معرفة مدى أهمية دراسة التسعير في ظل وجود منافسة في السوق الليبي وتأثير هذه المنافسة علي قرارات المنظمات في البقاء في السوق .

5- منهج البحث:

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي وذلك من خلال الكتب والمجلات والدوريات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

تأنيا : تسعير المنتجات

1- مفهوم التسعير :

يعتبر السعر أحد المحددات الرئيسية للقيمة التي هي جوهر عملية التبادل حيث تتحدد قيمة السلع أو الخدمات التي يقدمها المنتج إلي السوق علي أساس المنفعة المدركة من جانب المشتريين في السوق لهذه السلع أو الخدمات، وكذلك علي أساس الثمن الذي يجب علي المشتريين دفعة في مقابل الحصول علي هذه المنفعة ويتضح لنا أن العلاقة بين المنفعة والسعر هي التي تحدد القيمة، وهي كلما زادت مستويات المنفعة المدركة من جانب المشتري بالمقارنة بالسعر الواجب روعه كلما زادت القيمة للسلعة /الخدمة عند المشتري وبهذه الطريقة زادت نسبة الشراء أو تكراره لعملية الشراء، ومن المعروف أنه كلما زاد السعر عن المنفعة المدركة كلما انخفضت قيمته السلعة /الخدمة لدي المشتري، وبالتالي نقل احتمالات التبادل حيث يتخلى المشتري عن الشراء، أو يؤجل الشراء، أو يبحث عن منتج آخر تزيد فيه المنفعة المدركة عن الثمن كالمطلوب دفعة فيه.

2- الأهمية المتزايدة للسعر

قبل أن ننافس العملية الخاصة بتحديد السعر وجدنا أنه يوجد أسباب يمكن أن تفسر تزايد أهمية السعر كأحد العناصر الرئيسية لاستراتيجية إدارة التسويق.

وإدارة دائماً تنظر إلي السعر علي أنه من الأبعاد الهامة في المنظمة، ومن المعروف أن الايرادات والتكاليف هي التي تحقق الربح وبذلك سعر يعتبر عامل مهم لتحقيق الربح، ولكن حتي عام 190 كانت الإدارة تهتم أكثر بجانب الكمية، أكثر من اهتمامها بجانب السعر ، وفي الخمسينات إلي الستينات من القرن كان التركيز الرئيسي للإدارة علي كيفية استشارة الطلب من خلال الإعلان وتطوير

المنتج، وكان السعر دالة في التكاليف، حيث تقوم الإدارة أولاً بتحديد التكاليف ثم نضع السعر علي أساس العائد المستهدف علي الاستثمار .

وبالإضافة إلى ما سبق فإن هناك مجموعة أخرى من العوامل أرادت إلى تزايد أهمية السعر ، ومن بينها ما يلي :

1. تزايد درجة حساسية المستهلكين للسعر في فترة تسمى بدرجة أكبر من التضخم والكساد ، وهذا الأمر الذي جعل السعر من العوامل المهمة والواجب أخذها في الاعتبار عند اتخاذ القرار النهائي للشراء .
2. تزايد الاتجاه إلى شراء العلامات الخاصة Private bands والعلامات المحلية الذي تشكل ضغطاً لخفض سعر العلامات المعروفة أو واسعة الانتشار على المستوى القومي .
3. تزايد سرعة مراحل تقديم المنتجات الجديدة والتي استوجبت إعادة تقييم فوري لأسعار المنتجات الموجودة .

3- أهداف التسعير

أ- الأهداف الموجهة بالتكلفة والمنافسة

إن أهداف التسعير الموجهة والتكلفة أو المنافسية تستند بدرجة أكثر إلى المعايير الداخلية بالمقارنة بالمعايير الخارجية . وقد يكون الهدف من التسعير هو تغطية تكاليف الإنتاج والتسويق وتحقيق العائدة المستهدف على الاستثمار ، أو الهدف المحافظة على هوامش ربح معقولة لتمويل الإعلان والترويج للمبيعات وقد يكون الهدف من التسعير المحافظة على الزيادة في السوق من حيث الأسعار الأقل بالمقارنة بالمنافس ، وقد يكون الهدف هو البقاء في السوق والمحافظة على الجودة الأعلى والسعر العالي .

ب- الأهداف الموجهة بالطلب

إن الأهداف الموجهة بالطلب للتسعير تسعى إلى وضع الأسعار على أساس نوع استجابة المستهلك أي يصح هدف المنظمة هو إعداد منفعي الطلب لعلامة المنتج (العلاقة بين السعر والجودة) وذلك من خلال دراسة استجابات المستهلكين للأسعار من خلال اختبار السوق ومعظم المنظمات تجد أن هناك حساسية على السعر في قطاعات السوق ومعظم الأرباح في ظل هذا المدخل يمكن أن يتحقق من خلال تقديم أكثر من

علامة المنتج الواحد بأسعار مختلفة والقدرة الشرائية للأسعار بين المستهلكين ، وأن تقديم سعر واحد للمنتج في ظل استراتيجية التسويق سوف يؤدي إلى ضياع جزء كبير من الأرباح الممكن تخفيضاً نظراً لاحتمالات عدم ملائمة هذا السعر لجميع

قطاعات السوق

4- سياسات وطرق التسعير :

أولاً : سياسات التسعير

هناك عدة أنواع من السياسات الممكن إتباعها عند تسعير المنتجات ، والتي تتفاوت في أهدافها، وسوف نذكر هذه السياسات مع مراعاة أن الاختبار بينها يجب أن يتم في ضوء أهداف التسعير المحددة من جانب إدارة التسويق وظروف السوق ، والاستراتيجيات التنافسية في التسعير .

1 - سياسة كشط السوق

وهي تحديد أقصى سعر للسلعة بغرض الحصول علي أقصى ربح ممكن في الأجل القصير .

2- سياسة اختراق السوق

تعتمد علي تحديد سعر منخفض للسلعة بما يمكن المنظمة من تحقيق حجم كبير من المبيعات .

3- سياسات التسعير التقنيّة : السيكولوجية

يقدم السعر النفسي علي أساس دفع المستهلك إلي اتخاذ قرار الشراء نتيجة رد الفعل العاطفي أكثر منه علي أساس علي التفكير المنطقي ومنها ما يلي:-

أ. الأسعار الكسرية :- وهي تلك القيم التي تسعر المنتجات علي أساس كسر الوحدات النقدية.

ب. الأسعار المعتادة المألوفة :- يقصد بالأسعار المعتادة أن المستهلك قد اعتاد سعر معيناً للسلعة.

ج. أسعار التفاخر (الأسعار الرمزية) :- يقصد بها الأسعار المرتفعة التي تعطي الإيحاء والتفاخر بالارتقاء مستوي الجودة.

- 4- سياسات التسعير المهني :- يحتاج المستهلك في بعض الأحيان إلى سلع وخدمات لا يعرف الكثير عنها ، وبالتالي فإن لا يعرف أسعارها علي وجه التحديد.
- 5- سياسات التسعير الترويجي :- يقصد بالتسعير الترويجي ذلك التسعير الذي يكون الهدف الأساسي منه هو العمل علي ترويج أو تنشيط المبيعات.
- 6- سياسة التمييز في الأسعار :- تقوم علي أساس تقديم السلعة الواحدة بأسعار مختلفة إلى الطاعات المتعددة من السوق .

ثانيا : طرق تحديد الأسعار :-

بعد تحديد استراتيجيات التسعير في ضوء أهداف المنظمة وردود أفعال المنافسين في السوق ، وبعد تحديد السياسة المناسبة للتسعير فإن ادارة التسويق يجب عليها أن تقدر الطريقة التي سوف يتبعها في تحديد الأسعار هي عبارة عن إجراءات يتم إتباعها بتحديد الأسعار علي أساس قاعدة معروفة ، وسوف تتعرض هنا بعض الطرق المتبعة في تسعير المنتجات وذلك علي النحو التالي :-

1. التسعير بإضافة الكلفة

ويجدي بأخذ كلفة تصنع المنتج مضافاً إليها نسبة زيادة من أجل الربح.

2. التسعير الهجومي

يحدد سعراً أقل من أسعار المنتجات المنافسة بهدف التمكن من دخول سوق جديدة التسعير المسمن.

تحديد سعر مرتفع المنتج جديد السوق

3. التسعير التنافسي

تحديد سعر متشابه لأسعار المنتجات المنافسة أو أقل منها بقليل لهدف السيطرة علي أكبر حصة ممكنة من السوق.

4. التسعير الترويجي

بياع المنتج بسعر منخفض جداً لفترة قصيرة من الزمن.

5. التسعير النفسي

تولي المنشأة هنا اهتماماً خاصاً بتأثير سعر المنتج علي توقعات المستهلكين حول هذا المنتج.



الشكل (1) خطوات عملية التسعير

5 - العوامل المؤثرة علي تحديد الاسعار :
يمكن تقسيم العوامل التي تؤثر علي مقدار الشركة وحديثها عند تحديد أسعار منتجاتها إلي نوعين :

1. عوامل خارجية "بيئية"
2. عوامل داخلية " داخل المنظمة"

أولاً : العوامل الخارجية

1. الطلب : يؤثر الطلب علي المنتج أو الخدمة علي التسعير وبصفة خاصة عند تسعير المنتج لأول مرة.
2. المنافسون : يمثل المنافسون عاملاً مهماً علي قدرة المنظمة علي تحديد أسعارها.

3. **التدخل الحكومي** : يلعب التدخل الحكومي دوراً

هاماً في قدرة المنظمة علي تحديد أسعارها.

4. **الظروف الاقتصادية** : تختلف المنظمة علي التحرك

بأسعارها باختلاف الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد.

ثانياً : العوامل الداخلية

1. **الأهداف** : إن تحديد السعر المناسب يتوقف في كثير

من الأحيان علي الأهداف التي يسعى إلي تحقيقها والمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة.

2. **درجة الاختلاف في المنتج** : كلما كانت منتجات

الشركة متميزة ومنفردة بمزايا تختلف عن منتجات المنافسين كلما كانت أكثر حرية في

تحديد أسعارها.

3. **فلسفة الإدارة** : تميل بعض الشركات التي تبين

فلسفات خاصة بالسعر وبحيث تتفق مع أهداف وأغراضها.

4. **المزيج التسويقي** : يعتبر السعر أحد العناصر

الرئيسية في المزيج التسويقي.

5- **التسعير في عصر الانترنت**

بدأ بأحد التسعير منحنى آخر جديد في عصر الانترنت وهو ما يطلق عليه التسعير المرن حيث

يجد تطبيقاته من خلال الانترنت الذي أضاف قناة تسويقية جديدة في عالم الأعمال والتسويق

حجة تتوفر تطبيقات متطورة وهائلة تمكن المشتري من استخدامها تقنية أو برامج لتساعده في

البحث عن أفضل الأسعار المتوفرة عبر الانترنت إضافة لذلك فإن المناقصات والمزادات العينة

عبر الانترنت حدثت ثورة في عالم التسعير

ثالثاً : استراتيجيات المنافسة

1- **تعريف المنافسة وطرق تحقيق التنافس**

تعرف المنافسة بأنها القدرة علي الصمود أمام المنافسين بغرض تحقيق الأهداف من ربحية ونمو

واستقرار وتوسع وابتكار وتجديد ، وتسعي الشركات ورجال الأعمال بصفة مستمرة إلي تحسين

المراكز التنافسية بشكل دوري نظراً لاستمرار تأثير المتغيرات العالمية والمحلية وتحقق المنافسة من

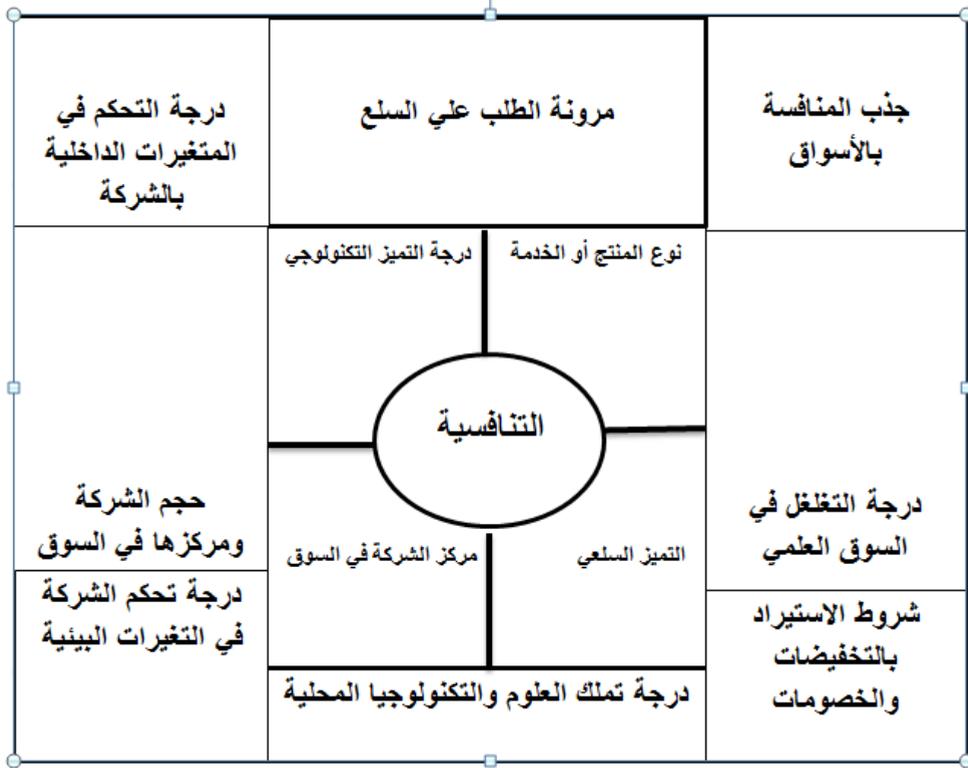
خلال :-

أ- التحكم في عناصر التكاليف.

ب- محور الأسواق.

ت- العائد والضياع.

- ث- الابتكار والتحديد والتطوير.
 ج- إدارة الجودة الشاملة ضمانات وتوكيد الجودة.
 ح- البيع الابتكاري .
 خ- تخفيض الأسعار والتكاليف.
 د- خدمة ما بعد البيع.
 ذ- تطوير المنتجات.
 ر- الاتصالات التسويقية وحوافز البيع.



البيانات الأولية : هي البيانات التي جمعها لأول مرة ولم يتم جمعها من قبل وقد يتم جمعها عن طريق الشركة أو عن طريق مكتب استشاري متخصص في بحوث ومنتجات التسويق والسوق ومن أهم وسائل جمع البيانات الأولية :-

1. أسلوب الاستقصاء.

2. وأسلوب الملاحظة ويمكن الاستقصاء عن طري

المقابلات الشخصية الاستقصاء بالتليفون وبالبريد والعاكس والانترنت.

أما أسلوب الملاحظة فقد يتم بالملاحظة المباشرة للناس عن طريق الحصر للظواهر المادية الأشياء وذلك بالتواجد في الأسواق ومراكز التسوق.

البيانات الثانوية : هي التي تم جمعها سابقاً لغرض آخر داخلياً للشركة أو من خارجها وهي مثل سجلات المبيعات الخارجية وسجلات المخزون وتقارير البيع السابقة أما البيانات الثانوية الخارجية فتشمل منشورات الحكومة والعرف التجارية والبنك المركزي وغيرها.

2- أنواع المنافسة

يواجه مديرو التسويق في المشروعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة على حدا السواء ثلاثة أنواع من المنافسة وهي :-

الأول : وهي صنعه مباشرة المنافسة التي تحدث بين المنظمات ذات المنتجات المتشابهة مثل شركة NES,APPLEIBA لأجهزة الكمبيوتر.

الثاني : وهو الذي يتضمن المنافسة علي المنتجات البديلة والواحدة للأخرى مثل : خدمات الطيران ،الشاحنات ،السيارات.

الثالث : حيث تتنافس جميع المنظمات فيما بينها علي مشتريات الزبائن ،خاصة إذا علم أن لدي المستهلك دخلاً محدوداً.

ولأن البيئة التنافسية تحدد نجاح أو فشل منتج معين ، فإن علي مديري التسويق مسؤولية التقييم المستمر لاستراتيجيات المنافسين التسويقية .

3- هيكلية أسواق المنافسة

أ. **سوق المنافسة الكاملة :** حيث تملك الشركات

منتجات متشابهة لمنتجات المنافسين ، فالشركات التي تتعامل بسلع متشابهة مثل (الطحين ، الرز ، القمح) تتغير بوضع سوق المنافسة كاملة حيث يكون عنصر التوزيع هاماً في تسويق المنتج ، بينما تقل أهمية العناصر الأخرى.

ب. **سوق المنافسة الاحتكارية** : حيث يتنافس في هذا

السوق العديد من الباعين بمنتجاتهم علي المنتج البديل لمنتجات المنافسين الأحد ، فمثلاً زاد ارتفاع سعر القهوة كثيراً فمن المحتمل أن يتجه المستهلكون لشراء الشاي.

ج . **سوق احتكار القلة** : حيث تتصف هيكلية السوق عندما تسيطر مؤسسات قليلة علي معظم مبيعات السوق كما هو الحال في شركتي فاست لبنك وشركة موبايلكم للاتصالات الخلوية في الأردن ، وتعتبر التخفيضات السعرية أسلوباً غير شائع في هذا السوق.

د . **سوق الاحتكار الكامل** : حيث تحتكر السوق واحدة ، كما هو الحال في شركة مصفاة البترول الأردنية وشركة الكهرباء الأردنية .

4- المكونات الأساسية للمنافسة

في ظل بحث المؤسسات عن تطوير خطة تسويقية فاعلة يتوجب عليها الأخذ بعين الاعتبار تلك العوامل التي تدفع الشركات للمنافسة .

1. **الداخلون أو المنافسون الجدد** : يستلزم من الشركة

عند دراسة وضعها التنافسي أن تقييم احتمالية دخول منافسين جدد ، فزيادة المنتجين يزيد من طاقة القطاع الصناعي الإنتاجية والذي يؤدي إلي تخفيض الأسعار.

2. **القوة التفاوضية للمشتريين والمجهزين** : يتطلب

تحليل الوضع التنافسي الأخذ بعين الاعتبار القوة التفاوضية للمشتريين والمجهزين.

3. **المنافسون الحاليون والمنافسون للمنتجات البديلة**

: تعتمد الضغوط التنافسية بين المتنافسين علي درجة نمو القطاع الصناعي التي تنتمي إليه.

والشكل الآتي يبين مصفوفة المنافسين

(1)			(3)
منافس مباشر مؤثر بقوة			منافس محتمل ومحدود التأثير

متماثلة بدرجة كبيرة

				متماثلة إلي حد ما	
					مختلفة إلي حد ما
(4)	منافس غير مباشر يؤثر بقوة		(2) منافس ثانوي مبتدئي محدود التأثير		

مختلفة بدرجة كبيرة مختلفة إلي حد ما متماثلة إلي حد ما متماثلة بدرجة كبيرة

الشكل (3) مصفوفة المنافسين

الخلاصة :

من خلال ما سبق من عرض وما تتضمنه هذا البحث من عناصر تتعلق بمفهوم استراتيجية التسعير واطهر البحث من خلال محتوياته ان استراتيجية التسعير تمر بكثير من المراحل اهمها دراسة مفهوم التسعير واهميته واهداف التسعير والطرق الحديثة للتسعير وذلك من خلال وضع مجموعة من السياسات التسعيرية خاصة في ظل وجود منافسة بين المنظمات الانتاجية وتحليل السوق وتحديد اهم العقبات والتحديات وصولا الى اختبار الاستراتيجية التسعيرية

واظهر البحث اهم العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على تحديد الاسعار واستراتيجية المنافسة وانواعها وهيكل السوق والمكونات الاساسية للمنافسة

ومن خلال البحث اتضح وجود علاقة تأثير ما بين المنافسة واستراتيجيات التسعير والتأثير الكبير للمنافسين على تسعير المنتجات وكذلك وجود علاقة ذات دلالة بين المنافسة وسعر المنتج وجودته

المراجع

- 1 - نظام موسى سويدان , شفيق إبراهيم حداد , التسويق مفاهيم معاصرة , دار الحامد للنشر , سنة 2003.
- 2 - المهدي الطاهر غنية , التسويق المفاهيم والأسس والمبادئ , الجامعة المفتوحة , طرابلس , الطبعة الأولى , 2000.
- 3 - بشير العلاق , قطحان العبدلي , سعد غالب ياسين , استراتيجيات التسويق , عمان , دار الزهران , الطبعة الأولى ' 1999.
- 4 - مصطفى محمود أبوبكر , مدخل استراتيجي تطبيقي في إدارة التسويق في المنشآت المعاصرة , الدار الجامعية كلية التجارة , جامعة المنوفية , 2005.
- 5 - فريد النجار , المنافسة والترويج التطبيقي , آليات الشركات لتحسين المراكز التنافسية مدخل المقارنات التطويرية المستمدة , دار النشر مؤسسة شباب الجامعة , 2000.
- 6 - ثابت عبدالرحمن إدريس , التسويق المعاصر , دار النشر الجامعية , الطبعة الأولى , 2005.
- 7 - مؤيد الفضل , مدخل إلى الأساليب الكمية في التسويق , الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة , الطبعة الأولى , 2008.
- 8 - محمد فريد الحصن , وآخرون , التسويق , دار النشر الجامعية , 2002-2003.
- 9 - خالد الراوي , حمود السند , مبادئ التسويق الحديث , دار الميسرة للنشر والتوزيع , الطبعة الأولى , 2000.

محددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب دراسة وصفية تحليلية على مستشفى صرمان العام

د. خالد مسعود الباروني

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مستوى محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وتحليل أثر هذه المحددات في فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب بمستشفى صرمان العام، والمحددات المعتمدة بهذه الدراسة كانت على التوالي (مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب، مستوى معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب، مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية). واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على صحيفة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، باختيار عينة مسحية شاملة لكل القيادات الإدارية بمستشفى صرمان العام، وبلغ حجم عينة الدراسة (40) مفردة. وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج، حيث أظهرت الدراسة أن مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة، وأن مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب كان مرتفعاً، وأن مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب كان منخفضاً، وأن مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية كان منخفضاً، وأن مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب كان منخفضاً. كما بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، كما بينت الدراسة عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لباقي محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب المعتمدة بهذه الدراسة في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

مقدمة:

يُعد التخطيط الإستراتيجي مرحلة أساسية ومهمة من لمراحل العملية الإدارية لكونه يمثل أسلوباً في التفكير والمفاضلة بين أساليب وطرق العمل لاختيار أفضل البدائل الملائمة في ظل الإمكانيات المتاحة من ناحية، وطبيعة الأهداف المرغوب في تحقيقها من ناحية أخرى، وذلك في عالم أصبح أصغر من حجمه الجغرافي بسبب ثورة العولمة وتقنيات عصر الانترنت، إذ أن رياح التغيير بما تحمله من متغيرات متنوعة باتت تطل كل المنظمات. (أبو نصيب، 2011: 75).

فالتخطيط الإستراتيجي ما هو إلا محاولة لخلق درجة عالية من التكامل بين وظائف المنظمة، فظرة رجال الإدارة العليا لا ينبغي أن تكون متخصصة ومحدودة ولكنها يجب أن تكون نظرة ذات رؤيا عامة وشاملة لكل المجالات الوظيفية للمنظمة التي يعملون بها. (الصيرفي، 2009: 9). وتزداد أهمية التخطيط الاستراتيجي في الآونة الأخيرة نظراً للمتغيرات والتحديات الداخلية والخارجية التي تواجه المنظمات، فالمنظمة هي نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة ويتكيف معها لتحقيق بعض الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، ومن ثم تحتاج المنظمات إلى الموارد المختلفة لتحقيق هذه الأهداف، ويسمح التخطيط للمنظمات أن تصبح قادرة على مواجهة المخاطر التي قد تتعرض لها نتيجة التغير السريع. وترتبط عملية التخطيط الاستراتيجي بصفة عامة بتحديد كيفية استخدام الموارد لتحقيق أهداف المنظمة فهو يحدد العلاقات، والتصرفات والكيفية التي يمكن من خلالها السيطرة على القوى المختلفة، وتوجيهها في قنوات محددة يتحقق من خلالها الغايات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

وإن عملية التخطيط الاستراتيجي لتطوير وتنمية العاملين ليس مجرد إقتراح وإعتماد جداول لبرامج التدريب وإعداد الميزانيات اللازمة لها، ولكنها تعني أكثر من هذا، فهي عملية لتحليل احتياجات الموارد البشرية من مهارة وكفاءة وفاعلية، واتجاهات مطلوبة للمنظمة مع الأخذ في الاعتبار الظروف المتغيرة، والأنشطة التي تشعب هذه الاحتياجات.

فالتخطيط الاستراتيجي يركز على البرامج والأنشطة كتحسين قيمة المخزون البشري فيما يتعلق بالمعرفة والمهارة والكفاءة والفاعلية، وفي نفس الوقت يحاول أن يربط بين قدرات ومهارات العاملين وأهداف المنظمة بصورة عملية. (راوية، 2005: 25).

ونظراً للأهمية التي يكتسبها التخطيط الإستراتيجي في المنظمات تأتي هذه الدراسة لتحليل وقياس مستوى محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وذلك بإعتبار أن فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب تعتمد على تأثير وفاعلية تلك المحددات، وإعتبار أن العنصر البشري الكفو من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات في أداء مهامها والوصول إلى تحقيق أهدافها.

الإطار العام ومنهجية الدراسة:

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أهمية التخطيط الإستراتيجي داخل المؤسسات سواء كانت هذه المؤسسات إنتاجية، أو خدمية فإنه غالباً ما يصاحب تنفيذ هذه العملية مجموعة من المشاكل سواء كانت هذه المشاكل على مستوى الإدارات، أو على مستوى المنظمة ككل، والمتمثلة في عدم تحقيق التوافق بين أنشطة التخطيط الإستراتيجي من صياغة الأهداف الإستراتيجية والسياسات وتنفيذ الخطط الإستراتيجية، والتي بدورها تتأثر بمستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي، حيث أثبتت العديد من الدراسات التي أجريت حول هذا الموضوع وجود علاقة قوية بين نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي وفاعلية التخطيط الإستراتيجي بالمنظمة وبالتالي تحسين مؤشرات الأداء التنظيمي ومنها الميزة والقدرة تنافسية (الباروني، 2016)، وتحسين أداء العاملين (أبوشناق، 2011)، وكذلك تحسين أداء المنظمات (أبو عائشة، 2010)، وأيضاً تحسين قدرة المنظمة على التخطيط للأزمات وإدارتها بفاعلية. (الباروني، 2015).

ولتحليل وفهم أثر محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب قام الباحث بدراسة إستطلاعية بمستشفى صرمان العام، وذلك للإطلاع على سير المستشفى ونشاطه، ومن خلال مقابلة الباحث لبعض مدراء ورؤساء الأقسام للتعرف على أهم المشاكل، والصعوبات التي واجهت عملية التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تبين إنه قد صاحبها مجموعة من المشاكل والتي تمثلت في ضعف كفاءة ومهارة وتأهيل القيادات الإدارية في مجال تقنية المعلومات والتخطيط الإستراتيجي، ونقص المعرفة والمعلومات اللازمة في استخدام التقنيات والتكنولوجيا الحديثة المطبقة حالياً في مختلف الأقسام الطبية والخدمية بالمستشفى، حيث تبين أن التقنيات والتكنولوجيا الجديدة التي أدخلت على المستشفى لا تتناسب مع قدرات وإمكانات الموارد البشرية في المستشفى، كما تبين للباحث ضعف مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وضعف مستوى برامج التدريب، وضعف الخطط الإستراتيجية للتدريب بالمستشفى، وعدم وضوح مفاهيم التخطيط الإستراتيجي عن عدد من القيادات الإدارية بالمستشفى، أيضاً لا حظ الباحث من خلال إطلاع على تقارير الأداء ضعف مستوى أداء العاملين بالمستشفى، الأمر الذي أثار لدى الباحث التساؤل البحثي التالي: (ما أثر محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بمستشفى صرمان العام؟).

ويتفرع من التساؤل الرئيسي للدراسة التساؤلات التالية:

1 . ما مستوى محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمستشفى قيد الدراسة؟.

2 . ما مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمستشفى قيد الدراسة؟.

3 . ما أثر محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة؟.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على أثر محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

2. التعرف على مستوى محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

3. التعرف على مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

4. الوصول إلي نتائج علمية تسهم في توجيه انتباه القيادات الإدارية لأهمية تطوير نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب من أجل تحسين مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

أهمية الدراسة:

تستند هذه الدراسة أهميتها من النقاط التالية:

1. تعد هذه الدراسة مكملة لما سبق من الدراسات حول أثر محددات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بقطاع الصحة، وهي بذلك تعمل على توسيع قاعدة البحث والدراسة في هذا الجانب الذي شهد في الآونة الأخيرة نمواً واهتماماً متزايداً في الأدب الإداري الذي تناول التخطيط الإستراتيجي للتدريب ومحدداته في المنظمات بالدراسة والتحليل.

2. هذه الدراسة مساهمة علمية في إثراء المكتبة الليبية ببحوث هامة وغير متداولة كثيراً في الدول النامية، وكذلك تسليط الضوء على موضوع لم يأخذ القدر الكافي من الإهتمام من قبل المسؤولين وصناع القرار، وفتح المجال إمام المتخصصين في مثل هذه الدراسات لاستخدام هذه الدراسة كمرجع لهم.

3. تتبع أهمية هذه الدراسة في أنها تهتم بوظيفة التخطيط الإستراتيجي داخل المنظمة، وكذلك الحاجة الملحة لمثل هذه الدراسات استناداً لمتطلبات الإدارة الحديثة.

4. هذه الدراسة ستثير إنباه المسؤولين وصناع القرار في المنظمات لأهمية إنتهاج الأسلوب العلمي في التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وتطوير نظم معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب كأساس لإتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، وما ينتج عن ذلك من إرتقاء في مستوى أداء الأعمال داخل

المنظمة، وبالتالي ينعكس بالإيجاب على مستوى تحقيق أهدافها، ومن ثم رفع مستوى الوعي المجتمعي بأهمية مثل هذه الدراسات وأخذ مخرجاتها بعين الاعتبار عند التخطيط لأي نشاط.

فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضيات الآتية:

1. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.
2. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.
3. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
4. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.
5. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
6. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.
7. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث إن هذا المنهج أكثر ملاءمة لطبيعة متغيرات الدراسة، إذ يهدف هذا المنهج إلى جمع الحقائق والبيانات حول متغيرات الدراسة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً، وتحليلها واستخلاص دلالتها. ويمكن تعريف هذا المنهج بأنه دراسة واقع الأحداث والظواهر والمواقف والآراء، وتفسيرها بهدف الوصول إلى نتائج مفيدة لتصحيح هذا الواقع أو التعريف به. (غنية، وآخرون، 2005).

وتم مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة من كتب ورسائل علمية ودراسات وأبحاث ودوريات، وتحديد مصطلحات الدراسة تحديداً دقيقاً بحيث يمكن الوصول الى فهم عام لمتغيرات الدراسة. تم تحليل البيانات الأولية للدراسة إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية المتعارف عليها:

(الإحصائي الوصفي، والإحصاء التحليلي أو الاستدلالي)، لإثبات فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، وتم تجميع البيانات الأولية باستخدام صحائف الاستبيان.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تمثلت في مستشفى صرمان العام.

الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على تحليل مستوى محدّدات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، والمحدّدات المعتمدة بهذه الدراسة هي:

1. مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

2. مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب.

3. مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية.

كما ركزت الدراسة على تحليل أثر مستوى محدّدات نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكذلك قياس مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

الحدود الزمنية: إستغرقت هذه الدراسة أربع شهور من العام 2016 لإنجازها في صورتها النهائية، وتضمنت هذه الفترة الدراسة الإستكشافية وصياغة مشكلة وفرضيات الدراسة وتحديد منهجيتها، وتصميم الاستبيان، وجمع البيانات وتحليلها، والخروج بنتائج وتوصيات الدراسة.

أداة جمع وتحليل البيانات:

تم جمع البيانات الأولية للدراسة باستخدام صحيفة الاستبيان، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

وقد قسمت محاور صحيفة الاستبيان في مجالات كالتالي:

1. البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة.

2. مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

3. مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

4. مستوى معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب.

5. مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية.

6. مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين والمسؤولين بالمستشفى قيد الدراسة، أما عينة الدراسة فهي عينة مسحية الشاملة لكافة القيادات الإدارية بالمستشفى، والبالغ عددهم (40) أربعين قائداً بالمنظمة قيد الدراسة.

نموذج الدراسة:

الشكل التالي رقم (1) يبين متغيرات الدراسة، حيث أن المتغير المستقل الرئيسي هو محددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، والذي يؤثر في التغير في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب (المتغير التابع).

أما المتغيرات الفرعية المستقلة المكونة لمحددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب مجال تركيز هذه الدراسة فهي ما يلي:

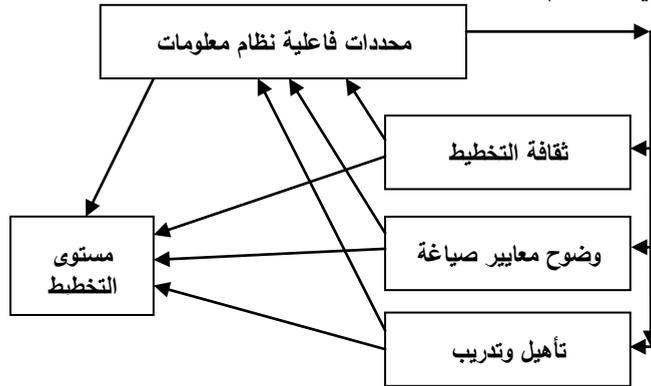
4. مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

5. مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب.

6. مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية.

إن مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب (المتغير التابع) يتأثر بالتغير في مستوى محددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب مجتمعة، ويتأثر أيضاً بمستوى التغير في كل متغير فرعي مستقل بهذه الدراسة.

كما أن التغير في المتغيرات الفرعية المستقلة (مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب، مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب، مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية) تؤثر كلاً على حده في مستوي التغير في المتغير المستقل الرئيسي للدراسة (محددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب).



شكل رقم (1) متغيرات الدراسة

مصطلحات الدراسة:

* التخطيط الإستراتيجي للتدريب:

هو مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تصميم وتنفيذ مجموعة من الممارسات والسياسات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية المتجانسة بالطريقة التي من خلالها تحقق رأس مال بشري يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة (الطراونة، 2008: 6).

* معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب:

هي تلك الضوابط والاعتبارات التي تأخذ في الحسبان عند صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب.

* نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

هو ذلك النظام الذي يزود المنظمة بالمعلومات والبيانات اللازمة والدقيقة في الوقت المناسب لمساعدتها على انجاز العمل واتخاذ القرارات الإستراتيجية المتعلقة بتنمية وتطوير الموارد البشرية.

* ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب:

هي مجموعة من المفاهيم والاتجاهات التي تسود المنظمة وتنعكس على سلوك العاملين، ويتم تناقلها عبر الأجيال، فهي التي تصبغ شخصية الفرد واهتماماته. (برنوطي، 2007: 121).

* تأهيل وتدريب القيادات الإدارية:

يقصد بها تطوير المهارات القيادية والإدارية لفئة الإدارة العليا بهدف التأثير على نوعيات السلوك لدى العاملين بتوجيهها لخدمة العمل، وتحسين قدراتهم في مجال التخطيط والرقابة الإستراتيجية. (الطعاني، 2007: 30).

الدراسات السابقة:

4. دراسة (الزعيبي، 2014) بعنوان "أثر التخطيط الإستراتيجي في أداء مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة حالة جامعة محمد خيضر/ بسكرة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات الموظفين الإداريين في جامعة بسكرة نحو أثر التخطيط الإستراتيجي في مستوى أداء جامعة بسكرة، واختبار الفروق في تلك الاتجاهات تبعاً لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن المتغيرين المستقلين (التحليل الإستراتيجي، الخيار الإستراتيجي) يؤثران في المتغير التابع والمتمثل في أداء الجامعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين نحو مفهوم التخطيط الإستراتيجي، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مفهوم الأداء.

5. دراسة (العتيبي، 2012) بعنوان "أثر التخطيط الإستراتيجي والتحسين المستمر على فاعلية المؤسسات المستقلة بدولة الكويت".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التخطيط الإستراتيجي في فعالية المؤسسات المستقلة بدولة الكويت، والتعرف على تأثير التحسين المستمر في فعالية المؤسسات المستقلة في دولة الكويت. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. إن المؤسسات الكويتية المستقلة تعمل على مناقشة خطة تحسين الجودة باستمرار ضمن المراجعة الإستراتيجية للمؤسسة، وتعطي أولوية لمشاريع التحسين، وتعمل على إعادة تصميم أنشطتها بشكل مستمر.

2. تدرك إدارة المؤسسة أهمية دور الجودة في دعم إستراتيجية المؤسسة، وانسجام خطة الجودة مع الخطة الإستراتيجية للمؤسسة.

7. دراسة (الزهراني، 2012) بعنوان "إستراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين: دراسة حالة المصارف التجارية السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الممارسات ذات العلاقة بإستراتيجية التدريب في المصارف التجارية السعودية وأثرها في مستوى الجدارات السلوكية للعاملين فيها. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. إن مستوى ممارسة المديرين في المصارف التجارية السعودية لأنشطة التدريب من مدخل إستراتيجي كان متوسط نسبياً، كما أن المصارف تستخدم التكنولوجيا التقليدية كأساس لتطبيق إستراتيجية التدريب.

2. وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة المديرين في المصارف لكل من أنشطة وخطوات بناء إستراتيجية التدريب ومراحل العملية التدريبية من مدخل إستراتيجي، وتبني استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطبيق ذلك، وبين مستوى الجدارات السلوكية للعاملين .

3. وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في ممارسة المديرين لإستراتيجية التدريب تعزي لكل من المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

4. إن ضعف مشاركة مديري إدارة الموارد البشرية ومديري التدريب في صياغة الإستراتيجيات على مستوى المصرف وعلى مستوى دوائريهم الوظيفية، وكذلك ضعف إيمان الإدارة العليا بالدور الإستراتيجي للتدريب، يمثلان معوقان بارزان يحولان دون تبني النهج الإستراتيجي في ممارسة التدريب في المصارف التجارية السعودية.

8. دراسة (نعمان، 2008) بعنوان "علاقة التخطيط الإستراتيجي للتدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى: دراسة حالة جامعة تعز اليمن".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس علاقة التخطيط للتدريب بأداء العاملين في الإدارة الوسطى في الجامعة، وإلى المقارنة بين اتجاهات القيادة الإدارية وأفراد الإدارة الوسطى في العملية التدريبية من حيث (تحديد الاحتياجات . اختيار المتدربين . تصميم الدورات التدريبية . تقييم العملية التدريبية)، كما هدفت الدراسة إلى تقويم بعض التوجهات التي تساعد الجامعة على الرفع من فاعلية برامجها التدريبية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. أن هناك ضعف في الاهتمام بالأساليب الحديثة للتخطيط للتدريب والتركيز على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات.

2. أن أسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية، حيث لا توجد معايير واضحة للاختيار .

3. أظهرت الدراسة أن عملية تصميم العملية التدريبية قليلة الفاعلية مما يؤدي إلى عدم التعرف على درجة الاستفادة التي حصلت عليها الجامعة من عملية تنفيذها للدورات التدريبية.

9. دراسة (عطا الله، 2008) بعنوان "إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق الشركات الصناعية المساهمة العامة للأنشطة التي لها علاقة بوجود إستراتيجية للتدريب وأثرها على مستوى أداء العاملين.

وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الشركات المساهمة لمراحل العملية التدريبية من منظور استراتيجي وبين مستوى أداء العاملين، وكذلك وجود علاقة بين درجة التنوع في البرامج التدريبية في هذه الشركات وبين أداء العاملين فيها.

2. وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مدى تبني الإدارة العليا في هذه الشركات لإستراتيجية التدريب وبين مستوى أداء العاملين بها، وكذلك وجود علاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطبيق برامج إستراتيجية التدريب في الشركات وبين مستوى أداء العاملين.

3. أظهرت الدراسة أيضاً وجود بعض المعوقات التي تواجه الشركات المساهمة في تبني إستراتيجية فعالة للتدريب، أهمها عدم وجود ثقافة التنظيمية للتخطيط الإستراتيجي، وعدم توفر المدربين ذوي الكفاءة العالية.

10. دراسة (أبوعائشة، 2012) بعنوان "التخطيط الإستراتيجي وأثره على الأداء: وهي دراسة وصفية تحليلية عن الإدارة العامة للشركة وإدارة تشغيل فرع الشركة لميناء طرابلس البحري خلال الفترة من

2005 إلى 2010". هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وأداء العاملين بالشركة، واتبع الباحث المنهج الوصفي والتحليلي لإثبات الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة معتمداً على صحيفة الاستبيان في جمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التخطيط الإستراتيجي وبين الأداء بالشركة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين المعايير التي يتم على أساسها صياغة الأهداف الإستراتيجية والأداء بالشركة قيد الدراسة.

11. دراسة (أحميدة، 2010) بعنوان "متطلبات استخدام التخطيط الإستراتيجي في منظمات الأعمال: دراسة وصفية على صندوق موازنة الأسعار بليبيا". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات استخدام التخطيط الإستراتيجي في المؤسسات الاقتصادية، وهدفت أيضاً إلى التعرف على واقع التخطيط الإستراتيجي وتحديد أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه استخدام التخطيط الإستراتيجي في المنظمة قيد الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. توصلت إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية موجبة بين مستوى استخدام التخطيط الإستراتيجي ومدى توفر متطلبات تطبيق التخطيط الإستراتيجي، وكذلك وجود علاقة عكسية سالبة ذات دلالة معنوية بين مستوى التخطيط الإستراتيجي ومستوى العقوبات التي تواجه تطبيق التخطيط الإستراتيجي.

14. دراسة (المقرحي، 2014) بعنوان "أثر التخطيط الإستراتيجي في فاعلية أداء النواذ الإسلامية بالمصارف الليبية التقليدية". هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر التخطيط الإستراتيجي في فاعلية أداء النواذ الإسلامية بمصرفي الجمهورية والتجاري الوطني بليبيا، وأعدت الدراسة على تحليل أثر العوامل الأساسية للتخطيط الإستراتيجي وأداء النواذ الإسلامية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي وعناصر الأداء، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي ومستوى الميزة التنافسية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي ومستوى العمليات الإنتاجية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي ومستوى الإبداع والابتكار.

15. دراسة (ميرة، 2013) بعنوان "أثر مكونات التخطيط الاستراتيجي على الأداء التنظيمي للمصارف التجارية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك المديرين في المصارف التجارية الليبية وعددها (12) مصرف، لأهمية نشاط التخطيط الإستراتيجي بهذا القطاع، وقياس أثر مكونات التخطيط الإستراتيجي على عناصر الأداء التنظيمي، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمكونات التخطيط الاستراتيجي مجتمعة على مستوى الميزة التنافسية، وقد كانت العناصر الإستراتيجية الأكثر تأثيراً هي (الخطط الإستراتيجية) بمعامل انحدار (0.303)، (والأهداف

الإستراتيجية) بمعامل انحدار (0.150)، يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمكونات التخطيط الإستراتيجي على مستوى العمليات الداخلية ، وكان أكثر العناصر الإستراتيجية تأثيراً على العمليات الداخلية هما (الرؤيا والرسالة) بمعامل انحدار (0.308) ، (وتحليل البيئة) بمعامل انحدار (0.346)، يوجد اثر دلالة إحصائية لمكونات التخطيط الاستراتيجي على مستوى التعلم والابتكار، وكان أكثر العناصر الإستراتيجية تأثيراً على مستوى التعلم والابتكار هي الرؤيا والرسالة بمعامل انحدار (0.233) ، (والأهداف) بمعامل انحدار (0.175)، (والخطط الإستراتيجية) بمعامل انحدار (0.258)، يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمكونات التخطيط الاستراتيجي على مستوى الإنتاجية ، وكان من أكثر العناصر الإستراتيجية تأثيراً على الإنتاجية هي (الأهداف الإستراتيجية) بمعامل انحدار (0.236) (والخطط الإستراتيجية) بمعامل انحدار (0.244) (والتحليل البيئي) بمعامل انحدار (0.198)، ويعد هذا الأثر مقبول إحصائياً، وأخيراً من خلال تتبع أثر عناصر المتغير المستقل على عناصر المتغير التابع ، يلاحظ إن الخطط الإستراتيجية كأحد عناصر مكونات التخطيط الاستراتيجي تميزت بأثرها على معظم عناصر المتغير التابع (الميزة التنافسية ، التعلم والابتكار ، مستوى الإنتاجية)، وهذا يفسر أهمية الخطط الإستراتيجية كعنصر استراتيجي مهم في إدارة المصارف التجارية الليبية وتطوير أدائها التنظيمي.

16. دراسة (الباروني، 2012) بعنوان "التخطيط الإستراتيجي للتدريب وأثره على أداء العاملين". هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مكونات التخطيط الإستراتيجي للتدريب وأثرها على أداء العاملين بحالة دراسية من القطاع النفطي في ليبيا".

وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها:

1. القصور في المهارات الإدارية للقيادات بالمنظمة قيد الدراسة يعتبر من أهم العوائق التي تواجه التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

2. أثبتت الدراسة أن هناك علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي للتدريب ومستوي أداء العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط.

3. يحتاج التخطيط الاستراتيجي للتدريب إلى أهداف طويلة الأجل ونظراً لعدم استقرار الظروف البيئية في المؤسسة الوطنية للنفط فإنه لا يمكن تحديد الأهداف الاستراتيجية بدقة.

4. عدم وجود استراتيجية علمية للتدريب الأمر الذي أدى إلي مشاكل في تنفيذ الخطط الاستراتيجية المختلفة بالمنظمة قيد الدراسة.

18. دراسة (الباروني، 2016) بعنوان "أثر تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب على فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة التائية بين تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب وفاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية بليبيا، وركزت الدراسة على مستوى تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب كمتغير مستقل بالدراسة، أما المتغير التابع للدراسة فهو (فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب) ، ومن ثم فإن مشكلة الدراسة تتبلور في معرفة العلاقة التائية بين تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب، وفاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتحليل وتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، أما فرضية الدراسة فقد نصت على أنه (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب وفاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالإدارة قيد الدراسة) . شمل مجتمع الدراسة كافة القيادات الإدارية بالإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية بليبيا، وبلغ حجم المجتمع المستهدف (40) مفردة، وتم استخدام صحيفة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية حول محاور أومتغيرات الدراسة، وخضعت (34) صحيفة استبيان للتحليل الإحصائي باستخدام حزمة التحليل الإحصائي لظواهر الإجماعية (SPSS)، بعد أن استبعد منها (02) صحيفتا استبيان لعدم استكمال الإجابات بها. وقد تم استخدام صحيفة استبيان قسمت إلى عدة محاور، المحور الأول متعلق بالبيانات العامة للمجيبين، أما المحور الثاني فيقيس مستوى تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب، والمحور الثالث يقيس مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

1. أثبتت الدراسة وجود ضعف في مستوى تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب.
2. أثبتت الدراسة وجود ضعف في مستوى فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
3. أثبتت الدراسة أن العلاقة بين مستوى تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب وفاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب علاقة طردية، أي أنه كلما زاد ضعف تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب زاد معها انخفاض في مستوى فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب (والعكس صحيح).
4. أثبتت الدراسة أن تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب (المتغير المستقل) له القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره مستقبلاً على التغير في فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب (المتغير التابع) بالإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية بليبيا.

عرض وتحليل البيانات الأولية للدراسة:

أداة جمع البيانات (صحيفة الاستبيان):

اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان للحصول على البيانات التي تساعده على اختبار الفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث قام بتصميم استمارة استبيان التي غطت محاور الدراسة. وقد استخدم الباحث الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد العينة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، حيث تم إعطاء درجة واحدة للإجابة غير موافق، ودرجتان للإجابة محايد، وثلاث درجات للإجابة موافق. وكان طول الفترة المستخدمة هي 0.67، وقد تم حساب طول الفترة على أساس قسمة 2 على 3، وقد استخدم الباحث درجة الثقة (95%) في الاختبارات، مما يعني أن احتمال الخطأ يساوي (5%).

جدول (1) طول خلايا المقياس

إتجاه الإجابة	المتوسط
غير موافق	1 - 1.66
موافق إلى حد ما	1.67 - 2.33
موافق	2.34 - 3

اختبار صدق فقرات الاستبيان: وتم ذلك من خلال الاتي:

1. صدق المحكمين:

يعد الصدق من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس، والصدق يدل على مدى قياس فقرات الاستبيان للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

2. صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:

بينت النتائج في الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05، وبذلك تعتبر المحاور صادقة لما وضعت.

جدول (2) معامل الارتباط بين محاور الدراسة و إجمالي الاستبانة

ت	المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	نظم معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	10	0.83	**0.000
2	ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب	24	0.573	**0.000
3	وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب	13	0.773	**0.000
4	تأهيل وتدريب القيادات الإدارية بالمنظمة	17	0.905	**0.000
5	التخطيط الإستراتيجي للتدريب	15	0.793	**0.000

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان):

ويقصد بها درجة الاتساق في نتائج المقياس، إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات بطريقة معامل (كرونباخ ألفا). إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وقل من ذلك تكون ضعيفة.

(Sekaran,

2003: p 311).

ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استبيانات البحث البالغ عددها (40) استبيان، ثم طبقت معادلة (ألفا)، وقد تراوحت قيم معامل ثبات المقياس ما بين (0.635) إلى (0.881)، وبلغ معامل الثبات لإجمالي الاستبيان بهذه الطريقة (0.936)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

الجدول (3) معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	نظم معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب	10	0.635
2	ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب	24	0.805
3	وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب	13	0.841
4	تأهيل وتدريب القيادات الإدارية بالمنظمة	17	0.842
5	التخطيط الاستراتيجي للتدريب	15	0.881
	إجمالي الاستبيان	94	0.936

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:**1. الجنس:**

بينت النتائج أن (27) مبحوثاً وما نسبته (67.5%) من أفراد العينة كانوا من الذكور، و (13) مبحوثاً وما نسبته (32.5%) من الإناث.

2. العمر:

بينت النتائج أن (7) مبحوثين وما نسبته (17.5%) كانت أعمارهم أقل من 30 سنة، و (12) مبحوثاً وما نسبته (30%) كانت أعمارهم 30 إلى أقل من 40 سنة، و (13) مبحوثاً وما نسبته (32.5%) تراوحت أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة، و (8) مبحوثين وما نسبته (20%) كانت أعمارهم 50 سنة فأكثر.

3. المؤهل العلمي:

أظهرت النتائج أن مبحثين اثنين وما نسبته (5%) يحملوا مؤهل التعليم الاساسي، ومبحثين اثنين وبنفس النسبة يحملوا مؤهل الثانوي، وأن (7) مبحثين وما نسبته (17.5%) يحملوا مؤهل الدبلوم المتوسط، و(12) مبحثاً وما نسبته (30%) يحملوا مؤهل الدبلوم العالي، و(16) مبحثاً وما نسبته (40%) يحملوا مؤهل البكالوريوس، ومبحثاً واحداً وما نسبته (2.5%) يحمل مؤهل ماجستير.

4. التخصص:

بينت النتائج أن (8) مبحثين وما نسبته (20%) متخصصين بالعلوم الادارية، و (7) مبحثين وما نسبته (17.5) متخصصين بالعلوم المالية، و(13) مبحثاً وما نسبته (32.5%) متخصصين بالعلوم التطبيقية، و(4) مبحثين وما نسبته (10%) متخصصين بالعلوم الانسانية، و(8) مبحثين وما نسبته (20%) متخصصين بالعلوم الاساسية.

5. سنوات الخبرة في المنظمة الحالية:

أظهرت النتائج أن (11) مبحثاً وما نسبته (27.5%) خبرتهم أقل من 5 سنوات، و (7) مبحثين وما نسبته (17.5%) خبرتهم 5 إلى أقل من 10 سنوات، و (5) مبحثين وما نسبته (12.5%) خبرتهم 10 إلى أقل من 15 سنة، و (17) مبحثاً وما نسبته (42.5%) خبرتهم 15 سنة فأكثر.

الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة وفق إجابات المبحوثين:

لتحديد إتجاه الإجابات تم تحديد طول الفترة بـ 0.67 وحدة، وهذا الطول ناتج عن قسمة 2 على 3 وفقاً لآتي:

(1 - 1.66) يكون إتجاه الإجابة غير موافق، (1.67 - 2.33) يكون إتجاه الإجابة محايد ما، (2.34 - 3) يكون إتجاه الإجابة موافق.

ولتحديد مدى الاتفاق على إجمالي محاور الدراسة المتمثلة في (نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب، تأهيل وتدريب القيادات الإدارية، التخطيط الإستراتيجي للتدريب)، تم استخدام اختبار (One Sample T-Test)، فيكون المجال إيجابي (أفراد العينة متفقين على فقرات المجال) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أكبر من قيمة المتوسط المعياري (2)، ويكون المجال سلبي (أفراد العينة غير متفقين على فقرات المجال) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أقل من قيمة المتوسط المعياري (2)، ويكون المجال متوسطاً (لا سلبي ولا ايجابي) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أكبر من (0.05).

أولاً: قياس مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب.

بينت النتائج في الجدول رقم (4) اتفاق افراد العينة على فقرتين اثنتين من فقرات محور قياس مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب، واتفاقهم المحدود على (4) فقرات من فقرات هذا المحور، وعدم اتفاقهم على (4) فقرات من فقرات هذا المحور.

جدول (4) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب

ت	الفقرة	النسبة التكرار	موافق	موافق جزئياً	موافق	الاستجابة متوسط	الإجابة الآتية	المعيار الآتية
1	يوجد لدى الإدارة العليا اهتمام بنظام المعلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	ك %	21 52.5	2 5.0	17 42.5	1.9	موافق إلى حد ما	0.98 2
2	يتم تصميم نظام معلومات حديث وفق خطة علمية تواكب التطورات	ك %	26 65.0	7 17.5	7 17.5	1.53	غير موافق	0.78 4
3	تهتم الإدارة العليا بأهمية نظام المعلومات والتغذية العكسية للمعلومات	ك %	27 67.5	4 10.0	9 22.5	1.55	غير موافق	0.84 6
4	تعمل المنظمة على توضيح مزايا وفوائد نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	ك %	28 70.0	5 12.5	7 17.5	1.48	غير موافق	0.78 4
5	غياب الاستقرار للقيادات الإدارية له تأثير على تبادل البيانات ومعلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	ك %	4 10.0	1 2.5	35 87.5	2.78	موافق	0.62
6	لا يوجد بالمنظمة نظام معلومات حديث ومتطور	ك %	13 32.5	4 10.0	23 57.5	2.25	موافق إلى حد ما	0.92 7
7	استخدام الحاسب الآلي بشكل مناسب يساهم في تطوير نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	ك %	5 12.5	10 25.0	25 62.5	2.5	موافق	0.71 6
8	توفر المنظمة كافة الإمكانيات لإنجاح نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	ك %	26 65.0	4 10.0	10 25.0	1.6	غير موافق	0.87 1
9	لا يوجد بالمنظمة عاملين لديهم الكفاءة والمعرفة في مجال نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	ك %	15 37.5	13 32.5	12 30.0	1.93	موافق إلى حد ما	0.82 9
10	الهيكلة التنظيمية بالمنظمة تساعد على تبادل معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	ك %	16 40.0	9 22.5	15 37.5	1.98	موافق إلى حد ما	0.89 1

ولتحديد مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب، فإن النتائج في الجدول رقم (5) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (1.948) وهو أقل من متوسط القياس (2)، وأن الفرق تساوي (- 0.052)، ولتحديد معنوية هذه الفرق فإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.413) وهي أكبر من 0.05 ، وتشير إلى عدم معنوية الفرق، أي ان مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة.

جدول رقم (5) نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب

مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب	معنوية الفروق	قيمة الدلالة الإحصائية	القيمة الإحصائية / T-Test	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
متوسط	غير معنوية	0.413	0.827 -	0.401	0.052 -	1.948	نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب

ثانياً: ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب.

يبين النتائج في الجدول رقم (6) اتفاق افراد العينة على (10) فقرات من فقرات محور ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب، واتفاقهم المحدود على (10) فقرات، وعدم اتفاقهم على (4) فقرات من فقرات هذا المحور.

جدول (6) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب

ت	الفقرة	النسبة التكرار	موافق	موافق جزئياً	موافق	الاستجابة متوسط	الاتجاه	الانحراف المعياري
1	تساهم ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب في زيادة الالتزام الوظيفي	ك	5	5	30	2.63	موافق	0.705
		%	12.5	12.5	75.0			
2	تساهم ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب في زيادة التماسك بين العاملين	ك	4	7	29	2.63	موافق	0.667
		%	10.0	17.5	72.5			
3	تعزز ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب الأدوار القيادية والتبادلية	ك	11	7	22	2.28	موافق إلى حد ما	0.877
		%	27.5	17.5	55.0			
4	ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب أداة رقابية ذاتية للسلوك والاتجاهات	ك	9	9	22	2.33	موافق إلى حد ما	0.829
		%	22.5	22.5	55.0			
5	القيم الإستراتيجية السائدة بالمنظمة تنظم العلاقة بين الإدارة والعاملين	ك	10	9	21	2.28	موافق إلى حد ما	0.847
		%	25.0	22.5	52.5			
6	ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب تنمي روح الولاء للمنظمة	ك	1	14	25	2.6	موافق	0.545
		%	2.5	35.0	62.5			
7	ثقافة التخطيط الاستراتيجي تساعد العاملين على التكيف مع الظروف الداخلية والخارجية	ك	6	9	25	2.48	موافق	0.751
		%	15.0	22.5	62.5			
8	توجه الثقافة الإستراتيجية الجهود نحو انجاز الأعمال وتحقيق الأهداف	ك	11	5	24	2.33	موافق إلى حد ما	0.888
		%	27.5	12.5	60.0			
9	هناك توافق بين قيم العاملين وقيم المنظمة	ك	18	11	11	1.83	موافق إلى حد ما	0.844
		%	45.0	27.5	27.5			
10	تساهم الثقافة الإستراتيجية في التكيف مع الحالات الطارئة التي تحدث بالمنظمة	ك	12	9	19	2.18	موافق إلى حد ما	0.874
		%	30.0	22.5	47.5			
11	تساهم ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب في تشكيل قيم العاملين بالمنظمة	ك	8	12	20	2.3	موافق إلى حد ما	0.791
		%	20.0	30.0	50.0			

0.577	موافق	2.78	34	3	3	ك	العاملين بالمنظمة ليس لديهم ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب	12
			85.0	7.5	7.5	%		
0.464	موافق	2.8	33	6	1	ك	الثقافة الإستراتيجية تحت على المشاركة مع فريق العمل في انجاز الأعمال	13
			82.5	15.0	2.5	%		
0.904	موافق إلى حد ما	1.95	15	8	17	ك	القيم الإستراتيجية السائدة بالمنظمة تنظر إلى العاملين كمورد هام له قيمة	14
			37.5	20.0	42.5	%		
0.939	موافق إلى حد ما	2.3	25	2	13	ك	المنظمة ليس لديها ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب	15
			62.5	5.0	32.5	%		
0.939	موافق إلى حد ما	1.8	14	4	22	ك	الإدارة العليا لا تُلَق اهتماماً بثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب	16
			35.0	10.0	55.0	%		
0.781	غير موافق	1.58	7	9	24	ك	تولي إدارة المنظمة اهتماماً لأراء العاملين من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات	17
			17.5	22.5	60.0	%		
0.667	موافق	2.63	29	7	4	ك	تشجع المنظمة السلوك الذي يلاءم معتقداتها	18
			72.5	17.5	10.0	%		
0.747	غير موافق	1.58	6	11	23	ك	تهتم إدارة المنظمة بتوفير إشارات ورموز تسعى إلى نقلها إلى جميع أفرادها	19
			15.0	27.5	57.5	%		
0.816	غير موافق	1.53	8	5	27	ك	تقيم إدارة المنظمة احتفالات ومناسبات لترسيخ رسالتها	20
			20.0	12.5	67.5	%		
0.802	موافق	2.35	22	10	8	ك	اللوائح والقوانين هي التي تحدد السلوك الإستراتيجي في المنظمة	21
			55.0	25.0	20.0	%		
0.838	غير موافق	1.63	9	7	24	ك	يشترك العاملون في نظرهم حول السلوك الإستراتيجي للمنظمة	22
			22.5	17.5	60.0	%		
0.656	موافق	2.68	31	5	4	ك	القيادات الإداريين ليس لديهم ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب	23
			77.5	12.5	10.0	%		
0.716	موافق	2.53	26	9	5	ك	تساهم ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في توفير الثبات للمنظمة.	24
			65.0	22.5	12.5	%		

ولتحديد مستوى ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب، فإن النتائج في الجدول رقم (7) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي هذا المحور يساوي (2.247) وهو أكبر من متوسط القياس (2)، وأن الفروق تساوي (0.247)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية الفروق، أي ان مستوى ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة.

جدول رقم (7) نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مستوى ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب

المجال	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	T-Test	القيمة الإحصائية / الإحصائية	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب
ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب	2.247	0.247	0.332	4.698	0.000	معنوية	مرتفع	

ثالثاً: وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب.

بينت النتائج في الجدول رقم (8) اتفاق افراد العينة المحدود على (8) فقرات من فقرات محور وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب، وعدم اتفاقهم على (5) من فقرات هذا المحور.

جدول (8) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب

ت	الفقرة	النسبة التكرار	المتوسط	موافق	موافق جزئياً	موافق	مؤشر الاستجابة	المعيار
1	يتم صياغة الأهداف الإستراتيجية بموضوعية بحيث تعكس كفاءة العاملين	ك	26	9	5	1.48	غير موافق	
		%	65.0	22.5	12.5			
2	تتسم الأهداف الإستراتيجية بالمنظمة في وضع الأهداف الإستراتيجية إمكانيتها الداخلية	ك	18	9	13	1.88	موافق إلى حد ما	
		%	45.0	22.5	32.5			
3	يشترك العاملون في كل المنظمة في صياغة الأهداف الإستراتيجية	ك	32	2	6	1.35	غير موافق	
		%	80.0	5.0	15.0			
4	تتسم الأهداف الإستراتيجية بالمرونة بحيث يمكن تعديلها كلما استحدثت ظروف جديدة	ك	18	5	17	1.98	موافق إلى حد ما	
		%	45.0	12.5	42.5			
5	تقوم المنظمة عند إعداد الخطة الإستراتيجية بتحليل البيئة الداخلية والخارجية	ك	24	8	8	1.6	غير موافق	
		%	60.0	20.0	20.0			
6	يشترك المرؤوسين الرؤساء في تحديد الأهداف حسب اختصاصاتهم	ك	22	7	11	1.73	موافق إلى حد ما	
		%	55.0	17.5	27.5			
7	يطلب من المرؤوسين المشاركة في الأهداف وفقاً لأهميتها وأولويتها	ك	28	2	10	1.55	غير موافق	
		%	70.0	5.0	25.0			
8	يشترك المرؤوسين الرؤساء في تحديد الأهداف حسب المستوى الإداري	ك	29	6	5	1.4	غير موافق	
		%	72.5	15.0	12.5			
9	العاملين يشعرون بانتفاء كبير للمنظمة عندما تكون لهم القدرة على تحقيق أهدافها	ك	17	9	14	1.93	موافق إلى حد ما	
		%	42.5	22.5	35.0			
10	العاملين يشعرون بواجب أخلاقي يدفعهم بالاستمرار في العمل لتحقيق أهداف المنظمة	ك	11	13	16	2.13	موافق إلى حد ما	
		%	27.5	32.5	40.0			
11	العاملين لا يتأخروا عن تقديم المساعدة لرؤسائهم في العمل عند تحديد أهداف المنظمة	ك	7	15	18	2.28	موافق إلى حد ما	
		%	17.5	37.5	45.0			
12	العاملين يحرصون كل الحرص على العمل ضمن الفريق الواحد لتحقيق أهداف المنظمة	ك	15	14	11	1.9	موافق إلى حد ما	
		%	37.5	35.0	27.5			
13	يشعر العاملون بسعادة عندما يناقشون أمور تتعلق بتحقيق أهداف المنظمة مع رؤسائهم	ك	14	8	18	2.1	موافق إلى حد ما	
		%	35.0	20.0	45.0			

ولتحديد مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب، فإن النتائج في الجدول رقم (9) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي هذا المحور يساوي (1.79) وهو أقل من متوسط القياس (2)، وأن الفروق تساوي (- 0.21)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.009) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية الفروق، أي ان مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب كان منخفض من وجهة نظر أفراد العينة.

جدول رقم (9) نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مدى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب

المجال	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى معيار صياغة الأهداف الاستراتيجية
وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب	1.79	0.21 -	0.486	2.729 -	0.009	معنوية	منخفض

رابعاً: تأهيل وتدريب القيادات الإدارية

يبين النتائج في الجدول رقم (10) اتفاق افراد العينة على فقرة واحدة من فقرات محور تأهيل وتدريب القيادات الإدارية، واتفاقهم المحدود على (8) فقرات، وعدم اتفاقهم على (8) فقرات من فقرات هذا المحور.

جدول (10) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور تأهيل وتدريب القيادات الإدارية

ت	الفقرة	النسبة التكرار	نمبر موافق	حد موافق أعلى	حد موافق أقل	موافق	الاستجابة متوسط	الاستجابة	الاتحاف المعياري
1	المنظمة تهتم بالتدريب المستمر لتطوير أداء القيادات الإدارية	ك %	25 62.5	15.0	6 15.0	9 22.5	1.6	غير موافق	0.841
2	الإدارة العليا تهتم بالخطيط المستمر لتدريب القيادات الإدارية لرفع من مستويات أدائهم	ك %	30 75.0	10.0	4 15.0	6 15.0	1.4	غير موافق	0.744
3	المنظمة لديها برامج تدريبية حديثة تساعد على تحسين أداء القيادات الإدارية	ك %	30 75.0	10.0	4 15.0	6 15.0	1.4	غير موافق	0.744
4	المنظمة تقوم بدورات تدريبية بالخارج لزيادة معدلات أداء القيادات الإدارية	ك %	19 47.5	37.5	15 37.5	6 15.0	1.68	موافق إلى حد ما	0.73
5	المنظمة تشجع القيادات الإدارية على البحث العلمي للوصول لمفاهيم جديدة لتطوير الأداء	ك %	21 52.5	25.0	10 25.0	9 22.5	1.7	موافق إلى حد ما	0.823
6	المنظمة تستخدم تكنولوجيا المعلومات لتدريب القيادات الإدارية	ك %	27 67.5	12.5	5 12.5	8 20.0	1.53	غير موافق	0.816
7	حققت الخطط التدريبية السابقة معدلات أداء مرضية	ك %	24 60.0	32.5	13 32.5	3 7.5	1.48	غير موافق	0.64
8	يعد الأداء مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للقيادات الإدارية	ك %	18 45.0	12.5	5 12.5	17 42.5	1.98	موافق إلى حد ما	0.947
9	الأهداف المحققة من عمليات التدريبية ينتج عنها ارتفاع في معدلات الأداء	ك %	8 20.0	35.0	14 35.0	18 45.0	2.25	موافق إلى حد ما	0.776
10	يتم مراجعة الخطط التدريبية السابقة للقيادات الإدارية بغرض التعرف على نقاط القوة والضعف فيها	ك %	23 57.5	17.5	7 17.5	10 25.0	1.68	موافق إلى حد ما	0.859
11	يتم مناقشة الأهداف الإستراتيجية لتدريب القيادات الإدارية مع المستويات المختلفة قبل اعتماد خطة التدريب	ك %	28 70.0	17.5	7 17.5	5 12.5	1.43	غير موافق	0.712
12	لدى المنظمة خطط وبرامج تدريبية محددة بالداخل بالتعاون مع المنظمات ذات العلاقة	ك %	20 50.0	32.5	13 32.5	7 17.5	1.68	موافق إلى حد ما	0.764
13	الإدارة العليا لديها خطط تدريبية بديلة للقيادات الإدارية إذا حدث فشل في الخطط المنفذة	ك %	24 60.0	35.0	14 35.0	2 5.0	1.45	غير موافق	0.597
14	الخطط التدريبية للقيادات الإدارية مرتبطة باعتباريات واحتياجات قريبة ومتوسطة وبعيدة	ك %	25 62.5	25.0	10 25.0	5 12.5	1.5	غير موافق	0.716
15	المنظمة ليس لديها اهتمام بتدريب القيادات	ك %	17 42.5	13	13	10	1.83	موافق إلى حد ما	0.813

	حد ما		25.0	32.5	42.5	%	الإدارية
0.876	موافق إلى حد ما	1.95	14	10	16	ك	الإدارة العليا ليس لها خطط تدريبية لرفع من معدلات أداء القيادات الإدارية
			35.0	25.0	40.0	%	
0.751	موافق	2.48	25	9	6	ك	المنظمة ليس لديها إدارة لتدريب وتطوير أداء القيادات الإدارية
			62.5	22.5	15.0	%	

ولتحديد مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية، فإن النتائج في الجدول رقم (11) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي هذا المحور يساوي (1.704) وهو أقل من متوسط القياس (2) وأن الفروق تساوي (- 0.296)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً، وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، أي ان مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة.

جدول رقم (11) نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية

المجال	المتوسط الحسابي	الفروق بين متوسط المعايير	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية T-Test/	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية
تأهيل وتدريب القيادات الإدارية	1.704	- 0.296	0.414	- 4.514	0.000	معنوية	منخفض

خامساً: مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب

يبين النتائج في الجدول رقم (12) اتفاق افراد العينة المحدود على (9) فقرات من فقرات محور التخطيط الاستراتيجي للتدريب، وعدم اتفاقهم على (6) فقرات من فقرات هذا المحور.

جدول (12) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور التخطيط الاستراتيجي للتدريب

ت	الفقرة	النسبة التكرارية	غير موافق	حد ما موافق إلى حد ما	موافق	الاستجابة متوسطة	الإيجابية اتجاه	الانحراف المعياري
1	تقوم الإدارة العليا بتطبيق التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة	ك	22	13	5	1.58	غير موافق	0.712
		%	55.0	32.5	12.5			
2	رسالة المنظمة تحدد الأهداف الإستراتيجية بها	ك	24	4	12	1.7	موافق إلى حد ما	0.911
		%	60.0	10.0	30.0			
3	تقوم المنظمة بتحليل البيئة الخارجية للتعرف على المتغيرات التي يمكن أن تؤثر فيها في المستقبل	ك	22	7	11	1.73	موافق إلى حد ما	0.877
		%	55.0	17.5	27.5			
4	تقوم الإدارة العليا بتحليل البيئة الداخلية للتعرف على مصادر القوة ونقاط الضعف	ك	18	14	8	1.75	موافق إلى حد ما	0.776
		%	45.0	35.0	20.0			
5	تعمل المنظمة وفق رؤية واضحة لاستغلال نقاط القوة وتقليل نقاط الضعف	ك	24	10	6	1.55	غير موافق	0.749
		%	60.0	25.0	15.0			
6	تقوم الإدارة العليا بجمع البيانات التاريخية والحالية والمستقبلية	ك	19	7	14	1.88	موافق إلى حد ما	0.911
		%	47.5	17.5	35.0			
7	التعرف على التهديدات الخارجية لتجنبها	ك	15	11	14	1.98	موافق	0.862

	إلى حد ما		35.0	27.5	37.5	%	والحد من أثارها	
0.813	غير موافق	1.58	8	7	25	ك	لدى المنظمة رؤية إستراتيجية واضحة ومحددة للطموح المستقبلي	8
			20.0	17.5	62.5	%		
0.791	موافق إلى حد ما	1.88	10	15	15	ك	تقوم المنظمة بإعداد الرسالة بشكل متوازن يوافق الإمكانيات والموارد المتاحة	9
			25.0	37.5	37.5	%		
0.829	موافق إلى حد ما	1.93	12	13	15	ك	لدى المنظمة أهداف طويلة الأجل تسعى لتحقيقها	10
			30.0	32.5	37.5	%		
0.77	غير موافق	1.65	7	12	21	ك	تلتزم الإدارة العليا بالبرامج والجدول التي تضعها لتحقيق أهدافها	11
			17.5	30.0	52.5	%		
0.829	موافق إلى حد ما	1.68	9	9	22	ك	تركز الإدارة العليا على مدى ملائمة كل خيار إستراتيجي مع متغيرات البيئة الخارجية	12
			22.5	22.5	55.0	%		
0.784	غير موافق	1.5	7	6	27	ك	تشارك المنظمة جميع العاملين في إعداد الخطة التنفيذية المساعدة	13
			17.5	15.0	67.5	%		
0.949	موافق إلى حد ما	1.85	15	4	21	ك	تقوم الإدارة العليا بتحديد نقاط القوة للاستفادة منها	14
			37.5	10.0	52.5	%		
0.774	غير موافق	1.63	7	11	22	ك	تقوم الإدارة العليا بتطوير قدرات القيادات الإدارية فيما يسهم في تنفيذ وإعداد الخطط الإستراتيجية	15
			17.5	27.5	55.0	%		

ولتحديد مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب، فإن النتائج في الجدول رقم (13) بينت أن متوسط الاستجابة لهذا المحور يساوي (1.722)، وهو أقل من متوسط القياس (2)، وأن الفروق تساوي (-0.278)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.001)، وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية الفروق، أي ان مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة.

جدول رقم (13) نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب

المجال	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب
التخطيط الاستراتيجي للتدريب	1.722	- 0.278	0.506	- 3.481	0.001	معنوية	منخفض

إختبار فرضيات الدراسة:

1. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

بينت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة إيجابية معنوية بين مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب ومستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، حيث كانت قيمة معامل الارتباط

(0.727)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي بارتفاع مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب يرتفع مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (14) الارتباط بين مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب ومستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب

مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب	البيان	
0.727	ارتباط بيرسون	مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
40	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، فبينت النتائج في الجدول (14) ان قيمة F تساوي (42.673) وهي قيمة مرتفعة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة معامل التحديد (0.529)، وهي تشير إلى أن ما نسبته (52.9%) من التغيرات في مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب سببه نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب إذا ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (14) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	5.275	5.275	42.673	0.000	0.529
38	4.697	0.124			
39	9.972				

2. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

أوضحت النتائج في الجدول رقم (15) وجود علاقة إيجابية غير معنوية بين مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب ومستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.177) وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.276) وهي أكبر من 0.05، وتشير إلى عدم معنوية العلاقة بين المتغيرين.

جدول (15) الارتباط بين مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب و مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب

مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب	البيان	
0.177	ارتباط بيرسون	مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب
0.276	قيمة الدلالة الإحصائية	
40	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، فبينت النتائج في الجدول (16) ان قيمة F تساوي (1.222) وهي قيمة منخفضة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.276) وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة معامل التحديد (0.031)، وهي تشير إلى أن ما نسبته (3.1%) من التغيرات في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب قد يكون سببه ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

جدول (16) نتائج تحليل التباين لانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب على مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R ²)
1	0.311	0.311	1.222	0.276	0.031
38	9.662	0.254			
39	9.972				

3. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

أوضحت النتائج في الجدول رقم (17) وجود علاقة إيجابية غير معنوية بين مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب ومستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.31)، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.051)، وهي أكبر من 0.05 وتشير إلى عدم معنوية العلاقة بين المتغيرين.

جدول (17) الارتباط بين مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب ومستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب

مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	البيان	
0.31	ارتباط بيرسون	مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب
0.051	قيمة الدلالة الإحصائية	
40	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، فبينت النتائج في الجدول (18) ان قيمة F تساوي (4.052)، وهي قيمة منخفضة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.051)، وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة معامل التحديد (0.096)، وهي تشير إلى أن ما نسبته (9.6%) من التغيرات في مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب قد يكون سببه ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب.

جدول (18) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار مستوى ثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب على مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R ²)
1	0.605	0.605	4.052	0.051	0.096
38	5.675	0.149			
39	6.28				

4. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

بينت النتائج في الجدول رقم (19) وجود علاقة إيجابية معنوية بين مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب ومستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.744)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي بارتفاع مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب يرتفع مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (19) الارتباط بين مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب ومستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب

مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب	البيان	
0.744	ارتباط بيرسون	مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
40	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تم استخدام تحليل التباين للانحدار فبينت النتائج في الجدول (20) ان قيمة F تساوي (47.23)، وهي قيمة مرتفعة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة معامل التحديد (0.554)، وهي

تشير إلى أن ما نسبته (55.4%) من التغيرات في مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب سببه وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب إذا ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (20) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب على مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	5.526	5.526	47.23	0.000	0.554
38	4.446	0.117			
39	9.972				

5. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب.

بينت النتائج في الجدول رقم (21) وجود علاقة إيجابية معنوية بين مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب ومستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.703)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي بارتفاع مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب يرتفع مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (21) الارتباط بين مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب ومستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب

مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب	البيان	
0.703	ارتباط بيرسون	مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
40	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، فبينت النتائج في الجدول (22) ان قيمة F تساوي (37.102)، وهي قيمة مرتفعة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة معامل التحديد (0.494)، وهي تشير إلى أن ما نسبته (49.4%) من التغيرات في مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب سببه وضوح معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب إذا ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (22) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب على مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	3.102	3.102	37.102	0.000	0.494
38	3.177	0.084			
39	6.28				

6. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

بينت النتائج في الجدول رقم (23) وجود علاقة إيجابية معنوية بين مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية ومستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.784)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي بارتفاع مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية يرتفع مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (23) الارتباط بين مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية ومستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب

البيان	مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب
ارتباط بيرسون	0.784
مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية	0.000
عدد المشاهدات	40

ولتحديد أثر مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، فبينت النتائج في الجدول (24) ان قيمة F تساوي (60.628)، وهي قيمة مرتفعة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة معامل التحديد (0.615)، وهي تشير إلى أن ما نسبته (61.5%) من التغيرات في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب سببه تأهيل وتدريب القيادات الإدارية إذا ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (24) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية على مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	6.13	6.13	60.628	0.000	0.615
38	3.842	0.101			
39	9.972				

7. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

بينت النتائج في الجدول رقم (25) وجود علاقة إيجابية معنوية بين مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية ومستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.753)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي بارتفاع مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية يرتفع مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا، وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (25) الارتباط بين مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية و مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب

مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب	البيان	
0.753	ارتباط بيرسون	مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
40	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، فبينت النتائج في الجدول (26) ان قيمة F تساوي (49.721)، وهي قيمة مرتفعة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، وكانت قيمة معامل التحديد (0.567)، وهي تشير إلى أن ما نسبته (56.7%) من التغيرات في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب سببه تأهيل وتدريب القيادات الإدارية إذا ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (26) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية على مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	3.559	3.559	49.721	0.000	0.567
38	2.72	0.072			
39	6.28				

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة من خلال تحليل بيانات الدراسة إلى النتائج التالية:

1. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب.

2. عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
3. عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التخطيط الإستراتيجي للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
5. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
7. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مستوى نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
8. أظهرت الدراسة أن مستوى نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.948) على مقياس ليكرت الثلاثي.
9. أظهرت الدراسة أن مستوى ثقافة التخطيط الاستراتيجي للتدريب كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.247) على مقياس ليكرت الثلاثي.
10. أظهرت الدراسة أن مستوى وضوح معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.79) على مقياس ليكرت الثلاثي.
11. أظهرت الدراسة أن مستوى تأهيل وتدريب القيادات الإدارية كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.704) على مقياس ليكرت الثلاثي.
12. أظهرت الدراسة أن مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.722) على مقياس ليكرت الثلاثي.

توصيات الدراسة:

1. العمل على تصميم نظام معلوماتي حديث بحيث يكون تصميمه لمواكب للتطورات العلمية الحديثة.
2. ضرورة توضيح مزايا وفوائد نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
3. توفير كافة الإمكانيات اللازمة لإنجاح نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب.
4. الاهتمام بآراء العاملين والأخذ بمقترحاتهم بخصوص السلوك الإستراتيجي للمنظمة وإشراكهم في عملية إتخاذ القرارات وفي صياغة الأهداف الإستراتيجية.

5. الأخذ بنظر الاعتبار تحليل البيئة الداخلية والخارجية عند إعداد الخطة الإستراتيجية للتدريب.
6. الاهتمام بالتدريب المستمر واعتماد التكنولوجيا الحديث لتطوير ورفع مستوى أداء القيادات الإدارية في مجال تقنية المعلومات والتخطيط الإستراتيجي للتدريب.
7. ضرورة مناقشة الأهداف الإستراتيجية عند تدريب القيادات الإدارية في المستويات المختلفة قبل اعتماد خطة التدريب.
8. الأخذ بنظر الاعتبار الاحتياجات القريبة والمتوسطة والبعيدة عند اعتماد الخطط التدريبية للقيادات الإدارية.
9. إجراء دراسات أخرى تتناول المحددات الأخرى لفاعلية نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي للتدريب، تلك المحددات التي لم تتناولها هذه الدراسة بالتحليل، وذلك للوصول إلى فهم أعمق لأسباب نجاح أو فشل الخطط الإستراتيجية للتدريب بالمنظمة قيد الدراسة.

مراجع الدراسة:

أولاً: الكتب العربية:

1. الصيرفي، محمد (2009)، التخطيط الاستراتيجي، (ب. ط)، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، مصر.
2. الطعاني، حسين أحمد (2007)، القيادات الإدارية للتأهيل والتدريب، (ب. ط)، دار الميسرة: عمان، الأردن.
3. برونوطي، سعاد نائف (2007)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
4. غنية، المهدي الطاهر، عاشور، بشير محمد، شلاي، بهلول عمر (2005)، البحث العلمي في العلوم الإدارية والمالية: الأسس والمفاهيم والنماذج، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، بنغازي.
5. حسن، راوية (2005)، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (ب. ط)، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

ثانياً: الرسائل العلمية:

1. الزعبي، رحمة (2014)، أثر التخطيط الإستراتيجي في أداء مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
3. العتيبي، عامر ذابيب (2012)، أثر التخطيط الإستراتيجي والتحسين المستمر على فاعلية المؤسسات المستقلة بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
4. الزهراني، عبد الله بن عطية (2012)، إستراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين: دراسة حالة المصارف التجارية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية.
5. أبو نصيب، عرفة جبريل (2011)، أثر التخطيط الاستراتيجي في أداء العاملين بالمؤسسات الخدمية، رسالة ماجستير غير منشورة، السودان.
6. أبوشناق، نجاته أحمد (2011)، التخطيط الاستراتيجي للتدريب وأثره على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.

7. أبو عائشة، طارق علي (2012)، التخطيط الإستراتيجي وأثره على الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، طرابلس، ليبيا.
8. البياتي، أحمد (2010)، أثر استراتيجيات التدريب على تطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك.
11. نعمان، عائدة عبد العزيز علي، (2008)، علاقة التخطيط للتدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز، اليمن.
12. عطا الله، محمد تيسير (2008)، إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن.
13. الطراونة، تحسين أحمد جعفر (2008)، إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن.
14. نوفل، مفلح محمد (2007)، أثر إستراتيجية التدريب على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
16. الباروني، خالد مسعود (2016)، أثر القيادة الإدارية لنظام معلومات التخطيط الإستراتيجي على الميزة التنافسية، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، العدد الثامن، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة بني وليد.
17. الباروني، خالد مسعود (2015)، نظام معلومات التخطيط الإستراتيجي وأثرها على إدارة الأزمات، مجلة المعرفة للتنمية والتطوير، العدد الثالث، جامعة أفريقيا المتحدة، الزاوية، ليبيا.
18. الباروني، خالد مسعود (2016)، أثر تطبيق معايير صياغة الأهداف الإستراتيجية للتدريب على فاعلية التخطيط الإستراتيجي للتدريب، مجلة المعرفة للتنمية والتطوير، العدد الرابع، جامعة أفريقيا المتحدة، الزاوية، ليبيا.
21. الباروني، خالد مسعود (2013)، التخطيط الإستراتيجي للتدريب وأثره على أداء العاملين، مجلة المكتبات والمعلومات، العدد السابع، دار النخلة للنشر، طرابلس، ليبيا.
22. ميرة، أبو عجيبة علي (2013)، أثر مكونات التخطيط الإستراتيجي على الأداء التنظيمي للمصارف التجارية، مجلة المعرفة للتنمية والتطوير، العدد الأول، جامعة أفريقيا المتحدة، الزاوية، ليبيا.
24. المقرحي، وليد إمام (2014)، أثر التخطيط الإستراتيجي في فاعلية أداء النواذ الإسلامية: دراسة تطبيقية علي مصرفي الجمهورية والتجاري الوطني بليبيا، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، طرابلس.
25. أحيدة، كوثر علي (2010)، متطلبات استخدام التخطيط الإستراتيجي في منظمات الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا.
26. عبداللطيف، عبداللطيف، التركمان، حنان (2005)، الرقابة الاستراتيجية وأثرها على زيادة فعالية أداء المنظمات، مجلة جامعة تشرين للدراسات و البحوث العلمية، المجلد (27)، العدد الرابع، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، دمشق، سوريا.
29. أبو النصر، مدحت (2004)، قواعد ومراحل البحث العلمي دليل ارشادي في كتابة البحوث وإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه، مجموعة النيل، القاهرة، مصر.
30. تشاو، لنكون (2004)، الإحصاء الإداري، تعريب عبد المرضي حامد عزلم، دار المريخ، الرياض، السعودية.
31. طشطوش، سليمان محمد، (2001)، أساسيات المعاينة الإحصائية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

32. العماري، علي عبد السلام، العجيلي، علي حسين (2000)، الإحصاء والاحتمالات: النظرية والتطبيق، (ب.ط)، منشورات ELGA، فاليتا، مالطا.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

1. Sekaran Uma (2003), **Research Methods For Business, A Skill - Building Approach**, Fourth Edition, Southern Illinois University at Carbondale.

العوامل المؤثرة في جودة إدارات المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية

د . عمران عطية البكوري د . محمود جمعة المحجوب

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الالتزام بمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية وهذه المعايير هي : معيار الاستقلالية ، ومعيار الكفاءة المهنية ، ومعيار مجال ونطاق عمل المراجعين الداخليين ومعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية ، ومعيار أداء وظيفة المراجعة الداخلية .

ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم وتوزيع استبانته وزعت على عينة ومجتمع الدراسة والذي يتكون من الموظفين العاملين في إدارات المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية في المنطقة الغربية حيث تم توزيع عدد (44) استبانته واسترد منها (40) استبانته ، وتم استبعاد عدد (2) لعدم صلاحيتها للتحليل وبعد تطبيق البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر للالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية وهذا يتطلب أن يكون الموقع التنظيمي للإدارة المراجعة الداخلية في الجامعة كافيا بما يسمح بأداء المسؤوليات المناط ، كما يوجد أثر للالتزام بمعيار الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية وتعتبر الكفاءة المهنية مسؤولية إدارة المراجعة الداخلية وكل مراجع بها كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر للالتزام بمعيار نطاق عمل المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية ، وكذلك وجود أثر للالتزام بمعيار أداء وظيفة المراجعة على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية ، كما يوجد أثر للالتزام بمعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية بحيث تحقق أعمال المراجعة الأغراض العامة والمسؤوليات التي اعتمدها الجامعة ، وبناء على نتائج الدراسة فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية : التأكيد على توفير بيئة عمل ذات جودة عالية من خلال التزام المراجعين الداخليين بالإرشادات الواردة في معايير جودة الأداء الدولية من أجل تحسين مستوى الأداء لديهم ، و أن يكون هناك نظام وضوابط لإلزام موظفي إدارات المراجعة الداخلية بالالتحاق بما هو جديد من برامج علمية متطورة وحديثة ذات علاقة بالمحاسبة والمراجعة ، و توعية الموظفين بإدارات المراجعة الداخلية بقواعد السلوك المهني وحثهم المستمر على مراعاتها والتمسك

بها، وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل التي تبصرهم بمزايا تلك القواعد وبعواقب عدم الالتزام بها.

المقدمة :-

إن تطور وزيادة حجم المنشآت وانتشارها على نطاق واسع أدى ذلك إلى ضرورة وجود آليات وأساليب للتحقق من الالتزام بتنفيذ السياسات الإدارية التي تكفل توفير الحماية لأصول المنشأة وضمان دقة البيانات ، وتقييم كفاءة استخدام الموارد المستخدمة ومراجعة العمليات أو البرامج للتأكد من أن النتائج تتماشى مع الأهداف الموضوعية ، لهذا نشأة المراجعة الداخلية لمساعد الإدارة في مواجهة هذه المتطلبات فتعتبر المراجعة الداخلية أداة الإدارة وعينها في قياس فاعلية الوسائل الرقابية المطبقة في المنشأة ، فعلى أي منشأة منظمه تنظيميا جيدا لا بد أن تتوفر لديها طرق ووسائل لغرض التأكد من العمل التنفيذي أي للتأكد من الرقابة الداخلية وفعاليتها وتطبيقها ، وعلى المراجع الداخلي أن يقوم بعمله من واقع مهامه الوظيفية ومسؤولياته أمام الإدارة العليا ، وتقييم قوة وكفاءة وفاعلية أنظمة الرقابة المطبقة في المنشأة وكذلك يتأكد من تماشيها مع معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الصادر عن مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية والتي تمثل مجموعته من القواعد والمبادئ التي يجب مراعاتها بالنسبة للقائمين بعمل المراجع الداخلي والتي من خلالها يتم تقييم عمليات وخدمات وأداء قسم المراجعة الداخلية في المنشأة .

مشكلة الدراسة :-

المراجعة الداخلية هي إحدى أدوات الرقابة الداخلية ويتوقف دورها على مدى فعاليتها ، ويعبر مدى التزام المراجعة الداخلية بالمعايير المهنية إحدى الطرق الشائعة لقياس فعاليتها . وتعتبر المعايير الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين (IIA) أحد أهم المعايير المهنية المنظمة لوظيفة المراجعة الداخلية والتي اعتمدت على العديد من الدراسات السابقة كأساس للقياس من خلال اختبار مدى توافق أداء وظيفة المراجعة الداخلية مع متطلبات تلك المعايير ، وتزداد أهمية هذا التوافق في الدول ، وتعتبر - ليبيا إحدى تلك الدول - التي لا يوجد بها معايير مهنية محلية من ناحية أخرى ، ومن ثم فإن التساؤل الرئيسي المطروح هنا .

- أسئلة الدراسة :-

هل يؤثر الالتزام بمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية ؟

واستناداً على طبيعة المعايير فقد صيغت التساؤلات التالية :-

1- هل يؤثر الالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

2- هل يؤثر الالتزام بمعيار الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

3- هل يؤثر الالتزام بمعيار مجال ونطاق عمل المراجعين الداخليين على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

4- هل يؤثر الالتزام بمعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية على جودة إدارات المراجعة الداخلية.

5- هل يؤثر الالتزام بمعيار أداء وظيفة المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

- فرضيات الدراسة :-

1- لا يوجد أثر للالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

2- لا يوجد أثر للالتزام بمعيار الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

3- لا يوجد أثر للالتزام بمعيار نطاق عمل المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

4- لا يوجد أثر للالتزام بمعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

5- لا يوجد أثر للالتزام بمعيار أداء وظيفة المراجعة على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

- أهمية الدراسة :

تکمن أهمية الدراسة في الآتي :-

1- التأكيد على ضرورة تطبيق معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين بالنسبة لموظفي المراجعة الداخلية بالجامعات الليبية .

2- توجيه الأنظار إلى أهمية التزام إدارات المراجعة الداخلية بالجامعات الليبية بالمعايير الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين (IIA)

3- بالرغم من هذه الأهمية إلا أن قياس مدى التزام إدارات المراجعة الداخلية بالجامعات الليبية بالمعايير الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين لم يغطي بدراسة سابقة وتحاول الدراسة الحالية سد هذه الفجوة البحثية .

أهداف الدراسة :-

- 1- التعريف بأهمية معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين .
- 2- دراسة مدى التزام إدارات المراجعة الداخلية بالجامعات الليبية بالمعايير الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين (IIA)
- 3- بيان مدى أهمية المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية ودورها في حفظ أموال الجامعات

- منهجية الدراسة :-

تعتمد هذه الدراسة في جانبها النظري على تجميع وتحليل واستعراض ما كتب حول الموضوع محل الدراسة وذلك عن طريق الاستعانة بالكتب في تقييم فعالية المراجعة الداخلية ، أما الجانب العملي أعتمد الأسلوب الوصفي التحليلي على تجميع البيانات والمعلومات اللازمة عن طريق توزيع قوائم استبيان على موظفي إدارات المراجعة الداخلية بالجامعات الليبية .

- مجتمع وعينة الدراسة :-

يتكون مجتمع الدراسة من الجامعات الليبية وتتمثل عينة الدراسة من موظفي إدارات المراجعة الداخلية بالجامعات الليبية في المنطقة الغربية .

- الدراسات السابقة :-

تناولت دراسات عديدة المعايير الدولية للمراجعة الداخلية من اجل تعزيز دورها المهني والعمل على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية والحكومية .

من هذا المنطلق توصلت دراسة محمد (2012) ان فاعلية المراجعة الداخلية تعمل على تحقيق الرقابة في المؤسسات الحكومية وكذلك التدريب المستمر للمراجعين الداخليين يسهم في رفع كفاءاتهم مما يؤدي إلى جودة المراجعة الداخلية

، وأن غياب المعايير والأسس المهنية في عمل المراجعة الداخلية يؤثر سلباً على أداء المراجع الداخلي والذي بدوره يضعف المراجعة الداخلية وتحقيق الرقابة في المؤسسات الحكومية ، كما أشارت دراسة العفيفي (2009) أن ارتفاع تكاليف تطبيق معايير الأداء المهني يحول بدرجة كبيرة دون تطبيقها وان قدرة المراجع الداخلي على مواجهة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية يكون من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية ، وأكدت دراسة الاشقر (2008) إلى أهمية التزام المراجعين الداخليين بشكل كبير بفحص أعمال المراجعة الداخلية وفقاً للمعايير الدولية للمراجعة الداخلية كما أنه من الضروري زيادة تعزيز استقلالية المراجع الداخلي ، كما أشارت دراسة المدلل (2007) إلى أن هناك دوراً ملموساً لوظيفة المراجع الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري من جهة وفي تقييم وعم إدارة المخاطر من جهة أخرى حيث يعتمد هذا الدور على مستوى الكفاءة العلمية والعملية للمراجع الداخلي ، كما توصلت دراسة مخلوف (2007) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية وبين عدد العاملين في المراجعة الداخلية وعدد سنوات الخبرة لهم وكذلك لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية تبعاً لمتغير المؤهل والتخصص العلمي للمراجع الداخلي ، كما أشارت دراسة خلاط (2005) أن مجال خدمات المراجعة الداخلية في الشركات الصناعية الليبية التابعة للقطاع العام تتركز في تقديم خدمات الحماية أو الوقاية ، وتوصلت دراسة شقور (2000) إلى التزام بمعايير المراجعة الداخلية في المصارف الأردنية وبنسبة 83% مما زاد من فاعلية التدقيق الداخلي في كشف الخطأ والغش والمخالفات .

جودة المراجعة: هي أداء عملية المراجعة بكفاءة وفعالية وفقاً للمعايير المهنية للمراجعة وقواعد وآداب السلوك المهني الصادرة عن المنظمات المهنية وضوابط رقابة الجودة مع الإفصاح عن الأخطاء والمخالفات المكتشفة بما يحقق للأطراف ذات الصلة الأهداف المتوقعة من عملية المراجعة .

معايير المراجعة الداخلية :

مرت عملية إعداد معايير المراجعة الداخلية بعدة مراحل بدأت بتشكيل لجنة المعايير ومسؤوليات المراجع الداخلي بمعهد المراجعين الداخليين عهد إليها وضع إطار متكامل لمعايير أداء المراجعة

الداخلية ولقد انتهت اللجنة من وضع إطار متكامل للمعايير ، وهذه المعايير هي عبارة عن مجموعة من القواعد والمبادئ التي يجب مراعاتها بالنسبة للقائمين بعمل المراجع الداخلي والتي يمكن بها تقييم عمليات وخدمات وأداء قسم المراجعة الداخلية في المنشأة حيث توجد الآن معايير المراجعة الداخلية التي صدرت من معهد المراجعين الداخليين وينقسم الأداء المهني للمراجعة الداخلية إلى خمسة معايير على النحو التالي : (البديري ، 2005)

1- الأولى :- معيار الاستقلالية .

2- الثانية :- معيار الكفاءة المهنية .

3- الثالثة :- معيار مجال عمل المراجعة الداخلية .

4- الرابعة :- معيار أداء وظيفة المراجعة الداخلية .

5- الخامسة :- معيار إدارة قسم المراجعة الداخلية .

3-1 معيار الاستقلالية :-

يقصد بالاستقلالية عدم خضوع المراجع الداخلي لسلطته وتأثير الأشخاص الذين يراجع أعمالهم بما يعوقه عن أداء عمله بطريقة سليمة ويعنى ذلك استقلال المراجع الداخلي عن الأنشطة التي يقوم بمراجعتها ويتحقق الاستقلال عندما يقوم المراجع الداخلي بأداء عمله بحرية وموضوعية ويسمح ذلك للمراجع الداخلي بإعطاء رأي متحيز ويتحقق الاستقلال من خلال معيارين فرعيين هما :-

1- الاستقلال التنظيمي :-

يجب أن يكون لإدارة المراجعة الداخلية وضع تنظيمي يسمح لها بأداء مسؤولياتها ويجب أن يحصل المراجعين الداخليين على دعم من الإدارة العليا ومن مجلس الإدارة وذلك لكي يكون الأفراد الخاضعون للمراجعة متعاونين بدون أى تدخل وفي سبيل تحقيق ذلك (خلاط ، 2005) :-

أ- يجب أن يكون مدير المراجعة الداخلية مسئولاً أمام شخص في المنظمة له السلطة الكافية التي تقوى وتعزز من استقلالية المراجعين الداخليين .

ب- يجب أن يكون مدير المراجعة الداخلية على اتصال مباشر مع مجلس الإدارة حيث أن الاتصال المنتظم مع المجلس من شأنه أن يساعد على تأكيد الاستقلال ويوفر لكل من المجلس والمدير فرصة التشاور في القضايا ذات الاهتمام المشترك .

ج- يتعزز الاستقلال في حالة ما تكون سلطة تعيين أو عزل مدير المراجعة الداخلية من اختصاص مجلس الإدارة .

د- إصدار وثيقة رسمية ومكتوبة يحدد بها أهداف وسلطات ومسؤوليات قسم المراجعة الداخلية مع ضرورة الحصول على اعتماد الإدارة وموافقة مجلس الإدارة على هذه الوثيقة .

2- الاستقلال الموضوعي :-

يجب على المراجع الداخلي أن يكون موضوعياً عند أدائه لأعمال المراجعة ، والموضوعية هي موقف أو اتجاه فكري مستقل يجب أن يحافظ عليه المراجع الداخلي عند قيامه بأعمال المراجعة بحيث لا يكون تابعاً للغير في آرائه وأحكامه التي يصدرها في المسائل المتعلقة بأعمال المراجعة وتتطلب الموضوعية من المراجع الداخلي أن يؤدي عمله بالطريقة التي تجعل لديه الثقة في نتائج عمله ، وعدم قبوله لأي مساومات على أسلوب عمله ، ولا ينبغي أن يكون المراجع الداخلي في وضع يجعله أو يشعره بأنه غير قادر على إبداء آرائه المهنية بموضوعية ، وحتى يتحقق ذلك يجب مراعاة الآتي:-

أ- تحديد اختصاصات العاملين بقسم المراجعة الداخلية بما يمنع حدوث حالات التعارض في الاختصاصات ، سواء كانت فعلية محتملة كما يجب على مدير قسم المراجعة الداخلية أن يحصل على معلومات من المراجعين فيما يتصل بالحالات التي تتعارض فيها اختصاصاتهم أو يتم توزيعها بتحيز .

ب- على المراجع الداخلي أن يقدم تقرير لمدير المراجعة الداخلية عن أي حالة من حالات التعارض في الاختصاصات سواء كانت موجودة فعلاً أو يحتمل ظهورها مستقبلاً ، وفي هذه الحالة على المدير إعادة توزيع الاختصاصات على مثل هؤلاء المراجعين .

ج- يجب أن يتم تغيير المهام أو الأعمال التي يقوم بها المراجعين الداخليين بها بصورة دورية كلما كان هذا ممكناً .

د- يجب أن تفحص وتراجع نتائج أعمال المراجعة قبل إصدار تقرير المراجعة بصورة نهائية وذلك بهدف تقديم ضمان معقول بأن العمل قد تم تنفيذه بطريقة موضوعية .

و- يجب ألا يعهد إلى الأفراد المنقولين إلى قسم المراجعة الداخلية سواء بصورة مؤقتة أو دائمة بمراجعة الأنشطة التي كانوا يعملون بها سابقاً إلا بعد مرور فترة زمنية مناسبة حيث أن قيامهم بمراجعة هذه الأنشطة سوف يؤثر على موضوعيتهم وهذه الحقيقة يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الإشراف على أعمال المراجعة وعند إعداد تقرير بنتائجها .

3-2 معيار العناية والكفاءة المهنية :-

يجب أداء عمليات المراجعة الداخلية بكفاءة وعناية مهنية واجبة وتعتبر الكفاءة المهنية مسؤولية إدارة المراجعة الداخلية وكل مراجع بها ، وعلى ذلك يجب أن تخصص إدارة المراجعة لكل عملية مراجعة فريق عمل الذي يتوافر لديه المعرفة والمهارة والتخصص الذي يمكنه من أداء أعماله بصورة مرضية

أولاً : بالنسبة لقسم المراجعة الداخلية):-

1- التوظيف :-

يجب على قسم المراجعة الداخلية ان يتأكد من توافر المؤهل العلمي والكفاءة الفنية للمراجعين الداخليين بما يتلاءم مع أعمال المراجع المطلوب منهم أدائها ويتحقق من خلال :-

أ - تحديد الموصفات المناسبة من التعليم والخبرة لشاغلي المراكز الوظيفية المختلفة في القسم حيث يتوافق ذلك مع مجال العمل ومستوى المسؤولية

ب - الحصول على الضمان المناسب بشأن توفير الكفاءة المهنية والتأهيل العلمي لكل مراجع في المستقبل

2 - المعرفة والمهارات والتخصصات :-

يجب ان يمتلك أو يتحصل قسم المراجعة الداخلية المعرفة والمهارات والتخصصات اللازمة لأداء أعمال المراجعة وبناء على ذلك :

أ - يجب ان يتوافر لفريق عمل المراجعة الداخلية المعرفة والمهارات الأساسية لممارسة المهنة داخل المنظمة بحيث يتضمن ذلك الكفاءة في تطبيق المعايير والإجراءات وأساليب المراجعة الداخلية .

ب- يجب ان يتوافر لقسم المراجعة الداخلية فريق عمل مؤهل في التخصصات المطلوبة للقيام بأعمال المراجعة مثل المحاسبة ، الاقتصاد ، التمويل ، والهندسة ، والضرائب وغيرها

3-الإشراف :-

يجب على قسم المراجعة ان يتأكد من توافر الإشراف الكافي على أعمال المراجعة , وفي سبيل تحقيق ذلك

أ - يجب توثيق وحفظ الأدلة المناسب التي تؤكد بعملية الإشراف .

ب - يعتمد نطاق الإشراف المطلوب على مستوى كفاءة وخبرة المراجعين الداخليين ومدى صعوبة أو تعقد أعمال المراجعة .

ج - يعتبر مدير قسم المراجعة الداخلية مسؤولاً عن جميع أعمال المراجعة الداخلية سواء تم تنفيذها بواسطة المراجعين الداخليين أو عن طريق الغير .

2 - بالنسبة للمراجع الداخلي :-

1. الالتزام بمعايير السلوك :-

يجب على المراجعين الداخليين أن يلتزموا بمعايير السلوك المهني ، وتوضح قواعد السلوك المهني المعهد المراجعين الداخليين معايير السلوك التي يجب ان يلتزم بها كل مراجع داخلي عند أدائه لعمله والتي يتطلب ان يتوافر للمراجع الداخلي مستوى عالي من الأمانة والموضوعية والاجتهاد والإخلاص

2. المعرفة والمهارات والتخصصات :-

يجب ان يتوافر للمراجعين الداخليين ، المعارف والمهارات والتخصصات اللازمة لأداء أعمال المراجعة ، ولذلك يجب ان يتوافر لكل مراجع داخلي معرفة محدودة ومهارات خاصة .

3. التعليم المستمر :-

يجب أن يحافظ المراجع الداخلي على كفاءته الفنية من خلال التعليم المستمر ، ويعتبر المراجع الداخلي مسؤولاً عن متابعة تعليم نفسه حتى يتسنى له الاحتفاظ بكفاءته في أداء أعمال المراجعة ، ويتطلب ذلك ضرورة متابعة التطورات الحديثة في معايير المراجعة الداخلية وإجراءاتها وأساليبها الفنية ، ويمكن للمراجع الداخلي الحصول علي التعليم المستمر من خلال عضويته في المنظمات المهنية والمحاضرات الجامعية واللقاءات العلمية وغيرها . (المجدوب ، 2011)

4-العلاقات الإنسانية والاتصالات :-

يجب أن يتوافر في المراجعين الداخليين القدرة علي التعامل مع الأفراد والاتصال بهم بطريقة فعالة , ولتحقيق ذلك يجب عليهم أن :-

أ- يتفهموا العلاقات الإنسانية ويحافظوا علي علاقات جيدة مع الأفراد محل المراجعة .

ب- يتوافر لهم المهارة في الاتصالات الشفهية والكتابية إلي الحد الذي يمكنهم من أن يوضحوا بطريقة فعالة كافة الأمور المتعلقة بأهداف وتقييمات ونتائج وتوصيات المراجعة .

5- العناية المهنية :-

يجب علي المراجع الداخلي أن يبذل العناية المهنية عند أدائه لأعمال المراجعة ولتحقيق ذلك يتطلب الأمر مراعاة الآتي :-

أ- تتطلب العناية المهنية من المراجع الداخلي توخي الحذر والعناية والمهارة المتوقعة من شخص متميز علميا ومؤهل مثله في نفس الظروف والحالات المشابهة

ب- يجب علي المراجع الداخلي في حالة ارتيابه في وجود أخطاء أو مخالفات أن يبلغ السلطات المعنية داخل المنظمة .

3-3 - معيار مجال عمل أو نطاق المراجعة الداخلية :-

ينص المعيار المهني للمراجعة الداخلية علي أنه يجب أن تتضمن مجال عمل المراجعة الداخلية فحص وتقييم وسلامة وفاعلية نظام الرقابة الداخلية الموجود في المنشأة وجودة الأداء في تنفيذ المسؤوليات المحددة فيها ويتم ذلك من خلال الآتي :- (الريبيدي ، 2007)

1- إمكانية الاعتماد علي المعلومات :

يجب أن يفحص المراجعين الداخليين إمكانية الاعتماد علي المعلومات المالية والتشغيلية ومدى سلامتها وشمولها والوسائل المستخدمة لتحديد قياس وتبويب التقارير عن تلك المعلومات , وذلك من خلال التأكد أن السجلات والتقارير المالية المرتبطة بالعمليات التشغيلية وتحتوي علي معلومات دقيقة وسليمة كاملة ومفيدة ويمكن الاعتماد عليها في الوقت المناسب , وكذلك الرقابة علي مسك الدفاتر وإعداد تقارير سليمة وملائمة وفعالة

2- الالتزام بالسياسات والخطط والإجراءات والقوانين واللوائح :-

يجب علي المراجعين الداخليين فحص النظم المقررة لضمان الالتزام بتلك السياسات والخطط والإجراءات والقوانين واللوائح التي يمكن أن يكون لها تأثير جوهري علي العمليات والتقارير ويجب أن يحدد دوما ما إذا كان التنظيم يلتزم بذلك أم لا .

3- حماية الأصول :-

يجب علي المراجعين الداخليين فحص وتقييم الوسائل المستخدمة في حماية الأصول والتحقق من وجود تلك الأصول كلما كان ذلك ممكنا .

4- الاستخدام الاقتصادي والكفاء للموارد :

يجب علي المراجعين الداخليين تقييم اقتصاديات وكفاءة توظيف أو استخدام الموارد بالتنظيم , فمن المعروف أن إدارة المنشأة هي المسؤولة عن وضع معايير التشغيل لقياس الاستخدام الاقتصادي للموارد المنشأة .

5- تحقيق الأهداف العامة والخاصة للعمليات أو البرامج :

يجب علي المراجعين الداخليين فحص العمليات أو البرامج لضمان ما إذا كانت النتائج منسقة مع الأهداف العامة والخاصة المقررة أم لا , وما إذا كانت العمليات أو البرامج قد تم تنفيذها وفقا للمقرر أم لا .

3-4 معيار أداء وظيفة المراجعة الداخلية :-

ينص هذا المعيار الرئيسي علي أنه يجب أن يشمل أعمال المراجعة كلا من تخطيط عملية المراجعة وفحص وتقييم المعلومات والتقارير وتوصيل النتائج ومتابعتها أي أن هذا المعيار يتضمن العناصر الآتية :

1- تخطيط عملية المراجعة :-

يجب علي المراجع الداخلي القيام بتخطيط كل عملية مراجعة وتخطيط كل جزء من أجزائها وعملية التخطيط يجب أن تكون موثقة ويجب أن تتم من خلال مجموعة من الخطوات وهي

أ- يجب أن يحدد مدير إدارة المراجعة الداخلية التوقيت والكيفية ولمن سيتم في تقديم التقارير الإدارية

ب- أن برنامج المراجعة الداخلية المكتوب يجب أن يوضح أهداف المراجعة و إجراءات جمع أو تحليل , وتفسير المعلومات , ونطاق عمل المراجع الداخلي ودرجة الفحص التي ستجري .

ج- تحديد أهداف ونطاق عمل المراجع الداخلي

2- فحص وتقييم المعلومات :-

ويتم من خلال الأتي :- (الربيدي ، 2007)

- أ- يجب فحص وتقييم المعلومات المتاحة للتأكد منها :
- معلومات كافية : وهي أن تكون قائمة علي الحقائق وسليمة ومقنعة بحيث يمكن للشخص الخارجي الوصول لنفس النتيجة التي يصل إليها المراجع الداخلي .
- معلومات مناسبة : تعني أنها يمكن الاعتماد عليها وأنها تمثل أفضل ما يمكن الوصول إليه باستخدام أساليب المراجعة المناسبة .
- معلومات متصلة : بعملية المراجعة تعني تدعيمها لنتائج وتوصيات المراجعة وتكون متناسقة مع الأهداف الموضوعية لعملية المراجعة .
- أ- يجب أن تتم عملية تجميع وتحليل وتفسير المعلومات تحت إشراف سليم حتي يكون هناك دليل علي عدم الإخلال بموضوعية المراجع وأن أهداف المراجع قد تم تحقيقها .
- ج- إن إجراءات المراجعة تتضمن استخدام أسلوب المعاينة الاختيارية والذي يجب تطبيقه علي مناطق يتم تحديدها مسبقا مع إمكانية تخفيض حجم العينة أو التوسع فيه ما دعت الحاجة إلي ذلك .
- 3- إبلاغ نتائج المراجعة :
- يجب علي المراجع أن يقوم بإعداد تقرير عن نتائج أعمال المراجعة التي قام بأدائها , ويجب أن يتم إعداد تقرير مكتوب ويجب أن يكون موقعا وذلك بعد الانتهاء من عملية الفحص , وقد يتم تقديم تقارير دورية (ربع سنوية) في شكل مكتوب أو شفوي في صورة رسمية أو غير رسمية .
- وقد أشار هذا المعيار إلي بعض الملامح التي يجب أن تكون عليها تقارير المراجعة الداخلية حيث أنه (نصر ،شحاتة ، 2006)
- أ- يجب أن يكون التقرير موضوعيا وواضحا ويتم أعداده ويقدم في الوقت المناسب .
- ب- يجب أن يكون التقرير غير متحيز وأن يكون خاليا من أي تحريف حيث أنه إذا احتوي أي تقرير للمراجعة الداخلية علي خطأ معين فإن مدير إدارة المراجعة الداخلية يجب أن يصدر تقرير معدل لتوضيح المعلومات السليمة علي توزيع هذا التقرير المعدل علي كافة الأطراف التي تلقت التقرير غير السليم .
- ج- يجب أن يكون لهذا التقرير أثر بناء بحيث يكون له تأثير إيجابي علي الأطراف التي يراجعها المراجع الداخلي .
- د- يمكن أن يحتوي التقرير علي معلومات تمثل الخلفية للموضوع محل المراجعة ويمكن أن يحتوي ملخص لأمر معينة مثل بعض المعلومات التفسيرية وبعض الاستنتاجات من تقرير المراجعة الداخلية السابقة.
- 4- متابعة تنفيذ النتائج :-

يجب علي المراجع الداخلي متابعة ما جاء بتقرير المراجعة للتأكد من الإجراءات التصحيحية قد حققت النتائج المرجوة منها وفي حالة عدم تنفيذ هذه الإجراءات يجب علي المراجع أن يتأكد من أن الإدارة المختصة ومجلس الإدارة علي وعي تام بالأخطار المترتبة علي عدم تنفيذ هذه الإجراءات .

وقد فرق هذا المعيار بين مسؤولية الإدارة عن تحديد الإجراءات المناسبة التي يتم اتخاذها تجاه تقرير المراجعة الداخلية في حين أن مسؤولية مدير إدارة المراجعة الداخلية تنحصر في تقييم هذه الإجراءات التي اتخذتها الإدارة حيث يجب علي المراجعين الداخليين أن يقوموا بالمتابعة لضمان أن الإجراء الملائم قد تم اتخاذه في ضوء نتائج عملية المراجعة المعد عنها التقرير).

وقد أشار هذا المعيار ألي عدد الأساليب لتحقيق متابعة فعالة علي سبيل المثال الحصول أو تلقي أي تعديلات بشكل دوري من الإدارة وذلك للتعرف علي المجهودات المبذولة لتصحيح أي أخطاء كانت موجودة عند أعداد تقارير للإدارة العليا عن مدي الاستجابة لنتائج عملية المراجعة الداخلية .

3-5 معيار إدارة قسم المراجعة الداخلية :-تقضي معايير المراجعة الداخلية بضرورة أن يدار الإشراف علي قسم المراجعة الداخلية بطريقة مناسبة ويكون المشرف علي قسم المراجعة الداخلية مسؤولاً عن إدارة القسم ويضمن هذا المعيار العناصر الآتية (لطفى ، 2007)

أ- يجب أن يدير مدير إدارة المراجعة الداخلية إدارته بشكل سليم حيث ألزم هذا المعيار مدير الإدارة أن يكون المشرف علي قسم المراجعة الداخلية و مسؤولاً عن إدارة القسم

ب- ينبغي علي إدارة القسم مراعاة الجوانب التالية :-

1- تحديد الأهداف والسلطات والمسؤوليات : يجب أن يكون لدي مدير قسم المراجعة الداخلية قائمة بأهداف بسلطات وصلاحيات ومسؤوليات قسم المراجعة الداخلية .

2- التخطيط : يجب أن يقوم مدير إدارة المراجعة الداخلية بوضع خطط مناسبة بتنفيذ المهام والمسؤوليات المطلوبة من القسم .

3- السياسات والإجراءات : ضرورة قيام مدير قسم المراجعة الداخلية بوضع السياسة والإجراءات المكتوبة لتوجيه المراجعين التابعين له في تحديد مسؤولياتهم وأعمالهم.

4-يقوم المشرف علي قسم المراجعة الداخلية بوضع برنامج يهدف لاختيار وتطوير الموارد البشرية المطلوبة في قسم المراجعة الداخلية بتنمية مهامها .

5- جودة الأداء : يجب علي مدير المراجعة الداخلية بوضع برنامج يهدف إلي تقييم أعمال قسم المراجعة الداخلية بصفة مستمرة .

6- المراجعون الخارجيون : يقوم المشرف علي القسم بالتنسيق بين جهود المراجعة الداخلية وجهود المراجعة الخارجية .

1- الجانب الميداني:

تم تصميم استمارة استبيان اشتملت مجموعة من الأسئلة ، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في إعداد إجابات الاستمارة بحيث تراوحت أوزان الإجابات من رقم (5) موافق بشدة إلى (4) موافق إلى (3) محايد إلى (2) غير موافق إلى (1) غير موافق بشدة، ومن أجل تحسين مستوى صدق الأداة تم عرض استمارة الاستبيان على الأكاديميين في كلية الاقتصاد - الخمس لأخذ آرائهم حولها والاستفادة من ملاحظاتهم لإجراء الصياغة النهائية للاستمارة .

ويتكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارات المراجعة الداخلية بالجامعات الليبية باعتبارها من متطلبات نظام الرقابة الداخلية الجيد ، ولذا فقد تم توزيع عدد (44) استبانة وبعد متابعة مستمرة لفترة امتدت أربعة أشهر تم استرداد عدد (40) استبانة وقد تم استبعاد (2) استبانة لعدم صلاحيتها، وبالتالي فإن عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (38) استبانة.

3-2 الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج SPSS لإيجاد الأثر بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وتحليل البيانات التي تم جمعها لاختبار فرضيات الدراسة وفق المستويات التالية :

المستوى الأول :قياس صدق وثبات الاستبيان.

تم إعطاء أولوية واهتمام لاختبار ثبات وصدق البيانات التي تم جمعها لتحديد ما اذا كانت خصائص الأسئلة تتناول بدقة موضوع الدراسة، ويمثل تحليل الثبات الخطوة الأولى في مراقبة جودة إجراء البحوث التي تعتمد على البيانات الأولية التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، وهنا فان الثبات يشير إلى أي مدى يعطى المتغير نفس النتائج في ظروف مماثلة، ويحدد اختبار الثبات العلاقات بين العناصر وترابط بنود وقرات الاستبيان بعضها ببعض، ويمكن القول بوجود ثلاث أشكال لاختبار الثبات وتم الاعتماد على الاتساق الداخلي الذي يعتبر الأكثر شيوعا لقياس ثبات الاستبيان، والاتساق

الداخلي مؤشر على مدى قياس العناصر المختلفة في نفس القضية، وبالتالي تستخدم هذه الطريقة مجموعتين من العناصر المجتمعة لتشكيل نطاق واحد يمكن قياسها باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) يعكس تجانس حجم ومدى عناصر الاستبيان، وتتراوح درجة هذا المعامل بين صفر وواحد، وارتفاعه يعني أكثر موثوقية في بيانات أداة الدراسة، وعموما ينبغي أن يكون معامل ألفا 0.7 على الأقل.

وقد تم في هذه الدراسة استخدام كرونباخ ألفا لقياس ثبات بيانات أداة الدراسة "الاستبيان" نظرا لصعوبة إعادة الاختبار وصعوبة الاتصال بالمشاركين مرتين متتاليتين، إضافة إلى أنه يبدو أقل تحيزاً وأكثر عملياً من الأساليب الأخرى ويعطى نتائج إحصائية دقيقة، وقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا عن طريق المعادلة التالية:

$$Ru = \left(\frac{n}{n-1} \right) * \left(\frac{SDt^2 - \sum(SD)^2}{SDt^2} \right)$$

حيث أن :

Ru: تشير إلى معامل ارتباط ألفا.

n: تشير إلى عدد فقرات القياس.

SDt^2 : تشير إلى تباين الاختبار الكلي.

$\sum(SD)^2$: تشير إلى مجموع تباينات فقرات القياس.

وقد كان معامل كرونباخ ألفا لجميع الاختبارات 91.4 مشيراً إلى أن البيانات موثوق فيها ومناسبة لمزيد من التحليلات، ويعرض الجدول (2) نتائج هذه الاختبارات.

جدول (2)

نتائج اختبار كرونباخ الفا

رمز المتغير	المتغيرات	كرونباخ الفا
X1	الالتزام بمعيار الاستقلالية	73.9
X2	الالتزام بمعيار الكفاءة المهنية	71.5
X3	الالتزام بمعيار نطاق عمل المراجعة الداخلية	83.4
X4	الإلتزام بمعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية	79.3
X5	الإلتزام بمعيار أداء وظيفة المراجعة الداخلية	89.9
الإجمالي		91.4

وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة وفق الآتي :

الصدق الظاهري : تم التأكد من صدق محتوى أداة الدراسة من خلال عرضها على أعضاء هيئة التدريس والتي أظهرت صحة البناء وقبوله، وتم إظهار الاستبيان في صورته النهائية استناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون وتم تعديل صياغة العبارات وحذف وإضافة البعض الآخر منها.

المستوى الثاني: اختبار ويلكوكسن Wilcoxon Signed Test

يعتبر اختبار ويلكوكسن من الاختبارات الإحصائية اللامعلمية التي تجري عندما تكون البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك لاختبار فقرات كل من بيانات الجزء الثاني (المحور الأول والمحور الثالث) وبيانات الجزء الثالث من أجزاء قائمة الاستبيان، وذلك لمعرفة معنوية (دلالة) آراء أفراد عينة الدراسة في محتوى كل فقرة، أي اختبار الفرضية الإحصائية $H_0: \mu = 4$ vs $H_1: \mu \neq 4$ وعلى هذا الأساس تم احتساب نتائج

الاختبار Z (قيمة الاختبار) والدلالة الإحصائية قيمة مستوى المعنوية المشاهد (P-value)، ولاتخاذ قرار حول الفرضية يتم اتباع الآتي :

1- إذا كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد $(P\text{-value}) < 0.05$ فهذا يدل على قبول الفرضية الصفرية، أي أن الاتجاه العام حول الفقرة كان محايد.

2- إذا كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد $(P\text{-value}) > 0.05$ فهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة، وبذلك يكون الاتجاه العام حول هذه العبارة بالموافقة إذا كانت مجموع الرتب Sum of Ranks التي أكبر من الوسيط أكبر من مجموع الرتب التي أصغر من الوسيط، ويكون الاتجاه العام حول الفقرة بعدم الموافقة إذا كان مجموع الرتب التي أكبر من الوسيط أصغر من مجموع الرتب التي أقل من الوسيط.

3-2 اختبار فرضيات الدراسة الميدانية :

يحدد هذا الجزء دور أثر للالتزام بمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية وسيتم اختبار هذا الجزء استناداً إلى اختبار ويلكوكسن Wilcoxon Signed Test وعلى النحو التالي:

الفرضية الرئيسية :

"لا يوجد أثر للالتزام بمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية في الجامعات الليبية."

ولاختبار هذه الفرضية تم اختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بها وفقاً للآتي :

الفرضية الفرعية الأولى :

"- لا يوجد أثر للالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسن حول الوسيط لمعيار الاستقلالية كأحد معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، وعلى هذا الأساس كانت النتائج وفقاً لما هي موضحة في

الجدول التالي :

جدول (4)

نتائج اختبار ويلكوكس لإجابات عينة الدراسة بشأن أثر للالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

القرار H1	مجموع الرتب		الدلالة الإحصائية P-value	إحصاءة الإختبار z	الفقــــــــــــرة	رقم الفقرة
	أصغر من الوسيط	أكبر من الوسيط				
قبول	20.65	681.5	0.000	-5.084	أهداف وسلطات ومسؤوليات قسم المراجعة الداخلية محددة ضمن وثيقة رسمية مكتوبة ومعتمدة من قبل رئيس الجامعة	1-1
قبول	19.00	703.00	0.000	-5.415	لدى مدير إدارة المراجعة الداخلية بالجامعة اتصال مباشر مع رئيس الجامعة	2-1
قبول	19.00	703.00	0.000	-5.529	يعتبر رئيس الجامعة هو المسؤول عن تعيين وعزل مدير إدارة المراجعة الداخلية بالجامعة.	3-1
قبول	20.48	655.50	0.000	-4.674	لا يكلف الموظف بمراجعة عمل سبق أن شارك في تنفيذه.	4-1
قبول	19.47	701.00	0.000	-5.468	سلطة تعيين وعزل مدير إدارة المراجعة من اختصاصات رئيس الجامعة	5-1
قبول	19.00	703.00	0.000	-5.443	يجب على المراجعة الداخلية أن تكون على علم بهيكل الرقابة الداخلية بالجامعة.	6-1
قبول	19.00	703.00	0.000	-5.451	يعتبر المراجع الداخلي أحد عناصر الرقابة الداخلية.	7-1

يتضح من خلال نتائج الجدول (4) أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات المتعلقة بأثر الالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المحددة $\alpha = 0.05$ ، أي أن $(P\text{-value} < 0.05)$ مما يدل أن الاتجاه العام نحو الموافقة، وبالنظر إلى مجموع الرتب نلاحظ أن مجموع الرتب التي أكبر من الوسيط أكبر من مجموع الرتب التي أقل من الوسيط لكل الفقرات، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أنه

يوجد أثر للالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية و إصدار أحكام أو آراء نزيهة وغير متحيزة ويتم ذلك من خلال المركز أو الموقع الوظيفي للإدارة المراجعة الداخلية وموضوعية المراجعين الداخليين .

الفرضية الفرعية الثانية :

لا يوجد أثر للالتزام بمعيار الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسن حول الوسيط لمعيار الكفاءة المهنية كأحد معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، وعلى هذا الأساس كانت النتائج وفقاً لما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (5)

نتائج اختبار ويلكوكس لإجابات عينة الدراسة بشأن أثر للالتزام بمعيار الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

رقم الفقرة	الفقرة	إحصاءة الإختبار z	الدلالة الإحصائية P-value	مجموع الرتب	
				أصغر من الوسيط	أكبر من الوسيط
1-2	يتم تعيين موظفين جدد بإدارة المراجعة الداخلية بناء على مواصفات مناسبة من التأهيل العلمي والكفاءة	-4.633	0.000	19.67	649.00

					الفنية.	
2-2	هناك برامج تدريبية تهدف أساساً لرفع كفاءة أداء موظفي المراجعة الداخلية .	-2.621	0.000	521.00	19.30	قبول
3-2	يجب أن تمتلك أو تتحصل إدارة المراجعة الداخلية على المعرفة والمهارات والتخصصات اللازمة لأداء أعمال المراجعة .	-5.412	0.000	701.00	19.47	قبول
4-2	يشرف مدير المراجعة الداخلية بالجامعة على أعمال موظفي المراجعة ويعتمد الإشراف على مستوى كفاءة وخبرة المراجعين الداخليين.	-4.675	0.000	655.00	19.85	قبول
5-2	يجب على مدير إدارة المراجعة الداخلية أن يتأكد من توافر التأهيل العلمي والكفاءة الفنية للمراجعين الداخليين بما يتلاءم مع أعمال المراجعة المطلوب منهم أدائها	-5.453	0.000	703.00	19.00	قبول
6-2	يلتزم المراجعين الداخليين بمعايير السلوك المهني عند أدائهم لأعمالهم.	-5.472	0.000	703.00	19.00	قبول
7-2	يتوفر في المراجعين الداخليين المعارف والمهارات والتخصصات اللازمة في أداء أعمال المراجعة .	-5.549	0.000	703.00	19.00	قبول

يتضح من خلال نتائج الجدول (5) أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات المتعلقة أثر الالتزام بمعايير الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المحددة $\alpha = 0.05$ ، أي أن ($P\text{-value} < 0.05$) مما يدل أن الاتجاه العام نحو الموافقة، وبالنظر إلى مجموع الرتب نلاحظ أن مجموع الرتب التي أكبر من الوسيط أكبر من مجموع الرتب التي أقل من الوسيط لكل الفقرات، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أنه يوجد أثر للالتزام بمعايير الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية من خلال توافر التأهيل العلمي والكفاءة الفنية للمراجعين الداخليين بما يتلائم مع أعمال المراجعة المطلوبة منهم أدائها

الفرضية الفرعية الثالثة :

لا يوجد أثر للالتزام بمعيار نطاق عمل المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية
لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسن حول الوسيط لمعيار نطاق العمل كأحد
معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، وعلى هذا الأساس كانت النتائج وفقاً لما هي موضحة في
الجدول التالي :

جدول (6)

نتائج اختبار ويلكوكس لإجابات عينة الدراسة بشأن أثر للالتزام بمعيار نطاق عمل المراجعة الداخلية
على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

القرار H1	مجموع الرتب		الدلالة الإحصائية P-value	إحصاءة الإختبار Z	الفقرة	رقم الفقرة
	أصغر من الوسيط	أكبر من الوسيط				
قبول	19.00	703.00	0.000	-5.525	مجال عمل المراجعة الداخلية يتضمن فحص وتقييم سلامة وفعالية نظام الرقابة الداخلية بالجامعة وجودة الأداء في تنفيذ المسؤوليات المحددة.	1-3
قبول	20.32	691.00	0.000	-5.384	تقوم إدارة المراجعة الداخلية بمراجعة مدى الالتزام بالخطط والسياسات والقوانين داخل الجامعة.	2-3
قبول	20.82	687.00	0.000	-5.223	يشمل نطاق عمل المراجعة الداخلية كافة الأنشطة و الأقسام في الجامعة.	3-3
قبول	19.57	685.00	0.000	-5.238	لإدارة المراجعة الداخلية حق القيام بمراجعة كافة العمليات والأنشطة.	4-3
قبول	20.82	687.00	0.000	-5.167	تهدف إدارة المراجعة الداخلية إلى فحص وتقييم الوسائل المستخدمة في حماية الأصول والتحقق من وجود تلك	5-3

					الأصول كلما ذلك ممكنا.	
قبول	19.77	692.00	0.000	-5.327	يقوم المراجعين الداخليين بفحص النظم المقررة لضمان الالتزام بتلك الخطط والسياسات والإجراءات والقوانين التي يمكن أن يكون لها تأثير جوهري على عمليات الجامعة .	6-3

يتضح من خلال نتائج الجدول (6) أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات المتعلقة بأثر الالتزام بمعايير نطاق عملا للمراجعة الداخلية علمت تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المحددة $\alpha = 0.05$ ، أي أن ($P\text{-value} < 0.05$) مما يدل أن الاتجاه العام نحو الموافقة، وبالنظر إلى مجموع الرتب نلاحظ أن مجموع الرتب التي أكبر من الوسيط أكبر من مجموع الرتب التي أقل من الوسيط لكل الفقرات، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أن أنه يوجد أثر للالتزام بمعايير نطاق عمل المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية من خلال فحص وتقييم سلامة وفعالية نظام الرقابة الداخلية للجامعة وجودة الأداء في تنفيذ المسئوليات المحددة .

الفرضية الفرعية الرابعة :

لا يوجد أثر للالتزام بمعايير أداء وظيفة المراجعة على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية. لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسن حول الوسيط لمعايير أداء وظيفة المراجعة كأحد معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، وعلى هذا الأساس كانت النتائج وفقا لما هي موضحة في الجدول التالي :

جدول (7)

نتائج اختبار ويلكوكس لإجابات عينة الدراسة بشأن أثر للالتزام بمعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

رقم الفقرة	الفقرة	إحصاءة الإختبار z	الدلالة الإحصائية P-value	مجموع الرتب		القرار H1
				أصغر من الوسيط	أكبر من الوسيط	
1-4	يقوم المراجعين الداخليين بالتخطيط لكل عملية مراجعة وكذلك تخطيط كل جزء من أجزائها.	-3.824	0.000	596.50	22.94	قبول
2-4	يقوم المراجعين الداخليين بإعداد تقارير عن نتائج عمل المراجعة.	-4.945	0.000	630.00	20.79	قبول
3-4	يقوم مدير إدارة المراجعة الداخلية لمتابعة تقارير المراجعة للتأكد من اتخاذ الإجراءات اللازمة.	-4.818	0.000	630.50	19.70	قبول
4-4	قيام المراجع الداخلي بعملية تجميع وتحليل وتفسير المعلومات تحت اشراف سليم حتى يكون هناك دليل على عدم الإخلال بموضوعية المراجع .	-5.244	0.000	689.50	20.28	قبول
5-4	يتضمن تقرير إدارة المراجعة الداخلية على تقييم نظام الرقابة الداخلية و أوجه القصور الملموسة ومقترحات التحسين والتطوير اللازمة وتقديم ذلك إلى رئيس الجامعة	-4.142	0.000	619.00	20.63	قبول
6-4	يجب أن يكون تقرير المراجع موضوعيا وغير متحيز وان يكون خاليا من أي تحريف وان يتم إعداده	-5.271	0.000	695.00	19.86	قبول

					ويقدم في الوقت المناسب .
قبول	20.44	654.00	0.000	-4.688	يقوم المراجعين الداخليين بمتابعة ما جاء في تقرير المراجعة للتأكد من أن الإجراءات التصحيحية المناسبة قد اتخذت بشأن نتائج المراجعة.

يتضح من خلال نتائج الجدول (7) أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات المتعلقة بأثر الالتزام بمعايير إدارة قسم المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المحددة $\alpha = 0.05$ ، أي أن $(P\text{-value} < 0.05)$ مما يدل أن الاتجاه العام نحو الموافقة، وبالنظر إلى مجموع الرتب نلاحظ أن مجموع الرتب التي أكبر من الوسيط أكبر من مجموع الرتب التي أقل من الوسيط لكل الفقرات، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أنه يوجد أثر للالتزام بمعايير أداء وظيفة المراجعة على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية بحيث تشمل أعمال المراجعة على تخطيط عملية المراجعة وتقييم المعلومات وتوصيل النتائج ومتابعتها ويعتبر المراجع الداخلي مسئولاً عن تخطيط أعمال المراجعة وتنفيذها تحت إشراف مدير إدارة المراجعة الداخلية وموافقته .

الفرضية الفرعية الخامسة :

- لا يوجد أثر للالتزام بمعايير إدارة قسم المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسن حول الوسيط لمعايير إدارة قسم المراجعة الداخلية كأحد معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، وعلى هذا الأساس كانت النتائج وفقاً لما هي موضحة في الجدول التالي :

جدول (8)

نتائج اختبار ويلكوكسن لإجابات عينة الدراسة بشأن أثر للالتزام بمعايير أداء وظيفة المراجعة على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية.

رقم الفقرة	الفقرة	إحصاءة الإختبار z	الدلالة الإحصائية P-value	مجموع الرتب	
				أصغر من الوسيط	أكبر من الوسيط
1-5	يستخدم مدير إدارة المراجعة الداخلية الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية	-4.635	0.000	20.38	652.00
				قبول	

2-5	أعمال المراجعة الداخلية تتماشى مع معايير الممارسة المهنية	-4.788	0.000	660.50	20.02	قبول
3-5	تخضع أعمال المراجعة الداخلية لتقييم دوري مستمر.	-4.678	0.000	654.00	19.82	قبول
4-5	تقوم إدارة المراجعة الداخلية بتغيير مهام وأعمال المراجعين الداخليين بصورة دورية	-4.746	0.000	655.00	19.26	قبول
5-5	مدير إدارة المراجعة الداخلية مسؤولاً عن جميع الأعمال التي نفذت في مكتب المراجعة الداخلية بالجامعة	-4.535	0.000	646.00	21.53	قبول
6-5	يقوم مدير إدارة المراجعة الداخلية بوضع خطط مناسبة لتنفيذ المهام والمسؤوليات المطلوبة.	-5.082	0.000	676.50	19.33	قبول
7-5	يقوم مدير إدارة المراجعة الداخلية بوضع السياسات والإجراءات المكتوبة لتوجيه المراجعين التابعين له في تحديد مسؤولياتهم وأعمالهم	-4.905	0.000	670	19.71	قبول

يتضح من خلال نتائج الجدول (8) أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات المتعلقة بأثر الالتزام بمعيار أداء وظيفة المراجعة على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المحددة $\alpha = 0.05$ ، أي أن ($P\text{-value} < 0.05$) مما يدل أن الاتجاه العام نحو الموافقة، وبالنظر إلى مجموع الرتب نلاحظ أن مجموع الرتب التي أكبر من الوسيط أكبر من مجموع الرتب التي أقل من الوسيط لكل الفقرات، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أنه يوجد أثر للالتزام بمعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية وذلك من خلال التحقق من أن عمل المراجعة يحقق الأهداف العامة والمسؤوليات المصدق عليها بواسطة إدارة الجامعة وإن أعمال المراجعة تؤدي بما يتفق مع معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية.

النتائج والتوصيات :

أولا النتائج

بعد إجراء التحليل الإحصائي المطلوب، واختبار الفرضيات، وما تم عرضه في الدراسة النظرية، والدراسات السابقة لمعرفة العوامل المؤثرة في جودة المراجعة الداخلية وذلك من أجل المساهمة في تحسين الأداء المهني والوصول بها إلى المستوى المطلوب، حيث تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية :

1 - يوجد أثر للالتزام بمعيار الاستقلالية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية وهذا يتطلب أن يكون الموقع التنظيمي للإدارة المراجعة الداخلية في الجامعة كافياً بما يسمح بأداء المسؤوليات المناط بها وهذا يتطلب أن يتلقى المراجع الداخلي دعم ومساندة من مجلس الجامعة حتى يتمكن من كسب تعاون الأفراد محل المراجعة والقيام بأعماله وهو متحرر من أي تدخل من الغير .

2 - يوجد أثر للالتزام بمعيار الكفاءة المهنية للمراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية وتعتبر الكفاءة المهنية مسئولية إدارة المراجعة الداخلية وكل مراجع بها وعلى ذلك يجب أن يخصص لكل عملية مراجعة مجموعة من المراجعين الذين يمتلكون المعارف والمهارات والتخصصات الضرورية التي تمكنهم من تأدية أعمالهم بصورة مرضية .

3- يوجد أثر للالتزام بمعيار نطاق عمل المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية وذلك من خلال فحص وتقييم مدى كفاية وفاعلية نظام الرقابة الداخلية في الجامعة وجودة الأداء فيما يتعلق بالمسؤوليات المختلفة .

4 - يوجد أثر للالتزام بمعيار أداء وظيفة المراجعة على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية وذلك من خلال التخطيط لأعمال المراجعة وفحص وتقييم المعلومات وتوصيل النتائج ومتابعتها .

5 - يوجد أثر للالتزام بمعيار إدارة قسم المراجعة الداخلية على تحسين جودة إدارات المراجعة الداخلية بحيث تحقق أعمال المراجعة الأغراض العامة والمسؤوليات التي اعتمدها الجامعة واستخدام الموارد المتاحة لإدارة المراجعة الداخلية بكفاءة وفاعلية وإن جميع أعمال المراجعة تؤدي بما يتفق مع معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية .

ثانياً التوصيات :

من التوصيات التي يمكن تقديمها لرفع مستوى أداء إدارات المراجعة الداخلية وزيادة جودة أعمالها والنهوض بها إلى المستوى المطلوب ما يلي:

1 - التأكيد على توفير بيئة عمل ذات جودة عالية من خلال التزام المراجعين الداخليين بالإرشادات الواردة في معايير جودة الأداء الدولية من أجل تحسين مستوى الأداء لديهم .

- 2 - أن يكون هناك نظام وضوابط لإلزام موظفي إدارات المراجعة الداخلية بالالتحاق بما هو جديد من برامج علمية متطورة وحديثة ذات علاقة بالمحاسبة والمراجعة ، الأمر الذي ينعكس على تنمية القدرات العلمية للمراجعين الداخليين ويرفع من مستوى التأهيل العلمي والمهني لديهم.
- 3 - توعية الموظفين بإدارات المراجعة الداخلية بقواعد السلوك المهني وحثهم المستمر على مراعاتها والتمسك بها، وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل التي تبصرهم بمزايا تلك القواعد ويعواقب عدم الالتزام بها.
- 4 - أن تكون أهداف وسلطات ومسئوليات إدارات المراجعة الداخلية ضمن وثيقة رسمية مكتوبة ومعتمدة.
- 5 - أن يكون مجلس الجامعة هو المسئول عن تعيين وعزل مدير إدارة المراجعة الداخلية .
- 6 - لا يكلف الموظف بمكتب المراجعة الداخلية بمراجعة عمل سبق أن شارك في تنفيذه .

المراجع

أولاً : الكتب .

- 1- لطفي ، أمين السيد احمد (2007) . التطورات الحديثة في المراجعة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية
- 2- الوردات ، خلف عبدالله (2006) . التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق ، مؤسسة الوراق ، ط1 ، عمان .
- 3- نصر ، عبدالوهاب وشحاتة ، علي(2006) . الرقابة والمراجعة الداخلية في بيئة تكنولوجيا المعلومات وعولمة أسواق المال (أسواق والمستقبل) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
- 4- البدوي ، منصور احمد وشحاتة، شحاته السيد (2003) ، الاتجاهات الحديثة في المراجعة ، ، الدار الجامعية .

ثانياً : رسائل الماجستير .

- 1- اسماعيل ، أسماء المهدي (2006) . تقييم وظيفة المراجعة الداخلية في المصارف المتخصصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الدراسات العليا .
- 2- ابوعمجة ، محمود صالح (2013) . إمكانية تطوير نظم المراجعة الداخلية بالمؤسسات الليبية من خلال تبني مفهوم حوكمة الشركات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة طرابلس .

3- المجدوب ، عبد الحميد عاشور (2011) . تطوير دور المراجعة الداخلية في الأداء البيئي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة طرابلس .

4- شحروري ، محمود (1999) . مدى تطبيق التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة آل البيت الأردن .

5- شقور ، فريد (2000) . مدى التزام البنوك التجارية الأردنية بمعايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، الأردن .

6- الريدي ، محمد على (2007) ، تقييم الرقابة الداخلية والمنشآت المستخدمة لتكنولوجيات المعلومات في مكاتب المراجعة اليمينية ، رسالة ماجستير منشورة .

7- العيفي ، مؤمن محمد (2009) . مدى قدرة المراجع الخارجي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية ، دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة : فلسطين .

8- الاشقر ، عمر إبراهيم محمود (2000) . تقويم مدى التزام المراجع الخارجي بفحص أعمال المراجعة الداخلية وفق للمعايير الدولية للمراجعة رقم 610 ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .

9- المدلل ، يوسف سعيد (2007) . دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري : دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة فلسطين .
ثالثاً : الندوات والدوريات .

1- خلاط ، صالح ميلود (2005) . مجال خدمات وظيفة المراجعة الداخلية في الشركات الصناعية بالمصارف الأهلية ، ورقة بحثية قدمت في مؤتمر الرقابة الداخلية الواقع والآفاق ، منشورات الدار الأكاديمية ، طرابلس ليبيا .

2- البدري ، مسعود عبد الحفيظ (2005) . المعايير التي تحكم أداء المراجعة الداخلية في الشركات الصناعية بمدينة بنغازي ، ورقة بحثية قدمت في مؤتمر الرقابة الداخلية ، الواقع والآفاق ، اللجنة العامة لجهاز الرقابة المالية والفنية وقسم المحاسبة بأكاديمية الدراسات العليا طرابلس ليبيا .

أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي (دراسة حالة تطبيقية علي البنك الاسلامي الاردني 2006-2015)

د.فتحي جماعة الزغداني د.أيمن سالم الحجاجي

1. ملخص الدراسة Abstract :

تهدف هذه الدراسة الى التعرف علي أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي بالبنك الاسلامي الاردني، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لقياس أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي حيث تم تجميع بيانات الدراسة عن طريق الاستعانة بالقوائم المالية للبنك الاسلامي الاردني للسنوات من 2006-2015 ولتحليلها تم استخدام برنامج SPSS للوصول الي مجموعة من المؤشرات التي تعكس طبيعة الاثر بين المتغير المستقل مخاطر الربحية والمتمثل في معدل العائد علي حقوق الملكية ومعدل العائد علي اجمالي الموجودات علي المتغير التابع الامان المصرفي، ولإختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد للتعرف على قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع باستخدام معامل الارتباط وإختبار (T). وأهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هو وجود أثر قوي للعائد علي الموجودات وأيضاً وجود أثر للعائد علي حقوق الملكية علي درجة الامان المصرفي وأن العلاقة بينهما وبين الامان المصرفي علاقة طردية وهذا يعنى وجود اثر موجب لمخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي ذو علاقة طردية، وبذلك أوصت الدراسة الي العمل علي الزيادة والرفع من كفاية إدارة البنك في إستغلال واستثمار الاصول الموجودة بما يتماشى مع أحدث الطرق والاساليب الادارية والاستثمارية المستخدمة من قبل إدارات البنوك الكبرى بالدول المتقدمة. فزيادة كفاية إدارة البنك في إستثمار أصوله سيؤدي ذلك الي زيادة تحقيق الأرباح وبالتالي زيادة قدرة حقوق الملكية علي مقابلة المخاطر وبالتالي تحقيق درجة امان أعلى للبنك. كما أوصت الدراسة الي العمل على وجود نوع من التوازن بين كل من مخاطر الربحية ودرجة الامان المصرفي وهذا يتطلب الالتزام بالانظمة والقوانين المتعلقة بذلك والصادرة عن المصرف المركزي بالدولة.

الكلمات المفتاحية : مخاطر الربحية، درجة الأمان المصرفي، البنك الاسلامي الاردني.

2. المقدمة Introduction :

يعتبر قطاع البنوك الاسلامية أساساً مهماً في بناء إقتصاديات الدول ، لما له من دور مهم لا يمكن التغاضي عنه في عملية التطور الاقتصادي، وذلك من خلال التنوع في تقديم التمويل الاسلامي والذي يتميز بكونه يعتمد علي مبدأ المشاركة في الارباح والخسائر الامر الذي يجعله عرضة لمخاطر أكبر من التي يتعرض لها التمويل التقليدي لذلك تتعرض البنوك الاسلامية للعديد من المخاطر أبرزها مخاطر الربحية ومخاطر راس المال ومخاطر التضخم ومخاطر الائتمان ومخاطر السوق وغيرها فكل هذه المخاطر علي موجودات البنوك وبالتالي علي أموال المودعين (المليجي، 2002). ونتيجة لازدياد أهمية البيانات المالية، وتطورت الحاجة إلى التحليل المالي للقوائم المالية، بإستخراج النسب و المقاييس والعلاقات المهمة المفيدة في اتخاذ القرارات والوقوف على عناصر الأمان فيها (شاهين وصباح، 2011). ومن أجل المحافظة علي اداء البنوك الاردنية وخاصة البنك الاسلامي الاردني بإعتباره أحد الادوات الاستثمارية الهامة التي تستخدم في رفع الكفاءة الاقتصادية بالاردن فإنه يتطلب دراسة أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي للبنك الاسلامي الاردني للوقوف علي التحديات والصعوبات التي يواجهها لمعالجتها ووضع الحلول المناسبة بشأنها، والخروج بتوصيات تساعد إدارة هذا البنك لتطوير أدائه المصرفي.

3. مشكلة الدراسة Research Questions :

تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الاتي:-

1- ما أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي في البنك الاردني الاسلامي؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية الاتية:

أ- ما أثر معدل العائد علي حقوق الملكية علي درجة الامان المصرفي في البنك الاسلامي الاردني؟

ب- ما أثر معدل العائد علي إجمالي الموجودات علي درجة الامان المصرفي في البنك الاسلامي

الاردني؟

4. أهداف الدراسة Study Objectives :

الهدف الرئيس من الدراسة هو معرفة وبيان أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي في البنك

الاردني الاسلامي وهناك اهداف فرعية يمكن اجمالها في النقاط الاتية:

1- بيان أثر معدل العائد علي حقوق الملكية علي درجة الامان المصرفي في البنك الاردني

الاسلامي.

2- معرفة أثر معدل العائد علي اجمالي الموجودات علي درجة الامان المصرفي في البنك الاسلامي الاردني.

5. أهمية الدراسة : Study Important

تأتي أهمية الدراسة من خلال تركيزها علي معرفة أثر مخاطر الربحية علي الامان المصرفي بالبنك الاسلامي الاردني لما للربحية وللأمان المصرفي من أهمية لإدارة البنك وللملاك والمودعين والمستثمرين وللجهات الرسمية لإعتبار ان الامان المصرفي يعتبر مؤشراً للتحوط والحذر من المخاطر المالية التي قد تواجه البنك وكما أن هذه الدراسة سوف تمنح الفرصة أمام الباحثين والمهتمين بمجال التمويل والمصارف في إجراء المزيد من الدراسات والبحوث بخصوص هذا الموضوع.

6. فرضيات الدراسة : Study Hypotheses

تستند هذه الدراسة علي الفرضيات العدمية الآتية :

الفرضية الرئيسية :

HO: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي في البنك الاسلامي الاردني.

وينفرد عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

HO₁: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمعدل العائد علي حقوق الملكية علي درجة الامان المصرفي في البنك الاسلامي الاردني.

HO₂: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمعدل العائد علي الموجودات علي درجة الامان المصرفي في البنك الاسلامي الاردني.

7. منهجية الدراسة : Study Methodology

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لقياس أثر مخاطر الربحية علي درجة الامان المصرفي بالبنك الاسلامي الاردني وذلك وفقاً للخطوات الآتية:

أ- الاسلوب الاحصائي المستخدم :

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS للوصول الي مجموعة من المؤشرات التي تعكس طبيعة الاثر بين متغيرات الدراسة حيث تم

استخدام الاختبارات التالية:

تم استخدام تحليل التباين للتأكد من وجود دلالة إحصائية لكل كتغير من متغيرات الدراسة ولغرض الإجابة عن الفرضيات تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد **Multiple Linear Regression Analysis** للتعرف على قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع وذلك باستخدام معامل الارتباط ، ولتحديد مقدار التباين في قيمة المتغير التابع نتيجة تأثير المتغيرات المستقلة ضمن معادلة الإنحدار ، وإختبار قدرة كل متغير مستقل بمفرده في تفسير التباين في المتغير التابع من خلال إختبار (T-Test).

ب- البيانات المالية :

تم جمع البيانات المالية من خلال القوائم المالية (الميزانية العمومية وقائمة الدخل) للبنك الاسلامي الاردني موضوع الدراسة عن الفترة الزمنية الممتدة من سنة 2006 الي سنة 2015. وقد تم استخراج البيانات المالية للبنك الاسلامي الاردني عن فترة الدراسة، ومنها تم احتساب النسب المالية بمتغيرات الدراسة (جدول رقم 1) لإستخدامها في التحليل للتعرف علي مدى تأثيرها علي درجة الامان المصرفي.

جدول رقم (1) يوضح البيانات المالية للبنك الاسلامي الاردني

السنة	درجة الامان Y	X ₁ معدل العائد علي حقوق الملكية	معدل العائد علي إجمالي X ₂ الموجودات
2006	9.10	13.42	1.06
2007	9.79	17.22	1.44
2008	10.33	21.83	1.90
2009	9.31	15.77	1.28
2010	8.38	15.03	1.12
2011	7.94	13.69	0.98
2012	8.48	15.93	1.21
2013	8.73	17.66	1.37
2014	8.97	15.99	1.27
2015	8.22	15.66	1.28

المصدر : القوائم المالية للبنك الاسلامي الاردني المنشورة في بورصة عمان للاوراق المالية.

حيث تم تفرغ نتائج النسب المالية بواسطة برنامج (Microsoft Excel) ثم تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وإعتبار كل نسبة متغيراً من متغيرات الدراسة وقياس اثرها علي درجة الامان المصرفي.

ج- معادلة لتقدير درجة الامان المصرفي:

تم احتساب معادلة التقدير لدرجة الامان المصرفي علي النحو الاتي:

Y : تشير الي المتغير التابع (درجة الامان المصرفي).

α : قيمة الثابت.

$b = b_1, b_2$: وهي تعبر عن معامل الانحدار لمتغيرات الدراسة.

$X = X_1, X_2$: والتي تعبر عن المتغير المستقل وهو مخاطر الربحية وهو عبارة عن:

X مخاطر الربحية = X_1 معدل العائد علي حقوق الملكية ،

X_2 معدل العائد علي اجمالي الموجودات (الاصول).

معادلة التقدير لدرجة الامان المصرفي $Y = \alpha - X_1b_1 + X_2b_2$

8- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة عبارة المصارف الاردنية حيث اختيرت عينة الدراسة ليكون البنك الاسلامي الاردني وتم إختياره لمجموعة من الاسباب أهمها توفرالبيانات المطلوبة لغرض الدراسة خلال الفترة المحددة بصفحة سوق الاوراق المالية الاردني علي الانترنت.

9- محددات الدراسة:

أ.المحددات الزمانية: اقتصرت الدراسة علي الفترة الزمنية من سنة 2006 حتى 2015.

ب.المحددات المكانية: اقتصرت هذه الدراسة علي البنك الاسلامي الاردني.

ج.المحددات العلمية: وتتعلق بمتغيرات الدراسة، والمتمثلة في معدل العائد علي حقوق الملكية (ROE) ومعدل العائد علي إجمالي الموجودات أو الاصول (ROA&ROI) بإعتبار هذين المتغيرين يعبران عن مخاطر الربحية كمتغير مستقل والامان المصرفي كمتغير تابع.

10- إنموذج الدراسة Study Model :

يمكن تحديد أنموذج الدراسة الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات المستقلة و المتغير التابع وهي علي النحو التالي:

المتغيرات المستقلة :

(X) مخاطر الربحية وتم قياسها بالنتغيرات المستقلة الفرعية الاتية:-

(X_1) معدل العائد علي حقوق الملكية و تم قيااسة عن طريق (صافي الربح / حقوق الملكية)

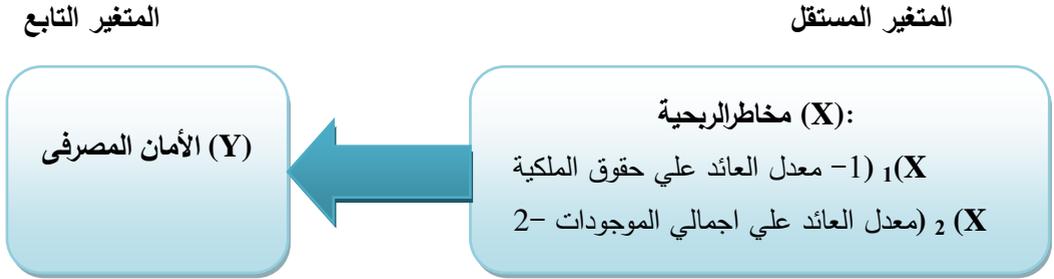
(X_2) معدل العائد علي اجمالي الموجودات وتم قيااسة عن طريق(صافي الربح / إجمالي

الموجودات)

المتغير التابع:-

(Y) يمثل درجة الامان المصرفي و يتم قياسه كالاتي (حقوق الملكية/ إجمالي الموجودات).

(الشكل رقم 1 يوضح العلاقة بين كل متغيرات الدراسة وفرضياتها)



المصدر: من إعداد الباحثان

11. الجانب النظري والدراسات السابقة Literature Review :

الربحية Profitability تعتبر الربحية ضرورية للمصارف الاسلامية لانها تسهم في تكوين الاحتياطيات وتعتبر بمثابة مصدر تمويلي ذاتي، فالارباح قد تستثمر بصورة مباشرة من خلال زيادة رأس المال وتشجيع أصحاب رؤوس الاموال علي الاكتتاب في اسهم المصرف، كما تسهم في الارباح في تنمية ثقة الجمهور بالمصرف، (الشهراوي ، 2007). حيث تقيس مؤشرات الربحية قدرة المصرف على توليد الأرباح، وهي تشير إلى كفاءة المصرف في إدارة استخداماته وموارده من أجل تحقيق الربحية. حيث أن معدلات الربحية وطرق احتسابها يكون عن طريق حساب صافي الربح بعد طرح مجموع نفقاته من إيراداته الكلية وهي مؤثرة على قوة مركز المصرف، وقدرته على توظيف أمواله وتوجد نسب كثيرة تقيس الربحية في المصرف منها:

1- معدل العائد على حقوق الملكية (ROE) Return on Equity :

ويقاس من خلال المعادلة الآتية:

صافي الربح Net Income / حقوق الملكية Equity وتمثل هذه النسبة مدى نجاح البنك في توظيف أمواله، حيث إنه كلما زادت ربحية البنك التجاري كلما زادت القيمة السوقية للسهم، مما يؤثر على درجة الأمان للمصرف، وتشير الأدبيات المالية والمصرفية إلى أن هناك علاقة طردية بين معدل العائد على حقوق الملكية ودرجة الأمان المصرفي أي كلما زاد معدل العائد على حقوق الملكية كلما زادت درجة الأمان المصرفي والعكس صحيح.

2- معدل العائد علي إجمالي الموجودات (Return on Assets (ROA) أو معدل العائد علي الاستثمار (الاصول) Return on Investment (ROI) ويقاس من خلال المعادلة الآتية:

الأرباح الصافية بعدالضرائب (Net Income) / إجمالي الموجودات Total Assets وتستخدم هذه النسبة للحكم على كفاية الإدارة في استغلال أصول المصرف، فكلما زاد معدل العائد علي الاستثمار كلما أصبح المصرف في أمان أكثر، حيث أن هناك علاقة طردية بين معدل العائد علي إجمالي الموجودات ودرجة الأمان المصرفي، فكلما زاد معدل العائد علي إجمالي الموجودات كلما ازدادت قدرة حقوق الملكية علي مقابلة الأصول الخطرة (الأمان المصرفي) وكلما زاد هامش الامان من جهة أخرى. (شاهين وصباح، 2011)، (خريوش وآخرون، 2004)، (Madur, (Molyneur, 1992, 2001)).

درجة الامان المصرفي Bank Hedging يقصد بالأمان المصرفي الإحاطة والحذر من المخاطر التي قد تتعرض لها البنوك من عملياتها التشغيلية (خريوش وآخرون، 2004). حيث عبر عن الامان المصرفي بمعدل حقوق الملكية للأصول الخطرة حيث تمثل الاصول الخطرة إجمالي الاصول ناقص الاصول السائلة ومن الاصول الخطرة القروض بضمان وبدون ضمان والاوراق المالية الاخرى (الاستثمارات طويلة الاجل) وتظهر هذه النسبة مدي قدرة المصرف علي تحمل الخسائر الناجمة عن القروض والاستثمارات في الاوراق المالية.

معدل حقوق الملكية للاصول الخطرة (Return on Equity for Risky Assets) يساوي: حقوق الملكية (Equity) / الاصول الخطرة (Risky Assets).

كذلك عبر كل من (شاهين، صباح 2011) و (Hamble & Simonson, 1999) عن درجة الامان المصرفي بأنها ترتبط بالعديد من المخاطر منها مخاطر الربحية والسيولة والتي تقيس مدي ملائمة راس المال للموجودات بهدف المحافظة علي المركز المالي للمصرف في صورة جيدة ، فوظيفة رأس المال بالاضافة الي شراء الاصول الثابتة تعني ايضاً قدرته علي مواجهة الخسائر اللغير متوقعة ومواجهة الطلب غير المتوقع علي السيولة ويدل ارتفاع هذه النسبة علي قدرة البنك علي تحقيق درجة أعلي من الأمان من خلال المعادلة التالية:

درجة الامان المصرفي = حقوق الملكية (ROE) / إجمالي الموجودات (ROA).
البنك الاسلامي الاردني (Jordan Islamic Bank (JIB) تأسس البنك الإسلامي الأردني للتمويل والاستثمار ، (كشركة مساهمة عامة محدودة) سنة 1978 لممارسة الأعمال التمويلية والمصرفية والاستثمارية طبقاً لأحكام الشريعة وياشر الفرع الأول للبنك عمله في 1979م برأسمال مدفوع لم

يتجاوز المليون دينار من رأس ماله المصرح به البالغ أربعة ملايين دينار ، ويبلغ رأسمال البنك (150) مليون دينار اردني .كما قام البنك بتغيير شعاره واطلاق هويته المؤسسية الجديدة في اطار انضمامه لباقي البنوك التابعة لمجموعة البركة المصرفية في رفع هذا الشعار وذلك في الأول من شهر تموز لعام 2010 م. ويقدم البنك خدماته المصرفية والاستثمارية والتمويلية من خلال فروعها البالغة (74 فرعاً و 23 مكتب) والمنتشرة في جميع أنحاء المملكة. ويعمل في البنك الإسلامي حوالي (2148) موظفاً وموظفة يتصفون بالخبرة والدراية الكافية لتقديم الخدمات المصرفية الإسلامية، كما بلغ عدد حسابات العملاء العاملة في البنك حوالي (816.1) ألف حساب ، واستطاع البنك أن ينمو نمواً متصلاً وسريعاً ، وأن يرسخ مكانته في الكوكبة الأمامية للبنوك الأردنية ، إذ استطاع تقديم خدمات مصرفية واستثمارية للمتعاملين وفق الضوابط الشرعية التي تنتهج نهجاً متميزاً في الاقتصاد الإسلامي ، وتتبنى رؤية مختلفة عن الرؤى التقليدية لوظيفة المال (صفحة البنك الاسلامي الاردني علي الانترنت).

الدراسات السابقة Previous Studies

أهتمت الدراسات السابقة بدراسة موضوع الامان المصرفي و الربحية ومخاطرها حيث كان من بين تلك الدراسات دراسة (شاهين وصباح، 2011) تناولت هذه الدراسة بالتحليل والمناقشة أثر إدارة المخاطر علي درجة الامان في الجهاز المصرفي الفلسطيني من خلال تحليل البيانات المالية لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في مخاطر السيولة ومخاطر الائتمان ومخاطر أسعار الفائدة ومخاطر رأس المال ومخاطر العائد علي الموجودات وذلك لعينة من المصارف الممثلة لمجتمع الدراسة بعدد 12 مصرفاً عبر سلسلة زمنية ممتدة من عام 1997 الي عام 2008 وذلك باستخدام الاسلوب التحليل الاحصائي Panel Data وتطبيق معادلة التقدير للأمان المصرفي. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين درجة الامان المصرفي من جهة وكل من المخاطر المتعلقة بدرجة السيولة وعدم كفاية رأس المال وتقلبات سعر الفائدة والعائد علي الموجودات في حين أظهرت وجود علاقة عكسية مع مخاطر الائتمان المصرفي.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ومتابعة سلوك تلك المتغيرات وتطبيق معادلة التقدير المذكورة بالنظر الي دورها الفاعل في إظهار أثر الاوضاع المالية للمصرف علي درجة الامان المصرفي، مع أهمية إتخاذ ما يلزم من إجراءات لتطبيق سياسات مصرفية ورقابية واضحة ومحددة لإدارة المخاطر وتطوير أساليب قياسها ومتابعتها تحقيقاً للأمان المصرفي. وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة وذلك لاستخدامها أحد المتغيرات المستقلة والمتمثلة في العائد علي الموجودات علي المتغير التابع والمتمثل في درجة الامان المصرفي والذي تم الاستدلال بهما وإستخدامهما في دراستنا علي البنك الاسلامي

الاردني وتختلف دراستنا عن هذه الدراسة كونها ركزت علي مخاطر الربحية (العائد علي حقوق الملكية و العائد علي إجمالي الاصول أوالموجودات) وأثرها علي درجة الامان المصرفي. وفي دراسة أخرى للباحث (عمران، 2015)، كانت الدراسة بعنوان *أثر إدارة مخاطر (السيولة- الائتمان - رأس المال) علي درجة الائتمان المصرفي* ، وقد تناولت هذه الدراسة بالتحليل والمناقشة أثر إدارة مخاطر السيولة والائتمان ورأس المال علي درجة الامان المصرفي في المصرف التجاري الوطني (ليبيا) من خلال تحليل البيانات المالية لمتغيرات الدراسة خلال الفترة من (2004-2010) ، وذلك بإستخدام تحليل الانحدار Minitab عن طريق استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS. وقد اظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين مخاطر السيولة ودرجة الامان المصرفي من جهة وعلاقة عكسية بين مخاطر الائتمان ومخاطر رأس المال مع درجة الامان المصرفي في المصرف التجاري الوطني. وقد أوصت الدراسة بظرورة العمل علي تدعيم الامان المصرفي بإيجاد نوع من التوازن بين المخاطر المصرفية المختلفة، وظرورة تدعيم وإعادة هيكلة رأس المال في المصرف التجاري الوطني بإعتباره الداعم الاساسي للامان المصرفي. ويستفاد من هذه الدراسة من حيث الاستدلال علي كيفية استخدام وقياس المخاطر علي درجة الامان المصرفي والذي تم استخدامه في دراستنا كمتغير تابع، وتختلف دراستنا عن هذه الدراسة لاننا استخدمنا مخاطر الربحية وأثرها علي درجة الامان المصرفي بينما استخدمت هذه الدراسة المتغيرات المستقلة سالفة الذكر واثرها علي المتغير التابع درجة الامان المصرفي.

أيضاً دراسة (خريوش وأخرون، 2004) قدما دراسة بعنوان *العوامل المؤثرة علي درجة الامان المصرفي الاردني* حيث إختبرت هذه الدراسة محددات الامان المصرفي من خلال دراسة البيئة المصرفية الاردنية واعتمدت هذه الدراسة علي بيانات صادرة عن التقارير السنوية لكل من البنوك التجارية الاردنية والبنك المركزي الاردني وبورصة عمان للاوراق المالية لإحدي عشر بنكاً تجارياً وإستثمارياً عبر سلسلة زمنية ممتدة من عام 1992-2002. ولتحليل البيانات تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد عن طريق استخدام البرنامج الاحصائي SPSS ، حيث توصلت هذه الدراسة الي مجموعة من النتائج كان اهمها وجود علاقة طردية بينكل من معدل العائد علي حقوق الملكية ومعدل العائد علي الاستثمار مع درجة الامان المصرفي كما أشارت الدراسة ايضاً الي وجود علاقة عكسية بين كل من مخاطر السيولة ومخاطر الائتمان ومخاطر رأس المال مع درجة الامان المصرفي ومن اجل ابراز اهمية الامان المصرفي لجهات الاختصاص في مجال المصارف والتمويل تم توجيه مجموعة من التوصيات لهم في نهاية هذه الدراسة. حيث اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا بأننا قمنا بدراسة متغيرين مستقلين فقط (ROA & ROE) وهما يمثلان مخاطر الربحية وعلاقة هذين المتغيرين بدرجة الامان المصرفي

لتكون دراستنا الاكثر تركيز علي متغير مستقل واحد فقط وهو مخاطر الربحية لتوضيح دورها وعلاقتها دون غيرها من العوامل المستقلة الاخري (المذكورة في هذه الدراسة) علي درجة الامان المصرفي. وفي دراسة اخري مقدمة من (الأمين والبهلول والحارس، 2014) كانت بعنوان محددات كفاية رأس المال وأثرها على درجة الأمان المصرفي "دراسة تطبيقية على المصارف الخاصة السورية والهدف من هذا البحث هو دراسة علاقة وتأثير محددات كفاية رأس المال على كل من كفاية رأس المال ودرجة الأمان المصرفي في سوريا. ولتحقيق ذلك تم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة من مصدرين وهما: القوائم المالية ، وتقارير بورصة دمشق للأوراق المالية عن الفترة الممتدة بين (2007- 2011). ولأغراض التحليل تم استخدام معامل الارتباط بيرسون ونموذج الانحدار المتعدد لدراسة علاقة وتأثير المحددات التالية: (مخاطر السيولة(LR) ، مخاطر سعر الفائدة(IR) ، مخاطر الائتمان(CR) ، مخاطر رأس المال(CPR) ، العائد على حقوق الملكية(ROE) ، العائد على إجمالي الأصول (ROA)، ومعدل القوة الإيرادية ((RP) على كل من درجة كفاية رأس المال ودرجة الأمان المصرفي. مع العلم أن هذه المحددات سبق وتم اختبار تأثيرها على كل من كفاية رأس المال ودرجة الأمان المصرفي في عدد من الدراسات منها دراسة (خربوش وآخرون، 2004)، (شاهين وصباح، 2011). وأظهرت نتائج الدراسة أن كفاية رأس المال المصرفي السوري ترتبط بعلاقة موجبة ذات دلالة إحصائية مع كل من مخاطر رأس المال ومعدل العائد على إجمالي الأصول، وترتبط بعلاقة سالبة ذات دلالة إحصائية مع كل من معدل العائد على حقوق الملكية، ومخاطر الائتمان، أما باقي المتغيرات (مخاطر السيولة، مخاطر سعر الفائدة، ومعدل القوة الإيرادية) فقد أظهرت النتائج أنها لا ترتبط بعلاقة ذات دلالة إحصائية مع كفاية رأس المال المصرفي السوري. ومن جانب آخر، أظهرت النتائج أن درجة الأمان المصرفي السوري ترتبط من جهة بعلاقة موجبة ذات دلالة إحصائية مع كل من مخاطر رأس المال، مخاطر السيولة، مخاطر سعر الفائدة، أما باقي المتغيرات (معدل العائد على إجمالي الأصول، معدل العائد على حقوق الملكية، مخاطر الائتمان ، ومعدل القوة الإيرادية) فأظهرت الدراسة أنها لا ترتبط بعلاقة ذات دلالة إحصائية مع درجة الأمان المصرفي السوري. تم الاستفادة من هذه الدراسة بأنها استخدمت مجموعة من المتغيرات المستقلة منها اثنان من المتغيرات المستقلة تم استخامهما ايضاً في دراستنا وهما معدل العائد علي حقوق الملكية ومعدل العائد علي اجمالي الموجودات والممثلان عن مخاطر الربحية وعلاقتها مع درجة الامان المصرفي وبالتالي يمكن الاستناد علي هذه نتائجها لدعم نتائج دراستنا الحالية.

وأخيراً الدراسة المقدمة من (علي ، 2011)، دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة علي درجة الأمان المصرفي ، كان هدف هذه الدراسة تحديد وتحليل العوامل المؤثرة علي شعور العميل بالامان عند إختياره - مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية - (230) - السنة الخامسة - العدد التاسع - مارس 2017 -

لمصرفه، مع إجراء دراسة مقارنة علاء عملاء المصارف السورية العامة والخاصة من حيث درجة الامان المصرفي في كل منهما، وذلك بقصد الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي من الممكن في حال الاخذ بها المساهمة في تعزيز درجة الامان المصرفي في كل من المصارف العامة والخاصة في سوريا. ولتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات اللازمة بالاعتماد علي اسلوب البحث الميداني فتم توزيع استبانة علي العينة المدروسة كما تم الاستعانة بعدد من المصادر كالتقارير المالية الصادرة من المصرف المركزي السوري عن الفترة ما بين (2004-2009). ولتحليل البيانات تم استخدام اسلوب الانحدار المتعدد وتحليل التباين الاحادي (ANOVA) وكذلك استخدام اختبار (T-TEST) وتم استخدام اختبار وصفي لمقاييس النزعة المركزية للمقارنة بين المصارف العامة والخاصة والتعرف علي أفضلها لتحقيق فرضية الدراسة. وأنت الدراسة بنتائج كان اهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين شعور العميل بالامان لدي المصرف وبين مجموعة من العوامل الكمية والتمثلية في مصادر التمويل و الموجودات و صافي الارباح السنوية المستحقة بالاضافة الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الامان المصرفي و مجموعة من العوامل النوعية والتمثلية في سياسة الائتمان المتبعة و جودة الخدمات المقدمة و الاداء التسويقي وكفاءة العنصر البشري. تختلف هذه الدراسة بتناولها مجموعة من المتغيرات المستقلة والتي تختلف عن المتغيرات المستقلة المستخدمة بدراستنا علي المتغير التابع وهو الامان المصرفي حيث يمكن الاستفادة من هذه الدراسة بالتعرف علي الطرق الاحصائية المستخدمة في قياس أثرالمتغيرات المستقلة المستخدمة علي الامان المصرفي.

12- الجانب العملي Study Process :

في هذه الجزء سيتم عرض نتائج الدراسة المتوصل اليها نتيجة للتحليل الاحصائي للبيانات المجمع من القوائم المالية للبنك الاسلامي الاردني.

أولاً : نتائج الدراسة ومناقشتها Results and Discussion :

أ- إختبار الفرضيات Hypotheses Test :

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قام الباحثان بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو التالي: تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factory) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05)، وتم أيضاً التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مراعين أن

البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء نقل عن (1). والجدول رقم (1) يبين نتائج هذه الاختبارات.

الجدول رقم (1) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

Skewness	Tolerance	VIF	المتغيرات المستقلة
1.452	1.000	1.000	معدل العائد على حقوق الملكية (ROE)
1.520	1.000	1.000	معدل العائد على إجمالي الموجودات (ROA)

نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10 ، وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) بلغت (1.000) ، وهي أكبر من (0.05)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، وقد تم التأكد من البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، حيث كانت القيم تقترب من (1)، وسيتم التأكد من صلاحية النموذج لكل فرضية على حدة.

الفرضية الرئيسية : اختبار الفرضية Study Hypothesis Test ،

HO: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمخاطر الربحية **Profitability Risk** على درجة الامان المصرفي **Bank Hedging** بالبنك الاسلامي الاردني، ومن هذه الفرضية يمكن إستنتاج الفرضيات الفرعية التالية:

1- الفرضية الفرعية الأولى : HO_1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعدل العائد على حقوق الملكية على درجة الامان المصرفي **Bank Hedging** في البنك الاسلامي الاردني. **Return on Equity (ROE)**.

2- الفرضية الفرعية الثانية : HO_2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعدل العائد على الموجودات على درجة الامان المصرفي **Bank Hedging** في البنك الاسلامي الاردني **Return on Assets (ROA)**.

أولاً للاجابة على الفرضية الفرعية الأولى:

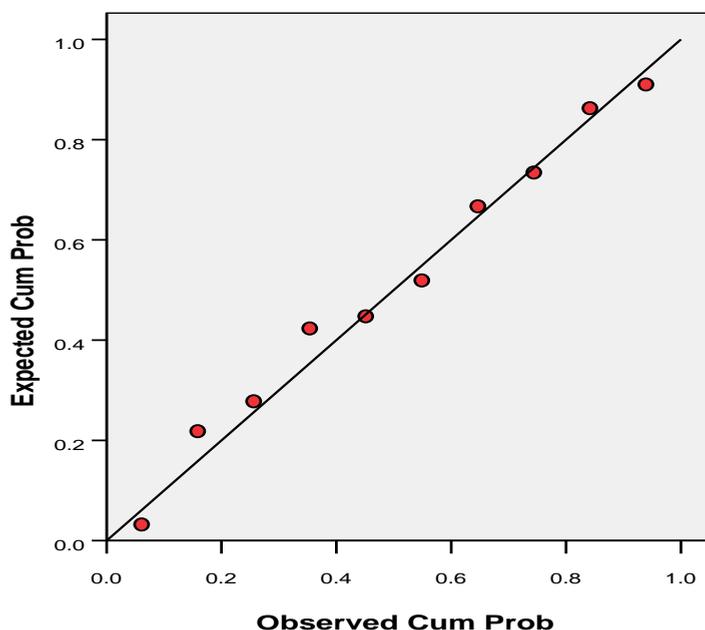
تم إستخدام تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Linear Regression Analysis) للتعرف على قوة وإتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في (معدل العائد على حقوق الملكية ROE)

وبين المتغير التابع (درجة الأمان) بإستخدام معامل الارتباط ، ولتحديد مقدار التباين في قيمة المتغير التابع نتيجة تأثير المتغيرات المستقلة ضمن معادلة الإنحدار، وإختبار قدرة كل متغير مستقل بمفرده في تفسير التباين في المتغير التابع من خلال إختبار (T) .

وتم التحقق من التوزيع الطبيعي للأخطاء بتمثيل القيم الإحتمالية التراكمية للأخطاء على المحور الأفقي (observed cum property) ، والقيم التراكمية المتوقعة للأخطاء (expected cum property) على المحور الرأسي. ويلاحظ من الشكل رقم (2) الناتج أن معظم النقاط تتجمع تقريباً بمحاذاة الخط المستقيم مما يشير إلى أن البواقي تتوزع طبيعياً بمتوسط يقترب من (الصفر) .

شكل (2) العلاقة بين الاحتمال التجميعي المشاهد والإحتمال التجميعي المتوقع للبواقي المعيارية.

X1 أي كمل قوقح يلع دئاعل لدعم **Dependent Variable:**



والجدول التالي رقم (3) يبين ملخص لتحليل التباين:

يتضح من جدول تحليل التباين أن قيمة (F) بلغت (8.892) والقيمة الإحتمالية (p-value) تساوي (0.018) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى صلاحية النموذج المستخدم، ومما يدل على أن الإنحدار معنوي، وأن المتغيرات المستقلة مجتمعة لها تأثير قوي في المتغير التابع،

جدول (3) ملخص تحليل التباين لنموذج الإنحدار المتعدد.

R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	الدلالة Sig.	F قيمة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
0.526	0.726	0.018	8.892*	2.581	1	2.581	الإنحدار
				0.290	8	2.322	الخطأ
					9	4.903	المجموع

Dependent Variable: Bank Hedging & Independent Variable : (ROE)

(**) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.01). (*) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

وأن معامل الارتباط بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع هو (72.6%)، ويشير معامل التفسير (R²) إلى أن مستوى جودة الإفصاح يفسر (52.6%) من التباين في معدل العائد على حقوق الملكية، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، ومنها الخطأ العشوائي. ولمعرفة تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بصورة فردية نلجأ إلى إختبار (T):-

جدول (4) معالم نموذج الإنحدار والإحصاءات المرافقة

معامل تضخم التباين VIF	الارتباطات Correlations		الدلالة Sig	قيمة T	المعاملات المعيارية Standard ized Coeffici ents	المعاملات غير المعيارية Unstandar dized Coefficients		المتغيرات المستقلة
	معامل ارتباط الجزئي Partial	معامل ارتباط يرسون				الخطأ المعاري Std Error.	الثابت B	
			0.003	4.260* *		1.237	5.271	(Constan t)
1.00	0.726	0.726	0.018	2.982*	0.726	0.076	0.225	معدل العائد على حقوق الملكية

Dependent Variable : Bank Hedging

(**) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.01). (*) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

من خلال بيانات الجدول السابق رقم (4) يتبين ما يلي :

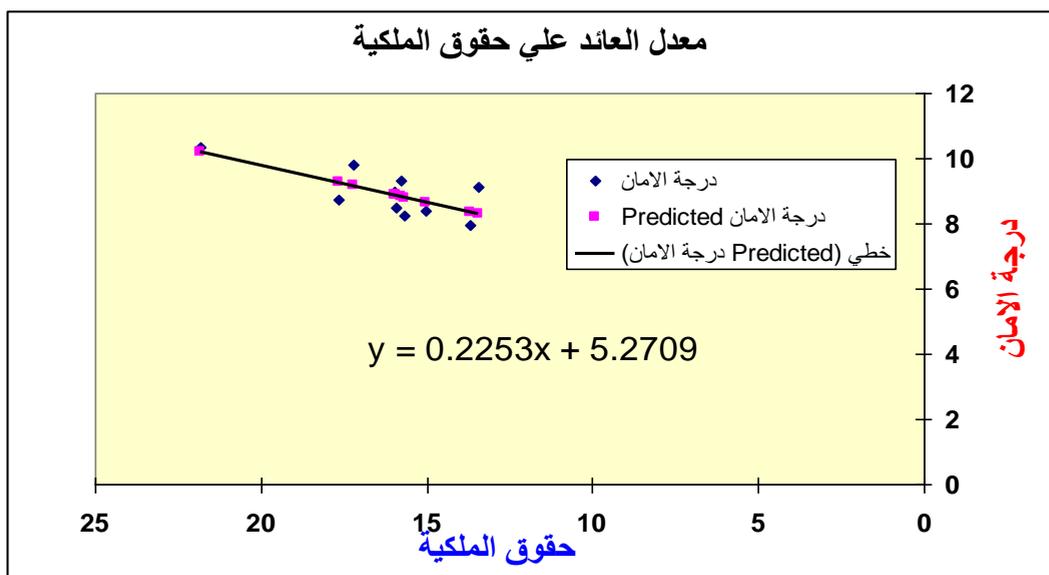
1- عدم تأثر النموذج بمشكلة التعدد الخطي حيث كانت قيمة معامل تضخم التباين VIF أقل من (10) لجميع المتغيرات ونلاحظ أن

من الشروط الأساسية لتحليل الانحدار المتعدد.

2- إن نموذج الانحدار المتعدد يعتمد على الإرتباطات الجزئية بين كل من المتغيرات المستقلة والمتغير التتابعي ونلاحظ أن

(درجة الأمان) له علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بينه و بين معدل العائد على حقوق الملكية وعليه يلاحظ بان قيمة لإحصائية (T) كانت عالية نسبيا ، وهي ذات دالة إحصائية عند مستوى (0.05)، مما يشير إلى وجود تأثيراً قوي في معدل العائد على حقوق الملكية وفق إستجابة مفردات عينة البحث.

شكل (3) يبين معادلة خط الانحدار



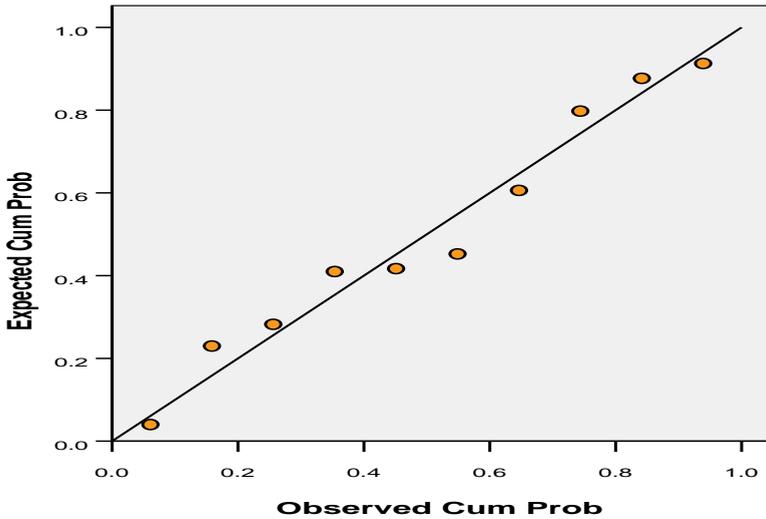
عليه : للإجابة على الفرضية الفرعية الأولى يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمعدل العائد علي حقوق الملكية علي درجة الامان المصرفي Bank Hedging في البنك الاسلامي الاردني. Return on Equity (ROE).

ثانياً للإجابة على الفرضية الثانية

ولغرض الإجابة عن الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد Multiple Linear (Regression) Analysis) للتعرف على قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في معدل العائد على حقوق الملكية (ROE) ، معدل العائد على إجمالي الموجودات (ROA)) وبين المتغير التابع (درجة الأمان) باستخدام معامل الارتباط ، ولتحديد مقدار التباين في قيمة المتغير التابع نتيجة تأثير المتغيرات المستقلة ضمن معادلة الإنحدار، وإختبار قدرة كل متغير مستقل بمفرده في تفسير التباين في المتغير التابع من خلال إختبار (T) وتم التحقق من التوزيع الطبيعي للأخطاء بتمثيل القيم الإحتمالية التراكمية للأخطاء على المحور الأفقي (observed cum prob) ، والقيم التراكمية المتوقعة للأخطاء (expected cum prob) على المحور الرأسي. ويلاحظ من الشكل رقم (4) الناتج أن معظم النقاط تتجمع تقريباً بمحاذاة الخط المستقيم مما يشير إلى أن البواقي تتوزع طبيعياً بمتوسط يساوي الصفر.

شكل (4) العلاقة بين الاحتمال التجميعي المشاهد والاحتمال التجميعي المتوقع للبواقي المعيارية

X2 تادوجوملا يلامجا يلع دىاعلا لدعم: Dependent Variable:



والجدول التالي رقم (5) يبين ملخص لتحليل التباين:

يتضح من جدول تحليل التباين أن قيمة (F) بلغت (14.878) والقيمة الإحتمالية (p-value) تساوي (0.005) وهي أقل من (0.01) مما يشير إلى صلاحية النموذج المستخدم، ومما يدل على أن الإنحدار معنوي، وأن المتغيرات المستقلة مجتمعة لها تأثير قوي في المتغير التابع، وأن معامل

الإرتباط بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع هو (80.6%)، ويشير معامل التفسير (R^2) إلى مستوى جودة الإفصاح يفسر (65%) من التباين في معدل العائد علي إجمالي الموجودات ، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، ومنها الخطأ العشوائي.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	الدالة Sig.	R معامل الارتباط	R^2 معامل التحديد
الإنحدار	3.189	1	0.381	14.878*	0.005	0.806	0.650
الخطأ	1.715	8	0.026				
المجموع	4.903	9					

Dependent Variable: Bank Hedging & Independent Variable : (ROA)

جدول (5) ملخص تحليل التباين لنموذج الإنحدار المتعدد.

(**) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.01). (*) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

ولمعرفة تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بصورة فردية نلجأ إلى إختبار (T):

من خلال بيانات الجدول التالي رقم (6) يتبين ما يلي :

1- عدم تأثير النموذج بمشكلة التعدد الخطي حيث كانت قيمة معامل تضخم التباين VIF أقل

من (10) لجميع المتغيرات وهو من الشروط الأساسية لتحليل الانحدار المتعدد.

جدول (6) معالم نموذج الإنحدار والإحصاءات المرافقة

معامل تضخم التباين VIF	الإرتباطات Correlations		الدلالة Sig	قيمة T	المعاملات المعيارية Standardize d Coefficients	المعاملات غير المعيارية Un standardized Coefficients		المتغيرات المستقلة
	معامل الإرتباط الجزئي Partial	معامل ارتباط بيرسون			Beta	الخطأ المعيارى Std Error.	الثابت B	
			0.000	7.443**		0.794	5.913	(Constant)
1.000	0.806	0.806	0.005	3.857**	0.806	0.605	2.333	معدل العائد علي إجمالي الموجودات

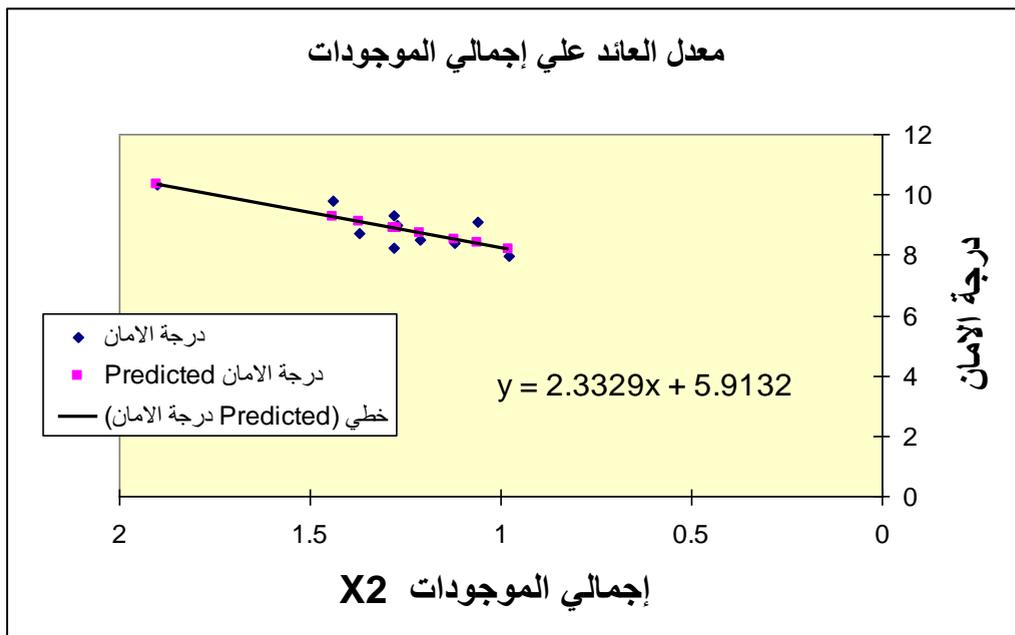
Dependent Variable :Bank Hedging

(**) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.01). (*) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

2- إن نموذج الإنحدار المتعدد يعتمد على الإرتباطات الجزئية بين كل من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ونلاحظ أن

(درجة الأمان) له علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بينه وبين معدل العائد علي إجمالي الموجودات وعليه يلاحظ بأن قيمة إحصائية (T) كانت عالية نسبياً ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى وجود تأثيراً قوياً في معدل العائد علي إجمالي الموجودات وفق إستجابة مفردات عينة البحث.

عليه : للإجابة على الفرضية الفرعية الثانية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعدل العائد علي الموجودات علي درجة الأمان المصرفي Bank Hedging في البنك الاسلامي الاردني (Return on Assets (ROA).



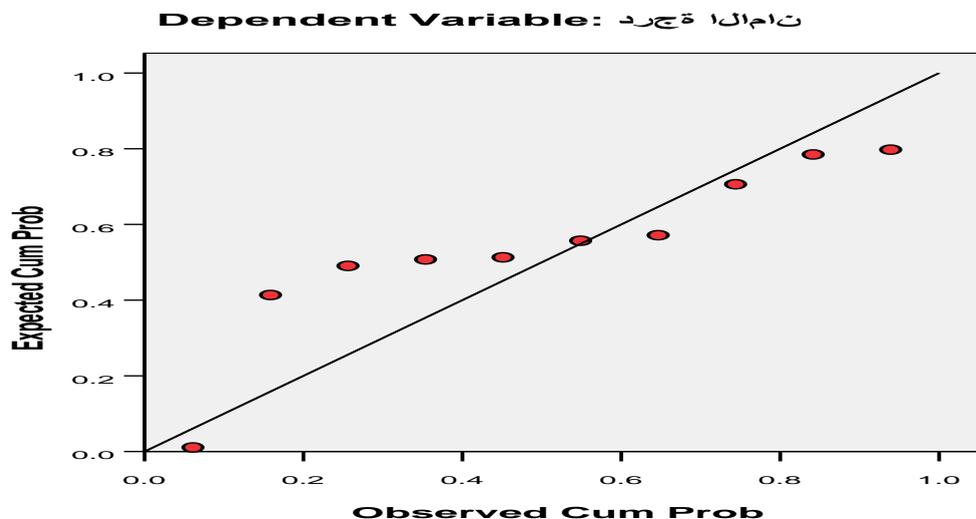
شكل (5) يبين معادلة خط الانحدار

ثالثاً للإجابة على الفرضية الرئيسية :

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمخاطر الربحية **Profitability Risk** على درجة الامان المصرفي **Bank Hedging** بالبنك الاسلامي الاردني.

ولغرض الإجابة عن الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Linear Regression Analysis) للتعرف على قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في معدل العائد على حقوق الملكية (ROE) , معدل العائد على إجمالي الموجودات (ROA)) وبين المتغير التابع (درجة الأمان) باستخدام معامل الارتباط ، ولتحديد مقدار التباين في قيمة المتغير التابع نتيجة تأثير المتغيرات المستقلة ضمن معادلة الإنحدار، وإختبار قدرة كل متغير مستقل بمفرده في تفسير التباين في المتغير التابع من خلال إختبار (T) وتم التحقق من التوزيع الطبيعي للأخطاء بتمثيل القيم الإحتمالية التراكمية للأخطاء على المحور الأفقي (observed cum prob) ، والقيم التراكمية المتوقعة للأخطاء (expected cum prob) على المحور الرأسي. ويلاحظ من الشكل رقم (6) الناتج أن معظم النقاط تتجمع تقريباً بمحاذاة الخط المستقيم مما يشير إلى أن البواقي تتوزع طبيعياً بمتوسط يساوي الصفر.

شكل (6) العلاقة بين الإحتمال التجميعي المشاهد والإحتمال التجميعي المتوقع للبواقي المعيارية.



والجدول التالي رقم (6) يبين ملخص لتحليل التباين:

يتضح من جدول تحليل التباين أن قيمة (F) بلغت (11.463) والقيمة الإحتمالية (p-value) تساوي (0.006) وهي أقل من (0.01) مما يشير إلى صلاحية النموذج المستخدم، ومما يدل على أن الإنحدار معنوي، وأن المتغيرات المستقلة مجتمعة لها تأثير في المتغير التابع، وأن معامل الارتباط بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع هو (87.5%)،

جدول (6) ملخص تحليل التباين لنموذج الإنحدار المتعدد.

R ²	R	الدلالة Sig.	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
0.766	0.875	0.006	11.463 **	1.878	2	3.756	الإنحدار
				0.164	7	1.147	الخطأ
					9	4.903	المجموع

Dependent Variable: Bank Hedging & Independent Variable : (ROE) ,

(**) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.01). (*) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

ويشير معامل التفسير (R^2) إلى أن جميع متغيرات ربحية البنك الإسلامي الأردني تفسر (76.6%) من التباين في مستوى درجة الامان المصرفي، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، ومنها الخطأ العشوائي.

ولمعرفة تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بصورة فردية نلجأ إلى إختبار (T):

جدول (7) معالم نموذج الإنحدار والإحصاءات المرافقة

معامل تضخم التباين VIF	الإرتباطات Correlations		الدلالة Sig	قيمة T	المعاملات المعيارية Standardized Coefficients	المعاملات غير المعيارية Un standardized Coefficients		المتغيرات المستقلة
	معامل الإرتباط الجزئي Partial	معامل ارتباط بيرسون			Beta	الخطأ المعياري Std Error.	الثابت B	
			0.001	5.656 **		1.473	8.330	(Constant)
6.811	0.340	0.575	0.105	- 1.861	-1.762	0.294	-0.547	معدل العائد علي حقوق الملكية (ROE)
6.811	0.490	0.711	0.032	2.678 *	2.535	2.738	7.334	معدل العائد علي إجمالي الموجودات (ROA)

Dependent Variable: Bank Hedging

(**) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.01). & (*) معامل الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

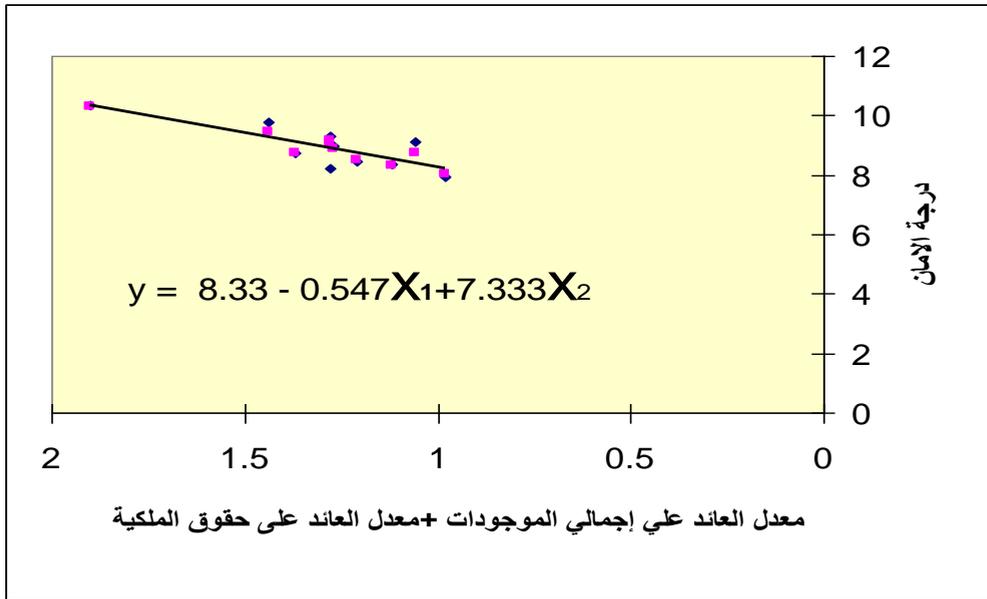
من خلال بيانات الجدول السابق رقم (7) يتبين ما يلي :

- 1- عدم تأثر النموذج بمشكلة التعدد الخطي حيث كانت قيمة معامل تضخم التباين VIF أقل من (10) لجميع المتغيرات وهو من الشروط الأساسية لتحليل الانحدار المتعدد.

2- إن نموذج الانحدار المتعدد يعتمد على الإرتباطات الجزئية بين كل من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ونلاحظ أن مستوى درجة الأمان المصرفي ومعدل العائد علي إجمالي الموجودات (ROA) لهما أعلى معامل إرتباط جزئي - معامل الإرتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع بثبات المتغيرات المستقلة الأخرى- وعليه يكون لها أعلى قيمة لإحصائية (T)، وهي ذات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يشير إلى أنهما أكثر المتغيرات تأثيراً في مستوى درجة الأمان المصرفي وفق إستجابة مفردات عينة الدراسة.

3- ظهر النموذج تأثيراً لمعدل العائد علي حقوق الملكية (ROE) في مستوى درجة الأمان المصرفي ، اقل من تأثير معدل العائد علي إجمالي الموجودات (ROA) حيث كانت قيمة (T) غير دالة معنوياً.

شكل (7) يبين معادلة خط الانحدار



عليه: للإجابة على الفرضية الرئيسية : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمخاطر الربحية Profitability Risk علي درجة الامان المصرفي Bank Hedging بالبنك الاسلامي الاردني.

13 - ملخص النتائج والتوصيات Results and Recommendations

أولاً : ملخص النتائج Results Summary:

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر أقوى لمعدل العائد علي إجمالي الموجودات (الاصول ROA أو الاستثمار ROI) من أثر معدل العائد علي حقوق الملكية ROE علي درجة الامان المصرفي Bank Hedging وبالتالي فإن العلاقة بين كل من العائد علي حقوق الملكية ودرجة الامان والعائد علي اجمالي الموجودات ودرجة الامان المصرفي هي علاقة طردية موجبة و هذا يعني وجود اثر مخاطر الربحية Profitability Risk علي درجة الامان المصرفي وان العلاقة بينهما علاقة طردية موجبة وحيث أن هذه النتيجة تتوافق مع أدبيات البحث العلمي حيث اثبتت دراسة كل من (شاهين وصباح، 2011) و(خريوش وإخرون، 2004) و(Madur, 2001) و(Molyneur, 1992) بأن نسبة معدل العائد علي اجمالي الموجودات (الاصول) أو الاستثمار (ROI أو ROA) تستخدم في الحكم علي كفاية الإدارة في استغلال أصول المصرف، فكلما زاد معدل العائد علي اجمالي الموجودات أو الاستثمار كلما أصبح المصرف في أمان أكثر، وبأن هناك علاقة طردية بين معدل العائد علي إجمالي الموجودات ودرجة الأمان المصرفي، فكلما زاد معدل العائد علي إجمالي الموجودات كلما ازدادت قدرة حقوق الملكية علي مقابلة الأصول الخطرة و بالتالي زيادة هامش الأمان المصرفي.

ثانياً: التوصيات The Recommendations:

1- توصي الدراسة العمل علي زيادة أو الرفع من كفاية إدارة البنك في إستغلال واستثمار الاصول الموجودة بما يتماشى مع أحدث الطرق والاساليب الادارية والاستثمارية المستخدمة من قبل ادارات البنوك الكبرى بالدول المتقدمة. فزيادة كفاية إدارة البنك في إستثمار أصوله سيؤدي ذلك الي زيادة تحقيق الأرباح وبالتالي زيادة قدرة حقوق الملكية علي مقابلة المخاطرنتيجة لتحقيق درجة امان أعلى للبنك الاسلامي الاردني.

2- كما توصي الدراسة بالعمل على وجود نوع من التوازن بين كل من مخاطر الربحية ودرجة الامان المصرفي، وهذا يتطلب الالتزام بالانظمة والقوانين الصادرة عن المصرف المركزي والمتعلقة بالأمان المصرفي موضوع الدراسة.

3-توصي الدراسة الي القيام بالمزيد من البحوث والدراسات وخاصة المتعلقة بالتحليل المالي بهدف تحسين الاداء والكفاءة المصرفية.

12- المراجع References :

اولاً: المراجع العربية:

- الامين، ماهر عياش و البهلول، محمد عبد الغني،(2014) "محددات كفاية رأس المال وأثرها علي درجة لآمان المصرفي" دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 36، العدد1.
- خربوش، حسني علي وآخرون، (2004) "العوامل المؤثرة علي درجة الأمان المصرفي. الأردني، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للإقتصاد والإدارة، مجلد ١٨ ، عدد٢.
- شاهين، علي عبدالله و صباح، بهية مصباح،(2011) "أثر إدارة المخاطر علي درجة الامان في الجهازالمصرفي الفلسطيني"، مجلة جامعة الاقصي، المجلد الخامس عشر، العدد1.
- عمران، عبدالواحد سعيد،(2015). "أثر إدارة مخاطر (السيولة- الائتمان- رأس المال) علي درجة الامان المصرفي"، مجلة جامعة عمر المختار، العدد 30.
- المليجي، هشام، (2002). "الحكم على كفاية رأس المال في البنوك التجارية" دراسة، تطبيقية،المجلة العلمية لكلية التجارة ، جامعة الأزهر ، القاهرة ، عدد 26.
- الشهرأوى، أحمد حسين، (2007). "أثر متغيرات عناصر المركز المالي في ربحية المصارف الاسلامية"، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- علي، سها سليمان،(2011). "دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة علي درجة الامان المصرفي"، رسالة ماجستير، جامعة تشرين، اللاذقية، سوريا.
- البنك الاسلامي الاردني، <http://www.jordanislamicbank.com>

ثانياً: المراجع الانجليزية:

- Hempel , George, Simonson , Donald, (1999), *Bank Management*, 5th ed. , New York , John Wiley And Sons , Inc.
- Madura, J. (2001), *Financial Markets and Institutions*, South-Western College Publishing, pp.488-508.
- Malyneur, P. & Thornton, J. (1992), *Determinants of European Bank Profitability*, Journal of Banking and Finance, Vol.16. 1173-1178.

المناخ التنظيمي والرضا عن العمل " إطار نظري وحالة دراسية "

د . ناجي جمعة قاسم د.أحمد البشير الشريف

المقدمة:-

تزداد أهمية المناخ التنظيمي الصحي في ظل التغيرات البيئية المحيطة والسريعة التي تعيشها المنظمات والمنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتطور التكنولوجي السريع في كوكب الأرض لما له من دور في نمو الطاقة الإبداعية وتشجيع التطوير، ورفع لمستوى الروح المعنوية للعاملين، وتحسين مستوى أدائهم ، وزيادة مستوى رضائهم عن العمل.

وبما أن المناخ التنظيمي يمثل وصف لخصائص بيئة العمل ولشخصية المنظمة فلا بد أن يتأثر سلوك الأفراد الإبداعي بالمناخ التنظيمي السائد في المنظمة والإبداع يساعد علي الرقي وسرعة تحقيق الأهداف، ومن جانب آخر فإن إدارة المنظمات تهتم بالسعي لتحقيق رضا العاملين فيها عن أعمالهم لما لذلك من دور في زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء وبنفس الوقت تترك إدارة المنظمات إن عدم الاهتمام بالرضا عن العمل سيؤدي إلي نتائج وخيمة مثل الشعور بعدم الأمن والإرهاق وزيادة الضغوط التنظيمية والنفسية وكذلك الفساد والكثير من الإخفاقات مثل السرقة والتمازج واستقطاع الكثير من أوقات الراحة والمشاجرات وبالتالي انخفاض الأداء.

مشكلة البحث:-

للمناخ التنظيمي السيئ مثل عدم وجود وصف وتوصيف الوظائف وسوء العلاقات بين الرئيس والمرؤوس وعدم المشاركة في سواء في التخطيط أو اتخاذ القرار وغيرها آثار واضحة علي العاملين في المنظمة وسلوكهم مثل ظاهرة التذمر والإحباط، وانخفاض الروح المعنوية وارتفاع مستوى دوران العمل وبالتالي عدم رضاهم عن أعمالهم، وعن مستوي أدائهم داخل المنظمة.

وبالتالي فإن مشكلة الدراسة يمكن أن تلخص في التساؤلات الآتية:-

1- ما مدي وجود مناخ تنظيمي ملائم داخل المنظمة؟

2- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة معنوية بين المناخ التنظيمي والرضا عن العمل؟

فرضية الدراسة:-

اتفقت العديد من الدراسات علي وجود علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي الصحي والرضا عن العمل وبالتالي فان هذه الدراسة بنيت علي الفرضية الأساسية الآتية:-
" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ومستوي الرضا الوظيفي للعاملين بها ".
أهداف الدراسة:-

تهدف الدراسة إلي التعرف علي:-

1- وجهة نظر العاملين للمناخ السائد في المنظمة.

2- التعرف علي طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي ورضا العاملين عن العمل في عينة الدراسة.

3- الخروج بتوصيات من شأنها محاولة تحسين مستوى رضا العاملين في المنظمة.

أهمية الدراسة:-

هذه الدراسة قد تسهم إذا ما تم إعطاء اهتمام كافي بنتائجها وتوصياتها، تسهم في تحسين المناخ السائد في المنظمة وبالتالي الحد من بعض المشاكل التنظيمية المرتبطة بالشعور بعدم الرضاء عن العمل لدى العاملين، وتحسين تصرفات وسلوك الأفراد مثل تخفيض الغياب، التأخير في الحضور لأعمالهم، ومغادرة العاملين لأعمالهم قبل انتهاء الوقت المحدد بالدوام الرسمي، ضعف الالتزام والولاء، انخفاض الروح المعنوية، ضعف مستوى جودة العمل، ارتفاع معدل دوران العمل، تدني مستوى تعاون العاملين، عدم المبادرة والابتكار.....الخ.

أسلوب وأداة البحث:-

سيستبع الباحث المنهج الوصفي والتحليلي في هذه الدراسة، وسيعتمد في وصف وتحليل البيانات الأولية للبحث والمجموعة بواسطة الاستبيان على أسلوب التحليل الإحصائي باستخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social- Science SPSS)، وسيتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية ضمن هذا البرنامج التي تمكنا من خلالها من تحقيق فرضية وأهداف البحث، حيث سيتم استخدام معامل ارتباط سبيرمان لإيجاد العلاقة بين متغيري الدراسة، واختبار t لتعميم النتائج على مجتمع الدراسة، كما سيتم استخدام أسلوب الاتساق الداخلي ومعامل ألفا كرونباخ للتعرف على مدى صدق وثبات أداة الدراسة.

مجتمع البحث وعينته:-

يتكون مجتمع البحث من العاملين في الإدارات بالإدارة العامة بالشركة العامة للكهرباء بطرابلس والبالغ عددهم (2185) مفردة، ونظراً لصعوبة استخدام طريقة الحصر الشامل لجمع البيانات

لاعتبارات الوقت والتكلفة والجهد، لذلك سوف يستخدم الباحث أسلوب المعاينة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية وحسب معادلة كريجسي & مورجان (1).

$$n = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)}$$

$$\frac{3.841 * 2185 * 0.5(1-0.5)}{0.05^2 (2185-1) + 3.841 * 0.5(1-0.5)} \cong 327$$

حيث إن n يمثل حجم العينة، X^2 قيمة كا² الجدولية لمستوى المعنوية، N حجم مجتمع الدراسة الكامل، P ترمز إلى تقدير نسبة أفراد المجتمع الذين يملكون الخاصية المدروسة، d الدقة المطلوبة للنسبة.

أي أن حجم العينة المطلوب ما لا يقل عن (327) مفردة، ولضمان الحصول على العدد المطلوب، قام الباحث بتوزيع (350) استمارة استقصاء، وقد استرد منها (334) استمارة صالحة للتحليل بنسبة (95.43%) وحسب ما مبين بالجدول الآتي:-

الجدول رقم (1) الاستمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها:-

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المفقودة	نسبة الاستمارات المفقودة	الاستمارات الغير صالحة	نسبة الاستمارات الغير صالحة	الاستمارات المستردة الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل
350	13	%3.71	3	%0.86	334	%95.43

الدراسات السابقة:-

دراسة (محمد العريض 2008):-

بعنوان اثر أبعاد المناخ التنظيمي وضغوط العمل علي تقييم الأداء الفردي، دراسة ميدانية عن قطاع التعليم العام بمرحلة المتوسط بمدينة بنغازي في ليبيا، أقيمت هذه الدراسة على عينة 457 موظف، وهدفت هذه الدراسة معرفة المناخ التنظيمي السائد وضغوط العمل التي يواجهها المعلمون في القطاع محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها أتساع نطاق الإشراف للمديرين واتجاه بعضهم لإعطاء تقديرات مرتفعة لأشخاص معينين لاعتبارهم بإحدى الصفات أو العلاقات الشخصية، وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة تعدد النماذج والوسائل المستخدمة في عمليات التقييم باستخدام طرق ومعايير ملائمة لكل مجموعة وظيفية.

(1)Robert V. Krejcie: **Determin Sample size for research activities**, university of Minnesota, Duluth, P607.

دراسة (Ahmad et al, 2010) :-

بعنوان المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ، دراسة تطبيقية على قطاع الصيدلة في باكستان، أقيمت هذه الدراسة على عينة 246 موظفا، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى رضا مدرء الإدارة الوسطى عن المناخ التنظيمي السائد في قطاع الصيدلة في باكستان، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن غالبية المدرء كانوا راضين عن المناخ التنظيمي المتمثل بالاتصالات الداخلية والهيكل التنظيمي والسياسات وفرص التقدم الوظيفي والتقييم والترقية واحترام الاهتمامات الشخصية، وقد أوصت هذه الدراسة إلى أهمها إعادة تصميم الهيكل التنظيمي، لزيادة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وعدالة تقييم الأداء والترقية وفتح قنوات الاتصالات الداخلية.

الجزء الثاني : الإطار النظري:-

مفهوم المناخ التنظيمي:-

ليس هناك ثمة اتفاق بين العلماء حول ماهية المناخ التنظيمي حيث تعددت الآراء حول هذا الموضوع لأنه يتصل بمفهوم جغرافي يتعلق بالبيئة وطبيعة المناخ العام من حيث البرودة والدفء، في أوقات فصول السنة المختلفة، ولذلك فإن استخدام هذا المفهوم إداريا يراد به التعبير عن الجو العام الذي تعيشه المؤسسة والتفاعل مع البيئة المحيطة تأثرا و تأثيرا، وهو بهذا المعنى يشير إلي القيم السائدة في المجتمع وتأثيرها علي العملية الإدارية أو السلوك الإداري للموظفين بالتحديد، وإلى المفاهيم الإدراكية والشخصية التي يحملها الأفراد حول الحقائق التنظيمية والموضوعية، والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة والقوانين والقواعد الموجودة أو الخصائص المميزة للبيئة الداخلية للعمل ذات التأثير على السلوك الإداري. (بني احمد، 2007 : ص 44).

وقد عرف أيضا المناخ التنظيمي على انه انعكاس لخصائص البيئة الداخلية للتنظيم في وعي ولا وعي الأفراد العاملين فيها، مما يدفع بالفرد لبناء تصور معين حول التنظيم يتميز بثبات نسب ويحدد درجة سلوكه التنظيمي. (القيروتي، 2003 : ص 148).

المناخ التنظيمي هو مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيم واتجاهات وادراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي. (المغربي ، 2004 : 303).

المناخ التنظيمي هو تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعي المعمول به أو الحوافز والمفاهيم الإدراكية، وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والأبعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل المنظمة. (ذنبياب ، 1999 : ص 34).

ومن خلال هذا التعريف فإن المناخ التنظيمي يشير إلى الخصائص التي تميز وتصف المنظمة وتفرق بينها وبين منظمة أخرى من خلال مجموعة من العوامل التي تؤثر على سلوك العاملين، وغيرها من مؤثرات البيئة الداخلية والخارجية.

العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي:-

يتأثر المناخ التنظيمي بالعديد من العوامل الهامة، التي تتفاعل فيما بينها وتؤثر على متغيرات رئيسية مثل دافعية العاملين بالمنظمة ورضاهم الوظيفي ودرجة الالتزام والابتكار وكذلك على إنتاجية وكفاءة المنظمة ، ومن تلك العوامل:-

1- القيم الإدارية:-

تعتبر القيم التي يحملها المدراء ذات تأثير قوي على المناخ التنظيمي لأن هذه القيم تؤدي إلى القيام بأعمال تؤثر بدورها على اتخاذ القرارات، ولدورها الهام في مدى أدراك العاملين لنمط القيم السائدة في المؤسسة وفيما إذا كانت تسود فيها القيم الشخصية أم المؤسسية، وقد بينت الأبحاث أن قيم المديرين يمكن أن تخلق مناخا من الأمانة داخل المؤسسة بحيث تقلل من السرقات التي يرتكبها بعض ضعاف النفوس فيها.

حيث يستطيع المدير أن يغير أسلوبه الإداري بما يتلاءم مع قيم الموظفين وذلك لتحسين أدائهم . فعندما تكون قرارات الرجل القيادي الأول في المنظمة منسجمة ومتسقة مع القيم السائدة في منظمته سوف يلتزم جميع الموظفين بهذه القيم، ولكن عندما يتصرف هذا القيادي بما يخالف هذه القيم السائدة فيصبح الموظفون في حالة من التناقض وتتلاشى القيم المشتركة بينهم. (الخضرا وآخرون 2008 : 302).

2- نمط القيادة:-

يعتبر نمط القيادة و الإشراف من العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، إذ أن القيادة تؤثر بشكل كبير في حركية الجماعة و نشاط المنظمة ، وفي خلق التفاعل اللازم لتحقيق أهداف المنظمة والفرد على حد سواء، ويكمن جوهر القيادة في امتلاك القائد من خلال موقعه القيادي القدرة التأثيرية على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف، فالمناخ التنظيمي الذي يتسم بقدرات قيادية هادفة من شأنها أن تحفز الآخرين نحو الإنجاز الفعال للأداء وإن القادة الذين يتقون بمرووسيتهم ويسمحون لهم بالمشاركة في التخطيط و اتخاذ القرارات الإدارية، يخلقون مناخا مختلفا عن ذلك المناخ الذي يخلقه القادة الذين يصرون على اتخاذ القرارات الهامة ويخططون بمفردهم. (حمود ، 2002 ص32)

3- الأحوال الاقتصادية:-

في فترات الرواج والازدهار الاقتصادي يميل المديرون للمغامرة وتحمل المخاطرة، أما في ضوء الظروف الاقتصادية السيئة فإن ميزانيات المنظمات غالبا ما تنقلص مما يجبر المديرين على التحفظ في اتخاذ قراراتهم فلا يقترحون برامج جديدة، كما أنهم يضعون الأفكار الإبداعية جانبا حتى لا يسبب تنفيذها خسارة لا تستطيع المنظمة تحملها، ومن ناحية أخرى قد تلجأ المنظمة وفي ظل كساد اقتصادي إلى الاستغناء عن جزء من القوى العاملة وينتج عن ذلك تصور باقي العاملين بأن المناخ التنظيمي غير مستقر وهذا التصور سئوثر على نمو المنظمة وتطويرها وعلى إنتاجية العاملين وإبداعهم. (الخير وآخرون، 2008: ص).

4- الهيكل التنظيمي:-

وهو الطريقة التي يتم بها تقسيم أنشطة المنظمة وتنظيمها وتنسيقها وتحديد السلطات أو العلاقات الثابتة نسبيا بين الأقسام والوحدات الإدارية المختلفة في المنظمة، كما انه يعكس نوعية وطبيعة العلاقة بين أقسامها وطبيعة المسؤوليات والصلاحيات لكل منها، فضلا عن تحديد انسيابية المعلومات بين مختلف المستويات التنظيمية في المنظمة. (شديفات ، 2008)

5- طبيعة العمل:-

طبيعة العمل تبين كيفية تسلم وتسليم المعاملات وكيفية مراجعتها وبحثها وإنهائها، كما تبين التسلسل الوظيفي وكيفية انتقال المعاملات بين أقسام المنظمة إدارتها المختلفة وتبين بداية الدوام وانتهائه، والإجازات وشؤون الموظفين والعاملين، كما تبين طبيعة العمل سلسلة الحلقات أو المراحل التي تمر بها المعاملات وكيفية مراجعة المنظمة من قبل الجمهور وغير ذلك من إجراءات و الأنظمة التي تبين كيفية العمل بصورة سلسلة تساعد المنظمة على تنفيذ مهامها.

أن العمل الروتيني يقود إلي الملل والإهمال وعدم الإكثارات واللامبالاة نحو التحديث والتطوير وعدم تشجيع الإبداع، وشعور الفرد بأن عمله ليس له أهمية وبالتالي إنخفاض مستوى رضا العاملين. (العميان، 2006:ص 308)

6- حجم المنظمة:-

تختلف المنظمات في بعض الصفات مثل الحجم ودرجة التعقد، فالمنظمات الكبيرة مثلا تتجه نحو درجة عالية من التخصص والعلاقات الرسمية، والمشروعات المركبة تستخدم عددا كبيرا من المهنيين والمتخصصين الذين يركزون على المشاكل، وعادة ما تكون المنظمات الكبيرة أكثر مرونة من المنظمات الصغيرة ولكنها تكون أكثر بيروقراطية وتقيدا بالأنظمة و التعليمات، لذا فإنه يكون من

السهل بناء مناخ تنظيمي يشجع على الإبداع في منظمة صغيرة بالمقارنة مع منظمة كبيرة، ولعلنا نلاحظ أن أكثر الاختراعات والاكتشافات تخرج من منظمات صغيرة. (عسكر ، 1995: ص33)

عناصر المناخ التنظيمي:-

1- الهيكل التنظيمي : نقصد بالهيكل التنظيمي ذلك البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمنشأة، حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة، كما انه يعكس نوعية وطبيعة العلاقة بين أقسامها وطبيعة المسؤوليات والصلاحيات لكل منها، فضلا عن تحديد انسيابية المعلومات بين مختلف المستويات التنظيمية في المنظمة. (شديفات، 2008)

2- نمط القيادة : تمثل القيادة محورا مهما في العملية والممارسة التنظيمية، تعطي للمنظمة النجاح إذا ما أتقنت بكافة أبعادها والقيادة في إطار الممارسة التنظيمية هي عمليات إيماء أو الهام أو تأثير في الآخرين لجعلهم يعملون بمناخ عالي ومثابرة لإنجاز المهام المطلوبة منهم وبالتالي رفع مستوى رضاهم عن أعمالهم وزيادة تعاونهم وتحسين مستوى أدائهم.

3- نمط الاتصال : إن الاتصال الجيد هو الاتصال الذي يتيح للعاملين فرص أبداء الرأي والتعلم والتطور مما ينمي الإبداع ويرفع مستوى الرضا عن العمل.

4- المشاركة في اتخاذ القرارات : وهو الأخذ بآراء الأفراد وأفكارهم ومقترحاتهم. وتعد عملية اتخاذ القرارات أكبر من أن ينفرد بها المدير وحده في كثير من الأحيان، حيث تحتاج إلى جهود كثيرة من الأفراد، فالمدير لا يعمل في عزلة بل تتأثر قراراته بآراء وأفكار الآخرين المحيطين به وبطبيعة البيئة التي يعمل بها (الفاعوري، 2001). ولهذا يجب على المدير أن يعمل علي مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات كلما كانت الفرصة مهيأة لذلك (كعبور، 2001 ; Nagi Ghasem 2010) لما لها من فوائد كالالتزام والولاء، والتغيير دون مواجهة أية معارضة و تجنب التأجيل والمماطلة في تنفيذ الأعمال. أثبتت الدراسات أن اشتراك الأفراد في اتخاذ القرارات لا يؤدي إلى فقط إلى زيادة فعاليتهم، وإنما أيضاً يؤدي إلى زيادة درجات الرضا عن العمل (Nagi ،Nickels , et al , 1999) ; (Ghasem2010).

لقد أثبتت الدراسات أن عدم اشتراك الأفراد في اتخاذ القرارات لا يؤدي إلى فقط إلى انخفاض فعاليتهم، وإنما أيضاً يؤدي إلى زيادة درجة عدم الرضا عن العمل. إضافة إلي ذلك فأن المدير اللببي كما في العديد من الدول النامية يعتقدون بأن مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات سوف يؤدي إلي انخفاض

سلطة الرئيس، كما أنهم لا يتقبلون النصح والآراء من رؤوسهم لشعورهم بأن ذلك ينقص من هيبتهم.
(Nagi Ghasem 2010)

5- طبيعة العمل : إن نظم و إجراءات العمل التي تنظم طبيعة العمل الموجود بالمنظمة وتنسيق جميع الأعمال من أصغرها إلى أكبرها، وكيفية تعامل الأقسام بينها وبين بعضها البعض بالشكل الذي يؤدي إلى تسهيل انجاز المهام وتحقيق أهداف المنظمة وعلى سبيل المثال فإن طبيعة العمل تبين كيفية تسلّم وتسليم المعاملات وكيفية مراجعتها وبحثها وإنائها، كما تبين التسلسل الوظيفي وكيفية انتقال المعاملات بين أقسام المنظمة إدارتها المختلفة وتبين بداية الدوام وانتهائه، والإجازات وشؤون الموظفين والعاملين ، كما تبين طبيعة العمل السلسة الحلقات أو المراحل التي تمر بها المعاملات وكيفية مراجعة المنظمة من قبل الجمهور وغير ذلك من إجراءات والأنظمة التي تبين كيفية العمل بصورة سلسة تساعد المنظمة على تنفيذ مهامها. (الطويل ، 2006 ، ص47)

6- التكنولوجيا :-

يحقق استخدام تكنولوجيا العمل في منظمات الأعمال الكثير من الفوائد التي تعود على التنظيم وعلى الأفراد، فهي تؤدي إلى تغيير حياة الأفراد وكذلك حياة التنظيمات التنظيمية من حيث البقاء والاستمرارية ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة. ولكن حتى يمكن الاستفادة من التكنولوجيا، فإن استخدامها يتطلب توافر عناصر كثيرة منها:-

ضرورة وجود إطارات ماهرة وقادرة على التعامل معها ومعرفو خصائصها ضرورة العمل على تطوير الأنظمة التنظيمية وأنظمة الاتصالات المعمول بها لكي تتمكن المنظمة من الاستجابة للتغيرات والاستفادة منها. العمل على تدريب قوة العمل وزيادة مهاراتها وقدراتها. والعمل على توفير بيئة عمل جيدة ومناخ تنظيمي فعال قادر على تهيئة الأجواء المناسبة لاستخدام التكنولوجيا. (الطويل، 2006، 47-49)

أبعاد المناخ التنظيمي:-

أن أبعاد المناخ التنظيمي تتحدد بعوامل البيئة الداخلية للمنظمة وهي كالتالي (المغربي، 2010 : ص 303):-

1- مرونة التنظيم : ويقصد بذلك قدرة التنظيم على الاستجابة والتأقلم لمتغيرات الظروف الداخلية والخارجية.

2- طبيعة العمل : وذلك من حيث طبيعته الروتينية التي تركز الملل وتحد من الإبداع أو أنها تثير التحدي لدى العامل فتدعه إلى التجربة والإبداع.

3- أهمية الانجاز : وذلك من خلال التركيز على الانجاز والاعتراف به حيث أن معظم المشروعات تؤكد على أهمية الانجاز كأساس للمكافأة أو الترقية والتقدم.

4- أهمية التدريب : وهو ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير العاملين فالاستثمار في العنصر البشري يعتبر من أهم أنواع الاستثمار وذلك لما يسببه من ثقة في النفس المتدرب لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياتهم وبالتالي يؤدي استقرار العمالة في المشروع والرفع من مستوى رضاهم عن أعمالهم.

5- أنماط السلطة : أن السلطة المركزية توحى بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي تحد من الإبداع لان الموظف لا يملك اتخاذ القرار. وهذا يعكس اللامركزية التي تنتج للعاملين فرص التجريب والاجتهاد واقتراح الحلول البديلة.

6- أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة : فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تتعامل بالصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل تحصل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل، وحرصهم على مصلحة المشروع، وذلك بعكس الإدارة التي تلجأ إلى الأسلوب نشر الشائعات والمشاكل بين العاملين اعتقاداً منها بان انقاعهم يشكل تهديداً نهائياً.

7- أنماط الثواب والعقاب : أن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرير سلوك معين أو تعديله فالمكافأة تعطي للمنجز والمستثمر وللمبدع من أجل تكريس السلوك المرغوب فيه والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستثمر بالقانون والنظام، إلا أنه قد نجد أحياناً بأن المكافأة تعطي لغير المنجز.

ونود إضافة حقيقة وهي أن المدير الليبي قادر علي معاقبة العامل فوراً إذا ارتكب مشكلة أو خطأ في مكان العمل ولكنه غير قادر علي مكافأة العامل حين يتحسن عمله.

8- الأمن الوظيفي : هو مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب الأمن من إجراءات أدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلي استقراراً لِنفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الادعاء وزيادة الولاء. ونود هنا إضافة بأنه لا يمكن ضمان الأمن في فترة أعداد هذه الدراسة بسبب غضب الكثير من الناس لكثرة توزيع الأحمال.

تعريف الرضا عن العمل (Job Satisfaction):-

إن معرفة مستوى الرضا عن العمل ليست بالعملية السهلة لأنه من الصعب معرفة حقيقة اتجاهات الناس نحو العمل بدقة من خلال الملاحظة لأن الناس غالباً لا تريد الإفصاح عن ذلك وحتى إن كانوا يريدون الإفصاح فان الموقف قد يكون معقد بالشكل الذي لا يستطيعون التعبير عنه.

يعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة. هذه المشاعر تعطى للوظيفة قيمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به .

ويعتبر الرضاء عن العمل موقف شخصي يعبر عن حالة مستقرة نسبيا لبعض الأشخاص إثناء تأديتهم لعمل معين بغض النظر عن اختلاف المواقف، وهذا معناه أن الفرد الذي يحب العمل في وقت معين يتوقع أن تستمر لديه تلك الحالة في أوقات أخرى حتى لو اختلفت الأعمال التي يؤديها.

ويعرف الرضا عن العمل بأنه الدرجة التي يشعر بها الفرد إيجابيا أو سلبيا تجاه العمل (2003 p. 143 Schemerhorn *et al*). ولكن الفرد يتغير مزاجه ويتقلب بشكل سريع حسب المناخ السائد في المنظمة فيعد مناقشة حادة بينه وبين احد زملائه في العمل أو مع احد العملاء مثلا يتحول شعوره إلي غضب واكتئاب وبالتالي انخفاض الرغبة في العمل وكذلك عدم رضائه عن العمل. وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية:-

1- حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل ، وعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات نتيجة الانتماء للمنظمة.

2- ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.

3- الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة ، وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما.

4- الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة .

الكثير من الدراسات الغربية والعربية تقول لنا بأن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في مستوى الرضاء عن العمل مثل الأجر أو المرتب، فرص الترقية، ظروف العمل، محتوى العمل، الأمن والسلامة، ساعات العمل، العلاقة بين العاملين فيما بينهم، العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، الاعتراف بالإنجاز، التدريب، التقنية أو التكنولوجيا المستخدمة، الاتصالات. كل عامل من هذه العوامل له قيمة وأهمية وألوية تختلف من بلد لآخر. ومن مظاهر عدم الرضا عن العمل بالمنظمات هو التذمر، كثرة الشكاوى، الانتقادات بين العاملين في الإدارات المختلفة، تكرار حالات الغياب، طلب الإجازات، التمارض، ارتفاع معدل دوران العمالة، انخفاض الالتزام والولاء للمنظمة ، تفاقم بعض المشكلات الإدارية البسيطة ووصول بعضها إلى حد الاعتداء بالضرب.

العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي:-

اختلفت وجهات النظر في تفسير العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ، فمنهم من قال إن المناخ التنظيمي السيئ يؤدي مباشرة إلي عدم الرضا عن العمل (Schulte *et al*, 2006 Ahmed *et al* 2010), وقال فرندلر إن المناخ التنظيمي هو عامل وسيط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ، وذلك باعتبار المناخ التنظيمي المرآة التي تعكس الانطباع الذي يكون لدي العاملين هم الوسيلة

الأساسية لأداء الأعمال ويلوغ الأهداف، فإنه كلما كانت صورة المنظمة ايجابية لديهم كلما أدى ذلك إلي رفع الروح المعنوية، وبالتالي الارتقاء بأدائهم، ومن ثم يمكن القول أن المناخ التنظيمي هو العامل الوسيط الذي يربط بين الرضا والأداء. (الطويل، 2006، ص37).

الجزء الثالث : الإطار العملي للدراسة:-

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

- الدراسة الاستطلاعية : تكونت عينة الدراسة من 30 مفردة من مفردات عينة البحث، طبق عليهم مقاييس البحث، وذلك لتجريب أدوات البحث عليهم، والتأكد من فهمهم لها وكذلك للتأكد من صدق الأداة وثباتها.

- تقدير صدق المحتوى: تم عرض الاستبيان علي مجموعة من المحكمين في المجالات المتصلة بموضوع الدراسة وقد تم اخذ آراء السادة المحكمين وإجراء ما يلزم من تعديل في ضوء مقترحاتهم حتى خرجت نموذج الاستبيان في صورتها النهائية.

ولقد تم اختيار نموذج The Minnesota Satisfaction Questionnaire المعروف اختصاراً ب (MSQ) لقياس مستوى رضا العاملين لأن هذا النموذج تم العمل فيه أكثر من أربعين سنة ومعترف فيه دولياً وثبتت مصداقيته ومستوى الثقة فيه، وهو يضم مجموعة من الأسئلة المحددة لقياس مستوى الرضا عن العمل (Cook et al., 1981).

معامل (كروبناخ ألفا) للاتساق الداخلي:-

إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البحث البالغ عددها (334) استمارة، ثم استخدمت معادلة (ألفا) وقد كانت قيمة معامل الثبات لمحور الهيكل التنظيمي (0.792) ومحور نمط القيادة (0.786) ومحور طبيعة العمل (0.796) ومحور التكنولوجيا (0.789) ومحور الرضا الوظيفي (0.854) ولإجمالي الاستبيان بهذه الطريقة (0.909)، وبالتالي يمكن القول إنه معامل ذو دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليه في تعميم النتائج.

الجدول رقم (2) يوضح معامل ثبات محاور الاستبيان:-

الفقرات	عدد الفقرات	معامل ألفا	الثبات*
الهيكل التنظيمي	7	0.627	0.792
نمط القيادة	7	0.618	0.786

0.796	0.633	7	طبيعة العمل
0.789	0.623	7	التكنولوجيا
0.854	0.729	20	الرضا الوظيفي
0.909	0.826	48	إجمالي الاستبيان

* الثبات يساوي الجذر التربيعي لمعامل ألفا

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:-

الوصف الإحصائي لإجابات أفراد عينة البحث حسب مجالات البحث:-

أولاً : الهيكل التنظيمي:-

بينت النتائج في الجدول رقم (3) اتفاق أفراد العينة على (3) فقرات من فقرات محور الهيكل التنظيمي واتفاقهم المحدود على (4) فقرات من فقرات هذا المحور.

الجدول رقم (3) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور الهيكل التنظيمي:-

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	يتوافق الهيكل التنظيمي للشركة مع مهام وطبيعة عمل الشركة	ك	6	22	53	77	176	4.18	موافق	1.04
		%	1.8	6.6	15.9	23.1	52.7			
2	الهيكل التنظيمي الحالي ملائم لفرص الترقية	ك	15	23	121	123	52	3.52	موافق	0.98
		%	4.5	6.9	36.2	36.8	15.6			5
3	امن الهيكل التنظيمي الحالي التواصل البناء بين الموظفين والإدارة	ك	1	33	164	84	52	3.46	موافق	0.88
		%	0.3	9.9	49.1	25.1	15.6			2
4	أن استحداث المهام جديدة يكون من خلال إشراك الإدارة العليا بالرأي من الأقسام والإدارة الأخرى	ك	11	46	142	86	49	3.35	موافق لحد ما	0.99
		%	3.3	13.8	42.5	25.7	14.7			8

1.02 3	موافق لحد ما	3.2	39	77	152	45	21	ك	يقلل الهيكل التنظيمي الحالي من الصراعات بين الإدارات والدوائر والأقسام
			11.7	23.1	45.5	13.5	6.3	%	
1.03 2	موافق لحد ما	3.31	53	74	140	56	11	ك	تتوفر لدى الشركة وحدات متخصصة لصيانة المكنان والآلات
			15.9	22.2	41.9	16.8	3.3	%	
1.05 5	موافق لحد ما	3.15	41	72	136	66	19	ك	يوجد وضوح للأدوار العاملين في الأقسام والإدارات
			12.3	21.6	40.7	19.8	5.7	%	

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016).

من خلال الجدول رقم (3) يتبين الآتي:-

أ. الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي:-

1- يتوافق الهيكل التنظيمي للشركة مع مهام وطبيعة عمل الشركة.

2- الهيكل التنظيمي الحالي ملائم لفرص الترقية.

3- امن الهيكل التنظيمي الحالي التواصل البناء بين الموظفين والإدارة.

ب. الفقرات التي كان الاتفاق عليها محدوداً هي:-

1. أن استحداث المهام جديدة يكون من خلال إشراك الإدارة العليا بالرأي من الأقسام والإدارات الأخرى.

2. يقلل الهيكل التنظيمي الحالي من الصراعات بين الإدارات والدوائر والأقسام.

3. تتوفر لدى الشركة وحدات متخصصة لصيانة المكنان والآلات.

4. يوجد وضوح للأدوار العاملين في الأقسام والإدارات.

كما بينت النتائج في الجدول رقم (4) بينت أن قيمة متوسط استجابات أفراد العينة لإجمالي محور الهيكل التنظيمي تساوي (3.45) وهي أكبر من قيمة متوسط القياس (3) وكانت الفروق (0.45) ولتحديد جوهرية الفروق فإن النتائج في الجدول بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة متفقون على فقرات محور الهيكل التنظيمي ، أي أن مستوى الهيكل التنظيمي كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة.

الجدول رقم (4) نتائج اختبار (T- test) لإجمالي محور الهيكل التنظيمي:-

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط المجال والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى الهيكل التنظيمي
الهيكل التنظيمي	3.45	0.45	0.445	18.641	0.000	معنوية	مرتفع

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

ثانياً : نمط القيادة:-

يبين النتائج في الجدول رقم (5) اتفاق أفراد العينة على فقرة واحدة من فقرات محور نمط القيادة وانفاقهم المحدود على باقي فقرات هذا المحور.

الجدول رقم (5) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمتغيرات محور نمط القيادة:-

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	أسلوب القيادة المتبع يساعد في التقدم ورقي المنظمة	ك	7	45	86	76	120	3.77	موافق	1.138
		%	2.1	13.5	25.7	22.8	35.9			
2	يشجع الرئيس على التطوير والابتكار المرؤوسين	ك	6	43	175	74	36	3.27	موافق لحد ما	0.884
		%	1.8	12.9	52.4	22.2	10.8			
3	أن المنظمة تمتاز بوجود كوادر إدارية كفوة مؤهلة لاستلام المناصب القيادية المتقدمة	ك	13	22	153	121	25	3.37	موافق لحد ما	0.866
		%	3.9	6.6	45.8	36.2	7.5			
4	تساهم القيادة في طرح الأفكار الجديدة والإبداع في حل مشاكل المنظمة	ك	19	41	186	67	21	3.09	موافق لحد ما	0.893
		%	5.7	12.3	55.7	20.1	6.3			

1.092	موافق لحد ما	3.15	48	58	151	51	26	ك	يشارك الموظفون في اتخاذ القرارات داخل الشركة	5
			14.4	17.4	45.2	15.3	7.8	%		
1.068	موافق لحد ما	3.12	40	69	141	60	24	ك	يشجع المدير الموظف لحل مشاكل العمل بنفسه	6
			12.0	20.7	42.2	18.0	7.2	%		
1.045	موافق لحد ما	3.07	36	63	146	66	23	ك	لدى القيادة بالشركة القدرة علي توحيد جهود المرؤوسين لتحقيق الأهداف المطلوبة	7
			10.8	18.9	43.7	19.8	6.9	%		

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

من خلال الجدول رقم (5) يتبين الآتي:-

أ. الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي:-

1. أسلوب القيادة المتبع يساعد في التقدم ورقي المنظمة.

ب. الفقرات التي كان الاتفاق عليها محدوداً هي:-

1. يشجع الرئيس على التطوير والابتكار المرؤوسين.

2. أن المنظمة تمتاز بوجود كوادر إدارية كفوة مؤهلة لاستلام المناصب القيادية المتقدمة.

3. تساهم القيادة في طرح الأفكار الجديدة والإبداع في حل مشاكل المنظمة.

4. يشارك الموظفون في اتخاذ القرارات داخل الشركة.

5. يشجع المدير الموظف لحل مشاكل العمل بنفسه.

6. لدى القيادة بالشركة القدرة علي توحيد جهود المرؤوسين لتحقيق الأهداف المطلوبة.

وبينت النتائج في الجدول رقم (6) بينت أن قيمة متوسط استجابات أفراد العينة لإجمالي محور نمط

القيادة تساوي (3.26) وهي أكبر من قيمة متوسط القياس (3) وكانت الفروق (0.26) ولتحديد

جوهرية الفروق فإن النتائج في الجدول بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي

أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة متفقون على الفقرات

المتعلقة بمحور نمط القيادة ، أي أن مستوى نمط القيادة كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة.

الجدول رقم (6) نتائج اختبار (T- test) لمجال نمط القيادة:-

المجال	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط المجال والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى نمط القيادة
نمط القيادة	3.26	0.26	0.466	10.343	0.000	معنوية	مرتفع

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

ثالثاً : طبيعة العمل:-

بينت النتائج في الجدول رقم (7) اتفاق أفراد العينة على (3) فقرات من فقرات محور طبيعة العمل واتفاقهم المحدود على باقي فقرات هذا المحور.

الجدول (7) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور طبيعة العمل:-

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	غير موافق تماما	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	تغلب الأعمال الروتينية على مهام وواجبات وظيفتي	ك	4	8	48	94	180	4.31	موافق	0.89
		%	1.2	2.4	14.4	28.1	53.9			
2	يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية	ك	7	27	151	111	38	3.44	موافق	0.87
		%	2.1	8.1	45.2	33.2	11.4			
3	لا توجد قيود وتعليمات صارمة مفروضة على أدائي وواجباتي	ك	8	17	163	102	44	3.47	موافق	0.87
		%	2.4	5.1	48.8	30.5	13.2			
4	يتمتع العاملون بالأجازات التي يستحقونها وفقا لنظام الشركة	ك	31	31	162	71	39	3.17	موافق لحد ما	1.05
		%	9.3	9.3	48.5	21.3	11.7			
5	لا اشعر بأعباء الواجبات	ك	13	51	158	87	25	3.18	موافق	0.91

6	لحد ما		7.5	26.0	47.3	15.3	3.9	%	والمهام الملقاة على عاتقي في العمل	
1.21	موافق	3.16	61	64	108	71	30	ك	يلتزم العاملون ببداية الدوام الرسمي ونهايته	6
3	لحد ما		18.3	19.2	32.3	21.3	9.0	%		
1.10	موافق	3.16	53	57	136	68	20	ك	تتميز اللوائح والأنظمة والقواعد المعمول بها بدرجة من المرونة والوضوح	7
7	لحد ما		15.9	17.1	40.7	20.4	6.0	%		

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

من خلال الجدول رقم (7) يتبين الآتي:-

أ. الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي:-

1. تغلب الأعمال الروتينية على مهام وواجبات وظيفتي.

2. يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية.

3. لا توجد قيود وتعليمات صارمة مفروضة على أدائي وواجباتي.

ب. الفقرات التي كان الاتفاق عليها محدوداً هي:-

1. يتمتع العاملون بالأجازات التي يستحقونها وفقاً لنظام الشركة.

2. لا أشعر بأعباء الواجبات والمهام الملقاة على عاتقي في العمل.

3. يلتزم العاملون ببداية الدوام الرسمي ونهايته.

4. تتميز اللوائح والأنظمة والقواعد المعمول بها بدرجة من المرونة والوضوح.

وأظهرت النتائج في الجدول رقم (8) بينت أن قيمة متوسط استجابات أفراد العينة لإجمالي محور

طبيعة العمل تساوي (3.41) وهي أكبر من قيمة متوسط القياس (3) وكانت الفروق (0.41) ولتحديد

جوهرية الفروق فإن النتائج في الجدول بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي

أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة متفقون على الفقرات

المتعلقة بمحور طبيعة العمل ، أي أن مستوى طبيعة العمل كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة..

الجدول رقم (8) نتائج اختبار (T-test) لمحور طبيعة العمل:-

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط المجال والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الاحصائية / T-Test	قيمة الدالة الاحصائية	معنوية الفروق	مستوى طبيعة العمل
طبيعة العمل	3.41	0.41	0.415	18.288	0.000	معنوية	مرتفع

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

رابعاً : التكنولوجيا:-

يبين النتائج في الجدول رقم (9) اتفاق أفراد العينة على فقرة واحدة من فقرات محور التكنولوجيا واتفاقهم المحدود على باقي فقرات هذا المحور.

الجدول رقم (9) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور التكنولوجيا:-

الفقرة	التكرار والنسبة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	ت
1 تنسجم التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة مع متطلبات العمل	ك	15	27	84	112	96	3.74	موافق	1.096	
	%	4.5	8.1	25.1	33.5	28.7				
2 تتصف تكنولوجيا التي يقدمها النظام بسهولة الاستخدام	ك	12	26	182	75	39	3.31	موافق لحد ما	0.906	
	%	3.6	7.8	54.5	22.5	11.7				
3 تتوفر الكتيبات و الإجراءات والتعليمات الجديدة لإصلاح النظام في حالة تعطله	ك	17	52	156	75	34	3.17	موافق لحد ما	0.982	
	%	5.1	15.6	46.7	22.5	10.2				
4 يومن نظام التكنولوجيا	ك	19	42	160	84	29	3.19	موافق	0.959	

العدد	المتوافق	المتوافق	8.7	25.1	47.9	12.6	5.7	%	القدرة علي عدم التلاعب بالبيانات المخزنة	
1.05	موافق لحد ما	3.33	57	73	138	54	12	ك	لا يمكن الدخول إلى نظام المعلومات المستخدم من قبل شخص غير مخول بذلك	5
			17.1	21.9	41.3	16.2	3.6	%		
1.084	موافق لحد ما	3.12	43	65	139	63	24	ك	تساهم التكنولوجيا المستخدمة بالشركة بتوفير الجهد والوقت معا	6
			12.9	19.5	41.6	18.9	7.2	%		
1.19	موافق لحد ما	3.06	52	53	131	60	38	ك	تنظم الشركة دورات تدريبية منتظمة للمتخصصين لتشغيل وصيانة أجهزة الحاسوب المستخدمة لديها	7
			15.6	15.9	39.2	18.0	11.4	%		

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

من خلال الجدول رقم (9) يتبين الآتي:-

أ. الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي:-

1. تتسجم التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة مع متطلبات العمل.

ب. الفقرات التي كان الاتفاق عليها محدوداً هي:-

1. تتصف تكنولوجيا التي يقدمها النظام بسهولة الاستخدام.

2. تتوفر الكتيبات و الإجراءات والتعليمات الجيدة لإصلاح النظام في حالة تعطله.

3. يؤمن نظام التكنولوجيا القدرة علي عدم التلاعب بالبيانات المخزنة.

4. لا يمكن الدخول إلى نظام المعلومات المستخدم من قبل شخص غير مخول بذلك.

5. تساهم التكنولوجيا المستخدمة بالشركة بتوفير الجهد والوقت معا.

6. تنظم الشركة دورات تدريبية منتظمة للمتخصصين لتشغيل وصيانة أجهزة الحاسوب المستخدمة لديها.

كما بينت النتائج في الجدول رقم (10) بينت أن قيمة متوسط استجابات أفراد العينة لإجمالي محور التكنولوجيا تساوي (3.27) وهي أكبر من قيمة متوسط القياس (3) وكانت الفروق (0.27) ولتحديد جوهرية الفروق فإن النتائج في الجدول بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي

أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة متفقون على الفترات المتعلقة بمحور التكنولوجيا ، أي أن مستوى التكنولوجيا المستعملة في الشركة كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة.

الجدول رقم (10) نتائج اختبار (T- test) لمحور التكنولوجيا:-

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط المجال والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى التكنولوجيا المستعملة
التكنولوجيا	3.27	0.27	0.472	10.572	0.000	معنوية	مرتفع

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

إجمالي المناخ التنظيمي:-

أظهرت النتائج في الجدول رقم (11) بينت أن قيمة متوسط استجابات أفراد العينة لإجمالي محاور المناخ التنظيمي تساوي (3.35) وهي أكبر من قيمة متوسط القياس (3) وكانت الفروق (0.35) ولتحديد جوهرية الفروق فإن النتائج في الجدول بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة متفقون على محاور المناخ التنظيمي ، أي أن مستوى المناخ التنظيمي في الشركة كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة.

الجدول رقم (11) نتائج اختبار (T- test) لمحاور المناخ التنظيمي:-

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط المجال والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى التكنولوجيا المستعملة
الهيكل التنظيمي	3.45	0.45	0.445	18.641	0.000	معنوية	مرتفع
نمط القيادة	3.26	0.26	0.466	10.343	0.000	معنوية	مرتفع

مرتفع	معنوية	0.000	18.288	0.415	0.41	3.41	طبيعة العمل
مرتفع	معنوية	0.000	10.572	0.472	0.27	3.27	التكنولوجيا
مرتفع	معنوية	0.000	20.294	0.316	0.35	3.35	المناخ التنظيمي

الرضا الوظيفي:-

الجدول رقم (12) يبين متوسط درجة إجابة مفردات عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بمستوى الرضا عن العمل لدى العاملين مرتبة استناداً إلى درجة الرضا على كل منها، ومن الجدول نلاحظ أن العاملون غير راضون عن المرتب الذي يتقاضونه وهذا قد يكون بسبب ارتفاع تكلفة المعيشة وانخفاض قيمة الدينار، وعن الأمن والأمان أثناء العمل وذلك بسبب الظروف الراهنة، والعلاقة مع رؤسائهم في العمل، والثقة في رؤسائهم، وفرص الترقية، وعدالة رؤسائهم في العمل.

كما أن العاملون راضون عن جودة العمل، والاحترام المتبادل بينهم ورؤسائهم، وكذلك راضون عن علاقتهم بزملائهم في العمل، حيث كانت متوسطات هذه العبارات ضمن فئة راضٍ.

أما بقية العبارات في محور مستوى رضا العاملين عن العمل جاءت ضمن فئة راضٍ إلى حد ما.

الجدول رقم (12) يوضح آراء عينة الدراسة حول مستوى الرضا عن العمل لدى العاملين:-

الترتيب	95% فترة ثقة		الانحراف المعياري	متوسط العينة	درجة الموافقة					ن	العبارات
	لمتوسط المجتمع				غير راضٍ بشدة	غير راضٍ	إلى حد ما	راضٍ	راضٍ بشدة		
	الحد الأدنى	الحد الأعلى									
19	2.19	1.88	0.597	2.035	15.8	64.9	19.3	00.0	00.0	%	الرضا عن العمل
11	3.28	2.76	0.973	3.018	3.5	31.6	28.1	33.3	3.5	%	الرضا عن محتوى العمل
7	3.41	2.94	0.889	3.175	1.8	21.1	40.4	31.6	5.3	%	الرضا عن ظروف العمل
10	3.24	2.79	0.855	3.018	1.8	28.1	38.6	29.8	1.8	%	الرضا عن أساليب

											العمل	
4	3.50	3.09	0.778	3.298	00.0	17.5	36.8	43.9	1.8	%	الرضا عن ساعات العمل اليومية	5
17	2.43	2.03	0.756	2.228	14.0	54.4	26.3	5.3	00.0	%	الرضا عن الأمن والأمان	6
18	2.43	2.02	0.780	2.228	14.0	56.1	22.8	7.0	00.0	%	الرضا عن العلاقة مع رئيسك في العمل	7
20	1.81	1.42	0.726	1.614	50.9	38.6	8.8	1.8	00.0	%	الرضا عن المرتب الذي تتقاضاه	8
15	2.52	2.11	0.760	2.316	10.5	54.4	28.1	7.0	00.0	%	الرضا عن فرص الترقية	9
14	2.49	2.14	0.659	2.316	7.0	57.9	31.6	3.5	00.0	%	الرضا عن عدالة رئيسك في العمل	10
8	3.27	2.90	0.689	3.088	00.0	19.3	52.6	28.1	00.0	%	الرضا عن المسؤولية عن عملك	11
13	2.94	2.53	0.768	2.737	00.0	45.6	35.1	19.3	00.0	%	الرضا عن المشاركة في اتخاذ القرار	12
3	3.71	3.24	0.889	3.474	00.0	17.5	26.3	47.4	8.8	%	الرضا عن العلاقة بينك وبين	13

											زملائك في العمل	
5	3.54	3.05	0.925	3.298	00.0	22.8	33.3	35.1	8.8	%	الرضا عن الانجاز	14
1	3.88	3.38	0.938	3.632	00.0	15.8	21.1	47.4	15.8	%	الرضا عن جودة العمل	15
9	3.24	2.83	0.755	3.035	00.0	24.6	49.1	24.6	1.8	%	الرضا عن كمية العمل	16
12	3.11	2.71	0.763	2.912	1.8	28.1	47.4	22.8	00.0	%	الرضا عن حجم الجهد المبذول في العمل	17
6	3.47	3.09	0.726	3.281	00.0	15.8	40.4	43.9	00.0	%	الرضا عن التعاون بين المرؤوسين	18
2	3.78	3.42	0.678	3.596	00.0	7.0	29.8	59.6	3.5	%	الرضا عن الاحترام بينك وبين رئيسك	19
16	2.56	2.07	0.929	2.316	10.5	64.9	10.5	10.5	3.5	%	الرضا عن الثقة في رئيسك	20

وقد أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) بينت أن قيمة متوسط استجابات أفراد العينة لإجمالي محور الرضا الوظيفي تساوي (3.099) وهي أكبر من قيمة متوسط القياس (3) وكانت الفروق (0.099) ولتحديد جوهرية الفروق فإن النتائج في الجدول بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة متفقون على إجمالي

فقرات الرضا الوظيفي، أي أن مستوى الرضا الوظيفي في الشركة كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة.

الجدول رقم (13) نتائج اختبار (T- test) لمحور الرضا الوظيفي:-

المحور	المتوسط الحسابي	والمتوسط المعياري	الفرق بين متوسط المجال	الاختلاف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى الرضا الوظيفي
الرضا الوظيفي	3.09	0.099	0.47	3.824	0.00	0	معنوية	مرتفع

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (يوليو / 2016)

اختبار الفرضية:-

- الفرضية الرئيسية : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي السائد ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء ."

بينت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي السائد و الرضا الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (0.589) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الاهتمام بالمناخ التنظيمي يرفع من مستوى الرضا الوظيفي، و كانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية هذه العلاقة.

الجدول(14) الارتباط بين المناخ التنظيمي للشركة ومستوى الرضا الوظيفي:-

مستوى الرضا الوظيفي	ارتباط سبيرمان	المناخ التنظيمي
**589.0	قيمة الدلالة الإحصائية	
0.000	عدد المشاهدات	
334		

* * القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

وبالتالي فإن الدراسة أثبتت الفرضية القائمة عليها التي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومستوي الرضا عن العمل في المنظمة قيد الدراسة.

النتائج:-

من خلال ما سبق تم التوصل إلي ما يلي:-

- 1- أن انخفاض مستوى الهيكل التنظيمي بالشركة العامة للكهرباء حيث أن الهيكل التنظيمي لم يكن له الدور الفعال في الحد من الصراعات بين الإدارات والدوائر والأقسام وعدم استحداث مهام جديدة من خلال إشراك الإدارة العليا بالرأي من الأقسام والإدارات الأخرى وبسبب توفر محدود للوحدات المتخصصة في صيانة المكائن والآلات وبسبب وضوح محدود لأدوار العاملين في الأقسام والإدارات.
- 2- انخفاض مستوى نمط القيادة في الشركة العامة للكهرباء بسبب عدم تشجيع المدير الموظفين في حل مشاكلهم بأنفسهم وبسبب التشجيع المحدود على التطوير والابتكار والمساهمة المحدودة للقيادة بطرح الأفكار الجديدة والمشاركة المحدودة للموظفين في اتخاذ القرارات داخل الشركة.
- 3- مستوى طبيعة العمل كان متوسطاً في الشركة العامة للكهرباء، ويعود إلى ملائمة متوسطة لحجم العمل مع القدرات الشخصية والمؤهلات العلمية للموظفين وصرامة محدودة للقيود المفروضة على أداء الواجبات وتمتع غير كافٍ للعاملين بإجازاتهم.
- 4- انخفاض مستوى التكنولوجيا المستخدمة بالشركة العامة للكهرباء ويعود إلى عدم توفر الكتيبات والإجراءات والتعليمات الجيدة لإصلاح النظام في حال تعطله وبسبب عدم قدرة نظام التكنولوجي على تأمين البيانات المخزنة وعدم التلاعب بها.
- 5- انخفاض مستوى المناخ التنظيمي في الشركة العامة للكهرباء بسبب انخفاض مستوى الهيكل التنظيمي ونمط القيادة والتكنولوجيا المستخدمة بالشركة.
- 6- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي في الشركة العامة للكهرباء وذلك بسبب القيادة ، وزيادة ساعات العمل وعدم توفير الأمن في مكان العمل الناتجة عن الإضرار والتخريب من قبل المواطنين.

التوصيات :-

- في ضوء النتائج التي توصل إليها، يوصي الباحث الشركة إذا كانت ترغب في زيادة رضا عامليها وتخفيض نسبة الغياب والتأخير عن العمل بتالي:-
- 1- تحديث الهيكل التنظيمي لضمان تقليل الصراعات بين الإدارات والدوائر والأقسام.

- 2- ضرورة إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات داخل الشركة وتشجيعهم على إيجاد الحلول للمشاكل التي تعترضهم أثناء العمل.
- 3- توضيح أدوار العاملين في الأقسام والإدارات ليتسنى لهم الإبداع في الأدوار والمهام المكلفين بها.
- 4- توفير الكتيبات والإجراءات والتعليمات التي يمكن أن تساهم في إصلاح النظام في حالة تعطله.
- 5- وضع برامج تدريبية للعاملين تضمن إتقانهم للمهارات الأساسية المطلوبة للعمل في الشركة.
- 6- وجود قيادات أدارية جيدة تمتلك القدرات القيادية المختلفة والخبرة مع مواكبة كل ما هو جديد في مجال القيادات الإدارية مما ينعكس بالإيجاب على العاملين ويزيد من رضاهم على عملهم ويشعرهم بالراحة وعدم الإحساس بساعات العمل.

المراجع:-

- 1- أحمد محمد عوض بني أحمد، الاحتراف النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2007م.
- 2- حمود ، خطير كاظم، السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002م.
- 3- الخضراء، بشير وآخرون، السلوك التنظيمي، جامعة القدس المفتوحة، عمان، الأردن، 2008م.
- 4- الطويل هاني عبد الرحمن، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006م.
- 5- عسكر، سمير أحمد، أصول الإدارة، دار القلم، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 1995م.
- 6- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة، دار مكتبة الشرق، 2004م.
- 7- محمد حمادات حسن، السلوك التنظيمي، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008م.
- 8- محمد قاسم القيروتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار دائرة الشروق للنشر، الأردن، 2004م.

- 9- محمد محمود الذنيباب، المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين، دراسة ميدانية على أجهزة الرقابة المالية والإدارية في الأردن، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الأردنية، 1999م.
- 10- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والطباعة، 2008م.

المراجع الأجنبية:-

- 1- Ahmad, Z., Ahmad, I, and Muhammad, N. (2010) Organizational Climate (OC) as Employees' Satisfier: Empirical Evidence from Pharmaceutical Sector, International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 10, pp 214-222.
- 2- Robert V. Krejcie: Determin Sample size for research activities, university of Minnesota, Duluth, U.S.A
- 3- Schulte, M, Ostroff, Ch, and Kinicki, A. (2006) Organizational Climate Systems and psychological Climate Perceptions: A cross-level Study of Climate-satisfaction Relationships, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79, pp 645-671.
- 4- Nagi Ghasem (2010) How Does Dissatisfaction With Supervisors Effect Workers in Libyan Manufacturing Organisation , PHD thesis Newcastle Business School, U.K



مجلة العلوم الاقتصادية و السياسية
رقم الإيداع - دار الكتب الوطنية بنغازي / ليبيا
2013 / 423