



مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن كلية الاقتصاد و العلوم السياسية بني وليد

- المعلومات المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدميها .
- الأمن القومي العربي " قراءة في المفاهيم والتحديات".
- متطلبات دعم السياسات التسويقية للصناعات التحويلية الليبية في ظل تطبيق معايير الجودة البيئية .
- الإيرادات الغير نفطية وعلاقتها بالدخل المحلي الإجمالي – دراسة تطبيقية على الإقتصاد الليبي للفترة 1962-2012م.
- The Mediationg effect of organizational Commitent on the relationship between job Satis Faction and organizational Cultur.

العلوم الاقتصادية والسياسية مجلة علمية محكمة تهتم بنشر البحوث والدراسات العلمية في مجال الاقتصاد والعلوم السياسية ، وبذلك نحيط الباحث الكرام بقواعد وشروط النشر في هذه المجلة، وهي كالتالي :

- 1 - تقبل البحوث باللغتين العربية والانجليزية .
- 2 - ألا يكون البحث أو الدراسة قد سبق نشره أو مقدم للنشر في جهات أخرى .
- 3 - التقيد بأصول البحث العلمي وقواعده وشكلياته من حيث أسلوب العرض والمصطلحات وتوثيق المصادر والمراجع .
- 4 - تكون المادة العلمية مكتوبة باللغة العربية وبأسلوب مميز ، كما تقبل البحوث باللغة الانجليزية شريطة تقديم ملخص لها باللغة العربية .
- 5 - أن يرفق البحث أو الدراسة بأسم الباحث ثلاثياً ومعلومات عن مكان عمله ومستواه العلمي وبريده الإلكتروني .
- 6 - تخضع المادة العلمية للتقويم والنقد من قبل مقومين اثنين ولهيئة التحرير أن تطلب إجراء التعديلات اللازمة قبل الموافقة على النشر وفي أجل محدد .
- 7 - لا يزيد عدد صفحات البحث المقدم عن (30) صفحة مطبوعة بما في ذلك صفحات الجداول والصور والرسومات والملاحق وغيرها .
- 8 - الأعمال المقدمة للنشر لا تُعاد لأصحابها سواء نشرت أم لم تنشر .
- 9 - يقدم البحث من (3) نسخ مكتوبة علي برنامج (word) على حجم ورق (A4) مرفقة بنسخة الكترونية على (CD).
- 10 - الدراسات والبحوث والاستنتاجات المنشورة بالمجلة لا تعبر إلا عن آراء وأفكار كاتبها .
- 11 - يكون حجم الخط (12) ونوعه (Simplified Arabic).
- 12 - ترسل البحوث باسم المشرف العام ،على البريد الإلكتروني التالي :-

H64299@yahoo.com

مقر المجلة / كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - بني وليد



مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدرها كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بني وليد

العدد الرابع – سبتمبر 2014م

الإشراف العام

د. حوسين مصباح العلام

رئيس هيئة التحرير

د. عبد الحميد محمد احمد

مدير التحرير

د. خالد صالح عبود

أعضاء هيئة التحرير

د. محمد سعد أبوكرش

د. فتحي نصار

د. محمد عثمان الفيثوري

د. أمبارك موسى

أ. علي أمبارك النقراط

أ. أحمد محمد النقراط

تصميم و تنفيذ

هاجر خليفة مادي

محمد علي العلام

اللجنة الإستشارية

د. حوسين مصباح العلام	د. عبد الناصر سالم زيدان
د. فخر الدين عبد السلام عبد المطلب	د. محمد عثمان الفيتوري
د. خالد صالح عبود	د. حسن علي الجديد
د. محمد السوداني أغنية	أ. علي أمبارك النقراط

المواد المنشورة تعبر عن آراء كتابها ولا تعبر عن رأي المجلة

المراسلات

مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية – كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الزيتونة

بني وليد - ليبيا

البريد الإلكتروني H64299@yahoo.com

رقم الإيداع 423 / 2013

دار الكتب الوطنية / بنغازي

كلمة المشرف

إن من دواعي سرورنا أن نقدم هذا العدد من مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية التي تصدر عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بني وليد آمليين أن تكون هذه المجلة دافع لتقديم الإضافة في المجال العلمي والبحث الأكاديمي، والذي يعتبر تنويعاً للجهد المبذول من قبل القائمين على المجلة ، وذلك بالرغم من الصعوبات التي واجهت هيئة التحرير ومنها الاعتماد على الجهود الذاتية مالياً وفنياً وبدعم من السادة أعضاء هيئة التدريس والباحثين وذلك لإخراجها بالشكل المطلوب .

وللمحافظة علي سير العمل والإصدارات للإعداد المستقبلية ندعو الباحث والدارسين إلي التقيد بشروط النشر بالمجلة ، وذلك انطلاقاً من الدور العلمي الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية والمجتمع ، وإسهاماً منهم في تفعيل دورها والتأكيد على دور أعضاء هيئة التدريس في عملية تطوير العملية التعليمية، خصوصاً وأن العالم من حولنا يشهد تحولات تاريخية خطيرة وعظيمة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ، فبزوغ تكتلات اقتصادية وسياسية جديدة في العالم من شأنها أن تعيد صياغة التوجهات والتحالفات الاقتصادية والسياسية ، ومن هنا فإن مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية تقدم تفسير وتوضيح لأبرز المظاهر الاقتصادية والسياسية وتقديم حلول ومقترحات للمشاكل قيد الدراسة ، فإن هيئة تحرير المجلة تتمنى أن يصل هذا العمل المتواضع إلى المستوى المأمول وذلك خدمة للصالح العام، وإبرازاً للإمكانات العلمية والبحثية داخل مدينة بني وليد ومؤسساتها العلمية.

كما تدعو هيئة تحرير مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية كل الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات والجامعات إلى المشاركة بمجهوداتهم العلمية والبحثية وإرسالها إلى المجلة والتي ستكون محل تقدير واحترام كبيرين .

المشرف العام

د. حوسين مصباح العلام



فهرس المحتويات

العنوان	الباحث	رقم الصفحة
المعلومات المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدميها (دراسة ميدانية)	د. عبد الرزاق محمد قناو أ. أحمد رمضان سعود	8
الأمن القومي العربي "قراءة في المفاهيم والتحديات"	أ.د. فتحي حسن نصار	23
متطلبات دعم السياسات التسويقية للصناعات التحويلية الليبية في ظل تطبيق معايير الجودة البيئية	د. فتحي حسين علي	41
الإيرادات الغير نفطية وعلاقتها بالدخل المحلي الإجمالي - دراسة تطبيقية على الاقتصاد الليبي للفترة 1962-2012.	د. يوسف يخلف مسعود أ. مخلوف مفتاح	57
حوادث العمل وطرق الوقاية منها	أ. عيادة بلقاسم خضر	77
أساسيات التطوير والتغيير التنظيمي ودورها في الرقي بالمنظمات	د. سعد حسن الغديوي أ. محمد عبد العزيز معمر	91
التنمية البشرية في ظل التغيرات الاقتصادية الدولية واجبات ومسئوليات المحاسب القانوني في التشريعات الليبية (الطموح وتحديات الواقع)	د. ناصر ميلاد المعرفي	114
مدى التوافق بين الأهمية النسبية لقطاع الزراعة وبين الائتمان المصرفي الممنوح له في ليبيا خلال الفترة (1985_2010م)	د. مسعود أحمد بالقاسم مسعود	127
مدى التوافق بين الأهمية النسبية لقطاع الزراعة وبين الائتمان المصرفي الممنوح له في ليبيا خلال الفترة (1985_2010م)	د. محمد عامر الحمادي	138
العوامل المؤثرة علي مستوي جودة خدمات المراجعة دراسة ميدانية من وجهة نظر المراجعين الخارجيين بليبيا	أ. المهدي عبدالعظيم المهدي حمودة	150
غسيل الأموال (مفهومها ومراحلها . أثارها وطرق مواجهتها)	أ. عبدالعزيز علي محمد الصالحي	170



189	أ. صالح عمران الفرجاني. أ. محمد عبد السلام الجنفراوي	التمكين الإداري ودوره في إتمام عملية التعلم لدى العاملين بمصنع الأكياس الورقية بالشركة الأهلية للإسمنت
209	د.البغدادى المايل	التنمية المستدامة في الوطن العربي من خلال الحكم الصالح والديمقراطية
228	د. نور الدين عبد الله حمودة د. حسني رمضان الشتيوي	واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها دراسة تطبيقية على المصارف العامة في ليبيا
254	د. عادل محمد علي الشرجي د. عبد السلام ساسي الصابري	The mediating effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture
273	د. حنان معمر ابوعجيلة العباني	THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE APPLICATION OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM AN EMPIRICAL STUDY ON THE REPUPLIC BANK BRANCH TRIPOLI
285	أ.حسن منصور أبوالنيران	الرؤية الأمريكية لمستقبل النظام الدولي
303	د. هنية أبو بكر المديني	مفهوم التدريب بين الأهمية والأهداف
322	د. ميلاد سالم مختار الحداد	معوقات تطوير السياحة الإلكترونية في ليبيا وطرق التغلب عليها
339	أ. عبد النبي أحمد عبد الله	الاستراتيجية الأمريكية اتجاه منطقة الخليج العربي "منذ غزو العراق إلى الكويت"
367	أ. يوسف فرج الأصفر	التدريب والتأهيل ودوره في الحد من البطالة في ليبيا (1990 - 2010)

المعلومات المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدميها

(دراسة ميدانية)

أ. أحمد رمضان سعود**

د. عبد الرزاق محمد قناو*

الملخص:

تعرضت المعلومات المالية السنوية لانتقادات عديدة لافتقارها للتوقيت الملائم مما دعا الهيئات العلمية إلى انتهاج أسلوب جديد لعرض المعلومات على هيئة معلومات مالية فترية. وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور المعلومات المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدميها، فقد تم تقسيم الدراسة إلى جانب نظري والذي يحتوي على طبيعة المعلومات المالية الفترية ومشاكل القياس المحاسبي للمعلومات المالية الفترية، وإلى جانب عملي ويشمل تجميع البيانات باستخدام صحيفة استبيان من مجتمع الدراسة، الذي تركز على المراجعين العاملين في مكاتب المراجعة الخاصة بمنطقة طرابلس، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (152) مراجعاً.

وقد توصلت الدراسة إلى أن المعلومات المالية الفترية تعتبر وبدرجة عالية لمستخدميها معلومات دقيقة وملائمة وحديثة وأكثر وقتية وكذلك دورية ومنظمة، وكذلك تعمل المعلومات المالية الفترية بدرجة متوسطة على توضيح الغموض في المعلومات المالية السنوية.

المقدمة:

عادة ما تكون السنة المالية هي فترة إعداد التقارير المالية، إلا أن التقارير السنوية تعرضت لانتقادات عديدة لافتقارها للتوقيت الملائم، مما دعا إلى الحاجة لتقديم قوائم مالية فترية توفر معلومات لمتخذي القرارات في فترة أقل من سنة مالية. وتساعد معلومات القوائم المالية الفترية على تحقيق الإفصاح المحاسبي في الوحدات الاقتصادية، كما تساعده مستخدمي المعلومات المالية الفترية بالتوقع بالمبيعات والتكاليف التقديرية للإنتاج، والمساعدة على تحديد صافي الربح.

وتؤثر درجة الثقة في معلومات القوائم المالية على سلوك مستخدميها بحسب قدرتها على تحقيق توقعاتهم، فإذا كان لمستخدمي المعلومات ثقة فيها، فسوف يكون ذلك دافعاً للتأثير على سلوكهم، وبالتالي تزيد من معرفتهم، وتقلل من حالة عدم التأكد في حال اتخاذ القرارات¹.

* أستاذ مشارك - جامعة طرابلس.

** محاضر مساعد - جامعة الزيتونة.

¹ - مصطفى على الباز، مدخل مقترح لتحسين جودة المعلومات المحاسبية لأغراض اتخاذ القرارات (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول، 1981)، ص 118.

ورغم هذا التطور والاهتمام بالمعلومات المالية الفترية من الدول المتقدمة، إلا أن هناك دولاً كثيرة لم تعط أي اهتمام بهذا النوع من المعلومات إلا متأخراً، ومن بينها ليبيا، ويرجع ذلك ربما لتأخر تطور الوحدات الاقتصادية، ولكون أغلب الشركات في الماضي شركات عامة لا تهتم بالربح بشكل كبير، ولغياب الشركات الخاصة، وغياب المنافسة، وكذلك لعدم وجود سوق أوراق مالية في السابق، ولكن مع التطور الذي نشهده في الآونة الأخيرة وبداية خصخصة بعض الشركات، وفتح سوق الأوراق المالية، نرى أنه من الضروري الخوض في هذا المجال، لكي يفتح باب التطور فيها.

الدراسات السابقة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً واضحاً وتطوراً ملموساً في البحوث والدراسات المحاسبية التي اهتمت بدراسة المعلومات المالية الفترية، ونظراً لقلة الدراسات والبحوث المنشورة في ليبيا حسب علمنا حول موضوع المعلومات المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدميها ويتناول الباحثان بعض الدراسات التي تناولت الموضوع في ليبيا وبعض الدول التي تتشابه ظروفها إلى حد كبير مع ظروف البيئة الليبية، للاستفادة منها في إجراء هذه الدراسة وفي تحليل بياناتها وتفسير نتائجها.

1. دراسة محمود على التير (2013)¹:

وعنوانها "أهمية القوائم المالية المرحلية ومدى إمكانية تطبيقها في البيئة المحلية وفقاً للمعايير الدولية" وتركزت الدراسة على معرفة إلى أي مدى تتوفر متطلبات إعداد القوائم المالية الفترية طبقاً لما جاء في المعيار رقم (34)، وذلك في الشركات المدرجة في السوق الليبي لأوراق المالية، وكذلك الصعوبات التي تواجه إعدادها، والبحث في السبل الكفيلة بإعدادها ونشرها، وخلصت إلى أن القوائم المالية الفترية لأيتم إعدادها بطريقة صحيحة طبقاً لما جاء في المعيار رقم (34)، وذلك لعدم وجود إلزام، أو مراقبة من جهة مسئولة، سواء في السوق أو في الشركات نفسها، وأوصت الدراسة بأن يتم التوسع بالتعريف بأهمية القوائم المالية الفترية، بالإضافة إلى إلزام الشركات والمؤسسات المدرجة في السوق الليبي للأوراق المالية بإعداد تلك القوائم وتطبيق المعيار (34) لكي تصبح ذات منفعة وقابلة للمقارنة.

2. دراسة على السيد عثمان (2003)²:

وعنوانها "تعظيم فائدة القوائم المالية الفترية وإجراءات مراجعتها" وتركزت الدراسة على بيان الفائدة من قيام المنشأة بإعداد القوائم المالية الفترية التقديرية، والإفصاح عنها للمستثمرين وغيرهم، وكذلك اقتراح إطار عام لإجراءات مراجعة القوائم المالية الفترية التقديرية، وخلصت الدراسة إلى أن التغيير

1. محمود على التير، أهمية القوائم المالية المرحلية ومدى إمكانية تطبيقها في البيئة المحلية وفقاً للمعايير الدولية (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس، 2013_012).

2. على السيد عثمان، تعظيم فائدة القوائم المالية الفترية وإجراءات مراجعتها (مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، السنة 23، العدد الأول، 2003م)، ص 713.

المستمر يجعل معلومات القوائم المالية الفترية التقليدية غير مناسبة للاعتماد عليها، أما الاعتماد على القوائم المالية الفترية التقديرية يتيح لهم الحصول على معلومات إضافية تمكنهم من اتخاذ قرارات استثمارية أفضل، وكذلك خلصت إلى أنه لا يمكن اعتبار إمداد الغير بتنبؤات سليمة عن أرباح المستقبل للمنشأة يعد هدفاً للقوائم المالية التقديرية المنشورة لكون نشر التقديرات لا يقلل من مخاطر اتخاذ القرارات الاستثمارية، ويهدف الإفصاح عن التقديرات إلى إبلاغ المستفيدين بأفضل التقديرات للإدارة عن نتائج الأعمال في المستقبل.

3. دراسة السيد احمد السقا(1999)¹:

وعنوانها "محتوى المعلومات في تقارير الفحص المحدود للقوائم المالية الفترية - دراسة اختبارية في المحيط المهني في مصر" تركزت الدراسة على تعيين العوامل المحددة لمحتوى المعلومات في تقارير الفحص المحدود للقوائم المالية الفترية، واهتمت الدراسة بالحصول على دلائل ميدانية، وخلصت إلى تطوير أساس لمحتوى المعلومات في تقارير الفحص المحدود للقوائم المالية الفترية، كذلك توفير دلائل ميدانية بشأن الأهمية النسبية للعوامل المحددة لمحتوى المعلومات في تلك التقارير، وأوضحت أهمية الاستفادة من هذه النتائج في تطوير محتوى المعلومات في تقارير الفحص المحدود للتأثير على إدراك مستخدمي القوائم المالية الفترية ومدى مسؤولية المراجع عنها.

4. دراسة عثمان محمد يسين فراج(1995)²:

وعنوانها "التقارير المالية الفترية كأداة لتحقيق الإفصاح المحاسبي في وحدات قطاع الأعمال العام الصناعي" وتركزت هذه الدراسة على تقييم الإطار النظري للتقارير المالية الفترية كأداة لتحقيق الإفصاح المحاسبي، ومحاولة وضع إطار محاسبي مقترح للتقارير المالية الفترية لا يترتب عند تطبيقه أي أعباء إضافية، ليستفاد منها في الوحدات الاقتصادية، وخلصت الدراسة إلى توضيح أوجه القصور في الإطار النظري للتقارير المالية الفترية ومعالجتها، ومن خلال وضع مفهوم وأهمية، وأسس القياس الفتري، وطريقة عرض التقارير بصورة صحيحة.

مشكلة الدراسة:

يتم إعداد القوائم المالية في نهاية كل فترة زمنية معينة، من المعتاد في نهاية السنة المالية، ولكن مع التطور السريع، ظهرت انتقادات عديدة للقوائم المالية السنوية من حيث أنها لا توفر معلومات محاسبية حديثة عن نتائج أعمال الوحدة الاقتصادية ومركزها المالي³.

¹ السيد أحمد السقا، محتوى المعلومات في تقارير الفحص المحدود للقوائم المالية الفترية، دراسة اختبارية في المحيط المهني في مصر (المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الثاني، 1999م)، ص 310.

² عثمان محمد يسين فراج، التقارير التالية كأداة لتحقيق الإفصاح في وحدات قطاع الأعمال العام الصناعي، (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 1995).

³ عادل عبد الفتاح مصطفى الميهي، التقارير المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدمي المعلومات المحاسبية (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا، 1993م)، ص 1.

ويرجع ذلك لكون فترة السنة المالية طويلة نسبياً، الأمر الذي قد يؤثر على أسواق المال وقرارات المستثمرين، مما يجعلها غير نشطة بعض الشيء، بسبب عدم توفر المعلومات الملائمة في الوقت الملائم.

ومن هنا اتجهت الوحدات الاقتصادية لمواكبة التطور بإظهار نتائج أعمالها في شكل معلومات مالية فترية، ومن ذلك لا يتوجب على مستخدمي القوائم المالية الانتظار حتى نهاية السنة المالية للحصول على المعلومات المالية.

ونظراً لأهمية الموضوع في الوقت الراهن، ولاتجاه الاقتصاد الليبي نحو توسيع قاعدة الملكية في المنشآت العامة، ودخول المنشآت المحلية في سوق المنافسة العالمية، لذا جاءت هذه الدراسة لتطويع وتوسيع الدور الذي تقوم به المعلومات المالية الفترية تجاه مستخدميها في البيئة المحلية، وذلك لما لها من دور على قرارات مستخدميها، وقد أجريت العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع المعلومات المالية الفترية من زوايا متعددة في دول عديدة، غير أنه في البيئة المحلية لم يلق هذا الموضوع صدىً واسعاً من الدراسة.

وبناء على ما تقدم، يتضح أن أغلب الدراسات السابقة تمت في بيئة خارجية وهي تختلف عن البيئة الليبية من الناحية الاقتصادية وكذلك اهتمت الدراسات السابقة بالقوائم المالية الفترية في حد ذاتها، وكذلك محتوى المعلومات التي تحتويها تقارير تلك القوائم، والدور الذي يقوم به المراجع الخارجي تجاه تلك القوائم، في حين أنها أغفلت الدور الذي تقوم به المعلومات المالية الفترية تجاه مستخدميها، في حال كانت تلك المعلومات صحيحة، وتم إعدادها طبقاً لمعايير محاسبية معتمدة.

لذا فإن مشكلة الدراسة تتلخص في الإجابة على التساؤل الآتي:

" هل للمعلومات المالية الفترية دور في خدمة مستخدميها ؟ "

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على المعلومات المالية الفترية.
2. التعرف على الدور الذي تقوم به المعلومات المالية الفترية في خدمة مستخدميها.

فرضيات الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها يمكن صياغة فرضية الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

للمعلومات المالية الفترية دور كبير في خدمة مستخدميها.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية فرضيات وهي:

1. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن الدقة والملائمة والحدثة وكذلك الدورية.

2. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن الوضع المالي الحقيقي للوحدة الاقتصادية ونتائج الأعمال.

3. المعلومات المالية الفترية تعمل على توضيح الغموض في المعلومات المالية السنوية.
أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من كونها محاولة لإثراء الأدبيات المحاسبية المتعلقة بالموضوع، كما تأتي أهميتها من خلال ما تثيره من نقاط جديدة بالبحث والدراسة، كما يمكن الاستفادة من نتائجها في وضع وتوضيح بعض الأسس المحاسبية التي يتوجب مراعاتها فيما يتعلق بالمعلومات المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدميها.

حدود الدراسة:

من الناحية الميدانية اقتصرَت الدراسة على دراسة دور المعلومات المالية الفترية في خدمة مستخدميها من وجهة نظر المراجع الخارجي، ولم تشمل وجهة نظر الشركات التي تقدم تلك المعلومات على أمل أن يتبع ذلك لاحقاً دراسات وأبحاث أخرى، تتناول وجهات نظر هذه المنشآت حول هذا الموضوع.

ومن الناحية الجغرافية اقتصرَت عينة الدراسة على بعض مكاتب المراجعة داخل مدينة طرابلس تمشياً مع إمكانيات الباحثين وكذلك لوجود عدد كبير من مكاتب المراجعة التي تعتبر وسيط بين من يقوم بإعداد المعلومات المالية الفترية ومن يستفيد منها.

وعلى الرغم من ذلك نرى أن هذه الدراسة سوف تزود الباحثين والجهات ذات العلاقة بصورة عن المعلومات المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدميها.

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحثين على المنهج الاستقرائي النظري، حيث تم استقراء البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، تم تحليل الأفكار والجوانب العلمية والعملية التي اشتملت عليها تلك البحوث والدراسات، كما اعتمد الباحثين على كلا من المنهجين الاستقرائي والوصفي التحليلي في الدراسة الميدانية للوصول إلى الدور الذي تلعبه المعلومات المالية الفترية في خدمة مستخدميها، حيث تم استخدام صحيفة استبيان كأداة لجمع البيانات واشتقت معظم أسئلتها من الدراسات السابقة كأساس لتصميمها مع حذف وتحوير وإضافة بعض الأسئلة بما يتوافق مع البيئة الليبية.

وقبل توزيع صحيفة الاستبيان على عينة الدراسة تم اختبار مدى صلاحيتها، حيث تم عرضها على عدد من الأكاديميين والخبراء في اللغة، ومن لهم خبرة وإطلاع في مجال البحث العلمي، لأجل الاسترشاد بأرائهم حول أسئلة الاستبانة، وقد استفاد الباحثين من ملاحظات المحكمين في حذف أو تعديل بعض الأسئلة وفي إعادة صياغة الاستبانة في صورتها النهائية، أما فيما يتعلق بتحليل الثبات Reliability Analysis فقد تحقق الباحثين من ثبات استبانة الدراسة

وقياس الاتساق الداخلي لجميع أسئلة الاستبانة من خلال إيجاد معامل (كورنباخ ألفا)، وقد أظهر التحليل أن معاملات الثبات معقولة إحصائياً، حيث بلغ معامل كورنباخ ألفا للأداة ككل 67%، مما يؤكد صلاحية الاستبانة للاستخدام.

جدول رقم (1) يوضح قياس ثبات الأداة للإجابات الدراسة:

م	العبارات	قيمة معامل ألفا
1	دور المعلومات المالية الفترية في خدمة مستخدميها	0.671

وزع عدد (152) إستبانة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف البحث تم تقسيم الاستبانة إلى جزئين، تظم الجزء الأول الأسئلة العامة عن خصائص عينة الدراسة (المراجعين) فيما احتوى الجزء الثاني على 8 عبارات كلا منها تمثل عاملاً من العوامل التي توضح دور المعلومات المالية الفترية في خدمة مستخدميها، وبتوظيف برنامج الرزم الإحصائية عولجت البيانات إحصائياً باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

تحليل البيانات:

بعد تجميع الاستمارات استخدم الباحثين الطريقة الرقمية في ترميز الإجابات، حيث تم ترميز الإجابات المتعلقة بمقياس لكارث الخماسي كما بالجدول رقم (2) .

جدول رقم (2) يوضح ترميز الإجابات المتعلقة بمقياس لكارث الخماسي:

الإجابة	لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	لا تعليق	موافق	موافق جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

وبالتالي يكون متوسط هذه الدرجات (3) . فإذا كان متوسط درجة الإجابة لا تختلف معنوياً عن 3 فيدل على أن درجة الموافقة متوسطة ، وإذا كان متوسط درجة الإجابة تزيد معنوياً عن 3 فيدل على ارتفاع درجة الموافقة، أما إذا كان متوسط درجة الإجابة تقل معنوياً عن 3 فيدل على انخفاض درجة الموافقة، وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الموافقة تختلف معنوياً عن 3 أم لا، وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات و إدخال البيانات باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة SPSS.

(Statistical Package for Social Science) تم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات كما يلي:

خصائص عينة الدراسة:

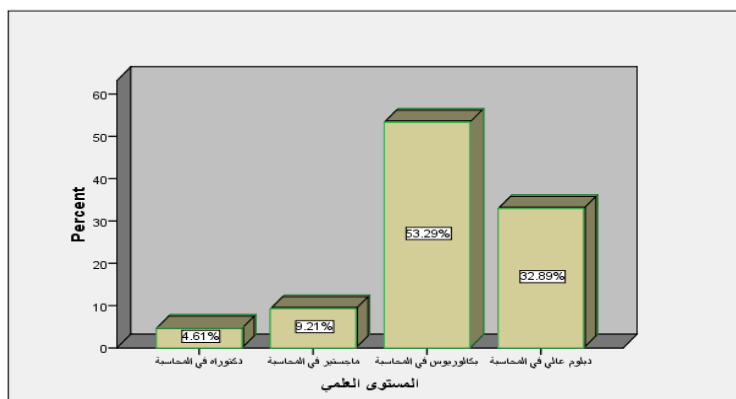
أ. توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي للمراجعين:

الجدول رقم (3) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات العينة حسب المؤهل العلمي والشكل (1) يمثل التمثيل البياني للتوزيع النسبي المئوي لهذه الحالة.

جدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات العينة حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دكتوراه	7	4.6%
ماجستير	14	9.2%
بكالوريوس	81	53.3%
معهد عالي (بكالوريوس)	50	32.9%
المجموع	152	100%

المستوى العلمي



شكل (1) التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمفردات العينة حسب المؤهل العلمي

من خلال الجدول رقم (3) والشكل رقم (1) نلاحظ أن معظم مفردات العينة من الحاصلين علي بكالوريوس (جامعة) ويمثل نسبه 53.3% من جميع مفردات العينة، ثم يليه من الحاصلين على دبلوم عالٍ (بكالوريوس ،معهد عالي) ويمثل نسبه 32.9% من جميع مفردات العينة ثم من الحاصلين على ماجستير ويمثل نسبة 9.2% من جميع مفردات العينة، ثم يليه من الحاصلين على دكتوراه ويمثل نسبة 4.6% فقط من جميع مفردات العينة، وهذا يدل على أن النسبة الكبيرة للمشاركين من أصحاب الشهادات الجامعية ونسبتهم تفوق 67%، وهو ما قد يقدم توقعاً بدرايتهم بهذا الموضوع ، وبالتالي يوضح قدرتهم على المشاركة الفاعلة والهادفة والتي تصل بنا إلى نتائج موثوقة علمياً.

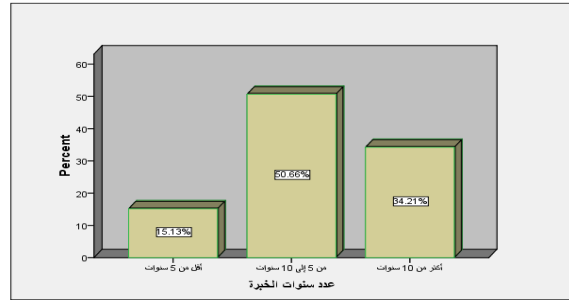
أ. توزيع مفردات العينة حسب مدة الخبرة:

الجدول رقم (4) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات العينة حسب مدة الخبرة والشكل رقم (2) يبين التمثيل البياني للتوزيع النسبي المئوي لهذه الحالة .

الجدول رقم (4) يوضح التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات العينة حسب مدة الخبرة:

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة
15.1	23	أقل من 5 سنوات
50.7	77	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
34.2	52	أكثر من 10 سنوات
100	152	المجموع

عدد سنوات الخبرة



شكل رقم (2) التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمفردات العينة حسب مدة الخبرة

من خلال الجدول رقم (4) والشكل رقم (2) نلاحظ أن قرابة 85% من المشاركين في الدراسة تزيد مدة خبرتهم عن 5 سنوات في مجال المحاسبة والمراجعة، وهذا قد يقدم توقعاً بإلمام المشاركين بموضوع البحث، وبالتالي يزيد من إمكانية الثقة في نتائج البحث بسبب الخبرة الطويلة التي يتميز بها هؤلاء المشاركون أكثر من أصحاب سنوات الخبرة القليلة، وبالتالي يمكن القول أنه كلما كانت فترة الخبرة طويلة كلما كانت نتائج الدراسة أكثر دقة وواقعية.

نتائج اختبار فرضية الدراسة:

لاختبار صحة فرضية الدراسة قام الباحثين باستخراج التوزيع التكراري والنسبي المئوي واختبار ولكوكسن حول المتوسط العام لمجموعة النقاط التي تتعلق بدور المعلومات المالية الفترية في خدمة مستخدميها حسب أسلوب التوزيع النسبي كالأتي: الجدول رقم (5) يبين التوزيع التكراري والنسبي المئوي لإجابات مفردات العينة على العبارات المتعلقة، بالدور الذي تلعبه المعلومات المالية الفترية تجاه مستخدميها ودرجات الموافقة عليها حسب أسلوب التوزيع النسبي.

الجدول رقم (5) يوضح التوزيع التكراري والنسبي المنوي لإجابات مفردات العينة على العبارات المتعلقة الدور الذي تلعبه المعلومات المالية الفترية تجاه مستخدميها بمدى ودرجات الموافقة عليها حسب أسلوب التوزيع النسبي:

م	العبارة	لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق جداً	درجة الموافقة
1	المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الدقيقة	00	00	1	58	92	عالية جداً
		00.0	00.0	0.7	38.4	60.9	
2	المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات ملائمة	00	00	00	57	95	عالية جداً
		00.0	00.0	00.0	37.5	62.5	
3	المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الحديثة والأكثر وقتية	00	00	1	56	95	عالية جداً
		00.0	00.0	0.7	36.8	62.5	
4	المعلومات المالية الفترية توفر لمستخدميها الدورية والانتظام	00	00	1	56	95	عالية جداً
		00.0	00.0	0.7	36.8	62.5	
		00.0	0.7	6.6	51.2	31.6	
5	المعلومات المالية الفترية تعمل على توضيح الغموض في القوائم المالية السنوية	4	43	60	27	18	متوسطة
		2.6	28.3	39.5	17.8	11.8	

من الجدول رقم (5) نلاحظ أن:

أ. درجة الموافقة عالية جداً على العبارات التالية المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات الفترية لمستخدميها.

1. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الدقيقة.
2. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الملائمة.
3. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الحديثة والأكثر وقتية.
4. القوائم المالية الفترية توفر لمستخدميها معلومات دورية ومنظمة.
5. درجة الموافقة متوسطة على العبارات التالية المتعلقة بمدى الحاجة للمعلومات المالية الفترية لمستخدميها.

6. المعلومات المالية الفترية تعمل على توضيح الغموض في المعلومات المالية السنوية. ولاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها تم استخدام اختبار ولكوكسن حول المتوسط (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (6) حيث كانت:

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويًا عن 3

مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويًا عن 3

والجدول التالي رقم (6) يوضح نتائج اختبار ولكوكسن حول متوسطات إجابات مفردات العينة على العبارة المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها:

الجدول رقم (6) نتائج اختبار ولكوكسن حول متوسطات إجابات مفردات العينة على العبارة المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها:

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المعنوية
1	المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الدقيقة	4.60	0.504	11.025-	0.000
2	المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الملائمة	4.62	0.486	11.111-	0.000
3	المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الحديثة والأكثر وقتية	4.62	0.501	11.079-	0.000
4	المعلومات المالية الفترية توفر لمستخدميها عن المعلومات الدورية والمنتظمة	4.62	0.501	11.079-	0.000
5	المعلومات المالية الفترية تساعد مستخدميها على فهم المركز المالي للوحدة الاقتصادية	4.36	0.635	10.631-	0.000
6	المعلومات المالية الفترية تساعد مستخدميها على فهم نتائج أعمال الوحدة الاقتصادية	4.24	0.595	10.685-	0.000
7	المعلومات المالية الفترية تعمل على توضيح الغموض في المعلومات المالية السنوية	3.08	1.020	1.184-	0.237

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن:

- الدلالات المعنوية لإحصاءات الاختبار أقل من أي مستوى معنوي معروف، ومتوسطات إجابات مفردات العينة تزيد عن المتوسط المفترض (3) في العبارات التالية المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها.
- المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الدقيقة.
- المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الملائمة.
- المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الحديثة والأكثر وقتية.
- المعلومات المالية الفترية توفر لمستخدميها عن المعلومات الدورية والمنتظمة.
- الدلالة المعنوية لإحصائي الاختبار أكبر من أي مستوى معنوي معروف في العبارة التالية المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها.

ولاختبار الفرضية الأولى المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها، تم إيجاد المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها، واستخدام اختبار حول المتوسط (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (7) حيث كانت.

الفرضية الصفريّة: المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على العبارات المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها لا يختلف معنوياً عن 3 .

الفرضية البديلة: المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على العبارات المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها يختلف معنوياً عن 3 .

الجدول رقم (7) نتائج اختبار حول المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات الفترية لمستخدميها:

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية
المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على العبارات المتعلقة بمدى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها	4.30	0.363	44.262	0.000

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار 44.262 بدلالة معنوية 0.000 وهي تقل عن أي مستوى معنوي معروف، لذلك يتم رفض الفرضية الصفريّة لصالح الفرضية البديلة حيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات العينة 4.30 وهو يزيد عن المتوسط المفترض 3 فهذا يشير إلى ارتفاع مستوى الحاجة إلى المعلومات المالية الفترية لمستخدميها، حيث أن:

1. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الدقيقة.
2. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الملائمة.
3. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الحديثة والأكثر وقتية.
4. المعلومات المالية الفترية تعبر لمستخدميها عن المعلومات الدورية والمنتظمة.
5. المعلومات المالية الفترية تعمل في بعض الأحيان على توضيح الغموض في المعلومات المالية السنوية.

وعلى ضوء ذلك، يمكن استنتاج أن المعلومات المالية الفترية تتميز بالملائمة والدورية والوقتية، وكذلك تعمل على توضيح الغموض في المعلومات المالية السنوية.

النتائج والتوصيات:

أولاً : النتائج.

من خلال العرض السابق للبيانات التي تم تجميعها، والفرضية التي تم اختبارها، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. تعتبر المعلومات المالية الفترية لمستخدميها معلومات ملائمة وحديثة وأكثر وقتية.
2. تتميز المعلومات المالية الفترية بالدورية والانتظام.
3. تعمل المعلومات المالية الفترية على فهم نتائج الأعمال للوحدة الاقتصادية وكذلك فهم مركزها المالي من خلال ما تقدمه من معلومات حديثة.
4. تعمل المعلومات المالية الفترية على توضيح الغموض في المعلومات المالية السنوية.
5. عدم وجود معايير للمعلومات المالية الفترية خاصة بالبيئة الليبية.
6. عدم وجود اهتمام كبير يتناسب مع أهمية المعلومات المالية الفترية لمستخدميها مع الدراسات المنجزة في البيئة الليبية.

ثانياً: التوصيات.

بناء على النتائج التي تم التوصل توصي الدراسة بما يلي:

1. حث وتحفيز الوحدات الاقتصادية على تقديم معلومات مالية فترية لمستخدميها.
2. توجيه الاهتمام والرعاية بهيئات البحث العلمي لتطوير عملية الإفصاح عن المعلومات المالية الفترية.
3. العمل على إصدار معايير تخص المعلومات المالية الفترية لتلقى القبول من مستخدميها.
4. توعية مستخدمي المعلومات المالية بصفة عامة بأهمية المعلومات المالية الفترية.

المراجع:

أولاً :الكتب.

1. أحمد صلاح عطية، مشاكل المراجعة في أسواق المال (الإسكندرية: مصر، دار نشر الثقافة، 2002-2003).
2. أحمد محمد نور وآخرون، دراسات متقدمة في مراجعة الحسابات (الإسكندرية: مصر، الدار الجامعية للنشر، 2007).
3. أمين السيد أحمد لطفي، التحليل المالي لأغراض تقييم ومراجعة الأداء والاستثمار في المراجعة (الإسكندرية:مصر، الدار الجامعية للنشر، 2005).
4. رضوان حلوة حنان، النموذج المحاسبي المعاصر (عمان: الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2003).

5. فؤاد محمد الليثي، نظرية المحاسبة-مدخل معاصر (القاهرة : مصر، دار النهضة العربية للنشر، الطبعة الثانية، 2002-2003).
6. محمد عباس حجازي، المحاسبة النظرية، الأساليب والاستخدامات (القاهرة: مصر، دار نهضة مصر للطباعة والتوزيع، 1996).
- ثانيا : الدوريات.
1. أشرف محمد عبدا لبديع، دور الإفصاح الفترتي عن المعلومات وتقارير الفحص المحدود عليها في تنشيط سوق الأوراق المالية المصرية، دراسة اختباريه (المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد30، 2001).
2. السيد أحمد السقا، محتوى المعلومات في تقارير الفحص المحدود للقوائم المالية الفترية، دراسة اختباريه في المحيط المهني في مصر (المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الثاني، 1999).
3. الشحات محمد عضوه الزنفراني، مدى تطبيق معايير الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية لوحداث قطاع الأعمال العام (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 1994).
4. حسين مصطفى هلال، قياس فعالية المعلومات المحاسبية في الإفصاح والتنبؤ بالمخاطر السوقية للسهم (مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة ببنها، السنة الثانية عشر، العدد الأول، 1998).
5. عبد الحميد أحمد محمود، أهمية التقارير المالية للمتعاملين في سوق الأوراق المالية المصرية وأثرها على الوظيفة والخبرة (مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة بسوهاج، جامعة جنوب الوادي، العدد الثاني، 2003).
6. عبد الرحمن عبد الفتاح محمد، دور القوائم المالية البينية في ترشيد قرارات الاستثمار بسوق الأوراق المالية (مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية التجارة ببني سويف، جامعة القاهرة، العدد الحادي عشر، 1995).
7. عثمان محمد يسين فراج، التقارير المالية الفترية كأداة لتحقيق الإفصاح في وحدات قطاع الأعمال العام الصناعي (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 1995).
8. على السيد عثمان، تعظيم فائدة القوائم المالية الفترية وإجراءات مراجعتها (مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، السنة 23، العدد الأول، 2003).

9. محمد جلال صالح السيد، حسين جود، المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات - مدخل سلوكي كمي مقترح (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ملحق العدد الأول، 1996).

10. محمود إبراهيم عبد السلام تركي، فاعلية التقارير المالية المنشورة في توصيل المعلومات المالية للمستفيدين منها في المملكة العربية السعودية (مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد العاشر، العدد الثاني عشر، 1998).

ثالثاً : الرسائل العلمية.

1. أبويكر محمد أبو القاسم المحمودي، مدى الحاجة إلى القوائم المالية الفترية كمدخل لزيادة فاعلية المعلومات المحاسبية المنشورة وترشيد قرارات الاستثمار بسوق الأوراق المالية الليبي (رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، خريف 2009).

2. السعيد السعيد البسيوني، استخدام المعلومات بخلاف الأرباح في تقييم أسعار الأسهم في سوق رأس المال، دراسة نظرية تطبيقية (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا، 2005).

3. جيهان محمد جازيه، أثر المعلومات المحاسبية الواردة في التقارير المالية الفترية على أسعار الأسهم في سوق رأس المال (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، كلية التجارة، 2001).

4. عادل عبد الفتاح مصطفى الميهي، التقارير المالية الفترية ودورها في خدمة مستخدمي المعلومات المحاسبية (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا، 1993).

5. غادة محمد عبد الله، إعداد التقارير المحاسبية البيئية كأساس لإجراء تقييم مستمر ومنظم لنتائج أعمال الشركات (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 1998).

6. فاطمة محمد عبد اللطيف العقوري، مدى اتفاق رأى المراجع الخارجي الليبي ومستوى الإفصاح في التقارير المالية (رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، بنغازي، ربيع 2005).

7. محمد أبو الحمد عمران السيد، إطار محاسبي مقترح للتقارير المالية الفترية، دراسة نظرية تطبيقية (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بسوهاج، جامعة جنوب الوادي، 94-1995).

8. محمود علي النير، أهمية القوائم المالية المرحلية ومدى إمكانية تطبيقها في البيئة المحلية وفقاً للمعايير الدولية (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس، 2012_013).

9. نرمين محمد فتحي محمد عمر، قياس مدى تأثير قدرة مراقبي الحسابات على القيام بالمتطلبات المهنية لفحص القوائم المالية المرحلية (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، 2006).



خامساً : أخرى.

1. النقابة العامة للمحاسبين والمراجعين الليبيين، معايير المحاسبة الليبية، شركة الكأس الذهبي للنشر، الجزء الأول الطبعة الأولى، 2008.
2. المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، ممارسات المحاسبة المالية المتقدمة، من إصدارات المجمع العربي للمحاسبين القانونيين(عمان: الأردن، مطابع الشمس، 2001).

الأمن القومي العربي "قراءة في المفاهيم والتحديات"

أ.د. فتحي حسن نصار

الملخص:

"إن الأمن ضرورة من ضروريات الحياة للفرد والمجتمع والدولة، كالماء والغذاء والهواء، وعلى الشعب العربي والحكام العرب أن يعوا ذلك ويعملوا بكل الوسائل على تحقيقه". (الباحث)

ملخص الدراسة:

يناقش هذا البحث مفاهيم الأمن القومي بصفة عامة وخصوصية الأمن القومي العربي والتحديات المعاصرة التي تواجهه، فهو أمن إقليمي لدول تنتمي إلى أمة عربية واحدة من حيث اللغة والتاريخ والعادات والآمال والآلام والمصير المشترك، دون أن يكون لهذه الأمة دولة أو سلطة موحدة.

ومع أن الأمن القومي العربي (Arab National Security) قد ولد، يوم ولدت الجامعة العربية (Arab League) بعد الحرب العالمية الثانية، إلا أنه ولد مشوها منذ البداية لأن الجامعة العربية قامت على فكرة التنظيم الدولي الذي لا يمكن أن ينشأ في أمة، كما أن واضعي ميثاقها، أخطأوا في استيراد نموذج الدولة، فأسموها جامعة الدول العربية، وكأن الميثاق بذلك كرس فكرة السيادة الإقليمية على حساب فكرة السيادة القومية، وبدلاً من أن تقوم الجامعة بدور الموحد، فإنها كرست فكرة السيادة القطرية لكل دولة على حساب القضايا القومية.

أن النظم السياسية العربية المتدثرة بعباءة الإقليمية قد وضعت منذ البداية العديد من القيود التي تحد من إمكانية قيام الجامعة العربية بدورها الفاعل في خدمة القضايا القومية، ويتتابع الأحداث، ظهر واضحاً عجزها عند الأزمات (Crises) فأضحت مجرد إطاراً تاريخياً بلا فاعلية ولا بد من تعديل ميثاقها بالكامل لتكون في خدمة القضايا القومية للأمة العربية.

ويشكل الكيان الصهيوني المغتصب لفلسطين والمدعوم من الامبريالية الغربية بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية مصدر خطر دائم لتهديد الأمن القومي العربي، وبعد حرب الخليج الثانية 1990، أصبح الأمن القومي العربي برمته محاطاً بتهديدات وتحديات عالمية وعلى كافة الأصعدة ومن أهمها: عودة الدول الرأسمالية بزعامة الولايات المتحدة الأمريكية إلى السيطرة على الموارد الاقتصادية العربية وعلى رأسها النفط العربي، ومع أحداث 11 سبتمبر 2001، حصرت الدول الامبريالية بقيادة أمريكا ظاهرة التطرف (الإرهاب) في العرب والمسلمين دون غيرهم، مما أثر ولا يزال على الأمن القومي العربي وأمن الأمة الإسلامية جميعاً.

وسوف يظل الأمن القومي العربي مأزوم وصعب التحقيق ما لم يتم وضع إستراتيجية قومية جديدة للاكتفاء الذاتي اقتصادياً بتشجيع العمل العربي الاقتصادي المشترك. بهدف إنشاء

السوق العربية المشتركة، وأن تأخذ الأنظمة السياسية العربية بمبادئ الديمقراطية والتعددية السياسية والتداول السلمي على السلطة وتفعيل مؤسسات المجتمع المدني والتوزيع العادل للثروات والحماية الفعلية للحقوق والحريات الخاصة والعامة (حرية التعبير وحرية الصحافة والإعلام بشموليته) والتخلي عن النزعة القطرية الضيقة والتسوية السلمية لكل الخلافات العربية. ووضع إستراتيجية شاملة في مجالات التنمية والبحث العلمي ومتابعة تقنياته بلا حدود.

المقدمة:

يُعبّر مفهوم الأمن القومي الحديث (Modern National Security) عن حزمة سياسات تدور وفق توجهات متعددة في أكثر من مجال، فلم يعد هذا المصطلح يعني الجانب العسكري فحسب، وإنما أيضا يشمل عدة مجالات أخرى منها الأمن الاقتصادي والأمن المائي والأمن الثقافي والأمن التكنولوجي والأمن الاجتماعي... الخ.

وتشهد أمتنا العربية اليوم حالة من الضياع والتمزق الوطني والقومي لم يسبق له مثيلا، ووسط التشويه الهادف لعقل وفكر المواطن العربي أينما كان كما أنها تواجه تحديات خطيرة تهدد أمنها ووجودها فلم تعد تلك التحديات تقتصر على واقع التبعية السياسية والاقتصادية وضرب الهوية القومية، وإنما تعدى الأمر ذلك ليشمل الاحتلال العسكري وعودة القواعد العسكرية، فمعظم قادتها السياسيون ينفذون أجنداث خارجية ضارين بطموحات الجماهير العربية التي تسعى لتحقيق الأمن والاستقرار بعرض الحائط .

هكذا دخل العرب بداية العقد الثالث من الألفية الثالثة وهم مهزومون من الداخل منقسمون على أنفسهم مع سيادة المفاهيم الإقليمية والمذهبية والطائفية والعشائرية في الحياة السياسية مع غياب الديمقراطية وانعدام التداول السلمي على السلطة وكبت للحريات العامة ومصادرة حقوق الإنسان وتبديد الثروات. وإتباع سياسة المحاور وزيادة الأحقاد، وهول ما سموا بدعاة (السلام للتطبيع) مع الكيان الإسرائيلي والتنازل عن ثوابت الأمة العربية مقابل لا شيء ، معرضين أوطانهم للخطر وثرواتهم القومية وشعوبهم للضياع.

أمام هذا الواقع العربي المتردي السياسي والاقتصادي والاجتماعي، يتساءل المرء :

- هل يوجد فعلا أمن قومي عربي ؟

- هل حققت الكيانات العربية السياسية الإقليمية أمنها الإقليمي ؟

- كيف يمكن للدول العربية أن تحقق أمنها القومي ؟

وعلى الرغم من استخدام القيادات السياسية العربية لمصطلح الأمن القومي العربي، وإقرار الجامعة العربية بأهميته وظهور عدد من الدراسات حوله، إلا أنه لم تتم حتى الآن صياغة نظرية عربية للأمن القومي العربي!

وهنا تكمن أهمية هذا البحث من منطلق انه يتعلق بحاضر ومستقبل المصير العربي، ومن ثم كان الهدف إلقاء الضوء على دور الأمن القومي العربي في بناء أمة عربية قوية آمنة مستقرة باعتبار أن الأمن القومي العربي ضرورة مصيرية جديرة بكل الجهود والتضحيات اللازمة، وبيان مدى تأثير هذا المفهوم ومتطلباته على حياة الشعوب في تحقيق الرفاهية والحرية والتقدم، وعليه جاء اختيارنا لعنوان هذا البحث.

مشكلة الدراسة:

في ضوء ما سبق يمكننا تحديد مشكلة هذا البحث بالتساؤلات التالية:

- ما مفهوم الأمن القومي العربي، وما علاقته بالأمن الوطني ؟
- ما الأخطار الحقيقية التي تهدد الأمن القومي العربي على المستويين الداخلي والخارجي؟
- ما دور الاستعمار والحركة الصهيونية في زعزعة الأمن القومي العربي ؟
- متى يخرج الوطن العربي من لعبة الدول العظمى لينعم بالأمن والاستقرار ؟
- هل يمتلك الحكام العرب صناعة القرار السياسي الذي يحقق الأمن القومي العربي ؟

فرضية الدراسة:

تقوم على أساس عدد من الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى:

تكمن في خطورة التحالف (الأمر يكو - صهيوني) وحرصه على تقنيت وتجزئة الوطن العربي وبالتالي فقدانه للأمن المحلي والقومي، من منطلق النظرية الاستعمارية التي تقول: فرق تسد (Divide and Rule).

الفرضية الثانية:

تتمثل في عدم ممارسة الديمقراطية الحقيقية فمن قبل غالبية الأنظمة العربية، وارتباط الكثير من القيادات السياسية العربية بأجندات خارجية.

الفرضية الثالثة:

تتعلق من ظاهرة وجود الكيان الإسرائيلي الغاصب لفلسطين، والذي يشكل تكتلة عسكرية وقاعدة امبريالية متقدمة تهدد الأمة العربية ليس في أمنها القومي فقط وإنما أيضا في وجودها بالكامل .

منهج الدراسة :

اعتمدت منهجية البحث على المنهج التاريخي والمنهج التحليلي، للوصول إلى الحقائق الموضوعية.

تقسيمات الدراسة : جرى تقسيم هذا البحث إلى خمسة مباحث وخاتمة كالتالي:

المبحث الأول: مفهوم الأمن القومي.

المبحث الثاني: مفهوم الأمن القومي العربي.

المبحث الثالث: الجامعة العربية والأمن القومي العربي.

المبحث الرابع: التحديات والتهديدات الداخلية والخارجية التي يواجهها الأمن القومي العربي.

المبحث الخامس: أزمة الأمن القومي العربي في مرحلة ما بعد 11 (سبتمبر)، 2001

الخاتمة وتفصيل ذلك كما يلي :

المبحث الأول: مفهوم الأمن القومي.

يمكن القول أن مفهوم الأمن القومي يعود إلى ظهور الدولة القومية في أوروبا، ومع تبلور القومية كمفهوم سياسي في مواجهة الإقطاع والكنيسة ، خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر ، بهذا المعنى فالمفهوم قديم نسبيا ، غير أنه جديدا كسمى في الفقه السياسي وفي نظريات التعامل الدولي ، وهذا المفهوم في التقاليد السياسية المعاصرة يعني السعي لإحداث توافق متوازن بين الإقليم القومي والمجتمع القومي¹.

وتعَرَّف دائرة المعارف للعلوم الاجتماعية الصادرة عام 1968، الأمن القومي: بأنه مقدرة الدولة على حماية قيمها الداخلية من التهديدات الخارجية، وتعَرَّف دائرة المعارف البريطانية أنه حماية الأرض والسكان من خطر سيطرة قوة أو قوى أجنبية².
والأمن لغة نقيض الخوف³ ويعني الاستقرار والطمأنينة على مستوى الفرد والمجتمع والدولة ، وهذا ما أكد عليه القرآن الكريم في قوله تعالى " ...الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف " ⁴ ، وهو ما ذهب إليه " كوفمان " الذي أشار إلى أن الأمن هو التحرر من الخوف⁵.

وهناك رؤيتان لتعريف الأمن القومي : الرؤية الأولى ، تركز على الجانب العسكري ، فالعسكريون يرون أن الأمن يعني القدرة العسكرية على حماية الدولة والدفاع عنها ضد أي عدوان⁶ وهي نظرة قاصرة ومحدودة من وجهة نظرنا ، فالقوة العسكرية ما هي إلا الوجه السطحي الضيق لمشكلة الأمن، والرؤية الأخرى تتمثل في نظرة أكثر شمولية من خلال حشد كافة الإمكانيات : العسكرية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية. وغيرها التي تتعلق

¹ نظام مارديني ، الأمن القومي والأمن الإقليمي ، مجلة الشاهد ، العدد 155 ، قبرص -نيقوسيا ، فبراير 1998، ص 33.

² المرجع نفسه ، ص 34 .

³ الطاهر أحمد الزاوي ، مختار القاموس ، الدار العربية للكتب ، بيروت ، 1980 ، 1981.

⁴ قرآن كريم : سورة قريش ، الآية 4.

⁵ تامر كامل الخزرجي ، العلاقات السياسية والدولية وإستراتيجية إدارة الأزمات ، دار مجدلوي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 2320 ..

⁶ عبد الفتاح علي الرشدان ، الأزمة الراهنة للأمن القومي العربي في التسعينات ، مجلة الشؤون العربية ، العدد 91 الأردن ، جامعة مؤتة ، 1996، ص 84..

ضد كافة التهديدات الداخلية كالحروب الأهلية وعدم الاستقرار أو فشل التجارب التنموية وعدو التكامل الاجتماعي¹ والخارجية سواء كانت إقليمية أو عالمية² وهناك من يرى أنه لا يوجد أمن قومي خاص أو أمن قومي شامل لأن خبراء الأمن القومي لا يقرّون هذه المفاهيم ، فالأمن القومي من وجهة نظرهم ، يعالج موضوعاته بصفة شاملة فهو يتّعلق بالاستراتيجيات العليا والقدرات وليس ببعض القوى، فلا يجوز الخلط بين الأمن العسكري وبين الأمن القومي ، لأن الأول جزء من الثاني³ .

وما يجب الإشارة إليه، إن مفهوم الأمن قابل للتطور والتغيّر، يتأثر إلى حد كبير بالعناصر والعوامل المتغيرة في العلاقات الدولية. وهو يخضع لمزاج صاحب القرار .وخير دليل على قولنا: ما كان يجري في فلسطين من أحداث دامية، خلال شهر أبريل 1948، والتي عرضت على مجلس الأمن الدولي، فلم ير فيها تهديدا للأمن الداخلي أو الدولي، لأن العصابات الصهيونية كانت تصول وتجول بحرية في فلسطين وترتكب أفظع المجازر بدعم ومساندة الدول الغربية، وعندما مالت الكفة لمصلحة المقاومين العرب سارع هذا المجلس، بعد شهر، إلى إصدار قرار يصف فيه الأحداث المذكورة بأنها تهديد للأمن والسلام في العالم، ويطالب الأطراف المتنازعة بالتوقف عن الأعمال الحربية، ويعتبر الإخلال بذلك انتهاكاً لحرمة الأمن والسلام الدوليين مما يستوجب تطبيق أحكام الفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة .وهذا ما لمسناه منذ نشوب الصراع العربي - الصهيوني وحتى اللحظة فلا تتدخل المنظمات الدولية وعلى رأسها مجلس الأمن الدولي إلا لصالح الكيان الإسرائيلي.

كما أن فكرة الأمن ترتبط بفكرة السلطة (Authority) ومدى قدرتها (Ability) على التدخل لحماية الأمن. وأصبح للأسلحة المتطورة غير التقليدية اليوم أثر بارز وحاسم في تغيير مفهوم الأمن لأنه يتعذر على أية دولة تحقيق أمن مطلق. ولا نبالغ القول أنه لم يعد في إمكان دولة ما الادعاء بأنها في مأمن من أي تدخل خارجي . مهما بلغت قدراتها العسكرية والتقنية والمادية. وهناك من يرى أن الأمن القومي قد يعني أمن الدولة، أو أمن الفئة الحاكمة في الدولة، أي أمن السلطة التي تمثل، في معظم الأحيان، مصالح طبقات اجتماعية أو تيارات سياسية في المجتمع . ويعتقد البعض أن الأمن القومي لدولة أو أمة ما يرتبط كلياً بقوتها العسكرية - كما سبق القول - القدرة على صون أمنها من كل خطر. مما أدى إلى أن تلجأ الدول الأقل مقدرة للتحالف مع غيرها لمواجهة الأخطار المحتملة ولضمان أمنها الجماعي (Collective Security)⁴ غير إن هذه القوة ليست وحدها هي التي تحمي الأمن، فالأمن القومي يحتاج أيضاً إلى قدرات سياسية

¹ علي الدين هلال، الأمن القومي العربي ، دراسات في الأصول ، مجلة شؤون عربية ، العدد 35 ، تونس ، يناير 1984 ، ص 11.

² عطا محمد زهرة ، في الأمن القومي العربي المركز العالمي ، طرابلس ، 1994، ص 43 .

³ نظام مارديني ، مرجع سابق ، ص 34 .

⁴ -تامر كامل الخزرجي ، مرجع سابق ، عمان ، 2009 ، ص 318 .

واقتصادية وعلمية. فالقدرة العسكرية هي جزء من كلّ. فليس في مقدور دولة تحقيق أمنها إذا كانت عاجزة عن تأمين الحد الأدنى من استقرارها الداخلي القائم على الحد الأدنى من العدالة والمساواة والتنمية ثم إن انتهاك الحقوق والحريات، وغياب المبادئ الديمقراطية، وشدة الظلم الاجتماعي، والاستئثار بالحكم، تؤدي، في كثير من الأحيان، إلى تعريض أمن الدولة للخطر. وبما أن العلاقة بين الأمن الداخلي والأمن الخارجي علاقة جدلية، فقد يُسفر عدم الاستقرار الداخلي أحياناً عن حدوث تدخل خارجي من شأنه تهديد الأمن القومي للدول، مما سبق يمكن للباحث عرض عدد من التعريفات التي تخص الأمن القومي ومنها:

1. الأمن القومي يعني تأمين سلامة الدولة من الأخطار الداخلية والخارجية التي قد تؤدي إلى إخضاعها لسيطرة أجنبية يتعلق الأمن القومي بأمن مجموعة من الدول المتحالفة أو المتعاونة أو المتعاهدة، وليس بأمن دولة واحدة. ويطلق عليه في هذه الحالة مصطلح الأمن الإقليمي (Regional Security) والمقصود به المخطط الإستراتيجي الذي تتفق تلك المجموعة على إتباعه لحماية أمنها في المحيط الدولي عندما ساد نظام الثنائية القطبية بعد العام 1945 جرى استخدام مصطلحات أخرى، مثل: الأمن الجماعي، (Collective Security) (الدفاع الجماعي (Collective Defiance) .

2. مع انهيار المعسكر الاشتراكي بزعامة الاتحاد السوفيتي ظهر نوع من الأمن الكوني (International Security) الذي وتُهيمن عليه وتتلاعب بمقدراته دولة القطب الواحد، أو ما يسمى بالنظام العالمي الجديد (New International Order) والمتمثل في الولايات المتحدة الأمريكية.

3. عرف نورمان بادل فورد وجورج لنكولن الأمن القومي أنه مفهوم نسبي ، يعني أن تكون الدولة في وضع تكون فيه قادرة على القتال والدفاع عن وجودها ضد أي عدوان أو تهديد خارجي وأن تمتلك القدرة المادية والبشرية التي تجعل شعبها ، يشعر بالتححرر من الخوف¹.

4. الأمن الحقيقي للدولة ينبع من مصادر قوتها ، ثم تنمية هذه القدرات تنمية حقيقية².

المبحث الثاني: مفهوم الأمن القومي العربي.

تعريف الأمن القومي العربي:

هو تكاتف الحكومات والشعوب العربية فيما بينها لمواجهة الأخطار الداخلية ضدها و التكتلات الخارجية خاصة الاقتصادية والأمنية من خلال إستراتيجية ثابتة موحدة ومتكاملة تمكنها من التصدي لكافة التهديدات: العسكرية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية والإعلامية التي يتعرض لها الوطن العربي حالياً خاصة منذ حرب الخليج الثانية

¹ ناظم عبد الواحد الجسور ، موسوعة علم السياسة ،دار مجدلاوي ، عمان ، 2000 ، ص 81 .

² -- أمين هويدي ، الأمن العربي في مواجهة الأمن الإسرائيلي ، دار الطليعة ، بيروت ، 1975 ، ص 41 .

1990 ، و ما تلا ذلك من مستجدات ومتغيرات على الساحة الدولية والإقليمية منها : انهيار الاتحاد السوفيتي 1991 وتفكك المعسكر الاشتراكي بالكامل ، وأحداث 11 سبتمبر عام 2001م واحتلال العراق 2003 والعدوان الإسرائيلي الدائم على الفلسطينيين والأراضي العربية المجاورة، وما ترتب على ذلك من نتائج كارثية على الوطن العربي .، وأن أساس منظومة الأمن القومي العربي هو أن أي اعتداء على دولة عربية هو اعتداء على كافة الدول العربية ، بمعنى أن الأمن الوطني هو جزء لا يتجزأ من الأمن القومي .

تعددت آراء المفكرين حول المرتكزات الإستراتيجية للأمن القومي العربي والعوامل المؤثرة فيه والتي ركزت على الأمن الوطني وليس الأمن القومي وكان من أهم تلك الآراء ما يلي:

أولاً : ركز أصحاب الرأي الأول، على اتساع نطاق الوقع الجيو - استراتيجي للوطن العربي و تعدد الدول العربية وتباين أنظمتها السياسية مما أدى إلى خلق عدة مشاكل بين تلك الأنظمة وتباين علاقاتها مع دول العالم الخارجي ، مما يصعب وجود مفهوم موحد للأمن القومي العربي .

ثانياً : الاتجاه الثاني، يرى أن الأمن القومي مرتبط بالأهداف القومية، ولا بد من وجود القوة لمنع أي اعتداء على الدولة سواء كان من الداخل أو الخارج ، وهنا خلط بين مفهوم الأمن الوطني والأمن القومي الشامل للأمة العربية .

ثالثاً :الاتجاه الثالث، يدور حول الهدف من الأمن القومي حماية الدولة شعباً وأرضاً من أي عدوان من خلال ما تمتلكه من قوة ذاتية.

ونرى أن تلك الاتجاهات والآراء جاءت متأثرة بشكل مباشر بنظريات الأمن القومي الغربي ومفاهيمه علماً أن مفهوم الأمن القومي العربي يختلف عن عدة مفاهيم أخرى كالأمن الدولي، كما يختلف عن المفاهيم الخاصة لأمن كل دولة عربية على حدة. إنه أمن إقليمي لدول تنتمي أصلاً إلى أمة عربية واحدة تتخاطب بلغة واحدة، وتمتلك تاريخاً وتراثاً فكرياً وحضارياً مشتركاً، وتتقاسم الآمال والآلام، وتواجه مصيراً مشتركاً، دون أن يكون لهذه الأمة دولة أو سلطة واحدة. ولكن اعتزاز الشعوب العربية بالانتماء إلى أمة واحدة جعلهم ، يؤمنون بوحدة الأمن القومي العربي المشترك رغم تعدد مواقع السلطة في هذه الأمة وتتوَع الخلفات بين الأنظمة الحاكمة في دولها الإقليمية وحدودها السياسية المصطنعة .

لذلك حرص الاستعمار والصهيونية على تشويه هذا المفهوم الواضح ، فكثُر استعمال مصطلح الشرق الأوسط، (Middle East) إن شيمون بيريز ونتنياهو وغيرهما من زعماء القيادة الصهيونية هم أكثر من يُنظرون لمثل هذه الأفكار ، كذلك كثر طرح المشاريع الرامية إلى إنشاء تكتلات إقليمية أو أحلاف عسكرية في المنطقة العربية مركزها الكيان الإسرائيلي¹، أو تطويق

¹ أبو خالد العملة ، سلام القوة والاضحاع ، ط1 ، دار الكنوز ، بيروت ، 1996 ، ص 115 .

دول معينة لا تحظى برضا حكومة الولايات المتحدة¹ التي أعادت رسم الخريطة (الجيو - سياسية) للوطن العربي بما يحقق الأمن للكيان الإسرائيلي على حساب الأمن القومي العربي وبما يفضي في النهاية إلى تمزيق الوطن العربي في أقاليم جغرافية ذات انتماءات خارجية وتحول قضية فلسطين من وضعها المحوري كرمز لحركة التحرر العربي كقضية مقدسه لتصبح مجرد جسر لتحقيق الهيمنة الاستعمارية والصهيونية في المنطقة العربية² كما تلعب العولمة التي تعني أمركة العالم دورا أساسيا في هذا المحال. حيث أنها تمثل إحدى تحديات الأمن القومي العربي.

المبحث الثالث: الجامعة العربية و الأمن القومي العربي:

أن الأمن القومي العربي (Arab National Security) ولد يوم ولدت الجامعة العربية (Arab League) ففي الدورة الثانية لمجلس الجامعة العربية في نوفمبر 1945 ، أوصت الجامعة بمقاطعة المنتجات الصهيونية وتقوية الصناعات المحلية العربية الفلسطينية غير أن تطبيق هذا القرار شابه بعض العثرات ، و تجسد الأمن القومي العربي في خطط وقيادات وقوات دول الجامعة العربية التي اشتركت في الحرب العربية - الإسرائيلية الأولى عام 1948، وقد وافق مجلس الجامعة في دورته الثانية عشر بتاريخ 13 أبريل 1950 على إنشاء معاهدة الدفاع المشترك والتعاون الاقتصادي التي استندت إلى ميثاق الجامعة العربية والمتضمن عشرون مادة ، وتم التوقيع عليها في أكتوبر 1953 غير أن معاهدة الدفاع المشترك لم توضع موضع التجربة ولم تكن قرارات الجامعة العربية ملزمة للدول الأعضاء وبصرف النظر عن قرارات المقاطعة مع الكيان الإسرائيلي أو المساهمة في تنقية بعض الأجواء أحيانا بين الأطراف العربية عبر مؤتمرات القمة، وعدد محدود من المشروعات الاقتصادية والإعلامية المشتركة التي حققتها خلال ما يزيد على ستة عقود من الزمان منذ النشأة عام 1945 ، وحتى الآن ، ظلت الجامعة العربية عاجزة عن انجاز عدة قضايا مصيري وهنا يحق للباحث إثارة عدد من التساؤلات منها³ :

- ما أسباب عجز الجامعة العربية عن تحقيق أهدافها وعدم قدرتها على تحقيق الاستقلال السياسي والاقتصادي، وإقرار السلم والأمن القومي وتشجيع التعاون والتكامل في الوطن العربي ؟
- لماذا لم يتم تعديل ميثاق الجامعة العربية من أجل مواكبة التغيرات والتحولات التي شهدها العالم، وبهدف الاستجابة لضرورات الوضع العربي الراهن ؟
- ما موقع هذه المنظمة من النظام العالمي الجديد (New International Orde) ؟
- ما رهانات وأفاق هذه المنظمة التي تعتبر الإطار المؤسسي للنظام الإقليمي العربي ؟

¹ شبكة المعلومات الدولية ، موقع ويكيبيديا

² أبو خالد العملة ، مرجع سابق ، ص 116، 117 ..

³ المختار مطيع ، النظام العربي بعد حرب الخليج ، مجلة الوحدة ، ع100 ، الرباط ، كانون الثاني / يناير 1993 ، ص39

إن الجامعة العربية لم تستطع أن تحقق ما ورد في ميثاقها وقرارات قممها ومجالسها المتعاقبة، وبكمن سبب ذلك في النظم السياسية العربية التي وضعت منذ البداية العديد من القيود لتحد من إمكانية قيام الجامعة العربية بدورها الكامل في خدمة القضايا القومية ،
ويكفي الإشارة إلى قيدين رئيسيين أساسيين هما:

- ما يتعلق بآلية صنع القرار وتنفيذه داخل الجامعة والهوية الحقيقية بين القرار والتنفيذ ، فجامعة الجداول العربية وإن اتخذت قرارات ايجابية أحيانا ، إلا أنها لا تملك آلية التنفيذ ، حتى أن القرارات التي حظيت بالإجماع لم تنفذ - لم تكن قرارات مجلس الجامعة بالنسبة للمتنازعين ملزمة، وهو ما يفقدها دورها الفاعل، ويفسح المجال لتدويل أي نزاع عربي. إذ حسب المادة السابعة من الميثاق فإن قرارات التحكيم في مجلس الجامعة، تكون ملزمة إذا صدرت بالإجماع، وملزمة فقط للدول الموقعة عليها في حال التصويت عليها بالأكثرية.

وقد تحدث ميثاق الجامعة - في المادة الثامنة عشرة عند إنشاء محكمة العدل العربية وعن الوساطة والتحكيم لحل المنازعات بين الدول العربية، لم يكن وارداً موضوع تشكيل قوات خاصة بالجامعة، لكن طبيعة الأزمات التي حصلت لاحقاً، استدعت تشكيل هذه القوات المؤقتة والاستثنائية.

ومع ذلك فقد تدخلت الجامعة في عدة أزمات عربية أبرزها :أزمة ضم الأردن للضفة الغربية عام 1950،عندما وقع خلاف بين الدول العربية، في أعقاب إعلان الأمير ا عبد الله بن الحسين ، قراره بضم ما سمي بالضفة الغربية إلى الأردن ليعلن بعدها، قيام المملكة الأردنية الهاشمية ، فأدان مجلس الجامعة هذه الخطوة واعتبرها مخالفة وتتعارض مع حقوق الشعب الفلسطيني،- وبالرغم من وجود ملحق خاص بفلسطين في ميثاق الجامعة، ومن وجود حكومة عموم فلسطين ولم تستطع الجامعة اتخاذ قرار إدانة بحق النظام الأردني ، واقتصرت جهودها على التهئية، وعندما أعلن الرئيس العراقي عبد الكريم قاسم عام 1962 ، ضم الكويت وإحاقها بمحافظة البصرة، عندها تحرك الأمين العام للجامعة بموجب الميثاق وقام بدور أساسي في تشكيل قوات عربية وإرسالها إلى منطقة النزاع وكان ذلك لأول مرة منذ نشوء الجامعة، وقد أسفر التدخل - السياسي والأمني على وضع حد للأزمة .

كذلك أثمرت جهود الجامعة العربية خلال نشوب .الحرب الأهلية اللبنانية 1975/-
1976، حيث أمر الأمين العام للجامعة (محمود رياض) بتشكيل قوات العربية التحرك لحفظ السلام ، التي تحولت فيما بعد إلى قوات الردع العربية، والتي ساهمت في تهدئة الأوضاع مرحلياً على الساحة اللبنانية .

وشكلت الجامعة العربية الصوت العربي لمخاطبة العالم في قضية الصراع العربي - الإسرائيلي من خلال المبادرات العربية للسلام والقمة العربية ، وإدارة الحوار العربي - الأوروبي والعربي - الأفريقي ومحاولة تسوية المنازعات العربية بالطرق السلمية¹.

وظلت الجامعة العربية رغم جهودها المحدودة التي بذلتها تجاه القضايا والأزمات العربية سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي ضعيفة الفاعلية، بسبب - المبادئ التي قامت عليها الجامعة، نذكر منها : مبدأ عدم التدخل في نظم الحكم التي نصت عليه المادة الثامنة من الميثاق²، باحترام كل دولة من الدول المشتركة في الجامعة العربية نظام الحكم القائم في دول الجامعة الأخرى وتعتبره حق من حقوق تلك الدول ، وتتعهد بأن لا تقوم بعمل يرمي إلى تغيير ذلك النظام فيها .

فهذا أول مبدأ من مبادئ الجامعة يؤكد على النزعة القطرية ويكرس عملاً سياسياً من عوامل عدم الاتحاد ، كما أن نظام التصويت. بحاجة إلى مراجعة³ .

إن هذين القيدتين شكلاً منذ البداية عامل إجهاض لأيّة محاولة جادة باتجاه التطوير وتظل الخطيئة الكبرى للجامعة العربية أنها انصاعت إلى فكرة التنظيم الدولي ، فالتنظيم الدولي لا يمكن أن ينشأ في أمة ، وهي فكرة لا يمكن أن تتضح بالنسبة⁴ للأمة العربية لأن في ذلك تناقض مع فكرة التنظيم ذاتها ، كما أن واضعي ميثاق الجامعة العربية ، أخطأوا في استيراد نموذج الدولة ، فأسموها جامعة الدول العربية ، وكأن الميثاق بذلك قد كرّس فكرة السيادة القطرية على حساب فكرة السيادة القومية.

• فشل الجامعة العربية في حل معظم القضايا العربية:

على الرغم من النجاح المحدود الذي حققته الجامعة العربية في انجاز بعض القضايا التي تم ذكرها ، إلا أنها خففت في عدم قدرتها على التصدي لبحث ودراسة القضايا العربية الكبرى ، سواء ما يتعلق بالقضايا العربية- العربية⁵ ، أو ما يتعلق بقضايا العرب في مواجهة الآخر ، لقد كانت أخطر أزمة تعرضت لها هذه المنظمة العربية هي عدم قدرتها على حماية الأمن القومي العربي ، الذي تم انتهاكه عدة مرات ، ولم يظهر مصطلح الأمن القومي في وثائق الجامعة العربية ، إلا أثناء مؤتمر القمة العربي الحادي عشر المنعقد في عمان عام 1980 ، غير أن معاهدة الدفاع العربي المشترك السابق ذكرها ، أوردت مصطلحاً آخر هو "الدفاع العربي المشترك" ، كما أن مجلس الدفاع المشترك استخدم مصطلح معاهدة ومع ذلك فشلت الجامعة العربية في تطبيق هذه المعاهدة

¹ عبد الله الأشعل ، حوليات القضايا العربية ، مؤسسة الطوبجي ، القاهرة ، 2005 ، ص 501 ، 502 .

² أحمد الشقيري ، مصدر سابق ، ص 301 .

³ عبد الحسين شعبان ، جامعة الدول العربية والمجتمع المدني ، مركز المحروسة للنشر ، القاهرة ، 2004 ، ص 24

⁴ ميلود المهدي ، الجامعة العربية ، العيد الخمسون ، مائدة مستديرة بتاريخ 25-26 مارس 1995 (ملتقى الحوار العربي الثوري

⁵ محمد جبر الريفي ، الموقف الأمريكي والواقع العربي ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع ، طرابلس ، 1983 ، ص 171-173 .

، وتلاحقت خيبتها أيضا في عدة مجالات منها : حرب السويس ،الوحدة المصرية - السورية والانفصال ، حرب اليمن ، حرب الجزائر ، مشكلة الحدود بين الجزائر والمملكة المغربية ، والجزر العربية الثلاث في الخليج العربي (طنب الصغرى وطنب الكبرى وأبو موسى) ، وحرب الخليج الأولى ، وحرب الخليج الثانية ، واحتياح الكيان الصهيوني للبنان ، ومشكلة جنوب السودان ودارفور والقضية الفلسطينية وغيرها ¹ .

كما فشلت أيضا في أن تهئ العقل العربي والفكر السياسي العربي في المنطقة العربية ، إلى تقبل فكرة الجنسية الواحدة ، وأخفقت في إنشاء مؤسسة قضائية تتولى النظر في المنازعات المتعددة التي نشبت بين الأنظمة العربية.

ولم تلعب جامعة الدول العربية دورا مؤثرا على المستوى الدولي رغم من الثقل الديمغرافي والاقتصادي و الاستراتيجي والبعد التاريخي للأمة العربية ،فان العرب لا يتمتعون بامتياز حق الاعتراض (Veto) بمجلس الأمن وهم مغيبون

على سبيل المثال في منظمة اليونسكو (Unesco) التي تهتم بالآداب والثقافة والعلوم ،على الرغم من اعتراف العالم أجمع بإسهامات العلماء العرب في المجالات الثقافية والعلوم ، وهذه المنظمة تعامل العرب على أساس أنهم مجموعات متعددة الثقافات وليس على أساس أنهم أمة واحدة لها تاريخ واحد.

كذلك الحال بالنسبة لدور العرب في الجمعية العامة (General Assembly) للأمم المتحدة ، سواء ضمن مجموعة التنسيق العربية أو داخل المجموعات الإقليمية فقد توزعوا بين عرب أفريقيا وعرب آسيا أو ضمن مجموعة السبع والسبعين أو أنهم داخل مجموعة العالم الإسلامي ، وبذلك تضاعف دور المجموعة العربية ،كوحدة واحدة متميزة تملك حق المناورة والتصويت والتأثير الاقتصادي والاستراتيجي ، وهو ما يمكن أن يصدق كذلك على دور العرب في حركة عدم الانحياز وداخل منظمة المؤتمر الإسلامي وداخل منظمة الوحدة الأفريقية² .

وبتتابع الأحداث، ظهر واضحا عجز وتراجع الجامعة العربية عند الأزمات فأضحت مجرد

إطارا تاريخيا بلا فاعلية ، ويصبح من حقنا أن نتساءل :

- أين الجامعة العربية والتطبيع العربي - الصهيوني على قدم وساق ؟
- أين قرارات المقاطعة التي أصبحت حبرا على ورق ؟
- أين الجامعة العربية والعدو الصهيوني يغزو لبنان؟
- أين الجامعة العربية والمقاومة الفلسطينية تُهجّر من لبنان ونقمع في غيره؟
- أين الجامعة العربية وقد تحول الصراع العربي -الصهيوني، صراع حدود وليس صراع وجود؟

¹ ميلود ألمهذبي ، مرجع سابق ، ص 20 ، 21

² -المرجع نفسه ، ص 22 .

- أين الجامعة العربية والقوات الصهيونية تدمر غزة أكثر من مرة وتشاركها أنظمة عربية في فرض الحصار الجائر ؟
 - أين الجامعة العربية والعراق يجتاح الكويت ، وأقطار عربية تستقبل القوات الأطلسية وتشارك قوات عربية في تدمير العراق ؟
- إذن ما جدوى هكذا جامعة إذا كان أعضاؤها يشكون بعضهم بعضا إلى جهات غير عربية، وما هي حاجتنا إلى مثل هذه الجامعة التي تغيب عند الأزمات وتعطل عند الحاجة وتشل عند الفعل؟

ولعل ما جرى في حرب الخليج الثانية 1990 ، وما ترتب عليه من نتائج يبين مدى العجز الذي تعاني منه الجامعة العربية في اتخاذ أي قرار لتجنب الوطن العربي هذه الحرب والتي أعادت الوطن العربي تحت نير الاستعمار من جديد من خلال القواعد الأجنبية ومعها الجيوش والأساطيل واستنزاف الموارد العربية ناهيك عن الهيمنة الاقتصادية والثقافية الأجنبية يكل أشكالها بما فيها التحكم في القرار السياسي العربي مروراً بالذهب المنظم وغير المنظم للثروات العربية وتطويع العقول وترويض الإرادات ¹ .

المبحث الرابع : التحديات والتهديدات الداخلية والخارجية التي يواجهها الأمن القومي العربي.

يمكننا أن نقسم تلك التحديات إلى ما يلي

أولاً : التحديات والتهديدات الداخلية.

إن معظم القيادات السياسية العربية تتسم بعدد من السمات السلبية التي أصبحت معروفة بدقة لدى أعداء الأمة العربية أكثر من أبنائها والتي من أهمها:

1. غياب الدور الفاعل للمؤسسات، قضية المركزية الشديدة، غياب الديمقراطية، انتهاك حقوق الإنسان ، منع التداول السلمي للسلطة ² صغر حجم النخب السياسية الحاكمة، عدم وجود أحزاب سياسية فاعلة في معظم الدول العربية إضافة إلى عدم الشفافية السياسية وأزمة تفعيل النظام والقانون وانحياز أنظمة الحكم للأعراف والممارسات المتكررة التي تحمل معنى التراضي للتخلص من قيود النصوص الدستورية والقانونية وجمود الهياكل السياسية وضعف وسائل المشاركة والرقابة الجماهيرية إلى جانب المشكلات الاقتصادية والاجتماعية وتعرض الدول العربية للضغوط من أجل الإصلاح السياسي في البلدان العربية جميعاً . والنقص الشديد في المعلومات، يظهر ذلك من عدم اهتمام المفكرين العرب عموماً بموضوع الأمن ومال كتب ما زال دون المستوى، وعدم توفر الدراسات الأجنبية التي تناقش الأمن القومي العربي ³ .

¹ . رجب أبو ديبوس ، الجامعة العربية والدرس المستفاد ، مائدة مستديرة ، طرابلس ،مصدر سابق ، 33

² . علي خليفة الكواري ، مفهوم المواطنة في الدولة الديمقراطية ، ور

ت ضمن منشورات مجتمعة باحثين ، الديمقراطية والتنمية في الوطن العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2004 ، ص 76 .

³ . عمار علي حسين ، صزر من خلال التفكير العربي الراهن ، مجلة شؤون عربية ، العدد 120 ، جامعة الدول العربية ، القاهرة 2004 ، ص 42 .

2. مشكلة الأمن الغذائي، حيث يواجه الوطن العربي مشكلة الغذاء اللازم من داخل الوطن العربي وتقوم الدول العربية باستيراد غذائها من خارج حدودها.
3. تشكل الخلافات العربية - العربية التي أثرت سلبا في الأمن القومي العربي لأنها ارتبطت بظاهرة تعدد النظم السياسية وارتباطها بدول أجنبية ومشكلات الحدود السياسية والسيادة والتباين في كيفية حل القضايا القومية وعلى رأسها القضية العربية الفلسطينية .
4. كثرة الحروب والصراعات ذات العلاقة بالأقليات في الوطن العربي

ثانيا : التحديات والتهديدات الصهيونية.

يشكل الكيان الصهيوني المغتصب لفلسطين مصدر خطر دائم لتهديد الأمن القومي العربي، حيث أن هذا الكيان الاستيطاني الانحلالي المصطنع الذي زرعه الاستعمار كخنجر مسموم في قلب الأمة العربية لفصل مشرقها عن مغربها ووقف تميمتها وعرقلة تقدمها وضرب أمنها . وقد عملت الامبريالية العالمية وما زالت على مد هذا الكيان بالأموال والمساعدات والخبرات اللازمة، حتى يظل متقوفا نوعيا على أية دولة عربية بل وعلى كافة الدول العربية بمجملها¹ وخاصة الدول التي تحيط بالمسرح الفلسطيني والتي كان يطلق عليها دول المواجهة. أو دول الطوق ، ومما زاد الأمر خطورة امتلاك هذا الكيان للسلح النووي حيث تشير التقارير الدولية الإستراتيجية إلى أن لدى دولة الكيان الإسرائيلي حوالي 200 رأس نووي، في الوقت الحاضر، كل منها أقوى أضعافا من القنبلتان اللتان أُلقيتا على مدينتي ناجازاكي و هيروشيما اليابانيتين خلال الحرب العالمية الثانية ، بالإضافة إلى امتلاكه لمادة البلوتونيوم الخاصة بإنتاج القنابل النووية² وأيضا كافة أشكال الأسلحة البيولوجية والإستراتيجية . والصواريخ الباليستية والطائرات الحربية ولديه قاعدة علمية متطورة، وتكنولوجيا معاصرة متنوعة، فالكيان الإسرائيلي يتفوق أكثر من ثلاثين مرة في الأنفاق على البحث العلمي والتطوير وأكثر من خمسين مرة في وصلات الإنترنت وأكثر من سبعين مرة في النشر العلمي وما يزيد على ألف مرة في براءات الاختراعات ، مما يدل على الفجوة السحيقة في ناتج التقنية لصالح هذا الكيان ، كما أن التكنولوجيا ترتبط عضويا بالاقتصاد الإسرائيلي في مختلف مجالات الحياة كالزراعة والصناعة والتجارة³

وثمة تعاون إستراتيجي بينه وبين الولايات المتحدة منذ 1982 ، وبات هذا الكيان يشكل مستودعا متقدما للأسلحة الأمريكية وقوة عسكرية ضاربة وخطرة وسريعة التدخل في حال نشوب ما يهدد أمن أو مصالح أمريكا أو هذا الكيان⁴

¹ . فهمي هويدي ، مرجع سابق ، ص 103 .

² مختار شعيب ، مصر وتحديات المستقبل ، ، مركز المحروسة للنشر ، القاهرة ، 2004 ، ص 72 .

³ مختار شعيب ، مرجع سابق ، ص 74 .

⁴ نظام مارديني ، مرجع سابق ، ص 38 .

إن هذه الإستراتيجية تعتمد عدة وسائل منها : ربط الاقتصاد بالسياسة وحساب أثر الظروف الدولية والإقليمية والمحلية على بنية الكيان الإسرائيلي مما يدل على أن هذا التوجه الجديد تمليه المستجدات الدولية والإقليمية، لكنها غير متناقضة مع إستراتيجيتها السابقة وفق لأسس ومنطلقات مستمدة من طبيعتها العدوانية والعنصرية ومن خلال توجهها للسيطرة على المنطقة العربية وتصدير قيم المجتمع الاستهلاكي وتفكيك عمليات التنمية والاختراق الاجتماعي والعلمي والسياسي والتقني وغير ذلك ¹ كإخراج مصر من الصراع العربي - الصهيوني ، بعد كامب ديفيد منذ 1987 ، والتعامل مع كل دولة عربية على حدة لضرب المصالح بعضها ببعض ، والاعتماد الأساسي على الارتباط بدولة عظمى والتمثلة اليوم في الولايات المتحدة الأمريكية ، كما كانت تعتمد قبل ذلك على بريطانيا قبل الحرب العالمية الثانية ..

ثالثاً: التحديات والتهديدات الخارجية.

تتمثل هذه العوامل في المشاكل الإقليمية المتمثلة في دول الجوار و الأطماع الاستعمارية التي نجحت في تقسيم الوطن العربي إلى عدد من الدويلات ذات حدود سياسية مصطنعة تمسك بها الحكام العرب وأعطوها قدسية مما تسبب في صراعات إقليمية واستعانة الدول العربية ضد بعضها البعض بالدول الاستعمارية الكبرى كما حدث أثناء اجتياح العراق لدولة الكويت عام 1990 .

أصبح الأمن القومي العربي برمته ، محاطاً بتهديد وتحديات عالمية وعلى كافة الأصعدة ومن أهمها: عودة الدول الرأسمالية بزعامة الولايات المتحدة الأمريكية إلى السيطرة على الشؤون العالمية ومحاولة إعادة إنتاج الهيمنة الاستعمارية المعروفة أهدافها وغاياتها ولكن بوسائل وأساليب معاصرة خلاف ما كان يحدث سابقاً من احتلال عسكري مباشر ، سباق التسلح في المنطقة وسياسة تقييد التسليح على دول المنطقة وفقاً لمعايير انتقائية تخدم المصالح الاستعمارية، الوجود العسكري الأمريكي والغربي والصهيوني كما هو حاصل في منطقة الخليج العربي والقرن الأفريقي جنوب البحر الأحمر ، إضافة إلى التهديدات الاقتصادية و المالية وفي مقدمتها: اتفاقية الجات «التجارة العالمية» العولمة والتكتلات الاقتصادية، الشركات متعددة الجنسيات ، إلى جانب التهديدات والتحديات الاجتماعية والتي من أهمها الغزو الثقافي وصراع الحضارات، وتزايد الاهتمام بقضايا الديمقراطية وحقوق الإنسان وفقاً للمفهوم الأمريكي والغربي وبما لا يتعارض أو يهدد مصالح الدول الاستعمارية، وأخيراً ظاهرة التطرف والإرهاب التي حصرتها الدول الاستعمارية في العرب والمسلمين دون غيرهم، مما أثر ولا يزال على الأمن القومي العربي وأمن الأمة الإسلامية جميعاً ².

¹ أحمد شرف ، التطبيع ومقاومته ، ط1 ، ملتقى الحوار ، طرابلس ، 1996 ، ص 91 .

² شبكة المعلومات الدولية، مجلة كلية القيادة والأركان» عدن ، سنوية العدد «31» سبتمبر «1991» ص «17-29»

المبحث الخامس: مآزق الأمن القومي العربي في مرحلة ما بعد 11 (سبتمبر)، 2001 .

أحدثت تفجيرات نيويورك وما تلاها من شن حرب ضروس من قبل إدارة الرئيس الأمريكي السابق (بوش) ضد القوى الرافضة للهيمنة الأميركية أو الكيان الصهيوني بحجة مكافحة الإرهاب (Terrorism) في العالم والإرهابيين دون أن تقوم بتعريف واضح لمفهوم الإرهاب.

يتضح لنا أن هذه الحرب وتداعياتها المصطنعة - والمخطط لها مسبقاً - شملت على إدراج عدد من الدول العربية وغيرها ، على قائمة الدول المستهدفة ضمن الحملة ضد الإرهاب (اليمن والعراق والصومال ...) وتهديد البعض الآخر بفرض عقوبات عليها (سورية والسودان ولبنان وليبيا). ولا يمكننا فصل هذه السياسة عن علاقات النهب الضاربة التي تقيمها الحكومة الأمريكية والرأسمال المالي الذي يجد فيها سنده الرئيس .

فمنذ تلك الأحداث، وسلوك الإدارة الأمريكية تشكل إستراتيجية امبريالية في أبعادها العسكرية والاقتصادية ، فقد كشفت تلك الأحداث عن الهوة السحيقة بين المبادئ اللفظية والشكلية التي تتنادي بها الولايات المتحدة الأمريكية منذ انبثاق النظام الدولي الجديد New International Order) وما يبشر به من قيم حول حقوق الإنسان والديمقراطية والتعاون الدولي لحل القضايا الدولية بصورة سلمية ، وبين استقرارها بالقضايا الدولية من خلال إحلال توازن المصالح (Balance of Interests)، بدلا من توازن القوى (Balance of powers)، مما خلق الكثير من الأزمات الدولية¹.

وقد نجح الكيان الإسرائيلي بعد لأحداث 11 سبتمبر في استغلال هذه الأحداث لضرب المقاومة الفلسطينية وإجهاض انتفاضة الأقصى حيث نجح في تكثيف حملاته الإعلامية المضللة ضد الفلسطينيين بإقناع الولايات المتحدة وعدد من الدول الغربية اعتبار أن قمع الانتفاضة والمقاومة الفلسطينية، حرباً ضد (الإرهاب) وليست مقاومة ضد محتل غاصب للأرض العربية . وكان من التداعيات السلبية لتلك الأحداث أيضا أن خلقت جدلاً حول تعريف الإرهاب وهو الأمر الذي حاولت به دول كبرى كثيرة تفسير هذا المفهوم بما يتلاءم مع مصالحها وأهدافها المستقبلية ، فنجد أن ما يجري في فلسطين المحتلة ، وبالرغم من أنه على مرأى ومسمع العالم من خلال الإعلام المرئي والمسموع والمكتوب إلا أنه لا ينال الاهتمام الذي يستحقه من منظرو حقوق الإنسان واللوبي الصهيوني والانحياز الأمريكي بالكامل للجانب الصهيوني ، تم المساواة بين الضحية والجلاد و اتهام الفلسطينيين الذين يدافعون عن أنفسهم ، ضد محتل غاصب بأنهم (إرهابيون) !

¹ فتحي حسن نصار وحسن منصور ، أثر المتغيرات الدولية على مسار المفاوضات العربية -الاسرائيلية ، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية ، العدد 2 ، بني وليد ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، سبتمبر 2013 ، ص 141 .

وكان الاحتلال الأمريكي للعراق في عام 2003، والتداعيات الخطيرة التي سببها هذا الاحتلال باقتطاع جزء هام من الوطن العربي الكبير وإخراجه من ساحة الصراع العربي - الإسرائيلي، وتهيئة المناخ المناسب لإقامة مشاريع أجنبية مشبوهة. ونهب ثروات الوطن العربي وخاصة النفطية منها. كما شكل الوجود العسكري الأجنبي في العراق مصدراً رئيسياً من مصادر تهديد الأمن القومي العربي، حيث تألفت قوات الائتلاف المتعددة الجنسيات في العراق من 27 دولة أكبرها من حيث العدد والتسلح القوات الأميركية، وحتى بعد انسحاب تلك القوات من العراق ما زال العراق يعاني من آثار ذلك الاحتلال من انقسامات مذهبية وعرقية وطائفية وتدخلات إقليمية لم تكن موجودة قبل هذا الاحتلال البغيض.

الخاتمة:

بعد أن استعرضنا بعض مفاهيم ومصادر تهديد الأمن القومي العربي، يتضح لنا التالي:
إن الوطن العربي يواجه عدة تحديات وأزمات تتجلى في مظاهر التشتت والتفكك بأبعادها: السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية، وعلينا أن ندرك أن أمن كل قطر عربي مرتبط ارتباطاً عضوياً بالأمن القومي العربي لأن الأخطار في مجملها تهدد الوطن العربي بالكامل.

وأن الأمة العربية لو جمعت شملها ووحدت أهدافها، ورصت صفوفها فلديها من القدرات والإستراتيجية الشاملة ما يدعم مواقفها الدولية والإقليمية. ويخدم أمنها القومي المنشود، من أبرزها:
1. تعزيز الشعور المقاوم للهيمنة الأجنبية والعسكرية والسياسية من خلال صياغة مذهب عسكري موحد تستند إليه قواعد الأمن القومي العربي.

2. وضع إستراتيجية سياسية شاملة تلتنقي عليها الدول العربية، وإعادة تفعيل معاهدة الدفاع العربي المشترك وتنفيذ بنودها بصدق وواقعية وإخلاص.
3. العمل على تطوير الصناعات العسكرية العربية واعتماد سياسة الاعتماد على الذات، والخروج من دائرة التبعية إقامة قاعدة علمية-تكنولوجية متطورة للحاق بركب الدول المتطورة.

4. وضع إستراتيجية قومية للاكتفاء الذاتي اقتصادياً بتشجيع العمل العربي الاقتصادي المشترك. من خلال إنشاء السوق العربية المشتركة ووضع الطاقات المادية وخاصة الأرصدة العربية الضخمة والمكدسة في البنوك الأمريكية والغربية والصهيونية والتي بإمكانها أن تلعب دور فعال في عملية التحديث والتنمية والوجود القومي.

5. الأخذ بمبادئ الديمقراطية التي تتناسب مع قيمنا وديننا، لأن العملية الديمقراطية عملية مرنة تدخل فيها متغيرات عديدة من أهمها الهوية الثقافية، والانفتاح على الآخر والأخذ بالتعددية السياسية والتداول السلمي على السلطة وتفعيل مؤسسات المجتمع المدني والتوزيع العادل

للثروات والحماية الفعلية للحقوق والحريات والتخلي عن النزعة القطرية الضيقة والتسوية السلمية لكل الخلافات العربية .

6. التركيز على تفعيل دور جامعة الدول العربية، التي تتطلب تغييرا جوهريا شاملا لميثاقها وإلغاء مسألة التصويت بالإجماع ، وتشكيل قوة عربية فاعلة للتدخل السريع لحل كل مشكلات الأمة العربية على المستويين الداخلي والخارجي ويحقق أمنها القومي .

7. لن تعرف الدول العربية الاستقرار إلا إذا تمكنت من وجود إطارا سياسيا واقتصاديا فاعلا يحميها من كافة الطامعين في خيرات الوطن العربي .

بكل هذا يتحقق الأمن القومي العربي الشامل، وتستعيد الأمة العربية مكانتها فوق الأرض وتحت الشمس، فإن الأمن ضرورة من ضروريات الحياة، كالماء والغذاء والهواء، وعلى الشعب العربي والحكام العرب أن يعوا ذلك ويعملوا بكل الوسائل على تحقيقه.

المصادر والمراجع :

أولا : القرآن الكريم .

ثانيا : الكتب.

أ. المصادر .

1. أبو خالد العملة ، سلام القوة والإخضاع ، ط1 ، دار الكنوز ، بيروت ، 1996.
 2. أحمد شرف، التطبيع ومقاومته، ط1، ملتقى الحوار، طرابلس ، 1996 .
 3. أحمد الشقيري ، الجامعة العربية : كيف تكون جامعة وكيف تكون عربية ، دار أبو سلامة للنشر والتوزيع ، تونس ، د. ت .
 4. أمين هويدي ، الأمن العربي في مواجهة الأمن الإسرائيلي ، دار الطليعة ، بيروت ، 1975.
 5. الطاهر أحمد الزاوي ، مختار القاموس ، الدار العربية للكتب ، بيروت ، 1980 ، 1981.
- ب. المراجع.

1. تامر كامل الخزرجي ، العلاقات السياسية والدولية وإستراتيجية إدارة الأزمات ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009.
2. رجب أبو دبوس، الجامعة العربية والدرس المستفاد، طرابلس ،مائدة مستديرة بتاريخ 25-26 مارس 1995.
3. عبد الحسين شعبان ، جامعة الدول العربية والمجتمع المدني العربي ، القاهرة ، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات ، 2004.
4. علي خليفة الكواري ، مفهوم المواطنة في الدولة الديمقراطية ، وردت ضمن منشورات مجموعة باحثين، الديمقراطية والتنمية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2004.

5. عبد الله الأشعل ، حوليات القضايا العربية ، مؤسسة الطوبجي ، القاهرة ، 2005.
6. عطا محمد زهرة ، في الأمن القومي العربي ، المركز العالمي ، طرابلس ، 1994.
7. محمد جبر الريفى ، الموقف الأمريكي والواقع العربي ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع ، طرابلس ، 1983.
8. مختار شعيب ، مصر وتحديات المستقبل ، مركز المحروسة للنشر ، القاهرة ، 2004.
9. ميلود ألمهذبي ، الجامعة العربية ، العيد الخمسون ، مائدة مستديرة بتاريخ 25-26 مارس 1995 ، طرابلس.
10. ناظم عبد الواحد الجسور ، موسوعة علم السياسة ، دار مجدلاوي ، عمان ، 2000.

ثالثا: الدوريات.

1. عبد الرحمن ناصر ، السيادة وهوية الانتماء القومي ، مجلة الشاهد ، عدد 151 ، نيقوسيا ، مارس ، 1998.
2. عبد الفتاح علي الرشدان ، الأزمة الراهنة للأمن القومي العربي في التسعينات ، مجلة الشؤون العربية ، العدد 91 الأردن ، جامعة مؤته ، 1996.
3. علي الدين هلال ، الأمن القومي العربي ، دراسات في الأصول ، مجلة شؤون عربية ، العدد 35 ، تونس ، يناير 1984.
4. عمار علي حسين ، صور من خلال التفكير العربي الراهن ، مجلة شؤون عربية ، العدد 120 ، جامعة الدول العربية ، القاهرة 2004.
5. فتحي حسن نصار وحسن منصور ، أثر المتغيرات الدولية على مسار المفاوضات العربية - الإسرائيلية ، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية ، العدد 2 ، بني وليد ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، سبتمبر 2013.
6. المختار مطيع ، النظام العربي بعد حرب الخليج ، مجلة الوحدة ، ع100 ، الرباط ، كانون الثاني / يناير 1993.
7. نظام مارديني ، الأمن القومي والأمن الإقليمي ، مجلة الشاهد ، العدد 155 ، قبرص - نيقوسيا ، فبراير 1998.

رابعا : شبكة المعلومات الدولية (Inter Met) .

1. شبكة المعلومات الدولية ، موقع ويكيبيديا.
2. شبكة المعلومات الدولية ، مجلة كلية القيادة والأركان» عدن ، سنوية العدد «31» سبتمبر «1991»

متطلبات دعم السياسات التسويقية للصناعات التحويلية الليبية في ظل تطبيق معايير الجودة البيئية

د . فتحي حسين علي*

الملخص:

استهدفت هذه الدراسة التعرف على متطلبات دعم السياسات التسويقية للصناعات التحويلية الليبية في ظل التطورات الجديدة، وتحديد أهم العوامل المؤثرة على تطبيق معايير ونظم الجودة البيئية وأثر ذلك على الأداء التسويقي من خلال تحسين طرق العمل وتخفيض التكاليف ورضا المستهلكين وتحقيق الميزة التنافسية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة من القيادات الإدارية المعنية بالإنتاج والتسويق والجودة في المنشآت الصناعية الليبية الحاصلة على شهادات الجودة العالمية ISO9000 , وعلامة الجودة الليبية.

المقدمة:

في ظل الاهتمام بقضية الجودة البيئية، والمتغيرات الدولية التي جعلت من الارتقاء بجودة المنتجات وبمستوى الأداء البيئي أحد أهم التحديات التي تواجه الصناعة من خلال تنفيذ المتطلبات الحديثة للمعايير والاشتراطات البيئية التي أصبحت مطلبا تجاريا وشرطا للمنافسة ودخول الأسواق العالمية، وتعد هذه الاشتراطات من أهم العوامل التي تؤثر بصورة فعالة في الهياكل الإنتاجية والسلعية، وتتمثل هذه الاشتراطات والمعايير البيئية في برامج الإدارة البيئية، ومواصفات التعبئة والتغليف، وشهادات المواصفات العالمية للمقاييس الأيزو " 9000 "، والتي تهدف في مجملها إلى الجودة البيئية والتي صاحبها ظهور مجموعة من الصادرات البيئية وأسواق خضراء (Green Markets).

ومع استجابة المستهلكون في الدول المتقدمة لشراء منتجات صديق للبيئة، حيث دلت آخر الإحصائيات أن 94% من المستهلكين في هذه البلدان يدفعون أكثر مقابل منتجات ذات جودة بيئية، وقد أصبحت معايير الجودة البيئية ذات أهمية متزايدة في السنوات القليلة الماضية، وذلك لأن التوافق معها وإن لم يكن ملزما، إلا إنه هام للنفاذ إلى الأسواق العالمية وتحقيق ميزات تنافسية وبالتالي زيادة الإنتاجية والربحية، وتعتبر الجودة ذات أهمية بالغة في استراتيجيات التسويق على مستوى المنظمات من جهة، وعلى مستوى الدولة من جهة أخرى مما يتوجب التفكير في المفاهيم والمبادئ التي تأسست عليها هذه المنظمات والبحث عن مناهج جديدة معتمدة على

* محاضر بكلية العلوم سوق الأحد - جامعة الزيتونة.

تحقيق الأسبقيات ومن أبرزها الجودة، وقد أكدت الدراسات إن مفاهيم إدارة الجودة كانت هي القاعدة التي انطلق منها البحث عن الأداء المتميز وتحسين الربحية ومعدلات الإنتاجية مما يحقق أداء متميز للمنظمة، ونتيجة لزيادة أهمية الجودة كعنصر مفاضلة بين المنتجات وزيادة الاتجاه نحو تطوير الجودة والتحسين المستمر من أجل الوصول إلى أداء اقتصادي متميز وأصبح من الضروري تكامل كل من السياسات التسويقية والبيئية بما يحقق تنمية الصادرات في ضوء الالتزام بمعايير الجودة البيئية.

أن العلاقة بين المعايير البيئية والسياسات التسويقية هي علاقة معقدة، فالبعض يرى في الامتثال لهذه المعايير عبئاً إضافياً يزيد تكاليف الإنتاج ويرى آخرون أن المعايير البيئية هي آلية مفيدة لتحسين كفاءة الإنتاج والحد من التأثيرات السلبية على البيئة والمجتمع لأن المجتمع برمته من يدفع ثمن التدهور البيئي¹.

ونظراً لما تمتلكه ليبيا من مزايا نسبية في بعض الصناعات التحويلية وارتباط المجموعة السلعية للصادرات الصناعية بالعديد من الأبعاد البيئية بدايةً من المواد الخام الأساسية والعمالة، وعمليات التصنيع، إلى العمليات التصديرية فقد تم اختيار هذه الصناعة في ليبيا لمجال التطبيق في هذا البحث وذلك بوضع إطار مقترح للاستفادة منه في منشآت الصناعات التحويلية، والمنشآت الصناعية الأخرى لتدعيم سياساتها التسويقية في ظل معايير الجودة البيئية.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى - دراسة محمد خلاف (2010):²

تناولت الدراسة تأثير معايير الجودة البيئية على الاستراتيجيات التسويقية لصناعة الاسمنت بمصر، وهدفت الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. تأثير معايير الجودة البيئية على الاستراتيجيات التسويقية لصناعة الاسمنت بمصر.
2. تقييم الإستراتيجيات التسويقية الحالية لصناعة الاسمنت.
3. إعداد تصور مناسب من خلاله يمكن ترشيد الإستراتيجيات التسويقية لهذه الصناعة.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. تبين أن جميع مصانع الاسمنت (محل الدراسة) لديها إدارة للإنتاج والجودة والتسويق.
2. تبين أن جميع مصانع الاسمنت (محل الدراسة) يتم الإنتاج بها طبقاً للمواصفات المحلية والدولية.
3. تبين وجود اهتمام محلي ودولي بالمعايير ونظم الإدارة البيئية.

1. مأمون الدرادكة وطارق الشبلي، الجودة في المنظمات الحديثة، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن، 2002، ص 15.

2. محمد أحمد خلاف، تأثير معايير الجودة البيئية على الإستراتيجيات التسويقية للصناعات المصرية - دراسة حالة قطاع الاسمنت، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 2010.

4. تبين وجود متطلبات دولية من معايير ومواصفات الإنتاج حددت من درجة التلوث مثل متطلبات الاتحاد الأوروبي والتي تشترط دخول المنتجات طبقاً لمواصفاته ومعاييرها.

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:

1. يجب الاهتمام ببعدها الجودة البيئية وإبرازه في الحملات الترويجية التي تقوم بها هذه المصانع.
2. يجب التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة والصديقة للبيئة للحد من تلوث الإنتاج.
3. يجب الاهتمام بأثر المشروعات على البيئة ، بدراسة تقييم تلك الآثار .

الدراسة الثانية – دراسة ولاء عبد الله (2009):¹

تناولت الدراسة الالتزام بمتطلبات المواصفات الفنية والقياسية المعتمدة من خلال اتفاقيات منظمة التجارة العالمية أو القيود والإجراءات لحماية الأسواق وحماية صحة الإنسان والبيئة من الأضرار التي قد تكون مصاحبة للمنتجات المستوردة من الخارج.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. يجب الاهتمام بالمنتج النهائي وعملية الإنتاج طبقاً ما يطلبه المستهلك بهدف النفاذ للأسواق العالمية.
2. ضرورة وضع العلامات البيئية التي تبين جودة المنتج.
3. ضرورة وجود أنظمة التتبع والمطابقة وتشمل تطبيق نظم إدارة الجودة مثل ISO9000.
4. الاهتمام بالإرشادات الفنية التي تستخدم في كافة الصناعات لتحقيق درجة معينة من الجودة.

الدراسة الثالثة – دراسة خالد حجاج (2009):²

تناولت الدراسة تحليل المعوقات التنفيذية لتسويق الكيماويات بيئياً، وإلقاء الضوء على المعايير البيئية لتسويقها، وبيان أوجه القصور في تسويق الكيماويات المصرية، ووضع نظام مقترح لزيادة القدرة التنافسية لصناعة الكيماويات المصرية في ضوء التنافسية العالمية، وهدفت الدراسة إلى ما يلي:

1. دراسة تسويق الكيماويات (الغير متوافقة بيئياً) وما يترتب على التوسع في تسويقها من تلوث للبيئة.
2. التعرف على أبعاد مشكلة التلوث الناشئ عن استخدام الكيماويات، والأساليب المختلفة لمكافحة هذا التلوث.
3. مدى وعي المنتجين المصريين للاشتراطات البيئية للكيماويات.
4. اقتراح نموذج تسويق يتماشى مع أساليب التسويق الحديث للمنتجات الضارة بالبيئة.

¹ ولاء عبد الله، أثر التطبيق الدولي لمعايير الصحة والأمان والمواصفات على صادرات مصر السلعية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 2009.

² محمد خالد حجاج اقتصاديات تسويق الكيماويات في ظل المعايير البيئية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 2009 .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. الإمكانيات المادية لدى المنتجين تمثل قيوداً على تنفيذ الاشتراطات البيئية.
2. لا توجد علاقة جوهرية بين قيام الدول المتقدمة بوضع اشتراطات بيئية وانخفاض الصادرات المصرية.
3. هناك علاقة بين الاستجابة للاشتراطات البيئية الموضوعية من قبل الدول ونقص المعلومات عنها لدى المنتجين المصريين.
4. وجود علاقة جوهرية بين الاستجابة للاشتراطات البيئية والمعوقات التي تواجه الصناعة المصرية.

الدراسة الرابعة - (2006) Smadi, Al- Khawaldeh¹:

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير إطار عام تستخدمه الإدارة لعمل تقييم ذاتي لعملية تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في الشركات الصناعية، بالإضافة إلى تشجيع هذه الإدارة بالمضي قدماً نحو إنجاز عملية التطبيق يمكن استخدام هذا الإطار من قبل الإدارة لفهم واستيعاب المراحل اللازمة لعملية تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، وكذلك التركيز على الجوانب المهمة والتي يجب استهدافها من قبل المدراء لعملية تحسين جودة الأداء طبقاً لرؤية ورسالة الشركة اعتمد الباحث عند وضعه هذا الإطار على مبادئ إدارة الجودة الشاملة، ومعايير الحصول على شهادة الجودة المحلية والدولية، وأيضاً على مجموعة من الدراسات التي تدور في نفس المحتوى توصلت الدراسة إلى أن هذه الشركات الصناعية كانت لديها دراية بنظام إدارة الجودة الشاملة ولا يوجد فروق كبيرة بين هذه الشركات من حيث فهمهم للنظام وتطبيقه، كذلك أظهرت الدراسة تركيز هذه الشركات على بعض مبادئ إدارة الجودة الشاملة وإهمال مبادئ أخرى، حيث كان التركيز الأكبر على مبدئي القيادة ومشاركة العاملين، وإهمال مبدأ التركيز على الزبائن، لذا أوصى الباحث بضرورة التركيز على جميع مبادئ إدارة الجودة الشاملة دون استثناء خلال وبعد عملية تطبيق هذا الإطار.

الدراسة الخامسة - (2004) Chong Rundus²:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير ممارسات إدارة الجودة الشاملة وكثافة منافسة السوق على الأداء التنظيمي، وذلك من خلال اختبار العلاقة بين التركيز على الزبائن كأحد أهم مرتكزات إدارة الجودة الشاملة وبين الأداء التنظيمي، وأيضاً من خلال اختبار العلاقة بين التركيز على تصميم المنتج والأداء التنظيمي تمحورت الدراسة حول فرضيتين أساسيتين لتحقيق الهدف المنشود وهو فحص العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة ومنافسة السوق والأداء التنظيمي، فكانت الفرضية الأولى: كلما زادت العلاقة الإيجابية بين التركيز على الزبائن والأداء التنظيمي، أما الفرضية

¹ - Smadi, Al- Khawaldeh (2006) : The adoption of total quality Management (TQM) in Dubai Manufacturing Firms.

² - Chong Rundus (2004) : Total Quality Management, Market competition and organizational performance.

الأخرى فهي: كلما زادت منافسة السوق كلما زادت العلاقة الإيجابية بني التركيز على تصميم المنتج والأداء التنظيمي لتحقيق هذا الغرض قام الباحث بتوزيع استبانته على عينة عشوائية من الشركات الصناعية في استراليا وتوصل إلى أنه هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين منافسة السوق والتركيز على الزبائن والأداء التنظيمي، كذلك توصل على أنه كلما زادت منافسة السوق كلما زادت العلاقة بين الأداء التنظيمي للمنشأة وتصميم المنتج، أيضاً تبين من خلال هذه الدراسة أنه على المنشآت التي تعمل في بيئة تنافسية عالية المستوى يجب عليها أن تنتج وتسوق منتجات ذات جودة عالية لمقابلة توقعات ورغبات الزبائن ومعايير الجودة التنافسية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها مما يلي:

1. تتناول العلاقة بين السياسات التسويقية وتطبيق معايير الجودة البيئية ودرجة نجاح المنشآت الصناعية عند التطبيق.
 2. يتم تطبيق هذه الدراسة على قطاع الصناعات التحويلية الذي يمثل أهمية خاصة سواء على المستوى المحلي أو العالمي.
- وبناءً عليه فإن أهمية الدراسة تنبع من خلال تقديم آلية واضحة تعمل على تدعيم السياسات التسويقية من خلال الالتزام بتطبيق معايير ونظم إدارة الجودة البيئية.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على متطلبات دعم السياسات التسويقية للصناعات التحويلية اللببية في ظل التطورات الجديدة.
2. التعرف على مدى تطبيق معايير ونظم الجودة البيئية وأثر ذلك على الأداء التسويقي من خلال تحسين طرق العمل وتخفيض التكاليف ورضا المستهلكين وتحقيق الميزة التنافسية.
3. إعداد إطار مناسب يمكن من خلاله تدعيم السياسات التسويقية لهذه الصناعة في ظل المعايير والاشتراطات التي تختص بالجودة البيئية.

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السياسات التسويقية المتبعة في المنشآت الصناعية موضوع الدراسة وبين كفاءة الأداء التسويقي.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير الجودة البيئية كمتغيرات مستقلة وتأثير تطبيقها على تحسين فعالية الأداء التسويقي بالمنشآت الصناعية موضوع الدراسة.
3. هناك إمكانية لتوافق السياسات التسويقية في المنشآت الصناعية موضوع الدراسة مع معايير الجودة البيئية لزيادة القدرة التنافسية .

أداة الدراسة:

- اعتمد الباحث أسلوب قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، وذلك بإعداد استمارة استبيان شملت عدد من الأسئلة، وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:
- إعداد استبانة أولية، لأجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
 - عرض الاستبانة على المشرفين، لأجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.
 - تعديل الاستبانة حسب ما يراه المشرفين.
 - توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة، لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

منهجية الدراسة:

حتى يمكن الباحث من تحقيق أهداف الدراسة فسيعتمد على أسلوبين:

1. أسلوب الدراسة النظرية: بالاعتماد على العديد من المراجع والكتب والدوريات والدراسات السابقة العربية والأجنبية المتاحة وكذلك المواقع الالكترونية والأبحاث المقدمة في المؤتمرات والندوات والمرتبطة بموضوع الدراسة والتي تفيد في إثراء جوانب الدراسة المختلفة وتكوين إطار نظري للدراسة.
2. أسلوب الدراسة التطبيقية والتحليلية: والذي يسعى الباحث من خلالها إلى جمع البيانات اللازمة المتعلقة بموضوع الدراسة باستخدام صحيفة الاستبيان والمقابلة الشخصية ويتم عرض وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية وذلك لغرض تفسيرها واختبار فروض الدراسة.

أهمية الجودة في الاستراتيجيات التسويقية:

تعتبر الجودة عنصر مهم للمنشآت لمنحها القدرة على النمو والاستمرارية، ومواجهة المنافسة باعتبارها مصدرًا لميزتها التنافسية، فأصبحت الجودة التزام لا بديل عنه وليس اختياراً يمكن التغاضي عنه.

وتعرف إستراتيجية الجودة بأنها "ذلك الجزء من الإدارة الإستراتيجية للمنشأة الذي يعنى بوضع الأهداف الإستراتيجية للجودة و التخطيط طويل المدى لا، ووضع ومتابعة تطبيق برامج الجودة و قياس و تقييم الأداء في الأنشطة التسويقية وباقي الأنشطة من أجل توفير الميزة التنافسية للمنشأة، وبالتالي تحقيق الأهداف المتمثلة في الحصول على رضا العملاء، وتوسيع حصتها السوقية وزيادة أرباحها".¹

وأصبحت الجودة من أهم المتغيرات الإستراتيجية التي تركز عليها المنشآت لاكتساب حصص سوقية جديدة ومع زيادة حدة المنافسة وارتفاع مستوى متطلبات العملاء فإن كفاءة الإدارة

¹ مأمون الدراكه وطارق الشيلي: مرجع سبق ذكره، ص 15-16.

وجودة المنتجات يعدان من أهم العوامل التي تؤدي إلى تعزيز الوضع التنافسي للمنشأة من خلال الأهداف الإستراتيجية التالية:¹

- ضرورة السعي لتحقيق الجودة قبل السعي إلى تحقيق الأرباح.
- ضرورة التدريب لتطوير قدرات العاملين.
- تلبية حاجات ورغبات العملاء باستمرار لبناء علاقة طويلة الأمد مع المستهلكين.
- توعية العاملين بأهمية مهامهم وبالنتائج المترتبة عن عدم التزامهم بها، مما يزيد شعورهم بالمسؤولية.
- تطوير نظام شامل لإدارة الجودة يضم جميع العاملين بالمنشأة.
- تحديد الرؤيا، الأهداف، وبناء النظم، وتخصيص الموارد الأزمنة لتحقيق هذه الأهداف.

آثار معايير الجودة البيئية على السياسات التسويقية للمنشآت الصناعية:

أن الاهتمام بالجوانب المختلفة المرتبطة بجودة المنتجات في إطار المواصفات والشروط الأساسية لمعايير الجودة البيئية يؤدي إلى الاستفادة في إعداد وتطوير الإنتاج لضمان بقاء نوعية وكفاءة المنتجات عند مستوى عال من الجودة للنفاد بها إلى الأسواق العالمية، من خلال إعداد السياسات التسويقية المرتبطة بمتطلبات البيئة خلال مراحل الإنتاج، مما يساهم في توافق العلاقة بين التوحيد القياسي وضبط الجودة بما يتلاءم مع رفع مستوى الأداء والقيمة الاقتصادية والبيئية للمنتجات، وزيادة القدرة التنافسية في المستقبل.

سياسة المنتج:

نظراً للتأثير الفعال لمعايير الجودة البيئية على سياسة المنتج يتطلب ذلك وضع سياسة إنتاجية تتماشى مع الاعتبارات البيئية بحيث يمكن إنتاج منتجات متوافقة بيئياً. وتؤثر معايير الجودة البيئية على سياسة المنتج من خلال ما يلي:²

1. التأثير على حجم الإنتاج ونوعيته بما يتفق مع متطلبات معايير الجودة البيئية.
2. التأثير على نمط التجارة الدولية من خلال الحاجة إلى استيراد الأجهزة والتكنولوجيا اللازمة لخفض التلوث في المنتجات التصديرية بصفة عامة، أو إنتاج المنتجات النظيفة بيئياً.

وحيث أن الهدف من الالتزام بتطبيق معايير الجودة البيئية هو النفاذ إلى الأسواق العالمية، فإن ذلك يتحقق بتأثير تطبيق تلك المعايير على سياسة المنتج كما يلي:

- أ. تحسين قاعدة الإنتاج الحالية والعمل على رفع كفاءتها وتحديثها.

¹ أحمد بنيت ورايح أوكل، مكانة الجودة في الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية، 2010، ص12.

² السيد احمد عبد الخالق، السياسات البيئية والتجارة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص 68-69.

ب. القدرة على المنافسة بالمنتجات التي تحمل العلامات البيئية والتي تتوفر فيها مواصفات الجودة البيئية مما يتيح تسويقها في الأسواق العالمية.

ت. أن تطبيق المعايير يجعل هناك ترابط بين السياسات التسويقية والإنتاجية من خلال إنتاج المنتجات التي يتم عليها الطلب في الأسواق العالمية والتي يتم إنتاجها باستخدام تكنولوجيا متوافقة مع معايير الجودة البيئية وبذلك تكون السياسة الإنتاجية هي الإنتاج من أجل التصدير وليس تصدير الفائض من الإنتاج.

ث. يؤدي تطبيق معايير الجودة البيئية إلى التنوع في المنتجات بدلاً من التركيز على إنتاج المنتجات التقليدية.

ج. تؤثر معايير الجودة البيئية على تغيير هيكل المنتجات بحيث يمكن إنتاج المنتجات التي تقوم بتلبية رغبات المستهلكين في الأسواق العالمية.

سياسة التسعير:

تتأثر سياسة تسعير المنتجات بمعايير الجودة البيئية تأثيراً قوياً، وذلك من خلال التأثير على النفقات البيئية على حجم ومستوى الإنتاج، وأيضاً حجم نفقات مكافحة التلوث كنسبة من إجمالي نفقات الإنتاج.

كما أن حساسية المنتج المصدر للمتغيرات في المعايير البيئية، وما تشكله من أعباء على المنافسة السعرية، وأيضاً التباين المحدود في الأسعار قبل تطبيق المعايير يؤدي إلى الارتفاع في الأسعار بعد تطبيق المعايير دون أن يترتب على ذلك تغيير كبير في الطلب على المنتجات.

سياسة الترويج:

تعتبر معايير الجودة البيئية أداة لترويج المنتجات في الأسواق العالمية وتؤثر على سياسة الترويج تأثيراً فعالاً من خلال:¹

1. الترويج للمنتج الذي يحمل العلامة البيئية، بأنه أكثر أفضلية من المنظور البيئي عن غيره من المنتجات المماثلة، وبأنه يتضمن نواحي إيجابية فيما يخص صحة الإنسان والبيئة.
2. التأثير من خلال حدث المنتجين على تحسين نوعية منتجاتهم بيئياً.
3. يهدف تطبيق معايير الجودة البيئية إلى زيادة الإدراك والوعي لدى المستهلك في الأسواق العالمية بالحفاظ على البيئة مما يدفعهم إلى تغيير أنماط استهلاكهم واختيار المنتجات التي تعد صديقة للبيئة.
4. التأثير من خلال زيادة التكلفة مما يؤدي إلى ضعف القدرة التنافسية في الأسواق العالمية.

¹ يحضيته سملالي، إدارة الجودة الشاملة لتطوير الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، الجزائر، 22-23 أبريل، 2003، ص187.

سياسة التوزيع:

يعتبر توزيع الصادرات من أهم الوظائف الرئيسية للتسويق فهو يكفل توصيل المنتجات إلى الأسواق المستهدفة, ويحقق التغطية السوقية المطلوبة , وذلك بتصميم شبكة التوزيع والتي يطلق عليها منافذ التوزيع أو قنوات التوزيع أو مسالك التوزيع التي تسلكها المنتجات للوصول إلى المستهلك.

وتتمثل آثار معايير الجودة البيئية على سياسة التوزيع من خلال توزيع المنتجات ذات التوجه البيئي إلى المستهلكين داخل السوق.

آثار العلامات البيئية على تسويق المنتجات الصناعية:

تعتبر العلامات البيئية منظومة متكاملة تهدف إلى إبراز تميز بعض المنتجات التي تبرهن على أعلى مستويات الجودة من ناحية حماية البيئة, وكذلك تبين القيام بمجهودات ملحوظة في مجال استعمالات التكنولوجيا النظيفة في الإنتاج بهدف مطابقة المنتج لمجموعة من المعايير البيئية خلال دورة حياته, وهناك بعض الآثار التي يمكن أن تترتب على وضع العلامات البيئية بالنسبة لفئات المنتجات ذات الأهمية التصديرية, وبالرغم من صعوبة إجراء تقييمات مقارنة لمختلف العلامات البيئية نظرا لاختلاف مناهجها , وصعوبة الحصول على المعطيات الضرورية لتقييم آثار العنونة البيئية, فقد تم تصنيف تلك الآثار كما يلي:¹

1. **آثار العلامات البيئية على المنتجين:** الالتزام بتحقيق حماية أكبر للبيئة استجابة لطلبات المستهلكين بغرض إثبات الجودة البيئية للمواد الأولية المستخدمة في الإنتاج.
2. **آثار العلامات البيئية على المستهلكين:** أثبتت الدراسات أن المستهلك يمكن أن يدفع أكثر إذا كان المنتج معنونا بيئيا, وأن تنامي الوعي البيئي يمثل عاملا هاما في التطور المتزايد لاستهلاك هذه المنتجات صديقة البيئة.
3. **آثار العلامات البيئية على مستوى السوق والبيئة:** قد لا يمثل اعتراف المنتجين والمستهلكين مؤشرا حقيقيا لبلوغ العلامة البيئية أهدافها, فالعلامة البيئية ليست غاية في حد ذاتها وإنما مسار متواصل يمكن أن يفضي إلى تقييمات على مستوى دورات الإنتاج وتحسين جودة المنتجات, ولاتخاذ تدابير وتشريعات أكثر حماية للبيئة.
4. **آثار العلامات البيئية على تكاليف الإنتاج:**
 - أ. **تكاليف المواد الخام:** يترتب على شروط الحصول على العلامة البيئية ضرورة الالتزام باستخدام مواد كيميائية أو مواد خام معينة عالية التكلفة, أو غير متوفرة في السوق المحلية, الأمر الذي بطبيعة الحال إلى ارتفاع تكلفة المنتج, وتقليص هامش الربح.

¹ - يحضيته سمالي, مرجع سبق ذكره, ص 187.

ب. **التكاليف الرأسمالية:** قد يتعين على المنتجين تحمل تكاليف مالية كبيرة للتكيف مع اشتراطات وضع العلامات البيئية التي تتطلب مواد خام مرتفعة التكلفة فضلا عن الحاجة إلى المعلومات والتحقق من التنفيذ السليم في كل مرحلة من مراحل الإنتاج.

ت. **تكاليف الاختبار والتحقق:** عادة ما تكون تكاليف التفتيش على المصانع والاختبار والتحقق من المنتج مرتفعة بالنسبة للمنتجين في البلدان النامية، ويكون من الصعب إثبات استيفاء المنتج للمعايير البيئية دون أن ينطوي ذلك على زيادات في التكاليف.

الآثار المتوقعة للمعايير البيئية على التجارة الدولية:

أن فرض المعايير البيئية قد يؤثر سلبا على التجارة الخارجية للدول النامية والتي لا تلتزم بتطبيق تلك المعايير، وذلك بحظر دخول صادراتها إلى أسواق الدول المتقدمة مما يؤثر على تدفقات النقد الأجنبي، بينما الدول المتقدمة لا تأخذ في الاعتبار تطبيق المعايير على المنتجات التي يتم تصديرها إلى أسواق الدول النامية.

وتتمثل أهم تلك الآثار فيما يلي:¹

- أن تطبيق المعايير البيئية قد يكون له بعض الآثار الإيجابية كحث الدول المتقدمة على بدائل للمدخلات أقل تلوثا للبيئة من خلال استخدام الموارد الطبيعية الأولية، وقد يزيد ذلك من صادرات الدول النامية ومما يؤدي إلى زيادة حركة التبادل التجاري، ويؤثر إيجابيا على حجم التجارة الخارجية للدول النامية.
- أن فرض المعايير البيئية المتشددة على المنتجات الأجنبية يحقق للدولة الحماية الوطنية للمنتجات المحلية، وتعطي المنتجين المحليين الحق في تطبيق وتطوير المعايير البيئية، بجانب أن المعايير البيئية تتميز بعدم الشفافية، وتمثل عقبة أمام التجارة الدولية.
- أن استخدام العلامة البيئية لمنتجات الدول المتقدمة له آثار إيجابية على حماية البيئة رغم ارتفاع تكاليف تطبيق المعايير المطلوبة على هذه المنتجات لتكون متوافقة بيئيا، إلا أنه عائق أمام تجارة بعض الدول النامية التي لم تحصل على هذه العلامة، حتى ولو كانت منتجاتها صالحة بيئيا.
- تتطلب حرية التجارة ورفع مستوى الإنتاجية الحصول على تكنولوجيا ملائمة لظروف الدول النامية، حتى لا تتسبب في رفع نسبة التلوث أو إعاقة مرور المنتجات إلى الأسواق العالمية. ويرى الباحث أن فرض المعايير البيئية على الإنتاج في الدول النامية سيؤدي إلى خفض التدهور البيئي، وأيضا إلى زيادة في تكاليف الإنتاج، وزيادة الدخل والأرباح نتيجة لزيادة الحصة السوقية في الأسواق العالمية.

¹ مؤتمر اجتماع الخبراء العرب حول العلاقات بين التجارة والتنمية، الجامعة العربية، القاهرة، نوفمبر، 2007.

أهداف تطبيق معايير الجودة البيئية في التسويق:

- تعتبر معايير الجودة البيئية هي المرجع عند التحقق من قدرة الأنشطة التسويقية على الوصول لأهداف الجودة المحددة مسبقاً، وأيضاً للسعي لتحقيق الأهداف التالية:¹
1. تحديد المتطلبات التسويقية، وذلك بتأسيس متطلبات الجودة في المنتجات.
 2. توفير البيانات عن المنتج من خلال القيام ببيان أهم مواصفات المنتجات المطلوبة في الأسواق.

3. دراسة متطلبات العملاء ومدى رضائهم عن المنتجات بصفة مستمرة عن طريق التغذية العكسية للمعلومات من العملاء.

ويمكن تصنيف الأهداف السابقة وفقاً لنطاق الجودة طبقاً للأبعاد التالية:

البعد الأول (المنتج) : ويتطلب ذلك تحديد ما يلي:

1. تحديد العملاء الداخليين والخارجيين.
2. تحديد متطلبات كل فئة من هؤلاء العملاء.
3. تحديد مواصفات المنتج الذي يقابل احتياجات العملاء.

البعد الثاني (نظم دعم العمليات) : ويتضمن ما يلي:

1. إدراك العمليات والنظم الملائمة التي من خلالها يتم تسويق المنتجات.
2. العمل على تقييم العمليات التسويقية باستمرار.

فوائد تطبيق معايير الجودة البيئية للتسويق:

تتعدد الفوائد التي تتحصل عليها المنشآت من حصولها على إحدى شهادات الجودة الدولية (ISO9000) ويمكن تصنيف هذه الفوائد إلى فوائد داخلية (للمنشأة)، أو خارجية (للعملاء والموردين)، كما يوضح الجدول التالي.²

¹ إيهاب صلاح برعي، أثر تطبيق مدخل الجودة الشاملة في فاعلية أداء الأنشطة التسويقية بشركات الغزل والنسيج، رسالة ماجستير غير منشورة.

كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2003، ص 99 .

² Jerone Singels, Gwenny Ruel, Henny (2001): ISO 9000 Series Certification and Performance, International Journal of Quality & Reliability Management, Vol.18, NO.1., P.P.62-75.

جدول رقم (1) فوائد الحصول على شهادة الجودة ISO9000:

الفوائد الخارجية	الفوائد الداخلية
- الاحتفاظ بالعملاء الحاليين , وكسب عملاء جدد مع تكرار عمليات الشراء - تحسين رضا العملاء وزيادة ثقتهم بالمنتج - تحقيق متطلبات العملاء , وانخفاض الشكاوي - نمو المبيعات والوصول إلى أسواق جديدة - استعمال شهادات الجودة كوسائل ترويجية - تحسين المنافسة وزيادة الاستثمارات وتحسين معدل العائد على الاستثمار	- تحسين مقاييس إجراءات العمل - تحسين الاتصال بين الإدارة والمستخدمين - تحسين الكفاءة وفاعلية أداء العمل - تخفيض أخطاء وعيوب الإنتاج - تحسين العلاقة مع العملاء - زيادة الثقة في إدراك أهمية الجودة - زيادة وعي الإدارة بأهمية الجودة

المصدر: إيهاب صلاح برعي, " أثر تطبيق مدخل الجودة الشاملة في فاعلية أداء الأنشطة التسويقية بشركات الغزل والنسيج ", رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التجارة, جامعة عين شمس, 2003 , ص 99.

أهمية تطبيق معايير الجودة البيئية للتسويق:

وتتمثل أهمية تطبيق المعايير للتسويق في تحقيق المزايا التالية:¹

- التطوير والتحسين المستمر لجودة المنتجات.
- اكتساب ثقة المستهلكين والعملاء من خلال السمعة الجيدة للمنشأة.
- تخفيض تكاليف الإنتاج، وزيادة أرباح المنشأة بين التطبيق الصحيح لمفاهيم إدارة الجودة.
- احترام معايير الجودة العالمية، مما يسهل القدرة على اختراق الأسواق العالمية.
- المساهمة في تحسين القدرات التنافسية للمنشأة، وامتلاك الميزة التنافسية لمواجهة ضغوط المنافسة.

وبناء على ما سبق نستنتج أن تطبيق معايير الجودة البيئية أصبح أمراً حتمياً من أجل تعزيز القدرات التنافسية في الأسواق العالمية من أجل المحافظة على البقاء والاستمرار في ظل التطورات السريعة والمنافسة الشديدة، والوصول إلى النتائج الإيجابية التي تحققها المنشآت المتحصلة على شهادات الجودة والتي من أهمها:

- تحقيق معدلات مرتفعة في حجم الإنتاج نتيجة لزيادة الطلب على المنتجات، مما يؤدي إلى زيادة حصة المنشأة في السوق المحلية والعالمية، وبالتالي زيادة الأرباح.
- دخول الأسواق العالمية وزيادة صادراتها نتيجة لتمييز جودة المنتجات ومطابقتها للمواصفات العالمية.
- المساهمة في تحسين كفاءة استخدام الموارد، نتيجة الإجراءات التي تتخذها المنشأة لتحسين الأداء وفقاً لمبادئ معايير الجودة البيئية.

¹ إيهاب صلاح برعي: مرجع سبق ذكره، ص 100 .

- انخفاض معدل استهلاك المواد الأولية، والطاقة التشغيلية لعملية الإنتاج، وتقليل المخلفات الصناعية.

ويوضح الجدول التالي الفائدة التسويقية لمعايير الجودة البيئية الأيزو ISO¹.

جدول رقم (2) الفائدة التسويقية لمعايير الجودة البيئية (ISO9000) :

المعيار	الفائدة التسويق
ISO 9000	التركيز على الأسواق مع الأخذ في الاعتبار تجزئة السوق
ISO 9001	يساعد على تحليل المنافسة ويركز على بحوث التسويق
ISO 9002	يركز على تصميم المنتج
ISO 9003	يهتم بقياس الكفاءة والفاعلية التسويقية
ISO 9004	يهتم بتحليل المنافسة واستطلاعات السوق وتدعيم العلاقات مع العملاء، وزيادة المبيعات من خلال التركيز على جودة التصميم والتسليم في إطار الجمع بين البائع والعميل.

المصدر: إيهاب صلاح برعي، " أثر تطبيق مدخل الجودة الشاملة في فاعلية أداء الأنشطة التسويقية بشركات الغزل والنسيج "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2003، ص 100.

أهم الصعوبات التي تواجه الدول النامية اعتباراً لمسألة المعايير البيئية:

1. غياب المعلومات حول الاشتراطات البيئية وتضاربها أحياناً.
2. الصعوبات المتعلقة بحصول البلدان النامية على التكنولوجيات المتقدمة التي تمكنها من الامتثال للمعايير البيئية المفروضة من أسواق البلدان المتقدمة.
3. الصعوبات التي تواجه بعض الصناعات، حيث تتميز المعايير البيئية الخاصة بها بالتعقيد لتعدد جوانبها التي تتعلق بالجودة، والمسائل الخاصة بطرق الإنتاج.

النتائج والتوصيات.

أولاً : النتائج.

أ. نتائج الفروض.

1. تبين صحة الفرض الأول بأن " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السياسات التسويقية المتبعة في المنشآت الصناعية موضوع الدراسة وبين كفاءة الأداء التسويقي ".
2. تبين صحة الفرض الثاني بأن " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير الجودة البيئية كمتغيرات مستقلة وتأثير تطبيقها على تحسين فعالية الأداء التسويقي بالمنشآت الصناعية موضوع الدراسة ".
3. تبين صحة الفرض الثالث بأن " هناك إمكانية لتوافق السياسات التسويقية في المنشآت الصناعية (موضوع الدراسة) مع معايير الجودة البيئية لزيادة القدرة التنافسية ".

¹ يحضيته سملالي: مرجع سبق ذكره، ص185.

ب. نتائج عامة.

1. تعد مساهمة الصادرات غير النفطية ضئيلة بسبب هيمنة قطاع النفط على الصادرات الوطنية حيث بلغت مساهمة الصادرات غير النفطية في المتوسط 5.0% خلال فترة الدراسة.
2. أظهرت نتائج الدراسة أن السياسات التسويقية تعد احد الأساليب المتبعة من قبل المنشآت لتعزيز تنافسيتها من خلال إيجاد قدرات تصديرية تتمكن بموجبها من النفاذ إلي الأسواق الخارجية.
3. جاءت نتائج الدراسة مؤكدة أنه على الرغم من تمتع بعض المنتجات الصناعية في ليبيا بميزات نسبية إلا أن قدرتها على المنافسة مازالت محدودة في الأسواق الخارجية.
4. عكست نتائج الدراسة أسباب الأداء المتواضع للمنتجات الصناعية الليبية والتي تتمثل فيما يلي:

- أ. ضعف كفاءة أداء إدارات التسويق في المنشآت الليبية.
 - ب. محدودية قاعدة المنتجات الليبية المصدرة وتدني قيمتها المضافة.
 - ت. ارتفاع كلفة الصادرات الليبية نتيجة لارتفاع تكاليف الإنتاج والنقل والمناولة.
 - ث. تدني أسعار الصادرات بسبب تدني جودتها، وغياب أنشطة الترويج المحددة لمميزات وخصائص الصادرات الليبية.
 - ج. عدم تناسب الواقع التنظيمي للمنشآت الصناعية الليبية مع الواقع الدولي للمنشآت المنافسة في الأسواق الخارجية نتيجة لضعف التخطيط الاستراتيجي التسويقي، وضعف البنية التنظيمية التسويقية المحلية والدولية، وعدم وجود سياسات سليمة وواضحة لإستراتيجية التسويق في المنشآت الليبية.
5. أظهرت النتائج أيضا أن هناك العديد من الصعوبات التي تحد من التزام المنشآت الصناعية بتطبيق معايير الجودة البيئية، ويمكن ترتيب هذه الصعوبات حسب أهميتها النسبية على النحو التالي:

- أ. محدودية الموارد المادية والبشرية.
- ب. صعوبة في وضع دليل الجودة.
- ت. مواقف العاملين تجاه عملية التطبيق.
- ث. صعوبة في تطبيق بعض عناصر الشهادة.
- ج. صعوبة في فهم متطلبات الشهادة.
- ح. عدم التزام الإدارة العليا.

6. إن نتائج الدراسة التطبيقية تؤكد بدرجة كبيرة أهمية استخدام المنشآت الصناعية للإطار المقترح عند صياغة السياسات التسويقية في ظل معايير الجودة البيئية، مع قدرة هذا الإطار بما يحتويه من مكونات على رفع كفاءة وفعالية تنفيذ عملية الجودة.

ثانيا : التوصيات.

على ضوء النتائج السابقة خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

1. زيادة الاهتمام من قبل المنشآت باستخدام الأساليب العلمية الحديثة لغرض تحسين جودة منتجاتها، وذلك بوضع الخطط والسياسات الواضحة حول الجودة والمحددة بأهداف معينة، والالتزام بتطبيقها.
2. تدعيم القدرة التنافسية للصناعة التحويلية من خلال:
 - أ. مرونة أسعار الصرف المتعددة كأحد الحوافز لتنمية الصادرات.
 - ب. إعفاء المدخلات الصناعية من التعريفات الجمركية لتحفيز الصادرات.
 - ت. تطوير التجارة الالكترونية ونشر الشبكات المعلوماتية والعمل على الاندماج مع الأسواق العالمية في مجال المعلومات، النقل، الاتصالات.
3. وضع واعتماد المواصفات البيئية اللازمة، والعمل على تطبيقها، لتعزيز مكانة المنتجات الصناعية والتسويق لها.
4. العمل على تبني مفهوم الصناعة الخضراء، كأحد الخيارات الأساسية المتاحة لتعديل مسار التنمية الصناعية وتعزيز استدامتها.
5. تعزيز تطبيق التشريعات البيئية في القطاع الصناعي، ودمج أسلوب الإنتاج الأنظف في صلب السياسات الصناعية.
6. العمل على تطوير المواصفات والمقاييس الليبية والتي تحتاج إليها الصناعات الليبية من أجل المنافسة على الصعيد الدولي، وإحكام الرقابة على جودة منتجاتها حتى لا تقل جودتها عن المنتجات المستوردة.
7. الاهتمام بالصناعات الصغرى والمتوسطة ذات الجدوى الاقتصادية، بهدف التسويق المحلي في المراحل الأولى، لتصبح فيما بعد أساسا للصناعات التصديرية.
8. تطوير ورفع كفاءة الإدارات المعنية بالتسويق والجودة في المنشآت، وأيضا تطوير نظام أجور ومكافآت العاملين لما له من تأثير مباشر على جودة الإنتاج.
9. اعتماد معايير القدرة التنافسية للصناعات الليبية (عبر اعتماد معايير الجودة ISO).
10. ضرورة الاهتمام بالتركيز على تحسين نوعية المنتجات الليبية، وتنفيذ أنظمة صارمة لمراقبة الجودة، إضافة إلى الاهتمام بمعايير الجودة في الإنتاج وتطويره، حتى يمكن تنمية الصادرات إلى الأسواق التي تتطلب منتجات ذات جودة عالية.

المراجع:

أولا : المراجع العربية.

1. أحمد بنيت و رباح أوكيل، مكانة الجودة في الإستراتيجية التنافسية_ للمؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية، 2010.
2. السيد احمد عبد الخالق، السياسات البيئية والتجارة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.
3. إيهاب صلاح برعي، أثر تطبيق مدخل الجودة الشاملة في فاعلية أداء الأنشطة التسويقية بشركات الغزل والنسيج، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2003.
4. مأمون الدرادكة وطارق الشبلي، الجودة في المنظمات الحديثة، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن ، 2002.
5. محمد أحمد خلاف، تأثير معايير الجودة البيئية على الإستراتيجيات التسويقية للصناعات المصرية - دراسة حالة قطاع الاسمنت، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 2010.
6. محمد خالد حجاج اقتصاديات تسويق الكيماويات في ظل المعايير البيئية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 2009 .
7. مؤتمر اجتماع الخبراء العرب حول العلاقات بين التجارة والتنمية، الجامعة العربية، القاهرة، نوفمبر، 2007.
8. ولاء عبد الله، أثر التطبيق الدولي لمعايير الصحة والأمان والمواصفات على صادرات مصر السلعية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 2009.
9. يحضيته سملالي، إدارة الجودة الشاملة لتطوير الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، الجزائر، 22-23 أبريل، 2003.

ثانيا : المراجع الأجنبية.

1. Chong Rundus (2004) :__Total Quality Management, Market competition and organizational performance.
2. Jerone Singels, Gwenny Ruel,Henny(2001): ISO 9000 Series Certification and Performance, International Journal of Quality & Reliability Management,Vol.18,NO.1.,P.P.62-75.
3. Smadi, Al- Khawaldeh (2006) :__The adoption of total quality Management (TQM) in Dubai Manufacturing Firms.

الإيرادات الغير نفطية وعلاقتها بالدخل المحلي الإجمالي - دراسة تطبيقية على الاقتصاد الليبي للفترة 1962-2012.

د.يوسف يخلف مسعود*

أ.مخلوف مفتاح**

الملخص:

تهدف هذه الدراسة على التأكد من إن الضرائب والإيرادات الأخرى الغير نفطية لها علاقة مؤثرة على الدخل المحلي الإجمالي. ومحاولة توضيح اثر الهيكل الضريبي على الدخل المحلي الإجمالي من اجل مساعدة متخذي القرارات وصانعي السياسات بالاقتصاد الليبي على إدراك حقيقة اثر الهيكل الضريبي في الاقتصاد الليبي إن وجدت.

عليه تم إجراء اختبارات جذر الوحدة لجميع متغيرات الدراسة وأظهرت نتائجها أنها غير مستقرة في المستوى إلا أن بعضها استقر في الفرق الأول وبعضها الآخر استقر في الفرق الثاني، كما تؤكد هذه الدراسة على وجود علاقة تكامل مشترك في المدى الطويل بين متغيرات الدراسة. وتم تقدير دوال الدراسة الخاصة بهيكل الضرائب للاقتصاد الليبي في المدى القصير أيضاً، عن طريق استخدام نموذج تصحيح الخطأ (ECM)، وأظهرت نتائج تحليل هذا النموذج عن طريق تقدير دوال الهيكل الضريبي للاقتصاد الليبي إن متغير الناتج المحلي الإجمالي له تأثير على جميع متغيرات الهيكل الضريبي في الاقتصاد الليبي.

المقدمة:

تهتم هذه الدراسة بالبحث في علاقة الإيرادات الضريبية الكلية بالناتج المحلي الإجمالي. ذلك بقصد معرفة مدى أهمية الضرائب في النشاط الاقتصادي في ليبيا خلال العقود الستة الماضية.

وبالتالي يمكن صياغة المشكلة البحثية في التساؤل التالي، هل الدخل المحلي الإجمالي له علاقة أو تأثير ايجابي للهيكل الضريبي أو إيرادات الضرائب والإيرادات الأخرى الغير نفطية في الاقتصاد الليبي أم لا؟. وخاصة إننا نلاحظ إن الاقتصاد الليبي اقتصاد نفطي، الأمر الذي قد يعطي مؤشر لصانعي السياسات ومتخذي القرارات الاقتصادية إن الدخل المحلي الإجمالي لا يتأثر أو يؤثر في الضرائب والإيرادات الأخرى.

* رئيس قسم الاقتصاد- الجامعة الليبية المفتوحة

** وكيل الشؤون العلمية لكلية الاقتصاد بترهونة - جامعة الزيتونة.

فرضية الدراسة:

تستند الدراسة على فرضية مفادها، إن تأثير الضرائب والإيرادات الأخرى على الاقتصاد الليبي يكاد يكون معدوم أو ضعيف جدا.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التالي:

1. التأكد من إن الضرائب والإيرادات الأخرى الغير نفطية لها علاقة مؤثرة على الدخل المحلي الإجمالي.
2. محاولة توضيح اثر الهيكل الضريبي على الدخل المحلي الإجمالي من اجل مساعدة متخذي القرارات وصانعي السياسات بالاقتصاد الليبي على إدراك حقيقة اثر الهيكل الضريبي في الاقتصاد الليبي إن وجدت.

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبالتالي فهي تعتمد على أدوات التحليل في الأدب الاقتصادي استنادا على النظرية الاقتصادية و نظرية المالية العامة، وذلك بالنسبة للشق النظري.

إما من ناحية الجانب التطبيقي قد اعتمدت الدراسة على الأسلوب الإحصائي والقياسي مستخدمة في ذلك البيانات الرسمية المنشورة من قبل المصرف المركزي، والهيئة الوطنية للمعلومات ، ووزارة التخطيط. وتم الاعتماد على طريقة (موسغريف، 1992) في دراسة علاقة الضرائب (المباشرة وغير المباشرة) بالنتائج الإجمالي.

والتي اعتمد عليها أيضا (الفاخري، الفارسي، 2003). واستخدمت هذه الدراسة اختبارات جذر الوحدة وأسلوب التكامل المشترك ونموذج تصحيح الخطاء لتقدير جميع دوالها.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات تطرقت إلى دور الضرائب في ليبيا. ومعظم هذه الدراسات اتفقت على ضرورة إصلاح النظام الضريبي الليبي الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى أداء اقتصادي أكثر قدرة على معالجة المشاكل، هذا من جانب ومن جانب آخر يعد مصدر وأداة اقتصادية فعالة من أدوات السياسة المالية.

حيث أكد الفاخري والفارسي على ضرورة إصلاح النظام الضريبي الليبي (الفاخري، الفارسي، 2003). واستنتج عبد السلام في دراسة له حول تحليل معدلات الضرائب في ليبيا إن النظام الضريبي الحالي يتسم بمعدلات عالية، مما يؤثر سلبا على الادخار و الاستثمار والإنتاج (عبد السلام، 2003). وأوصى الشريف بضرورة إصلاح النظام الضريبي بشكل عام،

و(الشريف، 2003)، وخلص إلى أن النظام الضريبي يشوبه بعض الغموض و يحتوي تناقض واضح، وبالتالي فهو غير ملائم للنظام الاقتصادي القائم.

في حين دراسة أجراها فياض وجدت من خلال تقدير دالتي الضرائب المباشرة وغير المباشرة بأسلوب التكامل المشترك، إلى أن الضرائب غير المباشرة تدعم حصيللة الضرائب الإجمالية أكثر من الضرائب المباشرة (فياض، 2003). وكذلك أظهرت دراسة قام بها الفيتوري وجود علاقة تفاعلية بين الضرائب والتضخم. فضرائب الدخل يمكن لها الضغط على التضخم، بينما ضرائب التجارة تساهم في زيادته نظرا لإمكانية نقل عبء الضريبة إلى مستخدم السلعة النهائي (الفيتوري، 2003).

أما دراسة للحاسية فقد أظهرت عدم جدوى ضرائب الدخل بسبب الدور الثانوي الخاص بالقطاع الخاص (الحاسية، 1991). واستنتجت دراسة للعتري عدم ملائمة النظام الضريبي وفق القانون 73/46 للاقتصاد الليبي (العتري، 2000). أما محفوظ في دراسة له استنتج فيها الباحث ضعف دور الضرائب في تحقيقي الاستقرار بسبب عدم مرونة النظام الضريبي (محفوظ، 2010). وفيما يتعلق بعلاقة معدل الاقتطاع الضريبي بمستوى التقدم الاقتصادي، فتشير بعض الدراسات (حامد دراز، 2003) التي أجرت مقارنة بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية إلى أن معدل الاقتطاع الضريبي يتزايد كلما زاد الدخل القومي، وهذا المعدل في البلدان المتقدمة ضعف ما هو عليه في البلدان النامية (30%، و16% على التوالي).

مفهوم الهيكل الضريبي:

أن الأساس في فرض الضرائب يكون على عوائد عوامل الإنتاج (أجور. فوائد . أرباح . ريع)، أو طبقا لتدفق الإنفاق بنوعيه الاستهلاكي والاستثماري مما يستوجب تنظيم الاستقطاع الضريبي بصورة تتفق مع أهداف السياسة الضريبية.

إذن فالضريبة هي فريضة عينية أو نقدية (وهو الأغلب) يجبر الأفراد (سواء كانوا أشخاص طبيعية أو معنوية) على تقديمها للدولة بغض النظر عما كانوا مستفيدين أم لا من الخدمات التي تقدمها الدولة (عثمان و العشماوي، 2007). وهناك عدة قواعد أساسية يتعين على المشرع المالي مراعاة عدد من القواعد الأساسية وهو بصدد تقرير النظام الضريبي، وذلك للتوفيق بين صالح الممول من جهة و صالح الخزنة العامة من جهة أخرى. ومن هذه القواعد، العدالة، والملائمة، والاقتصاد (فوزي، 1982).

وتتعدد الضرائب وتتنوع إلى أقسام متعددة، كالضرائب الشخصية، والضرائب الموحدة والضرائب النوعية. ولعل أكثر التصنيفات الضريبية شيوعا، تصنيفها إلى الضرائب المباشرة، والضرائب غير المباشرة. هذا التنوع تنظمه تشريعات ضريبية تحدد أنواع الضرائب وتنظم طرق

ربطها وجبايتها وكل ما يتعلق بها. وهذه التشريعات التي تعني بالتنظيم الفني للضرائب يطلق عليها الهيكل الضريبي.

وعلى ذلك، فإن الهيكل الضريبي هو "مجموعة من القواعد التشريعية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإدارية التي يؤدي تفاعلها و تأثيرها المتبادل إلى وجود كيان ضريبي معين يستهدف تحقيق آمال المجتمع الذي يخلق فيه كما يعتبر الكيان الضريبي بمثابة تركيبة من مجموعة الضرائب المفروضة في وقت معين في بيئة اجتماعية معينة" (السوداني، 1996). أو هو مجموعة من الفرائض يلتزم بها رعايا الدولة في فترة زمنية معينة بأدائها للسلطة العامة على اختلاف مستوياتها (العناني، 1990).

وتختلف الضرائب من حيث تنظيمها وأهميتها الاقتصادية والمالية حسب الدول، فالدول المتقدمة تعتمد ميزانيتها على الضرائب اعتمادا كبيرا، لذلك عادة ما يكون الضغط الضريبي مرتفعا في هذه الدول، بينما في الدول النامية تعتمد في الغالب على ضرائب الاستهلاك، كما الضرائب في هذه الدول لا تتناسب أهميتها مع أهمية القطاعات الاقتصادية (نعوش، 1987).

و يؤسس هيكل النظام الضريبي على المبادئ الاقتصادية والاجتماعية و السياسية التي تفرض وجوده لارتباطه بالمجتمع الذي يعمل فيه، وهو ما يجعل من النظام الضريبي ظاهرة اقتصادية واجتماعية يتشكل في نفس البيئة التي أنتجته، وبالتالي فهو يستمد خصائصه من الهيكل الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي جاء من اجله. ذلك أن النظام الضريبي يتأثر بدرجة التقدم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، وتطوره يأتي لاحقا لتقدم المستوى الاقتصادي.

وكنتيجة للارتباط بين الهيكل الضريبي والهيكل الاقتصادي في أي مجتمع، فإن الهيكل الضريبي في معظم الدول يعكس صورة عن هيكلها الاقتصادي بحيث يمكن التعرف على الملامح الرئيسية للهيكل الاقتصادي في مجتمع معين بمجرد الاطلاع على الاقطاع الضريبي (دراز، 2003).

ونجاح أي نظام ضريبي إنما هو يتوقف على إمكانية تطبيقه في المجتمع الذي شرع من اجله، وهذا يتطلب المعرفة الكاملة بأوضاع المجتمع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وكذلك الفهم المتعمق بالأسس العلمية والأساليب الفنية لتصميم النظم الضريبي (دراز، 2003). وهذا يقود إلى القول، هو أن يشترط في "النظام الضريبي الجيد أن يكون مبنيًا على مجموعة من الأسس والتي غالبا ما تستخدم كمعايير يتم على أساسها تقييم هذا النظام ومدى جودته وملاءمته للتطبيق" (احمد الشريف، 2003) ومن هذه المعايير العدالة، والوضوح، وعدم تعارض أهداف النظام الضريبي. كما يجب أن يكون توزيع عبء الضريبة عادلا، ويجب اختيار الضرائب بحيث تقلل التدخل في القرارات الاقتصادية، ويجب أن يسهل النظام الضريبي من استعمال السياسة المالية لأهداف تحقيق الاستقرار والتطور (ريشارد و بيجي، 1992).

الهيكل الضريبي الليبي:

صدرت معظم التشريعات المنظمة للهيكل الضريبي الليبي في النصف الأول من عقد السبعينات من القرن الماضي. وذلك بعد سلسلة من التطورات بدأت بالقوانين التي صدرت في عهد الاحتلال الايطالي، وقوانين الضرائب في عهد الولايات (طرابلس، بنغازي، فزان) التي صدرت عام 1951، ثم صدور القانون رقم 21 لسنة 1968، أول تشريع موحد على مستوى البلد (العتري، 2000). وقد تلت القانون رقم 21 لسنة 1968، القوانين التالية:

- القانون رقم 44 لسنة 1970 بشأن ضريبة الجهاد.
- والقانون رقم 67 لسنة 1972 بشأن الضرائب الجمركية.
- القانون رقم 64 لسنة 1973 بشأن ضرائب الدخل.
- القانون رقم 65 لسنة 1973 بشأن ضريبة الدمغة .
- القانون رقم 2 لسنة 1986 بشأن الضريبة على العقارات.
- القانون رقم 1 لسنة 1991 بشأن الضريبة على المواشي.
- القانون رقم 19 لسنة 1992 بشأن ضريبة الإنتاج و تعديلاته.

ويمثل القانون رقم (64) الخاص بضريبة الدخل الصادر في سنة 1973، الركيزة الأساسية التي استند عليها الهيكل الضريبي في ليبيا. فهو أول قانون شامل لضرائب الدخل جرى تطبيقه في ليبيا، وقد ظل ساري العمل به مع بعض التعديلات حتى العام 2004.

وقد اتخذ المشرع الليبي . حسب القانون 73/64 . من دور الضريبة في إعادة توزيع الدخل هدفا أساسيا مستندا في ذلك على مبدأ المفاضلة بين مصادر الدخل المختلفة، و ذلك مراعاة للحالة الاقتصادية السائدة آنذاك والتي تميزت بالتعايش بين القطاعين العام والخاص.

وتضمن القانون (64) ستة أبواب رئيسية: يختص الأول بتقرير أحكام ضرائب الدخل، والثاني، يشمل أحكام الضرائب النوعية، والثالث، يتناول أحكام ضريبة الدخل العام، ويختص الباب الرابع بضريبة الشركات، والبابان الخامس والسادس فيشملان أحكام الجزاءات والعقوبات (شرعية، 2003).

وقد ظل تشريع 73/64 . كما سبق القول . ساريا حتى العام 2004، حيث صدر القانون رقم (11) الخاص بضريبة الدخل، والقانون رقم (12) القاضي بتعديل ضرائب الدمغة وما صاحبهما من لوائح تفسيرية، كما صدرت بعض القوانين المنظمة لأنواع أخرى من الضرائب المفروضة على رأس المال، و قانون التضامن الاجتماعي وغيرها. وتميز تشريع عام 2004 بزيادة حد الإعفاءات المعيشية و توسيع حجم الشرائح و تعديل بعض أسعار الضرائب السابقة وإلغاء البعض الآخر (مصلحة الضرائب، 2007).

كما حصل تعديل آخر في عام 2010 ، وذلك بموجب القانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن ضرائب الدخل، والقانون رقم (8) لسنة 2010 بشأن تعديل البنود الواردة بالجدول المرفق بالقانون رقم (12) لسنة 2004 بشأن ضريبة الدمغة.

التحليل الإحصائي والقياسي:

أولاً: التحليل الإحصائي.

تتكون الإيرادات العامة من الإيرادات النفطية، والإيرادات غير النفطية. والإيرادات غير النفطية تتألف من الضرائب الجمركية والضرائب المباشرة والإيرادات الأخرى، وهي تشمل الرسوم الخدمية وعوائد الهيئة العامة للاتصالات، وأرباح المصرف المركزي وموارد القروض الخارجية. ويلاحظ من البيانات التي توضح تطور الإيرادات العامة الأتي:

تطورت الإيرادات العامة من 780 مليون دل. عام 1975 إلى أكثر من 55700 مليون دل. عام 2010 إي إنها تضاعفت بنحو 70 مرة و إن كان هذا الارتفاع ليس منتظما فمعدل التغير السنوي كان سالبا في بعض السنوات فعلى سبيل المثال تراوحت نسب التغير السنوي خلال الفترة (1990. 2010) بين ارتفاع بلغ حوالي 76% عام 2008 بالمقارنة بعام 2007، وانخفاض وصل إلى نحو 23% عام 2009 مقارنة بالعام 2008.

وتطور الإيرادات العامة الإجمالية يتوزع بين الإيرادات النفطية والإيرادات غير النفطية إن كان في هذا التطور يعود بشكل رئيسي إلى ارتفاع الإيرادات النفطية التي ارتفعت من نحو 330 مليون دل. عام 1975 إلى نحو 1400 مليون دل. عام 1990، ثم إلى أكثر من 55 مليار دل. عام 2010. بينما ارتفعت الإيرادات غير النفطية من نحو 450 مليون دل. ، وتضاعفت عام 1990، وأخذت في الارتفاع حتى تجاوزت 5790 مليون دل. عام 2010 .

ونتيجة للتباين بين حصيلة كل الإيرادات النفطية وغير النفطية، فقد انخفضت مساهمة الإيرادات غير النفطية في إجمالي الإيرادات العامة إلى نحو 12% (في المتوسط) خلال السنوات الخمس الأخيرة من فترة الدراسة، وذلك بعد ما بلغت أكثر من 50% في بداية عقد السبعينات. ويشير هذه التراجع إلى ضعف دور الإيرادات غير النفطية في تمويل الموازنة العامة للدولة، وبالتالي تزايد الاعتماد أكثر على عوائد النفط مع مرور الوقت.

وبالنسبة للإيرادات الضريبية (المباشرة غير المباشرة)، فقد تطورت من نحو 260 مليون دل. عام 1975 إلى أكثر من 640 مليون دل. عام 1990. ثم إلى 3641.4 مليون دل. عام 2010 .

توزع هذا الارتفاع بين الزيادة في قيمة كل من الضرائب المباشرة والضرائب غير المباشرة. فبالنسبة للضرائب المباشرة، بلغت عام 1975 نحو 100 مليون دل. ، وارتفعت إلى 375 مليون دل. عام 1990، إلى 1259.0 مليون دل. عام 2006 ، وإلى أكثر من 2790.

مليون د.ل عام 2008 مسجلة معدل نمو نحو 100% قياسا بعام 2007. لكنها تراجعت في العام 2009 إلى 2504.8، والعام الذي يليه عام 2010 إلى 2247.5 مليون د.ل.

أما عن مساهمتها في هيكل الإيرادات العامة، فهي في تناقص مستمر. رغم ارتفاع حصيلتها على النحو الذي سبق سرده . حيث تراجعت من حوالي 20% عام 1978 إلى حدود 3.8% عام 2008. وهي في حدود (بعد أن حققت ارتفاعا طفيفا في العامين التاليين 2009 و 2010) 4.3% في المتوسط. وتدني هذه المشاركة لاشك أنه يدل على ضعف الدور التمويلي للضرائب المباشرة.

أما بالنسبة لحصيلة الرسوم الجمركية، فقد بلغت نحو 160 مليون عام 1975، وتضاعفت تقريبا عام 1990. ثم أخذت في التزايد حتى بلغت 1400 مليون د.ل عام 2010. إي أنها تضاعفت بنحو خمس مرات بين العامين 1990 و 2010. وبالنسبة لأهميتها النسبية في هيكل الإيرادات العامة، فقد تراجعت هي الأخرى من حوالي 15% (عام 1989) إلى نحو 3% كمتوسط للسنوات الخمس الأخيرة من فترة الدراسة.

النموذج القياسي للهيكل الضريبي الليبي:

سيتم إجراء التحليل القياسي للهيكل الضريبي الليبي لبيان مدى ملائمة معنوية العلاقات القياسية بين متغيرات الهيكل وعلاقتها بالنواتج المحلي الإجمالي (كاكو، الشيباني، 2003). بذلك سيتم الاعتماد على مجموعة دوال توضح العلاقة بين الهيكل الضريبي والنواتج المحلي الإجمالي خلال الفترة من 1962 إلى 2012م، وذلك على النحو التالي:

حيث تمثل الدوال التالية على التوالي ، دالة رقم واحد الضرائب (الإيرادات الغير النفطية) للاقتصاد الليبي، دالة رقم اثنان الرسوم الجمركية للاقتصاد الليبي، ودالة رقم ثلاثة إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) للاقتصاد الليبي، أما دالة لأقم أربعة فهي دالة الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي وحيث إن:

$$\log TT_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^K \alpha_{1i} \log GDP_t + U_t \quad (1)$$

$$\log D_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^K \beta_{1i} \log GDP_t + U_t \quad (2)$$

$$\log TR_t = \gamma_0 + \sum_{i=1}^K \gamma_{1i} \log GDP_t + U_t \quad (3)$$

$$\log OR_t = \delta_0 + \sum_{i=1}^K \delta_{1i} \log GDP_t + U_t \quad (4)$$

ويرمز للدخل القومي الإجمالي بالرمز "GDP" و إجمالي الإيرادات الغير النفطية و يرمز لها بالرمز "TT"، وإجمالي الرسوم الجمركية يمثلها الرمز "D"، وإجمالي إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) و يرمز لها بالرمز "TR"، وإجمالي الإيرادات الأخرى ويشار إليها بالرمز "OR"، أما ثوابت الدوال فيرمز لها بالرموز $(a_0, a_1, \beta_0, \beta_1, \gamma_0, \gamma_1, \delta_0, \delta_1)$ ، و (U) ومز للمتغير العشوائي.

و تم جمع البيانات الخاصة بهذه المتغيرات من التقارير و النشرات الاقتصادية الذي ينشرها مصرف ليبيا المركزي عبر إعداد واصدرات متعددة. وفي كل من هذه الدوال (الأربعة) التي سيتم تقديرها يكون فيها الناتج الإجمالي هو المتغير المستقل. وتهدف كل من هذه الدوال إلى قياس قدرة المتغير المستقل (الدخل المحلي الإجمالي) على تفسير التغير الذي يحصل في الضرائب كلا حسب نوعها، الأمر الذي يساعد الباحثين في معرفة أيا من محددات الهيكل الضريبي مؤثرة أكثر من غيرها.

النتائج التجريبية:

أولاً: اختبارات الاستقرار (Stationary Testes)

توضح نتائج اختبار ديكي فلر المعدل "Augmented Dickey-Fuller" إن جميع السلاسل الزمنية الخاصة بمتغيرات الدراسة غير مستقرة في المستوى، وبالتالي لم ننجح في رفض فرض العدم لاختبار عدم وجود جذر الوحدة لدى جميع السلاسل الزمنية الخاصة بمتغيرات الدراسة عند المستوى، وذلك لجميع متغيرات الدراسة عند المعنوية الإحصائية 1% و 5%. لذلك نستنتج أن متغيرات الدراسة غير مستقرة في المستوى، إلا أنها بعضها استقر في الفرق الأول والبعض الآخر استقر في الفرق الثاني وذلك كما هو موضح في الجدول (1) التالي.

جدول (1) يوضح نتائج اختبار جذر الوحدة بطريقة (ADF)

Variables	Test in	ADF statistic	Prob.	Order of integration
GDP	Level	-0.816164	0.9567	-
	1 st difference	-4.448720	0.0047	I(1)
TT	Level	-2.079454	0.5434	-
	1 st difference	-6.544585	0.0000	I(1)
D	Level	-3.435168	0.0597	-
	2 nd difference	-13.76648	0.0000	I(2)
TR	Level	-2.281155	0.4355	-
	1 st difference	-6.215189	0.0000	I(1)
OR	Level	-1.391483	0.8507	-
	1 st difference	-5.574204	0.0002	I(1)

نتائج اختبار فيليبس بيرون "Philips & Peron" لم تتجح في رفض فرض العدم لاختبار عدم وجود جذر الوحدة لدى السلاسل الزمنية الخاصة بمتغيرات الدراسة عند المستوى

أيضاً، وذلك لجميع متغيرات الدراسة عند المعنوية الإحصائية 1% و 5%، لذلك نستنتج إن متغيرات الدراسة غير مستقرة في المستوى. إلا إن متغيرات الدراسة استقرت في الفرق الأول وذلك كما هو موضح في الجدول (2) التالي.

جدول (2) يوضح نتائج اختبار جذر الوحدة بطريقة (PP)

Variables	Test in	PP statistic	Prob.	Order of integration
GDP	Level	-1.197143	0.9002	-
	1 st difference	-11.59721	0.0000	I(1)
TT	Level	-3.621526	0.0380	-
	1 st difference	-10.06571	0.0000	I(1)
D	Level	-6.910125	0.0000	I(0)
TR	Level	-3.633940	0.0369	-
	1 st difference	-10.11377	0.0000	I(1)
OR	Level	-3.085843	0.1208	-
	1 st difference	-9.417088	0.0000	I(1)

اختبار التكامل المشترك بين متغيرات الدراسة بطريقة : “Johansson Co-integration”

بما إن السلاسل الزمنية الخاصة بمتغيرات الدراسة غير مستقرة في المستوى واستقرت عند الفرق الأول، والفرق الثاني وذلك حسب نتائج اختبارات ديكي فلر المعدل “Augmented Dickey-Fuller” ونتائج اختبارات فيلبس بيرون “Philips & Peron”.

عليه تم إجراء اختبارات التكامل المشترك لدوال الضرائب الخاصة بهذه الدراسة باستخدام طريقة “Johansson Co-integration”، وهذا ما يوضحه جدول رقم (3). وقد أظهرت نتائج اختبار الأثر (Trace test)، ونتائج اختيار القيمة العظمى (Max-Eigen test) إن هناك علاقات بين دوال الدراسة في المدى الطويل، وذلك عند مستوى 1% و 5%. الأمر الذي يمكننا من تقدير دوال الدراسة باستخدام نموذج تصحيح الخطأ (EMC).

جدول (3) يوضح نتائج اختبار التكامل المشترك لدوال الضرائب

Hypothesized No. of CE(s)		Eigenvalue	Trace Statistic	5% Critical Value	%1 Critical Value
None *	TT	0.259945	16.08773	15.41	20.04
	TR	0.320444	19.72726	15.41	20.04
	D	0.319914	19.96832	15.41	20.04
	OR	0.286095	20.23482	15.41	20.04
At most 1	TT	0.026921	1.337191	3.76	6.65
	TR	0.016150	0.797808	3.76	6.65
	D	0.021741	1.077039	3.76	6.65
	OR	0.073138	3.721573	3.76	6.65
Hypothesized No. of CE(s)		Eigenvalue	Max- Eigen Statistic	5 % Critical Value	%1 Critical Value
None *	TT	0.259945	14.75054	14.07	18.63
	TR	0.320444	18.92945	14.07	18.63
	D	0.319914	18.89129	14.07	18.63
	OR	0.286095	16.51324	14.07	18.63
At most 1	TT	0.026921	1.337191	3.76	6.65
	TR	0.016150	0.797808	3.76	6.65
	D	0.021741	1.077039	3.76	6.65
	OR	0.073138	3.721573	3.76	6.65

تقدير النموذج بطريقة تصحيح الخطاء (EMC):

سيتم تقدير الدوال السابقة كل على حدي باستخدام طريقة تصحيح الخطاء (EMC)

وذلك كما يلي:

أولاً: تقديراً لمعادلة رقم (1) دالة الضرائب (الإيرادات الغير النفطية) للاقتصاد الليبي:
بتقدير المعادلة رقم (1) الخاصة بدالة الضرائب (الإيرادات الغير النفطية) للاقتصاد الليبي حصلنا
على النتائج الموضحة في العادلة رقم (5) التالية:

D LogTT =	0.737226 LogTT ₋₁ - 1.864044404 LogGDP ₋₁ + 10.38116135-1.019042 D LogTT ₋₂		
	0.0037		0.0539
	-1.348336 D LogTT ₋₁ -0.939077D LogTT ₋₄ -1.480997 D LogTT ₋₃ - 0.895866 D LogTT ₋₅		
	0.0016	0.0707 0.0709	0.0037
	-0.476646 D LogTT ₋₆ -0.647889 D LogTT ₋₇ +0.054661 D LogTT ₋₈ - 0.069128 D LogTT ₋₉		
	0.2622	0.0848 0.8026	0.8660
	-0.444371 D LogTT ₋₁₀ +0.725253 D LogGDP ₋₁ +2.345832 D LogGDP ₋₂ +1.085933 D LogGDP ₋₃		
	0.1291	0.1181 0.1074	0.0002
	+1.085933 D LogGDP ₋₃ +1.928567 D LogGDP ₋₄ +1.099390 D LogGDP ₋₅ + 1.488189 D LogGDP ₋₆		
	0.0039	0.0039 0.0448	0.0951
	+0.925191 D LogGDP ₋₇ +0.584531 D LogGDP ₋₈ +0.416926 D LogGDP ₋₉ +0.043705 D LogGDP ₋₁₀		
	0.0721	0.0705 0.7735	0.0596
	-0.296410		
	0.0368	R ² = 0.772444	2.11394 (5)
	D-W=		

نلاحظ من المعادلة رقم (5) إن متغير الضرائب للإيرادات الغير نفطية (LogTT₋₁) يساوي 0.7372 أو هو يعني معدل التصحيح للأخطاء الناجمة عن عدم سكون الدلة قيد الدراسة للمعادلة المقدرة حيث التصحيح لهذا الخلل يساوي 73.72%، ونلاحظ هذا المتغير معنوية عند 5% حيث تساوي قيمة (P-Value) 0.0037. إلا انه هناك شرط آخر لكي نعتمد على معدل التصحيح هذا إلا وهو أن تكون قيمة المعامل لمتغير التصحيح للمتغير (LogTT₋₁) بفرض أن يكون سالب وهذا ما لم يتحقق في معادلة رقم (5) المقدرة والخاصة بالضرائب للإيرادات الغير نفطية.

ونلاحظ أيضا إن قيمة المقدرة للنتائج المحلي الإجمالي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% وعند درجات تخليف متعددة و هي على التوالي تساوي

LogGDP₋₂ , D LogGDP₋₃,

.D LogGDP₄, D LogGDP₋₆)

إلا أنه سوف يتم التركيز على قيمة معامل المتغير $D \text{ LogGDP}_{-2}$ لأنه اقرب للفترة الحالية من ناحية الفترات المخلفة عنه من القيم الأخرى لمعاملات الناتج المحلي الإجمالي. ومن المعادلة رقم (5) نلاحظ إن قيمة معامل $D \text{ LogGDP}_{-2}$ تساوي 2.345832 ونلاحظ إن قيمة (P-Value) تساوي 0.0002 وهي بكل تأكيد معنوية عند 5% لأنها اقل منها في القيمة حيث الفرضية التي يختبارها هذا الاختبار هو إذا كانت حاصل قسمة القيمة المقدرة للمتغير على انحرافها المعياري والذي يمثل (P-Value) اقل بشكل مطلق من 2 فأنا نقبل الفرض البديل ونرفض فرض عدم، مما يعني إن معامل الناتج المحلي الإجمالي ($D \text{ LogGDP}_{-2}$) المقدر له القدرة على تفسير التغيرات إلى تحدث في المتغير التابع بدرجة ثقة 95% ومقدار خطأ 5% مما يعني أنه الناتج المحلي الإجمالي يستطيع تفسير التغيرات التي تحدث في الضرائب للإيرادات الغير النفطية في الاقتصاد الليبي، حيث كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإن الضرائب للإيرادات الغير النفطية تزيد بنسبة 2.3 وحدة وهذه قيمة كبيرة وعلى متخذي القرار في الاقتصاد الليبي الاستفادة من هذه العلاقة والتأثير في تحسين أداء الاقتصاد الليبي وعدم التركيز على النفط كمورد أساسي لتمويل الموازنة العامة.

وتظهر المعادلة رقم (5) إن قيمة (R^2) التي توضح قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة محل التقدير تساوي 0.77 وهي قيمة كبيرة وتدل على إن العلاقة بين متغير الضرائب للإيرادات الغير نفطية والناتج المحلي الإجمالي قوية، وبالإمكان التعويل عليها في تفسير العلاقة بين الضرائب والناتج المحلي الإجمالي.

ثانيا: تقدير المعادلة رقم (2) دالة الرسوم الجمركية للاقتصاد الليبي.

بتقدير المعادلة رقم (2) الخاصة ب دلة الرسوم الجمركية للاقتصاد الليبي تحصلنا على النتائج الموضحة في العادلة رقم (6) التالية:

D Log D =	-0.165532 LogD ₁₋₁ + 1.790745498 LogGDP ₁₋₁ - 22.68912119 -0.264825 D LogD ₁₋₁	0.0053	0.2272
	-0.616912 D LOGD ₂₋₂ -0.696349 DLogD ₃₋₃ -0.826290 D LogD ₄₋₄ -0.465116 D LogD ₅₋₅	0.0145	0.0178
		0.0121	0.1643
	-0.222863 DLogD ₆₋₆ -0.623249 D LogD ₇₋₇ -0.443950 D LogD ₈₋₈ -0.115066 D LogD ₉₋₉	0.5179	0.0579
		0.2274	0.1094
	-0.115066 D LogD ₁₀₋₁₀ -0.080839 D LogGDP ₁₋₁ + 1.637110 D LogGDP ₂₋₂ + 0.323885	0.7162	0.8371
		0.0037	0.4896
	D LogGDP ₃₋₃ + 0.884063 D LogGDP ₄₋₄ + 0.027336 D Log GDP ₅₋₅ + 0.549810 D LogGDP ₆₋₆	0.0852	0.9553
	+ 0.278127 D LogGDP ₇₋₇ + 0.178983 D LogGDP ₈₋₈ + 0.148512 D LogGDP ₉₋₉ - 0.089786 D LogGDP ₁₀₋₁₀	0.3059	0.3364
			0.278
			0.4873
			+ 0.008405
	0.9207	R ² = 0.742810	D-W= 2.115771
			(6)

نلاحظ من المعادلة رقم (6) إن معامل التصحيح لمعادلة الرسوم الجمركية للاقتصاد الليبي (LogD₁₋₁) يساوي - 0.165532، وهو يعني معدل التصحيح للأخطاء الناجمة عن عدم سكون الدلة قيد الدراسة للمعادلة المقدرة حيث التصحيح لهذا الخلل يساوي 16.55%، ونلاحظ هذا المتغير معنوية عند 5% حيث تساوي قيمة (P-Value) 0.0053. إلا انه هناك شرط آخر لكي نعتمد على معدل التصحيح هذا إلا وهو أن تكون قيمة المعامل لمتغير التصحيح للمتغير (LogD₁₋₁) (1) بفرض إن يكون سالب وهذا ما تحقق في معادلة رقم (6) المقدرة والخاصة الرسوم الجمركية للاقتصاد الليبي.

ونلاحظ أيضا إن قيمة المقدرة للنتائج المحلي الإجمالي (D LogGDP₂₋₂) ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%. ومن المعادلة رقم (6) نلاحظ إن قيمة معامل D LogGDP₂₋₂ تساوي 1.637110 ونلاحظ إن قيمة (P-Value) تساوي 0.0037 وهي بكل تأكيد معنوية عند 5%. مما يعني إن معامل الناتج المحلي الإجمالي (D LogGDP₂₋₂) المقدر له القدرة على تفسير التغيرات إلي تحدث في المتغير التابع بدرجة ثقة 95% ومقدار خطأ 5% ، مما يعني انه الناتج المحلي الإجمالي يستطيع تفسير التغيرات التي تحدث في الرسوم الجمركية

بالاقتصاد الليبي، حيث كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإن الضرائب للإيرادات الغير النفطية تزيد بنسبة 1.6 وحدة وهذه قيمة كبيرة وعلى متخذي القرار في الاقتصاد الليبي الاستفادة من هذه العلاقة والتأثير في تحسين أداء الاقتصاد الليبي وعدم التركيز على النفط كمورد أساسي لتمويل الموازنة العامة أيضا.

وتظهر المعادلة رقم (5) إن قيمة (R^2) التي توضح قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة محل التقدير تساوي 0.74 وهي قيمة كبيرة وتدل على إن العلاقة بين متغير الرسوم الجمركية والناتج المحلي الإجمالي قوية، وبالإمكان التعويل عليها في تفسير العلاقة بين الرسوم الجمركية والناتج المحلي الإجمالي.

ثالثا: تقدير المعادلة رقم (3) دالة إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) للاقتصاد الليبي.

بتقدير المعادلة رقم (3) الخاصة بدالة إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية)

للاقتصاد الليبي تحصلنا على النتائج الموضحة في العادلة رقم (7) التالية:

D LogT R =	0.779957 LogTR ₁ - 2.005798607 LogGDP ₁ + 12.00674965 - 1.434707 D LogTR ₁		
	0.0057		0.0011
	-1.029965 D LogTR ₂ - 1.275959 D LogTR ₃ - 0.793356 D LogTR ₄ - 0.698702 D LogR ₅		
	0.1278	0.1143	0.0602
			0.0126
	-0.303126 D LogTR ₆ - 0.413688 D LogTR ₇ + 0.258463 D LOGTR ₈ + 0.054264 D LogTR ₉ -		
	0.4326	0.2152	0.3666
		0.8365	
	0.498675 D LogTR ₁₀ + 0.828205 D LogGDP ₁ + 2.781635 D LogGDP ₂ + 1.113236 D LogGDP ₃		
	0.0905	0.1100	0.0002
		0.1515	
	+ 2.163493 D LogGDP ₄ + 1.082026 D LogGDP ₅ + 1.780996 D LogGDP ₆ + 1.092510 D LogGDP ₇		
	0.0068	0.1515	0.0458
		0.0800	
	+ 0.674442 D LogGDP ₈ + 0.420221 D LogGDP ₉ - 0.001919 D LogGDP ₁₀ - 0.462332		
	0.0833	0.1157	0.9914
		0.0265	
	R ² = 0.739490 D-W = 1.970281		
	(7)		

ونلاحظ أيضا إن قيمة المقدرة للناتج المحلي الإجمالي ذو دلالة إحصائية عند مستوى

معنوية 5% وعند درجات تخليف متعددة و هي على التوالي تساوي (D LogGDP₂ , D LogGDP₃ , D LogGDP₄ , D LogGDP₅ , D LogGDP₆ , D LogGDP₇ , D LogGDP₈ , D LogGDP₉ , D LogGDP₁₀)

(7) نلاحظ إن قيمة

معامل (DLogGDP₋₂) تساوي 2.781635 ونلاحظ إن قيمة (P-Value) تساوي 0.0002 وهي معنوية عند 5% لأنها اقل منها في القيمة ، مما يعني إن معامل الناتج المحلي الإجمالي (D LogGDP₋₂) المقدر له القدرة على تفسير التغيرات إلى تحدث في المتغير التابع بدرجة ثقة 95% ومقدار خطأ 5%. مما يعني أيضا إن الناتج المحلي الإجمالي يستطيع تفسير التغيرات التي تحدث في إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) للاقتصاد الليبي ، حيث كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإن إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) تزيد بنسبة 2.8 وحدة تقريبا وهذه قيمة كبيرة وعلى متخذي القرار في الاقتصاد الليبي الاستفادة من هذه العلاقة والتأثير في تحسين أداء الاقتصاد الليبي وعدم التركيز على النفط كمورد أساسي لتمويل الموازنة العامة أيضا.

وتظهر المعادلة رقم (7) إن قيمة (R^2) التي توضح قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة محل التقدير تساوي 0.74 وهي قيمة كبيرة وتدل على إن العلاقة بين متغير إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) والناتج المحلي الإجمالي قوية، وبالإمكان التعويل عليها في تفسير العلاقة بين إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) للاقتصاد الليبي والناتج المحلي الإجمالي.

رابعا: تقدير المعادلة رقم (4) دالة الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي.

بتقدير المعادلة رقم (4) الخاصة بدالة الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي تحصلنا على

النتائج الموضحة في العادلة رقم (8) التالية:

D OR =	0.927505 OR ₁ - 0.0423227082 GDP ₁ - 471.9635641-1.345943 D OR ₁ - 1.093593D OR ₂			
	0.3324			0.1101
	0.2912			
	-0.891481 D OR ₃ -1.037911 D OR ₄ -1.470409 D OR ₅ -1.761408 D OR ₆ - 0.747027 D OR ₇			
	0.4408	0.4224	0.2464	0.0862
	0.4778			
	+1.326348 D OR ₈ -2.228892 D OR ₉ - 2.871103 D OR ₁₀ + 0.021407 D GDP ₁ + 0.232269 D GDP ₂			
	0.1558	0.0339	0.0062	0.4709
	0.0000			
	- 0.004433 D GDP ₃ + 0.000119 D GDP ₄ - 0.135774 D GDP ₅ + 0.078430 D GDP ₆			
0.9458	0.9987	0.0950	0.3413	
+ 0.023397 D GDP ₇ + 0.000285 D GDP ₈ -0.009732 D GDP ₉ - 0.036558D GDP ₁₀ + 747.8762				
0.7433	0.9966	0.8805	0.5164	
0.2154				
R ² = 0.936138		D-W= 2.144322		
(8)				

ونلاحظ أيضا إن قيمة المقدرة للنتائج المحلي الإجمالي ($D \log GDP_{-2}$) ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%. ومن المعادلة رقم (8) نلاحظ إن قيمة معامل ($D \log GDP_{-2}$) تساوي 0.232269 ونلاحظ إن قيمة (P -Value) تساوي 0.0000 وهي معنوية عند 5%. مما يعني إن معامل الناتج المحلي الإجمالي ($D \log GDP_{-2}$) المقدر له القدرة على تفسير التغيرات إلى تحدث في المتغير التابع بدرجة ثقة 95% ومقدار خطأ 5% ، مما يعني انه الناتج المحلي الإجمالي يستطيع تفسير التغيرات التي تحدث في الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي، حيث كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإن الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي تزيد بنسبة 2.3 وحدة وهذه قيمة كبيرة وعلى متخذي القرار في الاقتصاد الليبي الاستفادة من هذه العلاقة والتأثير في تحسين أداء الاقتصاد الليبي وعدم التركيز على النفط كمورد أساسي لتمويل الموازنة العامة أيضا.

وتظهر المعادلة رقم (8) إن قيمة (R^2) التي توضح قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة محل التقدير تساوي 0.94 وهي قيمة كبيرة جدا وتدل على إن العلاقة بين الإيرادات الأخرى والناتج المحلي الإجمالي قوية، وبالإمكان التعويل عليها في تفسير العلاقة بين الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي والناتج المحلي الإجمالي.

ولكن لا يمكن إن نعتمد على نتائج التقديرات السابقة في تفسير النموذج السابق، إلا إذا تأكدنا من خلو نتائج التقدير وبيانات الدراسة من مشاكل التقدير مثل الارتباط الذاتي "Serial Correlation"، ومشكلة التوزيع الطبيعي (Asterious & Hall, 2007 & Lyhagen & Lothgren, 2001).

عليه تم إجراء اختبارات داريون وتسون ($D.W$) لجميع دوال الدراسة كما هو واضح من نتائج تقديرها في المعادلات (5، 6، 7، 8)، وقد أظهرت نتيجة هذه الاختبارات عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي لجميع دوال الدراسة، ولزيادة التأكيد تم إجراء اختبارات "Breusch-Godfrey" لجميع دوال الدراسة و قد أظهرت أيضا عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي.

و كذلك تم اجراء اختبارات مشكلة التوزيع الطبيعي لجميع دوال الدراسة عن طريق اختبارات "Normality Test" و أظهرت نتائج الاختبارات عدم وجود هذه المشكلة أيضا، وذلك كما هو واضح من الجدول التالي.

جدول رقم (4) يوضح تشخيص البواقي للدوال رقم (5 و 6 و 7 و 8)

Residual Diagnostic Tests	Equation No.	F-statistic	Probability	Result
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM	5	1.288010	0.302927	No
	6	1.323830	0.293741	No
	7	0.116097	0.891132	No
	8	0.119974	0.887734	No
Normality test (Jarque-Bera)	5	1.35666	0.507462	No
	6	0.331252	0.847363	No
	7	1.199089	0.549062	No
	8	1.433619	0.488308	No

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج.

1. أظهرت نتائج اختبارات ديكي فلر المعدل "Augmented Dickey-Fuller" إن جميع السلاسل الزمنية الخاصة بمتغيرات الدراسة غير مستقرة في المستوى، إلا أنها بعضها استقر في الفرق الأول والبعض الآخر استقر في الفرق الثاني.
2. أظهرت نتائج اختبارات فيليبس بيرون "Philips & Peron" إن جميع السلاسل الزمنية الخاصة بمتغيرات الدراسة غير مستقرة في المستوى. إلا أن متغيرات الدراسة استقرت في الفرق والبعض الآخر استقر في الفرق الثاني.
3. أظهرت نتائج اختبارات التكامل المشترك لجميع دوال الدراسة باستخدام طريقة "Johansson Co-integration"، إن نتائج اختبارات الأثر (Trace test)، إن هناك علاقات بين دوال الدراسة في المدى الطويل عند مستوى 1% و 5%. وكذلك أظهرت نتائج اختبار القيمة العظمى (Max-Eigen test) إن هناك علاقات بين دوال الدراسة في المدى الطويل عند مستوى 1% و 5%.
4. أظهر تقدير دالة الضرائب (الإيرادات الغير النفطية) للاقتصاد الليبي انه كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإنه يؤدي إلى زيادة متغير الضرائب للإيرادات الغير النفطية بنسبة 2.3 وحدة.
5. أظهر تقدير دالة إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) للاقتصاد الليبي انه كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإنه يؤدي إلى زيادة متغير إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) بنسبة 1.6 وحدة.
6. أظهر تقدير دالة إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) للاقتصاد الليبي انه كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإنه يؤدي إلى زيادة متغير إيرادات الضرائب (غير الرسوم الجمركية) بنسبة 2.8 وحدة.

7. اظهر تقدير دالة الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي انه كلما زاد الناتج المحلي الإجمالي بمقدار وحدة واحدة فإنه يؤدي إلى زيادة متغير الإيرادات الأخرى للاقتصاد الليبي بنسبة 2.3 وحدة.

ثانياً: التوصيات.

نلاحظ إن نتائج تقدير دوال الهيكل الضريبي للاقتصاد الليبي أظهرت إن الناتج المحلي الإجمالي يرتبط بعلاقة قوية مع جميع الإيرادات الغير نفطية وخاصة بالضرائب وغيرها من إيرادات التي من الممكن أن تعتمد عليها في تمويل الموازنات العامة للاقتصاد الليبي، الأمر الذي يساعدنا في أن نوصي متخذي القرارات وصانعي السياسات الاقتصادي في الاقتصاد الليبي أن يعتمدوا على هذه المواد الغير نفطية من أجل خلق بديل حقيقي للقطاع النفطي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية.

1. ابوبكر شريعة، فاخر الفاخري، (2003)، "اثر التعديلات في التشريعات الضريبية على الخزنة العامة والنشاط الاقتصادي"، ندوة النظام الضريبي في ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا، (2).
2. احمد سعيد الشريف، (2003)، "تقييم قانون ضريبة الدخل رقم (64) لسنة 1973 ميلادية"، ندوة النظام الضريبي في ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا، (1)، 105-135.
3. احمد سعيد الشريف، (2003)، "مدى ملائمة النظام الضريبي للاقتصاد الليبي"، ندوة النظام الضريبي في ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا، (1)، 17-62.
4. التقرير السنوي الأربعين (1996)، مصرف ليبيا المركزي.
5. التقرير السنوي التاسع و الثلاثون (1995)، مصرف ليبيا المركزي.
6. التقرير السنوي الخامس و الأربعين (2001)، مصرف ليبيا المركزي.
7. التقرير السنوي الرابع و الأربعين (2000)، مصرف ليبيا المركزي.
8. لتقرير السنوي السابع و الثلاثون (1993)، مصرف ليبيا المركزي.
9. حامد دراز، (2003)، "النظم الضريبي"، الدار الجامعية، الإسكندرية.
10. حمدي احمد العناني، (1990)، "محاضرات في المالية العامة"، (دون مكان نشر)،
11. ريتشارد موسغريف ويبي موسغريف، (1992)، "المالية العامة في النظرية"، ترجمة كامل سلطان و محمد حمدي، دار المريخ الرياض.
12. سراج محفوظ، (2010)، "السياسة الضريبية في ليبيا، وأثرها في تحقيق الاستقرار الاقتصادي"، رسالة ماجستير، (غير منشورة) الأكاديمية الليبية.
13. سعيد عثمان، شكري العشماوي، (2007)، "اقتصاديات الضرائب"، الدار الجامعية الإسكندرية.
14. صباح نعوش، (1987)، "الضرائب في الدول العربية"، المركز الثقافي العربي، بيروت.

15. صلاح الدين كاكو و جمال الشيباني، (2003) "الهيكل الضريبي وملامته للاقتصاد الليبي"، ندوة النظام الضريبي في ليبيا ، مركز البحوث الاقتصادية، (1)، 65-84.
16. طلعت العنترى، (2000)، "دور السياسة الضريبية مع الإشارة إلى ليبيا خلال الفترة 1973-1996"، رسالة ماجستير (غير منشورة) الأكاديمية الليبية.
17. عبد العزيز السوداني، (1996)، "البناء الضريبي"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 23.
18. عبد الله على وآخرون، (1996)، "السياسة الضريبية"، جامعة الملك سعود، الرياض.
19. عبد المنعم فوزي، (1982) "المالية العامة والسياسة المالية"، نشأة المعارف، الإسكندرية، 125. 126.
20. عطية المهدي الفيتوري و عيسى الفارسي، (2003)، " دور الضرائب في محاربة التضخم"، ندوة النظام الضريبي في ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا، (2)، 106-131.
21. على عطية عبد السلام، (2003)، "معدلات الضرائب في ليبيا"، ندوة النظام الضريبي في ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا، (1)، 93-104.
22. الكتيب الإحصائي (1999)، الهيئة الوطنية للتوثيق و المعلومات، نشرة سنوية.
23. الكتيب الإحصائي (2003)، الهيئة الوطنية للتوثيق و المعلومات، نشرة سنوية.
24. الكتيب الإحصائي (2004)، الهيئة الوطنية للتوثيق و المعلومات، نشرة سنوية.
25. اللجنة الشعبية للتخطيط (2008)، المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية، الحسابات القومية، (طرابلس . إعداد مختلفة)، مجلد مصلحة الإحصاء و التعداد، وزارة التخطيط.
26. محمد دويدا، (1996)، "دراسات في الاقتصاد المالي"، الدار الجامعية الإسكندرية.
27. محمد فياض ، (2003) " قياس محددات الضرائب في الاقتصاد الليبي"، ندوة النظام الضريبي في ليبيا ، مركز البحوث الاقتصادية، (2)، 70-81.
28. محمود الفاخري، عيسى الفارسي، (1998)، "دور الضرائب في تمويل الخزانة العامة للاقتصاد الليبي خلال الفترة 1970-1998".
29. مصلحة الضرائب ، (2007)، موسوعة الضرائب الحديثة.
30. ميزان المدفوعات (2001)، مصرف ليبيا المركزي، إدارة البحوث و الإحصاء.
31. ميلود الحاسية، (1991)، "فلسفة وأهداف النظام الضريبي" مجلة البحوث الاقتصادية، مركز البحوث الاقتصادية ، بنغازي .
32. النشرة الاقتصادية (1998)، إدارة الدين العام (الجزء الأول: المفهوم و الأهمية- الأهداف- المخاطر) ، المجلد 38 ، (إدارة البحوث الاقتصادية و الإحصاء : مصرف ليبيا المركزي).
33. النشرة الاقتصادية الربع الأول (2002)، العملة الأوروبية الموحدة - اليورو، المجلد 42 ، (إدارة البحوث الاقتصادية و الإحصاء. مصرف ليبيا المركزي).

34. النشرة الاقتصادية الربع الثالث (2002)، علاقة الائتمان المصرفي بالخصوم الإبداعية للمصارف التجارية خلال 1990-2000 - دراسة 35- تطبيقية على المصارف التجارية في ليبيا ، المجلد 42 ، (إدارة البحوث الاقتصادية و الإحصاء. مصرف ليبيا المركزي).
35. النشرة الاقتصادية الربع الثاني (1997)، تطور عرض النقود في ليبيا خلال الفترة 1990-1996، المجلد 37 ، (إدارة البحوث الاقتصادية و الإحصاء. مصرف ليبيا المركزي).
36. النشرة الاقتصادية الربع الثاني (2003)، أهم المؤشرات و النسب المالية للمصارف التجارية، المجلد 43 ، (إدارة البحوث الاقتصادية و الإحصاء. مصرف ليبيا المركزي).
37. يونس البطريق، (2005)، "النظم الضريبية"، الدار الجامعية الإسكندرية.

ثانيا : المراجع الانجليزية:

1. Dimitrios Asteriou & Stephen G.Hall (2007), "Applied Econometrics- A Modern Approach using E-views Revised Edition" 1st, Palgrave Macmillan.
2. Larsson, R., J. Lyhagen & M. Lothgren (2001) "Likelihood Based Co-integration Testes in Heterogeneous Panels", Econometrics Journal, 4, pp. 109-42.

حوادث العمل وطرق الوقاية منها

أ. عيادة بلقاسم خضر*

المقدمة:

أدى انتشار استخدام الآلات في الصناعة إلى تعدد حوادث العمل وكثرة الإصابات كما إن حوادث العمل تسبب خسائر غير قليلة للصناعة والمجتمع، وما يترتب على ذلك من عواقب اجتماعية، إلى جانب تلف المواد والآلات، ولذلك اهتمت الحكومات بوضع التشريعات التي تفرض فيها شروط ومواصفات معينة في أماكن العمل والآلات لتوفير قدر مناسب من الأمن للعاملين وحمايتهم من الإصابات ومنح التعويضات المادية المناسبة عند إصابتهم أثناء العمل.

وللتعرف على أسباب الحوادث لابد من القيام بالدراسات، وجمع البيانات والمعلومات عن مختلف أنواع الحوادث ومن ثم القيام بتصنيفها وتحليلها للتعرف على المواقف التي تسبب الإصابات أو ضياع في الوقت أو خسائر لوسائل الإنتاج من الآلات والمعدات والمواد.

أهداف الدراسة:

وتهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. تحديد مفهوم حوادث العمل.
2. التعرف على أسباب حوادث العمل ومعدلاتها .
3. تحديد أدوات الوقاية الشخصية .

محاور الدراسة:

تمشيا مع أهداف البحث العلمي يقسم البحث إلى المحاور التالية:

1. مفهوم حوادث العمل .
2. تصنيف حوادث العمل.
3. أسباب حوادث العمل .
4. تكاليف ومعدلات حوادث العمل.
5. أدوات الوقاية الشخصية .

مفهوم حوادث العمل:

تعتبر الحوادث من المشكلات التي تواجه المؤسسات و المصانع و أماكن العمل المختلفة كما أنها مشكلة تواجه دول العالم المتقدمة منها أو النامية على حدٍ سواء.

* عضو هيئة التدريس بجامعة الزاوية

حيث أدى التقدم العلمي الكبير إلى ظهور أخطار شديدة بسبب استخدام المواد الكيميائية والإشعاعية و تطور الآلات و غيرها من المخاطر التي توجد في بيئة في بيئة العمل، إلا أن المفهوم السائد يرى أن تقدم أساليب التقنية الصناعية لا يعد وحده مسئولاً عن حوادث العمل مهما كانت خطورته بل القصور و عدم الالتزام و السلوك الخاطئ الذي يسلكه بعض العاملين داخل محيط العمل يلعب دوراً كبيراً في تهيئة مكونات الحوادث و أسبابها المباشرة.

وترى الباحثة أنه قبل التطرق إلى المفهوم العام لحوادث العمل يجب توضيح بعض المفاهيم منها إصابة العمل حيث تعرف بأنها " كل ما ينتج عن وقوع الحوادث من أضرار جسمية أو عقلية أو نفسية أو اعتلالات صحية تقع أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الذهاب إليه".¹ أما العجز عن العمل فيعرف بأنه " قصور الشخص المصاب بشكل مؤقت أو دائم عن أداء واجبات العمل العادية في المهنة أو الوظيفة التي كان يشغلها عند وقوع حادث العمل الذي يتسبب في الإصابة ".²

أما حادثة العمل فيمكن تعريفها بأنها "أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له، يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي تعرض مفرط لعوامل فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو إجهاد حاد مما يؤدي إلى وفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب".³ ويمكن تعريف حادثه العمل كذلك بأنها " أية واقعة أو حدث غير متوقع أو غير مخطط له يقع نتيجة لظروف العمل غير السليمة أو "و" طرق العمل غير الآمنة مما قد يسبب أو لا يسبب أي خسائر أو إصابات".⁴

أما الجمعية الملكية لمنع الحوادث فقد عرفت حادثة العمل كالاتي "هي حدث غير مخطط ولا يمكن التحكم فيه يؤدي إلي أو قد يتسبب في إصابة أشخاص أو إلحاق ضرر بالمباني والتجهيزات أو يرتب خسائر أخرى".⁵

ويعرف المعهد الأمريكي للحد من الخسائر حادثة العمل بأنها "حدث غير مخطط وغير متعمد قد يسفر أو لا يسفر عن إصابة شخصية أو الأضرار بالمتلكات أو توقف عملية العمل أو تعطيلها أو هذه الظروف مجتمعة وفي مثل هذه الظروف قد ترتب إصابة شخصية".⁶

1 سميح أحمد جابر : تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني (طرابلس ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين ، ط 1 ، 2000) ص 318.

2 إحصاءات حوادث العمل والأمراض المهنية ، دليل استرشادي (دمشق ، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية ط 2 ، 2005) ص 13.

3 المرجع السابق ، ص 14.

4 سميح أحمد الجابر ، مرجع سبق ذكره ، ص 317 .

5 جيرمي سترانكس : دليل المدير الى الصحة والسلامة في العمل (القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ط 1 ، 2003) ص 113.

6 المرجع السابق ، ص 14.

تصنيف حوادث العمل :

تصنف حوادث العمل إلى صنفين رئيسيين كالآتي:

1. حوادث حسب النتائج التي تنتج عنها وتنقسم إلى ثلاث أنواع رئيسية كالآتي¹:

أ. حوادث لا ينتج عنها ضرر مادي ولا إصابات للأشخاص .

ب. حوادث ينتج عنها ضرر مادي بدون حدوث إصابات للأشخاص.

ت. حوادث ينتج عنها إصابات للأشخاص مع أو بدون حدوث أضرار مادية.

2. حوادث وفقاً لدرجة خطورة الحادث وتنقسم إلى ثلاث أنواع رئيسية كالآتي²:

أ. حوادث مؤدية إلى الوفاة.

ب. حوادث مؤدية إلى فقدان أيام العمل.

ت. حوادث مؤدية إلى أضرار طفيفة ثم السيطرة عليها واستخدمت الإسعافات الأولية في حينها .
وتعتبر من الضرورة الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة, وهذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض المهنية , كذلك الخسائر, والأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عنها.

وهذه الحوادث لا يمكن التنبؤ بها وتكون غير متعمدة وغير متوقعة وغير مخططة , قد تكون خطرة أو بسيطة وذلك حسب درجة خطورتها وإلى حجم التلف الذي تلحقه بالمواد والآلات أو العامل نفسه فقد تسبب عجز مؤقت أو دائم وقد تصل درجة خطورتها إلى الوفاة.

ولهذا يجب أن يكون هناك اهتمام بتقديم الإسعافات الأولية للفرد المصاب لحين وصول المساعدة الطبية المختصة وتهدف هذه الإسعافات إلى الحد من تفاقم وضع المصاب كما يجب أن تكون من الأشخاص الذين تلقوا تدريباً على تقديمها لأن أي إجراء خاطئ قد يؤدي إلى نتائج عكسية على المصاب.

ثم يأتي دور التحقيق في الحادث لمعرفة الأسباب المؤدية إليه واتخاذ الإجراءات المناسبة لمنع تكراره.

أسباب الحوادث:

أن مهمة منع حوادث العمل خاصة الصناعي أمر حيوي هام لكي يتمكن الإنسان من توظيف الأساليب والإمكانيات اللازمة لمنع الحوادث, واتقاء أخطارها, والخسائر الناتجة عنها, أن يبحث في معرفة وتحديد أسباب مكونات الحوادث حتى يمكن إزالتها في مكانها والتخلص منها وفق أحدث الأسس والأساليب العلمية.

¹ داود شقوبعة : أنظمة إعداد المشرفين (طرابلس , المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين , ط 1 , 2001) ص 297 .

² سهيلة محمد عباس , علي حسين علي : إدارة الموارد البشرية (الأردن , دار وائل للنشر , ط 1 , 2000) ص 353 .

وبما أن الحادثة لا تنشأ نتيجة سبب واحد، بل تعود إلى جملة من الأسباب ذات علاقة متداخلة ومتشابكة مع بعضها البعض مسببة وقوع الحادث ، إلا أنه من الأسباب المكونة للحوادث بجميع درجات خطورتها وتأثيرها ما يلي¹:

أولاً : الأسباب التي تتعلق بالعامل نفسه.

تعرض بعض الأشخاص إلى الحوادث أكثر من غيرهم الظروف خاصة بهم فهم بطبيعتهم يميلون إلى عدم الاهتمام أو قلة الحذر.

كما أن الحالة النفسية للفرد تلعب دوراً كبيراً في الإصابة بالحوادث فالقلق والتوتر والإجهاد يجعل الشخص عرضة للإصابة بالحوادث إلا أنه وبصفة عامة يمكن تحديد أسباب الحوادث كما يلي :

1. ممارسة الشخص عمل لا يرغب به أو لا يتناسب مع قدراته أو حالته الصحية.
 2. نقص في مهارات الأداء وعدم تلقي التدريب المناسب للقيام بالعمل بطريقة صحيحة.
 3. العمل بسرعة أعلى من السرعة الاعتيادية رغبة في تحقيق مكاسب مادية إذا كان هناك حوافز على زيادة الإنتاج.
 4. الإهمال وعدم تطبيق إجراءات السلامة أو إتباع خطوات العمل الصحيحة.
 5. تعرض العامل للإرهاق والإجهاد يؤدي إلى تدني مستوى الهمام والتركيز وبالتالي زيادة فرص الوقوع في الخطأ.
 6. عدم تقيد العامل باستخدام وسائل وملابس الوقاية الشخصية.
 7. إقدام العامل على العمل على آلة ليست من اختصاصه.
 8. استخدام العامل للعدد والأدوات غير المناسبة في تنفيذ العمل.
 9. حالة العامل الصحية غير مناسبة للعمل الذي يقوم به.
- وتوجد بعض الأسباب الأخرى للحوادث داخل العمل " كالعلاقات الإنسانية السائدة داخل مكان العمل والتي تؤدي إلى فقدان احترام شعور العامل وكرامته، وقد تضطرب نفسيته نتيجة لتأثير الظروف البيئية والعائلية السيئة خارج مكان العمل مما يجعل العامل عرضة للسرحان والقلق والاضطرابات النفسية بالإضافة إلى أسباب أخرى ترجع للعامل كعدم التركيز والإهمال واللامبالاة والاستخفاف بأوامر ونظم العمل وتعليماته وعدم الانضباطية والانشغال بالأحاديث الثانوية والفوضى والانشغال مع الزملاء أثناء تشغيله للآلة أو قد يلجأ العامل إلى تعطيل وسائل وحواجز الوقاية وهو سلوك غير مسئول².

¹ داود شقبوعة ، مرجع سبق ذكره ، ص 303.

² علي عبد الله الرباعي : السلامة المهنية وأخطار العمل (طرابلس، المعهد العالي لتتقيف المنتجين ، ط 1. ص 172.

ثانياً : الأسباب التي تتعلق بمكان العمل¹.

تساهم بيئة العمل بما تحويها من مخاطر مختلفة في نسبة من حوادث العمل والإصابات في المؤسسة وأهم الأسباب التي تتعلق ببيئة العمل هي: تصميم المباني والساحات، وعدم اتخاذ شروط السلامة في التصميم يساهم في وقوع الحوادث والإصابات كعدم وجود نظام إطفاء أو نظام تهوية غير فعال والممرات الضيقة والأرض الزلقة وغيرها.

1. العوامل الفيزيائية وتشمل الضجيج والإشعاعات بمختلف أنواعها والحرارة والبرودة والضغط والاهتزازات وغيرها.

2. العوامل الكيميائية الناتجة عن المواد الكيميائية المستخدمة مثل الأبخرة والروائح والغبار والتي تؤثر على الجلد والعيون وجهاز التنفس.

3. العوامل الحيوية مثل الجراثيم والفطريات والفيروسات وغيرها.

ثالثاً_ الأسباب التي تتعلق بالتجهيزات والمعدات²: 1

وهي من العوامل التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نتيجة لأدائها واستعمالها بطريقة خاطئة أو لوجود خلل أو قصور في التصميم أو لعدم تثبيت الآلة وبنائها على الأرض بإحكام وعدم توفر الفراغ المناسب المحيط بها كما أن عدم ترتيب الآلات وفقاً لنظام الأمن وعدم توفر وسائل الوقاية الذاتية كالسياجات والحواجز أو نتيجة تعرض الآلة أو العدة وأجزاءها للعطب والتآكل بسبب القصور في أعمال الصيانة وتشغيلها مدة أطول مما يجب , ومن الحوادث التي قد تكون الآلة أو العدة سبباً في وقوعها كالبتز وفقدان الأطراف أو بعض الحواس كحاسة السمع والنظر والانفجارات التي تؤدي إلى اشتعال النيران.

رابعاً_ الأسباب تتعلق بالمواد³.

تساهم المواد في وقوع الحوادث سواء كانت مواد أولية أو نصف مصنعة أو منتجات جاهزة، فالتعامل مع المواد في أثناء التخزين والمناولة يؤدي إلى وقوع حوادث إذا نفذ بطريقة خاطئة وذلك كما يلي:

1. عدم إتباع الأساليب الصحيحة في التخزين مما يؤدي إلى سقوطها أو تشكيل عوائق في الممرات.

1 داود شقبوعة , مرجع سبق ذكره , ص304.

2 علي عبد الله الرباعي , مرجع سبق ذكره , ص172.

3 داود شقبوعة , مرجع سبق ذكره , ص305 .

2. عدم التقيد بشروط السلامة في نقل ومناولة المواد كعدم تثبيت المواد أثناء نقلها أو تحميل أوزان أكبر من طاقة وسيلة النقل والمناولة الغير صحيحة.
3. عدم استخدام وسائل الوقاية الشخصية مثل عدم استخدام القفازات عند مناولة الألواح المعدنية أو عدم استخدام الكمامات عند مناولة المواد الكيماوية.
4. عدم وجود إشارات تحذير على المواد الخطرة أو القابلة للكسر.

تكاليف الحوادث:

تتحمل المنشآت الكثير من التكاليف التي تنتج عن وقوع الحوادث إلا أنه لا يمكن تقدير الأرواح والعاهات الناشئة عن إصابات العمل بالمال حيث يترتب عليها عواقب اجتماعية وصحية بالنسبة للأسرة التي تفقد عائلها أو تقل قدرته الإنتاجية نتيجة الإصابة سواء بعجز دائم أو مؤقت بالإضافة إلى ذلك فإنه تنشئ عن حوادث العمل خسائر تصنف إلى تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة وهي كما يلي¹:

1. تكاليف مباشرة:

وهي عبارة عن التكاليف الملموسة وتتضمن تكاليف تلف المواد وتكاليف استبدال الآلات التي تتلف وإصلاحها وصيانتها، ودفع التعويضات التي تنص عليها التشريعات العمالية إلى جانب الحرمان من إنتاج العامل أثناء فترة العلاج وإلى جانب مصروفات العلاج والعناية الطبية، وتكاليف تدريب عامل جديد يحل محل العامل الذي أنقطع عن العمل جراء إصابته. كما تؤدي الحوادث في كثير من الحالات إلى سوء العلاقات الإنسانية في المؤسسة نتيجة لعدم الاستقرار الانفعالي، وانخفاض معدل الإنتاج.

2. تكاليف غير مباشرة:

وهذه التكاليف قد تكون خافية ومدرجة ضمن تكاليف أخرى. ومنها تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للشخص المصاب وبالنسبة للإدارة وبالنسبة للعاملين في الإسعافات الأولية وغيرهم وتكاليف²

الإنتاج مثل خسارة الإنتاج وتكاليف الوقت الإضافية لتعويض خسارة الإنتاج، تكاليف الأضرار وتكاليف التدريب والإشراف والتحقيق في الحادثة وما يكلفه من ضياع لوقت الإدارة ومجموعة المشرفين والشهود.

"وفي حالة الحوادث المميتة والكبيرة فإن التكاليف المباشرة وغير المباشرة ضخمة للغاية" ومن ثم ينبغي أن تقوم جميع المؤسسات بإجراء تحقيق حول الحوادث والاحتفاظ بها في سجلات خاصة للتعرف على الأسباب وما تؤدي إليه من تكاليف ومعرفة نواحي الخلل لتفاديها لكي

¹ مهدي حسن زويلف : إدارة الموارد البشرية (عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر ، ط1 ، 2001) 227 - 228 .

تتجنب الحوادث المهنية وما ينتج عنها من مساوئ وأضرار تؤثر سلباً على إنتاجية العاملين والإصابة قد تسبب عجز دائم أو مؤقت الأمر الذي يضعف من قدرة الفرد على الإنتاج وبالتالي يقل إنتاجية كذلك انخفاض الروح المعنوية للعامل نتيجة عدم شعوره بالأمان، الأمر الذي قد يؤدي به إلى ترك العمل وزيادة نسبة البطالة في المجتمع.

معدلات الحوادث:

تعتبر السجلات الخاصة بالحوادث داخل المؤسسة مصدراً رئيسياً لتنظيم الإحصاءات وتحديد المعدلات المستخدمة لقياس حوادث العمل والتي شاع استخدامها في المنشآت الصناعية بشكل خاص وهي معدل تكرار الحادث ومعدل شدة الإصابة ومعدل تكرار الإصابة كما توضح هذه السجلات عدد ونوع الحوادث والأمراض المهنية وكذلك الخسائر الناجمة عنها وعدد ساعات العمل المفقودة ونوع العجز الذي الحق بالمصاب سواء كان عجز جزئي أو كلي أو التوقف عن العمل لساعات محددة.

ويعتبر قياس معدل الحوادث مؤشراً لمعرفة مدى نجاح برامج الأمن الصناعي على مستوى المنشأة أو القطاع ، حيث ارتفاع هذا المؤشر يدل على وجود نقاط ضعف في هذه البرامج وضرورة تلافيها بتحديد الأسباب وإيجاد الحلول المناسبة لها ، أما على مستوى الدولة فتعتبر هذه المعدلات مصدراً للمعلومات المستخدمة في التقييم¹ ، والتخطيط والمراجعة للسياسات والنظم والمعايير المعمول بها في مجال حماية صحة وسلامة العمال.

وهذه المعدلات كالآتي:

1. معدل تكرار الحوادث:

إن معدل تكرار الحوادث هو عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة في المنظمة إجمالاً أو في قسم معين قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للشركة ككل أو للقسم المعنى خلال نفس الفترة مضروباً في مليون.

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد الحوادث}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية}} \times 1000,000$$

وبشير الرقم مليون إلى متوسط عدد ساعات العمل في المنشآت الصناعية الأمريكية، حيث وجد أن متوسط عدد العاملين في المصنع العادي هو "500" شخص، ومتوسط عدد ساعات العمل للفرد خلال السنة هو 2000 ساعة عمل أي "40 ساعة عمل أسبوعياً × 50 أسبوع خلال السنة"، ومن ثم يكون مجموع ساعات العمل لجميع العاملين مليون ساعة عمل "2000 × 500".

¹ - جيرمي سترانكس : مرجع سبق ذكره ، ص 108 - 107.

1. معدل الخطورة أو شدة الحوادث : ¹ _

ويعبر عن عدد الأيام المفقودة بسبب الحوادث لكل مليون ساعة /عمل وبحسب هذا المعدل على النحو التالي:

$$\text{معدل الخطورة أو الإصابة} = \frac{\text{عدد الساعات المفقودة بسبب الحوادث خلال فترة معينة} \times 1000,000}{\text{عدد ساعات العمل الكلية خلال نفس السنة}^2}$$

بافتراض أن عدد الساعات الكلية 500,000 ساعة/عمل، الساعات المفقودة نتيجة الحوادث والإصابات 2000 ساعة/عمل.

وينبغي حساب هذا المعدل بشكل مستقل لكل من حالات العجز المؤقتة والعجز الدائم.

$$\text{فإن معدل الخطورة} = \frac{2000}{500,000} \times 1000,000 = 4000 \text{ ساعة}$$

أي أن الوقت المفقود بسبب الحوادث هو 4000 ساعة لكل مليون ساعة / عمل. وهذا المعدل يساعد في قياس فعالية الرقابة لبرنامج السلامة والصحة المهنية لأنه لا يمكن تحسين أنظمة الرقابة على الأخطار المسببة لهذه الإصابات لجعلها في حدها الأدنى.

3. معدل وقوع الإصابات المهنية : -

ويشير إلى نسبة وقوع الإصابات الناجمة عن حوادث العمل إلى عدد العمال العاملين ضمن منشأة أو قطاع اقتصادي أو مهني محدد وفقاً للعلاقة التالية:

$$\text{معدل الوقوع} = \frac{\text{عدد حالات الإصابات الواقعة خلال الفترة المرجعية}}{1000 \times \text{العدد الإجمالي للعمال خلال الفترة المرجعية ذاتها}}$$

أدوات الوقاية الشخصية : ³

إن أدوات الوقاية الشخصية ليست الحل النهائي للإصابات والحوادث المهنية ولكن يجب الاهتمام أيضاً بالوسائل الهندسية التي تؤمن منع الخطر من مصدره مثل تسوير الآلات وتركيب الحواجز التي تمنع تطاير الأجزاء الدقيقة كالرايش أو الذرات المعدنية والحجرية والخشبية أو نقل المحاليل الخطرة المتداولة في الصناعة عن طريق الخزانات أو الأنابيب والتخلص من الأبخرة والغازات بالطرق المناسبة منعاً لتلوث الهواء في بيئة العمل.

¹ - مؤيد سعيد السالم ، عادل حروحش صالح : إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي (الأردن ، عالم الكتب للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2002) ص254 .

² - فوزي شعبان مذكور ، إدارة الصيانة والأمن الصناعي (منشورات جامعة القاهرة ، بلا ت ، 2000) ص254 .

³ - إحصاءات حوادث العمل والأمراض المهنية ، مرجع سبق ذكره ص26 .

تعتبر أدوات الوقاية الشخصية أحد الوسائل التي تؤمن الحماية من التعرض لإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية فهي تعتبر بمثابة حاجز بين العمال وبين المخاطر في مكان العمل أي أنها وسيلة وقائية هامة وضرورية وتتحقق كفاءتها بحسن الاختيار وسهولة الاستعمال ومدى منعها للخطر أو تخفيض درجة التعرض للإصابة، ولأدوات الوقاية الشخصية عدة أنواع كالآتي¹:

- **ألبسة وقاية الجسم "الأوفرهول"**: تستخدم لوقاية الجسم من خطر المواد التي قد تلامسه أثناء العمل وتصنع بثلاث أنواع هي:
 - **ألبسة واقية من الحرارة**: وتصنع من مادة مقاومة للحرارة، ويجب أن توفر الراحة للمستخدم أثناء العمل، وتستخدم في مشاغل صهر وصلب المعادن.
 - **الألبسة الواقية من المواد الكيميائية**: وتصنع من مواد مقاومة لتأثير المواد الكيميائية، وتستخدم في المصانع والمشاغل الكيميائية.
 - **الألبسة العادية**: وتصنع من قماش مناسب لطبيعة العمل المراد تأديته، ويجب أن توفر الراحة لمستخدميها أثناء العمل.
 - **الخوذة الواقية**: الخوذة الواقية باختلاف طبيعة العمل، وتزود الخوذة من الداخل بسيور بلاستيكية لتعديل الخوذة لتناسب حجم الرأس، كما أنها تحتوى على فراغ عازل بين الرأس وسطح الخوذة يسمح بتهوية الرأس ويخفف من تأثير الإصابة على الرأس ، وتوجد الأنواع الآتية منها:
 - **الخوذة البلاستيكية**: تستخدم في المشاغل الصناعية ومشاغل الإنشاءات.
 - **خوذة الفيبر جلاس**: وتمتاز بمقاومتها للحرارة والمواد الكيميائية وعزلها للتيار الكهربائي، وتستخدم في مشاغل الكهرباء، وأعمال الضغط العالي ومشغل صهر وصلب المعادن.
 - **خوذة الألمنيوم**: تتمتاز بخفة الوزن وعزلها للحرارة لذلك تستخدم في مواقع العمل المكشوفة والأماكن ذات الحرارة العالية.
1. **القفازات**: تعد الأيدي أكثر أجزاء الجسم تعرضاً للإصابات، وتستخدم القفازات للتقليل من الإصابات المختلفة مثل القطع والجروح والحروق وكذلك للوقاية من خطر المواد الكيميائية وخطر الصدمة الكهربائية.

¹ - سميج أحمد جابر ، مرجع سبق ذكره ، 351-354 .

وتوجد القفازات بأنواع عديدة ومنها:

- القفازات المطاطية: وتستخدم للوقاية من المواد الكيميائية.
- القفازات الجلدية: وتستخدم للوقاية من الأخطار في أعمال اللحام ونقل الصفائح المعدنية والزجاج وفي الأعمال الصناعية الأخرى.
- القفازات الأسبستية: وتستخدم لوقاية الأيدي من الحرارة في أعمال صهر وصب المعادن.
- القفازات المقاومة للكهرباء: وتصنع من البلاستيك أو المطاط ذو العزل العالي الذي يصل إلى "6000" أوم.

2. أحذية السلامة:¹

تتعرض القدمين لخطر سقوط المواد عليها أو التعرض للاصطدام بالمواد ولهذا تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة.

حسب نوع العمل والمخاطر المحتمل حدوثها في أماكن العمل، وهي كالاتي:

- الأحذية المطاطية: وتستخدم أثناء تعرض الأماكن للمياه الغزيرة أو عند التعرض لمخلفات الصرف الصحي أو أثناء تداول أو نقل المواد الكيميائية ولمنع الانزلاق الذي يحدث نتيجة وجود زيوت أو سوائل على الأرض.
- أحذية بمقدمة صلبة: وتستخدم الأحذية المصنوعة من الجلد المقوى بمقدمة معدنية صلبة لحماية ووقاية أصابع وأقدام المنتجين من كافة المخاطر المحتمل حدوثها مثل سقوط أو انزلاق الأجسام الصلبة أو الاصطدام بها.
- أحذية خالية من المسامير: ويصنع هذا النوع من الجلد أو المطاط والخالية تماماً من المسامير لحماية ووقاية أقدام المنتجين من مخاطر الكهرباء أو عند التعرض للمواد شديدة الحساسية أو الأماكن المشبعة بالأبخرة أو الغازات القابلة للاشتعال.
- أحذية بنعال ذات ألواح معدنية: وتستخدم لحماية أقدام المنتجين من المخاطر التي قد يتعرضون إليها أثناء السير على الأجسام الحادة مثل المسامير أو الأجزاء المعدنية الصغيرة أو قطع الزجاج.... أو ما شابه ذلك.

3. معدات وقاية العين:

تستخدم النظارات الوقائية لحماية العينين من المخاطر والأضرار التي قد يصيبها أثناء العمليات الصناعية المختلفة، وتوجد النظارات الوقائية بنوعين هما:

¹ - أحمد زكي حلمي ، عبد المنعم العفشوك : السلامة والصحة المهنية (القاهرة ، دار الكتاب العالمية للنشر والتوزيع ، ط1، 2000) 33-35.

- النظارات التي يركب بها زجاج أو بلاستيك: وتستخدم لحماية العينين من الرايش والأجسام المتطايرة الناتجة من العمليات الميكانيكية مثل الخراطة والنقب وكذلك من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة أثناء عملية صناعة وتشغيل الأخشاب أو للوقاية من تناثر المواد الكيميائية.
- النظارات التي يركب بها زجاج أسود: تستخدم في وقاية العينين من شدة الحرارة والضوء وتطاير الأجسام الدقيقة الساخنة أثناء عمليات اللحام¹.
- كما تشمل أدوات الوقاية الشخصية الآتي²:
أ. معدات وقاية الوجه :
تستخدم لوقاية الوجه من الأجسام المتطايرة أو الكيماوية ويشترط فيها أن لا يعيق الرؤيا، ومن أكثرها استخداماً وجه اللحام.
ب. معدات وقاية الجهاز التنفسي:
وتستخدم لوقاية الجهاز التنفسي من خطر الغازات والمواد الكيماوية وهي كالآتي:
 - الكمامات: وتصنع من الورق أو القطن ومزودة بمصفاة وتستخدم من قبل العاملين حيث يوجد الغبار والأتربة.
 - أقنعة الوقاية من الغازات: يغطي القناع كامل الوجه ويزود بزجاج شفاف لتسهيل الرؤية، لمنع خطره على الإنسان وتستخدم من قبل العاملين في الدهان وغيرها من الأعمال الكيماوية.
 - أقنعة الأكسجين والهواء المضغوط: يستخدم في الأماكن التي تقل فيها نسبة الأكسجين مثل المناجم والآبار والخزانات وغيرها.ت. أحزمة الوقاية من السقوط:
وتستخدم عند العمل على ارتفاعات عالية مثل خطوط الشبكات الهوائية وأعمال صيانة المباني العالية وأعمال البناء وغيرها.
ث. معدات وقاية السمع:
تستخدم لوقاية الجهاز السمعي من الضجيج، وهي بالأنواع الآتية:
 - وسادات الأذن: وتصنع من القطن أو المطار وتستخدم من قبل العاملين في المنشآت ذات الضجيج المنخفض والمتوسط.
 - كاتمات الضجيج: تصميم على شكل سماعات للرأس، وتصنع من المعدن والبلاستيك بحيث يوفر غطاء محكماً للأذن ليمنع وصول الضجيج إليها، وتستخدم في الظروف التي يكون فيها الضجيج عالياً مثل المطارات ومحطات التوليد التوربينية.

¹ المرجع السابق ، ص 35.

² سميح أحمد جابر ، مرجع سبق ذكره ، ص 356-357.

- الألوان والإعلانات واللافتات والبطاقات:
- حيث تستخدم لأغراض متنوعة، فهي تعطي تعليمات أو إنذارات ومعلومات عامة، وهي لا تعني بصفة عامة عن التدابير الوقائية وتعليمات الأمن ولكنها تكون مكملتها.

النتائج:

توصل البحث إلى ما يلي:

1. لحوادث العمل أسباب عديدة يلعب العامل دوراً فيها فالسرحان والتعب والملل الوظيفي والإهمال واللامبالاة تؤدي إلى إصابة العامل ، كما أن عدم الالتزام بالتعليمات والإرشادات سببا في العديد منها .
2. إن تلوث بيئة العمل وما تحويه من الآلات ومعدات ومواد تعتبر أحد العوامل التي تساهم في إصابة العامل مما يعرض صحته للخطر ، وإن توفير بيئة عمل آمنة حماية للعنصر البشري من الحوادث المهنية وحماية لعناصر الإنتاج الأخرى من التلف والضياع.
3. تعتبر أدوات الوقاية الشخصية أحد الوسائل التي تؤمن الحماية من التعرض لإصابات وحوادث العمل ، وتلعب الإدارة دوراً كبيراً في توفيرها وإلزام العاملين باستعمالها .
4. يساهم توثيق حوادث العمل في تحديد مدى تكرار ومعدل شدة الإصابة ومعرفة أسبابها ووضع التحولات المناسبة لها.

التوصيات:

1. الاهتمام بوجود لوائح تلزم العاملين باتباع طرق الوقاية والسلامة داخل بيئة العمل، وذلك للمساهمة في الإقلال من تعرض العاملين للحوادث والأمراض المهنية.
2. تعيين مشرفين على السلامة حيث يقوم بالدور الوقائي المهني حفاظاً على سلامة وصحة العاملين داخل بيئة العمل.
3. توفير معدات الوقاية الشخصية واختيار النوع الجيد منها والملائم للاستعمال، ونشر الوعي الصحي بين العاملين بأهمية هذه الواقيات وضرورة استعمالها، مما يساهم في التزام العامل باستعمالها بطريقة تلقائية.
4. إخطار العاملين الجدد عند مباشرة الوظيفة بمخاطر المهنة وطرق الوقاية.
5. الاهتمام بالدورات التدريبية في مجال الإسعافات الأولية لما لهذه الدورات من أهمية ، وتوفير الأدوات والمعدات والأدوية التي قد تقتضى الضرورة استعمالها مع ضرورة الاهتمام بتدريب العاملين على الآلات والمعدات بطرق آمنة .
6. الالتزام بالتعليمات الخاصة بالآلات والمعدات والرفع من مستوى الإدراك لديهم عن طريق الندوات والملصقات والكتيبات والإرشادات، حيث تساهم بشكل كبير في توعية العاملين ومنع أو التقليل من الحوادث والإصابات المهنية.

7. الاهتمام بالصيانة التصميمية للآلات، بحيث يتم شراء الآلة التي تأخذ في الاعتبار وجود تحوطات السلامة من ضمن تصميمها، مما يساهم في حماية العاملين من خطر الآلات والمعدات.
8. صيانة الآلات لغرض إنقاص الضجيج، للمساهمة في حماية بيئة العمل من التلوث، مما يساهم في إيجاد بيئة عمل آمنة بالإضافة إلى تسوير الآلات وتغطية الأجزاء المتحركة منها والتي تعتبر مصدراً لخطر الإصابة بالحوادث المهنية .
9. الاهتمام بوجود مخارج للطوارئ وتوفير معدات وأدوات إطفاء الحرائق وتدريبهم بكيفية استعمالها.
10. الاهتمام بالرقابة الدورية على بيئة العمل وتحديد معدلات التلوث بها، والعمل على إيجاد بيئة ملائمة خالية من التلوث البيئي.
11. توثيق الحوادث والإصابات المهنية، لما تلعبه من دور في تحديد معدلات الحوادث ومعرفة أسبابها ومدى تكرارها وكذلك الاهتمام بإجراء دراسات تحليل العمل لتحديد الوظائف التي تحتاج إلى اتخاذ إجراء إضافي لتحوطات الأمن والسلامة.
12. تخصيص جهاز تفتيش متخصص في مجال السلامة يتولى عملية الرقابة على بيئة العمل لإعداد التقارير وإيجاد حلول للمشاكل التي تعترض العاملين في مجال السلامة.

المراجع :

- 1- أحمد زكي حلمي ، عبد المنعم العفشوك : السلامة والصحة المهنية (القاهرة ، دار الكتاب العالمية للنشر والتوزيع ، ط1، 2000) 33-35.
- 2- إحصاءات حوادث العمل والأمراض المهنية ، دليل استرشادي (دمشق ، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية ، ط2، 2005) ، ص13.
- 3- جيرمي سترانكس : دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل (القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ط1، 2003) ص113.
- 4- داود شقبوعة : أنظمة إعداد المشرفين (طرابلس ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين ، ط1 ، 2001) ص297 .
- 5- سميح أحمد جابر : تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني (طرابلس ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين ، ط1 ، 2000) ص318.
- 6- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي : إدارة الموارد البشرية (الأردن ، دار وائل للنشر ، ط1 ، 2000) ص353 .
- 7- فوزي شعبان مذكور ، إدارة الصيانة والأمن الصناعي (منشورات جامعة القاهرة ، بلا ت ، 2000) ص254 .



- 8- علي عبد الله الرباعي : السلامة المهنية وأخطار العمل (طرابلس ,المعهد العالي لتتقيف المنتجين , ط 1) ص172.
- 9- مهدي حسن زويلف : إدارة الموارد البشرية (عمان , دار الفكر للطباعة والنشر , ط 1 , 2001) 227- 228.
- 10- مؤيد سعيد السالم , عادل حرحوش صالح : إدارة الموارد البشرية , مدخل إستراتيجي (الأردن , عالم الكتب للنشر والتوزيع , ط 1 , 2002) ص254 .

أساسيات التطوير والتغيير التنظيمي ودورها في الرقي بالمنظمات

د. سعد حسن الغديوي*

أ. محمد عبد العزيز معمر**

الملخص:

تتمثل هذه الورقة في دراسة موضوع مهم بعنوان " أساسيات التطوير والتغيير التنظيمي ودورها في الرقي بالمنظمات " ، ويهدف الباحثان من هذا العمل إلى محاولة تحديد دور التطوير والتغيير التنظيمي في كافة المنظمات بشكل عام ، وفي دعم وتطوير ورقي مستوى المنظمات ، ومدى التأثير الذي يحدثانه على أداء الأعمال بالمنظمة ككل ، وإلى تحديد مدى الاختلاف بينهما وبين الوسائل التقليدية الأخرى السائدة في معظم منظمات الأعمال اليوم ، وذلك من خلال التعرض لمفهوم كل منهما وعناصره ، وأساليبه ، ومداخله ، وخطواته ، وطرق تنفيذه ، ومراحله ، وأهدافه ، وتوضيح أهميته ، وردود الأفعال حياله ، والتي من شأنها أن تدعم وتعمل على تحسين وتطوير مستوى الأداء للمنظمات ، وللرقي بها ، والذي ينعكس بدوره على أداء العاملين بشكل خاص ، وعلى مستوى الأداء بالمنظمة بشكل عام.

ويظهر هنا تساؤلاً مهماً يقول : ولكن...هل يمكن القيام بهذا التغيير والتطوير بنجاح فعلاً ؟ وكإجابة على هذا التساؤل يمكن القول أن الأساس في نجاح الأعمال هو الإصرار على تنفيذها ، من خلال إدارة قوية تتوفر لديها المهارات والكفاءات ، والإمكانيات المناسبة ، مع ضرورة وجود برنامج عمل مخطط له ، وهذا بدوره سيجعل تنفيذ عملية التغيير والتطوير ، سهلة ومفيدة للغاية ، وهذا ما سوف يحاول الباحثان توضيحه في هذه الورقة ، وذلك من خلال التالي :

الإطار العام للدراسة:

أهداف الدراسة:

- محاولة الوصول إلى مفهوم محدد للتطوير والتغيير التنظيمي .
- توضيح دور وأهمية التطوير والتغيير التنظيمي .
- توضيح عناصر ، وأساليب ، ومداخل ، وخطوات ، ومراحل ، وطرق تنفيذ ، التطوير والتغيير التنظيمي .
- محاولة التعرف على ردود الأفعال حيال عملية تنفيذ برامج التطوير والتغيير التنظيمي داخل المنظمات .

* د. سعد حسن الغديوي ، محاضر في إدارة الأعمال ، (HRM) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والتجارة تrehونه ، جامعة الزيتونة ، مراقب مراقبة الخدمات المالية بني وليد ، ليبيا .

** أ. محمد عبد العزيز معمر ، مساعد محاضر في إدارة الأعمال ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والتجارة تrehونه ، جامعة الزيتونة ، ليبيا .

- محاولة الوصول إلى بعض النتائج ، والمقترحات التي يمكن أن تساعد في تنفيذ برامج التطوير والتغيير التنظيمي بكفاءة وفاعلية .

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتعرض إلى موضوع غاية في الأهمية ، وهو بعنوان " أساسيات التطوير والتغيير التنظيمي ودورها في الرقي بالمنظمات " ، والذي لا غنى لأي منظمة كانت عنه ، إذ أن القيادة الفاعلة والذكية ، والقائد الاستراتيجي الفعال ، هو من يسعى للرقى بمنظّمته ، وإلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، وهذا لا يتأتى إلا بإحداث التغيير والتطوير المستمر على إدارته ، بشكل خاص ، والمنظمة ككل بشكل عام ، ومن هنا تم التركيز على توضيح آليات وطرق تنفيذ برامج التطوير والتغيير التنظيمي وتفاصيلها ، في منظمات الأعمال على حدٍ سواء ، والتي تعتبر الأساس في نجاح العملية الإدارية برمتها .

إشكالية الدراسة:

يسعى الباحث في هذه الدراسة إلى التأكيد على أهمية دور التطوير والتغيير التنظيمي في دعم وتحسين ورقي مستوى الأداء بالمنظمات ، باختلاف أنواعها وتخصصاتها ، وهذا من خلال الإجابة على الإشكالية التالية :

ما هي الطرق والآليات التي يجب استخدامها لإحداث التطوير والتغيير الفعال على المنظمات مستقبلاً ؟

منهجية الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الاستنباطي واستخدام الدراسة الوصفية في كتابة هذه الدراسة وذلك من خلال الرجوع إلى المراجع الأجنبية والعربية وأخذ منها ما يخدم مصالح هذه الدراسة.

ولتوضيح ما سبق ، فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ما يلي :

- مفهوم التطوير والتغيير التنظيمي .
- أهمية التطوير والتغيير التنظيمي .
- عناصر ، وأساليب ، ومداخل ، وخطوات ، ومراحل ، وطرق تنفيذ ، التطوير والتغيير التنظيمي .
- ردود الأفعال حيال عملية تنفيذ برامج التطوير والتغيير التنظيمي داخل المنظمات .
- بعض الأفكار المساعدة في تنفيذ التغيير الناجح .
- الخلاصة والمقترحات .

التطوير التنظيمي:

نعني به هو ذلك التغيير المخطط الذي يقصد تحسين فعالية الإدارة، وتقوية إمكانية مواجهة المشاكل التي تواجه هذه الإدارة. وهو خطة طويلة المدى لتحسين أداء الإدارة في طريقة حلها للمشاكل وتجديدها وتغييرها لممارساتها الإدارية، وتعتمد هذه الخطة على مجهود تعاوني بين الإداريين، وعلى الأخذ في الحسبان البيئة التي تعمل فيها الإدارة، وعلى التدخل من طرف خارجي، وعلى التطبيق العلمي للعلوم السلوكية.

كما يمكن القول بأن التطوير التنظيمي يراد به تغيير شامل للمنظمة ينصب على المستقبل البعيد. ويتضمن بصفة أساسية ثقافة المنظمة وقدرتها على حل المشكلات واتخاذ القرارات والتكيف مع البيئة التي تحيط بها، (سعيد يس، وعلي عبد الوهاب 1998).

كما يمكن وصف التطوير بأنه عملية كلية تتصدى لأجزاء النظام أو المتغيرات التنظيمية مثل ظروف العمل والظروف البيئية والتكنولوجيات والقيادة العليا، (محمود السيد، و تحية حسين، 2003).

وعناصره هي :

- المدى الطويل .
- حل المشكلات واتخاذ القرارات .
- التكيف والتغيير .
- ثقافة المنظمة (سعيد يس، وعلي عبد الوهاب 1998).
- **خطة طويلة المدى** : لا يمكن توقع تغيير أو تطوير في أهداف وخطط وممارسات الإدارة في يوم وليلة ، فخطة التطوير تأخذ على الأقل سنة، (صالح عودة، 1994. وأبو بكر بعيره، 1991).
- **حل المشاكل وتجديد الممارسات** : هدفنا هو تقوية جهود الإدارة في مواجهة مشاكلها وهذه المواجهة تتم من خلال تطوير أسلوب متحيز للإدارة لحل المشاكل والتكيف مع الظروف المتغيرة للبيئة المحيطة بهذه الإدارة. وهذا الأسلوب المتحيز يتشكل من الإدارة والإجراءات التي تكفل للإدارة تحديد المشاكل واشتراك أجهزة الإدارة في وضع حلول ، وأسلوب لاختيار وتطبيق الممارسات الجديدة وخطط متابعة وتقييم الممارسات الجديدة (سنتيا سكوت ، 1422 هـ).
- **مجهود تعاوني للإداريين** : بصرف النظر عن يقوم باتخاذ قرار التطوير، هناك مراحل تحتاج إلى تعاون الإداريين وتنمية أواصر الاتصال والتنسيق بينهم. وعلى الإداريين أن يقتنعوا بأن أي مشكلة في الإدارة هي مشكلة الإدارة كلها، وليست مشكلة تخص جزء معين منها وتعاون الإداريين في جمع بيانات عن مشاكلها وتحليلها، واقتراح الحلول من خلال أنظمة مفتوحة للاتصالات قد يساعد على نجاح التطوير، ومن ضمن هذه الاتصالات، والاجتماعات واللجان والتقارير المشتركة بين الأقسام وبين الإدارات وبين الأخصائيين.

• **التأثر ببيئة الإدارة :** إن وضع أسلوب مميز لحل المشاكل ولتجديد ممارسات الإدارة يجب أن يكون مستنداً على فهم عناصر البيئة التي تعمل فيها المنظمة ، وعلى فهم كيف تؤثر البيئة في ممارستها (سعد الغديوي ، 2012).

• **التدخل الخارجي :** يعمل الطرف الخارجي مثلاً على تشخيص المشاكل، وتدريب العاملين على تطوير أنفسهم وعلى حل مشكلاتهم وعلى اقتراح بعض أساليب التطوير. ويعتمد مدى تدخل الطرف الخارجي على عمق المشكلة ، وكفاءة الإداريين ، وعلى فلسفة الإدارة في الاعتماد على طرف خارجي.

• **التطبيق العلمي للعلوم السلوكية :** يعني استناد المنظمة في جهودها للتطوير على جمع معلومات عن المشاكل والاعتماد على خبرة الاستشاريين الخارجيين، والاعتماد على مشاركة الإداريين في وضع حلول وجمع معلومات مستمرة عن تطبيق أساليب التطوير الجديدة وتقييمها ، وتعتمد برامج التطوير التنظيمي على الاستفادة من مبادئ العلوم السلوكية والخاصة بتطوير الاتجاهات النفسية للعاملين ، وتطوير مهاراتهم واستعدادهم للتعلم وتقبل التغيير ، وتطوير مهارات العاملين في التعامل مع بعضهم البعض والثقة في النفس والمبادأة والابتكار .

لماذا التطوير والتغيير ؟

يمكن تلخيص الأسباب التي تدفع الإدارات إلى إحداث تطوير وتغيير في أجزاءها إلى وجود تغييرات ومشاكل محيطة بها ، وأنه لا يمكن حل هذه المشاكل أو التواكب مع التغييرات المحيطة مالم تحدث بعض التغييرات في أجزاء الإدارة وفي الأسلوب الذي تفكر به في مواجهة مشاكلها، (عادل زايد ، 2003). ويمكن تحويلها على أهداف مثل :

1. فحص مستمر لنمو أو تدهور الإدارة والفرص المحيطة بها.
2. تطوير أساليب الإدارة في علاجها للمشاكل التي تواجهها.
3. زيادة الثقة والاحترام والتفاعل بين أفراد الإدارة.
4. زيادة حماس ومقدرة أفراد الإدارة في مواجهة مشاكلهم وفي انضباطهم الذاتي.
5. تطوير قيادات قادرة على الإبداع الإداري وراغبة فيه.
6. زيادة قدرة الإدارة على الحفاظ على أصالة الصفات المميزة لأفراد وجماعات وإدارات وعمل وإنتاج الإدارة.

7. بناء مناخ محابي للتطوير والإبداع.

التغيير وردود أفعاله :

تختلف ردود أفعال الناس الناجمة عن التغييرات المفاجئة من حولهم. ويمكن التمييز بين عدة مراحل تمر بها ردود الأفعال، (ديفيد سيلفرمان، 2000) وهذه المراحل هي :

• **الصدمة :** وهي تشير إلى شعور حاد بعدم الاتزان وعدم القدرة على التصرف.

- **عدم التصديق :** وهو شعور بعدم واقعية وعدم موضوعية السبب في ظهور التغيير .
- **الذنب :** وهو شعور الفرد بأنه قام بخطأ ما يتطلب التغيير الذي حدث.
- **الإسقاط :** وهو قيام الفرد بتأنيب فرد آخر على التغيير الذي حدث.
- **التبرير :** وهو قيام الفرد بوضع أسباب التغيير .
- **التكامل :** وهو قيام الفرد باحتواء التغيير وتحويله إلى مزايا يتمتع بها الفرد أو النظام.
- **القبول :** وهو عبارة عن خضوع تحمس الفرد للوضع الجديد بعد التغيير .

أسباب مقاومة التغيير:

إن طبيعة الناس تقبل التغيير كأمر طبيعي في الحياة، ولكن ما يرفضه الناس هي الإجراءات التي يمر بها التغيير ، والأساليب المستخدمة في ذلك ، والظروف المحيطة بهذا التغيير (ديفيد سيلفرمان، 2000) ونذكر بعض الأسباب :

- عندما تكون أهداف التغيير غير واضحة.
- عندما يكون الأشخاص المتأثرين بالتغيير غير المشتركين فيه.
- عندما يكون إقناع الآخرين بالتغيير يعتمد على أسباب شخصية.
- عندما يتم تجاهل تقاليد وأنماط ومعايير العمل.
- عندما يكون هناك اتصال ضعيف أو مفقود عن موضوع التغيير .
- عندما يكون هناك خوف من نتائج التغيير ، أو تهديد للمصالح الشخصية.
- عندما يكون هناك فشل التغيير .
- عندما يرتبط التغيير بأعباء وضغوط عمل كبيرة.
- عندما يكون هناك عدم ثقة فيمن يقومون بالتغيير .
- عندما يكون هناك رضا عن الوضع الحالي.
- عندما يكون التغيير سريعاً جداً.
- عندما تكون الخبرات السابقة عن التغيير سيئة.
- عندما يكون هناك تعارض حقيقي بين الآراء فيما يتعلق بالتغيير .

إدارة التغيير:

يجب أن يؤخذ الجانب الإنساني في الحسبان ، فدراسة السلوك الإنساني واستجابته لعمليات التغيير والتطوير تلزمنا بمراعاة الحذر ومعالجة الأمر بشيء من التخطيط والتنظيم ، بالشكل الذي يقلل من مقاومة التغيير وبالشكل الذي يزيد من احتمال تقبله له ولذا نسوق بعض النصائح

السلوكية في إدارة التغيير وهي فيما يلي ، (سعيد يس ، وعلي عبد الوهاب 1998) :

- **إشراك الناس في التغيير :** إن تخفيض مقاومة الأفراد للتغيير يمكن أن تتم لو أنهم اشتركوا بفاعلية في ذلك التغيير الذي يمسه واشتراكهم يجب أن يتم بجعلهم يتعرفون على متى ، ولماذا ،

وأين، وكيف يتم التغيير وإن اشتراك الأفراد يجعلهم يحسون بأنهم جزء من النظام ، وإن الإدارة لا تخفي شيئاً عنهم ، كما أن المشاركة يمكنها أن تظهر بعض الأفكار الجيدة من أفراد قد يعانون من مشاكل تحتاج إلى مثل هذا التغيير ، وقد يكون أنسب طرق المشاركة هي في تشخيص المشاكل ومناقشة أمراض العمل وأعراضها وعواقبها الوخيمة فإن كان من السهل على الأفراد أن يقومون بالتشخيص ، فسيكون من السهل عليهم اقتراح أو تقبل العلاج.

• **زود الناس بمعلومات مستمرة :** إن حجب الأفراد في ظلام عدم المعرفة بما يحدث ، وإعطائهم معلومات محدودة ، أو معلومات غير سليمة ، أو معلومات غير كاملة هو مؤشر لبدء قلق العاملين وتهامسهم وتغامزهم بما يحدث وسرعان ما تبدأ الإشاعات ، ويخلق ذلك الوضع جواً من عدم الثقة. إن تزويد العاملين بالمعلومات ولو كانت سيئة ، أفضل لأنها تعطي فرصة للعاملين التفاعل مع المعلومات. أما نقص المعلومات فإنها تؤدي إلى الشعور بقلة الحيلة.

• **خذ في الاعتبار عادات العاملين وقيم العمل :** على من يقوم بالتخطيط والتنظيم لعملية التغيير أن يأخذ في الحسبان ألا يفسد أو يؤدي عادات العاملين وقيمهم والتي قد تمس عادات تناول الطعام وتبادل الحديث والإجازات وتماسك جماعات وأقسام وإدارات العمل وصدقات العاملين ومواعيد الحضور والانصراف وما شابهه من عادات راسخة في سلوك العاملين ، على الأخص لو أنها غير مؤذية وغير ضارة بطبيعتها.

• **أشعل حماس العاملين :** إن إثارة حماس العاملين يؤدي إلى رفع رغبة الفرد في المشاركة والالتزام بالتغيير كما يجب . فعلى سبيل المثال إتاحة الفرصة للتعبير عن النفس ، وتحقيق الذات ، والإحساس بأن الفرد نافع ، والرغبة في الحصول على معلومات ، والرغبة في التعرف والعمل مع زملاء جدد، والإحساس بالانتماء إلى عمل خلاق ومكان عمل منتج ، والرغبة في النمو والتطور من خلال الإبداع والتطوير ، وغيرها من مثيرات الحماس والدافعية (سعد الغديوي ، 2012).

• **استخدام أسلوب حل المشاكل :** يقال أن عملية التطوير والتغيير هي عملية مستمرة ، إلى الدرجة التي تزرع سلوك محدد في نفوس العاملين وهو إمكانية تقبل أي تطوير في المستقبل، وزرع الرغبة في مناقشة الأمور التي تحتاج إلى تغيير ، وتنمية الوعي والحساسية بوجود مشاكل محيطة . ويحدث ذلك عادة عندما يمكن إقناع المديرين والعاملين بضرورة استخدام المنطق العلمي في حل المشاكل واتخاذ القرار . وهو الذي يبدأ بالتعرف على وتحديد المشاكل ، ثم يتطرق إلى تحديد بدائل الحل ، وتقييم البدائل ، واتخاذ القرار أو الوصول إلى أفضل بديل من بين الحلول ، وأخيراً تطبيق ومتابعة الحل. كما يمكن تشجيع اتخاذ القرارات الجماعية.

من الذي يقوم بالتطوير ؟

هناك بدائل عديدة للإجابة وأبسط هذه الإجابات هي إما أن تقوم الإدارة بنفسها بالتطوير ، وأن تعتمد على مستشار خارجي يحرك هذا التطوير . ودخل كل بديل من هذين البديلين تتعدد

الاحتمالات والطرق . ويبقى بديل ثالث هو الاعتماد على البديلين في نفس الوقت ، وعلى المنظمة هنا أن تحدد دورها في التطوير ، ومدى تدخل المستشار الخارجي ودوره في هذا التطوير (مسعود الباروني ، 1996).

من له سلطة التطوير داخل المنظمة ؟

تقوم الإدارة العليا في المنظمة بتحديد من له سلطة التغيير والتطوير ، وهناك ثلاث بدائل في هذا الصدد :

أولاً : الإدارة العليا .

ويستأثر هنا المديرين في الإدارة العليا بمعظم أو كل السلطات الخاصة بعمليات التغيير ، فهم الذين يخططون وينظمون عمليات التطوير ، ويصدرون كل القرارات المتعلقة بذلك. ويقوم المديرون بالتعرف على المشاكل اليومية إما بالاعتماد على خبراتهم الذاتية أو الاسترشاد بالمعلومات والتقارير التي ترد من مرؤوسيهـم .وقد يصحب ذلك تفسيراً بظروف التغيير والمزايا أو الحوافز أو الإجراءات التي تقع على المرؤوسين من جراء قبولهم وامتثالهم أو عدم تمشيهم مع هذا التغيير. وتميل قرارات الإدارة العليا إلى اتخاذ التغييرات التالية في المنظمة:

- **تغيير الأفراد :** فمن خلال سياسات النقل والندب يمكن للإدارة العليا إحلال عاملين مكان آخرين ، وذلك بافتراض أن هذا الإحلال سيؤدي إلى التغيير المطلوب في مهارات العاملين وسلوكياتهم ، وإن التغيير مطلوب لمواجهة المشاكل (Fleet, van and Peterson, 1994).

- **تغيير الجماعات :** فمن خلال أنظمة الاتصالات الجماعية كالمقابلات واللجان ومن خلال إعادة تشكيل الأقسام والإدارات وجماعات العمل يمكن للإدارة العليا أن تؤثر في تقوية أو إضعاف بعض أجزاء الإدارة بشكل ترغبه هي.

- **تغيير هياكل التنظيم :** ويضم ذلك التغييرات مثل أنظمة التخطيط والرقابة وإجراءات العمل والدورات والآلات والترتيب الداخلي للمكاتب ومثل هذه التغييرات مؤثرة للغاية في مصير التنظيم.

ثانياً : المشاركة .

تقوم الإدارة العليا هنا بإشراك باقي المستويات التنظيمية والعاملين في عملية التغيير، ويعتمد هذا المدخل في التغيير على افتراض أن العاملين والمستويات التنظيمية ذات كفاءة وأهلية للمشاركة، وأنها ذات تأثير قوي على مصير الإدارة بالقدر الذي يعطيها قوة وسلطان لا يمكن إنكاره (علي السلمي ، 1970). وبالتالي قد يكون من الأفضل وجود تفاعل بين المستويات التنظيمية المختلفة. وتتم مشاركة العاملين في التطوير التنظيمي بأحد الشكـلين الآتيـين :

اتخاذ القرار الجماعي : وتقوم الإدارة العليا هنا بتشخيص المشاكل وتعريفها ودراستها ، وتقوم أيضا بتحديد بدائل الحلول. يلي ذلك أن تقوم الإدارة العليا بإعطاء توجيهات إلى المستويات الأدنى بدراسة هذه البدائل ، واختيار البديل الأنسب لها. وهنا يقوم العاملون ببذل قصارى جهدهم في دراسة البدائل. واختيار ذلك البديل الذي يناسبهم ويحل مشاكلهم (صلاح عبد الباقي ، 2004).

حل المشاكل الجماعي : وهذا الأسلوب في المشاركة أقوى وأعمق ، وذلك لان العاملين لا يقومون فقط بدراسة البدائل واختيار أنسبها ، بل يمتد ذلك إلى دراسة المشكلة ، وجمع معلومات عنها ، وتعريف المشكلة بدقة ، والتوصل إلى بدائل التصرف والحل.

ثالثاً : التفويض .

تقوم الإدارة العليا هنا بإعطاء اليد العليا لباقي المستويات التنظيمية والعاملين بالمنظمة في تحديد معالم التغيير والتطوير المناسبة . وعلى هذه المستويات أو الأقسام أو العاملين أن يضطلعوا بمعظم مهام التغيير من تحديد للمشاكل وبدائل الحلول واختيار الحل المناسب واتخاذ القرارات التي يعتقدون أنها مناسبة لحل مشاكلهم . ويتم التفويض للمستويات التنظيمية والعاملين بأحد الأسلوب الآتيين :

• **مناقشة الحالة :** ويتم أخذ مشكلة أحد الإدارات أو الأقسام كحالة واجبة النقاش ويقوم مدير الإدارة أو رئيس القسم بتوجيه المناقشة بين العاملين ، ويتم ذلك بغرض اكتساب العاملين المهارة على دراسة مشاكلهم ، وبفرض تقديمهم لمعلومات قد تفيد في حل المشكلة . وعلى هذا فإن تدخل المدير أو الرئيس ليس بفرض حلول معينة ، وإنما لتشجيع العاملين لكي يصلوا إلى حلول ذاتية لمشاكلهم.

• **تدريب الحساسية :** ويتم هنا تدريب العاملين في مجموعات صغيرة لكي يكونوا أكثر حساسية لسلوك الأفراد والجماعات التي يتعاملون معها. كما يتم التركيز أساساً لسلوك الأفراد والجماعات التي يتعاملون معها . كما يتم التركيز أساساً على إكساب العاملين مهارة التبصر بالذات والوعي لما يحدث من حولهم، والتأهب والحساسية لمشاعر وسلوك الآخرين . ويعتمد هذا المدخل على افتراض أساسي هو أنه بإكساب العاملين المهارات السلوكية المطلوبة وحساسيتهم لمشاعر الآخرين ولمشاكل العمال ، يمكن تطوير العمل بشكل أفضل (Fleet, van and Peterson, 1994). أي أن التطوير التنظيمي يعتمد إلى حد كبير على تطوير وتنمية العلاقات والمهارات الشخصية للعاملين. والسؤال هنا .. كيف يمكن لنا أن نحكم على أفضل الطرق المتبعة؟ ولكن لن تتم الإجابة على هذا السؤال إلا وفقاً لمعايير معينة مثل:

- رضا العاملين المتأثرين بالتغيير .
- سرعة التغيير .

- النتائج المباشرة والقصيرة المدى.
- النتائج طويلة المدى.
- مقاومة التغيير.
- الالتزام بالتغيير.
- التجديد والإبداع المستمر.

ما الذي يتم تطويره وتغييره ؟

أولاً : الأفراد :

يدور المنطق حول ضرورة تغيير وتطوير الأفراد بالشكل التالي.. أن الأداء الناجح للأفراد داخل أعمالهم ومنظماتهم يعني أن هناك توافقاً بين الأفراد (أهدافهم ودوافعهم وشخصياتهم وقدراتهم و آمالهم) من ناحية ، وبين الإدارة ، أعمال ووظائف وأهداف وتكنولوجيا وإجراءات من ناحية أخرى ، إلا أن دوام الحال من المحال ، فكل من الأفراد والمنظمات يتغيران بصورة دائمة . ويسبب هذا التغيير عدم توافق الأفراد مع الإدارة مما يسبب مشاكل الأداء السيئ وانخفاض الرضا عن العمل . وهنا يجب إجراء بعض التدخل في الأنظمة المؤثرة على الأفراد مباشرة لكي نعيد التوافق والالتزان بين طبيعة الأفراد من جهة وطبيعة التنظيم من جهة أخرى (عابدة خطاب ، 2009).

ما الذي يتغير في الأفراد ؟

إن التغيير الذي يحدث في الأفراد يترتب ضرورة التدخل باستخدام أساليب التطوير التنظيمي. فما الذي يتغير في الأفراد ويقلب التوافق بين الأفراد ومنظماتهم؟

- اهتمام متزايد بالنقود والأجور .
- زيادة ثقة المرؤوسين برؤسائهم من حيث قدرتهم على التصرف السليم.
- الارتقاء في طموح صغار السن بالشكل الذي يتجاوز إمكانيات الوظائف الحالية.
- الثقة في جدوى أنظمة الحوافز والجزاءات وقدرتها على التمييز بين الطيب والسيئ.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الإحساس بأهمية الكسب الوظيفي السريع.

ثانياً : جماعات العمل :

ما الذي يتغير في جماعات العمل ؟

- يتغير تشكيل الجماعة من وقت لآخر .
- تغير قيم ومعايير الجماعة .. أي أن الأنماط السلوكية المقبولة بواسطة أفراد الجماعة قد يحدث فيها تغيير ، مما يؤثر بالتبعية على محاولات التطوير التنظيمي
- تماسك الجماعة قد يزداد قوة أو ضعف .

- الأساليب المستخدمة في علاج وحل المشاكل .
- أساليب الاتصال الجماعي قد تتغير أنماطها .
- أساليب المشاركة في التصرف .

مراحل التغيير :

أهداف ومحتوى التغيير	أدوات ووسائل التغيير	طرق قياس الحاجة إلى التغيير
الأفراد: • الاتصال • التأثير • اتخاذ القرارات • الدافعية • توافق فرص العمل • أداء عالي • انضباط والتزام • مهارات فنية	• التدريب لرفع المهارات الفنية • التدريب لرفع المهارات السلوكية. • تحليل تفاعلات الاتصال. • الاستشارات والتوجيه. • تخطيط المستقبل الوظيفي.	• بحوث والدراسات الخاصة بالرضا عن العمل ومشاكل العاملين. • إحصاءات الغياب والتأخير. • فحص سياسة المكافآت.
الجماعات: • إعادة بناء جماعات العمل. • استقلال الجماعات. • الاتصالات الجماعية. • اتخاذ القرارات الجماعية. • حل الصراع الجماعي. • التعاون. • تبادل المعلومات. • الحساسية للآخرين.	• جماعات العمل المستقلة. • مشاركة العمل في الإدارة.	• بحوث والدراسات الخاصة بجماعات العمل وسلوكها. • الاجتماعات بين جماعات العمل. • اجتماعات المستشارين مع جماعات العمل.
التنظيم: • الأهداف • السياسات والخطط. • هيكل التنظيم. • أساليب العمل والإجراءات. • التكنولوجيا. • الاتصالات الإدارية	• إعادة تنظيم الهياكل. • تبسيط الإجراءات. • التخطيط الإستراتيجي. • جداول العمل المرنة.	• دراسات وبحوث الرضا عن العمل ومشاكل العمل. • المقابلات بين المديرين. • مقابلات المديرين مع الاستشاريين.

المصدر : (Fleet, van and Peterson, 1994, and Decenzo, David A, Stephen P, 1997).

للحفاظ على عملية التغيير يمكن أن تتبع الطرق التالية :

- المتابعة المستمرة لنتائج تطبيق التطوير التنظيمي، ومقارنة هذه النتائج الفعلية بالنتائج المخططة والمطلوبة، ومناقشة الانحرافات المحتملة ومحاولة علاجها.

- الاستمرار في تدريب العاملين والمشاركين في تطوير الأسس والمبادئ العلمية للتطوير التنظيمي وأدواته.
- توفير سبل اتصالات متفتحة بين المشاركين في التطوير، مع توفير كافة المعلومات المرتبطة به.
- بناء أنظمة حوافز تشجيع الأقسام والأفراد الناجحين في المساهمة في عمليات التطوير التنظيمي.
- تكريم الأشخاص وجماعات العمل والمديرين المساهمين في التطوير .
- إنشاء أنظمة تشجيع الاقتراحات الخاصة بالتطويرات والتغييرات الجديدة ، وتشجيع السلوك والتصرفات الخاصة بالسلوك الإبداعي والابتكار سواء في العمليات الفنية الوظيفية أو في العمليات الإدارية.

خطة التطوير التنظيمي :

أدوات ووسائل التغيير :

- التشخيص المبدئي وبيداً بالمقابلات بين المدير والعاملين .
 - تشكيل وتدريب فرق الدراسة على برامج تدريبية تهدف إلى رفع المهارات الفردية والجماعية في الاتصال .
 - جمع البيانات ومناقشتها .
 - وضع خطة للتغيير .
 - بناء فرق عمل .
 - تنمية العلاقات الجماعية .
 - تنفيذ أو تطبيق التغيير ومتابعته .
- إن هذه الوسائل والأدوات متعددة ولكن أهمها هي برامج التدريب ورفع المهارات الفنية والسلوكية :

ويقصد بالتدريب تلك الجهود الخاصة برفع المهارات الفردية أو الجماعية في مجال معين فقد يكون المجال فنياً متخصصاً في الوظيفة والأنشطة التي يؤديها الفرد في العمل، (صالح عودة ، 1994). وقد يركز التدريب على الجوانب السلوكية ورفع المهارات الفردية والجماعية في هذا الشأن . ومن أمثلة دورات التدريب السلوكية في هذا المجال ما يركز على الدافعية (كيف تنثير حماس مرؤوسيك في العمل والقيادة). وقد تركز الدورات التدريبية على المهارات الإدارية مثل طرق حل المشاكل واتخاذ القرارات الجماعية. ولكي تقوم الإدارة بوضع خطة متكاملة للتدريب ، فإنها تقوم بتحديد احتياجاتها من التدريب ، ثم تقوم بتصميم خطة مناسبة لهذه الاحتياجات ، وبعد تنفيذها يتم

تقييم نتائج التدريب. وعلى هذا فإن خطة التدريب تشمل على الخطوات التالية (صالح عودة ، 1994):

- تحديد الاحتياجات التدريبية : وتدل مؤشرات معينة على أن الأفراد المعنيين تتقصصهم المعرفة والخبرة التي يمكن أن يحصلوا عليها بواسطة التدريب.
- تصميم خطة التدريب : وهنا يتم تحويل الاحتياجات التدريبية إلى برامج، ويتم وضع مجموعة من البرامج في خطة متكاملة للتدريب على مستوى الإدارة.
- تقييم فعالية التدريب : يمكن للإدارة أن تقيس فعالية التدريب من خلال زيادة إنتاجية الإدارة أو تغيير سلوك الخاضعين للتدريب.

بعض الأفكار للمساعدة في تنفيذ التغيير الناجح :

بعض الأفكار المفيدة لإحداث تغيير ناجح (سعد الغديوي ، 2014) :

- إيجاد وخلق الإحساس بالحاجة الملحة للتغيير (مع الأسف لا توجد لدى الكثير من القيادات الإدارية الإحساس بالحاجة للتغيير لذا فالقناعة والالتزام ضعيف إن لم يكن موجود أصلاً.
- بناء ائتلاف من الأفراد لقيادة التغيير (للمساعدة في إخراج القوى المضادة للتغيير).
- إشراك المديرين في المستويات الوسطى في المرحل الأولية للتغيير وبصفة دائمة لخلق القناعة والالتزام بالتغيير.
- بناء بيئة إدارية تساعد على خلق جو من الثقة لتبادل المعلومات.
- الثقة في الأفراد.
- بناء الرؤية / الرسالة / الإستراتيجية / وضع الخطة التشغيلية للتنفيذ (عابدة خطاب ، 2009).
- وضع توقعات عالية لشحن الهمم وتحفيز الأفراد ولكن الحذر من وضع أهداف وغايات غير واقعية.
- إشرح تفاصيل التغيير (عملية الاتصال).
- كن واضحاً عند شرح التغيير (مهارة الاتصال/ القدرة على الاتصال والإقناع) .

مراحل التطوير التنظيمي:

انطلاقاً من أن الحقيقة الثابتة في هذا الكون هي حقيقة التغيير، ترى أن المنظمات تتغير تلقائياً أو تخطيطياً. الإنسان يتغير من الطفولة إلى الصبا إلى الشباب إلى الشيخوخة إلى الكهولة. والزمان يتغير بين الليل والنهار، والطقس يتغير من الربيع إلى الصيف إلى الخريف إلى الشتاء. وكل له مظاهر ينبغي أن يتهيأ الإنسان والحيوان لها. يتكيف للتغيير أو يوظف التغيير لمصلحته وحاجاته. ولعل نظرية الحاجات الآتية والمستقبلية هي العنصر الحاسم في مواجهة الإنسان للتغيير في ضوء تجارب الماضي وأبحاث الحاضر وتوقعات المستقبل. وما كان الإنسان هو أيضاً إلا أحد

العناصر الفاعلة في كيان المنظمة واكتشاف احتمالات التغيير والتغير فيها من اعتبارات النمو والبقاء. وصراع هذا النمو والبقاء ففي ضوء الموارد والإمكانات والاحتياجات واعتبارات المنافسة وتعظيم الربح وتقليل الخسارة ، فإنه لابد ممن التحسب بوعي متكامل لعملية وسلوكيات التطوير التنظيمي في مراحله الأساسية (عبد الرحمن توفيق ، 2003) وهي :

- الدراسة التشخيصية.
- وضع خطة التطوير .
- التهيئة لقبول التطوير ورعايته.
- المتابعة التصحيحية.

ونورد فيما يلي لمحات أساسية عن طبيعة كل مرحلة والأخذ بأسبابها ومقوماتها وصولاً إلى النتائج المأمولة منها.

أولاً : الدراسة التشخيصية :

تتطلق عملية التطوير التنظيمي من ثلاثة محاور هي الإنسان ثم نظم العمل ثم معدات وتسهيلات العمل. ومن ثم فإن الدراسة التشخيصية التي تهدف إلى التطوير التنظيمي لابد أن تتعرف على هذه المحاور الثلاثة لاكتشاف فرص التطوير ومواجهة التغييرات وإحداث التغيير المطلوب. أول هذه المحاور بطبيعة الحال هو الإنسان. واكتشاف فرص التطوير في هذا المحور ترتبط بالمحاور الأخرى إلا أن هذا لا يبقي تشخيص كل محور على حده وتشخيص المحاور الثلاثة مجتمعة ومرتبطة (سعد الغديوي ، 2012).

عملية تشخيص المحور الخاص بالإنسان يبدأ بطرح الأسئلة التالية:

1. ما هي الأدوار والمسؤوليات التي يمارسها عضو المنظمة؟
2. ما هو ارتباط هذه الأدوار والمسؤوليات بالغير؟
3. ما هي طبيعة اشتراك الغير في دور ومسؤوليات الفرد؟
4. ما هو الموقع التنظيمي بالنسبة للفرد؟
5. ما هو موقع الوحدة التنظيمية بالنسبة للتنظيم العام للمنظمة؟
6. ما هي المعدات والتسهيلات التي يتطلبها القيام بالعمل ونوع هذه التسهيلات، نظم وإجراءات Software ومعدات صلبة Hardware .
7. ما هي المشاكل المعوقات التي تعترض العمل: معوقات بشرية، ومعوقات نظم وإجراءات، أو معوقات تسهيلات ومعدات.

ثانياً : وضع خطة التطوير.

تمر عملية وضع خطة التطوير بمرحلتين: اكتشاف فرصة التطوير ووضع خطة التطوير في ضوء الأهداف والإمكانيات المتاحة. ويكون ذلك أيضاً بطرح مجموعة من الأسئلة والإجابة عليها، هذه الأسئلة تدور حول الأبعاد الآتية:

1. ما هي الأهداف المعلنة للمنظمة؟
 2. ما هي فرصة التطوير المتاحة العاجل منها والآجل، الممكن منها وغير الممكن؟ التكلفة المادية، الزمن المتاح، المكان المتاح، التسهيلات المادية المتاحة وغير المتاحة، النظم والتنظيمات التي تحتاج إلى تعديل ونطاق الزمن المسموح به.
- هذه الأسئلة تتناول استكشاف فرص التطوير أما وضع خطة التطوير ذاتها فيتطلب أيضاً تحديد مكونات الخطة: أفراد، معدات وتسهيلات، نظم وتنظيمات، تكلفة، فترة زمنية، أساليب المراجعة وفقاً لتوقيت الخطة. ككل هذا على أساس مبادئ خمسة لا ينبغي تجاوزها وهي:
1. أن تكون الخطة محددة ومكتوبة ومعلنة وقابلة للمراجعة.
 2. أن تكون الخطة قابلة للتحقيق في حدود التكاليف والإمكانيات المتاحة.
 3. أن تكون الخطة متماسكة ومتراصة ومتجانسة وتؤدي إلى تحقيق الهدف منها.
 4. أن تكون الخطة قابلة للقياس في ضوء وحدة إنتاج محددة مقارنة بوحدة تكلفة محددة $\times$ كمية إنتاج محددة ونوعية محددة أيضاً.

ثالثاً : التهيئة لقبول التطوير ورعايته .

توضع الخطط لتقبل التنفيذ، هذه فرضية صحيحة. وتواجه الخطط عند التنفيذ مقاومة معلنة أو مكتوبة، هذه فرضية صحيحة فالإنسان يقاوم التغيير بطبعه وإن كان يتوقعه هذه حقيقة أن عملية وضع الخطط لابد أن تضع في اعتبارها التهيئة لهذه الخطة لضمان التنفيذ السليم، ولعل خطط التطوير التنظيمي أولى بذلك من غيرها لأن الإنسان هو أحد الأركان الأساسية في عمليات التطوير التنظيمي.

إن التغيير عملية لا يمكن تلافيها ومع ذلك فإن معظم الناس يجدوا أن التغيير عملية مزعجة. بعض الناس تخشى من التغيير لأنه قد يضر بمصالحها أو أنه لا يعني بالضرورة أنه سيؤدي إلى الشيء الأفضل. هذا من وجهة نظر بعض الناس، أما من حيث السلوك العام للمنظمة فإن الطابع العام للمنظمة هو الميل إلى الروتين والتعقيد الجامد لأن التغيير عادة يأتي معه المزيد من الجهد والحاجة إلى ممارسة العملية الابتكارية والتجديد وهذا يعني أيضاً المزيد من الجهد ومع ذلك فإن مقاومة التغيير الذي تأتي به خطط التطوير التنظيمي ليس سيئاً بل قد يكون عند الوعي به ومعالجته شيئاً جيداً. إن الإنصات إلى شكاوى وهموم المقاومة يؤدي إلى تصحيح الفهم ويؤدي بالتالي إلى الفعل الصحيح والنتيجة الصحيحة كما أن إبراز المشاكل بمعرفة عناصر المقاومة

يؤدي إلى معالجتها قبل وقوعها واستفحالها وهذا يؤدي بالتالي إلى تحقيق أهداف خطط التطوير التنظيمي.

وفي ضوء ما تقدم فإن عملية التهيئة لتنفيذ خطط التطوير التنظيمي ورعايته ينبغي أن تقوم على القواعد الأساسية التالية :

التنوير بحكمة التغيير : لا شك أن العنصر الفعال في عملية التطوير التنظيمي هو مصلحة العمل وهو نقطة الالتقاء بين العامل والمؤسسة أو المنظمة. العامل يريد للمنظمة البقاء والنمو، والمنظمة تريد من العامل الولاء والالتزام بمصلحة العمل. لا بد أن يكون ذلك واضحاً في عملية التطوير التنظيمي. الحكمة من التطوير ومتطلباته وأهدافه هي أساس التهيئة لقبول خطة التطوير ورعاية التنفيذ.

1. **المشاركة :** إن مبدأ مشاركة أصحاب العلاقة وأطراف الفعل في عملية وضع الخطط هو الضمان الأكبر لتهيئة الجميع نحو رعاية التنفيذ والمشاركة هنا تعني الاشتراك والمساهمة في اكتشاف فرص التطوير التنظيمي وتحديد الأولويات ووضع خطط التنفيذ.

2. **الاتصال الفعال :** يأخذ مفهوم الاتصال أبعاداً قد تبدوا متنوعة وهي في الحقيقة متشابكة ومتكاملة. قد يرمز لها بتدفق المعلومات Flow of Information، والمعلومات على خطوط العمل On-line Information ونظم معلومات الإدارة Management Information System ونظم التقارير ونظم العرض والتقديم وشبكة الاتصالات السمعية و/ أو البصرية. كل هذه النظم والتسهيلات تؤكد بشدة على عملية الاتصال وأهميتها، وتتطلب عملية تنفيذ ورعاية خطط التطوير الوظيفي الأخذ بكافة هذه النظم وتأكيد توفير الحصول على المعلومة Accessibility to Information، ودينامية عملية الاتصال بحيث تتم بصفة روتينية وغير روتينية.

3. **التدريب :** يساعد التدريب على قبول التطوير ورعاية تنفيذ أو متابعة التطوير وهو عبارة عن إدخال تغييرات في مفهوم أو مواقف أو معلومات أو مهارات أو سلوك الموارد البشرية و/أو تغييرات في النظم والتنظيمات و/أو إدخال تغييرات في معدات وتسهيلات العمل. وكل محور من هذه المحاور الثلاثة يعبر عن احتياج تدريجي يمهّد إلى قبول التغيير ويدرب على التنفيذ (سعد الغديوي ، 2014).

رابعاً : المتابعة التصحيحية .

لا تكتمل بنود خطة عمل التطوير التنظيمي للمتابعة ويفضل أن يشترك في المتابعة عنصر من داخل المنظمة وعنصر استشاري من خارج المنظمة. وهناك طرق في المتابعة تعتمد على المقابلة وتقارير المتابعة وأسلوب حصر نتائج كمياً و/ أو نوعياً واكتشاف الأخطاء. وكلما كانت الأهداف محددة بدقة كلما كانت عملية المتابعة ممكنة وخاضعة للقياس. وفي جميع الأحوال يفضل أن تشمل خطة التطوير على أسس المتابعة، مثال ذلك ما يلي:

- متابعة أداء الموارد البشرية : وذلك من خلال معدلات الأداء ومعدلات الغياب ومعدلات دوران العمل ومعدلات الإصابة ومؤشرات الشكاوي...الخ.
- متابعة أداء التسهيلات والمعدات : وذلك من خلال قياس حجم الإنتاج وما طرأ عليه من تغييرات مثل تكلفة الوحدة، معدل التالف والمرجع، حركة المخزون الراكد...الخ.
- معدل أداء النظم والتنظيمات : وذلك من خلال كفاءة وفعالية وتكلفة الاتصال ، تدفق المعلومات ، حل المشكلات واتخاذ القرارات...الخ.

أهمية مدخل إدارة التغيير:

تعد قضية التغيير القضية الأولى في عالم اليوم عالم المتغيرات السريعة عالم لا تهدأ حركته أو تتوقف مسيرته.

وحيث أننا جزء من هذا العالم فلا بد وأن نتأثر ونستجيب لهذه التغييرات بما يتفق مع خصائصنا السياسية والإدارية والاقتصادية والثقافية، بحيث نحافظ على ذاتنا ، ولا نفصل في نفس الوقت عن العالم الذي نعيش فيه ونتأثر به ونؤثر فيه.

وعندما نتحدث عن التغيير فإننا نعني التغيير الشامل والمتكامل الذي يتسع ليشمل كافة المجالات الحياة بأبعادها المختلفة وجوانبها المتعددة الاقتصادية منها والاجتماعية والثقافية.

فالتغيير يتم بالإنسان وللإنسان، باعتبار إن الإنسان وسيله و أداء وهدف للتغيير حتى يصل إلى تحقيق أهدافه الإنسانية ويصل إلى غاياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ومن هنا يتبين أنه بحاجة إلى إدارة واعية لتحقيق ذلك التغيير .

وكما أشار الدكتور (محسن الخضيرى) ، أن إدارة التغيير هي إدارة للفكر والجوهر وإدارة للمضمون الوظيفي والعقلي الذي يقود نحو اتجاهات معينه بذاتها، وتحمل أبعاد وظيفة جديدة ذات طابع بنائي وذات انطلاقه تحريره تبقى وتؤكد على حرية الإنسان ومن ذلك يتضح لنا أهمية مدخل التغيير.

مداخل التغيير:

إن التغيير قضيه تتم وتخضع لمنظومة وجوديه مستمرة تستمد استمرارها من استمرار الحياة ومن هنا نجد أن التغيير ملازم للحياة يبقى الكل موجود نشاطه وحيويته ومن هنا نلاحظ أن للتغيير مداخل متعددة أهمها كما عددها الخصري في كتابه إدارة التغيير :

المدخل الأول : مدخل رفض الماضي.

بمعنى رفض ما هو قائم الآن وهذا المدخل يتم استخدامه في حالة الثورات الشعبية الجارفة ومن منطلق الإصلاح للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية ومن خلالها تتأسس مجموعه من قواعد ومبادئ حاكمه لعملية التغيير وتقوم على عناصر رفض الماضي وهي تجسيم ظلم الماضي

/ إظهار خطايا الماضي / إعلان أسرار الماضي / فتح باب التعويض عن المتضررين من الماضي. وبذلك نكتسب قوة دافعه جديدة لإحداث التغيير وتدعيمه.

المدخل الثاني : مدخل الانسلاخ عن الحاضر .

وأهمية هذا المدخل تكمن في أن الوضع الراهن يكون المجتمع ضحية تيارات عاصفة ومتناقضة من الآراء والأفكار والقيم ونجد أهمية منهج في ضرورة الانسلاخ عن الواقع الراهن بأبعاده وجوانبه حتى يمكن إحداث التغيير المطلوب وكذلك إظهار عقم وسلبية الأوضاع الراهنة ، وهناك عدة أساليب يمكن من خلالها التغيير عن طريق الانسلاخ عن الحاضر ، وهي :

- **أسلوب البعث من الحاضر :** حيث يتم التصور أنه بعث من الممات إلى الحياة وأنه أمل جديد يعيشه المجتمع واختيار طريق واحد نسير جميعاً فيه لتحقيق أهدافنا المشتركة.
- **أسلوب اليقظة الحاضر :** ويقوم هذا الأسلوب على إثارة العديد من الأسئلة الذكية التي تعمل على إذكاء الرغبة في الانسلاخ من الحاضر.
- **أسلوب الصحة الحاضر :** وهي مرحلة بنائية إدراكية شاملة تقوم على تعميق الوعي والإحاطة بمشاكل الحاضر وعيوبه ويفرض ضرورة التدخل والتحرك لمعالجته وأن هذا الوعي الكامل يحرك الإمكانيات والموارد والطاقات المتوفرة والتي يمكن توفيرها.
- **أسلوب النهضة نحو التغيير :** وهي مرحلة سلوكية فاعلة تركز على الفعل والسلوك والحركة حيث البناء ووضع الأسس الإرتكازية وأعمدة الهياكل التي تعطي شكل التغيير وملامحه.

- **المدخل لإدارة التغيير:** لقد تساءل (ميشيل بير) وزملائه في مقالة تمهيديه بمجلة هارفارد بيزنس ريفيو ، لماذا لا يحدث التغيير تغييراً خاصة أن معظم هذه البرامج التي توجهها نظرية التغيير تتصدع أساساً ؟ وتقرر هذه النظرية أن التغيرات في الموقف تؤدي إلى تغيرات في التصرف وطبقاً لهذا النموذج فالتغيير مثل تجربة التحول بمجرد أن يلتزم الناس سرعان ما تتابع التغيرات تصرفاتهم ؛ هذا ويعتقد ببير وزملائه أن هذه النظرية تُعيد عملية التغيير إلى الوراء .

ونجد المؤلف (ميشيل ارسترونج) في كتابه (إذا كنت مديراً ناجحاً كيف تكون أكثر نجاحاً) الطبعة الأولى سنة 2001 م .

يذكر أن التصرف الفردي في الحقيقة نجده تماماً في الأدوار التنظيمية التي يقوم بها الأفراد لذلك فإن الطريقة الفعالة للتغيير والتطوير ، هي وضع الأفراد داخل إطار تنظيمي جديد يفرض عليهم أدوار ومسؤوليات وعلاقات جديدة ، ويحدد ببير وزملائه ست خطوات تركز على إحداث التغيير الفعال وهو ما يسمونه (بتنظيم المهام) ، ويعتبر المدخل الذي اقترحه ميشيل وزملائه يعتبر مدخل أساسي للإدارة الفعالة للتغيير (ميشيل ارسترونج ، 2001).

أهمية التغيير :

كما أشرنا سلفاً فإن العالم يمر بحالة من التغيير الذي يمس جميع مجتمعات اليوم غنيها وفقيرها صغيرها وكبيرها ، فالتغيير شديد الأهمية فهو ظاهرة اقتصادية اجتماعية سياسية مربكه وهناك بعض جوانب أهمية التغيير وهي :

1. الحفاظ على الحيوية الفاعلة :

حيث تكمن أهمية التغيير في داخل مؤسسه أو منظمه إلى التجديد والحيوية وتظهر روح الانتعاش والمقترحات ، كما تختفي روح اللامبالاة والسلبية والروتين الذي يقتل الإبداع والإنتاج .

أ. تنمية القدرة على الابتكار :

التغيير دائماً يحتاج إلى جهد للتعامل معه على أساس أن هناك فريقين منهم ما يؤيد التغيير ويكون التعامل بالإيجاب ومنهم ما يتعامل بمقاومة ذلك التغيير كما ذكر (د. طارق سويدان) " التغيير يطلق كماً هائلاً من مشاعر الخوف من المجهول وفقدان الميزات أو المراكز وفقدان الصلاحيات والمسؤوليات (طارق سويدان ، 2001).

ب. إزكاء الرغبة في التطوير :

يرقى التغيير على التحفيز وإزكاء الرغبات والدوافع نحو التغيير والارتقاء والتطوير وتحسين العمل وذلك من خلال عدة جوانب منها :

- عمليات الإصلاح ومواجهة المشكلات ومعالجتها .
- عمليات التجديد وتطوير القوى الإنتاجية القادرة على الإنتاج والعمل .
- التطوير الشامل والمتكامل الذي يقوم على تطبيق أساليب إنتاج جديدة من خلال إدخال تكنولوجيا جديدة ومتطورة " إن التكنولوجيا المتطورة والأساليب الحديثة توجد وتولد الأسباب والبواعث الطبيعية والذاتية نحو التغيير) .

ت. التوافق مع المتغيرات :

وينظر أيضاً إلى أهمية التغيير لتتوافق مع التكنولوجيا وعولمة التجارة والتي تقود تلك الاتجاهات وتسيطر عليها فإنه يجب علينا أن نتعلم كيف نتوافق وبسلامه مع هذا التغيير أو نقوم بأداء الدور الصعب للتوافق معه ، فالتجديد الاقتصادي على سبيل المثال عامل منشط ومطلب ضروري يفرز بعض المفاهيم والمبادئ الاقتصادية الحديثة في الفكر الاقتصادي المحلي والعالمي وإدارة التغيير هي النواة والحلقة المفقودة وكذلك التغيير في مؤسسات التعليم العالي حيث نجد أنه لا بد من القيام بالتغيير للتوافق مع زخم التغيير المتواصل .

ث. الوصول إلى درجة أعلى من القوة والأداء :

حيث تكمن أهمية التغيير في الوصول إلى الارتقاء والنماء وذلك من خلال محورين التي أشار إليها الخصري ، وتحدث عنها عبد الرحمن هيجان والمحور الأول : عندما قال أن معرفة وتشخيص الوضع الراهن بالنسبة لمؤسسات الدولة ونظام الموظفين يقتضي بالضرورة أن يتبع هذه الجهود جهود أخرى يمكن من خلالها التعرف على طبيعة الأسباب التي أدت إلى ظهور هذه المشكلات بالنسبة لمؤسسات الدولة ونظام الموظفين " ، هذه الأسباب من الممكن التوصل إليها من خلال إتباع منهج البحث العلمي الذي يمكن من خلاله حصر هذه الأسباب ومعرفة أولوياتها ثم طبيعة العلاقة بينها وبين العديد من المتغيرات سواء تلك المتعلقة منها بالعوامل الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع أو تلك المتعلقة بخصائص هذه المؤسسات أو خصائص العاملين بها أو المستفيدين من الخدمات التي تؤديها .

والمحور الثاني :

معرفة مجالات القوة وتأكيدها تشجيع الإنتاج وتحسين مناخ العمل ، ويذكر ذلك (طارق سويدان) في كتابه " منهجية التغيير " عند ما أشار إليه وليام باسمر حين يشدد على الحاجة إلى توضيح النتائج الحقيقية : بقوله " أن التغيير المؤسسي يتعلق بتغيير الأداء المؤسسي ، فكلما كانت الرابطة أوضح بين العمل والنتائج المحققة كلما وجدنا المزيد من الهمة والعطاء والحماس خلال عملية التغيير ، وإذا كانت الرابطة مع النتائج غير واضحة المعالم فإن ما ننوي فعله سوف يواجه بالمقاومة أو اللامبالاة " .

الخلاصة :

إن التطوير والتغيير التنظيمي ضرورة من ضرورات إدارة الأعمال وبناء ونمو المنظمات. وهما قضيه تتم وتخضع لمنظومة وجوديه مستمرة تستمد استمرارها من استمرار الحياة ، ومن هنا نجد أن التغيير والتطوير ملازمين للحياة ليبقى الكل موجود في نشاطه وحيويته ، وتمر عملية التطوير والتغيير التنظيمي لأي مؤسسة بمراحل أساسية أربعة هي الدراسة التشخيصية ، ثم وضع خطة التقرير ، ثم التهيئة لقبول التطوير ورعايته تنفيذاً ومتابعةً ، أما المرحلة الرابعة فهي مرحلة قياس النتائج وإجراء المتابعة التصحيحية. ولكل مرحلة أساليبها وهي جميعاً مترابط فيما بينها وتتكامل بحيث تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المحددة لعملية التطوير وهي البقاء والنمو ، ومواجهة التغيرات الطارئة ، وإدخال التغيرات المأمولة ، من أجل صحة التطوير التنظيمي على المدى القريب وال المدى البعيد.

النتائج :

- من خلال ما سبق تم التوصل إلى بعض النتائج ، وهي كما يلي :
- إن التغيير أمر محتوم دوافعه ذاتية خارجية لا يمكن رفضه أو تجاهله.

- إن وجود إدارة التغيير بمثابة سياج آمان لعدم تحول رياح التغيير إلى عواصف يصعب مواجهتها في زخم التحولات المعاصرة .
- إن التطوير والتغيير التنظيمي ضرورة من ضرورات إدارة الأعمال وبناء ونمو المنظمات.
- العمل على التهيئة لقبول التطوير ورعايته ، وخلق قيادات إدارية فاعلة لتنفيذه بنجاح.
- متابعة التنفيذ وقياس النتائج وإجراء المتابعة التصحيحية.

التوصيات :

بناءً على ما جاء في متن البحث من معلومات ، وما تم التوصل إليه من نتائج ، يوصي الباحثان بما يلي :

1. الحاجة الماسة اليوم إلى الإحاطة بعلم إدارة التغيير ، حاجة وجود وحاجة مصير وحاجة تستدعي ضرورة تحديد أبعاد التغيير ومفهومه وأهميته .
2. يتطلب القيام بالتغيير ووعي أهميته إلى التخلص من الأشخاص المقاومين للتغيير الذين يفضلون التشبث بالحاضر والماضي ربما يمثلون معوقاً رئيسياً بالنسبة لأية جهود إصلاحية تتبناها أي مؤسسه في خططها ، الأمر الذي يحتم ضرورة وجود التوجه الواضح لدى هؤلاء الأشخاص فيما يتعلق بقبول التغيير وإدارته.
3. عقد الدورات التدريبية القصيرة لأعضاء المؤسسات والفرق بحيث تمكنهم هذه الدورات من التوحد على الهدف والرؤية المشتركة ومن ثم الوسائل التي يمكنهم إتباعها في أداء مهمتهم إلى جانب تحديد الأساليب التي يمكنهم من خلالها تزويد بعضهم بعضاً بالتغذية المرتدة عن نتائج أعمالهم.
4. عملية دراسة الهيكل الإداري لمؤسسات الدولة ونظام الموظفين تقتضي بالضرورة أن تكون لدينا النظرة الإيجابية التي تحول بيننا وبين الحكم على الوضع الراهن بمجمله على أنه سلبي أو إيجابي ، بل يجب أن نستفيد من إيجابيات الوضع الراهن كما نحاول تصحيح سلبياته وكل ذلك من خلال استثمار الخبرة المحلية بالدرجة الأولى في هذه المهمة لأننا على ثقة من أنها قادرة على ذلك
5. ضرورة التعامل مع التغيير والتطوير بكل أريحية ، واعتباره أمراً نافعاً على الدوام ، وعدم الخوف والهلع من المجهول .
6. العمل على إيجاد البيئة الجيدة ، والظروف المناسبة ، والقيادة الرشيدة ، للتعامل مع كل ما يستجد من تطوير أو تغيير ، والعمل على جعله عملاً إيجابياً وليس سلبياً .

رؤية نقدية :

إن شيوع السلبية واللامبالاة والإتكالية والإهتراء والتحلل الإداري وعدم الانضباط والتفكك الأسري والسخرية والاستهزاء بالعلم والعلماء وعدم احترام الأنظمة والقوانين ، كلها إفرازات بيئية

سيئة ترفض التغيير وتعاديه وتحول دون حدوثه وترتضي الجمود والتخلف . ونحن نعيش عصر التغيير عصر الفاعلية والانطلاق والتحرر ، عصر تتوالى فيها المستجدات وتعززها التغيرات الفنية والتكنولوجية والاختراعات وثورة الاتصال وثورة المعرفة وعصر المعلومات جميعها تشكل تحدياً شديداً القسوة لمتخذي القرار ، ولذلك نجد أن الإحاطة بعلم التغيير وأهميته القادرة على إحداث التغيير والتحكم فيه بالقدر المناسب لتحقيق الآمال المنشودة التي تتطلع إليها شعوب أمتنا العربية ، أمر محتوم لا يمكن تجاهله وأصبح التغيير سمة من سمات العصر والتعامل معه أصبح ضرورة ملحة ويعبر عن حقيقة التطور الحضاري والإنساني.

وهنا اكتملت الإجابة على إشكالية هذا البحث .

وإن أخطأت فمن نفسي ، وإن أصبْتُ فمن عند الله ، والله موفق والمستعان.

المراجع

أولاً : الكتب العربية :

- أبو بكر بعيه ، عبد الجليل المنصوري ، وآخرون : الموسوعة الإدارية - مصطلحات إدارية مختارة ، (بنغازي : جامعة قار يونس ، 1991).
- حامد أحمد رمضان بدر : إدارة المنظمات ، اتجاه شرطي ، (الكويت : دار القلم للنشر والتوزيع ، 1982)
- خليل الشماخ ، وخضير كاظم : نظرية المنظمة ، (بغداد : دار الشؤون الثقافية ، 1982) .
- ديفيد سيلفرمان : نظرية المنظمة ، ترجمة : عادل محمود الرشيد (أريد : جامعة اليرموك ، 2000).
- روبرت ج غراهام ، ورنلد ك إنجلاند : تكوين البيئة المناسبة للمشاريع الناجحة ، أيمن الطباع ، (الرياض : مكتبة العبيكان ، 2002) .
- سعد حسن الغديوي ، اختيار القادة : المعايير - المصادر - الأساليب ، (القاهرة : دار الحكمة للطباعة والنشر ، 2014) .
- سعد حسن الغديوي ، القيادة في ظل التكنولوجيا والبيئة المحيطة ، (القاهرة : دار الحكمة للطباعة والنشر ، 2012) .
- سعيد يس عامر ، و علي محمد عبد الوهاب ، الفكر المعاصر في الإدارة والتنظيم ، (القاهرة : مكتبة عين شمس ، 1998).
- سنتيا سكوت د/ نيس جيف ترجمة د/ إبراهيم القعيد كتاب إدارة التغيير في العمل الطبعة الأولى (الرياض : دار المعرفة للتنمية البشرية 1422 هـ).

- صلاح الدين محمد عبد الباقي : السلوك الفعال في المنظمات , (الإسكندرية : الدار الجامعية , 2004).
 - صالح عودة سعيد : إدارة الأفراد , (طرابلس : الجامعة المفتوحة , 1994).
 - عادل محمد زايد : الأداء التنظيمي المتميز , الطريق إلى المستقبل ،(القاهرة : منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2003).
 - عابدة سيد خطاب ، الإدارة الإستراتيجية المتقدمة ، (القاهرة : مركز دعم الكتاب بكلية التجارة جامعة عين شمس ، 2009).
 - عبد الرحمن هيجان. نموذج لإستراتيجية المملكة في إدارة التغيير , p1 , Internet www.AL-jazirah.com
 - على السلمي : تحليل النظم السلوكية , (القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، د.ت .).
 - محسن أحمد الخضري ، كتاب إدارة التغيير "مدخل اقتصادي للسلوكية الإدارية للتعامل مع مثيرات الحاضر لتحقيق التفوق (القاهرة : دار الرضا للنشر 2003).
 - محمود محمد السيد ، و تحية محمد حسين ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية (القاهرة : مكتبة عين شمس ، 2003).
 - ميشل ارمسترونج ، كتاب "إذا كنت مديراً ناجحاً كيف تكون أكثر نجاح" الطبعة الأولى 2001.
 - طارق سويدان ، كتاب منهجية التغيير في المنظمات شركة الإبداع الخليجي 2001.
 - وليام برايد جز ، كتاب فن الانتقال والتغيير الإداري فريق بيت الأفكار الدولية.
- ثانياً : الدوريات .
1. على السلمي : اختيار المديرين , المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، العدد (79) , (1970).
 2. مسعود يحي الباروني : " منهجية الإصلاح الإداري في المنظمات لرفع كفاءتها وفعاليتها " - إطار تحليلي ، (طرابلس : مجلة الدراسات العليا ، العدد 1 ، 1969).
 3. عبد الرحمن توفيق ، التفكير الإستراتيجي المهارات والممارسات ، (القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك ، 2003) .
- ثالثاً : الكتب الأجنبية .
- Charles perrow, "A framer work for comparative Analysis of organizations, American sociological Review April, 1967.
 - Richard L. Daft organization Theory and Desing 2 nd, ed (st.Pull: west Publishing, 1989).
 - Rensis Likert , The Human organization (New York : Mc Graw – Hill , 1967).



- Whyte , William F . (1959) , An Interaction Approach to the Theory of organizations , In Haire (1959) , op cit .
- De Cenzo, David A., Robbins, and Stephen P. (1997) Human Resource Management, John Wiley & Sons, Inc.
- Fleet, Van and Peterson, (1994) Contemporary Management, Houghton Mifflin Company.

التنمية البشرية في ظل التغيرات الاقتصادية الدولية

د. ناصر ميلاد المعرفي*

تمهيد:

تحتل مسألة التنمية البشرية اهتماماً ملحوظاً من قبل المخططي والقيادات الاقتصادية والسياسية في كل الدول وبصورة خاصة في الدول النامية وأن هذا الاهتمام يتعاظم يوم بعد يوم بالإنسان وتنميته باعتباره المحور الرئيسي في التنمية وتركز محور هذا الاهتمام إلى وضع إستراتيجية مناسبة للتنمية البشرية بحيث تمكن المجتمعات من الانطلاق للوصول إلى الأهداف الإستراتيجية التي تساهم بالارتقاء بالمستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للإنسان، وأن الأبعاد الإستراتيجية للتنمية البشرية تواجه تحديات اجتماعية واقتصادية وسياسية وبيئية وخصوصاً التغيرات الاقتصادية التي يفرزها الإطار العام للاقتصاد الدولي الجديد والمتمثلة في التحولات الهيكلية الاقتصادية الدولية الأمر الذي يقودنا إلى ضرورة التفكير الموضوعي في تحديات هذه التحولات ووضع الاستراتيجيات المناسبة للتعامل معها في إطار القدرات والإمكانيات المحلية وعلى هذا الأساس فإن هذه الدراسة تسلط الضوء على أهم التحولات الهيكلية الأساسية الدولية وأثرها في التنمية البشرية وخاصة في ليبيا ولتحقيق هذا الهدف فإن الدراسة تتكون من الأقسام التالية:

أولاً : مفهوم وفلسفة التنمية البشرية.

ثانياً : طبيعة التغيرات الاقتصادية الدولية.

ثالثاً : اتجاهات التنمية البشرية في ليبيا.

رابعاً : آليات التعامل مع التغيرات الاقتصادية الدولية.

أولاً : مفهوم وفلسفة التنمية البشرية:

مفهوم التنمية البشرية بصورة عامة هو مفهوم مركب من جملة من الأوضاع والمعطيات والمدخلات المتنوعة والمتعددة من أجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات وتشكيلات معينة في حياة الإنسان وفي إطاره الاجتماعي والثقافي وهي عملية تراكمية وحركية تتواصل عبر الأجيال زمنياً وعبر المواقع جغرافياً ولهذا فإن هذا المفهوم لا يمكن حصره فقط بمؤشرات محددة بالرغم من أهميتها في النمو والتنمية الاقتصادية إلا أن التنمية البشرية هي عملية نوعية تشمل التحول والتطور وهي الأساس لتحقيق التنمية المستدامة (غنيم، أبوزنط ، 2000).

وأن الاتفاق على مفهوم محدد للتنمية البشرية غاية في الصعوبة باعتبار أن الحديث لم يعد قائماً اليوم على التنمية المادية المرتكزة على مفهوم النمو الاقتصادي وأن التنمية الاقتصادية

* أستاذ الاقتصاد المشارك جامعة طرابلس.

تعني زيادة القدرة التنافسية والدفع والإسراع بعملية التصنيع كأساس لزيادة الناتج القومي الإجمالي ومتوسط دخل الفرد إلى مستوى يتقارب أو يتساوى مع ما هو موجود في الدول المتقدمة وهذا كله منطلق من أساس فكري اقتصادي الناتج القومي مؤشر كافي لقياس مستويات النمو الاقتصادي (تقرير التنمية الإنسانية ، 2002).

ويعتبر مفهوم التنمية البشرية مثيراً للجدل فقد عرفها البعض بأنها عملية توسيع الخيارات باعتبار أن الإنسان يقوم بخيارات متعددة بعضها اقتصادي واجتماعي وسياسي وثقافي وبما أن الإنسان هو محور تركيز جهود التنمية البشرية فينبغي توجيه هذه الجهود وتوسيع نطاق الخيارات ومن هنا ظهر عنصر الاستدامة في عملية التنمية البشرية والذي يؤسس للالتزام أخلاقي اتجاه الأجيال القادمة في نفس ما فعلته الأجيال السالفة وهي تعني عدم تمويل الاستهلاك الحالي بديون اقتصادية تسدد بواسطة الآخرين أي الأجيال القادمة وتعني أيضاً توجيه وتوظيف الاستثمارات الكافية نحو التعليم والصحة والإسكان وبالصورة التي لا تسبب في خلق ديون اجتماعية تقع على عاتق الأجيال القادمة (التير ، 2002).

وبرز منهم آخر ، أسس لنظرة أكثر تطوراً وهو الانتقال بهذا المفهوم من مفهوم التنمية البشرية إلى مفهوم أوسع يعرف بالتنمية الإنسانية وبالرغم من عدم تميز البعض ما بين المفهومين إلا أن مفهوم التنمية الإنسانية يعتبر في واقع الأمر أعم وأشمل من مفهوم التنمية البشرية حيث تعبر التنمية الإنسانية عن القدرات الإنسانية والفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تمكن الإنسان من تمكين وصقل قدراته الفنية على نحو مخالف لما يعكسه مفهوم التنمية البشرية من مؤشرات متعلقة بالعناصر التالية:

أ. العيش حياة طويلة وصحية.

ب. اكتساب المعرفة والمرتبطة بالتعليم.

ت. نصيب الفرد من الناتج المحلي وصولاً إلى مستوى معيشي لائق.

وأن أصحاب هذا المنهج يرون أن مؤشر التنمية البشرية لا يعبر بدقة تامة عن مفهوم التنمية الإنسانية وأن هذه المؤشرات مازالت قاصرة عن قياس التنمية الإنسانية ولا بد من إضافة مؤشرات إضافية مفيدة في تقديم صورة كاملة للتنمية الإنسانية ومنها ما هو متمثل في التحصيل العلمي، ومقياس تمكين النوع والحرية والمعرفة والخ (تقرير التنمية الإنسانية، 2002).

وتأتي التنمية المستدامة بمثابة عملية تغير يكون فيها استغلال الموارد وتوجيه الاستثمارات والتقنية والتغيرات المؤسسية بشكل منسجم يستهدف إنعاش الإمكانات الحاضرة والمستقبلية اللازمة لضمان الحاجات والتطلعات الإنسانية وفي هذا الإطار فإن المفهوم العربي للتنمية المستدامة أشار إلى النهوض بالمستوى المعيشي للمجتمع العربي بأسلوب حضاري يضمن طيب العيش المناسب ويشمل التنمية المطردة للثروة البشرية والشاركة العربية في إطار المعرفة

والإرث العربي الثقافي والحضاري والترقية المتواصلة للأوضاع الاقتصادية على أساس المعرفة والابتكار والتطوير واستغلال القدرات المحلية والاستثمار العربي والاقتصادي في استخدام الثروات الطبيعية مع ترشيد الاستهلاك وحفظ التوازن بين التعمير والبيئة وبين الكم والكيف. وتتشكل أهم مكونات بانوراما التنمية البشرية المستدامة من مجموعتين مترابطتين هما الخيارات والمركزات وفقاً للجدول التالي. (البستاني، 2004).

جدول رقم (1) بانوراما التنمية البشرية المستدامة

المرتكزات		الخيارات	
المساندة	الأساسية	المساندة	الأساسية
الإنتاجية المشاركة تجنيس التنمية الحاكمية	الإنصاف الاستدامة التمكين التضامن الاجتماعي	الحرية حقوق الإنسان الكرامة الإنسانية	حياة طويلة التعليم والمعرفة مستوى معيشي لائق

ويرز من خلال هذه الخيارات والمركزات سواء كانت أساسية أو مساندة عدة سمات حيوية:

1. أن عناصر التنمية البشرية غاية في التشابك والتداخل فيما بينها.
 2. مفهوم التنمية البشرية يستقي إلهامه من أهداف المجتمع البعيدة المدى.
 3. تحديد كل عناصر التنمية البشرية مسألة صعبة لأنها مسيرة حيوية متدفقة.
- وبالتوافق فإن عناصر التنمية البشرية لا تعبر بالضرورة عن التنمية الإنسانية بمعناه الحقيقي إلا أن تحقيقها مرحلة ضرورية للوصول إلى تحقيق التنمية الإنسانية انطلاقاً من أن البشر هم الثروة الحقيقية وركيزة التنمية البشرية وبالتالي لابد من أن يكونوا محور التنمية وغاياتها وهذا هو الذي يحدد وظيفة التنمية في أنها عملية تستهدف توسيع خيارات الناس وهذا يأتي متناغماً مع تقرير التنمية البشرية الصادر من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي أشار إلى أن الرجال والنساء والأطفال ينبغي أن يكونوا محور الاهتمام وأن يتم نسخ التنمية حولهم وليس العكس (محمد حامد، 2000).

ومفهوم التنمية البشرية مرتبط بمجموعة من العوامل والمدخلات والسياقات المجتمعية وأهمها عوامل الإنتاج والسياسة الاقتصادية ومقومات التطور السياسي ومجالاته وعلاقات التركيب المجتمعي بين مختلف شرائحه ومصادر السلطة والثروة وآليات توزيعها وملكيته والقيم الثقافية المرتبطة بالفكر الديني والثقافي والسياسي والاقتصادي والوعي بضرورة التطوير والتجديد للنمو والتقدم بالشكل الذي يحدد بعدين للتنمية البشرية هما :

الأول : يركز على مستويات النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان وطاقاته العقلية والنفسية والاجتماعية والمهارية.

الثاني : يركز على الاستثمار في الموارد والأنشطة الاقتصادية التي تخلق الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية.

ثانياً : طبيعة التغيرات الاقتصادية الدولية.

شهد الاقتصاد العالمي على مستوى الأفكار والايديولوجيات والأزمات التي برزها إلى حدوث اختلالات بصورة متسارعة الأمر الذي نتج عنها تغيرات اقتصادية سواء على مستوى هيكلية الاقتصاد العالمي وخصوصاً تلك المتمثلة في المؤسسات الدولية ودورها في الاقتصاد العالمي الجديد والمتمثلة في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنطقة التجارة العالمية أو على مستوى الفكر الاقتصادي الراهن والمتمثلة في ظهور ظاهرة العولمة وما تمثله من تحديات وتحولات اقتصادية على مستوى الاقتصاد العالمي وبالشكل الذي يفرض الوقوف والتفكير الاستراتيجي في تحديات هذه الظاهرة وتداعياتها على المستوى الدولي والمحلي وسترکز الدراسة هنا عن التحولات الهيكلية الدولية الناتجة عن حالة الاندماج العالمي وعولمة النشاط الاقتصادي الأكثر أهمية والتي تشكل تحدي لعملية التنمية البشرية وهي على النحو التالي:

1. انخفاض القيود على التجارة والاستثمار الأجنبي.

يشهد الاقتصاد العالمي ظاهرة بارزة ومهمة متمثلة في زيادة حجم تدفقات الاستثمار الأجنبي بشكل ملفت للنظر في أن هذه الزيادة النسبية الملحوظة في هذه التدفقات كانت من نصيب البلدان النامية والقارة الأفريقية بصورة خاصة ولقد أشار تقرير الاستثمار العالمي لعام 2008 الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر (FDI) قد شهدت ارتفاعاً ملحوظاً على المستوى العالمي في عام 2007 حيث ارتفعت بنسبة 30 % عن عام 2006 لتصل إلى 1833 مليار دولار والذي تجاوز بكثير المستوى القياسي له في عام 2000 على الرغم من الأزمات المالية والائتمانية والتي ظهرت في منتصف عام 2007 وأشار التقرير أيضاً أن التدفقات إلى الدول النامية قد بلغت أعلى مستوياتها على الإطلاق في عام 2007 حيث وصلت إلى 500 مليار دولار أي بنسبة زيادة تبلغ 21% عن مستوياتها في عام 2006 كما طلت الدول النامية مصدر أساسي للاستثمار الأجنبي حيث ارتفعت الاستثمارات المتدفقة منها لتصل إلى مستوى قياس جديد قدرة 251 مليار دولار وهذا راجع إلى التوسع الخارجي للشركات الآسيوية أما على مستوى القارة الأفريقية فقد جاءت مصر في الترتيب الثاني على مستوى القارة لكي تستحوذ على ما نسبته 22% من إجمالي الاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق للقارة والتي بلغت ما قيمته 53 مليار دولار في 2007 وهو أعلى مستوى تحققه ذهب منها 42% إلى شمال إفريقيا و 58% إلى جنوب الصحراء (تقرير الاستثمار العالمي، 2008).

وتبرز أهمية الاستثمار الأجنبي في تحقيق فرصة للاحتكاك بالمهارات الأجنبية المتطورة وفي تأثيرها على التنمية البشرية لأي دولة وخصوصاً بعض الدول النامية ذات القدرة التمويلية العالية مثل ليبيا والسعودية وأن تضع هدف استقطاب الاستثمار الأجنبي كعامل مؤهل ومحفز للموارد البشرية، وأن تسبق أولويات التطوير البشري أولويات التمويل وفي جميع الأحوال فإن زيادة هذه التدفقات يحمل تحدى واضح ومهم للتنمية البشرية ينبغي أخذه بالاعتبار عند كل مرحلة من مراحل التنمية البشرية.

وتعتبر الحركة الدولية لرأس المال مظهراً أساسياً من مظاهر التكامل الدولي وقد ارتفع تكامل الدول النامية مع النظام المالي الدولي نظراً لتحرير الأسواق المالية للدول المضيفة والدول المصدرة لرأس المال كما ألغيت الكثير من القيود على المدفوعات بالنسبة للتجارة والحساب الجاري في الكثير من الدول النامية وتخلت أيضاً على الرقابة على التدفقات المالية عبر الحدود خصوصاً الأجنبية (صقر، 2000).

أ. التكتلات والتكامل الاقتصادي:

أحالة الاندماج الاقتصاد التي يشهدها العالم تبرز موضوع التكتلات الاقتصادية الإقليمية والتي بدأت في التشكيل من أواخر الخمسينات في القرن السابق وأصبحت تشكل أهم فعاليات العلاقات الاقتصادية الدولية وأكثرها تأثيراً وتتجلى هذه الأهمية بالنسبة للدول المشكلة لهذه التكتلات في حجم مبادلاتها التجارية وما يترتب على ذلك في مجمل التجارة العالمية. وتفكيرنا يجب إلا يقودنا إلى التفكير في أشكال هذه التكتلات وإنما يجيب أن يتجه إلى الخطوات التي يجب اتخاذها لتطوير النظام المالي والمصرفي والضريبي والتجاري في اقتصاديات الدول النامية بصورة عامة وليبيا بصورة خاصة وإلى تنسيق السياسات الاقتصادية على المستوى الكلي والجزئي في هذه الدول وإبراز هذه الخطوات والإجراءات بالشكل الذي يسهل في خلق التكتلات الاقتصادية على غرار ما يحدث في العالم.

والحديث عن التكامل الاقتصادي يعني المقومات سوء الاقتصادية أو السياسية والثقافية وإذا اقتصرنا على ذكر الاقتصادية فإن ذلك يقودنا إلى التخصيص وتقسيم العمل وتوافر عناصر الإنتاج وتوافر وسائل النقل والاتصال وهذا لا يعني تجاهل المقومات الأخرى لما لها من دور فاعل في إحداث التكامل الاقتصادي (سيد، 2002).

ويحقق التكامل منافع عديدة على كافة المستويات وأهمها الاقتصادية المتمثلة في اتساع حجم السوق وزيادة معدلات التشغيل وارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وتطوير القاعدة التكنولوجية وزيادة قدرة الحماية الاقتصادية وهذا كله لن يتحقق بدون وجود موارد بشرية مؤهلة قادرة على التكيف الاقتصادي مع حجم هذا التحدي (WTO, 2000). وفي ظل هذا كله لازالت الدول العربية بعيدة عن الوصول إلى تكتل اقتصادي يسمح لها باستثمار المزايا المتوفرة إقليمياً ويعزز

القدرة التنافسية لمواجهة التكتلات الدولية خاصة في ظل ما تقوم به مؤسسات النظام الاقتصادي العالمي الجديد من دور في دعم اقتصاديات معينة على حساب أخرى.

• التطور والاندماج الصناعي العالمي:

التطورات الصناعية في العقود الأخيرة كانت سبباً رئيسياً في نشأة العولمة من خلال زيادة الترابط الصناعي وزيادة سرعة تدفق السلع والخدمات والتكنولوجيا والمعلومات والقوى البشرية على المستوى الدولي ما ترتب عليه زيادة اندماج الاقتصاديات في السوق العالمي وقد انعكست هذه الزيادة في حجم التجارة العالمية وفي نصيب الصادرات والواردات من الناتج المحلي الإجمالي في الدول المتقدمة وخصوصاً في مجال السلع الصناعية وأن الصادرات الصناعية قد تضاعفت بشكل ملفت للنظر سواء في الدول المتقدمة أو النامية الصغيرة منها أو الكبيرة (صقر، 2000).

أن التطور الصناعي وزيادة الاندماج في الاقتصاد الصناعي يتطلب التفكير في أسلوب التجارة التقليدية والتي تستند إلى مفهوم الميزة النسبية والتي صارت تتناقض مع المتغيرات والتحولات الاقتصادية الدولية التي أفرزها النظام العالمي الجديد والتي تفسر وفقاً للفكر الاقتصادي المعاصر بدلاً من خلال طرح مصطلح التخصص الرأسي بدلاً من التخصص الأفقي والاتجاه إلى الميزة التنافسية بدلاً من الميزة النسبية وبالتالي فإن هذه التطورات الصناعية قد سلبت نظريات التجارة القديمة مضمونها وبرزت توجهات جديدة في التخصص وتقسيم العمل الدولي بين الدول والأمم وما أبرزته من أساليب جديدة في تفكيك الإنتاج الصناعي وانتشاره دولياً وما تخلقه من تحدي على مهارات وتأهيل العاملين لأن هذه العملية تحتاج إلى ما يطلق عليه العامل الفني الدولي المؤهل تقنياً وثقافياً للتعامل مع الأساليب الصناعية الحديثة وفي الوقت نفسه يجب أدراك عملية التدريب المستمر واستيعاب المهارات الجديدة باعتبارها الضمانة لاستمراره في سوق العمل وهذا كله يشكل تحدي كبير أمام عملية التنمية البشرية وبالتحديد فيما يتعلق بالتعليم واكتساب المعرفة وتكوين المهارات (محي الدين، 2009).

خ. الخصخصة وتقليص الاستثمارات العامة:

تعتبر الخصخصة من العناصر البارزة في إعادة تشكيل الاقتصاد العالمي وفقاً للفكر الرأسمالي الجديد في تقسيم العمل وفي هيكلة الصناعة الجديدة وسيادة هذا المشروع يتقلص مفهوم الطابع الاجتماعي للأرباح وآليات توزيع الثروة التقليدية وذلك من خلال إجراءات مالية جديدة تهدف إلى رفع فائض القيمة وخفض تكاليف الأجور وكذلك خفض الضرائب على الثروة ومن ثم تقليص دور الدولة في إدارة وملكية الاقتصاد ولذلك برزت اتجاهات جديدة في تقسيم الاقتصاد ما بين الدولة والقطاع الخاص كخطوة أولية لإحلال الاستثمارات الخاصة سواء الداخلية أو الخارجية محل الاستثمارات العامة وخصوصاً في المهام التي كانت حكرًا على الدولة فقد تم خصخصة العديد من الخدمات العامة الأساسية مثل البريد والاتصالات والصحة والمياه ومثال على ذلك قيام

شركة اكو وهي فرع للتروس الألمانية من امتلاك 49.9% من حصص تزويد المياه لبرلين وذلك بالمشاركة مع الشركات الحكومية للمياه وأيضاً قيام شركة RWE بتسيير خدمات المياه في لندن بمبلغ يفوق 7.1 مليار يورو وهذا يأتي في إطار تقليص الاستثمار العام في صالح الخاص الأمر الذي يشكل تحديات جوهرية لعملية التنمية البشرية على المستوى الدولي والمحلي لأن طلب القطاع الخاص يتجه نحو العمالة الماهرة والمتخصصة وأن طريقة إعداد وعرض هذه العمالة تختلف عن القطاع العام لأنه محكوم بجانب الكفاءة والتكلفة مما يؤثر على هيكلية سوق العمل مسبباً تحدياً جوهرياً على خطط ومناهج التنمية البشرية (الأمام، 2000).

وتشكل هذه التحديات التي تم عرضها تأثير بالغاً على نهج وخطط التنمية البشرية وبالصورة التي لا يمكن خلالها عزل برامج وخطط التنمية البشرية في أي دولة عن ما يشهده الاقتصاد العالمي من اندماج وتكتلات وتدفق الاستثمارات الأجنبية ما بين الدول وأساليب النهضة الصناعية الحديثة.

ثالثاً : اتجاهات التنمية البشرية في ليبيا.

تجربة ليبيا التنموية شهدت عدة خطط اقتصادية منذ عام 1963م وذلك بهدف النهوض بالمجتمع الليبي والذي كان يعتمد أساساً على الزراعة وقد تعاقبت هذه الخطط حتى الخطة الخماسية (1981 - 1985) ثم ظهرت بعد ذلك عدة مشاريع تنموية من خلال رصد ميزانيات سنوية اختلفت عن النسق الشامل للتخطيط الذي كان معتمداً قبل ذلك وكانت أهم غايات هذه الخطط والمشاريع ما يلي:

1. رفع مستوى معيشة الأفراد وخصوصاً في مرحلة التخطيط الشامل.
2. الاستثمار في الخدمات العامة والبنية الأساسية من تعليم وصحة ومواصلات واتصالات والإسكان.
3. تنمية المناطق الريفية بإقامة المشاريع الإنتاجية والخدمية.
4. التوجه نحو التصنيع والتحول نحو الصناعات الثقيلة والنفطية.
5. تنويع مصادر الدخل والاعتماد الذاتي في بناء الاقتصاد (خطط التحول الاقتصادي والاجتماعي، 1973 - 1985).

وبالرغم من سمة الاعتماد على الأسلوب التقليدي في هذه التجربة إلا أن ليبيا استطاعت الوصول إلى مركز متقدم في التنمية البشرية حيث احتلت المركز 55 وفقاً لمؤشرات تقرير التنمية البشرية لعام 2010 في الوقت الذي احتلت فيه السعودية المرتبة 59 والأردن 96 ومصر 123 وهو يعتبر ترتيب متقدم إذا ما قورن بالدول العربية وهو ما يدل على بذل جهود جيدة في مجال التطوير البشري خاصة في فترة التسعينيات والشعور بضرورة التوجه نحو الإصلاح الاقتصادي وأهمية الاستثمار في العنصر البشري ولكن ما يجب أخذه في الاعتبار هو ارتباط هذه المؤشرات

المباشرة بالبعد الاقتصادي وخصوصاً المؤشرات الكمية لنصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي في الوقت نفسه ما تزال هناك اختلالات واضحة مصاحبة متعلقة بكفاءة ومساهمة التعليم والخدمات الصحية وبعض المؤشرات الاجتماعية الأخرى وغياب الانسجام ما بين هذه المؤشرات وأهداف الألفية الثالثة للأمم المتحدة وفيما يلي نستعرض بعض المؤشرات التي تصف الاتجاه العام للتنمية البشرية في ليبيا (تقرير التنمية البشرية، 2010).

1. المؤشرات الاجتماعية:

2. العمر المتوقع عند الولادة والتركيبية العمرية للسكان.

شهد مؤشر العمر المتوقع عند الولادة تحسن معقول حيث ارتفع من 73.4 سنة في عام 2004 إلى 75 سنة في عام 2009 إلا أنه مازال منخفضاً قياسياً مقارنة بالدول الصناعية حيث يبلغ في ألمانيا 80.2 سنة في عام 2009 ومقارنة بالإمارات حيث يبلغ 77.7 في عام 2009. وفيما يخص التركيبة العمرية للسكان وهي من المؤشرات المهمة للتنمية البشرية حيث تبلغ نسبة السكان الذين أعمارهم تتراوح ما بين 0 - 14 ما نسبته 30% في عام 2010م وهي أعلى من ألمانيا وتتقارب مع دول أخرى مثل الجزائر والسعودية في حين تشكل نسبة السكان الذين أعمارهم ما بين 15 - 65 ما نسبته 66% وهي متقاربة مع الدول المذكورة أعلاه، (البنك الدولي، 2011).

• الإنفاق على الصحة.

استناداً إلى إحصائيات البنك الدولي فإن هذا المؤشر متدني مقارنة ببعض الدول ذات نفس الخصائص الاجتماعية لليبيا أو الدول المتقدمة، وذلك بالرغم من ارتفاعه حيث سجل ما نسبته 2.8% من إجمالي الإنفاق العام في عام 2007، 3% في عام 2008، 3.9% في عام 2009 في حين بلغ نصيب الفرد من الرعاية الصحية 333 دولار في عام 2007، 417 دولار في عام 2009 مقارنة بألمانيا حيث يبلغ نصيب الفرد من الرعاية الصحية ما قيمته 4629 دولار وتشكل نسبة الإنفاق الصحية ما نسبته 11.7% من إجمالي الإنفاق في عام 2009 وبلغ نصيب الفرد من الرعاية الصحية ما قيمته 1520 دولار في الإمارات و395 دولار في السعودية في عام 2009.

د. الالتحاق بالمدارس والتعليم العالي.

أشار تقرير التنمية البشرية لعام 2007 أن نسبة الالتحاق بالتعليم الأساسي في ليبيا تصل إلى 94% وهي نسبة تتفوق على أغلب الدول النامية وخصوصاً العربية منها ودول أخرى مثل ماليزيا وتتساوي مع دول متقدمة مثل ألمانيا في حين سجلت نسبة القيد في التعليم العالي حسب تقرير صندوق النقد العربي لعام 2006 ما نسبته 58% تليها لبنان 44% وأن التخصصات الجامعية يغلب عليها طابع التخصص الإنساني الأمر الذي يفرض اختلالات وضغوط واضحة في التوزيع

النسبي للعمالة ما بين القطاعات وخصوصاً على جانب الوظيفة العامة الأمر الذي سبب في ارتفاع نسبة البطالة بـ 11% وان نسبة 9.9% هم من حملة الشهادات الجامعية وذلك لعدم قدرة القطاع العام على استيعاب مخرجات التعليم العالي وفي الوقت نفسه صغر حجم القطاع الخاص وانعدام دوره في الاقتصاد الليبي وعدم اعتماده القيام بالمشروعات الإنتاجية أو الخدمة المساهمة في الناتج المحلي أصلاً ويمكن إرجاع أهم الاختلالات في مخرجات التعليم العالي إلى الآتي:

• الخريجين الجدد من الجامعات غير مؤهلين للعمل في نفس مجال تخصصهم لاعتمادهم على التعليم النظري والتقني.

• عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي والتدريب واحتياجات سوق العمل (المعرفي، 2010).

هـ. المؤشرات الاقتصادية:

1. نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

وهو من المؤشرات الاقتصادية المهمة بالنسبة للتنمية البشرية المستدامة ويسجل هذا المؤشر في زيادة ملحوظة حيث بلغ 6290 دولار في عام 2005 و 12020 في عام 2009 في حين سجل مؤشر تكوين رأس المال زيادة ملحوظة حيث ارتفع من 10% كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي إلى 28% في عام 2008 كنتيجة للبدء في الاستثمار في عدة مشاريع اقتصادية وتطوير البنية التحتية وخدمات السكن وتنفيذ العديد من المطارات في كافة المدن الليبية الأمر الذي أدى إلى ارتفاع في معدلات التضخم وهو من المؤشرات المهمة نظراً لتأثيرها السلبي سواء على الاقتصاد وبصورة خاصة على دور الدخل المحدد من الأسر الفقيرة حيث ارتفع إلى ما نسبته 3% في عام 2010 (البنك الدولي، 2011).

1. المؤشرات المؤسسية:

1. مؤشر نصيب الفرد من الطاقة الكهربائية:

توفير إمدادات الطاقة الحديثة والكهرباء وإمدادات المياه وأسعار مقبولة وبكفاءة عالية مطلب ضروري لتحقيق التنمية المستدامة حيث بلغ نصيب الفرد من الطاقة في ليبيا ما بين 3.965 كيلو وات في عام 2007 و 4.17 في عام 2009 وهو منخفض مقارنة ببعض الدول الأخرى حيث بلغ 6.77 في ألمانيا و 7.42 في السعودية و 11.46 في الإمارات في عام 2009 وتشير البيانات إلى أن حوالي 200 ألف من السكان في ليبيا لا تصل إليهم الكهرباء وفي عام 2009 الأمر الذي يؤثر سلباً على جهود التنمية وأن معدل تزويد السكان بالكهرباء في الفترة ما بين 2000، 2005 بلغ 97% في ليبيا إلا أنه بلغ 100% في كل من الكويت والأردن مع الأخذ في الاعتبار الوضع الاقتصادي في ليبيا مقارنة بالأردن.

2. استخدام الهاتف المحمول والانترنت (لكل 100 فرد):

سجل هذا المؤشر تطوراً ملحوظاً حيث بلغ 172 متفوق على دول عدة منها ألمانيا والإمارات وماليزيا إلا أنه عند التمعن في خصائص الاستهلاك في المجتمع الليبي قد يدخل هذا المؤشر في إطار المحاكاة والتقليد والاستهلاك الناتج من الاستخدام غير المرشد ومن ناحية أخرى فإن استخدام الانترنت أشار التقرير إلى استخدام 14 فرد من كل 100 فرد في ليبيا في عام 2010 مقارنة بـ 82.5 فرد في ألمانيا و 56.3 في ماليزيا و 68 في الإمارات و 41 في السعودية في نفس العام الأمر الذي يشكل تحدياً واضحاً في هذا المؤشر نظراً لأهمية هذه الخدمات في كافة الأصعدة (البنك الدولي، 2011).

تعطي هذه المؤشرات نظرة مقبولة في بادي الأمر وخصوصاً بالمقارنة مع بعض الدول العربية الأخرى التي اهتمت وبذلت جهود أكبر في التنمية البشرية بشكل متواصل ومبكر مقارنة بالجهود الليبية في هذا الشأن إلا أنه وفي ظل التحولات الاقتصادية الدولية وما يشهده العالم من حراك واندماج متواصل ومنافسة في الوصول والدفع بمؤشرات التنمية البشرية فإن تقييم التجربة الليبية من خلال استعراض هذه المؤشرات لا يعكس بالصورة المطلقة واقع واتجاه التنمية البشرية في ليبيا وذلك لإهمالها المرتكزات الأساسية والمتمثلة في التالي:

أ. الإنصاف.

أهم عناصر التنمية البشرية ويظهر غياب هذا العنصر في تحويل وتوظيف الاستثمارات الكافية إلى مجالات التعليم والصحة والسكن وكذلك عدم الإنصاف في توزيع الثروة وبرامج واستراتيجيات التنمية البشرية في ليبيا لم توجه إلى نمو وتنمية كافية للفقراء على وجه الخصوص وهذا يلغى خيارات شريحة كبيرة من المجتمع وبالتالي عدم تطوير إنسانيتهم.

ب. التمكين والمبادرة الفردية:

يستهدف التمكين توسيع قدرات الناس من أجل تعظيم خياراتهم مما يؤدي إلى تعظيم حريتهم وفاعلية التمكين ترتبط بمستوي المساهمة في اتخاذ القرارات وبالصورة التي تحول الناس والأفراد من مجرد متمتعين إلى مشاركين في تطوير قدراتهم والمشاركة تشمل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية إلا أن التجربة الليبية في التنمية البشرية واجهت سلبات مرتبطة بعدم تكافؤ الفرص الاقتصادية وبصورة خاصة المندرجة في إطار الإجراءات المتعلقة بتمكين الأفراد من الإقراض والأصول الإنتاجية وتقلص التفكير الريادي ومن ثم المبادرة الفردية وهذا متعلق بمسؤولية الدولة والنظام التعليمي.

ت. التعليم والتدريب المستمر:

ويمثل هذا الجانب أهم معوقات النظم التعليمية بسبب عدم فاعلية دور المؤسسات التعليمية وخصوصاً الجامعية منها في المجتمع مسبب في ذلك فجوة ما بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل وكذلك عدم إعطاء أهمية قصوى للتدريب ووضعه ضمن العناصر الأساسية المكونة

للنظام التعليمي واغلب برامج التدريب غير مؤثرة على الإطلاق في الإنتاجية ولقد ابتعد التدريب عن مفهومه الحقيقي من خلال تطوير المعارف ومهارات وسلوكيات الأفراد مع الأخذ في الاعتبار أن تكاليف التدريب مرتفعة جداً وفي نفس الوقت أن الطاقة الاستيعابية للتعليم العالي تفوق قدرة المؤسسات ولا توجد برامج محددة للتعليم المستمر ويوجه اللوم في هذا إلى الإدارة البيروقراطية في المؤسسات الجامعية.

رابعاً : آليات التعامل مع التغيرات الاقتصادية الدولية:

استراتيجيات ومناهج التنمية البشرية لا يمكن أن تكون فاعلة إلا بوجود قطاع تعليمي فاعل وكفؤ ومنسجماً مع تحديات البيئة المحلية والدولية مبتعداً عن تطبيق النماذج الجاهزة والمستوردة باستثناء التجارب الأخرى الناجحة والملائمة مع الظروف العامة في ليبيا سواء كانت اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية أو ثقافية وتضل مستقبلاً من أهم متطلبات النهج الفاعل والملائم للتنمية البشرية في ليبيا في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية الهيكلية الدولية تتحدد في التالي:

أ. تدعيم عنصر الاستدامة:

تأسيس الالتزام الأخلاقي اتجاه الأجيال القادمة وتجنب تمويل الاستهلاك الحالي طويلاً بديون اقتصادية واجبة التسوية بواسطة الأجيال القادمة والنزعة الاستهلاكية التي يشهدها الاقتصاد الليبي حالياً تأتي في هذا الإطار وتوجيه وتوظيف الاستثمارات الكافية نحو قطاع التعليم والتدريب المهني والمعاهد الفنية والصحة وخدمات السكن لنقادي ترك الديون الاجتماعية للأجيال القادمة والأهم من هذا كله هو التعقل وترشيد الاستخدام في الموارد الاقتصادية.

ب. التوجه نحو الاقتصاد المصرفي:

الاهتمام بالبحث العلمي وتبني المعرفة العلمية التكنولوجية هو العنصر الأساسي في نهج التنمية البشرية مستقبلاً لتطوير الموارد البشرية باعتباره الأداة الفاعلة للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي ويتمكن المعرفة كأساس للثروة والتوجه نحو التراكم المعرفي بأفضلية عن التراكم المادي وهذا كله يتطلب نظام تعليمي يندمج مع احتياجات البيئة المحلية والدولية وأهم تحديات هذا النظام التعليمي مستقبلاً تكمن في تطوير المناهج والأساليب التعليمية وتكييفها لصالح تنمية القدرات والمهارات الفنية والاهتمام بالنشاط البحثي المنتج.

• الاستثمار الأجنبي كمصدر للخبرة والتكنولوجيا:

التجربة العلمية أثبتت أهمية الاستثمار الأجنبي في نقل الخبرة واكتساب المهارات ونقل التكنولوجيا المبتكرة من خلال تدفق خبرة الدول المصدرة لهذه الاستثمارات وخصوصاً المتقدمة منها وعدم التوجه لأهمية هذه الاستثمارات التمويلية باعتبار ليبيا تمتلك قدرة تمويلية كافية نسبياً خصوصاً في المجالات والمشاريع التقليدية والتركيز يجب أن ينصب على أنه فرصة لاكتساب

الخبرة ونقل التكنولوجيا ومن ثم تطوير الموارد البشرية وهذا يشكل عنصر من عناصر النهج الأساسي للتنمية البشرية في ليبيا.

الخلاصة:

النتائج :

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية.

1. مفهوم التنمية البشرية يركز على البعد الإنساني ولا يتحدد فقط بالمفهوم المادي والاقتصادي.
2. تبرز التغيرات الاقتصادية الدولية تحدي كبير في مواجهة نهج واستراتيجيات التنمية البشرية وخصوصاً التحديات المرتبطة بأعداد الموارد البشرية القادرة على الانخراط في الاقتصاد العالمي الجديد.
3. نهج التنمية البشرية في ليبيا يهمل العناصر المتعلقة بالإنصاف والتمكين والمبادرة الفردية والتعليم والتدريب المستمر كمرتكزات أساسية.
4. مؤشر الالتحاق بالتعليم الأساسي والعالي لا يعكس الواقع الحقيقي له ومؤشر الإنفاق على الصحة لا يحقق الطموحات.

التوصيات:

1. التوجه إلى تبني سياسات واستراتيجيات تلبي أهداف الألفية الثالثة للأمم المتحدة ومنسجمة مع التحولات الاقتصادية الدولية.
2. العمل على زيادة الإنفاق على قطاع التعليم والصحة وإعطاء أهمية أكبر للمؤسسات التعليمية في التنمية البشرية وإبراز مفهوم الثروة المعرفية.
3. تأصيل التنمية البشرية وتبني النماذج التي تلبي خيارات المجتمع الليبي وخصوصاً ذوي الدخل المحدود.
4. ترشيد الإنفاق بالصورة التي تجن الأجيال القادمة الديون الاقتصادية والاجتماعية.

المراجع :

1. أحمد سيد مصطفى، تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي، جامعة الزقازيق، ط2، 2002.
2. التقرير العربي الموحد، صندوق النقد العربي، أبو ظبي، 2010.
3. باسل البستاني، جدلية نهج التنمية البشرية المستدامة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2009.
4. خطط التحول الاقتصادي والاجتماعي، وزارة التخطيط، طرابلس، 1973 - 1986.
5. زكريا بشير الإمام، في مواجهة العولمة، الأردن، 2000.
6. عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبوزنط، التنمية المستدامة، وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007.



7. عمر صقر، العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
8. عمرو محي الدين، العولمة والتغيرات الجوهريّة في بنية الاقتصاد العالمي، بنك الكويت الصناعي، الكويت، 2002.
9. مصطفى عمر التير، التحديث والتنمية وإسهامات التعليم العالي، ندوة التعليم العالي والتنمية في شمال إفريقيا، المركز الإفريقي للبحث التطبيقي والتدريب في مجال الاستثمار الاجتماعي، طرابلس، 2002.
10. ناصر المعرفي، التجربة الصينية في التنمية البشرية، أمكانية المقارنة وفرص الاستفادة، المؤتمر العربي الأول في إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام، القاهرة، 2010.
11. تقرير التنمية الإنسانية العربية، (2002)، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك.
12. تقرير التنمية البشرية (2010)، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك.
13. تقرير الاستثمار العالمي الصادر عن منظمة الاونكتاد والمنشور على الموقع www.nuctad.org.
14. تقارير البنك الدولي، سنوات مختلفة، والمنشور على الموقع www.worldbank.org.

واجبات ومسئوليات المحاسب القانوني في التشريعات اللببية
(الطموح وتحديات الواقع)
د. مسعود أحمد بالقاسم مسعود*

الملخص:

استهدفت هذه الورقة مراجعة النصوص القانونية في التشريعات اللببية التي تناولت مهام المحاسب القانوني والواجبات والمسئوليات المسندة إليه، والتي يتضح منها إن هنالك أمالاً وطموحات سعى المشرع إلى تحقيقها من خلال تكليف المحاسب القانوني، بإعداد ومراجعة القوائم المالية للشركات والتشاركيات وتقديم تقارير دورية، ليس فقط للجمعيات العمومية لتلك الشركات أو التشاركيات بل تقديم تقارير لمؤسسات تتبع الجهاز العام للدولة في بعض النصوص التشريعية، إضافة إلى تكليف المحاسب القانوني باعتماد الإقرارات الضريبية.

ففي حين لم تتعرض التشريعات اللببية حتى نهاية الثمانينات من القرن الماضي للمحاسبة والمراجعة القانونية - باستثناء القانون رقم 116 لسنة 1973 بخصوص تنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة القانونية - إلا في نصوص محدودة جداً، نلاحظ إن كثيراً من القوانين الحديثة من سنة 2005 وحتى 2010 تناولت كثيراً من الواجبات والمسئوليات للمحاسبين القانونيين وألزمت المصارف وشركات التأمين والشركات والتشاركيات والمدارس والجامعات الخاصة بأن تعد قوائمها المالية السنوية ويجب أن تتم مراجعة تلك القوائم بواسطة مراجع قانوني.

وفي ظل هذه الطفرة من التشريعات المهمة بأعمال المحاسب القانوني واعتماد كثير من مؤسسات الدولة على أعمال المحاسبين القانونيين والاتجاه العام نحو حوكمة المؤسسات لأغراض تدعيم النزاهة والشفافية وحماية المستثمرين والدائنين وباقي الفئات من مستخدمي المعلومات المحاسبية من المعلومات المضللة، كان لزاماً أن يواكب ذلك كله البحث العلمي من أجل تقييم النصوص القانونية الصادرة وتحديد احتياج المجتمع إلى تشريعات أخرى لتنظيم المهنة والرفق بها لتكون في مستوى الطموحات التي تسعى التشريعات السابقة إلى تحقيقها.

وفي ضوء ما تقدم فإن هذه الورقة ستناقش الواجبات والمسئوليات التي حددتها التشريعات السارية على المحاسبين القانونيين ومدى استعداد مهنة المحاسبة والمراجعة القانونية في ليبيا للقيام بتلك الواجبات وما هي التحديات والمشكلات التي تواجه المهنة وهل يستطيع المحاسبون القانونيون في واقعهم الحالي الوفاء بتلك الأعباء والواجبات، بل هل يكفي قانون رقم (116) لسنة (1973) لتنظيم المهنة، أم هناك حاجة ملحة إلى تطوير وتنظيم مهنة المحاسبة القانونية بشكل يتلاءم مع متطلبات الحال.

* محاضر بكلية المحاسبة - غريان - جامعة الجبل الغربي.

مقدمة حول واجبات ومسئوليات المراجع:

تهدف المراجعة عموماً إلى تدعيم القوائم المالية المنشورة إلى جمهور المستفيدين منها، برأي فني محايد من شخص ذو قدرة وكفاءة علمية ومهنية مناسبة، حول مدى سلامة وصحة تلك القوائم المالية، وذلك بغرض زيادة ثقة مستخدمي المعلومات المحاسبية المنشورة بالقوائم المالية، ولا يعني ذلك التقرير الذي يصدره مراجع الحسابات شهادة منه بأن القوائم والتقارير المالية خالية من الأخطاء أو التحريف، أو إن المراجع مسئول عن اكتشاف أي خطأ مهما كانت قيمته أو أهميته. إذ أن إجراءات المراجعة التي تطورت بتطور الأعمال وزيادة حجمها، قد أصبحت تعتمد على المراجعة الاختيارية لعينات من العمليات وليست شاملة لكل عمليات المشروع. فقد ورد بدليل الاتحاد الدولي للمحاسبين فيما يتعلق بمسئولية المراجع تجاه الغش والخطأ عند مراجعة البيانات المالية " إن رأي المراجع يعتمد على الحصول على تأكيد معقول حول البيانات المالية، ولذلك لا يضمن المراجع في عملية المراجعة أن يكتشف أي تحريفات مادية، سواء كانت نتيجة لغش أو خطأ، وتبعاً لذلك فإن اكتشاف وجود تحريفات مادية في البيانات المالية ناتجة عن غش أو خطأ لا يضمن في حد ذاته :

أ. عدم الحصول على ضمان معقول.

ب. التخطيط أو الأداء أو الحكم الشخصي غير الملائم.

ت. عدم وجود العناية المهنية الكافية.⁽¹⁾

ومن خلال النقاط السابقة فإنه يمكن استخلاص أهم واجبات المراجع الخارجي هي التخطيط والأداء السليم والحكم الشخصي الملائم وبدل العناية المهنية الكاملة للحصول على قناعة كافية لإبداء رأي فني محايد في مدى عدالة القوائم المالية محل المراجعة.

وهذه الواجبات التي تم تلخيصها بالسطرين السابقين ورغم بساطة عرضها السابق فإنها ليست بالمهمة البسيطة، إذ توجب على المراجع تقدير الخطر الذي يواجهه في حالة رفع دعاوي ضده وكيف يثبت قيامه بتلك الواجبات.

وفي الواقع فإن المراجع "يعد مسؤولاً عن الغش والتلاعب والأخطاء في حالة إهماله أو تقصيره في إتباع معايير المراجعة المتعارف عليها، وعدم التزامه بقواعد السلوك المهني، ومن واجب المراجع في الحالات التي تشير إلى وجود مؤشرات قد تثير الشكوك عن وجود حالات غش أو تلاعب أو أخطاء، أن يزيد من حجم العينات التي يقوم بفحصها ومراجعتها، ويزيد من كمية ونوعية الأدلة والقرائن، حتى يزيل شكوكه باليقين".⁽²⁾

أهداف الدراسة:

(1) الاتحاد الدولي للمحاسبين، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان الأردن، سنة 2003، ص 240.

(2) - علي أحمد الحداد، الأسس العلمية والعملية لمراجعة الحسابات، إدارة المطبوعات والنشر - جامعة طرابلس - ط 1، 2010 ص 96، 97.

يهدف البحث إلى مراجعة القوانين الليبية السارية والتي تعرضت إلى مراجع الحسابات الخارجي، والتعرف على المهام والمسؤوليات الموكلة إلى مراجع الحسابات بتلك القوانين، ومكانة ذلك بواقع المحاسبة، لمعرفة ما إذا كان واقع المحاسبة والمراجعة في ليبيا يلبي أو يستطيع تلبية تلك المتطلبات القانونية، أم إن هناك فجوة بين ما يطمح المشرع إلى تحقيقه من تلك النصوص والمواد القانونية، وبين واقع المحاسبة والمراجعة في ليبيا والتحديات التي تواجهه للوصول إلى اقتراح حلول لتضييق الفجوة (إن وجدت) بين ما يتطلبه القانون وبين التحديات التي تواجه واقع المحاسبة.

منهجية الدراسة:

أعتمد الباحثان في هذه الورقة البحثية على المنهج الانتقادي الذي يعتمد على مراجعة شاملة للنصوص القانونية ذات العلاقة، التي اعتبرها مرجع أساسي لبحثهما وتناولها بالبحث والتحليل ثم مقارنة متطلبات تلك القوانين مع متطلبات معايير المراجعة والعرف المهني، كما تم الاعتماد على بعض البيانات التي تحتاجها الدراسة عن طريق المقابلة الشخصية والاستفسارات من جهات الاختصاص.

حدود الدراسة ونطاقه:

يشمل البحث مراجعة مجموعة القوانين السارية التي تعرضت إلى المراجع الخارجي، ويمكن ملاحظة إن البعض من تلك القوانين قد أشارت إلى ضرورة أن تكون القوائم المالية للشركات أو التشاركيات مراجعة من مراجع قانوني، دون أن تمتد نصوص تلك القوانين إلى تكاليفات أو واجبات أخرى للمراجع، كقانون التعليم على سبيل المثال بينما نجد إن هناك قوانين أخرى أوجبت على المراجع مهام أخرى تتعدى عملية المراجعة كقانون رقم (7) لسنة (2010) بشأن ضرائب الدخل الذي فرض على التشاركيات والشركات اعتماد إقرارها الضريبي من قبل مراجع قانوني ولغرض موضوعية التحليل فانه سيتم التركيز في هذا البحث على القوانين التي كلفت المراجع القانوني بمهام أخرى قد تكون خارجة عن مهامه وفقاً لمعايير المراجعة والعرف المهني. وقد تم حصر خمسة قوانين هامة كلفت المراجع بمهام ومسؤوليات أخرى، وهذه القوانين هي:

1. القانون رقم (1) لسنة (2005) بشأن المصارف.
2. القانون رقم (3) لسنة (2005) بشأن التأمين.
3. القانون رقم (7) لسنة (2010) بشأن ضرائب الدخل.
4. القانون رقم (11) لسنة (2010) بشأن أسواق رأس المال.
5. القانون رقم (23) لسنة (2010) بشأن النشاط التجاري.

المراجعة القانونية في التشريعات الليبية:

لم تهتم التشريعات الليبية في عقود الخمسينات والستينات والسبعينات والثمانينات بالمراجعة القانونية، وذلك باستثناء القانون رقم (116) لسنة (1973) بإنشاء نقابة المحاسبين

والمراجعين الليبيين، وحتى القانون التجاري الصادر سنة (1953)¹ - والذي ظل المرجع الأساسي تقريباً لتأسيس الشركات التجارية - لم يتناول المراجعة نهائياً وإنما ركزت مواد على لجنة المراقبة، ولعل أول القوانين التي تطرقت إلى المراجعة صراحة، وكلفت المراجع الخارجي بمهام مراجعة المصارف الأهلية هو القانون رقم (1) لسنة (1993)² الذي أوجب على كل مصرف أهلي أن يعهد بمراجعة حساباته إلى مراجعين اثنين، وينصب اهتمامنا في هذه الورقة على القوانين السارية التي نصت مواد منها على مهام للمراجع القانوني، ولغرض توضيح الواجبات والمسؤوليات القانونية على المراجع القانوني في الوقت الحالي، وسيتم استعراض كافة القوانين التي تعرضت إلى المراجع القانوني، ثم نتركز المناقشة على قوانين المصارف والتأمين والضرائب وقانون أسواق رأس المال وقانون النشاط التجاري، وفقاً للترتيب التاريخي لها.

• قانون رقم (1) لسنة (2005) بشأن المصارف:

أوجب القانون رقم (1) لسنة 2005 بشأن المصارف، على كل مصرف سواء كان عاماً أو خاصاً بأن يعهد إلى مراجعين اثنين بمراجعة حساباته³، وقد كلفت المادة (82) منه المصرف المركزي بإعداد سجل لمكاتب المراجعة القادرة على مراجعة حسابات المصارف، كما نصت المادة (83) فقرة (أولاً) على إنه على كل مصرف أن يعهد بفحص حساباته سنوياً إلى مراجعين اثنين من المقيدين بالسجل المنصوص عليه في المادة (82).

كما حددت الفقرة (ثانياً) من نفس المادة واجبات المراجعين - كل على حدة - في إعداد تقريرين:

التقرير الأول تقرير سنوي عن القوائم المالية السنوية للمصرف متضمناً الوسائل التي اتبعتها للتحقق من وجود الأصول، وطرق تقويمها، وكيفية تقدير التعهدات القائمة، ومدى مطابقة العمليات التي قام كل منهما بمراجعتها لأحكام القانون.

والتقرير الثاني تقرير نصف سنوي عن متابعة الأداء المالي والإداري للمصرف ومدى مطابقته للمعايير المحلية والدولية.

وأوجبت نفس المادة على كل من المراجعين إرسال نسخة من تقاريرهما إلى مصرف ليبيا المركزي وفي المواعيد التي يحددها المحافظ.

ومن خلال مواد هذا القانون نلاحظ بأن المشرع سعى من خلال تلك النصوص أن يتولى المصرف المركزي الإشراف على المراجعين الخارجيين للمصارف، وهذا الأمر قد يعيق مهام رقابة المحاسبين التي خولها القانون رقم (116) لسنة (1973) أو يحدث تضارب في الاختصاصات بينها وبين مصرف ليبيا المركزي. ومما يدل على ذلك قيام مجلس مصرف ليبيا المركزي بإصدار

¹ هذا القانون تم إلغاؤه بمقتضى المادة رقم (1358) من القانون رقم 23 لسنة 2010.

⁽²⁾ - هذا القانون الغي في سنة (2005) بصدور القانون رقم (1) لسنة (2005) بشأن المصارف.

⁽³⁾ القانون رقم (1) لسنة (2005) مادة 83، يمكن الرجوع الى اصل القانون بموقع مصرف ليبيا المركزي.

قرارات تنظم كيفية القيد بالسجل المنصوص عليه بالمادة 82 من القانون رقم (1) لسنة 2005 كالقرار رقم (15) لسنة 2010¹ الذي يحدد حتى الحد الأدنى للعاملين بمكتب المراجع القانوني.

1. قانون رقم (3) لسنة (2005) بشأن الإشراف التأمين:

نصت المادة (25) من هذا القانون على أنه "مع عدم الإخلال باختصاص جهاز الرقابة الفنية والمالية يتولى مراجعة حسابات الشركة مراجع قانوني تختاره الجمعية العمومية للشركة من بين المقيدین في سجل يعد لهذا الغرض بوزارة الاقتصاد.

ولا يجوز للمراجع الواحد أن يفحص حسابات أكثر من شركتين. ويجب على الشركة أن تضع تحت تصرف المراجع جميع الدفاتر والمستندات التي يراها ضرورية للقيام بوظيفته. وللهيئة العامة للإشراف على شركات التأمين إذا لزم الأمر أن تعهد إلى مراجع قانوني آخر مهمته الفحص وتحمل الشركة أتعابه.

كما نصت المادة (26) من نفس القانون على " على كل شركة تأمين وإعادة التأمين أن تقدم لوزارة الاقتصاد تقريراً سنوياً صادراً من المراجع القانوني المختص يثبت أن الميزانية وحساب الأرباح والخسائر وحساب الإيرادات والمصروفات العامة وحساب الإيرادات والمصروفات لفروع التأمين والمخصصات الفنية والأموال المخصصة التي تقابل التزامات الشركة في ليبيا قد أعدت على الوجه الصحيح وأنها تمثل حالة الشركة المالية تمثيلاً صحيحاً من واقع دفاتها والبيانات الأخرى التي وضعت تحت تصرفه.

وعلى المراجع القانوني أن يخطر الشركة كتابة بأي نقص أو خطأ أو أية مخالفة يكتشفها أثناء فحصه مع التزامه في ذات الوقت بإخطار وزارة الاقتصاد بذلك".

ولا تختلف أهداف المشرع في هذين النصين كثيراً عن تلك الواردة بقانون المصارف إذ يلاحظ أن المراجع لشركة التأمين مكلف قانوناً بإحالة تقريره ليس فقط للجمعية العمومية للشركة محل المراجعة وإنما يتوجب عليه التعامل مباشرة مع وزارة الاقتصاد، وكذلك لا يجوز له مراجعة أي شركة تأمين إلا بعد القيد في السجل المعد لذلك لدى الوزارة ذاتها.

2. قانون رقم (7) لسنة (2010) بشأن ضرائب الدخل:

نحى المشرع الليبي في هذا القانون منحى آخر غير الاتجاه الذي ذهب إليه في القانون رقم (1) والقانون رقم (3) لسنة (2005)، فلم يعهد إلى مصلحة الضرائب قيد المراجعين القانونيين الذين يقومون بمراجعة الشركات المسجلة بالمصلحة في سجل خاص، ولم يطلب من أولئك المراجعين تقديم نسخ من تقاريرهم إلى المصلحة مباشرة، ولكنه كلف الشركات والتشركات اعتماد إقراراتهم الضريبية من طرف مراجع قانوني، فقد أوجب القانون رقم 7 لسنة 2010 بشأن ضرائب

(¹) - قرار مجلس إدارة مصرف ليبيا المركزي رقم (15) لسنة (2010) بشأن شروط قيد مكاتب المحاسبة القانونية والضوابط المنظمة لعملها.

الدخل اعتماد الإقرار الضريبي المقدم من التشاركية أو الشركة وهذا يعني انه من واجب المراجع القانوني القيام بمراجعة القوائم المالية للزبون من ناحية المعايير المحاسبية التي تتطلبها القوانين الأخرى ومن ناحية المعايير الضريبية التي حددها قانون ضرائب الدخل، فعلى سبيل المثال تحدد المعايير المحاسبية قيد الأصول الثابتة بقيمة التكلفة بينما تحدد الفقرة (أ) من المادة (39) من القانون رقم (7) لسنة (2010) أساس احتساب أقساط الاستهلاك على أساس ثمن شرائها، ووفقاً للمعدلات التي تحددها اللائحة التنفيذية، وهذا باختصار يوجب على المراجع إعادة احتساب أقساط الاستهلاك من جديد، وبالرغم من أن أغلب المشروعات في ليبيا تقوم بحساب الاستهلاك بطريقة القسط الثابت ووفقاً لما حددته اللائحة التنفيذية لقانون ضرائب الدخل، إلا أن الكثير من المشروعات التجارية تقوم بحساب قيمة الأصول الثابتة وفقاً للتكلفة أي ثمن الشراء مضافاً إليه أية مصروفات أخرى تتفق على الأصل حتى يصل الأصل إلى مرحلة المساهمة في الإنتاج وتحقيق الدخل، كمصروفات النقل للداخل ومصروفات التركيب والمصروفات الجمركية، وغيرها وذلك تمشياً مع المبادئ المحاسبية المقبولة والمتعارف عليها، إضافة إلى ذلك فلا بد أن يقوم مراجع التشاركية بالتأكد من الوضع العائلي للشركاء حتى يتمكن من احتساب إعفاءاتهم الضريبية بصورة صحيحة، ووفقاً لما نص عليها القانون حتى يتمكن من اعتماد الإقرار الضريبي للتشاركية.

3. قانون رقم (11) لسنة (2010) بشأن سوق المال:

اسند هذا القانون إلى هيئة سوق المال مهمة الإشراف على المراجعين القانونيين الذين يقومون بمراجعة القوائم المالية للشركات المدرجة بالسوق المالي حيث نصت الفقرة (11) من المادة (4) من هذا القانون على أن من مهام الهيئة مسك سجلات لمكاتب المحاسبة والمراجعة كما نصت الفقرة (11) من المادة (7) من ذات القانون على أن من مهام لجنة إدارة الهيئة وضع الشروط الواجب توافرها في مراجعي الحسابات القانونيين الخارجيين لمراجعة الجهات الخاضعة لإشراف الهيئة.

وضمنت الفقرة (4) من المادة (12) مكاتب المحاسبة والمراجعة القانونية المعتمدة لدى الهيئة للجهات الخاضعة لرقابتها وإشرافها.

ومن خلال هذه النصوص يلاحظ بأن المشرع قد سعى إلى توفير رقابة وإشراف فعال على مكاتب المراجعة القانونية من خلال منحه صلاحيات الإشراف والرقابة للهيئة والتسجيل بسجلاتها، وهذا يعني انه يطمح إلى حصول الهيئة على عدد كافي من المراجعين الأكفاء القادرين على الوفاء بمتطلبات سوق المال من تعليمات تخص الإفصاح والقياس المحاسبي وملمين إماماً تاماً بمعايير المحاسبة والمراجعة الدولية.

4. قانون رقم (23) لسنة (2010) بشأن النشاط التجاري:

من أكثر القوانين التي تناولت واجبات المحاسب القانوني هو القانون رقم (23) لسنة (2010) بشأن النشاط الاقتصادي، والذي ألغى القانون التجاري الصادر سنة (1953) وعدد (20) قانون آخر لها علاقة بالأنشطة التجارية والمالية، وفي حين لم تتعرض القوانين الملغاة بموجبه إلى واجبات ومهام المراجع الخارجي، أوجب هذا القانون العديد من الواجبات، لا يتسع المجال هنا إلى تعدادها جميعاً ولكننا سنناقش المادة (18) المتعلقة بتعيين المراجع الخارجي بالشركات بصفة عامة، والمواد (208) و(209) و(210) الخاصة بواجبات المراجع الخارجي في الشركات المساهمة، فقد نصت المادة (18) على أنه يجب على كل شركة منظمة بأحكام هذا القانون أن تعين مراجع حسابات أو أكثر حسب الأحوال، إذا تجاوز رأس مالها المقدّر الذي يحدده قرار من الوزير المختص، كما يجب أن يكون مراجع الحسابات الخارجي من الأشخاص المرخص لهم بممارسة هذه المهنة، ويعتبر التقرير الصادر عن مراجع الحسابات الخارجي وكذلك الميزانية والحسابات الختامية المراجعة من قبله صحيحاً، وحجة أمام الغير إلى أن يثبت العكس.

وركزت المواد (208) و(209) و(210) على مسؤولية المراجع وواجباته فنصت على أن المراجع يعتبر مسئولاً عن أداء مهمته بنفس الكيفية التي يسأل بها رئيس وأعضاء هيئة المراقبة، وذلك في حدود تلك المهمة، وحددت مهمته بأن يصدر تقريراً يتضمن رأيه في أمور الشركة المحاسبية والمالية، ويجب أن يقدم تقريره إلى الجمعية العمومية للشركة في مدة لا تجاوز خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلامه للبيانات المالية.

وبالرغم من توافق نصوص القانون في تضمين المراجع تقريره لرأيه في أمور الشركة المحاسبية والمالية مع معايير المراجعة المتعارف عليها، غير إن القانون ينظر إلى تقرير المراجع كشهادة خبير وهذا ما يفسر النص بأن تقرير المراجع والميزانية المراجعة من قبله صحيحة وحجة أمام الغير إلى أن يثبت العكس.

ومن خلال استعراضنا للقوانين السابقة يمكننا تلخيص أهم النقاط التي تمثل طموحات كبيرة يسعى المشرع الليبي إلى تحقيقها من خلال الاهتمام بواجبات ومسؤوليات المراجع، وقد يكون بعضها عائقاً أمام أداء المراجع لمهامه وفقاً للواقع الحالي لمهنة المحاسبة والمراجعة القانونية في ليبيا:

واقع المحاسبة والمراجعة القانونية في ليبيا:

تنظم مهنة المحاسبة في ليبيا وتشرف عليها نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين التي أنشئت بموجب القانون رقم (116) لسنة (1973). وقد تشكل أول مجلس لنقابة المحاسبين

والمراجعين الليبيين في 1975/06/29¹، غير إن هذه النقابة لم يتم الاهتمام بها من الجهات العامة بالدولة، منذ إنشائها، ذلك للتحويل الذي شهدته ليبيا بصفة عامة نحو الاشتراكية وإدارة القطاع العام لكافة الأنشطة الاقتصادية حتى مطلع التسعينيات، فكافة الشركات والأنشطة التجارية كانت مملوكة للدولة ويتم مراجعة حساباتها عن طريق جهاز الرقابة المالية (ديوان المحاسبة). هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لم تقم المهنة من ذاتها بتطوير نفسها سواء من قبل المستخدمين للتقارير المالية أو المهنيين عن طريق نقابتهم، ولذلك فإننا نجد الاهتمام بالمحاسبة في ليبيا بصفة عامة ينصب على الجانب الشكلي للتقارير المالية كمتطلب قانوني، وليس على محتوى التقارير المالية من معلومات تساعد في اتخاذ القرار، ولهذا السبب كان الغياب واضحاً للتنظيم المهني الذي انعكس بشكل أو آخر على تطور المهنة وتفاعلها مع البيئة المحلية.

ويمكن اعتبار إنشاء نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين نقطة بداية لتطوير المهنة، غير إن الظروف العامة التي واجهتها جعلتها عاجزة عن تحقيق أهدافها التي وردت بقانون إنشائها، أو تطوير تلك الأهداف، فلم تقم بوضع إطار لتنظيم ممارسة المهنة، أو قانوناً للسلوك المهني، وظلت تعاني من مشاكل تمويلية لفترة طويلة حتى الوقت الحالي، الأمر الذي أدى إلى تعليق عضويتها في اتحاد المحاسبين الدولي وذلك في مارس (2005) بسبب عدم الالتزام بمتطلبات العضوية ثم شطبت عضويتها في يوليو (2005)².

وتتضمن نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين حالياً عدد 1800 عضو³، وهم الأعضاء المسجلين بالنقابة بما فيهم الأعضاء المتوقفون عن مزاولة المهنة والأعضاء المتوفون، إذ لم تتوفر إحصائية دقيقة للأعضاء المشتغلين فعلاً، وذلك راجع إلى تنظيم النقابة ذاتها وقانون إنشائها ولائحته التنفيذية اللذان لم ينصا على أي إجراء لتجديد القيد، لذلك فإن كثير من الأعضاء المشتغلين لا يعرفون لنقابتهم مقرأً منذ حصولهم على إذن المزاولة، أو حين تطلب إحدى الجهات إفادة حديثة من النقابة.

النتائج والتوصيات:

من خلال المراجعة السابقة لبعض القوانين التي تعرضت لمهام وواجبات ومسؤوليات المراجع الخارجي في ليبيا، وبين واقع المحاسبة كمهنة خدمية يمكن الاعتماد عليها لكثير من المؤسسات والمصالح العامة، نلاحظ إن هناك فجوة كبيرة بين ما يطمح إليه المجتمع ممثلاً في

(¹) - كتيب (دليل) لنقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين، صادر عن مجلس النقابة، ويحتوي على قانون النقابة واللائحة التنفيذية للقانون وبعض المعلومات الأخرى.

(²) - أبوبكر بلعيد بالقاسم وخالد الوكيل، مهنة المحاسبة في ليبيا واتفاقية تحرير تجارة الخدمات (التحديات والفرص المتاحة)، مقالة منشورة على العنوان الإلكتروني: <http://www.insplan.org.ly/databases/pdf/t7.pdf>

(³) - العدد تم أخذه من واقع سجلات النقابة في نهاية سنة 2013

القوانين والتشريعات الصادرة وبين التنظيم الرسمي للمهنة، ويمكن تلخيص تلك الفجوة في النقاط التالية:

1. عدم تطوير قانون تنظيم المهنة منذ ما يقرب من الأربعين سنة، إذ بقي قانون إنشاء النقابة مهملًا ومنسيًا والدليل على ذلك عدم الاطلاع عليه أثناء إصدار أي قانون من القوانين التي تطرقت إلى واجبات ومسؤوليات المراجع القانوني. وكذلك قيام جهات اختصاص بإصدار تراخيص لمزاولة المهنة بالمخالفة لهذا القانون، ففي حين ينص القانون على عدم جواز استخدام اسم مستعار لمكتب المحاسبة القانونية، تجد كثيراً من المكاتب المرخص لها بمزاولة المهنة تستخدم أسماء مستعارة.
 2. عدم وجود قانون أو نظام خاص ينظم السلوك المهني على أهميته في ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة القانونية، الأمر الذي انعكس سلباً على الممارسة الفعلية لها وجعل كثير من أعضائها ينظرون إليها وسيلة للارتزاق فقط دون أن يكون لهم أي وازع أخلاقي يردعهم عن التنافس غير الشريف أو الدعاية البراقة.
 3. عيوب في القانون ذاته وتحديد القيد بسجلات النقابة بمستوى دراسي وخبرة محددة دون وجود أسلوب لتمييز المراجعين الأكثر خبرة وأكثر علماً عن غيرهم، بمعنى أنه لا يوجد تعدد لمستويات المحاسبين المشتغلين، ولا توجد امتحانات دورية لهم للانتقال من فئة إلى فئة أعلى.
 4. نظرة المجتمع ممثلاً في التشريعات القانونية إلى المهنة وكأنها موطن شغل يجب أن يمارسه من لا يجد عملاً والدليل على ذلك التشديد على ضرورة الترخيص والتفرغ لمزاولة المهنة، بالرغم من إن القانون رقم (73) لسنة (1973) حدد الأعمال التي تتعارض مع مزاومتها.
 5. ندرة التدريب المحاسبي العملي، فرغم انتشار مراكز التدريب وكثرتها إلا إن الملاحظ على إن التدريب ينصب في أغلب الأحيان على جوانب اللغة الانجليزية والحاسوب، وإن وجدت دورات للتدريب المحاسبي فإنها تعطى على هيئة دورات نظرية أشبه بتلك الدروس التي يتلقاها الطالب بالجامعات والمعاهد العليا، دون أن يدرك القائمين على تلك المراكز الفارق الكبير بين التعليم أو التدريب، أو لأنهم يرون إن الدورات النظرية أقل تكلفة وأكثر ربحاً، في غياب رقابة مشددة من الجهات المرشحة لمدرسين، أو من جهات أخرى مخولة بمراقبة التدريب.
- ومن خلال توصيات السابقة فإنه يمكن تلخيص نتائج البحث فيما يلي:
- الحاجة الملحة إلى تطوير نقابة المحاسبين والمراجعين ومدتها بالتمويل اللازم، سواء التمويل الذاتي أو من الجهات التي تحتاج إلى خدمات مكاتب المحاسبة والمراجعة، كأن تصدر قراراً بعدم قبول أي قوائم مالية دون وجود طوابع النقابة عليها، أو إلزام الجهات التي تقوم بفتح سجلات للمحاسبين بدفع رسوم معينة للنقابة، لتمكين من عقد المؤتمرات والندوات وتطوير المهنة.

- الحاجة الملحة أيضاً إلى تطوير قانون تنظيم المهنة، وقانون لتنظيم السلوك المهني، أو تضمين قانون تنظيم المهنة لقواعد مشددة للسلوك المهني، حتى تتال المهنة ثقة الجهات التي تطلب خدماتها من شركات أو تشاركيات أو جهات عامة.
- تصنيف المقيد بجدول المحاسبين المشتغلين إلى فئات وفقاً للخبرة السابقة والدرجات العلمية واعتماد أسلوب للامتحانات للترقية من فئة لأخرى.
- تنظيم ممارسة المهنة من قبل المكاتب الأجنبية وبشكل محدود جداً وإخضاعها إلى إشراف النقابة وإلزامها بتشغيل محاسبين وطنيين معها حتى تتمكن العناصر الوطنية من اكتساب الخبرة.
- ضرورة تجديد القيد بصفة دورية حتى تتمكن النقابة من الإشراف الفعال على أعضائها، وتنبههم إلى ما يجب عليهم الالتزام به ويكون هناك تواصل مستمر بين الأعضاء ونقابتهم.
- إلغاء النصوص القانونية التي تخول جهات أخرى بالإشراف على المحاسبين والمراجعين، والتسجيل بسجلات غير سجلات النقابة، الأمر الذي يعبر بوضوح عن تجاهل كامل للنقابة ودورها في تنظيم المهنة، وينهك المحاسبين في السعي وراء استكمال متطلبات قيدهم بتلك السجلات، ولكن حتى تقتنع تلك الجهات بذلك يجب على النقابة اتخاذ إجراءات فعلية وملموسة لإثبات قدرتها على تنظيم نفسها والإشراف الفعال على المهنة.
- الاهتمام بالتدريب المحاسبي كتدريب فني للممارسة العملية، وليس كتدريس نظري، أشبه بالمحاضرات الجامعية، فمن يحمل شهادة جامعية في المحاسبة، يفترض أن يكون قد علم بكافة الأسس النظرية والعملية للمهنة، ولكن تنقصه الكفاءة والممارسة العملية.

قائمة المراجع:

أولاً : الكتب والدوريات.

1. أبوبكر بلعيد بالقاسم وخالد الوكيل، مهنة المحاسبة في ليبيا واتفاقية تحرير تجارة الخدمات (التحديات والفرص المتاحة)، مقالة منشورة على العنوان الإلكتروني : <http://www.insplan.org.ly/databases/pdf/t7.pdf>
2. الاتحاد الدولي للمحاسبين، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان الأردن، سنة 2003.
3. علي أحمد الحداد، الأسس العلمية والعملية لمراجعة الحسابات، إدارة المطبوعات والنشر - جامعة طرابلس - ط 1 ، 2010.
4. كتيب (دليل) لنقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين، صادر عن مجلس النقابة، ويحتوي على قانون النقابة واللائحة التنفيذية للقانون وبعض المعلومات الأخرى.



ثانيا : القوانين والقرارات.

1. القانون رقم (1) لسنة (2005) بشأن المصارف.
2. القانون رقم (3) لسنة (2005) بشأن التأمين.
3. القانون رقم (7) لسنة (2010) بشأن ضرائب الدخل.
4. القانون رقم (11) لسنة (2010) بشأن أسواق رأس المال.
5. القانون رقم (23) لسنة (2010) بشأن النشاط التجاري.
6. قرار مجلس إدارة مصرف ليبيا المركزي رقم (15) لسنة (2010) بشأن شروط مكاتب المحاسبة القانونية والضوابط المنظمة لعملها.

مدى التوافق بين الأهمية النسبية لقطاع الزراعة وبين الائتمان المصرفي الممنوح له في ليبيا
خلال الفترة (1985_2010م)
د. محمد عامر الحمادي*.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل مدى التوافق بين الأهمية النسبية لقطاع الزراعة وبين الائتمان المصرفي الممنوح له في ليبيا، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم التطرق إلى دراسة وتحليل قيمة والأهمية النسبية لإنتاج قطاع الزراعة بالناتج المحلي الإجمالي، كذلك إلى دراسة وتحليل قيمة الأهمية النسبية للائتمان الممنوح إلى قطاع الزراعة من الائتمان الكلي، إضافة إلى دراسة وتحليل نسبة الائتمان الممنوح إلى قطاع الزراعة والإنتاج الزراعي وأخيراً تم دراسة مدى التوافق بين الأهمية النسبية لقطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي وبين الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي.

وقد أوضحت الدراسة أن الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي لا يتوافق مع الأهمية النسبية لإنتاج القطاع الزراعي بالناتج المحلي الإجمالي. وقد أوضحت الدراسة أن الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي أكثر تقلباً من المساهمة النسبية للقطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي. كذلك أظهرت الدراسة أن الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي لا يتوافق مع الأهمية النسبية لإنتاج القطاع الزراعي بالناتج المحلي الإجمالي.

المقدمة:

يحتل القطاع الزراعي أهمية كبيرة في البنيان الاقتصادي لكثير من دول العالم، حيث تعتبر الزراعة مورداً هاماً والذي يمكن الاعتماد عليه في تحقيق أهداف وبرامج التنمية الاقتصادية وعليه يتوقف تحقيق الرفاء والرفاهية بين السكان.

وللزراعة أهمية كبيرة في عملية التنمية بسبب أهميتها الأولية، وأن لها دوراً جوهرياً في إطار عملية التصنيع، فالقطاع الزراعي عليه أن يقدم عرضاً لعوامل الإنتاج اللازمة للصناعة، وعليه أن يساهم في توسيع نطاق أسواق السلع الصناعية.

وأن يحقق زيادة في الإنتاج الزراعي تفوق الاستهلاك بحيث توافر مدخرات زراعية تساهم في تمويل القطاع الصناعي.

وللزراعة دوراً في عملية التنمية لما تحقّقه الزراعة من أهداف متعددة أهمها:

* أستاذ مشارك، بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس

1. توفير المنتجات الزراعية اللازمة لمعيشة الإنسان.
 2. توفير المواد الخام الزراعية لقطاع الزراعة.
 3. توفير فرص العمل للعمالة الزراعية.
 4. توفير الموارد النقدية بالعملات الأجنبية من وراء الصادرات الزراعية.
- ورغم هذه الأهمية فإن الأحوال الزراعية العربية متدهورة لمجموعة من العوامل بعضها طبيعي كفقر التربة، وقلة الموارد المائية، أو ندرتها مما يعيق من عملية التوسع الزراعي رأسيا وأفقيا، والبعض الآخر منها إلى عدم توفر الموارد التمويلية الكافية لإقامة البنية الأساسية في معظمها التي لا غنى عنها من أجل تحسين الأوضاع الزراعية.
- ويصبح سؤال الدراسة:** (هل يتوافق الائتمان المصرفي الممنوح إلى القطاع الزراعي مع المساهمة النسبية لهذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي في ليبيا)؟
- أهداف الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. تطور قيمة والأهمية النسبية لإنتاج قطاع الزراعة.
2. تطور قيمة والأهمية النسبية للائتمان الممنوح إلى قطاع الزراعة.
3. نسبة الائتمان الممنوح إلى قطاع الزراعة إلى الإنتاج الزراعي.
4. مدى التوافق بين أهمية إنتاج القطاع الزراعي والائتمان الممنوح له.

منهج الدراسة ومصادر البيانات:

أستند هذا البحث على أسلوب التحليل الاقتصادي الوصفي والإحصائي في عرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج، وقد أعتمد هذا البحث بصفة رئيسية على بيانات النشرات والتقارير السنوية التي يصدرها مصرف ليبيا المركزي خلال فترة الدراسة، بالإضافة إلى بعض المراجع والبحوث العلمية ذات الصلة الوثيقة بموضوع الدراسة.

1. تطور قيمة والأهمية النسبية لإنتاج قطاع الزراعة:

يعد القطاع الزراعي من أقدم القطاعات الاقتصادية في ليبيا ولقد تطور الإنتاج الزراعي في ليبيا تطورا ملموسا فمن خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (1) حيث يلاحظ أن زيادة الإنتاج الزراعي خلال الفترة (1985-1994) يتزايد بمعدل متزايد فقد قفزت قيمة الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة من 463.6 مليون دينار وبنسبة مساهمة قدرها 4.3% عام 1985م إلى 1156.6 مليون دينار وبنسبة مساهمة قدرها 8.9% خلال عام 1994م أي بنسبة زيادة قدرها 149.4% بمعنى أن قيمة الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة عام 1994م كانت حوالي أكثر من ضعفي قيمة الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة عام 1985م.

ويلاحظ أن الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة بدأ مسارا زمنيا جديدا تقريبا ابتداء من عام 1995 م، حيث بدأ يتزايد ولكن بمعدل متناقص على مدار الفترة (1995-2010 م) وقد بلغت نسبة الزيادة في قيمة الإنتاج الزراعي خلال تلك الفترة حوالي 51.8% حيث بلغت قيمة الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة عام 2010 حوالي 1785.2 مليون دينار ونسبة مساهمة قدرها 3.4% أما قيمة الإنتاج الزراعي بهذه الأسعار فقد بلغت في عام 1995م حوالي 1175.6 مليون ونسبة مساهمة قدرها 8.9% ويلاحظ أنه مع النمو الاقتصادي لا يتوقع أن ترتفع نسبة مساهمة القطاع الزراعي بالنتائج المحلي الإجمالي بل إنها يمكن أن تتناقص هذه النسبة كما تشير تجارب الدول الأخرى وفقا للدراسات وهذا يرجع لاختلاف معادلات النمو بين القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى في الاقتصاد القومي بسبب ما تتميز به الزراعة من الثبات النسبي في الموارد الطبيعية وبالتالي ببطء نمو الإنتاجية مقارنة مع إنتاجية القطاعات الأخرى.

جدول رقم (1) تطور قيمة الإنتاج الزراعي والأهمية النسبية له في الناتج المحلي الإجمالي في ليبيا خلال الفترة (1985-2010) بالمليون دينار وبأسعار الثابتة لسنة 1997م

السنة	قيمة الناتج الزراعي	قيمة الناتج المحلي	الأهمية النسبية للناتج المحلي	السنة	قيمة الناتج الزراعي	قيمة الناتج المحلي	الأهمية النسبية للناتج المحلي
1985	463.6	10639.7	4.3	1999	1236.9	13875.8	8.9
1986	480.2	11367.8	4.2	2000	1274.3	14135.7	9
1987	621.1	9696.5	6.4	2001	1330	14583.2	9.1
1988	642.3	10431.4	6.1	2002	1356.6	15073.5	9
1989	632.8	11182.4	5.6	2003	1383.7	16616.1	8.3
1990	687.8	11598.4	5.9	2004	1411.1	15877.4	8.3
1991	775.9	12752.2	6.1	2005	1502.1	44087.2	3.4
1992	832.4	12631	6.6	2006	1649.8	46583.6	3.5
1993	1001.1	12980.2	7.7	2007	1715.8	4898	3.5
1994	1156.6	12986.2	8.9	2008	1857	50228.7	3.5

3.6	49854.3	1801	2009	8.9	13106.3	1175.6	1995
3.4	52009.9	1785.2	2010	8.7	13620.3	1188.6	1996

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر التالية:

1. مصرف ليبيا المركزي، إدارة البحوث والإحصاء، الإحصاءات النقدية والمصرفية خلال الفترة بين (1966-2000).

2. مصرف ليبيا المركزي، النشرة الاقتصادية، إعداد مختلفة.

أما بخصوص الخصائص الوصفية للإنتاج الزراعي خلال فترة الدراسة فيعرضها الجدول رقم (2).
جدول رقم (2) الخصائص الوصفية للإنتاج الزراعي خلال الفترة ما بين (1985-2010) بالمليون دينار وبالأسعار الثابتة.

الفترة	عدد المشاهدات	متوسط	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1985م-2010م	26	1769.2	804.9	0.45

المصدر: من إعداد الباحث بناء على بيانات الجدول رقم (1).

ومن خلال هذا الجدول يتضح إن قيمة متوسط الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة منخفضا خلال فترة الدراسة مقارنة بدرجة تقلب هذا الإنتاج مقاسا بالانحراف المعياري، فعلى حين كان متوسط هذا الإنتاج 1769.2 مليون دينار كان الانحراف المعياري 804.9 مليون دينار، وعليه فإن مقياس هذا التغير النسبي كان (0.45) ولكن من الجدول يتضح أن قيمة الإنتاج الزراعي يتزايد مما يعني أن تزايد الإنتاج الزراعي كان كبيرا في هذه الفترة حيث بلغ الحد الأدنى للإنتاج الزراعي في هذه الفترة عام 1985م حوالي 463.6 مليون دينار، بينما الحد الأقصى 1785.2 مليون دينار في عام 2010م، وعليه فإن التقلب سيؤخذ بمعنى توسع الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة في ليبيا. والسؤال الآن هل واكب الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي الزيادة في الإنتاج الزراعي؟

1. تطور قيمة ونسبة الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي:

إن من أهم المؤشرات على مساهمة القطاع المصرفي في تنمية وتطوير القطاع الزراعي هو النظر إلى حجم الائتمان الممنوح من قبلها لهذا القطاع، وحتى يقوم قطاع الزراعة بدوره في تحقيق التنمية الاقتصادية يلزمه مصدر يمول ويمكنه من القيام والرفع من مستوى الاقتصاد القومي ومن خلال بيانات الجدول رقم (3) يتضح اتجاه عام الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي نحو التزايد حيث زاد من 102.2 مليون دينار عام 1985م ووصل 414.4 مليون دينار عام 2010م. ومن خلال الجدول السابق نلاحظ إن الاتجاهات العامة للائتمان الممنوح للقطاع الزراعي قد مر بعدة فترات هما:

الفترة الأولى من (1985-1999):

وهي فترة تقلب الائتمان الزراعي حيث زاد الائتمان من 102.2 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 6.8 عام 1985م إلى 106.8 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 6.2% عام 1987م تم ارتفاع إلى 129.9 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 4.2% عام 1991م تم انخفاض إلى 98.3 مليون دينار بنسبة مساهمه قدرها 3.1% عام 1992م، تم ارتفاع إلى 150.8 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 4.6% عام 1993م، تم انخفاض إلى 84.8 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 2.6% عام 1994م تم ارتفاعت إلى 130.1 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 2.7% تم انخفاضت إلى 110.9 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 2.1% عام 1997م، تم ارتفاعت إلى 175.4 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 3%، وتعزى تلك التقلبات إلى زيادة الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة كانت بطيئة على مدار فترة الثمانينات من القرن الماضي كما يتضح من الجدول رقم(1).

الفترة الثانية من (2000-2004م):

من أهم ملامح هذه الفترة زيادة حجم الائتمان المصرفي من 159.2 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 2.6% عام 2000م إلى 211.2 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 3.6% عام 2001م واستمرت الزيادة بمعدل متزايد حتى وصل حجم الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي إلى 271.1 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 3.6% عام 2003م تم انخفاض حجم الائتمان إلى 259.3 مليون دينار وبنسبة مساهمه تمثل حوالي 3.5 عام 2004م، وبلغت الزيادة الكلية خلال الفترة (2000_2004م) حوالي 62.8% وبمتوسط سنوي حوالي 12.6%.

الفترة الثالثة من (2005-2010):

وخلال هذه الفترة زاد الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي بمعدل متزايد وكانت هذه الزيادة في بداية الفترة متواضعة من 134.6 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 2.2% عام 2005م، ووصلت إلى 135.8 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 2% عام 2006م، وبدأت زيادة الائتمان الممنوح لهذا القطاع بمعدل متزايد بعد ذلك حتى وصل إلى 418.4 مليون دينار وبنسبة مساهمه قدرها 3.2% عام 2010م، وبلغت الزيادة الكلية خلال هذه الفترة حوالي 210.8% وبمتوسط سنوي بلغ 35.1% وبمقارنة المسار الزمني للفترة الثانية (2000-2004م) بالمسار الزمني للفترة الثالثة (2005-2010م) نجد أن قفزة الفترة الثالثة اكبر بكثير من قفزة الفترة الثانية حيث أن المسار الزمني في الفترة الثالثة تصاعدا سريعا فالقفزة جاءت مع زيادة حجم الائتمان من 134.6 مليون دينار عام 2005م إلى 418.4 مليون دينار عام 2010م، وهي قفزة كبيرة مقارنة بقفزة الفترة الثانية ويلاحظ أن الفترة الثالثة تميزت بفترة ركود خلال بداية الفترة في السنوات 2005م-2006م، حيث كان حجم الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي بلغ حوالي

134.6، 135.8 مليون دينار، وماعدا تلك السنوات تميزت هذه الفترة بتزايد حجم الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي.

جدول رقم (3) تطور القيمة والأهمية النسبية للائتمان المصرفي الممنوح إلى قطاع الزراعة ونسبة إلى إجمالي الائتمان في ليبيا خلال الفترة ما بين (1985-2010)

السنة	قيمة الائتمان الزراعي مليون دينار	قيمة الائتمان الإجمالي مليون دينار	%	السنة	قيمة الائتمان الزراعي مليون دينار	قيمة الائتمان الإجمالي مليون دينار	%
1985م	102.2	1498.8	6.8	1998	138.7	5133.9	2.7
1986م	103.3	1954	5.2	1999م	175.4	5833.1	3
1987م	106.8	1696.2	6.2	2000	159.2	6075.1	2.6
1988م	100.3	1871.3	5.3	2001	211.2	5813.1	3.6
1989م	104.3	1806.2	5.7	2002	234.5	7265.9	3.2
1990م	116.3	1842	6.3	2003	271.1	7410.9	3.6
1991م	129.9	3038.2	4.2	2004	259.3	7307.5	3.5
1992م	98.3	3107	3.1	2005	134.6	5994.9	2.2
1993م	150.8	3217.5	4.6	2006	135.8	6847.9	2
1994م	84.8	3173.2	2.6	2007	162.9	7713.8	2.1
1995م	99.3	3499.6	2.8	2008	184.8	10277.9	1.8
1996م	130.1	4701.6	2.7	2009	223.5	11812.7	1.9
1997	110.9	5095.4	2.1	2010	418.4	13044.6	3.2

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على:

- مصرف ليبيا المركزي، إدارة البحوث والإحصاء، الإحصاءات النقدية والمصرفية خلال الفترة (1966-2000م).
- مصرف ليبيا المركزي، النشرة الاقتصادية، أعداد مختلفة.

2. نسبة الائتمان الممنوح لقطاع الزراعة إلى الإنتاج الزراعي:

يهدف هذا التحليل إلى إيضاح نصيب كل وحدة منتجة من الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة من الائتمان الممنوح إلى القطاع الزراعي، فبرغم من أن هذا الائتمان يقدم كتمويل إلا أنه يستخدم في شراء مستلزمات وعناصر الإنتاج الزراعي، بالإضافة إلى بناء المرافق الأساسية الزراعية ولذا فأن التمويل المقدم للقطاع الزراعي يترجم في نهاية المطاف إلى مستلزمات وعناصر

إنتاج أي يساهم بطريقة غير مباشرة في العملية الإنتاجية الزراعية وتطور الإنتاج الزراعي يتطلب توفير التمويل اللازم وهذا ما يوضحه الجدول التالي.

جدول رقم (4) نسبة الائتمان المصرفي إلى الإنتاج الزراعي في ليبيا بالأسعار الثابتة خلال الفترة (1985-2010م).

السنة	النسبة	السنة	النسبة	السنة	النسبة
1985م	22	1993	15	2001م	15.9
1986م	21.5	1994	7.3	2002م	17.3
1987م	17.2	1995	8.4	2003م	19.6
1988م	15.6	1996	10.9	2004م	18.3
1989م	16.5	1997	8.7	2005م	8.9
1990م	16.9	1998	10.8	2006م	8.2
1991م	16.7	1999	14.1	2007م	9.4
1992م	11.8	2000	12.4	2008م	10.5
				2009م	12.4
				2010م	23.4

المصدر: أرقام محسوبة من قسمة أرقام جدول رقم (2) على أرقام جدول رقم (1).

وتعتبر نسبة الائتمان الزراعي إلى الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة عن نسبة مساهمة التمويل غير الذاتي في تمويل ما مقداره 100 دينار من الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة، ومن المعلوم انه كلما ارتفعت نسبة التمويل غير الذاتي في تمويل العملية الإنتاجية كلما ارتفع مؤشر التنمية المالية ومن الجدول رقم (4) يمكن التعرف على التطور في نسبة الائتمان الزراعي إلى الإنتاج الزراعي في ليبيا خلال الفترة (1985-2010م) حيث يلاحظ إن هذه النسبة شهدت عدة تطورات خلال هذه الفترة كالتالي:

الفترة من (1985-1992م):

شهدت هذه الفترة انخفاض في هذه النسبة من 22% في عام 1985م إلى 11.8% ع 1992م، أما خلال السنوات 1989م، 1990م، 1991م فقد اتسمت هذه النسبة بالثبات وكانت حوالي 16% في كل سنة من هذه السنوات ولمعرفة لماذا مالت هذه النسبة للانخفاض فإن لنا إن نبحت ماذا حدث للإنتاج الزراعي وماذا حدث للائتمان الزراعي خلال السنوات المذكورة.

من الجدول رقم (1) نجد أن الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة قد زاد من 463.6 مليون دينار عام 1985م إلى 832.4 مليون دينار عام 1992م، ومن خلال بيانات الجدول رقم (2) نلاحظ أن الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي قد انخفض من 102.2 مليون دينار عام 1985م إلى 98.3 مليون دينار عام 1992م فنسبة زيادة الإنتاج الزراعي كانت حوالي 79.6% ونسبة انخفاض

الائتمان الزراعي كانت 3.8% وزيادة الإنتاج الزراعي ونقص التمويل الزراعي ساهم في انخفاض نسبة الائتمان إلى الإنتاج الزراعي من 22% عام 1985م إلى 11.8% عام 1992م. ويمكن تفسير استمرار زيادة الإنتاج الزراعي رغم تناقص نسبة الائتمان الزراعي بأن التوسع الاقتصادي في القطاع الزراعي السابق على سنة 1985م قد خلق طاقة إنتاجية ضخمة في القطاع الزراعي وخفض فرص الاستثمار الزراعي الفترة من (1993م-2000م) نلاحظ إن هذه النسبة قد بدأت من 15% عام 1993م وانخفضت إلى أن وصلت في عام 1994م إلى 7.3% ويرجع سبب انخفاض هذه النسبة إلى إن قيمة الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة قد زاد من 1001.1 مليون دينار عام 1993م إلى 1156.6 مليون دينار عام 1994م والائتمان الزراعي قد أنخفض من 150.8 مليون دينار عام 1993م إلى 84.8 مليون دينار عام 1994م حيث زاد الإنتاج الزراعي بنسبة 15.5% وانخفض الائتمان الزراعي بنسبة 43.7%.

تم بدأت هذه النسبة في الارتفاع والانخفاض خلال السنوات بعد عام 1994م إلى أن وصلت إلى 14.1% في عام 1999م تم انخفضت إلى 12.4% في عام 2000م ويرجع سبب زيادة نسبة الائتمان الزراعي إلى الإنتاج الزراعي عام 1999م إلى انخفاض الإنتاج الزراعي من 1274 مليون دينار عام 1998م إلى 1236 مليون دينار عام 1999م وزيادة الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي من 138.7 مليون دينار عام 1998م إلى 175.4 مليون دينار عام 1999م، بمعنى أن نسبة زيادة الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي كانت 26.4% بينما نسبة انخفاض الإنتاج الزراعي كانت 2.9% خلال تلك السنة.

الفترة (2001-2010م):

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (4) إن هذه النسبة بدأت عند 15.9% في عام 2001م وارتفعت إلى أن وصلت في عام 2003م إلى 19.6% ويرجع ذلك إلى إن زيادة الإنتاج الزراعي بالأسعار الثابتة كما هو موضح بالجدول رقم (1) من 1330 مليون دينار عام 2001م إلى 1383.7 مليون دينار عام 2003م والائتمان المصرفي الزراعي كما هو موضح بالجدول رقم (2)، وقد زاد من 211.2 مليون دينار عام 2001م إلى 271.1 مليون دينار عام 2003م زيادة الإنتاج الزراعي كانت 4% بينما نسبة زيادة الائتمان المصرفي الزراعي كانت 28.4% أي أن نسبة زيادة الائتمان الزراعي أكبر من نسبة الإنتاج الزراعي.

وبعد عام 2003م بدأت نسبة الائتمان الزراعي إلى الإنتاج الزراعي بالانخفاض إلى أن وصلت في عام 2006م إلى 8.2% تم بات في الارتفاع إلى أن وصلت في عام 2010م إلى 23.4% ويرجع سبب انخفاض هذه النسبة من 2003م إلى 2006م إلى انخفاض الائتمان الزراعي من 271.1 مليون دينار في عام 2003م إلى 135.8 مليون دينار عام 2006م وزيادة

الإنتاج الزراعي من 1383.7 مليون دينار عام 2003م إلى 1649.8 مليون دينار بمعنى انخفاض الائتمان الزراعي بنسبة 49.9% وبنسبة زيادة الإنتاج الزراعي كانت 19.2%. أما بعد عام 2006م فإن هذه النسبة قد زادت من 8.2% عام 2006م إلى 23.4% عام 2010م هذه التقلبات تقود بشكل أساسي كما ذكرنا سابقا إلى التقلبات التي شهدتها كلا من الإنتاج الزراعي والائتمان الممنوح له ويبدأ أن التوسع الزراعي خلال السنوات الأخيرة من هذه الفترة أصبح مكثفا لرأس المال حيث شهدت هذه الفترة زيادة كبيرة في الطلب الزراعي على الائتمان الزراعي فقد تكون الزيادة في الطلب على الائتمان الزراعي لتغطية الزيادة في تكاليف الإنتاج. ولإلقاء نظرة على بعض المؤشرات الوصفية الخاصة بالأهمية النسبية للإنتاج الزراعي والأهمية النسبية للائتمان الممنوح للقطاع الزراعي نعرض الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) المؤشرات الوصفية للأهمية النسبية للإنتاج الزراعي وللائتمان الزراعي خلال الفترة (1985-2010م).

المتغير	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
الأهمية النسبية للإنتاج الزراعي	3.4	9.9	6.6	2.4	0.36
الأهمية النسبية للائتمان الزراعي	1.8	6.8	3.5	1.5	0.42

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على بيانات الجدول رقم (1)، (2).

من خلال الجدول رقم (5) يتضح أن متوسط الأهمية النسبية للإنتاج الزراعي يعادل حوالي أكثر من مرة ونصف متوسط الأهمية النسبية للائتمان الممنوح للقطاع الزراعي خلال الفترة من (1985-2010م) مما يعني أن الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي أقل مقارنة بأهمية مساهمة الإنتاج الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي.

وبالنسبة لاستقرار الأهمية النسبية للإنتاج الزراعي مقارنة باستقرار الأهمية النسبية للائتمان الزراعي نلاحظ أن معامل الاختلاف للأهمية النسبية للائتمان الزراعي أكبر من معامل اختلاف الأهمية النسبية للإنتاج الزراعي وهذا يعني أن مساهمة القطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي أكثر استقرارا من نصيب القطاع الزراعي في الائتمان الممنوح لكل القطاعات الاقتصادية وعلى هذا نستنتج:

1. أن مساهمة الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي يقل بكثير عن مساهمة القطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي أي أن الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي لا يتوافق مع الأهمية النسبية للقطاع الزراعي في الاقتصاد الليبي.

2. الائتمان الممنوح للقطاع الزراعي أكثر تقلبا من تقلب المساهمة النسبية للقطاع الزراعي بالنتائج المحلي الإجمالي أي أن الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي كان متقلبا بدرجة كبيرة خلال فترة الدراسة.

والآن نأتي للنقطة الأكثر أهمية وهي مدى التوافق بين الأهمية النسبية للقطاع الزراعي والوزن النسبي للائتمان الممنوح له.

3. مدى التوافق بين القطاع الزراعي والائتمان الممنوح له:

في الجدول التالي رقم (6) نعرض للأهمية النسبية للائتمان الممنوح لقطاع الزراعة كنسبة من الائتمان الكلي والأهمية النسبية لقطاع الزراعة (مقاسه بنسبة الإنتاج الزراعي من الناتج المحلي الإجمالي) لتوضيح مدى التوافق بين هاتين الأهميتين نعرض الجدول التالي.

جدول رقم (6) نسبة الائتمان ونسبة الإنتاج الزراعي خلال الفترة (1985-2010م)

السنة	نسبة الائتمان	نسبة إنتاج الزراعة	السنة	نسبة الائتمان	نسبة إنتاج الزراعة
1985م	6.8	4.3	1998م	2.7	9.2
1986م	5.2	4.2	1999م	3	8.9
1987م	6.2	6.4	2000م	2.6	9
1988م	5.3	6.1	2001م	3.6	9.1
1989م	5.7	5.6	2002م	3.2	9
1990م	6.3	5.9	2003م	3.6	8.3
1991م	4.2	6.1	2004م	3.5	8.3
1992م	3.1	6.6	2005م	2.2	3.4
1993م	4.6	7.7	2006م	2	3.5
1994م	2.6	8.9	2007م	2.1	3.5
1995م	2.8	8.9	2008م	1.8	3.5
1996م	2.7	8.7	2009م	1.9	3.6
1997م	2.1	9.9	2010م	3.2	3.4

المصدر: الجدولين رقم (1)، (2).

ولكي نقف على الصورة بوضوح فأنا نقيس معامل التوافق ويعرف كالتالي:

معامل التوافق = نسبة الائتمان الممنوح لقطاع الزراعة من الائتمان الكلي - نسبة إنتاج الزراعة من الناتج المحلي الإجمالي.

ولهذا المقياس ثلاثة احتمالات:

1. فإذا كان معامل التوافق يساوي صفر فهذا يعني حدوث توافق تام بين الأهمية النسبية للائتمان الممنوح لقطاع الزراعة والأهمية النسبية لقطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي.
 2. إذا كان معامل التوافق $>$ صفر فإن هذا يعني اختلال التوافق بين الأهمية النسبية لقطاع الزراعة والائتمان الممنوح لقطاع الزراعة.
 3. وإذا كان معامل التوافق $<$ صفر فهذا يعني إن الائتمان الممنوح لقطاع الزراعة يزيد عن الأهمية النسبية لقطاع الزراعة في الاقتصاد القومي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (7).
- جدول رقم (7) معامل التوافق بين الأهمية النسبية للقطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي والأهمية النسبية للائتمان الممنوح للقطاع الزراعي خلال الفترة ما بين (1985-2010م).

السنة	معامل التوافق	السنة	معامل التوافق	السنة	معامل التوافق
1985م	2.5	1994م	6.3	2003م	4.7
1986م	+1	1995م	6.1	2004م	4.8
1987م	0.2	1996م	6	2005م	1.2
1988م	0.8	1997م	7.8	2006م	1.5
1989م	0.1	1998م	6.5	2007م	1.4
1990م	0.4	1999م	5.9	2008م	1.7
1991م	1.9	2000م	6.4	2009م	1.7
1992م	3.5	2001م	5.5	2010م	0.2
1993م	3.1	2002م	5.8		

المصدر: الأرقام محسوبة من الجدول رقم (1)، (2)

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن معامل التوافق كان سالبا في معظم السنوات فمن بيانات 26 سنة نجد أن:

1. معامل التوافق كان سالبا في 22 سنة.
 2. معامل التوافق كان موجبا في 4 سنوات .
- كان معامل التوافق سالبا 22/26 الفترة الزمنية وهي 11/13 بمعنى أن الزراعة تعاني من اختلال التوافق بين الأهمية النسبية لإنتاجها (مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي) وبين نصيبها في الائتمان الذي يمنحه القطاع المصرفي لكل القطاعات الاقتصادية.
- (كان معامل التوافق موجبا بمعنى أن 4/26 الفترة الزمنية (2/13) أي أن الزراعة حصلت على ائتمان يفوق الأهمية النسبية لمساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي.

الخاتمة وأهم النتائج:

استهدفت هذه الدراسة معرفة مدى توافق الائتمان المصرفي الممنوح إلى القطاع الزراعي في ليبيا مع المساهمة النسبية لهذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي وقد أظهرت الدراسة أن الائتمان المصرفي الممنوح لقطاع الزراعة لا يتوافق مع الأهمية النسبية له في الاقتصاد الليبي ككل، هذا إلى جانب أن الائتمان الممنوح للزراعة كان أكثر تقلبا من المساهمة النسبية للقطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي، وأما عن مدى توافق الأهمية النسبية للائتمان الممنوح مع الأهمية النسبية لقطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي فقد أظهرت الدراسة أن معامل التوافق كان سالبا في 20/26 (أكبر من 3/4 الفترة الزمنية) بمعنى معاناة الزراعة من اختلال التوافق بين الأهمية النسبية لإنتاجها أي مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي وبين نصيبها في الائتمان الذي يقدمه الجهاز المصرفي، وفي 6/26 الفترة الزمنية (أقل من 1/4 الفترة الزمنية) كان هذا المعامل موجب مما يعني حصول القطاع الزراعي على ائتمان يفوق الأهمية النسبية لمساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي، وعليه فإن الحاجة تدعو إلى زيادة الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الزراعي بما يتوافق مع الأهمية النسبية في الناتج المحلي الإجمالي.

المراجع العربية والأجنبية:

أولا : المراجع العربية.

1. العشري حسين درويش: التنمية الاقتصادية، الطبعة (بدون) دار النهضة العربية بيروت 1979م.
2. الفر محمد علي : مشكلة الغذاء في الوطن العربي والأزمة الاقتصادية العالمية، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت 1986م.
3. مصرف ليبيا المركزي، إدارة البحوث والإحصاء، الإحصاءات النقدية والمصرفية خلال الفترة (1966 - 2000م).
4. مصرف ليبيا المركزي، النشرة الاقتصادية، أعداد مختلفة.

ثانيا : المراجع الأجنبية.

1. B. F Johnston and Mellor " The Role of Agriculture in Economic Development" American Economic Review, September 1961.
2. A. P. Thirlwall " Growth and Development with special Reference to Development Economic. 4th edition English Book Society- Macmillan 1989.

العوامل المؤثرة علي مستوى جودة خدمات المراجعة

دراسة ميدانية من وجهة نظر المراجعين الخارجيين بليبيا

أ. المهدي عبدالعظيم المهدي حمودة

الملخص:-

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي العوامل المؤثرة علي مستوى جودة خدمات المراجع من وجهة نظر المراجعين الخارجيين بليبيا. وذلك من خلال قياس واختبار متغيرات الدراسة البالغة أربعة متغيرات مستقلة ,وبيان مدي أهمية و أثرها علي مستوى جودة المراجعة, وتقديم توصيات حول أمكانية تحسين ورفع مستوى أداء المهنة. ولتحقيق أهداف الدراسة و اختبار فرضياتها, فقد تم تصميم أستمائة تتكون من جزأين ,وذلك بعد الرجوع إلي الأدبيات و المراجع المتعلقة بالموضوع , وآراء المهتمين بتطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في ليبيا.و تكونت العينة المعتمدة لأغراض البحث والتحليل من (35) مراجعاً من المزاوولين للمهنة. ومن نتائج الدراسة تم أثبات أن هناك ارتفاع لمستوي الفهم و الإدراك لأهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي . وأيضاً هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير لمستوي إدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي علي مستوى جودة خدمات المراجعة . كما تم أثبات أن هناك ارتفاع في مستوى العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة ,و أن هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير جداً للعوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة علي مستوى جودة خدمات المراجعة. كما تم أثبات أن هناك انخفاض في مستوى العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة . وأيضاً هناك علاقة طردية ذات تأثير ضعيف للعوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة علي جودة خدمات المراجعة . كما تم أثبات أن هناك ارتفاع في مستوى العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني . وأيضاً هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير للعوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني علي مستوى جودة خدمات المراجعة . ومن نتائج الدراسة تم أثبات. وقد اختتمت الدراسة ببعض التوصيات الموجهة للإطراف المهتمة بتحسين وتطوير مستوى الأداء لهذه المهنة.

المقدمة:-

يعتبر مفهوم جودة خدمات المراجعة التي يقدمها المراجع من الموضوعات التي تلقي اهتماماً متزايداً في الوقت الحالي, نظراً لتعدد الأطراف التي تستفيد منها في المجتمع , وذلك بسبب التقرير الذي يعده المراجع حول مدي مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يقوم المراجع بفحصها و مراجعتها, لغرض المساعدة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات الحالية والمستقبلية. ولهذا فان من المتوقع من هذه المهنة أن تقدم خدمات ذات جودة عالية من الكفاءة وطبقاً لمتطلبات معايير

الرقابة علي جودة الأداء المهني المتفق عليها ,والصادرة عن المجمع الأمريكي للمحاسبين والاتحاد الدولي للمحاسبة لضمان تحسين المصداقية لهذه المهنة ,ومواكبة التطورات التي تشهدها هذه المهنة وما تتركه من أثر إيجابي علي المستفيدين من خدماتها ,كما أن مفهوم جودة المراجعة أصبح يمثل احد القضايا الهامة المطروحة علي الصعيدين الأكاديمي و التطبيقي باعتبارها أداة إستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية في سوق الخدمة ,وسيلة لتحسين وتحقيق رضا وولاء العملاء.

وفي ليبيا لم ينل هذا الموضوع أهميته من البحث والدراسة العلمية بصورة كبيرة حتى الآن. و لهذا أصبحت الحاجة ماسة بأن تتم مراجعة الحسابات وفق ضوابط و معايير محاسبة ومراجعة محلية تحكم العمل المهني المحاسبي و باتجاه يدعم رفع مستوى المهنة، وتدعيم جودة المراجعة من أجل دعم الثقة والمصداقية في التقارير المالية حتى تصبح ذات جودة عالية تقي باحتياجات مستخدميها. لذلك سنحاول من خلال هذا البحث تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر مراجعي الحسابات الخارجي و المرتبطة بفريق عمل المراجعة والمرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة , وكذلك المرتبطة بإجراءات العمل الميداني.

أهمية الدراسة:-

تبرز أهمية هذه الدراسة من الحاجة الماسة لجميع الأطراف المهتمة بتطوير وتحسين مستوي خدمات عملية المراجعة في الوقت الحالي, الى الوقوف والاسترشاد بمجموعة من المقومات التي ستضمن لها تقديم أفضل الخدمات بمستوى جودة عالية خاصة في ظل المنافسة القائمة بين المراجعين في سوق العمل, لذلك سنحاول من خلال هذا البحث تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر مراجعي الحسابات الخارجي و المرتبطة بفريق عمل المراجعة والمرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة ,وكذلك المرتبطة بإجراءات العمل الميداني.بالإضافة إلي اقتراح عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير أداء هذه المهنة .

مشكلة الدراسة:-

يرجع الاهتمام بجودة المراجعة من قبل الباحثين وذلك سعياً منهم لإمكانية وضع أسس ومعايير يمكن من خلالها تحديد مستوي جودة الخدمات المقدمة للعملاء بشكل مهني وموضوعي يمكن المراجع من تحسين وتطوير خدماته وتحقيق الرضا والقبول للعملاء , ولعل من أهم الأسباب التي زادت من أهمية هذا الموضوع:-

1- صعوبة قياس جودة خدمات عملية المراجعة لأنها ليست منتج ملموس يخضع لقياس ومواصفات فنية يمكن الحكم عليها بأنها مطابقة للمواصفات أم لا.

2- أن عملية المراجعة تتأثر بشخصية المراجع وفكره وبالتالي فهي تعتمد علي حيادية واستقلالية المراجع بشكل كبير خاصة في غياب الشواهد الملموسة والمرتبطة بالخدمة نفسها.

ولهذا فإن الأمر يتطلب التركيز علي عملية جودة خدمات عملية المراجعة والعوامل التي تسهم في زيادة جودتها وقياس درجة تأثير كل منها علي مستوى الجودة في ضوء المحددات المهنية المرتبطة بمعايير المراجعة وقواعد وسلوك شرف المهنة . وعلي ضوء ما تقدم فإنه أمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات التالية:-

1- هل يدرك المراجع الخارجي أهمية جودة مراجعة الحسابات.

2- ما مدي تأثير العوامل التالية وهي العوامل المرتبة بتنظيم فريق العمل ,والعوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة , والعوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني, علي جودة خدمات عملية المراجعة.

أهداف الدراسة:-

تهدف هذه الدراسة إلي ما يلي:-

1- التعرف علي أهمية جودة خدمات المراجعة من وجهة نظر المراجع الخارجي.

2- التعرف علي تأثير العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة و بتنظيم مكتب المراجعة و بتنظيم بإجراءات العمل الميداني علي جودة خدمات عملية المراجعة.

محددات الدراسة:-

تقتصر هذه الدراسة على دراسة جودة خدمة المراجعة دون غيرها من الخدمات الأخرى التي يمكن أن تقدمها مكاتب المراجعة ، دون التطرق لدراسة العوامل المؤثرة على جودة المراجعة التي يقوم بها ديوان المحاسبة وكذلك تحليل و مناقشة المتغيرات والعوامل المتوقعة أن يكون لها تأثيراً جوهرياً على جودة الأداء المهني لمراجعة الحسابات، من وجهة نظر المراجعين الخارجيين بشكل عام، وتستبعد العوامل الأخرى المتعلقة بالعملاء.

الدراسات السابقة:-

تناول الكثير من الباحثين والدارسين جودة مراجعة الحسابات، والعوامل المؤثرة فيها، وقد تمت دراسة هذا الموضوع من خلال مفاهيم ووجهات نظر مختلفة، وفيما يلي بعض هذه الدراسات :-

1- دراسة: التويجري ، والنافعابي (2008) بعنوان " جودة خدمة المراجعة: دراسة ميدانية

تحليلية للعوامل المؤثرة فيها من وجهة نظر المراجعين " في المملكة العربية السعودية:-

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آراء المراجعين حول العوامل ذات التأثير المحتمل على جودة خدمة

المراجعة المؤداة بواسطة مكاتب المحاسبين القانونيين . وكذلك تحديد العوامل المؤثرة في تفضيل

العملاء لمكتب المراجعة .وقد جمع الباحثان البيانات من خلال استبانة تم تصميمها اعتماداً على

الدراسات السابقة، مع إضافة بعض العوامل المحتملة التأثير والتي لم تتطرق لها الدراسات السابقة، ثم

تم تحليل البيانات .وكانت نتائج التحليل كما أوضح الباحثان بأن أكثر ثلاثة العوامل تأثيراً في جودة

المراجعة من وجهة نظر المراجعين هي الخبرة العملية لأعضاء مكتب المراجعة في مجال المراجعة والموضوعية عند فحص وتقييم القوائم المالية وكتابة التقرير عنها والكفاءة العلمية لأعضاء مكتب المراجعة متمثلة بالشهادات الأكاديمية.

2- دراسة الأديمي : (2007) بعنوان " مكاتب ومؤسسات المراجعة وأثرها في جودة الأداء

المهني : دراسة ميدانية " :-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الأكثر تأثيراً على جودة الأداء المهني، وذلك من خلال استقصاء لآراء المراجعين في مكاتب المراجعة العاملة في اليمن، والمراجعين في الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة المكلفين بمراجعة حسابات شركات ومؤسسات القطاع العام. وتم توزيع استبيان محددًا من خلاله عدة عوامل يؤثر كل منها على جودة أداء المراجعة على عينة كبيرة. وقد توصل الباحث إلى اتفاق المراجعين محل الدراسة على وجود تأثير لمتغيرات الدراسة البالغة (٩) متغيرات وهي التخطيط الجيد لعملية المراجعة ، أدلة الإثبات ، أوراق العمل ، الموازنة الزمنية ، معايير المحاسبة والمراجعة الدولية، حجم مكتب المراجعة، المنافسة بين مكاتب المراجعة ، طول فترة ارتباط المراجع مع العميل، حجم أتعاب المراجع. وقد كانت أهم توصيات الباحث هي الاهتمام بعملية التخطيط الجيد للمراجعة، ضرورة الحصول على أدلة إثبات كافية، إعداد أوراق عمل بشكل منظم وملائم، أن تكون المنافسة في إطار سلوك وآداب المهنة والامتناع عن قبول عمل قد يسيء لسمعة المهنة. كما أوصى الباحث بالتطبيق الكامل لمعايير المحاسبة والمراجعة، وبضرورة التناسب بين الأتعاب والأعمال المطلوبة والزمن اللازم للمراجعة.

3- دراسة : وهيب (2004) بعنوان " مدى تطبيق رقابة الجودة في مكاتب تدقيق الحسابات

في اليمن دراسة ميدانية " :-

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى إدراك مكاتب المراجعة في اليمن لمفهوم رقابة جودة المراجعة وأهميتها، ودراسة مدى تطبيق هذه المكاتب لضوابط رقابة الجودة، واختبار وجود اختلاف في درجة تطبيق مكاتب المراجعة لضوابط رقابة الجودة باختلاف حجمها وارتباطها بمكتب تدقيق أجنبي، وتاريخ تأسيسها وحصول الشريك المسئول عن المراجعة على زمالة مهنية أجنبية، ومراجعة مكتب المراجعة لحسابات شركات عالمية. وقد اعتمدت الدراسة على جمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستبانة، حيث وزعت استبانة واحدة على كل مكتب من مكاتب مراجعة الحسابات في العاصمة اليمنية صنعاء. وبعد تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية كما يرى الباحث ما يلي :-

1- يوجد لدى مكاتب المراجعة في اليمن إدراك كاف لمفهوم رقابة جودة المراجعة وأهمية تطبيقه.

- 2- لا يسهم كل من التعليم الجامعي المحاسبي وجمعية المحاسبين القانونيين اليمنيين في إبراز مفهوم وأهمية تطبيق رقابة الجودة في مكاتب المراجعة.
- 3- تختلف الضوابط العامة لرقابة الجودة من حيث مدى تطبيقها في هذه المكاتب.
- 4- لا تختلف درجة تطبيق كافة ضوابط رقابة الجودة باختلاف حجم المكتب، أو ارتباطه بمكتب مراجعة أجنبي، أو بتاريخ التأسيس، أو بحصول الشريك المسؤول عن المراجعة على زمالة مهنية أجنبية، أو بمراجعة المكتب لحسابات شركات أجنبية.
- 5- يتفق ممثلو مكاتب المراجعة؛ عينة الدراسة على أنه لا توجد مبررات لعدم قيام مكاتب المراجعة في اليمن بتطبيق ضوابط رقابة الجودة، وأن أكثر المعوقات التي تحول دون تطبيق نظام رقابة الجودة يكمن في عدم تطور مهنة مراجعة الحسابات في اليمن بدرجة كافية . وخلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات لتطوير نظام رقابة الجودة في مكاتب المراجعة في اليمن، ومن أهم هذه التوصيات، الاهتمام بمهنة مراجعة الحسابات في اليمن، وبمراجعي الحسابات ورفع مستواهم المهني، وإعادة النظر في القوانين المنظمة لمهنة المراجعة للرفقي بجودة الخدمات التي تقدمها مهنة المراجعة في اليمن.
- 4-دراسة جربوع، 2004 م بعنوان " مدى مسئولية الجمعيات المهنية في رقابة الجودة على أعمال مكاتب المراجعة وفقا لمعايير المراجعة الدولية ":-
هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العوامل التي أدت إلى رفع دعاوي قضائية على مراجعي الحسابات خلال العقدين الآخرين من القرن العشرين، وتعرض مهنة المحاسبة والمراجعة إلى الهجوم عليها من قبل المجتمع المالي، كما هدفت إلى إظهار دور الجمعيات المهنية وهيمنتها على مهنة المحاسبة والمراجعة لتوجيه المهنة لخدمة المجتمع وكسب ثقة الجمهور عن طريق رقابة الجودة على أعمال مكاتب المراجعة. وأكدت هذه الدراسة بأنه يقع على عاتق الجمعيات المهنية المسئولية عن رقابة الجودة على أعمال مكاتب المراجعة إذا ما أريد لهذه المهنة النجاح والاستمرارية في خدمة العملاء والطرف الثالث، وكل من له علاقة بالقوائم المالية المنشورة، وكسب ثقة الجمهور وزيادة احترام المجتمع لهذه المهنة. وتم تقديم العديد من التوصيات الهامة ، منها ضرورة قيام الجمعيات المهنية بدعم استقلال المراجعين، والكفاءة المهنية عن طريق تحسين نوعية التعليم، والتدريب، وتشجيع تطبيق معايير المحاسبة والمراجعة الدولية عند إعداد القوائم المالية ومراجعتها. كذلك يجب على الجمعيات المهنية أن تنشئ لديها قسماً خاصاً لرقابة الجودة على أعمال مكاتب المراجعة ليقوم بمراقبة الأعمال المهنية للمكاتب بقصد تحسين الأداء المهني لتلك المكاتب.
- 5-دراسة (محمد، ٢٠٠٣):-
هدفت الدراسة إلى اقتراح نموذج للعوامل المؤثرة على قياس وضبط جودة الأداء المهني مع قياس وتحليل أهم تلك العوامل. واعتمدت الدراسة على الأسلوبين الاستقرائي والاستنباطي، وتم جمع

البيانات باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مكاتب المراجعة الخاصة ومراجعي الجهاز المركزي للمحاسبات، وتم الإصدار (١٠) وبالاتماد على SPSS تحليل البيانات المجمعة باستخدام حزم البرامج الإحصائية التكرارات المطلقة والنسبية، ومقاييس النزعة المركزية والتشتت، ونموذج تحليل التمايز، والتحليل اللوجستي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:-

1- أن العوامل التالية ذات تأثير جوهري على جودة الأداء المهني: حجم وسمعة مكتب المراجعة وتخصص مكتب المراجعة في نشاط معين، والاتصالات الجيدة مع العميل، والمعرفة والخبرة المهنية، والاستقلال والخدمات الاستشارية، ونظام قبول العملاء والاستمرار معهم، وقيود موازنة الوقت، وأتعاب عملية المراجعة، وطول فترة الارتباط مع العميل، وهيكلية عملية المراجعة، ومخاطر عملية المراجعة، والتخطيط لعملية المراجعة، وأدلة الإثبات في المراجعة، والمعاينة في المراجعة، والأشراف على فريق المراجعة ونظم الاتصالات بالمكتب، وقواعد السلوك المهني، والالتزام بالمعايير المهنية، ودقة الأحكام المهنية، والالتزام بالتشريعات السارية، وأوراق عمل المراجعة، ونوعية محتوى تقارير المراجعة، ونوع العلاقة بين العميل ومكتب المراجعة، وهيكل نظام الرقابة الداخلية لدى العميل، وكفاءة ونزاهة إدارة العميل، والتصرفات غير القانونية للعملاء، والفحص التحليلي، وتوافر الشك المهني لدى المراجع، وتقييم الأداء، ومراجعة النظير، وسياسات وإجراءات ضبط الجودة.

2- أن المنافسة بين مكاتب المراجعة، وخطة المكافآت بمكتب المراجعة، وحجم منشأة العميل، وتعدد نظم التشغيل لدى العميل، ومخاطر نشاط العميل لا تؤثر على جودة الأداء المهني.

6- دراسة طلبية (٢٠٠٢):-

هدفت الدراسة إلى وضع نموذج لدراسة العلاقة بين مخاطر المقاضاة وجودة المراجعة، وذلك بالتطبيق على مكاتب المحاسبة والمراجعة في جمهورية مصر العربية. واستخدم الباحث في تجميع البيانات قائمة استقصاء، تم تقسيمها إلى قسمين: القسم الأول منها يحتوى على وصف حالة عميل مراجعة، أما القسم الثاني فخصص لتحديد ما يترتب على ذلك الأثر من ضعف جودة المراجعة وبالتالي تعرض المراجع للمقاضاة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:-

1- أن هناك تزايد في موافقة المراجعين على قبول أخطاء جوهريّة في القوائم المالية وذلك إذا كان هناك خطر منخفض، وإن هذه الأخطاء تؤدي إلى مقاضاة المراجعين الذين شهدوا بعدالة القوائم المالية بصورة خاطئة.

2- أن حجم مكتب المراجعة يؤثر معنويًا على قبول المراجعين الاستسلام لضغوط الإدارة فقط دون أن يكون له أي تأثير على قبول المراجعين لحذف بعض إجراءات المراجعة.

7 - دراسة صبيحي، (١٩٩٧):-

هدفت الدراسة إلى تحديد خصائص جودة المراجعة من وجهة نظر أطراف عملية المراجعة في جمهورية مصر العربية. ولتحقيق ذلك الهدف قام الباحث بتحليل الدراسات السابقة للتوصل إلى الخصائص التي تم دراستها، بالإضافة إلى تصميم قائمة استقصاء اشتملت على بعض خصائص جودة المراجعة. وقد تم توزيعها على عينة من المراجعين، والمدراء الماليين والمستفيدين من خدمة المراجعة. وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسط الحسابي، وأسلوب كروسكال واليز، وتحليل التباين. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:-

1- أن خصائص جودة المراجعة التي تتناسب مع الظروف المحيطة بجمهورية مصر العربية تتمثل في اثنتي عشرة خاصية هي: حجم مكتب المراجعة، ومدة تولى المراجع عملية المراجعة بالمنشأة، وسمعة وشهرة مكتب المراجعة، والقضايا المهنية المرفوعة ضد مكتب المراجعة، وارتباط مكتب المراجعة بأحد مكاتب المراجعة العالمية، وخبرة مكتب المراجعة، وحجم المنشأة محل المراجعة وقوتها المالية، والمنافسة المهنية بين مكاتب المراجعة، وتوقيت إصدار تقرير المراجع، واستخدام مكتب المراجعة للاستراتيجيات الحديثة في عملية المراجعة، والتزام المراجع بالمعايير المهنية وقواعد وسلوك وآداب المهنة والمتطلبات القانونية، والاتصالات الجيدة مع العميل.

2- أن هناك اختلاف في الأهمية النسبية لكل خاصية لدى كل فئة من الفئات المشاركة في الدراسة مما يعطي دلالة على اختلاف مفهوم جودة المراجعة لدى كل فئة.

3- وافق جميع المشاركين على خصائص جودة المراجعة التالية مرتبة وفقاً لأهميتها النسبية، خبرة مكتب المراجعة، سمعة وشهرة مكتب المراجعة، التزام المراجع بالمعايير المهنية وقواعد سلوك وآداب المهنة، حجم مكتب المراجعة، انعدام أو قلة القضايا المهنية المرفوعة ضد المكتب، إصدار تقرير المراجع في الوقت المناسب لكل من العميل والمراجع، ارتباط مكتب المراجعة بأحد المكاتب العالمية، قيام المراجع بالاتصالات الجيدة مع العميل.

الإطار النظري للدراسة:-

1- مفهوم جودة مراجعة الحسابات:-

على الرغم من أهمية مفهوم جودة المراجعة، إلا أنه لم يرد تعريف واضح وشامل ومتفق عليه من قبل الباحثين والدارسين، ويرجع ذلك إلى النظر إليها من وجهات نظر متعددة ومختلفة. ويعتبر (De Angelo) من أوائل الباحثين الذين عملوا على وضع تعريف لجودة مراجعة الحسابات وعرفها بأنها: احتمالية شرط قيام المحاسب القانوني باكتشاف الأخطاء والثغرات في النظام المحاسبي للعميل، والقيام بتسجيل ذلك في التقرير الذي يصدره. (حميدات، محمد 2001)

2- أهمية جودة مراجعة الحسابات:-

تكمّن أهمية جودة المراجعة والتدقيق في كون المستخدمين الخارجيين للقوائم المالية يتوقعون من مخرجات عملية المراجعة، والمتمثلة في تقرير مراجع الحسابات، الجودة التامة لأنهم يعتمدون في اتخاذ قراراتهم ورسم سياساتهم على تلك القوائم، وبالتالي فإن جودة المراجعة تحقق مصلحة مشتركة لجميع الأطراف المستفيدة من عملية المراجعة وهي :- مراجع الحسابات - إدارة الشركة - المصارف - الدائنون - الهيئات والأجهزة الحكومية - الجمعيات والهيئات المنظمة للمهنة .

بالإضافة إلى ما سبق، فإن اتباع نظام لتحقيق جودة أعمال المراجعة يحقق العديد من المزايا والخصائص لمكتب المراجعة نفسه يمكن بيانها فيما يلي:

- 1- إعطاء تأكيدات معقولة بأن الخدمات والأعمال التي يؤديها مكتب المراجعة تتماشى مع المتطلبات المهنية ومعايير المراجعة المتعارف عليها، مع تقليل فرص ارتكاب الأخطاء في عملية المراجعة.
- 2- تحسين برنامج عمل مراجعي الحسابات، وذلك من خلال اتباعه الإرشادات والمعايير الصادرة من الجمعيات المهنية بخصوص الرقابة على جودة عملية المراجعة.
- 3- يعتبر اتباع أساليب الجودة في المراجعة من الوسائل المقنعة في اكتساب عملاء جدد لمكتب المراجعة، والمحافظة عليهم، وخاصة في ظل المنافسة الشديدة بين مكاتب المراجعة.
- 4- إن ارتفاع مستوى المصادقية في المراجعة يعني خلو القوائم المالية من الأخطاء الجوهرية، وذلك لن يكون إلا من خلال مستويات عالية لجودة المراجعة.

- 5- إن المراجعة ذات الجودة العالية يمكن اعتبارها جزءاً هاماً من نظام رقابة أصحاب المنشأة وخاصة في حالة عدم مقدرتهم على الرقابة المباشرة على تصرفات الإدارة في إدارة المنشأة.

3- ضوابط الجودة حسب معيار المراجعة الدولي رقم (220) عن الرقابة على جودة عملية المراجعة: (الاتحاد الدولي للمحاسبين ، 1998)

صدر المعيار الدولي رقم (220) عن الرقابة على جودة عملية المراجعة في شهر يونيو، 1994 ، وهو من معايير المراجعة الدولية ، ويهدف هذا المعيار إلى توفير إرشادات عن رقابة الجودة لعملية المراجعة من خلال:

- أ - السياسات والإجراءات التي يتبعها مكتب المراجعة عند أداء عملية المراجعة.
 - ب - الإجراءات المتعلقة بتفويض الأعمال للمساعدين لأداء عملية المراجعة، ويجب تطبيق سياسات وإجراءات رقابة الجودة على مستوى مكتب المراجعة وأيضاً على عمليات المراجعة الفردية.
- وقد بين هذا المعيار أن أهداف سياسات رقابة الجودة والتي تمثل عناصر الرقابة على جودة المراجعة تتمثل في : -

- 1- المتطلبات المهنية: يقصد بها التزام العاملين بمكتب المراجعة بمبادئ الاستقلال، والأمانة، والموضوعية، والحفاظ على السرية وأخلاقيات المهنة.

2-المهارات والكفاءة: يجب علي مكاتب المراجعة أن تعين أشخاصاً لديهم التأهيل العلمي والعملية
اللازم لأداء أعمال المراجعة بعناية مهنية واجبة .

3-توزيع مهام عملية المراجعة: يقصد بها إسناد عملية المراجعة إلى فريق عمل متمكن في عملية
المراجعة ، ويمتلك مستويات من التدريب المهني والكفاءة المهنية في ضوء الظروف المحيطة بعملية
المراجعة

4-الإشراف: يقصد به الإشراف والمتابعة للأعمال على كافة المستويات، وذلك لتوفير تأكيدات مناسبة
بأن العمل الذي يتم إنجازه يستوفي معايير الجودة الملائمة .

5 - التشاور: يقصد بهذا العنصر من عناصر الرقابة ضرورة إجراء التشاور مع الآخرين من ذوي
الخبرة المناسبة داخل أو خارج المنشأة عندما يتطلب الأمر ذلك، وأن تكون هناك اجتماعات دورية مع
فريق العمل من قبل الشريك المدير المسئول في مكتب المراجعة.

6-قبول أو إنهاء العمل مع العملاء: يجب على مكتب المراجعة وضع الإجراءات لتقييم العميل
الجديد قبل قبول المهمة، ومتابعة العلاقات مع العملاء الحاليين بصفة مستمرة، كما يجب على مكتب
المراجعة أن يأخذ بعين الاعتبار استقلاليته وقدرته على خدمة العميل بشكل ملائم.

7- الرقابة:يجب على مكتب المراجعة أن يراقب باستمرار مدى ملائمة وفعالية سياسات وإجراءات
رقابة الجودة بغرض تقييم مدى فعالية نظام رقابة الجودة لمكتب المراجعة، ومدى تطبيقه عند تنفيذ
عملية المراجعة وأداء العمل المرتبط بالوظائف المتعلقة برقابة الجودة .

منهجية الدراسة واختبار الفرضيات:-

الفرضيات الدراسة:-

الفرضية الأولى : لا تعتبر جودة مراجعة الحسابات ذات أهمية من وجهة نظر المراجع الخارجي.
الفرضية الثانية : توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة وبين
مستوي جودة خدمات المراجعة.

الفرضية الثالثة : توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة وبين مستوي
جودة خدمات المراجعة.

الفرضية الرابعة : توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين
مستوي جودة خدمات المراجعة.

منهجية الدراسة:-

إضافة للمنهج الوصفي التحليلي الذي تناولته الدراسة في إطارها النظري، فإن لهذه الدراسة بعد ميداني
تطبيقي يتعلق بمجالات العوامل المؤثرة على جودة عملية المراجعة وتعزيز موضوعيتها واستقلالها .
وهي دراسة تطبيقية على مكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة في ليبيا ، من خلال الاستبانة التي تم
إعدادها لهذا الغرض وتحليل بياناتها باستخدام (spss) البرنامج الإحصائي.

مجتمع الدراسة و عينة الدراسة:-

يتمثل مجتمع الدراسة في المراجعين الخارجيين والذين يزاولون في مهنة إعداد ومراجعة الحسابات في كلاً من طرابلس و تrehونة ومسلاته .

أداة جمع البيانات : قام الباحث بتصميم استمارة استبيان واشتقت معظم أسئلتها من الدراسات السابقة وإجراء التعديلات اللازمة وبما يتوافق مع البيئة الليبية و أعتمد عليها في الحصول علي البيانات التي تساعد الباحث علي قياس و اختبار فرضيات الدراسة،ولتحقيق أهداف البحث تم تقسيم الاستبانة إلي خمسة أجزاء يضم الجزء الاول الأسئلة العامة عن خصائص عينة الدراسة،وضم الجزء الثاني (5) عبارات تمثل العوامل المرتبطة بأهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي،أما الجزء الثالث فقد ضم (6) العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة ،والجزء الرابع فقد ضم (5) عبارات تمثل العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة ،والجزء الخامس ضم (6)عبارات تمثل العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني.

وتم عرض الاستبانة علي مجموعة من الأكاديميين و الخبراء المتخصصين في مجال المحاسبة والمراجعة وذلك للحكم علي مدي مناسبة المتغيرات لموضوعها وتقدير لمدي مناسبتها للقياس .وتم الاستفادة من ملاحظاتهم واقتراحاتهم في تعديل بعض البنود .وبعد عملية التحكيم تم توزيع (45) استبانة علي عينة عشوائية من مجتمع الدراسة،وتم استرجاع عدد(37) من الاستبانات الموزعة، كما تم استبعاد (2) لعدم استقاء البيانات بدقة ، والجدول رقم (1) التالي يبين عدد الاستمارات الموزعة والفاقد والمتحصل عليها.

الجدول رقم (1) يبين عدد الاستمارات الموزعة والفاقد والمتحصل عليها:-

عدد الاستمارات الموزعة	العدد المتحصل عليه	العدد المستبعد	نسبة العدد المستبعد
45	35	10	%22.22

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن نسبة الاستمارات المستبعدة (%22.22) من عدد الاستمارات الموزعة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في وصف وتحليل البيانات.

وبعد تجميع إجابات أفراد عينة الدراسة وترميز الإجابات باستخدام مقياس لكارث الخماسي وتم إدخال البيانات في الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) وعولجت البيانات إحصائياً باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، واختبار (Z) حول المتوسط ، وكذلك اختبار معامل ارتباط الرتب (سبيرمان) والذي يستخدم لتحديد نوع

ودرجة العلاقة بين ظاهرتين أحدهما أو كلاهما تحمل بيانات وصفية قابلة للترتيب أو كانت بيانات أحدي الظاهرتين أو كلاهما كمية ولا تتبع التوزيع الطبيعي.

تحليل البيانات و اختبار الفرضيات.

لقد تم وضع معيار للإجابة عن الأسئلة استمارة الاستبانة وذلك كي يسترشد بها أفراد العينة عند قيامه بتعبئة أسئلة الاستبيان وذلك وفقاً لمقياس لكارت الثلاثي ووفقاً للجدول رقم (2) التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (2) يبين توزيع الدرجات علي الإجابات المتعلقة بمقياس لكارت الخماسي:-

الإجابة	مؤثر بدرجة كبيرة جداً	مؤثر بدرجة كبيرة	مؤثر بدرجة متوسطة	ضعيف التأثير	غير مؤثر
الدرجة	5	4	3	2	1

ولاختبار مصداقية إجابات مفردات العينة علي أسئلة الاستبيان فقد تم استخدام معامل ألفا فوجد أن قيم معامل كرونباخ ألفا لكل مجموعة من العبارات ولجميع العبارات معا كما بالجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3) يبين نتائج اختبار كرونباخ ألفا:-

ر.م	مجموعة العبارات	قيمة معامل ألفا
1	مستوي أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي	0.945
2	مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة	0.822
3	مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة	0.865
4	مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني	0.876

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا لكل مجموعة من العبارات استمارات الاستبيان ولجميع العبارات أكبر من (0.60) وهذا يدل علي وجود ارتباط قوي بين إجابات مفردات العينة علي كل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان ولجميع العبارات في استمارات الاستبيان , مما يعطي ارتياح وثقة أكبر لنتائج الدراسة.

التوزيع التكراري والنسب المئوية لمفردات العينة:-

1- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، والجدول رقم (4) يبين التوزيع التكراري والنسب المئوية لمفردات العينة حسب المؤهل العلمي.

الجدول رقم (4) يبين التوزيع التكراري والنسب المئوية لمفردات العينة حسب المؤهل العلمي:-

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
الماجستير فما فوق	8	22.87%
بكالوريوس	22	62.85%
دبلوم عالي	3	8.57%
دبلوم متوسط	2	5.71%
المجموع	35	100%

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن أكثر من نصف أفراد العينة هم من حملة البكالوريوس ونسبة (62.85%) من جميع أفراد عينة الدراسة , تم يليه حملة الماجستير ونسبة (22.87%) , ثم حملة الدبلوم العالي ونسبة (8.57%) أما حملة الدبلوم المتوسط فكانت النسبة (5.71%)، وهذا يدل علي أن أفراد عينة الدراسة لديهم المؤهلات العلمية للإجابة علي أسئلة استمارة الاستبيان بكل ثقة ومصداقية.

2- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب التخصص، والجدول رقم (5) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمفردات العينة حسب التخصص:-

الجدول رقم (5) يبين التوزيع التكراري والنسب المئوية لمفردات العينة حسب التخصص:-

التخصص	العدد	النسبة %
محاسبة	29	82.85%
تمويل ومصارف	6	17.15%
اقتصاد	0	00.000%
إدارة	0	00.000%
المجموع	35	100%

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن ما نسبته (82.85%) من أفراد العينة تخصصهم محاسبة , ثم يليه تخصص التمويل والمصارف ونسبة (17.15%)، ولا يوجد أي فرد من المشاركين تخصصهم اقتصاد أو تخصصهم إدارة، مما يدل علي أن هناك كفاءات وخبرات في مجال المحاسبة والمراجعة وهذا مؤشر جيد يدعم الثقة والمصداقية في بيانات ونتائج الدراسة .

3- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، والجدول رقم (6) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمفردات العينة حسب سنوات الخبرة:-

الجدول رقم (6) يبين التوزيع التكراري والنسب المئوية لمفردات العينة حسب سنوات الخبرة:-

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من (10) سنوات	10	28.57%
من (10) إلى (20) سنوات	14	40%
أكثر من (20)	11	31.43%
المجموع	35	100%

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الذين خبرتهم العملية في تزيد عن (10) سنوات وتقل عن (20) سنوات ونسبة (40%)، ثم يليهم الذين كانت مدة عملهم أكثر من (20) سنة ونسبة (31.43%)، وأن نسبة (28.57%) من المراجعين الذين تزيد خبرتهم عن (20) سنة.

التحليل الإحصائي لإثبات الفرضيات والإجابة عن تساؤلات الدراسة:-

1- الفرضية الأولى:-

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوي أدراك أهمية إدراك جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.

الفرضية البديلة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بمستوي أهمية أدراك جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.

أ- مستوي مدي أدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي لاختبار الفرضية المتعلقة بهذا المستوي، تم إيجاد المتوسط العام لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع العبارات المتعلقة بهذا المستوي، وكذلك تم استخدام اختبار (z) حول المتوسط (3)، فكانت النتيجة كما في الجدول رقم (8) :

الجدول رقم (8) يوضح مستوي مدي أدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر

المراجع الخارجي:-

ر.م	البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية
1	المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمستوي أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي .	4.534	0.364	- 13.654	0.000

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (13.654 -) بدلالة معنوية محسوبة (0.000)، وهي أقل من مستوي (5%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لعينة الدراسة (4.534) وهو أكبر من المتوسط المفروض (3)، فهذا يدل على ارتفاع درجة التأثير لمستوي الفهم و الإدراك لأهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي.

ب- اختبار العلاقة بين مدي توفر مستوي إدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

ولاختبار الفرضية الأولى المتعلقة بهذا المستوي قيد الدراسة تم استخدام معامل (سبيرمان) علي متوسطات إجابات مفردات العينة علي جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (9) يبين ذلك.

جدول رقم (9) يبين اختبار العلاقة بين مدي توفر مستوي إدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

البيان	قيمة معامل الارتباط	درجات الحرية	الدالة المعنوية
العلاقة بين مستوي إدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي وبين مستوي جودة خدمات المراجعة	0.832	35	0.000

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (سبيرمان) هي (0.832) وهي قيمة موجبة فتدل علي وجود ارتباط طردي (موجب)، وحيث أن قيمة دلالة معنوية المحسوبة (0.000) وهي أقل من أي مستوي معنوية معروف لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يدل علي وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي وبين مستوي جودة خدمات المراجعة، وحيث أن المتوسط العام لعينة الدراسة (4.534) وهو أكبر من المتوسط المفروض (3)، (وهذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير لمستوي إدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي و مستوي جودة خدمات المراجعة).

الفرضية الثانية:-

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.

الفرضية البديلة : توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.

أ- اختبار مدي توفر مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة:-

لاختبار الفرضية المتعلقة بهذا المستوي, تم إيجاد المتوسط العام لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع العبارات المتعلقة بهذا المستوي, وكذلك تم استخدام اختبار (Z) حول المتوسط (3), فكانت النتيجة كما في الجدول رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول رقم (10) يبين مدي توفر مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة:-

ر.م	البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المعنوية
1	المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة .	4.236	0.442	- 13.653	0.000

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-13.653) بدلالة معنوية محسوبة (0.000), وهي أقل من مستوي (5%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة, وحيث أن المتوسط العام لعينة الدراسة (4.236) وهو أكبر من المتوسط المفروض (3), فهذا يدل علي ارتفاع درجة التأثير لمستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة.

ب- اختبار العلاقة بين أهمية توفر مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

ولاختبار الفرضية الثانية المتعلقة بالعلاقة بين بمستوي, تم استخدام معامل (سبيرمان) علي متوسطات إجابات مفردات العينة علي جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية , فكانت النتائج كما في الجدول رقم (11) يوضح ذلك.

جدول رقم (11) يبين نتائج اختبار العلاقة:-

البيان	قيمة معامل الارتباط	درجات الحرية	الدالة المعنوية
العلاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.	0.948	35	0.000

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (سبيرمان) هي (0.946) وهي قيمة موجبة و تدل علي وجود ارتباط طردي (موجب)، وحيث أن قيمة دلالة معنوية المحسوبة (0.000)، وهي أقل من أي مستوي معنوية معروف، لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يدل علي وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة، (وهذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير جداً للعوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة علي مستوي جودة خدمات المراجعة).

الفرضية الثالثة:-

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.
الفرضية البديلة : توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.

أ- اختبار مستوي مدي توفر العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة:-

تم إيجاد المتوسط العام لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع العبارات المتعلقة بهذا المستوي، و كذلك تم استخدام اختبار (Z) حول المتوسط (3) فكانت النتيجة كما في الجدول رقم (12) يوضح ذلك.

الجدول رقم (12) يبين مدى توفر العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة:-

ر.م	البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية
1	المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة .	2.4325	0.7081	5.391	0.000

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (5.391) بدلالة معنوية محسوبة (0.000)، وهي أقل من مستوي (5%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لعينة الدراسة (2.4325) وهو أقل من المتوسط المفترض (3) وهذا يدل علي انخفاض درجة التأثير لمستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة.

ب- اختبار العلاقة بين مستوي أهمية توفر مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

ولاختبار هذه الفرضية والمتعلقة بهذا المستوي تم استخدام معامل (سبيرمان) علي متوسطات إجابات مفردات العينة علي جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية , فكانت النتائج كما في الجدول رقم (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (13) يبين نتائج معامل سبيرمان:-

البيان	قيمة معامل الارتباط	درجات الحرية	الدالة المعنوية
العلاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة .	0.8812	35	0.000

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (سبيرمان) هي (0.8812) وهي قيمة سالبة و تدل علي وجود ارتباط طردي (موجب) , وحيث أن قيمة دلالة معنوية المحسوبة (0.000), وهي أقل من أي مستوي معنوية معروف, لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة, وهذا يدل علي وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة وبين مستوي جودة خدمات المراجعة, (وهذا يعني أنه : هناك علاقة طردية ذات تأثير ضعيف للعوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة علي جودة خدمات المراجعة).

الفرضية الرابعة:-

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.

الفرضية البديلة : توجد علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة.

أ- اختبار مستوي علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

تم إيجاد المتوسط العام لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع العبارات المتعلقة بهذا المستوي, و كذلك تم استخدام اختبار (Z) حول المتوسط (2) , فكانت النتيجة كما في الجدول رقم (14) يوضح ذلك.

الجدول رقم (14) مستوي علاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

ر.م	البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية
1	المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني	4.4534	0.4532	-13.756	0.000

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-13.756) بدلالة معنوية محسوبة (0.000), وهي أقل من مستوي (5%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة, وحيث أن المتوسط العام لعينة الدراسة (4.4534) وهو أكبر من المتوسط المفترض (3) وهذا يدل علي ارتفاع درجة التأثير لمستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني. ب- اختبار العلاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل (سبيرمان) علي متوسطات إجابات مفردات العينة علي جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية , فكانت النتائج كما في الجدول رقم (15) يوضح ذلك.

جدول رقم (15) يبين العلاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة:-

البيان	قيمة معامل الارتباط	درجات الحرية	الدلالة المعنوية
العلاقة بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة	0.8746	35	0.000

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (سبيرمان) هي (0.8746) وهي قيمة موجبة و تدل علي وجود ارتباط طردي (موجب), وحيث أن قيمة دلالة معنوية المحسوبة (0.000), وهي أقل من أي مستوي معنوية معروف, لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ,وهذا يدل علي وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة, (وهذا يعني أنه هناك : علاقة طردية ذات تأثير كبير للعوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني وبين مستوي جودة خدمات المراجعة).

نتائج وتوصيات الدراسة:-

بعد إجراء التحليل الإحصائي المطلوب ، واختبار الفرضيات ، وما تم عرضه في الدراسة النظرية، والدراسات السابقة بغرض تحديد العوامل المؤثرة في جودة مراجعة الحسابات من أجل المساهمة في تحسين جودة مراجعة الحسابات في ليبيا والوصول بها إلى المستوى المطلوب فقد تم التوصل إلى النتائج والتوصيات التالية.

نتائج الدراسة:-

1- أن هناك ارتفاع لمستوي الفهم و الإدراك لأهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي، وأيضاً هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير لمستوي إدراك أهمية جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المراجع الخارجي علي مستوي جودة خدمات المراجعة.

2- هناك ارتفاع في مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة، و أيضاً هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير جداً للعوامل المرتبطة بتنظيم فريق عمل المراجعة علي مستوي جودة خدمات المراجعة.

3- هناك انخفاض في مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة، وأيضاً هناك علاقة طردية ذات تأثير ضعيف للعوامل المرتبطة بتنظيم مكتب المراجعة علي جودة خدمات المراجعة.

4- هناك ارتفاع في مستوي العوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني، وأيضاً هناك علاقة طردية ذات تأثير كبير للعوامل المرتبطة بتنظيم إجراءات العمل الميداني علي مستوي جودة خدمات المراجعة.

توصيات الدراسة:-

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج، يوصي الباحث بما يلي:-

- 1- ضرورة توعية الأطراف المهتمة بعملية المراجعة بأهمية جودة المراجعة وجعلها المعيار المناسب عند اختيار المراجع وذلك من خلال عمل الندوات وورش العمل، وذلك بهدف تحسين جودة المراجعة وزيادة ثقة المستفيدين من خدماتها.
- 2- ضرورة العمل علي إلزام المراجعين المزاولين للمهنة بالالتزام بتطبيق المعايير الدولية إلي حين إصدار معايير مهنية خاصة بالبيئة الليبية.
- 3- ضرورة العمل من قبل مراجعي الحسابات المزاولين للمهنة علي تبني قواعد وآداب وسلوكيات المهنة لتكون أساساً يتم الاسترشاد به عند إتمام عملية المراجعة، وتبني إجراءات رقابة الجودة على أعمال المراجعة في مكاتبهم.

4- ضرورة تدعيم وتفعيل دور نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين وإصدار القوانين والتشريعات التي تدعم جودة المراجعة.

المراجع:-

- 1- الأديمي منصور, " مكاتب ومؤسسات المراجعة وأثرها في جودة الأداء المهني ", دراسة ميدانية, مجلة كلية التجارة والاقتصاد, جامعة صنعاء, اليمن, 2007م.
- 2- التويجري عبد الرحمن, والنافعاني حسين, " جودة خدمات المراجعة " : دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة فيها من وجهة نظر المراجعين, مجلة جامعة الملك عبد العزيز, كلية الاقتصاد والإدارة, المملكة العربية السعودية, 2008م.
- 3- جربوع يوسف محمود, " فجوة التوقعات بين المجتمع المالي ومراجعي الحسابات القانونيين وسبل تضيق هذه الفجوة ", مجلة الدراسات الإنسانية, الجامعة الإسلامية, غزة, فلسطين, 2004م.
- 4- حميدات محمد محمود, " تقييم جودة تدقيق الحسابات في الأردن والعوامل المحددة لها " : دراسة ميدانية, جامعة اليرموك, كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية, قسم المحاسبة, عمان, الأردن, 2001م.
- 5- دهمش رلي نعيم, " رقابة الجودة في تدقيق الحسابات مفهومها, أهميتها ", مجلة المحاسب القانوني العربي, 1996م.
- 6- قطب أحمد, وطارق محمد, " نحو إطار للعوامل والمتغيرات المؤثرة في قياس جودة مراجعة الحسابات ", مجلة المحاسبة والتأمين, كلية التجارة, جامعة القاهرة, مصر, 2003م.

غسيل الأموال

(مفهومها ومراحلها . أثارها وطرق مواجهتها)

أ . عبدالعزيز علي محمد الصالحي

الملخص:-

يحاول البحث التعرف على ظاهرة غسيل الأموال من جميع جوانبها وانعكاساتها على كافة المستويات , إي النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية , حيث أنها أصبحت ظاهرة تؤرق دول العالم لآثارها السلبية وتتم ظاهرة غسيل الأموال بأساليب وأشكال عديدة تتدرج من البساطة إلى التعقيد بحسب ظروف وطبيعة العملية , وقد كان للتكنولوجيا دوراً خطيراً في تطوير الأساليب التي تستخدم لغسيل الأموال , ونظراً لخطورة هذه الظاهرة فقد تضاعفت الجهود الدولية والإقليمية والمحلية على مكافحة هذه الظاهرة . ومن خلال الدراسة تم إثبات صحة فرضية البحث والتوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات توضح اثر هذه الظاهرة على الاقتصاد والمجتمع .

المقدمة:-

تعد ظاهرة غسيل الأموال من الظواهر بالغة الخطورة التي تواجه الكثير من دول العالم لما لها من أثار اقتصادية واجتماعية وسياسية سيئة وقد ساعد على انتشار هذه الظاهرة سهوله انتقال رؤوس الأموال بين الدول وخاصة في ظل تحرير التجارة الدولية . حيث ظهر مصطلح غسيل الأموال مع نهاية عقد الثلاثينات من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية ويوجد هناك ارتباط وثيق بين عمليات غسيل الأموال والجريمة المنظمة وخاصة تجارة المخدرات حيث قامت عصابات المافيا عقب الحرب العالمية الثانية بشراء مشروعات اقتصادية بأموال غير مشروعة متحصل عليها من أنشطة إجرامية بقصد إخفاء مصادر هذه الأموال عن طريق إعادة استخدامها في أنشطة مشروعة. كما تعد هذه الظاهرة من النشاطات الإجرامية التي تحقق أرباح عالية لأنها تهدف إلى إخفاء المصادر المتولدة عنها والتي تأتي من النشاطات الغير مشروعة مثل المخدرات وشتى أنواع الفساد وهذه الظاهرة ليس وليدة هذه القرن وقد احتلت ظاهرة غسيل الأموال أهمية كبرى على الساحة الاقتصادية العالمية في الأعوام الأخيرة حيث أصبحت هذه الأموال تؤثر في الموارد المحلية والدولية ومن ثم في الاستقرار الاقتصادي علي المستوى العالمي.

مشكلة الدراسة :-

مشكلة البحث تتبع مشكلة البحث من أن حجم هذه الظاهرة أصبحت تنمو بسرعة في الاقتصاد العالمي حيث أخذت هذه الظاهرة تنتشر بشكل كبير من عقد الثمانيات من القرن الماضي مما أدى إلي افتقار للبيانات الاقتصادية العالمية حول هذه الظاهرة ويعزي ذلك لان الأرصدة النقدية

المتراكمة والناجمة عن عملية غسل الأموال تعد أكبر من التدفقات المالية الدولية لأي دولة مما يزيد من الاختلال الاقتصادية وإحداث هزات خطيرة قد تؤدي إلى الانهيار ناهيك عن انعدام الثقة في الاقتصاد المحلي وتزايد الشائعات حول عمليات الفساد المالي والإداري به مما يدخل الاقتصاد في حلقة مفرغة حيث يبدأ بالاتجار بالمخدرات وينتهي بالتهرب الضريبي واختراق القانون وحدة تلو الأخرى .

فريضة الدراسة :- أن لعملية غسل الأموال أثار سلبية علي مجمل الحياة الاقتصادية والاجتماعية .

أهداف الدراسة :- يهدف البحث إلي دراسة ظاهرة غسل الأموال من حيث مراحلها ومؤثراتها ومخاطرها علي الحياة الاقتصادية والاجتماعية وكيفية مواجهتها والحد من الآثار السلبية الناجمة عنها .

أهمية الدراسة :- يكتسب البحث أهمية من خلال الموضوع الذي يتناوله وهو ظاهرة غسل الأموال , حيث أن هذه الظاهرة أصبحت تنتمي على المستوى العالمي , وخاصة في الدولة النامية التي تعاني من الفساد الإداري والسياسي وبشكل مستمر , حيث توصلت بعض الدراسات إلي أن حجم الأموال التي يتم غسلها سنويا في العالم تزيد علي تريليون دولار سنويا , وما يترتب عليها من إختلالات وتشوهات في الاقتصاد العالمي.

مفهوم عملية غسل الأموال:-

تعد ظاهرة غسل الأموال من الظواهر القديمة قدم التاريخ , حيث ارتبطت قديمة بأعمال القرصنة البحرية وبدايات هذه الظاهرة كانت في العصور الوسطى في القارة الأوروبية , حيث كانت في ذلك الوقت توجد قروض ربوية مع العلم بأن الكنيسة الكاثوليكية تحرم الربا واعتبرته جريمة لذا فقد عمد المرابون إلى إخفاء شكل هذه الفوائد الربوية وإظهارها بصور مختلفة , أما بالنسبة لانتشارها في العصر الحديث فكانت مع بدايات القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية , ومن ثم زاد انتشارها مع انتشار العصابات الإجرامية " المافيا وعصابات المنظمة " والتي تتحصل على مبالغ طائلة تسعى إلى إخفاء مصدرها وفي عام 1932 ظهرت عملية غسل الأموال بواسطة شخص يدعى Meyer Lansky , حيث كان يمثل حلقة وصل بين المافيا الأمريكية والمافيا الإيطالية خلال فترة الحرب العالمية الثانية , ثم عاد هذا المصطلح "غسل الأموال " إلى الظهور بعد فضيحة وترجييت في عام 1973 , ولكن الظهور القانوني لهذا المصطلح في عام 1982 , حيث رفعت فيها أول قضية غسل أموال ومع بدايات ثمانينيات القرن العشرين , وانتشرت ظاهرة غسل الأموال بشكل كبير مما أدى إلي صدور قرارات تجرم هذه الظاهرة في العديد من الدول ومع بدايات القرن الواحد والعشرين , وازدادت هذه الظاهرة انتشاراً بشكل كبير في مختلف دول العالم .

ويوجد في أدبيات الفكر الاقتصادي والقانوني العالمي مجموع من التعريفات لهذه الظاهرة حيث

تعد ظاهرة غسل الأموال عبارة عن مجموعة من العمليات المتداخلة لإخفاء المصدر غير الشرعي للأموال الغير مشروعة وإظهارها في صورة أموال متحصلة من مصدر مشروع (د. فلاح حسن تويني، باسم عبد الهادي ، 2002 ص 39)

كما تعرف بأنها مجموعة من العمليات والتحويلات المالية والعينة علي الأموال القدرة لتغيير صفاتها الغير مشروعة في النظام الشرعي واكتسابها صفة المشروعية، بهدف إخفاء مصادر أموال المجرمين وتحويلها بعد ذلك لتبدو وكأنها استثمارات قانونية ، وعلي ذلك فإن الأنشطة الخفية الإجرامية والاتجار في المخدرات وتجار الرقيق والأعضاء البشرية والدعارة وأعمال العنف والفساد الخلقي هي مصادر للأموال القدرة التي يحاول أصحابها تغيير صفتها غير المشروعة اكتسابها صفة جديدة مشروعة من خلال عملية غسل الأموال. (جون كاسار 2012).

كما أن لا يوجد اتفاق بين الدول حول مفهوم غسل الأموال ، الأمر الذي يزيد من صعوبة محاولات مكافحة هذه الجرائم خاصة علي المستوي الدولي حيث إن بعض الدول تأخذ بالمفهوم الواسع لعملية غسل الأموال من حيث اعتبار العائدات المالية لكافة الأعمال الإجرامية طرقة لغسيل الأموال " مثل تهريب وتجارة المخدرات تجار الرقيق ، الإرهاب ، الرشوة ، الفساد السياسي ، البغاء ، تجارة العملة ، الاختلاس تجارة السلاح ، تزيف العملة ، التهريب الضريبي ، التجسس ، السرقة ، وغير ذلك من الأنشطة الغير مشروعة ، حيث تأخذ بعض الدول الأخرى بالمفهوم الضيق حيث تقتصر هذه العمليات علي محاولات إخفاء العوائد المالية لتهريب المخدرات فقط دون بقية الجرائم . (كامل مها ، 2001 ص 201).

مراحل عملية غسل الأموال:-

تمر عمليات غسل الأموال بثلاثة مراحل رئيسية ، حيث تضم كل مرحلة العديد من الخطوات والتي قد تختلف وفقاً لأسلوب وكيفية إتمام العملية وهذه المراحل تتمثل في الآتي:

أ . مرحلة الإحلال . **placement** وهي أولى مراحل الدورة التقليدية لغسيل الأموال ، ويقصد بها محاولة قيام غاسل الأموال المتأثية من نشاط غير مشروع (تجارة المخدرات - تجارة السلاح - الرقيق الأبيض - الأعضاء البشرية أو إي صورة من صور الجريمة الدولية المنضمة) في النظام المصرفي ، وهذه الأنشطة الغير مشروعة قد تتعدى عملية الإحلال من مجرد الإيداع في البنوك إلي شراء مؤسسات مالية أو تجار أو شراء أسهم أو سندات لحاملها أو سبائك ذهبية ، حيث أنهما عادةً تكون مبالغ نقدية سائلة ضخمة ، وجوهر هذه المرحلة هي أن يتم تغيير شكل المال الغير مشروع إلي إي صورة من صور التغيير . وتعرف هذه المرحلة بمرحلة الغسيل المبكر لغسيل الأموال وتبدأ هذه العملية باختيار مكان تنفيذ العملية بإدخال الأموال الغير مشروعة داخل النظام المالي والتجاري ، أو تحويلها خارج الدولة التي تتم فيها العمليات الغير مشروعة ، حيث تحول هذه الأموال إلى الدول ذات القوانين الأقل صرامة والتي تعطي أهمية خاصة لما يعرف بسر المهنة

المصرفية أو سرية حسابات العملاء لدى الجهاز المصرفي, كما يتم تحويل هذه الأموال أيضاً إلى الدول التي تتميز بضعف المؤسسات المالية الإشرافية والرقابية مقارنة بالدول المتقدمة. (الخضري 2003 ص 55) وتعتبر هذه المرحلة هي الأخطر في مراحل عملية غسيل الأموال وذلك لعدة أسباب أهمها:

1- توجد تشريعات في بعض الدول تلزم البنوك بالاتصال بالشرطة في حالة إيداع مبلغ فوق سقف معين وذلك لمعرفة مصدر هذه الأموال.

2- تلجأ البنوك في الدول التي ليس فيها تشريعات ملزمة بالاتصال بالشرطة في حالة إيداع مبلغ يتجاوز سقفًا معيناً أو تحوم حوله شكوك.

ولتفادي ذلك يلجأ غاسلي الأموال إلى إيداع هذه الأموال في مصارف دول تفتقد للتشريعات التي تعيق حركة الأموال, حيث يقومون باستغلال الأوضاع الاقتصادية السيئة في بعض الدول والتي ترحب بالأموال التي تأتي أليها بغض النظر عن مصادرها مثل دول أوروبا الشرقية ودول إفريقيا (عبدالله النور 1994 ص 4).

ب . مرحلة التغطية : Alyering حيث تسمى أيضاً بمرحلة التعتيم أو الفصل حيث يتم طمس علاقة هذه الأموال مع مصادرها غير المشروعة من خلال القيام بعمليات مالية ومصرفية متتالية. وتعد هذه المرحلة من أكثر المراحل تعقيداً وأكثرها ارتباطاً بالطبيعة الدولية إذ غالباً ما تجري وقائعها في بلدان متعددة حيث تستخدم فيهما أساليب متشعبة ومتنوعة وهي ما يلي : (د. عبدالله عزت بركات, 2006, ص 222).

1 . نقل الأموال بسرعة فائقة من دولة لأخرى لاسيما نحو المناطق المالية التي تتمتع بالأمان والاستقرار وذلك من خلال التحويلات البرقية أو باستخدام النظم المصرفية السرية وفروعها المنتشرة في العديد من دول العالم حيث تقدم خدماتها بقدر كبير من السرية والسرعة وبتكلفة أقل.

2 . توزيع الأموال الغير مشروعة في استثمارات متعدد ومتنوعة في بلدان مختلفة مع إعادة بيع الأموال ونقل الاستثمارات باستمرار لتجنب تعقب أثارها من قبل السلطات المختصة.

3 . التواطؤ مع المصارف محلية وأجنبية باستخدام بطاقات الدفع الالكترونية المعروفة (البطاقات الذكية smart cards والحسابات الرقمية الذكية).

4 . الاستفادة من نوادي القمار في تغيير العملة وإصدار الشيكات وتحويل الأموال . (د.مصطفى طاهر, 2002, ص 10)

ومما سبق تتلخص المرحلة الثانية بأنها عبارة عن فصل أموال متحصله بطريقة غير مشروعة عن مصادرها الرئيسية عن طريق القيام بالعديد من العمليات المركبة والمتتالية لإخفاء أو تمويه مصادرها الأصلي .

ج . مرحلة للدمج Integration: في هذه المرحلة يتم تطهير الأموال غير النظيفة بإدماجها في عمليات مشروعة أو أنشطة اقتصادية مشروعة , بحيث يصعب تمييزها أو فصلها عن العائدات المالية للأعمال القانونية المشروعة , أي إعادة ضخ هذه الأموال في الاقتصاد مرة أخرى كأموال عادية حيث تكتسب القانونية أي أنها تكتسب مظهراً مقبولاً ونظيفاً وتبعد عنها أي شك أو شبهة مما يجعل الأموال المغسولة وأرباحها تتشابه مع حركة وأرباح أي عملية تجارية عادية , حيث تبرز في هذه المرحلة مهارات المجرمين بكيفية دمج هذه الأموال داخلياً وخارجياً وأن المجرم الأهم الذي يسهل عملية الغسل هو المصرف , حيث عن طريقه يتم فتح حسابات وهمية لأعمال مشروعة وإعطاء قروض مصطنعة وغيرها من العمليات المصرفية التي يتم بها تهريب الأموال خارج الدولة , ومن أمثلة اجراءت الدمج التالي : (يوسف عبدالحميد 2009, ص11)

- 1 . القروض الصورية أو الوهمية .
- 2 . بيع وشراء العقارات بواسطة شركة غطاء تشتري ثم تبيع .
- 3 . مشاركات المصارف الأجنبية في عملية الغسيل .
- 4 . يعرقل مهمة الكشف نظام السرعة في عمل المصارف مما يحقق تسهيلات لحركة التداول
- 5 . تشهد هذه المرحلة صدور اذونات أو ترخيص الاستيراد والتصدير المزيفة .

أساليب وطرق عمليات غسيل الأموال:-

من المعروف إن الأنشطة الغير مشروعة ينجم عنها دخلاً هائلاً , فهناك مشكلة إيجاد الكيفية العملية لتحويل هذا الكم الهائل من الأموال السائلة إلى أصول ثابتة تتصف بالمشروعية , ولهذا أصبح من الضروري إيجاد أساليب لتحويل هذه الأموال والتداول فيها في سوق التعاملات المشروعة دون علم الجهات الرسمية بمصادر هذه الأموال . بقصد إخفاء مصادرها من خلال تحويلها إلى أصول وممتلكات تبدو ظاهرياً بأنها نتاج نشاطات مشروعة , وتعددت الوسائل والأساليب المستخدمة في عمليات غسيل الأموال نذكر أهمها : (طلال طلب الشرفا , 2007 , ص8) .

أولاً . الأساليب التقليدية : والمقصود بالتقليدية ليس كونها أساليب جامدة بل أنها أساليب شائعة ومتعارف عليها وتتكور تبعاً لزمان والمكان الذي تحدث فيه وهي :

- 1 . تهريب واستبدال العملات: ويحدث ذلك يحدث بالتواطؤ مع موظفي الإدارات بالمصارف .
- 2 . استخدام الشركات الوهمية : وهي عبارة عن شركات أنشئت بصورة قانونية ولكن لا تمارس أي نشاطات فعلية حيث يتم فتح حسابات جارية لهذه الشركات داخلياً وخارجياً وتودع فيه هذه الأموال , وينتشر هذا الأسلوب في الدول التي تعاني من ضعف نظم الرقابة والدول التي تمتاز بدرجة عالية من السرية المصرفية

3 . المزايا المالية والملاذات الضريبية : ويقصد به الدول التي يتصف نظامها الاقتصادي بسمات عديدة أهمها :

- * عدم فرض الضرائب على اغلب أوجه الدخل أو انخفاض في معدلات الضرائب المفروضة على الدخل.
- * تتميز بالسرية المصرفية .
- * حرية دخول وخروج العملات .
- * سهولة إجراءات تأسيس الشركات والمصارف.
- * استقرار النظم السياسية والنقدية .
- * سهولة اجراءات الدخول والخروج في هذه الدول.
- * توجد لديها وسائل اتصالات متطورة .
- * تتميز بموقع جغرافي يعتبر حركة وصل في التبادل الدولي .

4 . الصفقات الوهمية : وهي عن طريق إصدار فواتير شراء مزيفة إي بأسعار مضخمة , حيث تسمح لغاسلي الأموال نقل هذه الأموال القدرة إلى الخارج بإصدار فواتير زائفة بغية رفع قيمة السلع والخدمات الواردة في الفاتورة ويكون الفرق هو المال المغسول , أو إصدار فواتير مزيفة كلية يكون اجمالي المال المدفوع يمثل المال المغسول (د عبّاش عزت بركات , 2006 , ص 225) .

5 . دور السمسرة: يمكن لغاسلي الأموال تحويل مبالغ ضخمة إلى سمسرة متعاونين في إحدى الدول الأخرى ليشتري بها كميات كبيرة من الأسهم والسندات المالية بأسمائهم أو باسم شخص أو شركة وهمية ويقوم هؤلاء السمسرة بشراء عقارات بأسعار مبالغ فيها في الدول التي تسمح للأجانب بشراء العقارات فيها .

6 . دور القمار : يقوم غاسلي الأموال بشراء كمية كبيرة من فيش القمار التي تستعمل بدل النقد السائل في هذه الدور ويقوم بفتح حساب في هذا المحل ويمضي بعض وقت في هذا المحل ويقامر بمبالغ زهيدة أو لا يقامر على الإطلاق ثم يقوم بإرجاع الفيش إلى الصندوق بالمحل أو يغلق حسابه فيه ويطلب من إدارة المحل استرداد المبلغ .

7 . شراء الأصول المالية والوسائل النقدية : ويقصد بها شراء بعض الأصول العينية كالسيارات الفارهة والقوارب والطائرات واليخوت والمباني باهظة الثمن وكذلك المعادن الثمينة والوسائل النقدية كأوامر الدفع والشيكات المصرفية والسياحية وادونات الدفع وغيرها .

8 . عمليات السوق الموازية : يقصد بها استبدال الأموال القدرة الناتجة عن عملية غسل الأموال بعملات أجنبية واستخدامها في عمليات البيع والشراء .

9 . شركات التأمين : يقبل سماسرة النقد الأموال السائلة من تجار المخدرات لشراء بواليص تأمين عن الحياة بمبالغ ضخمة من شركات التأمين ثم يقومون باسترداد قيمتها بموجب شيكات (د احمد حسين الهيثي, 2010 , ص 84) .

ثانياً . الأساليب التكنولوجية المتقدمة :

تعد التكنولوجيا احد أهم الأساليب التي ساهمة في زيادة وسرعة انتشار ظاهرة غسيل الأموال على المستوى الدولي ويعزى ذلك إلى ثورة الاتصالات التي شهدتها العالم , حيث أصبحت هذه الشبكة الالكترونية تشكل ملاذاً آمناً تلجأ إليه عصابات الجريمة المنظمة في العالم لإجراء عمليات غسيل الأموال وفيما يلي هذه الأساليب : " (د رفعة إبراهيم الحمداني 2005 , ص 3-4) .

1 . أجهزة الصرف الآلي ATM : يتم استخدام هذه الأجهزة في عمليات إيداع وسحب النقود القدرة من الحسابات المصرفية بهدف التخلص من الإجراءات الروتينية المصرفية , ويتم استخدام هذه الآلات في غسيل الأموال من خلال إجراء العديد من عمليات الإيداع والسحب للأموال لضمان عدم الكشف ولفت الانتباه وتحاشياً للالتزامات القانونية المترتبة على البنوك والإبلاغ عن عمليات الإيداع والسحب التي تتجاوز المبالغ المحددة رقابياً .

2 . بنوك الانترنت : INTERNET BANK اذت شبكة الانترنت إلى نشوء التجارة الالكترونية والتي يمكن عن طريقها إجراء العديد من الصفقات المشبوهة والتي تساهم مساهمة كبيرة في عملية غسيل الأموال مستغلين في هذا صعوبة التعرف على هوية المتعامل وعنوان إقامة المتعاملين مع المصارف الدولية عبر شبكة الانترنت . (حسام العبد , 2000 , ص 17) .

3 . الخدمات المصرفية الالكترونية : ONLIN BANKING SERVICES تستخدم هذه العمليات بكثرة في غسيل الأموال وخاصة في مرحلتي التوظيف والدمج بالتحويل الالكتروني ودفع الفواتير والاستفسار عن الحساب والتي تسهل الخدمات لغاسلي الأموال .

4 . النقود الالكترونية E. MONEY وهي تعد من أهم الأدوات الالكترونية لغاسلي الموال وذلك لاستحالة تعقبها وامتيازها بالسرعة والسرية , حيث من خلالها يمكن تحويل إي مبلغ خلال فترة قصيرة وبدون إي عوائق ولا وسيط مالي , حيث لها عدة مزايا يستفيد منها المتعاملين سواء زبائن أو مصارف .

5 . البطاقات الذكية : SMART CARD . من خلالها يستطيع غاسلي الأموال استخدامها في عملياتهم الإجرامية , إي بإمكانهم تحريك الأموال المشحونة على البطاقة من مكان إلى آخر في العالم , كما يمكنهم اضافة إي قيم نقدية على هذه الرقائق الالكترونية المحملة على البطاقة , وتعد من أهم وسائل غاسلي الأموال حيث تمكنهم من تهريب النقود إلى أكثر من دولة باستخدام هذه البطاقة عوضاً عن النقود الورقية لصغر حجمها وكبر قيمتها .

مصادر الأموال المغسولة:-

تشمل عمليات غسل الأموال إضفاء المشروعية على الأموال أو الدخل الناتجة عن

غسل الأموال وهي كالتالي : (شاهر إسماعيل الشاهر 2009 , ص 94-96).

1. أنشطة الاتجار في السلع والخدمات غير المشروعة وفقاً لقوانين أو تشريعات الدولة مثل المتاجرة في المخدرات بأنواعها ، وأنشطة البغاء أو الدعارة أو شبكات تجارة الرقيق الأبيض.

2. أنشطة التهريب عبر الحدود للسلع والمنتجات المستوردة من دون دفع الرسوم أو الضرائب الجمركية المقررة وتهريب السلاح وغيرها.

3. أنشطة السوق السوداء التي تتحقق منها دخول طائلة للمتعاملين فيها بالمخالفة لقوانين الدولة مثل الاتجار بالعملات الأجنبية في الدول التي تفرض رقابة صارمة على التعامل في النقد الأجنبي ، وكذلك الاتجار بالسلع المدعومة التي تعاني البلاد من نقص المعروض.

4. أنشطة الرشوة والفساد الإداري والترجح من الوظائف العامة ، وذلك من خلال الحصول على دخول غير مشروعة مقابل التراخيص أو الموافقات الحكومية أو ترسيه المناقصات والعطاءات في المعاملات المحلية والخارجية بالمخالفة لأهم نصوص اللوائح والقوانين العامة والخاصة.

5. الدخل الناتجة عن التهريب الضريبي ، من خلال التلاعب في الحسابات أو إخفاء مصدر الدخل وعدم سداد الضرائب المستحقة على النشاط إلى خزانة الدولة وتحويل الأموال إلى خارج البلاد بإيداعها هناك في أحد البنوك الأجنبية.

6. العمولات التي يحصل عليها بعض الأفراد والمشروعات مقابل عقد صفقات الأسلحة والسلع أو الحصول على التكنولوجيا المتقدمة أو أية صفقات تجارية كبيرة القيمة ، وعادة ما يكون ذلك مقابل تسهيل الإجراءات الحكومية من خلال النفوذ الوظيفي والعلاقات مع المسؤولين لإنهاء الإجراءات بسرعة والتجاوز عن بعض أو كل الشروط أو الضوابط المنظمة لعقد الصفقات أو المقاولات.

7. الدخل الناتجة عن الأنشطة السياسية غير المشروعة ، مثل أنشطة الجاسوسية الدولية والتي عادة ما يحصل من يقوم بها على دخول بصفة منتظمة من الجهات التي يعمل الجاسوس لحسابها وتودع الأموال باسمه في حساب جارٍ بأحد البنوك الأجنبية خارج موطنه الأصلي.

8. الدخل الناتجة عن السرقات أو الاختلاس من أموال عامة ثم تهريب هذه الأموال في الخارج بإيداعها في أحد البنوك التجارية الأجنبية هناك.

9 .الاقتراض من البنوك المحلية بدون ضمانات كافية وتحويل الأموال إلى الخارج وعدم سداد مستحقات البنوك المحلية وهروب الأشخاص المقترضين مع أموالهم خارج البلاد لفترات معينة حتى تسقط الجرائم والأحكام بالتقادم.

10 جمع أموال المودعين وتهريبها إلى الخارج وإيداعها في البنوك الأجنبية من دون وجود ضمانات كافية لأصحاب الأموال مع قيام الأشخاص الذين يجمعون هذه الأموال بتحويلها في الخارج إلى أشخاص آخرين أو تحويل الأموال إلى عقارات أو محلات تجارية أو غيرها، ثم بيعها إلى ذويهم تمهيداً لعودتها إلى داخل البلاد مرة أخرى في صورة مشروعة.

11 . الدخول الناتجة عن النصب والاحتيال والمهربة إلى الخارج ، مثال ذلك الاحتيال على راغبي العمل في الخارج والحصول منهم على آلاف الدولارات مقابل عقود عمل مزورة أو تقاضي مبالغ منهم مقابل الحصول على شهادات صحيحة مزورة أو جوازات سفر مزورة إلخ ، ثم تهريب حصيلة الأموال إلى الخارج تمهيداً لإعادتها إلى داخل البلاد مرة أخرى حينما تسمح الظروف بذلك من الناحية القانونية.

12 . الدخول الناتجة عن الغش التجاري أو الاتجار في السلع الفاسدة أو تقليد الماركات العالمية أو المحلية ذات الجودة والشهرة الفائقة ، أو تزوير الكتب والمصنفات الفنية ومنتجات الإبداع الفكري وبرامج الحاسبات الآلية والحصول على دخول كبيرة من وراء ذلك ، إذ يتم تهريبها إلى الخارج تمهيداً للعودة بها بعد إجراء عمليات الغسل القانوني لها.

13 .الدخول الناتجة عن تزيف النقد ، والحصول على نقود قانونية مشروعة مقابل النقود المزيفة سواء من العملات المحلية أو من العملات الأجنبية، وكذلك الذهب والفضة وغيرها.

14 . الدخول الناتجة عن تزوير الشيكات المصرفية وسحب المبالغ من البنوك المحلية بشيكات أو حوالات مزورة أو من خلال تزوير الاعتمادات المستندية المعززة بموافقة البنوك أو المراسلين والحصول على قيمة هذه الاعتمادات وإيداعها في أحد البنوك في الخارج ، تمهيداً لغسلها وإضفاء صفة المشروعية عليها.

15 . الدخول الناتجة عن المضاربة غير المشروعة في الأوراق المالية التي تعتمد على خداع المتعاملين في البورصات العالمية ، وحجب بضاعة الأوراق المالية عن التداول لارتفاع أسعارها ، ثم الحصول على دخول مرتفعة كثيراً عن أسعار شرائها وإيداع هذه الأرباح في أحد البنوك التجارية خارج الحدود تمهيداً لعودتها مرة أخرى إلى البلاد بصورة قانونية.

الآثار الاقتصادية والاجتماعية لظاهرة غسل الأموال:-

إن عدم مشروعية الدخل الذي تجرى عليه عمليات غسل الأموال تمثل قوة شرائية ناتجة عن نشاط اقتصادي غير حقيقي مما يؤدي إلى آثار سلبية على الأسعار المحلية ويساهم في ضغوط تضخمية تهدد مستقبل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد .

1- الآثار الاقتصادية : تعرضت اتفاقية فيينا لسنة 1988 وفي مقدمتها للأضرار التي تلحق بالاقتصاد الوطني ومن أبرزها: (د. بلالطة مبارك , اخبايه عبدالله 2006 , ص12-13)

أ - انخفاض الدخل : تؤدي عملية غسل الأموال إلى هروب الأموال إلى الخارج وخسارة الإنتاج لأحد أهم عناصره وهو رأس المال مما يعيق إنتاج السلع والخدمات فينعكس سلبا على الدخل المحلي بالانخفاض , وهذا يعني مسؤولية الدخل غير المشروعة والدخول المرتبطة بعمليات غسل الأموال عن هذا الانخفاض.

ب - انخفاض معدل الادخار: يبرز تأثير عمليات غسل الأموال على انخفاض معدل الادخار وبدرجة ملموسة في الدول النامية (الدول الرخوة) ، التي تشيع فيها الفساد الإداري و الرشاوى والتهرب الضريبي وانخفاض كفاءة الأجهزة الإدارية ، بسبب هروب رأس المال إلى الخارج ، و هذا يعني أن هناك علاقة عكسية بين غسل الأموال والادخار المحلي .

ج -ارتفاع معدل التضخم: لا تخلو عمليات غسل الأموال من تدفق نقدي إلى تيار الاستهلاك سواء في حالة الغسيل عبر البنوك أو القنوات المصرفية أو عن طريق الذهب والسلع وغيره ، وهذا يعني الضغط على المعروض السلعي من خلال القوة الشرائية لفئات يرتفع إليها الميل الحدي للاستهلاك وذات نمط استهلاكي يتصف بعدم الرشوة أو العشوائية ، ولا تقيم وزنا للمنفعة الحدية للنقود ، ولا تقارن بينها وبين المنفعة الحدية للسلع والخدمات المعروضة في الأسواق ، بذلك تساهم عمليات غسل الأموال في ارتفاع المستوى العام للأسعار أو حدوث تضخم من جانب الطلب الكلي في المجتمع مصحوبا بتدهور القوة الشرائية للنقود .

د-تدهور قيمة العملة الوطنية : تؤثر عمليات غسل الأموال تأثيرا سلبيا على قيمة العملة الوطنية نظرا للارتباط الوثيق بين هذه العملية وتهريب الأموال إلى الخارج وما يعنيه ذلك من زيادة الطلب على العملات الأجنبية التي يتم تحويل الأموال المهربة إليها بقصد الإيداع في الخارج بالبنوك أو بغرض الاستثمار

هـ - تشويه صورة الأسواق المالية : إن الأموال غير المشروعة التي يجري غسلها من خلال البنوك وغيرها من المؤسسات المالية تمثل عائقا أمام تنفيذ السياسات الرامية إلى تحرير الأسواق المالية وتهديد الشفافية الدولية والمحلية في أسواق المال ، كما يهدد السمعة الحسنة في هذه الأسواق.

و- **تشويه المنافسة:** تؤدي عمليات غسل الأموال إلى تشويه المنافسة داخل القطاع المالي وتبقى بصورة مصطنعة على نشاط بعض المؤسسات المالية الضعيفة التي تتأثر بإغراءات الغاسلون والمنظمات المافياوية ، مما يؤدي إلى تحويل هذه المؤسسات إلى محل لغسيل الأموال وتقوم بمنافسة المؤسسات المالية الأخرى ، ويبرز من جراء هذه الظاهرة مستثمرين جدد ومؤسسات مالية جديدة لها قدرات كبيرة في مجالي الادخار والاستثمار والجرأة على الولوج في مجالات الاستثمار المحفوفة بالمخاطر ، مما ينعكس سلبا على كبار رجال الأعمال والمستثمرين ، وانخفاض معدل النمو الاقتصادي.

ر- **عرقلة مناخ الاستثمار :** إن اتساع نطاق جريمة غسل الأموال في اقتصاد أي دولة من الدول تعتبر من العناصر المعطلة للاستثمار المحلي والأجنبي ، وبالتالي تؤدي إلى انعدام المسؤولية والالتزام والثقة ، ومن ثم ليطمئن المستثمر على حقوقه التي قد تفقد أو تنهب دون أدنى تعويض.

ز- **التأثير السلبي على توزيع الدخل :** وذلك من خلال حصول فئات غير منتجة على دخول غير مشروعة مما يوسع الفجوة بين المستويات العليا والدنيا في توزيع الدخل ، بل يؤدي إلى تركيز الدخل والثروة في أيدي فئات غير شريفة ويرسخ في المجتمع القيم السلبية الناتجة عنه.

ك - **التأثير السلبي على كفاءة وفعالية السياسات الاقتصادية :** عمليات غسل الأموال تحد من فعالية السياستين النقدية والمالية في تحقيق أهدافها ، فالمشرفون على وضع السياسة النقدية لا يعرفون بدقة حجم التدفقات غير المحسوبة مما يؤثر على مصداقية وفعالية قراراتهم وصعوبة وضع خطط لتحقيق الاستقرار النقدي والاقتصادي ، بالإضافة إلى صعوبة تتبع حركة التدفقات والصفقات والمعاملات التي تتم بين الوحدات الاقتصادية المختلفة المكونة للاقتصاد الوطني ، إضافة إلى وجود حسابات اقتصادية غير حقيقية ومنه إحداث اختلالات بين المتغيرات الاقتصادية .

2 - **الآثار الاجتماعية :** تؤثر عملية غسل الأموال على المجتمع من ناحية ارتباطها بالجرائم الاجتماعية كتجارة المخدرات وتقااضي الرشوة والسرقة...إلخ ، والتي تؤدي إلى حدوث اضطرابات اجتماعية خطيرة وهي :

أ- **البطالة :** إن هروب الأموال من داخل البلاد إلى الخارج عبر القنوات البنكية وغيرها ، يؤدي إلى نقل جزء كبير من الدخل الوطني إلى الدول الأجنبية ، ومن ثم تعجز الدول التي هرب منها رأس المال عن الإنفاق على الاستثمارات اللازمة لتوفير فرص العمل للمواطنين ، ومن ثم تواجه خطر البطالة.

ب- **انتشار الأوبئة :** تؤدي عمليات غسل الأموال وخاصة الناتجة عن الفساد الإداري إلى نتائج سيئة في إنجاز مشروعات معالجة المياه والصرف الصحي ، وذلك من خلال عدم التنفيذ الصحيح

والدقيق لتلك المشاريع ، رغبة في زيادة الأرباح الناتجة عنها ، فتصبح هذه الأعمال عند فشلها كارثة على المجتمع وهذا يؤثر بشكل سلبي وخطير ، حيث يؤدي إلى انتشار الأوبئة والأمراض الاجتماعية التي تفتك بالإنسان .

ج- **تدني مستوى المعيشة** : إن عمليات غسيل الأموال تؤثر في توزيع الدخل الوطني على أفراد المجتمع بشكل سيئ ، وزيادة أعباء الفقراء اتساع الفجوة بينهم وبين الأغنياء ، وهذا يعني وجود آثار اجتماعية سلبية لتوزيع الدخل الوطني ، ومن ثم وجود علاقة عكسية بين غسيل الأموال واختلال الهيكل الاجتماعي ومشكلة الفقر وتدني مستوى المعيشة للغالبية العظمى من المواطنين في المجتمع.

د- **تهميش أصحاب الكفاءات العلمية** : إن غسيل الأموال وما ينجم عنها من وجود أشخاص يمتلكون رؤوس أموال ضخمة غير مشروعة ، مما يؤدي إلى سيطرة هذه الفئة على المراكز الاقتصادية والسياسية ، ويمنعون أصحاب الكفاءات من الوصول إلى المراكز العليا .

هـ- **استغلال اليد العاملة الرخيصة** : استثمار الأموال القذرة من قبل الشركات العالمية ، وكيف تقوم تحت ستار إنشاء المشاريع الجديدة في دول العالم الثالث باستغلال اليد العاملة المتدنية الأجر لتصنيع معدات وأدوات وبضائع ، لبيعها فيما بعد بأسعار منافسة للطبقات الغنية والمتوسطة ، محققة بذلك أرباحاً طائلة ، مضافاً إليها الأموال المغسولة من أجل تمويه مصدرها.

3- **الآثار السياسية**: تؤدي عمليات غسيل إلى العديد من المخاطر السياسية التي تؤثر بشكل سلبي على كيان الدول واستقرارها :

أ- **السيطرة على النظام السياسي** : إن الثروات والدخول غير المشروعة التي تم إطفاء المشروعية عليها بعملية الغسيل في إطار عمليات غسيل الأموال ، تعطي لأصحاب هذه الثروات والدخول مصدر قوة وسلطة وسيطرة على النظام السياسي كما تؤدي إلى احتمالات فرض قوانينهم وإرادتهم على المجتمع.

ب- **اختراق وإفساد هياكل بعض الحكومات** : إن ما يحصل عليه غاسلو الأموال من أرباح وعوائد طائلة وثروات هائلة ، مادية وغير مادية ، منقولة وغير منقولة ، مكنتهم من اختراق وإفساد هياكل بعض الحكومات عن طريق الرشوة والمحباة و وفي بعض الأحيان تصل إلى الشراكة لتصبح خطراً عالمياً يهدد سلامة واستقرار النظم السياسية وهياكل الحكومات.

ج- **تمويل النزاعات العرقية والدينية** : أن الأرباح الناتجة عن غسيل الأموال ، تستعمل في تمويل بعض النزاعات العرقية والدينية. حيث يقوم غاسلو الأموال ببيت الخلافات الداخلية وإشعال الفتنة

الدينية والعرقية ، ويقومون بتمويلها بالسلاح والمعدات وغيرها من الأموال القذرة مثل علاقة أموال المخدرات بتجارة السلاح .

د- الثراء الفاحش دون زيادة الموارد الإنتاجية أو الفعالية في خلق القيمة المضافة .

هـ- التبذير المبالغ فيه للأموال العمومية وما ينتج عن ذلك من فساد أخلاقي واجتماعي واقتصادي

و- تأكيد وترسيم المبدأ الصهيوني الغاية تبرر الوسيلة ونشر الرذاعة.

الجهود الدولية لمكافحة عمليات غسل الأموال

تشكل ظاهرة غسل الأموال مشكلة عالمية لفتت أنظار العديد من دول العالم ، ودفعت المجتمع الدولي للعمل على مكافحتها ، وحرمان المنظمات الإجرامية من الاستفادة من الأموال غير المشروعة الناتجة عن جرائمها ، حيث حظيت قضايا مكافحة غسل الأموال وتمويل الأنشطة غير المشروعة باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة من قبل مختلف الهيئات السياسية والاقتصادية والمصرفية الدولية ، وذلك في ضوء النمو الكبير في عمليات غسل الأموال التي شملت مختلف أشكال المعاملات المالية والمصرفية ، وما ترتب عنها من آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية وخيمة على جميع المجالات وكذلك ضخامة الأموال الناجمة عن عمليات غسل الأموال ، حيث كان للعولمة تأثيرات كبيرة على هذه الظاهرة مما جعلها أكثر انتشارا وتأثيرا على المجتمع الدولي بسبب زوال القيود والحدود أمام التبادلات التجارية والمالية..... وغيرها . ولهذا لم تعد هذه الجريمة تخص دولة معينة فحسب بل هي قضية عالمية ، وانبثقت عن الجهود الدولية لمكافحة غسل الأموال العديد من المؤتمرات والتوصيات واللجان الدولية بهدف مجابهة أخطار هذه العمليات ، حيث ظهرت في السنوات الأخيرة العديد من المبادرات التي قادتها بعض الهيئات الإقليمية والدولية ومن بينها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي وعقدت العديد من الاتفاقيات و المؤتمرات التي تهدف إلى مكافحة ظاهرة غسل الأموال وأهمها:

أولا : اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1988(اتفاقية فينا) :

تتعلق هذه الاتفاقية بالاتجار غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية ، وقد تم إقرارها بتاريخ 12\20 / 1988 وأصبحت نافذة في 12 \12 / 1990 ، وهي تعد من أولى الاتفاقيات التي أخذت إطارا دوليا لحشد الجهود في مكافحة كسب الأموال غير المشروعة ، أكدت الاتفاقية على تجريم عمليات غسل الأموال ملفنة للأنظار إلى الأخطار التي تتركها (القسوس ، 2002 ص69) و تلتزم الأطراف المنظمة إليها بإضفاء صفة الجريمة على مجموعة الأعمال التي تستهدف إخفاء المصدر الجرمي للأموال و التستر على حركتها ووضعها ومالكها، و كذلك التسهيل على التعاون القضائي و الإداري و تبادل المتهمين بين دول الأعضاء. كما جسدت قناعة المجتمع الدولي بأهمية تعاونه في مكافحة تبييض الأموال الناتجة عن الجرائم المذكورة ، وكذلك فقد ساعدت هذه الاتفاقية

على بناء الاستراتيجيات الجديدة التي تقضي بحرمان المجرمين من ثمار جرائمهم بغية تجديدهم من المحرك الأساسي لنشاطهم الجرمي ألا وهو قدراتهم المالية (القسوس، 2002، 69-70)

ثانيا : إعلان بازل:

صدرت توصيات بازل عام 1988 عما يعرف بمجموعة العشر (و هي البنوك المركزية و بعض المؤسسات المالية ذات طابع إشرافي) ، التي اجتمعت في بازل بسويسرا ، حيث تضمنت هذه التوصيات العديد من المبادئ التي يتعين على المصرفيين إتباعها لكي يتم السيطرة على ظاهرة تبييض الأموال ومنع استخدام البنوك كوسيلة لتسهيل إخفاء أو تنظيف الأموال ، حيث توصلت هذه اللجنة إلى وضع القواعد الرقابية الفعالة التي يجب أن يلتزم بها عالميا كحد أدنى للضوابط الرقابية الواجب توافرها : وهي :

- 1- وضع الشروط الواجب توافرها لتطبيق النظام الرقابي الفعال.
- 2- الالتزام بأساليب الرقابة البنكية المستمرة .
- 3- التأكد على ضرورة توافر البيانات وتحديد السلطات الرسمية للمراقبين وتنظيم العمليات المصرفية عبر الحدود.
- 4- وضع معايير معينة عند منح الترخيص والهيكل المطلوبة للبنوك.

ثالثا : فريق لجنة العمل للإجراءات المالية (FATF)

بعد عام واحد تقريبا من اتفاقية الأمم المتحدة أقر مؤتمر قمة الدول الصناعية السبع والذي عقد في باريس عام 1989 Financial (FATF) تشكيل لجنة خاصة مستقلة أطلق عليها بلجنة العمل للإجراءات المالية ، وذلك بغرض دراسة منع استخدام المصارف والمؤسسات المالية كجهات لغسيل Task Force Action الأموال (الجوهري ، 2000 ، ص 10) وعمدت اللجنة إلى تحديد الأنشطة التي تمثل غسلاً للأموال ، وقامت بإصدار أربعين توصية لسبل مكافحة هذه الظاهرة اقتصادياً (حسين ، 2002 ، ص5-6) و تهدف المنظمة إلى تحديد أنشطة تبييض الأموال وذلك من خلال الخبراء ولجان الرقابة وبالفعل أخذت تكشف عن أوضاع تصدرها وتحظى باهتمام الجهات الحكومية والتشريعية في مختلف دول العالم ، تعد مجموعة العمل المالي الدولية لمكافحة غسيل الأموال والتي تأسست عام 1989 من قبل مجموعة الدول الصناعية السبعة (أمريكا ، كندا ، اليابان ، فرنسا ، بريطانيا ، ألمانيا ، إيطاليا) التجمع الدولي الأهم في جهود محاربة غسيل الأموال ويصل عدد أعضائها حاليا إلى (29) (www.cbl.gov.ly/2006/8) وقد اتخذت مجموعة السبع في اجتماعها المنعقد بباريس سنة 1989 جملة من التوصيات أهمها :

- 1- ضرورة اتخاذ كل دولة الإجراءات اللازمة ، بما فيها التشريعية لإعطاء الصفة الجرمية لفعل الغسيل

- 2- اتخاذ التدابير اللازمة لمصادرة الأموال المغسولة ومردودها ، والوسائل التي استخدمت في عملية الغسيل.
- 3- التزام المؤسسات المالية بعدم فتح حسابات مجهولة الهوية ، أو بأسماء وهمية ، والتحقق من هوية الزبائن ، والاحتفاظ بالقيود والسجلات بشكل يجعلها قادرة على تلبية أي طلب معلومات تريدها السلطات المختصة ، والانتباه إلى العمليات المعقدة وغير العادية وغير المبررة اقتصاديا ، على أن يسمح للمؤسسة بالإبلاغ عنها أو إلزامها بذلك .
- 4- أن تضع المؤسسات برامج لمكافحة الغسيل ، تتضمن تأهيل وتدريب الموظفين .
- 5- دراسة لعمليات النقدية والتبليغ عنها عندما تتجاوز مبلغ معين .
- 6- أن تقوم الهيئات الدولية بجمع المعلومات المتعلقة بتطور عمليات غسيل الأموال، والتقنيات المستعملة فيها ، وتوزيعها على السلطات المختصة .
- 7- تبادل المعلومات بين الدول تلقائيا أو عند الطلب .
- 8 - ضرورة ارتكاز التعاون الدولي على اتفاقات وترتيبات قانونية ، ثنائية أو جماعية تتيح تسليم المجرمين .

رابعا : اتفاقية ستراسبورغ:

أبرمت اتفاقية أوروبية عام 1990 تتعلق بإجراءات التفتيش والضبط الجرمي لغسيل الأموال والتي عدت الإطار القانوني الإرشادي للبرلمانات الأوروبية ، وقد صدر عن هذه الاتفاقية دليل الحماية من استخدام النظام المالي في أنشطة غسيل الأموال لعام 1991 .

خامسا : جهود منظمة الدول الأمريكية:

تبنت هذه المنظمة عام 1992 لوائح نموذجية لمكافحة غسيل الأموال المتعلقة بجرائم المخدرات والجرائم المرتبطة بها وشددت هذه اللوائح على المؤسسات المصرفية وسماصة الأوراق المالية بضرورة مكافحة هذه الظاهرة و إبلاغ السلطات المختصة عن العمليات المشبوهة دون إشعار العملاء عن ذلك (.القسوس ،2002 ص 77)

سادسا : مؤتمر إيطاليا الدولي لمنع ومكافحة غسيل الأموال:

عقد هذا المؤتمر عام 1994 في إيطاليا وتحت إشراف ورعاية فرع الأمم المتحدة لمنع الجريمة ونظمه المجلس للاستشاري الدولي بالتعاون مع الحكومة الإيطالية (www.islamicworld.com)

سابعا : مؤتمر الأرجنتين لمكافحة غسيل الأموال:

عقد هذا المؤتمر عام 1996 في العاصمة الأرجنتينية وبرعاية الأمم المتحدة ، وكرس المؤتمر للبحث في سبل مكافحة غسيل الأموال وتم توقيع بروتوكول خاص لمكافحة الغسيل من قبل وزراء

مالية أربع وثلاثين دولة ، حيث نص على ضرورة التشديد والرقابة والتنفيذ الحازم للقوانين المتعلقة بالتجارة والأنظمة المصرفية (www.islamicworld.com)

ثامناً : هيئة إدارة نظام SWIFT : (Communications Society Of Wide Inter bank Financial

وهي هيئة مالية دولية لمكافحة غسيل الأموال الذي يستخدم فيه الوسائل الإلكترونية والتي عكفت على أجراء الدراسات وإصدار سياسات وتوجيهات إرشادية في مجال الدفع الإلكتروني والأموال الإلكترونية وآليات غسيل الأموال باستخدام الشبكات الإلكترونية وشبكات المعلومات كالانترنت واستخدام التقنيات الحديثة في تبادل المعلومات المالية (عرب ، 2000 ، ص19)

الخاتمة:

إن طبيعة غسيل الأموال والمصالح الهائلة التي ترتبط بها يجعل منها ظاهرة ملموسة تهدد اقتصاديات معظم الدول على حد سواء خاصة الدول الصناعية الكبرى من الصعب استئصالها ، لكن يبقى ذلك ممكناً إذا تحقق التعاون الدولي على نطاق واسع مما يؤدي إلى إضعاف العصابات والقوى المستفيدة منها ومحاربة غسل الأموال تحتاج إلى تضافر كافة الأطراف وسد كافة الثغرات حتى يصبح ممكناً حصر الظاهرة والقضاء عليها بالمعنى الفعلي ، ومما تقدم نلاحظ إن غسيل الأموال نشاط إجرامي تعاوني ، تتلاقى فيه الجهود الشريرة لخبراء المال والمصارف ، وخبراء التقنية -في حالات غسيل الأموال بالطرائق الإلكترونية - وجهود اقتصادي الاستثمار المالي ، إلى جانب جهود غير الخبراء من المجرمين ، ولهذا تطلبت مثل هذه الجرائم دراية ومعرفة لمركبيها ، ولهذا أيضاً تطلبت عملاً وتعاوناً يتجاوز الحدود الجغرافية ، مما جعلها جريمة منظمة تقارعها منظمات جرمية متخصصة ، وجريمة عابرة للحدود ذات سمات عالية ، ومن هنا أيضاً ليس بالسهل مكافحتها من دون جهد دولي وتعاون شامل يحقق فعالية أنشطة لمكافحة ودرء آثارها الاقتصادية والاجتماعية السيئة على الدول ، الأمر الذي أدى إلى قيام هذه الدول بسن القوانين والتشريعات ، وعقد الندوات والمؤتمرات للحد من الآثار المترتبة على هذه العمليات. وقد خلصت هذه الورقة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نوردتها في الآتي :

الاستنتاجات:

- 1- ظاهرة غسيل الأموال ظاهرة عالمية ، فرضت نفسها في السنوات القليلة الماضية باعتبارها جريمة اقتصادية ، يهدف من وراءها غاسلو الأموال إلى إخفاء المصدر غير المشروع لهذه الأموال.
- 2- تعدد مراحل غسيل الأموال ، بدءاً من توظيف الأموال القذرة وصولاً إلى إدماجها في الدورة الاقتصادية وإخفاء الشرعية عليها ، بحيث يصعب الكشف عن حقيقة مصدرها.
- 3- إن مصادر الأموال المراد غسلها تتعدد بتعدد الأفعال غير المشروعة ، ولا تقتصر على تهريب المخدرات ، إنما تشمل جميع الجرائم والأعمال غير المشروعة.

4- إن الآثار الفادحة التي تتسبب فيها عمليات غسيل الأموال جعلت المجتمع الدولي يصمم على مكافحتها باستعمال أحدث الطرق والوسائل التكنولوجية ، وسن قوانين صارمة تجرم كل من يساهم في هذه العمليات ، غير أن هذا الكفاح يواجه عقبات كبرى حالت دون القضاء على هذه الظاهرة.

5- تطورت أساليب غسيل الأموال ولم تقف عند حدود الأساليب التقليدية فحسب بل اتجه غاسلو الأموال إلى اعتماد واستخدام التكنولوجيا المصرفية الحديثة بشكل كبير في عملياتهم ، الأمر الذي جعل من التكنولوجيا المصرفية الحديثة ملاذا آمناً لغاسلي الأموال للقيام بعملياتهم بأكثر أماناً.

6 - إن عمليات غسيل الأموال أصبحت اليوم وفي ظل العولمة صناعة متكاملة لها كادرها الفني والمتخصص وباستخدام وسائل متنوعة ومستجيبة للتطورات التكنولوجية في مجال تقديم الخدمات المصرفية وانظم المعلومات

7- على الرغم من الجهود الدولية المبذولة وعلى نطاق عالمي ، إلا إنها ما تزال عاجزة عن اجتثاث هذه الظاهرة والحد من انتشارها

التوصيات :

1- ضرورة الاهتمام بمكافحة جرائم غسيل الأموال لمالها من خطورة اجتماعية واقتصادية على المدى القريب والبعيد.

2- لقد أطلقت تسمية غسيل الأموال على انه آفة خطيرة وذلك لأثارها السلبية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .مما يتطلب تضافر الجهود للخلاص من هذه الآفة الخطيرة .

3- إصدار قوانين لمكافحة ظاهرة غسيل الأموال بمنع التجارة غير المشروعة جميعها وليس تجارة المخدرات والمؤثرات العقلية فقط ، و تفعيل دور الجهات القضائية ومنح صلاحيات تحريم ومعاينة المؤسسات المالية المتورطة ومصادرة الأموال ومعاينة الجناة ، وتطوير الإجراءات القانونية التي تنظم أنشطة البنوك والمؤسسات المالية والشركات .

4 - إيجاد سبل تكنولوجية جديدة من أنظمة وبرمجيات ومعدات توفر الحماية الكافية من المخاطر التي تصاحب استخدام التكنولوجيا المصرفية ، خاصة تلك المخاطر التي يستطيع غاسلو الأموال استغلالها في عملياتهم.

5. - تشديد الرقابة والسيطرة على حركة الأموال والسلع والخدمات من وإلى الدول التي تعد ملاذاً آمناً لغاسلي الأموال وعلى الأموال التي تدخل المصارف في كل دولة ، ومعرفة مصادر الأموال التي يفتح أصحابها لهم حسابات خاصة إذا كان المبلغ كبيراً ويشنّب أن يكون من كسب غير مشروع

6 - تدريب وتنمية قدرات الموظفين بالبنوك المختلفة للتعرف على عمليات غسيل الأموال ، والإجراءات الخاصة بمكافحتها كشف فضائح غسيل الأموال وتعريف الناس بها، من خلال كشف الفساد والانحرافات السياسية والإدارية وغيرها.

7 - ضرورة التعاون الدولي في مجال مكافحة غسيل الأموال ، لأن تلك الجريمة ذات طبيعة عالمية ، ويجب أن يكون ذلك من خلال الجهود والإجراءات والتشريعات وعقد اتفاقية دولية لمكافحة غسيل الأموال أي فرض عقوبات على الدول المتساهلة في مجال مكافحة غسيل الأموال.

المراجع:-

1. د. فلاح حسن تويني، باسم عبد الهادي ، ظاهرة غسيل الأموال و أثارها علي الصعيد الدولي مجلة كلية الادارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية العدد 40 , 2000.
2. جون كاسار , عمليات غسيل الأموال الدولية بحث مقدم إلى ندوة الرياض, 2012.
3. كامل مها , عمليات غسيل الأموال الإطار النظري مجلة السياسة الدولية العدد 146 , 2001.
4. محسن حمد الخضري ,غسيل الأموال ,القاهرة مجموعة النيل العربية : 2003 .
5. عبدالله النصور ,وسائل الكشف عن عمليات تبييض الأموال المتأتية من الاتجار غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية , مجلة مدركة الأمن العام , الأردن , 1994.
6. د. عبدالله عزت بركات , ظاهرة غسيل الأموال أثارها الاقتصادية والاجتماعية على المستوى العالمي , مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا , العدد 4 , 2006.
7. د.مصطفى طاهر, المواجهة التشريعية لظاهرة غسيل الأموال المتحصلة من جرائم المخدرات, القاهرة , 2002.
8. يوسف عبد الحميد المراشدة , تاريخ ظاهرة غسل الأموال 2009 [http :www.eastlaws.com](http://www.eastlaws.com)
9. طلال طلب الشرفا , مسئولية البنوك عن غسيل الأموال وكيفية مواجهتها , جامعة نايف للعلوم الأمنية ,السعودية الرياض , 2007 .
10. د عبدالله عزت بركات , ظاهرة غسيل الأموال وأثاره الاقتصادية والاجتماعية على المستوى العالمي , مجلة شمال إفريقيا , العدد 4 , 2006.
11. د احمد حسين الهيثي , ظاهرة الاقتصاد الخفي وغسيل الأموال المصادر والآثار , مجلة الإدارة والاقتصاد ,العدد 81 , 2010 .
12. د رفعة إبراهيم الحمداني . اثر استخدام التكنولوجيا المصرفية في ظاهرة غسيل الأموال والجهود الدولية لمكافحتها ,جامعة فيلادلفيا كلية العلوم الإدارية والمالية " المؤتمر العلمي الرابع الريادة والإبداع , 2005.
13. حسام العبد , عملية غسيل الأموال في الألفية الثالثة مجلة البنوك , مجلد 19 عدد 9 , 2000 .



14. شاهر إسماعيل الشاهر غسيل الموال وأثاره على اقتصاديات الدول النامية ، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل ، مجلة الرافدين ، العدد 94 مجلد 31 ، 2009 .
15. د. بلالطة مبارك ، اخبابه عبدالله ، تأثير ظاهرة غسيل الأموال على مصادر تمويل اقتصاديات البلدان النامية ، الملتقى الدولي حول " سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات " دراسة حالة الجزائر والدول النامية ، نوفمبر 2006 .
16. محمد الجهوري ، غسيل الأموال ، مجلة البنك المركزي العماني ، 2000 ، العدد 3 .
17. حسام الدين حسين ، غسيل المال الحرام ، صحيفة العالم الإسلامي ، الكويت ، 2002 ، العدد 1758 .
18. عرب يونس ، جريمة غسيل الأموال ، مجلة البنوك ، الأردن ، 2000 ، مجلد 19 ، العدد 9 .
19. رمزي نجيب القسوس ، غسيل الأموال جريمة العصر ، دار وائل للنشر ، ط 1، الأردن ، 2002 .

التمكين الإداري ودوره في إتمام عملية التعلم

لدى العاملين بمصنع الأكياس الورقية بالشركة الأهلية للأسمت

أ. صالح عمران الفرجاني. أ. محمد عبد السلام الجفراوي

المقدمة:

يعتمد أسلوب التعلم على القدرات الرفيعة للأشخاص نتيجة لرغبتهم المستمرة في كيفية تعلم معالجة المشكلات فبعض الناس يرى أن معرفة كيفية مواجهة المشكلات بشكل حاسم تمثل جانباً ذو أهمية بالنسبة لطبيعة الإنسان الفطرية. ولكن الواقع يبرهن على أن الإنسان يحتاج إلى كثير من الخبرات والمهارات للتغلب على مشكلات هذا الواقع. (النورى - السلوك الإداري 1999 ص 225).

ومن هذه الحقائق التي تواجهنا الآن هي أن الناس عموماً يتلقون فرصة التعلم بمشاعر تختلط فيها الرغبة بالاستفادة من هذه الفرصة من جهة مع مقاومة ضغوط التعلم من جهة أخرى. ومما يجب الإشارة إليه أن العالم يعيش في عصر ترقى فيه العلوم الإنسانية والاجتماعية والتكنولوجية في حين أن التعلم في مجال التطبيق الإداري لم يكن بعيداً عن ذلك.

هذا التطور والتقدم لم يؤثر على طريقة أداء العمل وتنظيم المعلومات العلمية والمهنية في المؤسسات الإنتاجية والخدمية بل أمتد ليشمل طرق ووسائل وتقنيات التعلم بطريقة متسارعة ، هذا التسارع في المتغيرات المعاصرة والمؤثرة في مستقبل المنظمات الإدارية قد فرض على تلك المنظمات تحديات جديدة مضافة تتجلى في سعيها الحثيث نحو استدراك النظم المتطورة وإدخالها واستيعابها ، وتأمل الأفكار والتوجهات الحديثة التي تكسب هذه المنظمات صفة الحداثة والتطوير .

وقد دفعت هذه المتغيرات إلى بروز معنى المنظمات وتزايد قناعتها نحو عدم الاعتماد على البعد أو المؤثر الواحد وضرورة الأخذ بتعدد الأسباب والمداخل والمؤثرات على مختلف الصور الفكرية والعلمية المرتبطة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مع وضعية المنظمات الإدارية المعاصرة بطبيعتها تلك التي ألزمتها بالخروج عن إطارها الفردي نحو الأطر الكلية والجماعية ومن حالة الضيق إلى حالات الاتساع والتفاعل بما ينمى قدرتها على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة والمرونة في الاستجابة واستيعاب المدخلات الحديثة مع ضمان المخرجات والمتبدلة والمتنوعة والمتجددة وعدم التركيز في السلطة بل تفويضها والمشاركة الجماعية في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها والتوجه نحو التخصص في العمل وصولاً إلى درجة من المعرفة (التعلم) والمهارة عن

طريق تلك الميزة والاحتراف والإبداع التنظيمي الذي يمكن من تحقيق أهداف المنظمة وبقائها وديمومتها.

ويرى (بنس 1996) أن إدارة المنظمات الحديثة تتطلب مجموعة مختلفة في المهارات يعتمد على أفكار العاملين ومهاراتهم وقيمهم فالإبداع يدعم قوة المنظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى.

وفى هذا العصر الذي يتميز بالانفتاح وما يترتب عليه من حتمية التحول من البناء الإداري التقليدي (الهرمي) إلى البناء الذي يعتمد على المشاركة الأكثر مرونة فقد أصبح التمكين الإداري للعاملين (*Employees Empowerment*) موضع إهتمام ونقاش لمختلف الباحثين وذلك لترسيخ روح المسؤولية والاعتزاز لذي القيام بالعمل فطرح الكثير من المقترحات والأفكار وأجريت الدراسات التي تبرز الاهتمام بالتمكين الإداري ولكي تكون المنظمة أكثر مواكبة وملائمة للظروف المحيطة (الآنية) وأكثر قابلية للنمو والازدهار وتحقيقاً للكفاءة والفاعلية وأكثر استجابة للمتغيرات. فإن الإدارة وجدت بإمكانها تقليص النفقات وتطوير دافع التعلم للعاملين وزيادة الإنتاجية من خلال التمكين الإداري للقوى العاملة بها (Robbins 1993; 679).

مشكلة الدراسة:

برزت مشكلة الدراسة من ملاحظة ضعف الاهتمام بأهمية التمكين للعاملين والافتقار إلى رؤية واضحة لتبنيه وتطبيقه بوصفه أحد الممارسات الإدارية الحديثة والتي تبنى على ضرورة تعلم العاملين لهذا الأسلوب والتي يجب تطبيقها في مؤسسات الأعمال وفى مصنع الأكياس الورقية بالشركة الأهلية للإسمنت المساهمة ، إذ أن إدراك أهمية هذا الأسلوب وإثبات العلاقة بين تمكين العاملين وقدرتهم وتعلم أساليب جديدة لأداء أعمالهم مازال محدوداً.

وبذلك تتجسد مشكلة الدراسة محاولة تحليل دور التمكين الإداري في التعلم لدى العاملين

بالمصنع المذكور.

أهمية الدراسة:

إن مما برز في السنوات الأخيرة من القرن الماضي وتم تداوله وتطبيقه من مفاهيم ومبادئ إدارية معاصرة والتي غطت جميع الجوانب التنظيمية المتعلقة لسلوكيات الأفراد والجماعات ومكونات هذه السلوكيات سواء بالنسبة لأنها مصدر مهم لها ولبقاءها واستمرار إنتاجها لذا فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في أنها تتطرق لبحث أحد المفاهيم التنظيمية الجديدة وخاصة للمنظمات التي تتبنى إستراتيجيات تهتم بالفرد وتعزيز إسهامه في العمل ولذلك يرى الباحث أن الدراسة تكتسب أهميتها من خلال:

- مواكبة التوجهات الإدارية الحديثة التي تؤكد ضرورة أن يكتسب الفرد التمكين الإداري لأداء وظيفته بكفاءة وفاعلية.

- قد تكون الدراسة بمثابة تغذية عكسية (Feed back) للقيادة الإدارية بمصنع الأكياس الورقية والمؤسسات المشابهة في التعرف على دور التمكين الإداري في التعلم وماله من أثر في كفاءة المؤسسة ككل.

- قد تسهم هذه الدراسة في فتح المجال لدراسات أخرى مستقبلية على ضوء النتائج المحققة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على:

- مستوى إدراك العاملين للتمكين الإداري ومستوى إدراكهم للتعلم كوسيلة لذلك التمكين.
- تقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار تهدف إلى توضيح مفهوم التمكين وإزالة المخاوف من تطبيقه بوصفه ممارسة إدارية في مصنع الأكياس الورقية.
- الفروق الفردية الدالة إحصائياً بين إجابات المبحوثين وفقاً للمستوى التنظيمي.

فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة لاختبار الفرضيات التالية:

- يوجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري (تفويض السلطة - والتحفيز الذاتي وتطوير الشخصية - العمل الجماعي).
- يوجد فرق جوهرية ذات دلالة إحصائية لأبعاد التمكين الإداري (تفويض السلطة - التحضير الذاتي - تطوير الشخصية - العمل الجماعي) وقابلية العاملين للتعلم.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد التمكين الإداري (تفويض السلطة - التحضير الذاتي - تطوير الشخصية - العمل الجماعي والمشاركة والتقليد والمحاكاة المميزين في تنوع الخبرات).

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الميداني لغرض تغطية متطلبات الإطار النظري - إضافة إلى المسح الشامل تجاه الجوانب النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة وأبعادها.

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم التمكين الإداري Employees Empowerment

ظهر هذا المفهوم في نهاية ثمانينات القرن الماضي وانتشر انتشاراً واسعاً في التسعينات وهذا راجع إلى زيادة الاهتمام والتركيز على الموارد البشرية داخل التنظيمات الإدارية على مختلف شرائحها نتيجة للتطور المتطرد في الفكر الإداري الحديث لاسيما النظرة إلى التحول من المنظمات

المعتمدة على السلطة والأوامر إلى منظمات تعتمد على إقحام العاملين في تحديد وتقرير ما يقومون به من أعمال وما يترتب عليه من تغييرات في البيئة الداخلية لتلك المنظمات. تلك المتغيرات والتحويلات التي تؤثر في منظمات القرن الواحد والعشرين في سباقها نحو التميز (تحقيق الميزة التنافسية) وهذا السباق لا يكاد تستثنى أحد فالمنظمات تتأثر بهذه التحويلات وبهذا السباق نحو تطبيق مفاهيم تطورات مثل التحول إلى المنظمة المتعلمة (Sange 1991) (Learing organization) ومنظمة المعرفة (Droker Knowledge Organization) (1089) وتمكين العاملين (Employee Empowerment) (Spriegger 1996) وبرنامج الجودة (TQM) (Edward Deming) والمقارنة المرجعية (Bench marking). وغيرها من التطورات في المفاهيم الإدارية التي لم تعد مجرد مصطلحات أكاديمية بل أصبحت ممارسات إدارية تسعى للتنمية والتجديد.

كما أن التطورات والتحويلات الحاصلة في مجال تنمية القوى البشرية داخل المنظمات أكدت على أهمية التمكين الإداري لما له دور في تحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين ، حيث أنها حجر الأساس لتبني أساليب التطوير والنجاح.

يعرف (أفندي 2003 - 10) التمكين الإداري بأنه عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية وفي استخدام قدراتهم من خلال تشجيعهم على استحداث القرار ، كما عرفه (Goetsch and Stanly 2000) بأنه القرار الذي يزود الموظفين السلطة والمعرفة والمصادر لتحقيق الأهداف ، كما عرف (Ettorre 1997) التمكين بأنه منح العاملين القدرة والاستقلالية في صنع القرارات وإمكانية التعرف بوصفهم شركاء في أداء العمل مع التركيز على المستويات الإدارية الدنيا والتمكين لا يعطى فقط تفويضاً للسلطة في صنع القرار بل أيضاً تحديد الأهداف وأيضاً السماح للعاملين بالمشاركة (Ettorre 1997).

مما سبق نجد أنه هناك محور واحد يجمع كل التعريفات السابقة الذكر من حيث أنها تؤكد منح السلطة للأفراد العاملين وأهمية مشاركتهم في اتخاذ القرار وتزويدهم بالمعلومات من خلال التدريب والتطوير ويختلف التمكين (Empowerment) عن التفويض (Delegation) فالتمكين أكثر ثراء من التفويض ففي التفويض تجد المستوى الأعلى يفوض إلى المستوى الأدنى بصفة جزئية محددة ولا يسمح بأكثر من ذلك ولا يتاح إلى قدرًا قليلاً من المعلومات بالقدر الذي يؤدي إليه إنجاز المهمة وتكون المسؤولية مناطة بصاحب السلطة الأصلي وليس المفوض له أما في حالة التمكين يتاح للمستوى الأدنى صلاحيات للمبادأة بطريقة تتيح له استعمال أفكاره والتي تكون محلاً للاتفاق وتكون المعلومات واضحة وعلى علم الجميع دون حجب بين الجميع فيما عدا ما يتعلق بالمعلومات الإستراتيجية الغير قابلة لطرحها للجميع ، وفي هذه الحالة تقع المسؤولية على الموظف الذي أعطى فرصة التعلم عن طريق التمكين لكي يطور من قدراته.

فإذا كانت النتائج إيجابية كانت حافزاً له للمزيد وبذلك يتحصل على الحوافز الايجابية وإن كانت سلبية فهو المسئول ويتحمل نتائج خطأه ، وبذلك يسمح التمكن في ظل هذا التصور بأن تستطيع فرق العمل مواجهة التحديات واقتناص الفرص والاستمرار في التحسين المستمر من أجل تحقيق الكفاءة والفاعلة الكلية دون الرجوع إلى الإدارة العليا.

مفهوم التعليم Learning

يمكن تلخيص مفهوم التعلم فيما يأتي:

يعرف على أنه جزء من القدرة المعرفية للفرد والذي يعتمد على صورة من صور النشاط الذهني على القدرة العامة وهي (الذكاء). ويمكن اعتبار أنه يعتمد على مجموعة من المفاهيم: (السلمي - السلوك التنظيمي ص 202)

1. التعلم عبارة عن تغيرات متراكمة في السلوك تحدث مع التكرار وسبب ذلك هو التغير الذي يحدث على الجهاز العصبي للفرد وما يتمتع به من مرونة وقابلية للاحتفاظ بالخبرات الجديدة.

2. التعلم هو عملية اكتشاف الارتباط والمتلائم بين الواقع والإحداث التي تتم على فترات زمنية متقاربة.

3. يتم التعلم نتيجة لإدراك الفرد للعالم المحيط بطريقة جديدة ويمثل التعلم عملية إعادة تنظيم المدركات (تنظيم العالم الإدراكي).

ويمكن توضيح أن التعلم يشمل المفهوم الواسع له والذي يُعبر عن المتغيرات التي تطرأ على السلوك الظاهر (المشاهد) والسلوك الباطن (الأفكار والاتجاهات) (على السلمي - إدارة السلوك التنظيمي دار غريب للطباعة ص 218).

ومن مزاياه:

- أنه يوفر درجة أعلى من الرضا الوظيفي وزيادة المعرفة مما يؤدي إلى زيادة الخبرة الوظيفية وبالتالي التمكين الإداري.
- يتمكن المتعلم من أن يتقدم معتمداً على نفسه في خوضه في كل موضوع.
- يمكن المتعلم من التعمق في دراسة أي موضوع.
- لا يحدد وعاء زمني للتعلم فالمتعلم يستطيع استيعاب الموضوعات حسب قدراته (الذكاء - والإدراك).
- الاستجابة الفردية لمعطيات الموضوع وبالتالي يكون الفهم أفضل.

التعلم والتمكين الإداري:

إن تنفيذ برامج لتمكين العاملين ليس بالأمر السهل وإنما هو عملية متشابكة في عناصرها متداخلة في أبعادها ويعتمد نجاحها في المقام الأول على الثقة في الأفراد فالمديرون بحاجة إلى تغيير الأدوار التقليدية وأتباع أساليب وسلوكيات تشجع على تمكين العاملين كتفويض السلطة

وتعزيز قدرات العاملين على التفكير بمفردهم وتشجيعهم على طرح أفكار جديدة وإبداعية (Dwired, 2002).

والتمكين يكون عن طريق عملية الاختيار والتدريب المطلوبة لتزويد العاملين بالمهارات اللازمة وترسيخ هذه الإستراتيجية لتنمية الحس لدى العاملين بالولاء والانتماء وتطوير المهارات والقدرات والمواهب فهي في المقابل تتطلب إدارة فعالة تمتلك الرؤية التي تهيب الظروف المساعدة للتمكين والتي عن طريقها يمكن زيادة الإبداع لدى الفرد العام (Bennis and Nanus 1985) وتتطلب إستراتيجية مؤسسية واضحة وهيكل تنظيمياً يعزز الشعور بالمسؤولية وتطوير المهارات وإبقاء قنوات الاتصال مفتوحة وتوجيه العاملين وتدريبهم وأن أدرك العاملين لمعنى التمكين يعزز الإخلاص لديهم وينمى القدرات الفكرية والذهنية (Oreasily et.al.; 2005).

ووجدت دراسة (Fieldier 1993) أن الأساس والشعور بالتفويض الإداري له تأثير مباشر على إنتاجية المرووس وتقوم ظروف المنظمة بدور فعال وجذري في توفير التفويض الإداري ، ومن أهم هذه الظروف ما يتعلق بالمرونة ، تصميم المهام ، تدريب العاملين والتغذية العكسية (Taylor 1995) ويرى (Morrow 1995) أنه يتوجب على الإدارة أن تسمح للموظفين بدرجة من الاستقلالية وأن تعمل على بناء فرص العمل حتى تكون قادرة على التفويض الإداري.

ووجدت دراسة (Gavares 1993) أن أهم معوقات التفويض الإداري يتعلق بالنمط الإداري التسلسلي والتقليدي وأنانية المديرون والصراع والأزمات التي تواجه المنظمة وغموض الدور والأهداف. ووجدت (دراسة صقر 1993) أن أهم معوقات التفويض الإداري تتعلق بشخصية المدير وخشيته على منصبه الوظيفي وأشار (Potter 1994) إلى أن سياسة التمكين تؤدي إلى كفاءة أكبر وذلك عندما تلتزم المنظمة بتكاملها في ثقافة المنظمة ، ويجب أن يتم دعم رسالة المنظمة بالقيم الأساسية التي تؤمن بها المنظمة وتتضمن هذه الخطوة إعطاء العاملين حيزاً ومتسعاً للقيام بالعمل وإعطائهم أيضاً الثقة اللازمة لاتخاذ القرارات وتمثل هذه الرؤية تحدياً حقيقياً نظراً لطبيعة النظرة التقليدية التي تعمل بها الكثير من المنظمات ولكي يكتب لعملية التمكين النجاح لابد من تولية الإدارة الاهتمام والتفكير الكافيين وتعمل على ربط برنامج التمكين بأهداف المنظمة وقيمتها.

الإطار العملي للدراسة:

الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي بعد ترميزها وذلك لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي ، الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ((Statistical Package for Social Sciences)) ومختصره SPSS النسخة الحادية والعشرون و قد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي في جميع أسئلة الاستبيان حيث كان المتوسط المعياري مساوياً إلى 3

وهو متوسط القيم (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) للإجابات الخمس ، وكان طول الفترة المستخدمة 0.79 ، وقد تم حساب طول الفترة على أساس القيم (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) ، وقد استخدم الباحث درجة الثقة (95%) في الاختبارات بما يعني إن احتمال الخطأ يساوي (5%)، حيث إن هذه النسبة مناسبة لطبيعة البحث.

جدول رقم (1) يبين خلايا المقياس:

المتوسط المرجح	اتجاه الرأي
1.79 – 1	غير موافق بشدة
2.59 – 1.8	غير موافق
3.39 – 2.6	محايد
4.19 – 3.4	موافق
5 – 4.2	موافق بشدة

المصدر : عز حسن عبد الفتاح ، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي ، ط1، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، جدة 2007،

أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة:

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان لتشتمل مقياس تم بناؤه من قبل الباحث لست محاور رئيسية وهي:

تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، تطوير الشخصية، العمل الجماعي، التقليد و التعلم.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في مصنع الأكياس الورقية في مدينة مسلاته والبالغ عددهم (120) فرداً وقد استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل، فقاما بتوزيع (120) استمارة استبيان أستردها منها (113) استمارة صالحة للتحليل ونسبة (94.17%)، واعتبرها الباحثان عينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة.

نوع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية:

تقسم البيانات المستعملة لأجل تحقيق أهداف البحث إلى نوعين:

1. بيانات ديموغرافية (شخصية):

وهي بيانات عن المبحوثين متعلقة بالجنس، العمر، المؤهل العلمي، المؤهل، سنوات الخبرة والوظيفة، وهي بيانات تفيد التعرف على خصائص مجتمع الدراسة، و قد تساعد في تفسير نتائج الدراسة.

2. بيانات أساسية:

وهي البيانات التي تم جمعها عن مشكلة الدراسة، أي أنها بيانات متعلقة في دور التمكين الإداري في إتمام عملية التعلم.

أساليب التحليل الوصفي للبيانات:

يحتاج الباحثان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو تنزع إليها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير، وأيضاً ما إذا كان هناك قيم شاذة أم لا، والاعتماد على العرض البياني وحدة لا يكفي، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس، مقاييس النزعة المركزية والتشتت.

التوزيعات التكرارية:

لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوبا إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد عينة الدراسة على العبارات المختلفة.

المتوسط الحسابي:

من أهم مقاييس النزعة المركزية، وأكثرها استخداماً في النواحي التطبيقية، ويستعمل المتوسط المرجح لتحديد درجة تمركز إجابات المبحوثين عن كل فقرة وبعد، حول درجات المقياس: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة، وذلك لمعرفة مدى توفر متغيرات كل محور من محاور الدراسة.

الانحراف المعياري: (أمانى موسى - التحليل الإحصائي للبيانات ص 51):

يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

اختبار تي (T - test):

يستخدم اختبار t لاختبار الفرضية الصفرية، متوسط درجة الإجابة حول سؤال معين يساوي متوسط افتراضي H_0 ، الفرضية البديلة وهي متوسط درجة الإجابة حول السؤال أكبر من المتوسط الافتراضي H_0 .

الصدق:

يعد الصدق من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات 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 المتخصصين.

الثبات: وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، ومن المعروف إن أصغر قيمة مقبولة لمعامل الثبات هي 0.6 ، وتم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تقوم فكرة التجزئة النصفية على أساس قسمة فقرات المقياس إلى نصفين متجانسين ولغرض حساب الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات أفراد العينة والبالغ عددها (113) استمارة وتم تقسيم فقرات المقياس البالغ عددها (25) فقرة إلى نصفين يضم الأول الفقرات الزوجية ويضم الثاني الفقرات الفردية. وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين فبلغ (0.638) وباستخدام معادلة سيبرمان براون (محمد التميمي وآخرون - طرق ومناهج البحث العلمي ص 175) التصحيحية بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.79) وهو معامل ثبات عالي.

جدول(2) معامل ارتباط بيرسون بين محور الفقرات الفردية ومحور الفقرات الزوجية:

الفقرات الزوجية		
6380. **	ارتباط بيرسون	الفقرات الفردية
0.000	قيمة الدالة الإحصائية	
113	عدد المشاهدات	

** العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.01

$$R = \frac{2r}{1+r} = \frac{2*0.638}{1+0.638} = 0.79$$

حيث إن r معامل ارتباط بيرسون ، ويحسب من العلاقة (محمد التميمي وآخرون - طرق ومناهج البحث العلمي، ص 173).

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

x, y تمثل قيم الظاهرتين

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:
الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

جدول (3) خصائص مجتمع الدراسة:

ر.م	الخصائص	المجموعات	العدد	النسبة %
2	الجنس	ذكر	111	99.1
		أنثى	1	0.9
3	العمر	أقل من 25 سنة	10	9.3
		من 25 إلى أقل من 30 سنة	26	24.1
		من 30 إلى 35 سنة	33	30.6
		من 35 سنة فأكثر	39	36.1
4	المؤهل الجامعي	دبلوم	71	64
		بكالوريوس	36	32.4
		ماجستير	3	2.7
		دكتوراه	1	0.9
5	الخبرة	أقل من 5 سنوات	3	3
		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	24	24
		من 11 إلى 15 سنة	55	55
		أكثر من 15 سنة	18	18

الوصف الإحصائي لإجابات أفراد عينة البحث حسب محاور الدراسة.

أولاً : تفويض السلطة.

بينت النتائج في الجدول (4) إن قيم المتوسط الحسابي لجميع فقرات تفويض السلطة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3)، وإن قيم الدلالة الإحصائية للاختبار لجميع الفقرات أقل من 0.05 وتشير إلى إن الفروق بين قيم المتوسط الحسابي للفقرات والمتوسط الفرضي هي فروق جوهرية ، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور تفويض السلطة تساوي 3.4 وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى اتفاق أفراد العينة على إن الإدارة تهتم بتفويض السلطة.

جدول رقم (4) التوزيعات التكرارية ونتائج اختبار (T- test) لمتغيرات تفويض السلطة:

متغيرات تفويض السلطة	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير
بازيد من قدرتي على المسؤولية	0	0	13	11.5	4	3.5	56	49.6	40	35.4	4.09	0.92	0	0
بازيد من تفويض الصلاحيات	3	2.7	10	9	17	15.3	48	43.2	33	29.7	3.88	1.02	0	0
يشرف الرئيس على أداء العمل ويبيدي ملاحظاته	33	29.7	39	35.1	24	21.6	11	9.9	4	3.6	2.23	1.09	0	0
ليكلفني الرئيس بإجراء أعمال دون توجيه منه	13	11.5	14	12.4	23	20.4	38	33.6	25	22.1	3.42	1.28	0.001	0
إجمالي المحور														0

ثانياً : التحفيز الذاتي.

بينت النتائج في الجدول (5) إن قيم المتوسط الحسابي لجميع فقرات التحفيز الذاتي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) ، وإن قيم الدلالة الإحصائية للاختبار لجميع الفقرات تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى إن الفروق بين قيم المتوسط الحسابي للفقرات والمتوسط الفرضي هي فروق جوهرية ، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور التحفيز الذاتي تساوي 3.98 وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) ، وإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى اتفاق أفراد العينة على إن الإدارة تهتم بالتحفيز الذاتي للعاملين.



جدول رقم (5) التوزيعات التكرارية ونتائج اختبار (T- test) لمتغيرات التحفيز الذاتي:

قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار T-Test	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		متغيرات التحفيز الذاتي
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
0	موافق	0.92	3.96	28.6	32	49.1	55	12.5	14	8.9	10	0.9	1	تشعر بدرجة عالية من الراحة النفسية
0	موافق	0.69	4.1	25.2	28	62.2	69	10.8	12	0.9	1	0.9	1	يزيد في التحفيز لأداء العمل بصورة جيدة
0	موافق	1.02	3.87	25	28	50.9	57	16.1	18	1.8	2	6.3	7	يزيد من تنوع فرص الترقى في السلم الوظيفي
0	موافق	0.59	3.98	إجمالي المحور										

ثالثاً : تطوير الشخصية.

بينت النتائج في الجدول (6) إن قيم المتوسط الحسابي لجميع فقرات تطوير الشخصية أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) ، وإن قيم الدلالة الإحصائية للاختبار لجميع الفقرات تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى إن الفروق بين قيم المتوسط الحسابي للفقرات والمتوسط الفرضي هي فروق جوهرية ، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور تطوير الشخصية تساوي 3.89 وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) ، وإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى اتفاق أفراد العينة على ايجابية التحفيز الذاتي لديهم.

جدول رقم (6) التوزيعات التكرارية ونتائج اختبار (T- test) لمتغيرات تطوير الشخصية:

الإحصائية لاختبار T-Test الاتجاه	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		متغيرات تطوير الشخصية
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
0	موافق	0.92	3.86	23.4	26	51.4	57	14.4	16	9.9	11	0.9	1	تؤثر ايجابيا على شخصيتي
0	موافق	0.94	3.8	21.4	24	50	56	17.9	20	8.9	10	1.8	2	اشعر بالتطور الفعال الذاتي
0	موافق	0.89	3.97	27.4	31	51.3	58	14.2	16	5.3	6	1.8	2	يزيد من فرض تطوير شخصيتي
0	موافق	0.88	3.94	29.1	32	41.8	46	22.7	25	6.4	7	0	0	يجعلني الرئيس اعتمد على نفسي في إيجاد طرق انجاز العمل
0	موافق	0.6	3.89	إجمالي المحور										

رابعاً : العمل الجماعي.

بينت النتائج في الجدول (7) إن قيم المتوسط الحسابي لجميع فقرات العمل الجماعي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3)، وإن قيم الدلالة الإحصائية للاختبار لجميع الفقرات تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى إن الفروق بين قيم المتوسط الحسابي للفقرات والمتوسط الفرضي هي فروق جوهرية ، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور العمل الجماعي تساوي 3.9

وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى اتفاق أفراد العينة على إيجابية العمل الجماعي لديهم.

جدول رقم (7) التوزيعات التكرارية ونتائج اختبار (T- test) لمتغيرات العمل الجماعي.

متغيرات العمل الجماعي	مؤلف موافق بشدة		مؤلف موافق		مؤلف محايد		مؤلف رافض		مؤلف موافق بشدة		مؤلف موافق		الاتجاه	T-Test
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
يطور عمل الجماعة ويفرز فرق عمل	4	3.5	3	2.7	18	15.9	57	50.4	31	27.4	3.96	0.93	موافق	0
يزيد من قدرتي على المشاركة في الأعمال والاقتراحات	3	2.7	4	3.5	15	13.3	70	61.9	21	18.6	3.9	0.83	موافق	0
يزيد من تنوع خبرتي في أداء العمل	1	0.9	3	2.8	15	13.8	54	49.5	36	33	4.11	0.81	موافق	0
يجعلني الرئيس أقوم ببعض الأعمال من خلال مجموعات مختلفة	4	3.6	9	8	19	17	55	49.1	25	22.3	3.79	1	موافق	0



يطلب الرئيس مناقشة بعض المفاهيم الحديثة مع بعضنا	5	4.4	8	7.1	23	20.4	55	48.7	22	19.5	3.72	1	0	موافق
إجمالي المحور														0
											3.9	0.53	0	موافق

خامساً : التقليد.

بينت النتائج في الجدول (8) إن قيم المتوسط الحسابي لجميع فقرات التقليد والمحاكاة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3)، وإن قيم الدلالة الإحصائية للاختبار لجميع الفقرات تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى إن الفروق بين قيم المتوسط الحسابي للفقرات والمتوسط الفرضي هي فروق جوهرية ، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور التقليد والمحاكاة تساوي 3.9 وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى اتفاق أفراد العينة على ايجابية التقليد والمحاكاة لديهم.

جدول رقم (8) التوزيعات التكرارية ونتائج اختبار (T- test) لمتغيرات التقليد

قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار T-Test	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		متغيرات التقليد
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
0	موافق	0.79	3.91	18.8	21	61.6	69	11.6	13	8	9	0	0	تسهيل من أداء العمل
0	موافق	0.83	3.9	20.4	23	58.4	66	13.3	15	7.1	8	0.9	1	نتيجة لقوة الاتصال بين العاملين
0	موافق	0.98	3.96	31	35	47.8	54	9.7	11	9.7	11	1.8	2	يزيد استعدادي للتغير الذاتي
0	موافق	0.89	3.82	19.1	21	54.5	60	17.3	19	7.3	8	1.8	2	يشرح الرئيس طرق أداء العمل أحيانا
0	موافق	0.59	3.9	إجمالي المحور										

سادساً : التعلم.

بينت النتائج في الجدول (9) إن قيم المتوسط الحسابي لجميع فقرات التعلم أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) ، وإن قيم الدلالة الإحصائية للاختبار لجميع الفقرات تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى إن الفروق بين قيم المتوسط الحسابي والفقرات والمتوسط الفرضي هي فروق جوهرية، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور التعلم تساوي 3.83 وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى اتفاق أفراد العينة على توفر خاصية التعلم لديهم.

جدول رقم (9) التوزيعات التكرارية ونتائج اختبار (T- test) لمتغيرات التعلم

قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار T-Test	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		معتدل		غير موافق		غير موافق بشدة		متغيرات التعلم
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
0	موافق	0.77	4	23.4	26	59.5	66	12.6	14	3.6	4	0.9	1	يرفع من مهاراتي وقدراتي
0	موافق	1.03	3.96	31.9	36	46.9	53	9.7	11	8	9	3.5	4	التعلم يزيد من تفويض السلطة
0	موافق	0.77	4.01	30.4	34	52.7	59	14.3	16	1.8	2	0.9	1	يزيد من تنوع مهاراتي وقدراتي
0	موافق	0.87	3.96	28.6	32	44.6	50	21.4	24	4.5	5	0.9	1	أقوم باتخاذ المشروعات ذاتيا
0.142	معتدل	1.46	3.2	31	35	11.5	13	18.6	21	24.8	28	14.2	16	يهتم الرئيس بجانب التعلم
0	موافق	0.49	3.83	إجمالي المحور										

اختبار فرضيات البحث:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري وقابلية التعلم:

بينت النتائج في الجدول (10) قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور التمكين الإداري تساوي 3.8155 وكانت قيمة المتوسط الحسابي لإجمالي محور قابلية التعلم تساوي 3.8434 ، وكان الفرق مساوياً إلى 0.0279 ، ولمعرفة فيما إذا كان هذا الفرق هو فرق جوهري ، فإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.543 وهي أكبر من 0.05 وتشير إلى أن الفرق هو فرق غير جوهري وهذا يشير إلى عدم وجود فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري وقابلية التعلم.

جدول رقم (10) يبين الفروق بين أبعاد التمكين الإداري و قابلية التعلم:

الآلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	قيمة T	قيمة الدلالة الإحصائية
أبعاد التمكين الإداري	3.8155	0.425	- 0.0279	- 0.61	0.543
قابلية التعلم	3.8434	0.494			

1. توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة لأبعاد التمكين الإداري تعزى لبعض المتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي والخبرة):

بينت النتائج في الجدول (11) إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار التباين الأحادي تساوي 0.292 وهي أكبر من 0.05 وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة لأبعاد التمكين الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي. جدول (11) نتائج اختبار (التباين الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول استجابة أفراد العينة لأبعاد التمكين الإداري حسب المؤهل العلمي:

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
استجابة أفراد العينة لأبعاد التمكين الإداري	بين المجموعات	0.687	3	0.229	1.26	0.292
	داخل المجموعات	19.46	107	0.182		
	المجموع الكلي	20.147	110			

كما بينت النتائج في الجدول (12) إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار التباين الأحادي تساوي 0.805 وهي أكبر من 0.05 وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة لأبعاد التمكين الإداري تعزى لمتغير الخبرة. جدول (12) نتائج اختبار (التباين الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول استجابة أفراد العينة لأبعاد التمكين الإداري حسب الخبرة:

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
استجابة أفراد العينة لأبعاد التمكين الإداري	بين المجموعات	0.179	3	0.06	0.328	0.805
	داخل المجموعات	17.456	96	0.182		
	المجموع الكلي	17.635	99			

التوصيات:

- من خلال النتائج المتحصل عليها يرى الباحثان ضرورة طرح التوصيات التالية:
- أ. العمل على الاستمرار في تبنى الإستراتيجيات الحالية لأبعاد التمكين والاستمرار بجدية في تفويض السلطة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وغيرها من الأبعاد المشار إليها بالبحث.
 - ب. ضرورة الموائمة بين العمل الفكري وأبعاد التمكين حتى ضمان استمرار الوضع الحالي للأبعاد المشار إليها.
 - ت. الاستمرار في تشجيع العاملين على تقبل فكرة التمكين وأهميته في نجاح أهداف السلطة وخاصة أن العمل الجماعي في المنظمة محل الدراسة يعتبر يشكل طرفاً مهماً.
 - ث. أجراء المزيد من الدراسات في هذه الجوانب وخاصة التي لم تتطرق لها هذه الدراسة.

قائمة المراجع:

أولاً المراجع العربية:

- 1- أحمد العيسى 1993، عملية اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات العامة في دولة الإمارات العربية، دراسة ميدانية.
- 2- أماني موسى محمد، التحليل الإحصائي للبيانات، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، جامعة القاهرة، مصر.
- 3- عطية حسين أفندي 2003 تمكين العاملين: مدخل للتحسين المستمر القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 4- على السلمي السلوك التنظيمي مكتبة غريب القاهرة، القاهرة، مصر.
- 5- على السلمي إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب القاهرة، 1998.
- 6- قيس النورى السلوك الإداري، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.
- 7- محمد عبد العال التميمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، دار الوراق للنشر والتوزيع 2009.
- 8- محمد عبد العال التميمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، دار الوراق للنشر والتوزيع، 2009.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Bennis B., and Nanus B.; 1985 Leaders; The Strategies of taking change (New York: Harper and Row).
2. Drucker P.F.; 1989 Innoration and Entreneurship New York, Harpen and Row.
3. Dvir T., Eden D. and Shamir B.J.; Impact of transformatonal leadership on Follower development and performance. A field experiment Academy of management Journal 45-735 – 744.



4. Ettore, Barbara 1997., The Empowerment Gap Hype Vs Reality
BRFO- CUS 26; 4 – 6.

التنمية المستدامة في الوطن العربي من خلال الحكم الصالح والديمقراطية

د.البغدادى المايل

المقدمة:

جاء في بيان الأمم المتحدة بشأن الألفية لشهر سبتمبر 2000، أنها لا تدخر جهداً في سبيل تخليص الإنسان من ظروف الفقر المدفع، و لا يتم هذا إلا بتحقيق بيئة مواتية للتنمية. و النجاح في تحقيق هذه الأهداف يعتمد بالضرورة على توافر الحكم الصالح في كل بلد، و تعزيز المساواة بين الجنسين (1) ، وفي حديث لاندرونا سوس مدير الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في واشنطن يوم 26 ماي 2005 أشار أن منظمات المجتمع المدني والأحزاب السياسية التي كانت مقموعة ، ساعد اليوم بصورة متزايدة على انتشار الديمقراطية في العالم النامي ، فوكالته تهدف إلى توسيع الحرية والتنافس السياسيين ، وترويج العدالة وحقوق الإنسان عن طريق حكم قانون محسن ، وتقوية المحاسبة في الحكومات بمساعدة الدول على إنشاء أحكام وأنظمة قضائية(2) .

كما نبها وأشار إلى أن « التنمية وإعادة البناء لن تعمل بصورة جيدة بدون حكم صالح (رشيد) ».(3)

وأكد أن دعم الولايات المتحدة الأمريكية لأي دولة ومساعدتها لتنمية الديمقراطية بكون تقدير لما يلي:

1. وجود « رابطة قوية » بين المواطنين ووجود دستور.
 2. مستوى " التنافس السلمي " بين أحزاب وجماعات سياسية ذات وجهات نظر مختلفة ، وانتخابات تشترك فيها أحزاب متعددة ووصول إلى إدارة نظام قضائي ، ووجود كوابح وتوازنات بين الفروع الإدارية ، التشريعية والقضائية للحكومة ، ووجود حكم قانون وحرية الصحافة.
 3. جهود على وفق الفساد على مستوى عال.
 4. إشراك جميع المواطنين في حياة البلاد السياسية والاجتماعية والاقتصادية .
- هذه الوضعية دفعت الدول العربية منذ سنوات بالقيام بعمليات كثيرة ومتعددة للإصلاح السياسي وبالتالي مواكبة المفهوم الجديد للتنمية المستدامة . هذه الإجراءات الإصلاحية المتخذة في مختلف أقطار الوطن العربي ، دفعت بحوث تايلور وكيل وزارة المالية الأمريكية بالإشادة بالجهود الحكومية المبذولة من أجل الإصلاح التي تبناها مندوبو 16 دولة عربية في مؤتمر الحكم الصالح والتنمية الذي عقد في 2005 بالأردن.(4)

كما أشار إلى أن إصلاح الحكومات يمكن أن يتمخض عن استثمارات أكبر على المستويين الداخلي والخارجي ، وبالتالي خلق فرص عمل أكثر ودعا إلى وضع مواصفات قياسية لإصلاح الحكم كي يضمنوا فاعلية مبادراتهم وقال أيضا : إن وجود مناخ يسمح للعاملين في

وظائف الخدمة العامة بالعمل من أجل تحقيق أهداف معروفة ومعلنة سيؤدي إلى وجود حكم أفضل ، وببساطة شديدة فإن ما يمكن قياسه يمكن فعله وقال أن زعماء الدول العربية يحققون بطولات في مكافحة الفساد وتطبيق برنامج الإصلاح الحكومية (5) التي تعتبر العمود الفقري للتنمية الاقتصادية.

من خلال كل ما سبق تبرز العلاقة الوثيقة الموجودة بين التنمية ومكافحة الفقر وتحسين المستوى المعيشي وغيرها من الأمور المتعلقة بالتنمية المستدامة وصلاحيات الحكومة أو ما يسمى حاليا الحكم الصالح أو الحكم الرشيد ، وهذا ما نحاول تناوله في هذه مداخلة من خلال النقاط التالية .

1. التنمية المستدامة:

نهاية القرن الماضي شهد تنامي الوعي لدى جميع الدول بقضايا البيئة ، وأتصنع جيدا هذا الوعي من خلال تقرير لجنة (سنة 1987) (Brandt land 6) الذي استعمل لأول مرة مصطلح التنمية المستدامة والذي كان يقصد به تنمية مبنية على التسيير الجيد للموارد المتاحة بما يخدم الأجيال الحالية مع عدم رهن بمستقبل الأجيال القادمة (7).

هذا التقرير كان أساس عمل مؤتمر ريو (البرازيل) في سنة 1992 ، الذي أهتم بشكل رسمي بهذا الموضوع من خلال المصادقة على « جدول أعمال القرن 21 » الذي أسس من الناحية النظرية المفهوم التنمية المستدامة التي تأخذ بعين الاعتبار الجانب البيئي ، الإنساني والتنموي وتؤكد صلة التكافل القائمة بين حماية البيئة والإصلاح البيئي من جهة وبين التنمية والقضاء على الفقر من جهة أخرى.

أما في 04 سبتمبر 2002 بقمة جوهانسبرج بجنوب إفريقيا تم التأكيد على مفهوم التنمية المستدامة والمصادقة على خطة عاملة لدعم التنمية المستدامة للعالم في الألفية الجديدة (8).

وبالتالي يستشف من قرارات قمة ريو سنة 1992 « إن البشر هم محل اهتمام التنمية المستدامة » وهذا أيضا ما أكدت عليه لجنة حقوق الإنسان للمفوضية العليا للأمم المتحدة لحقوق الإنسان في توصياتها لـ 25 أفريقيا 2003 من خلال تأكيدها على العلاقة الموجودة بين حقوق الإنسان ، والبيئة والتنمية المستدامة (9).

و يعرف التنمية المستدامة تقرير Brandt land لسنة 1997 على أنها " تلبية حاجات الأجيال الحالية دون المساس بإمكانية تلبية حاجات الأجيال القادمة". وتعرف أنها على أنها " نتيجة تفاعل مجموعة في أعمال السلطات العمومية و الخاصة بالمجتمع من أجل تلبية الحاجات الأساسية و الصحية للإنسان. و تنظم تنمية اقتصادية لفائدته و السعي إلى تحقيق انسجام

اجتماعي في المجتمع بغض النظر عن الاختلافات الثقافية اللغوية والدينية للأشخاص و دون رهن مستقبل الأجيال القادمة على تلبية حاجياتها.(10)

و بالتالي يمكن القول أن التنمية المستدامة هي تنمية تستجيب لمختلف رغبات و حاجيات الإنسان مع المحافظة على البيئة و دون رهن مستقبل الأجيال القادمة.

و من خلال هذه التعاريف يمكن استخلاص أهم العناصر المكونة للتنمية المستدامة و هي: (11)

- العنصر الاجتماعي (تحقيق تنمية اجتماعية بين مختلف فئات المجتمع).
- العنصر الاقتصادي (تحقيق النمو الاقتصادي، و التوزيع العادل للموارد و الثروة).
- العنصر البيئي (المحافظة على البيئة و حمايتها).
- العنصر الثقافي (احترام التنوع الثقافي في المجتمع).
- العنصر المكاني (تحقيق توازن بين المدن و الأرياف و التهيئة العمرانية...).

2. التنمية البشرية المستدامة:

هي نظرية في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية تجعل الإنسان منطلقها و غايتها، و تتعامل مع الأبعاد البشرية و الاجتماعية باعتبارها العنصر المهيمن. و تنتظر للطاقات المادية باعتبارها شرط من شروط تحقيق التنمية. فهدف هذه التنمية هو خلق بيئة تمكن الإنسان من التمتع بحياة طويلة و صحية و خلاقة.

فالتنمية البشرية المستدامة منظور يتناول التنمية بطريقة تعني بكيفية توزيع ثمارها و بآثارها الاجتماعية والبيئية.

و لذلك يعتبر الاقتصادي أمارتا يأسن (12) : أن المضمون الحقيقي للتنمية هو الحرية سواء تعلق الأمر بالحرية بمعناها السلبي (الحرية من الفقر مثلا) أو الحرية بمعناها الإيجابي (كحرية المرء على اختيار نوع الحياة التي يرغب فيها)(13) كما أن عناصر التنمية البشرية المستدامة فتتمثل في ما يلي:

1. الإنتاجية أو المقدرة البشرية أي قدرة البشر على القيام بنشاطات منتجة و خلاقة.
2. الاستدامة أو عدم إلحاق ضرر بالأجيال القادمة سواء بسبب إستنزاف الموارد الطبيعية و تلويث البيئة أو الديون العامة التي تتحمل عبئها الأجيال اللاحقة.
3. المساواة أو تساوي الفرص المتاحة أمام كل أفراد المجتمع بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الأصل أو اللون.
4. التمكين: فالتنمية تتم بالناس و ليس فقط من أجلهم.

3. معوقات جهود تحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي:

هناك مجموعة من المعوقات لتحقيق التنمية المستدامة في البلدان العربية، و من أهمها:

1. عدم الاستقرار في المنظمة العربية الناتج عن غياب السلام و الأمن و حل القضية الفلسطينية.

2. مشكلة الفقر في بعض الدول العربية، وزيادة حدة الأمية، و البطالة و تراكم الديون.
 3. استمرار الازدياد السكاني في المدن العربية و استمرار الهجرة من الأرياف إلى المناطق الحضرية، و تقاوم الضغوط على الأنظمة الإيكولوجية و على المرافق و الخدمات الحضرية، و تلوث الهواء و تراكم النفايات.
 4. تكرار ظاهرة الجفاف و زيادة التصحر.
 5. النقص الحاد في الموارد المائية و تلوثها و ندرة الأراضي الصالحة للاستغلال في النشاطات الزراعية المختلفة، و نقص الطاقة غير المتجددة في بعض الأقطار العربية.
 6. حادثة تجربة المجتمع المدني و عدم مشاركته الفعالة في وضع و تنفيذ إستراتيجيات و برامج التنمية المستدامة(14).
 7. غياب الديمقراطية في كثير من الأقطار العربية.
 8. غياب حقوق الإنسان في كثير من الأقطار العربية خاصة منها حقوق المرأة السياسية.
 9. العولمة و آثارها التي تحد من إمكانية تحقيق التنمية المستدامة في المنظمة العربية.
و من أجل القضاء و التخفيف من هذه المعوقات يقع على الدول العربية ما يلي:
 1. الاستقلال الرشيد للثروات المتاحة و إيجاد المناخ الملائم للاستثمار محليا و دوليا.
 2. إيجاد البيئة الصالحة لنشأ الشباب العربي و تأهيله و توفير فرص العمل المناسبة له.
 3. إيجاد تخطيط سليم للموارد البشرية في الوطن العربي.
 4. إعطاء المناطق الريفية الأولوية عند إعداد البرامج التنموية و الصحية و التعليمية.
 5. ترتيب المنطقة العربية لأوضاعها الاقتصادية و المؤسسية و إيجاد كتل عربي قوي.
 6. صيانة الإرث الحضاري و الديني الذي تنفرد به المنطقة العربية و استثماره لتحقيق التنمية المستدامة.
- من خلال ما سبق يتضح ضرورة وجود إدارة سياسية فاعلة لتحقيق التنمية المستدامة و بلوغ هذه الأهداف لابد من بداية الإصلاح لتحقيق الحكم الصالح الضروري لأي تنمية مستدامة.
- 4. الديمقراطية:**
- الديمقراطية هي نظام حكومة يشارك بها جميع أفراد الشعب. و يمكن أن تتخذ الديمقراطية أشكال عدة، تبعا للتقاليد و المجتمع و التاريخ الخاص بكل دولة، و ليس هناك نموذج واحد مثالي للديمقراطية.
- إلا أن للديمقراطيات الحقيقية سيمات مشتركة، و الصفات المدرجة أدناه تعد ضرورية عموما قبل أن يقال عن ديمقراطية ما بأنها حقيقية:
- التحكم بقرارات الحكومة حول السياسات العامة بعهد به موجب الدستور إلى ممثلين منتخبين عن الشعب.

- يتم انتخاب ممثلي الشعب في الانتخابات دورية و عادلة.
- يمارس ممثلو الشعب المنتخبون سلطاتهم الدستورية دون مواجهة معارضة تعلو على هذه السلطات من قبل مسئولين غير منتخبين.
- يحقق لجميع البالغين التصويت في الانتخابات.
- يحق لجميع البالغين ترشيح أنفسهم لتولي مناصب عامة.
- يحق للمواطنين التعبير عن رأيهم فيما يتعلق بالشؤون السياسية دون خطر تعرضهم للعقاب من قبل الدولة.
- يحق للمواطنين السعي لإيجاد مصادر أخرى للمعلومات كوسائل الإعلام الإخبارية و مثل هذه المصادر يحميها القانون.
- للمواطنين حق تشكيل مؤسسات و هيئات مستقلة، بما في ذلك أحزاب سياسية و جماعات مهنية مستقلة.
- الحكومة تعمل خارج أي إكراه خارجي(كالإكراه المعروض من قبل التحالفات و التكتلات)(15).

و بموجب المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: يتمتع كل فرد، من الرجال و النساء بحقه كإنسان للمشاركة في الحكومة دولته، و هذا الحق مرتبط بشكل وثيق مع حقوق الإنسان الأخرى، و بالتالي يمكن أن توصف الديمقراطية بأنها الشكل الوحيد من أشكال الحكومة الذي يخلق المجال الذي يستطيع الأفراد من خلاله التمتع بحقوق الإنسان كاملة. فالديمقراطية فقط يمكن احترام حقوق الإنسان و بدون حقوق الإنسان لا يمكن أن تكون هناك ديمقراطية حقيقية.

واليوم لإمكان في كل الدول بما فيها الدول العربية للدكتاتورية و الاستبداد، فالمطلب الديمقراطي يلوث الشارع السياسي، و مطالب: التعددية، و التداول السلمي، و المواطنة و الانتخابات... أصبحت شعار كل الشعوب.

فالديمقراطية المستدامة في الوطن العربي، هي ديمقراطية تلتزم بمبادئ الديمقراطية الجوهرية و تسمح بالتزامات و أحكام تؤقلمها مع ظروف الوطن العربي الثقافية و الاجتماعية.(16)

و التوازن من أهم مقتضيات الديمقراطية و هو ينبغي وجود أحكام قائمة على التراضي و القبول المتبادل لأنها لا يمكن أن تحسم بأصوات الأكثرية و القضايا التي يجب الاتفاق عليها و حسمها قبل الممارسة الديمقراطية في الوطن العربي هي:

- الدين.
- الهوية.
- شرعية الحكم.
- النظام الاقتصادي و الاجتماعي.

- العلاقات الخارجية.
 - نظام الدول و الحكم.
 - الأحزاب السياسية والجمعيات الثقافية.
 - حقوق و واجبات الرجل و المرأة العربية.
- فإذا أرادت الدول العربية الدول العربية اكتساب الديمقراطية ما عليها إلى القيام بمجموعة من الأعمال و هي:
- زيادة مشاركة النساء في العملية الانتخابية .
 - التشجيع على إخضاع النواب في المجالس التشريعية للمساءلة و المحاسبة.
 - تعزيز مهارات المنتخبين المحليين.
 - إقامة مراكز للدفاع عن حقوق المرأة، الطفل...
 - رفع مستوى احترافية الأعلام الخاصة.
 - تعزيز حكم القانون.
 - دعم و تطوير الإذاعات المستقلة، من خلال التدريب و الدعم الفني.
 - تشجيع وسائل الإعلام الحرة المستقلة و توفير الدعم لها من خلال التدريب.
5. أبرز مطالب الإصلاح في الوطن العربي:
- انطلاقاً من تقرير التنمية الإنسانية في العالم العربي لسنة 2003 فأبرز مطالب الإصلاح في الوطن العربي تتمثل في النقاط التالية:
- الإصلاح السياسي: تشمل ما يلي(17)
 - إنهاء الأحكام العرفية و حالة الطوارئ.
 - احترام مبادئ الديمقراطية التعددية، و الحق في التداول السلمي على السلطة.
 - وقف العمل بالقوانين الاستثنائية و إنهاء ممارسة الإعدام التعسفي خارج إطار القانون ، أو بموجب محاكمات جائرة .
 - حماية ضمانات استقلال القضاء المدني ، و إلغاء المحاكم الاستثنائية ، ووقف إحالة المدنيين إلى محاكم عسكرية أياً كانت طبيعة الاتهامات الموجهة إليهم ، و ضمان مبدأ سيادة القانون.
 - و وقف ممارسات الاعتقال الإداري و التحفزي ، و إطلاق سراح كافة السجناء الرأي و المعتقلين دون تهمة، ووضع حد لملاحقة المخالفين في الرأي و تجريمهم و السماح للمنفيين لأسباب سياسية بالعودة إلى بلدانهم دون شروط و ضمانات قانونية .
 - وضع حد نهائي لممارسات التعذيب باعتباره جريمة ضد الإنسانية و ملاحقة و مساءلة مرتكبيه ، و إغلاق السجون غير القانونية .

- إصلاح التشريعات العربية وفقا للمعايير الدولية ، و خاصة تلك التي تتعارض مع حريات الرأي والتعبير و تداول المعلومات و الحق في المعرفة ، و العمل من أجل إنهاء سيطرة الدولة على كافة وسائل الإعلام ، و مطالبة الحكومات العربية بتقنين حق التجمع و التنظيم السلمي لكافة الجماعات و القوى الفكرية و السياسية في إطار قانون و دستور ديمقراطي .
- اتخاذ إجراءات فورية للإصلاح الإداري و المالي ، و مقاومة الفساد و التصدي لنهب المال العام و تعزيز آليات الشفافية و المحاسبة .
- حماية المدافعين عن حقوق الإنسان و حقهم في الحصول على المعلومات و عقد الاجتماعات والاتصال بكافة الأطراف المعنية ، و حقهم في استخدام القانون الدولي و الوطني للدفاع عن حقوق الإنسان .
- الإقرار بالتعددية الثقافية و العرقية و غيرها ، و احترام حقوق الإنسان للأقليات ، و في مقدماتها المساواة التامة و التمتع بحقوق المواطنة الكاملة .
- توفير فرص متساوية للنساء و الرجال في المشاركة السياسية ، و تخصيص نسبة من مقاعد البرلمان و المؤسسات التمثيلية الأخرى للنساء .

6. التنمية و الإصلاح الاقتصادي : تتمثل فيما يلي :

- تأكيد ارتباط الإصلاح الاقتصادي بالإصلاح السياسي الشامل القائم على احترام الديمقراطية و حقوق الإنسان .
- إدارة حوارات وطنية موسعة حول خيارات و أولويات الإصلاح الاقتصادي ، و خلق قنوات ديموقراطية لتعزيز مشاركة المواطنين في عمليات صنع القرار الاقتصادي .
- تعزيز الشفافية و المحاسبة و ضمان تدفق المعلومات عن الوضع الاقتصادي إلى الرأي العام .
- وضع السياسات و الآليات التي تكفل توفير شبكة أمان فعالة للفئات الضعيفة و المتضررة من عمليات الإصلاح الهيكلية ، خاصة النساء و الفقراء و الأطفال و المجموعات الأثنية المهمشة تاريخيا .
- التزام الحكومات بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان ، خلال مراحل التفاوض أو إبرام أو تنفيذ أية اتفاقيات تجارية أو اقتصادية أو مالية ثنائية أو جماعية .
- يلاحظ أن أولوية الأولويات للإصلاح في العالم العربي يجب أن تكون إصلاح الأنظمة السياسية من أجل تحقيق الحكم الصالح .

7. الحكم الصالح :

طُرحت منذ نشر تقرير التنمية الإنسانية العربية سنة 2003 مبادرات الإصلاح استهدفت معالجة بعض من أجه القصور في البلدان العربية ، و كانت أهم المبادرات الرسمية في البلدان

العربية ، بيان مسيرة التطور و التحديث الذي صدر عن القمة العربية التي انعقدت في ماي 2004 ، و دعا إلى استمرار الجهود و تكثيفها لمواصلة مسيرة التطوير العربية في المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و التربوية ، تحقيقا لتقدم المجتمعات العربية ، و دعا البيان إلى تعميق أسس الديمقراطية و الشورى ، و توسيع المشاركة في المجال السياسي و الشأن العام و في صنع القرار في إطار سيادة القانون و تحقيق العدالة و المساواة بين المواطنين و احترام حقوق الإنسان و حرية التعبير و ضمان استقلال القضاء و في مجال تعزيز الحكم الصالح ، بدأت بعض الحكومات العربية توجهها حذرا و انتقائيا نحو الانفتاح السياسي على المعارضة و إفساح مجال العمل العام (18).

• تعريف الحكم الصالح :

ظهر مصطلح الحكم الصالح أو الحكم الجيد ، في اللغة الفرنسية في القرن الثالث عشر كمرادف لمصطلح الحكومة ، ثم كمصطلح قانوني (سنة 1978) ، ليستعمل في نطاق واسع و معبر عن تكاليف التسيير ، و مع تنامي ظاهرة العولمة كان الهدف منه ضمان نمط جيد في التسيير النظام الاجتماعي من أجل تحقيق المطالب الديمقراطية (19).

و شاع استعمال هذا المصطلح في نهاية الثمانينات ، في الوقت الذي أصبح فيه تطبيق برامج التعديل الهيكلي في العديد من الدول يطرح العديد من الصعوبات ، تم تشخيصها آنذاك من طرف الخبراء على أنها أخطاء في تسيير الشؤون العامة ، بسبب غياب الشفافية في تسيير أمور الدولة (20).

إن الحلول المقترحة من طرف البنك العالمي هي الحكومة الجديدة و التنمية ، و التي يعرفها على أنها الطريقة التي تمارس بها السلطات من أجل إدارة الموارد الاقتصادية و الاجتماعية للدولة من أجل التنمية .

و من مظاهر الحكومة الجيدة (20) ما يلي:

- شكل النظام السياسي .
- المسارات التي من خلالها تمارس السلطة تسيير الموارد الاقتصادية و الاجتماعية لدولة ما.
- قدرة الحكومة على تقبل و تشكيل ووضع حيز التطبيق للسياسات و الطريقة العامة التي تمارس بها مهامها الحكومة .

أما المادة 9 من اتفاقية شراكة كوتونو الموقعة بين الإتحاد الأوربي و 77 دولة من جنوب الصحراء الإفريقية و دول الكاريبي و المحيط الهادي ، تعرف الحكم الصالح بأنه : (22)
" الإدارة الشفافة و القابلة للمحاسبة للموارد البشرية ، و الطبيعة الاقتصادية و المالية لقرض التنمية المنصفة و المستمرة ، و ذلك ضمن نطاق بيئة سياسية و مؤسسية تحترم حقوق الإنسان و المبادئ الديمقراطية و حكم القانون "

كما عرف صندوق النقد الدولي الحكم الصالح من خلال البعد التقني أي " الناحية الاقتصادية من الحكم و تحديد شفافية حسابات الحكومة ، و فعالية إدارة الموارد العامة ، و استقرار البيئة التنظيمية لنشاطات القطاع الخاص". أما تعريف منظمة الأمن و التعاون في أوروبا ، فهو ذو بعد اجتماعي أي :

" بناء و تعزيز المؤسسات الديمقراطية و تشجيعها ، إضافة إلى التسامح في المجتمع ككل " أما تعريف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCDE) فهو ذو بعد سياسي أي " شرعية الحكومة و محاسبة العناصر السياسية في الحكومة و احترام حقوق الإنسان و حكم القانون ".
فالحكم الصالح ضروري في عملية التنمية المستدامة ، و من خلال التعاريف السالفة الذكر ، يمكن القول بأن الحكم الصالح يتواجد عند وجود الحكومة الجيدة أي حينما توفر العناصر التالية التي تعمل من بعضها بشكل مشترك :

- ديموقراطية حقيقية توفر المشاركة ، و تمثيل الشعب و محاسبة الحكومة .
- تشجيع و حماية حقوق الإنسان .
- احترام حكم القانون و إدارة العدالة (حق التقاضي ، استقلالية القضاة ، و المحامين)
- استقلالية المجتمع المدني و فعالية دوره في الحياة العامة .
- إدارة حكومية سليمة، بما في ذلك إدارة الأموال العامة، و وجود إدارة حكومية تتسم بالاحتراف والحيادية .
- سلطات غير مركزة لحكومة محلية فعالة، و بمشاركة تامة من قبل المواطنين .(13). و بالتالي فصلاح الحكم هو لب التنمية المستدامة .
- **خصائص الحكم الصالح :**

ومن خلال ما سبق يمكن توضيح خصائص الحكم الصالح الذي تقوم به الحكومة الجيدة من خلال (23)نظريتين : نظرة برنامج الأمم المتحدة الإنهائي و نظرة البنك الدولي :

رؤية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (نظرة البنك الدولي)

رؤية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نظرة البنك الدولي
المشاركة الشعبية الفاعلة حكم القانون و دولة المؤسسات الشفافية الجاهزية و الاستجابة التوجه نحو الاجتماعية العدل الاجتماعي الفاعلية و الكفاءة المساءلة. الرؤية الإستراتيجية الشرعية الحرص في التعامل مع المواد . البيئة السليمة التمكين و الاقتدار . الشراكة الامركزية .	تسيير بالمشاركة . تسيير دائم شرعي و مقبول من طرف السكان . تسيير شفاف يشجع العدالة و المساواة . قادر على تطوير الموارد و طرف التسيير الجيد يشجع التوازن ما بين الأجناس تسامح و يقبل الآراء المخالفة . قادر على تعبئة الموارد من أجل تحقيق أهداف اجتماعية يدعم الآليات الذاتية يتطابق مع القانون استعمال عقلاني و فعال للمواد يخلف و يحفز الاحترام و الثقة المتبادلة قادر على تحديد حلول وطنية و التكافل بها يضبط أكثر مما يراقب . قادر على معالجة المسائل المؤقتة . يوجه نحو الخدمة روح المسؤولية و طبيعة التسهيلات

ومن خلال الجدول السابق نتضح أن من الخصائص الجوهرية لمفهوم الحكم الصالح هو الشفافية ، المسؤولية ، دولة القانون ، المشاركة ، واللامركزية و التنسيق

1. علامة الحكم الصالح بالنمو الاقتصادي :

إن الحكم الصالح موضوع مهم في أي نقاش حول التنمية لأنه مرتبط بالنمو الاقتصادي فالدراسات التي أجراها البنك الدولي تظهر العلاقة الموجودة بين الحكم الصالح و ارتفاع نصيب الفرد من الدخل الوطني .

و حسب جون تايلور وكيل وزارة المالية الأمريكية ، إن الأبحاث التي أجراها صندوق النقد الدولي تظهر أن أتباع المقاييس الرئيسية للشفافية و الوضوح تؤدي إلى تخفيض سعر القروض الدولية و المحلية بنسبة تتراوح بين 7% إلى 17% مما يشير إلى أن المستثمرين يعتبرون الحكم الصالح عاملا مخفضا لمخاطر الاستثمار (23).

كما أن الحكم الصالح يزيد من فاعلية المساعدات و يشجع على استخدام الموارد المحلية بشكل أفضل . إن المناخ الذي يهيئه وجود سياسة قوية مدعومة بمؤسسات المساءلة العامة يسهم

في ضمان أن أموال المساعدات لن تهدر أو يساء استخدامها ، و بالتالي يؤدي إلى مزيد من التنمية الاقتصادية مقابل أموال المعونات ، و ذلك مثلما تساعد الشفافية و الوضوح على أن الأموال لن تهدر أو يساء إستخدامها ، و بنفس الطريقة يضمن الحكم الصالح استخداما أكثر كفاءة و فعالية للموارد العامة المحلية (24) إذن فلا عجب أن يكون صلاح الحكم هو لب التنمية الدولية ، و المحلية ، و هكذا فإن صلاح الحكم أساسي إذ أردنا تخفيض الفقر إلى النصف حتى عام 2015 في العالم .فصلاح الحكم و محاربة الفساد و الالتزام المستديم ببناء الكفاءات و القدرات أساسي ، إذا أردنا النجاح في استعمال الفقر (25).

أ. التحديات الكبيرة التي تواجه الدول العربية في مجال الحكم الصالح :

قبل التطرق إلى التحديات الكبيرة أمام الدول العربية لتحقيق الحكم الصالح لا بد من دراسة تحليله للوضع في الدول العربية فهناك أسئلة كثيرة تطرح حول إشكالية الإصلاح في الوطن العربي، ويمكن الإجابة على هذه الأسئلة التي تطرح ، هو أن الفساد في البلاد العربية له مظهران رئيسيان هما:

- فساد النظام السياسي (غياب الديمقراطية ، انتهاك حقوق الإنسان).
 - فساد الإدارة العامة للموارد (الفساد المالي ، انتشار ظاهرة الفقر و البطالة)
- و يمكن توضيح هذا الفساد من خلال النقاط التالية : (26).
- أوضاع الممارسة السياسية : تشكو جل الدول العربية من أنظمتها الحاكمة و التي تلجأ في تبرير وجودها إلى المشروعية التاريخية ، عدم استنادها إلى الشرعية الديمقراطية سواء تعلق الأمر بنظام الانتخابات المنتخب من طرف الدول العربية ، أو نظام المشاركة و استقلالية السلطات ، فمثلا تبلغ نسبة مشاركة المرأة العربية في المجالس التشريعية 6% بالمقابل مع المعدل العالمي 15% زد على ذلك في كثير من الدول العربية رئيس الهيئة التنفيذية له الحق التشريع مثل الأردن ، الجزائر ، و بالتالي غياب استقلالية السلطات الثلاث .
 - استقلالية الجهاز القضائي :تؤخذ البلدان العربية على عدم استقلالية الجهاز القضائي بها و لا يمكن الحديث عن قضاء نوعي و جيد دون أن تتوفر لدى القاضي ضمانات دستورية لحمايته من الضغوطات السياسية و المعنوية و المادية .
 - أدوات المساءلة الخارجية أي الإعلام و المجتمع المدني : جل البلدان العربية تضع قيودا على حرية الإعلام و نشاط الجمعيات ذات الطابع الأهلي (سواء كانت هذه القيود قانونية ، سياسية أو معنوية و حتى مالية و مادية) فعدد الجمعيات في الوطن العربي هو حوالي 70 ألف جمعية ذات طابع غير حكومي ، و هذا العدد صغير بالمقارنة مع ما هو موجود في الدول المتقدمة .

رغم ما تقوم به هذه البلدان العربية إلا أنها تواجه على الأقل ستة تحديات من أجل الوصول إلى تحقيق الحكم الصالح و هي (27):

- الاستثمار في رأس المال الاجتماعي و المؤسساتاتي .
- تحديد إطار للحكم الاقتصادي الصالح و متكيف مع المجتمع و ركيزة للتنمية الاقتصادية على المدى المتوسط و البعيد .
- إعادة تحديد و تأكيد دور الدولة .
- ضمان تسيير أحسن للقطاع العمومي .
- خلق محيط ملائم للتنمية المبادرات الخاصة.
- تحسين نوعية الخدمات .

هـ. مقاييس قياس الحكم الصالح :

لكي تستطيع الدول العربية قياس مدي صلاحية حكمها أولاً ، فما عليها إلا قياس ما تقوم به مع المؤشرات العالمية المعروفة في الحكم الصالح .

فالبنك الدولي (28) و ضع 22 مؤشر لاختيار و تحقيق الحكم الصالح :

12 مؤشر يخص المساءلة العامة و 10 يخص جودة الإدارة ، و يتم ترتيب الدول بحسب موقعها من هذه المقاييس على سلم يتكون من 173 رتبة بحسب عدد دول المعينة ، و بحسب معدل صلاح الحكم و يتراوح علامة الدولة من الصفر إلى 100 حسب درجة صلاح الحكم .

أ. مؤشر المساءلة العامة : يخص هذا المؤشر أربع مجالات هي :

1. درجة انفتاح المؤسسات السياسية في البلد .
2. درجة المشاركة السياسية و نوعيتها .
3. درجة الشفافية و مدى القبول الذي تحضي به الحكومة لدى الشعب .
4. درجة المساءلة السياسية .

و تستعمل البيانات الموضوعات التالية :

- الحقوق السياسية للأفراد .
- الحريات المدنية .
- حرية الصحافة.
- الأداء السياسي .
- التوظيف لدى الجهاز التنفيذي .
- تنافس التوظيف.
- المشاركة في التوظيف.
- انفتاح التوظيف .

- القيود لدى التنفيذ .
 - المساءلة الديمقراطية .
 - الشفافية .
- ب. مؤشر جودة الإدارة : يقيس لنا هذا المؤشر حدود الفساد في مجال إدارة الموارد و السوق و
- مدى احترام الحكومة للقوانين ، و يشمل ما يلي :
- درجة الفساد .
 - نوعية الإدارة .
 - حقوق الملكية .
 - الإدارة المالية .
 - تخصيص الموارد .
 - احترام و تطبيق القانون .
 - السوق الموازي .
 - آليات تحقيق الحكم الصالح : لا يمكن الحديث عن الحكم الصالح إلا بتوفر آليات تحقيقه على أرض الواقع و أخرى لاستدامته و تطوره و هي (29)
 - الانتخابات الحقيقية .
 - فعالية المجتمع المدني (الأهلي) .
 - انفتاح الفضاء الإعلامي و الإعلام الحر .
 - النظام الوطني المندمج (أي أن تعمل الأحزاب المختلفة المؤسسات الدولة بالتكامل من أجل تحقيق : التنمية المستدامة ، سلطة القانون و رفاهية السكان)
 - الشفافية في إدارة الموارد المالية (التدقيق المالي و المحاسبي) .
 - الآليات ذات الطابع الأممي .
 - القطاع الخاص .
 - الإعلام الخاص .
 - المجالس المحلية المنتخبة .
 - الرؤية التجديدية .
8. ما يجب عمله عربيا :
- و من أجل تحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي يجب على الدول العربية القيام بمجموعة من الإجراءات للوصول إلى الحكم الصالح و بالتالي إلى التنمية المستدامة خاصة أن في آخر تقرير لمؤسسة (شفافية دولية) حول نتائج التحقيق للفساد في العالم لسنة 2003 رتب الدول العربية (30) ضمن التصنيف التالي :

- المجموعة الأولى : تقع ضمن المساحة المتوسطة في مجال الحكم الصالح أي بين درجة 26 و الدرجة 46 و عددها 8 دول عربية (31)
 - المجموعة الثانية : تقع ضمن المساحات الخضراء أي بين الدرجة 66 و الدرجة 88 و عددها 7 دول عربية .
 - المجموعة الثالثة : تقع ضمن المساحة الأكثر خطورة في مؤشرات الفساد أي بين الدرجة 106 و الدرجة 118 و عددها 03 دول عربية .
- فمن خلال التقرير 05 دول عربية فقط تحصلت على مراتب مقبولة أي تقع ضمن مجال الحكم الصالح و هي سلطنة عمان ، البحرين ، قطر ، الكويت ، الإمارات العربية المتحدة ، أما باقي الدول حوالي 73% من الوطن العربي يقع ضمن مجال الحكم غير الصالح أي 13 دولة المتبقية من الدول العربية التي تشملها التقرير .
- هذه الوضعية لا تدفع الدول العربية إلى بناء إستراتيجية فعالة للحكم الصالح انطلاقا من خصوصيتها الثقافية و التاريخية (العربي و الإسلامي) .
- و بالتالي استمرار الدولة مرهون بستة عناصر و هي :
- الشريعة (القانون) .
 - الحكومة (التنفيذ) .
 - السقب (الأمة) .
 - العدالة (تساوي الفرص) .
 - الثورة (الموارد) .
 - التنمية (رفاهية السكان)
- وهنا يمكن اقتراح الخطة المتبعة من طرف الدول العربية لتحقيق عربي صالح على النحو التالي (32):
- يجب أن يشعر جميع الفاعلين في الوطن العربي بالحاجة إلى إصلاح الحكم لديهم و أن الحكم الصالح يكاد يكون الغائب الأكبر في إدارة الشؤون العامة في أغلب الدول العربية كما بينه تقرير الشفافية .
 - أن تعالج إشكالية الحكم الصالح في الوطن العربي بشكل قطري و إن تحدد مظاهر الفساد و القمع و محاصرة حقوق الإنسان العربي بدقة حسب درجة خطورتها و انتشارها عبر البلاد العربية .
 - تبادر كل حكومة في كل قطر عربي إلى إطلاق مبادرة عملية و هي مبادرة الحكم الصالح عبر الحوار مفتوح إعلاميا وورشات تفكير مزودة ببرنامج و منهجية و رزنامة .

- تناضل الجمعيات الأهلية ذات الصلة من أجل دفع الحكومات العربية إلى إطلاق هذه المبادرة في أقرب وقت .
- تشارك في مبادرة الحكم الصالح الهيئات التالية : " الحكومة ، البرلمان ، جهاز القضاء ، مجلس المحاسبة، مؤسسة الوساطة ،هيئة المراقبة و الرصد ، هيئة الخدمات العامة ، الإعلام، المجتمع الأهلي ، القطاع الخاص و الهيئات الأممية " و أن يكون للهيئات الدولية صفة خاصة لا تتعدى تقديم المساعدة الفتية و عرض التجارب التي يمكن الاستفادة منها .
- صياغة ميثاق سلوك يحمل صفة الإجماع و الإلزام و تتعهد باحترامه و تطبيقه جميع الهيئات المشاركة في صياغة المبادرة ، و يتضمن هذا الميثاق:
 - التعيين في المناصب الوزارية و السامية للدولة .
 - الانتخاب الشفاف .
 - المسالة و محاسبة الحكومة لدى ممثلي الشعب .
 - المحاسبة الوطنية و إصدار التقارير الدورية عنها .
 - عمل الجهاز القضائي على أساس الاستقلالية .
 - الحصول على المعلومات و الوثائق .
 - ممارسة حق الإعلام و إبداء الرأي و التظاهر .
 - إدارة الموارد العامة .
 - التنافسية و تسليم الصفقات .
 - تأسيس و دعم المجتمع الأهلي .
 - العلاقة بين السلطات الأممية المختلفة و السلطة السياسية .
 - أن تجري تطبيق التعهدات و الإلتزامات و تأسيس الهيئات المكلفة بمتابعة الإصلاح على مراحل مدروسة .
 - ينبغي ألا تلغي هذه الخطة المؤسسات الموجودة بل ترمي إلى إصلاحها و إكمال النقص بها ، و أن يتم التركيز لدى التنفيذ على الموارد البشرية قبل النصوص و المؤسسات .
 - لإنجاح هذه الخطة يفترض أن تحظى بإجماع كافة الأطراف بما في ذلك المؤسسة الأمنية .
- هذه الإجراءات أن طبقت يمكن أن تتحقق الحكم الصالح في البلدان العربية كما هو موجود في كثير من دول العالم المتقدم .

الخاتمة :

رغم الجهود الكبيرة المبذولة من طرف بعض الدول لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تعزيز الحكم الصالح ، من خلال الانفتاح على القوى المعارضة و المشاركة الشعبية ، إلا أنه يلاحظ رغم هذه الإيجابيات فالنقائص ما زالت كبيرة من خلال التراجع للمشاركة الشعبية ، استمرار

انتهاك صارخ لحقوق الإنسان و تشييد القيود على وسائل الإعلام و الجمعيات و المنظمات المجتمع المدني .

فعلى أقطار الدول العربية القيام بهذا الإصلاح من الداخل و إلا فرض عليها من الخارج بما يسمى مبادرة الشرق الأوسط الأمريكية ، بل أن تعبير الحكم الصالح فهو موجود في التاريخ العربي ، فإن الماضي متصل بالحاضر على امتداد أكثر من أربعة عشر قرناً فمن الخليفة العادل عمر الفاروق رضي الله عنه ، إلى عمر بن عبد العزيز إلى المعتصم (الذي لبي نداء امرأة واحدة على حدود بلاده وسير لها الجيوش) إلى هارون الرشيد ، إلى صلاح الدين الأيوبي محرر بلاد العرب من التتار و المسيح إلى محمد علي أبي النهضة العربية و بالتالي فالدول العربية لا يمكنها تحقيق التنمية المستدامة رغم ثرواتها الكبرى إن لم تحقق الحكم الراشد الصالح.

قائمة الهوامش و المراجع:

- 1- إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية، المنعقدة بنيويورك الولايات المتحدة الأمريكية في 08-2000/09/06. www.un.org/arabic/millenniumgaals/a-res-55-2.htm التحميل يوم 28 مايو 2005.
- 2- نفس المصدر الألف الذكر .
- 3- كاترين ماكونيل ، نشرة واشنطن ، مدير الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ، "هناك تحول عميق نحو الديمقراطية في أنحاء العالم ، واشنطن يوم 26 ماي 2005 www.usinfo.state.gov/xarchives/display.htm
- 4- جون تايلور وكيل المالية الأمريكية للشؤون الدولية ، كلمة أمام مؤتمر " الحكم الصالح من أجل التنمية في الدول العربية " مبادرة إقليمية عربية بالتعاون مع برنامج التنمية للأمم المتحدة و منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية الأردن في 06 فبراير 2005 www.usinfo.state.gov/a .
- 5- نفس المصدر الألف الذكر .
- 6- هذا التقرير على اسم السيدة Harlem Brandtland رئيسة وزراء النرويج في سنة 1983 ترأست اللجنة الدولية للبيئة والتنمية، و هذه اللجنة أصدرت تقريرها سنة 1989 تحت اسم " مستقبلنا جميعا " هذا التقرير كان أساس جدول عمل اجتماع الأرض و التنمية سنة 1992 " قمة ريو بالبرازيل " .
- 7- انظر إلى - Martin Klulambi Pongo , Démocratie et Développement durable en Afrique Francophone : éléments pour un débat

- séminaire sur le développement durable en pays francophone à
Ouaga Dougou Afrique le 24/11/2003
- 8- انظر إلى - Lire Edouard Goldsmith , Le Tao de l'écologie une vision écologique du monde , éditions du Rocher , Monaco 2002
- 9- .CF le dossier environnement et développement le défi du xxi siècle, alternatives économiques , juillet-aout 2002.
- 10- تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة 1998 التعاون من أجل التنمية
www.un.org/arabic/docs/sgrpt98/sg982.htm =goodgov التحميل يوم
2005/05/28
- 11- انظر إلى - Résolution n°2003/71 de la commission des droits de l'homme du haut commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme du 25 avril 2003
- 12- Michel Prieur, Droit de l'homme à l'environnement et développement durable séminaire sur le développement durable en pays francophone op-cit
- 13- انظر إلى - jean-Pierre Hauet , le développement durable revisité, séminaire sur le développement durable en pays francophone op-cit
- 14- لمزيد من التدرج يمكن الرجوع إلى - Siaka Coulibaly, participation citoyenne bonne gouvernance et développement durable :les conditions de la durabilité sociale des actions de développement séminaire sur le développement durable en pays francophone op-cit
- 15- الباحثان امارتايا سن (هندي) و محبوب الحق (باكستاني) هما من وضعوا نظرية التنمية البشرية خلال عملهما في البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة سنة 1990، و مارتايا سن هو حاصل على جائزة نوبل في الاقتصاد .
- 16- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، مقدمة في مفهوم التنمية البشرية المستدامة ،أكتوبر 2003
www.jordandevnet.org/stid/intrva.htm. الأردن .

- 17- الإعلان العربي عن التنمية المستدامة لوزراء العرب المسؤولين عن شؤون التنمية و التخطيط و البيئة ، جامعة الدول العربية القاهرة ، 24 أكتوبر 2001 الموجه إلى مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة بمدينة جوهانسبرج في جنوب إفريقيا أيام 02-11 سبتمبر 2001.
- 18- الديمقراطية كيف تشارك وزراء الخارجية في الترويج لتبني الديمقراطية؟ الحكم الصالح www.fco.gov.uk/servlet/front_page?name=open_market/xalerate/sh ow pages&c=page&cid=10 93349044210=1 التحميل 28 مايو 2005.
- 19- الديمقراطية المستدامة أطروحة حزب الأمة السودان بتصرف www.umma.org/04/4.1.26a.htm التحميل يوم 2005/05/29.
- 20- المنتدى من أجل المستقبل الرباط يوم 8-9 ديسمبر 2004 www.hinfo.org/syria/cdf/2005/pro100=3.shtml التحميل يوم 2005/05/28.
- 21- شاكر الجوهري مجلة العرب وضع العراقيل أمام مشاركة أحزاب المعارضة على السلطة- www.alerabonline.org/print.asp?fname=/date/2005/04/04-04/883.htm .
- 22- زايري بلقاسم الحكم الاقتصادي الرشيد و الكفاءة الاقتصادية مداخله ضمن فعالية المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات يوم 09/08 مارس 2005 جامعة ورقلة الجزائر ص92.
- 23- Banque Mondiale , 1992 Govenance and development Washington USA
- 24- الديمقراطية كيف نشارك وزارة الخارجية على الترويج لتبني الديمقراطية الحكم الصالح، مرجع سابق. أنظر إلى Banque Mondiale , 2000 lutter contre la pauvreté , Rapport sur la développement dans le monde 200/2001
- 25- تقرير برنامج الأمة المتحدة الإنمائي من تقرير التنمية البشرية في ليبيا 2002 www.nidalw.org/book2002/p-1/in-1-1.htm التحميل يوم 28 مايو 2005.
- 26- جون تابلور مرجع سابق .
- 27- آن كريستين سيدنز ، وزيرة التنمية الدولية ، التعاون التنموي و صلاح الحكم و ضبط الجودة ، مبادرة تنمية الأنتوساي ، الندوة الدولية أوسلو ، 7 يونيو 2001



- 28- بشير مصطفى ، الأداء المتميز للحكومات من خلال الحكم الصالح و الإدارة الرشيدة ،
مداخلة ضمن فعالية الملتقى العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات مرجع
سابق ص 24.
- 29- لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى زايري بلقاسم مرجع سابق ص 99-100 .
- 30- بشير مصطفى مرجع سابق ص 27-28 .
- 31- نفس المصدر الأنف الذكر ص 28-33 .
- 32- بشير مصطفى ، مرجع سابق ص 34-35.

واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في ليبيا

د. حسني رمضان الشنتوي

د. نور الدين عبد الله حمودة

الملخص:

جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في المصارف العاملة بليبيا، وذلك من خلال معرفة مدى إدراك متخذي القرار في تلك المصارف للمفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية، وتحديد ما إذا كان هناك تفاوت في الإهتمام والتطبيق بين مجالات المسؤولية الاجتماعية لديها، وبيان حاجة المصارف لتبني نموذجاً للإفصاح المحاسبي عن الأداء الاجتماعي وكيفية، وما إذا كانت هناك معوقات تحول دون، وذلك من خلال دراسة ميدانية شملت جميع المصارف العاملة في ليبيا ويصل عددها إلى واحد وعشرين مصرفاً، حيث تم توفير بيانات الدراسة عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض، واستخدم الباحثان في تحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، بالإضافة إلى مجموعة من الإختبارات الإحصائية ذات العلاقة منها اختبار T-test.

ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ضعف مستوى الإدراك لدى المصارف العاملة في ليبيا بالمسؤولية الاجتماعية، وأن هناك تفاوت في الإهتمام والتطبيق بين مجالات المسؤولية الاجتماعية لدى تلك المصارف، وأن معظم مصرف العينة ترى ضرورة وجود نموذج محاسبي للإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمصرف إلى جانب أدائه الاقتصادي، وأهم توصياتها العمل على زيادة وعي متخذي القرار في المصارف العاملة في ليبيا بأهمية المسؤولية الاجتماعية، وسن التشريعات اللازمة للنهوض بها.

المقدمة:

من الإتجاهات الحديثة نسبياً في المحاسبة ظهور المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق المشروعات، وخير مثال على ذلك الإتجاه نحو المحافظة على البيئة وحمايتها وحماية المستهلك وغير ذلك من الأهداف التي قد لا تعود على المشروع بفائدة إقتصادية مباشرة، سواء أكان القيام بها إختيارياً أم إجبارياً، وسواء أكانت المجموعات المستفيدة داخل المشروع (كالعاملين)، أو خارجه (كالملاء)، أو المنطقة، أو المجتمع كله بصفة عامة (الحسني، 1996: 121).

إذ يشير مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى أن المنشأة ينبغي أن لا تكتفي باستغلال الموارد المتاحة لها بما يخدم أهدافها الإقتصادية، بل تمتد مسؤوليتها إلى مواجهة المتطلبات الاجتماعية على حد سواء، فاكتمال ثقة الجمهور ورضا المستهلكين يساعد في خدمة أهداف المنشأة الإقتصادية، لذلك

فإن على المنشأة أن تساهم في تحقيق رفاهية المجتمع عن طريق تحسين الظروف البيئية والحد من الآثار السلبية التي يسببها نشاطها للبيئة المحيطة عن طريق تقليص التلوث وتحقيق التنمية الاقتصادية (نور وشاكر، 2000: 1).

ويعد الإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمنشآت من المواضيع التي تزايد الإهتمام بها منذ سبعينيات القرن الماضي من قبل الباحثين والمنظمات المهنية في الدول الغربية وهذا ما أكدته معهد المحاسبين القانونيين الأمريكي في تقريره المنشور عام 1973 من أنه يجب إعداد تقرير عن النشاطات الاجتماعية للمنشأة ضمن القوائم المالية المنشورة، فاهتمت كل منشأة بالإفصاح عن أشكال وتكاليف ونتائج ذلك الأداء الاجتماعي، حيث ضمت المسؤولية الاجتماعية كلاً من الإفصاح بشكل اختياري من قبل المنشأة عن مدى تحملها لمسؤولياتها الاجتماعية، والإفصاح الإلزامي المفروض عليها من قبل جهات رسمية أو أطراف أخرى (السويح، 2014: 3).

ويعتبر القطاع المصرفي أحد القطاعات الخدمية الهامة في مختلف الدول، ويمثل حيزاً كبيراً في اقتصادياتها، وذلك لكبر حجم رأس المال المستثمر به والعائد المتوقع منه والحاجة المستمرة لخدماته (حمدي شحنة وآخرون، 2008: 136).

الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات بالأدب المحاسبي والتي تناولت موضوع الدراسة الحالية، ولعل أهمها حسب صلتها بالموضوع وفقاً لتسلسلها التاريخي ما يلي:

1. دراسة (عليان، 1994): بعنوان: "واقع المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي وأثرها على الأداء/دراسة تطبيقية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة العامة الأردنية، بغية التعرف على مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيام الشركات بمسؤولياتها الاجتماعية ومستوى أدائها، وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن الشركات المعنية تساهم في نشاطات المسؤولية الاجتماعية من خلال ممارسة نشاطات خدمة المجتمع، وتقديم مزايا إضافية للعاملين فيها دون وجود فلسفة واضحة تجاه المسؤولية الاجتماعية، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات أهمية إحصائية بين الأداء ومساهمة الشركات في أنشطة خدمة المجتمع وتقديمها للمزايا الإضافية للعاملين فيها، أما أبرز توصياتها فقد أكدت على ضرورة وضع أنظمة لمحاسبة الشركات عن أدائها الاجتماعي، بما يضمن معاقبة الشركات غير المسؤولة اجتماعياً، وضرورة تطوير أساليب قياس جديدة تأخذ بعين الاعتبار سمعة الشركة في أذهان المواطنين.

2. دراسة (حنيو، 2009): بعنوان "المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية في المصارف التجارية الليبية"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى استعداد المصارف التجارية الليبية للإلتزام بمسؤوليتها الاجتماعية، إذ من بين نتائجها أن المسؤولية الاجتماعية للمصارف لا تعني بالضرورة المسؤولية عن الضرر الذي تلحقه بالمجتمع والبيئة المحيطة، ولكن قد تعني المساهمة الاجتماعية في خدمة البيئة والمجتمع سواء أكان ذلك بشكل إلزامي أم اختياري، وأوضحت أن دور هذه المصارف مفقود في مجال المسؤولية الاجتماعية بالرغم من أنها تحقق أرباحاً عالية جداً وحصولها على امتيازات تمكنها من القيام بدورها الاجتماعي المعلوم، وأن السبب الرئيس لعدم وجود نموذج محاسبي قابل للتطبيق هو اختلاف المفاهيم الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، وأن فكرة المسؤولية الاجتماعية لا تزال غير واضحة بالشكل الكافي لدى العاملين داخل المصارف التجارية الليبية.

3. دراسة (بن عيسى، 2010): بعنوان "واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها مع دراسة ميدانية بالشركات الصناعية الليبية بالمنطقة الغربية" وقد هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مدى إدراك إدارات الشركات الصناعية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها، وكذلك بيان فيما إذا كانت مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة تحظى بنفس المستوى من الإهتمام والتطبيق لدى الشركات الصناعية الليبية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: ضعف مستوى الوعي والإدراك لدى الشركات الصناعية محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية، وأن مجالات المسؤولية الاجتماعية لا تحظى بنفس المستوى من الإهتمام من قبل الشركات الصناعية محل الدراسة.

4. دراسة (السويح، 2014): بعنوان "واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها: دراسة تطبيقية على الوحدات الفندقية" وهدفت إلى التعرف على مدى إدراك متخذي القرار في الوحدات الفندقية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها، وكذلك بيان فيما إذا كان هناك تفاوت في الإهتمام والتطبيق بين مجالات المسؤولية الاجتماعية، وبيان حاجة الوحدات الفندقية الليبية لتبني نموذجاً للإفصاح المحاسبي وما إذا كانت هناك معوقات تحول دون قيامها أساساً بالإفصاح عن الأنشطة الاجتماعية، وتحقيقاً لذلك انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واختبار البيانات التي تم جمعها في (10) وحدات فندقية ليبية عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض، وأهم نتائجها: ضعف مستوى الوعي والإدراك لدى الوحدات الفندقية قيد الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية، وأن مجالات

المسؤولية الاجتماعية لا تحظى بنفس المستوى من الإهتمام من قبل تلك الوحدات، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على زيادة وعي متخذي القرار في الوحدات الفندقية الليبية بأهمية المسؤولية الاجتماعية من خلال عقد الدورات والندوات والمؤتمرات.

من خلال عرض الدراسات السابقة تبين للباحثان ما يلي:

1- إن أغلب الدراسات تبين عدم ادراك متخذي القرارات في المنظمات الليبية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهمية الإلتزام بها، الأمر الذي يفرض علينا المزيد من البحث المعمق للمسؤولية الاجتماعية.

2- قلة الدراسات التي تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في البيئة الليبية، وخاصةً تلك التي تناولت قطاع المصارف العاملة في ليبيا مجالاً لها.

3- لم تتناول الدراسات السابقة -في حدود اطلاع الباحثان- التعرف على مدى إدراك متخذي القرار في المصارف العاملة في ليبيا لمفهوم المسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها، وكذلك بيان فيما إذا كان هناك تفاوت في الإهتمام والتطبيق بين مجالات المسؤولية الاجتماعية، وبيان حاجة تلك المصارف لتبني نموذجاً للإفصاح المحاسبي وما إذا كانت هناك معوقات تحول دون قيامها أساساً بالإفصاح عن الأنشطة الاجتماعية.

مشكلة الدراسة:

بدأت المنشآت الاقتصادية في الوفاء بأشكال مختلفة بمسؤولياتها الاجتماعية، واهتمت كل منشأة بالإفصاح عن أشكال وتكاليف ونتائج ذلك الأداء الاجتماعي، وإن اختلف مستوى ذلك الإفصاح وكيفية من دولة إلى أخرى. حيث تتضمن المسؤولية الاجتماعية للمنشأة كل من الإفصاح بشكل إختياري من قبل المنشأة عن مدى تحملها لمسؤولياتها الاجتماعية، والإفصاح الإلزامي المفروض على المنشأة من قبل جهات رسمية أو أطراف أخرى (Gray, et al, 1995).

وتعتبر الحاجة إلى المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية في الدول النامية ماسة جداً، خاصةً إذا أخذنا بعين الإعتبار وجود عدد كبير من الشركات متعددة الجنسيات التي تتخذ من هذه الدول مكاناً لممارسة نشاطاتها الاقتصادية (Mashat, 2005)، حيث يجب أن تستفيد تلك الدول من الشركات الأجنبية بأن تكون مسؤولة اجتماعياً نحو المحافظة على البيئة، والموارد البشرية التي تعمل بها، والعملاء الذين تتعامل معهم، والمجتمع المحيط بالشركة.

وحيث أن المسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها من المجالات الحديثة نسبياً في علم المحاسبة فذلك يستدعي وجوب ادراك متخذي القرارات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وتطبيقها ميدانياً، فعلى الرغم من الإهتمام المتزايد حالياً بالدور الاجتماعي الذي يجب أن تقوم به المنشآت الاقتصادية، إلا

أنه يمكن القول بأنه لا يوجد فهم كاف لمفهوم ومجالات وأشكال أو صيغ الأداء الاجتماعي، ناهيك عن كيفية المحاسبة عن ذلك الأداء والإفصاح عنه.

وبشكل أكثر دقة يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

1- هل يدرك متخذي القرار في المصارف العاملة بليبيا للمفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية؟

2- هل تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى الاهتمام لدى المصارف؟

3- هل تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى التطبيق لدى المصارف؟

4- ما هي المعوقات -إن وجدت- التي تحول دون قيام المصرف بالإفصاح عن أدائه الاجتماعي؟

5- هل ترغب المصارف العاملة في ليبيا في تبني نموذج محاسبي للإفصاح عن أدائها الاجتماعي؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1- التعرف على مدى إدراك متخذي القرار في المصارف العاملة بليبيا للمفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية.

2- بيان فيما إذا كانت مجالات المسؤولية الاجتماعية والمتمثلة في (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) تحظى بنفس مستوى الاهتمام لدى المصارف العاملة بليبيا.

3- بيان فيما إذا كانت مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) تحظى بنفس مستوى التطبيق لدى المصارف العاملة بليبيا.

4- معرفة المعوقات -إن وجدت- التي تحول دون قيام المصرف بالإفصاح عن أدائه الاجتماعي في تقاريره المالية المنشورة.

5- معرفة آراء متخذي القرار في المصارف العاملة في ليبيا حول ضرورة تبني نموذج محاسبي للإفصاح عن أدائها الاجتماعي، والسبيل إلى ذلك.

أهمية الدراسة:

إن المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الأعمال ودورها في دعم وتطوير نهضة المجتمعات تعد من الأمور الهامة التي خضعت لكثير من البحوث في الدول المتقدمة، سواء من قبل الأكاديميين أو رجال الأعمال، وأصبح الإهتمام بالمسؤولية الاجتماعية يسود معظم المنشآت في الدول المتقدمة، فماذا عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات المصرفية العاملة في ليبيا.

وبالرغم من تزايد الاهتمام بالمسؤوليات البيئية والاجتماعية الملقاة على عاتق المنشآت وتزايد البحوث والدراسات الفكرية والعملية للمسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها، إلا أن الدراسات السابقة والأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في ليبيا محدودة، خاصةً فيما يتعلق بالدراسات التطبيقية على قطاع المصارف، وبالتالي لابد من القيام بالعديد من الدراسات التي تتناول المسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها بالمؤسسات المصرفية العاملة في ليبيا، لمساهمة هذا الموضوع في تحقيق الرفاهية للعاملين وحسين الظروف البيئية ونوعية الحياة في المجتمع بصفة عامة، وعليه تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة إن لم تكن الوحيدة -في حدود اطلاعات الباحثان- التي تتناول واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في كل المصارف العاملة في ليبيا.

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تقوم هذه الدراسة باختبار الفرضيات التالية:

- 1- لا يوجد ادراك لدى متخذي القرار في المصارف العاملة بليبيا للمفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية.
- 2- لا تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى الاهتمام لدى المصارف العاملة بليبيا.
- 3- لا تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى التطبيق لدى المصارف.
- 4- لا توجد معوقات تحول دون قيام المصرف بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية (الأداء الاجتماعي) في بياناتها المالية المنشورة.
- 5- لا ترغب المصارف العاملة في ليبيا في تبني نموذج محاسبي للإفصاح عن أدائها الاجتماعي.

الجانب النظري للدراسة

أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنشأة:-

إن قيام منشآت الأعمال في مجتمع ما بالدور المطلوب منها بيئياً واجتماعياً سوف يكون له أثر إيجابي من الناحية الاجتماعية والإقتصادية على ذلك المجتمع، ويرى الباحثان إن الإنفاق البيئي والاجتماعي للمنشأة سوف يعود بالنفع على ثلاثة أطراف بشكل رئيس، سواء كان ذلك في المدى القصير أم في المدى الطويل، وهي: (1) الفرد كعنصر بشري، (2) المجتمع المحيط والدولة بصفة عامة، (3) المنشأة (المساهمين)، بحيث ينتفع الفرد والمجتمع المحيط والدولة بصفة عامة من ذلك الإنفاق، وهذا يؤدي إلى زيادة المنفعة الإقتصادية للمنشأة، والتي عندما تجد نفسها قد إستفادت من الإنفاق البيئي والاجتماعي تكون أكثر حرصاً على ذلك الإنفاق في الفترات المقبلة.

مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنشأة :-

على الرغم من أن المسؤولية الاجتماعية قد أصبحت حقيقة واقعة من الصعب على إدارة المنشأة أن تتجاهلها، إلا أنه ليس هناك اتفاق على مفهوم محدد للمسؤولية الاجتماعية للمنشأة، حيث يكتنف هذا المفهوم الكثير من الغموض والجدل بين الباحثين ورجال الأعمال وغيرهم من ذوي العلاقة والإهتمام بالموضوع، سواء كان ذلك في الدول المتقدمة التي قطعت منشآتها وباحثوها شوطاً كبيراً في هذا المجال، أم في الدول النامية (أنظر على سبيل المثال الحسني، 2003: 19؛ عبد الرحمن، 1997: 194؛ العوامل، 1990: 8؛ 43: 1984: Belkaoui).

في الواقع لا يتسع المجال هنا لذكر الكثير مما أشار له الباحثون في هذا الخصوص، وعليه نورد أبرز المفاهيم للمسؤولية الاجتماعية للمنشأة -في حدود اطلاعات الباحثان-، وذلك على النحو التالي:

عرفت جمعية الإداريين الأمريكيين (American Management Association) المسؤولية الاجتماعية بأنها: "استجابة إدارة المنشآت العملية للتغير في توقعات المستهلكين والموظفين والإهتمام العام بالمجتمع مع إستمرار الإهتمام بالنشاطات التجارية الهادفة إلى تحقيق الثروة الإقتصادية" (عليان، 1994: 23).

وقد عرفها (Holmes, 1977: 435) بأنها: "إلتزام على المنشأة تجاه المجتمع المحيط به، بالعمل على المساهمة في محاربة الفقر، وتحسين الخدمات الصحية، ومحاربة التلوث، والمحافظة على البيئة، وخلق فرص عمل متكافئة، والإرتقاء بمستوى الخدمات التعليمية، والمساهمة في حل مشاكل الإسكان والمواصلات".

وعرفها (حمودة، 2007: 29-30) بأنها "قيام المنشأة من منطلق ديني أخلاقي بمجموعة ملائمة من النشاطات والتي على الأقل لا تعود عليها بالنفع الإقتصادي خلال المدى القصير (سنة)، بهدف تطوير المجتمع ورفاهيته من خلال وفائها ببعض الحاجات الاجتماعية والتي ليست بالضرورة هي المسببة لها، لجهات أو تجمعات رسمية أوغير رسمية ذات مصلحة، في حدود إمكانياتها المادية بعد الوفاء بالإلتزامات القانونية".

طبيعة المسؤولية الاجتماعية للمنشأة :-

إن لكل مجتمع ظروفه البيئية الخاصة به سواء أكانت ظروفًا اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو دينية (السمهوري وسعادة، 1997: 395)، وبالتالي فإن القيم والمشكلات والحاجات الاجتماعية سوف تختلف من مجتمع إلى آخر، وهذا يؤدي إلى اختلاف في المسؤوليات الاجتماعية والتي تنتظر الفئات المعنية من منشآت الأعمال الوفاء بها، باختلاف القيم والمشكلات والحاجات الاجتماعية في كل مجتمع.

إذ أن قيم ومفاهيم ومشكلات وتوقعات المجتمعات النامية -كالمجتمع المصري أو السعودي- من منشآت أعمالها تختلف اختلافاً جذرياً عن توقعات ومشكلات المجتمعات المتقدمة -كالمجتمع

الأمريكي أو الفرنسي- من منشآت أعمالها، فعلى سبيل المثال نجد أن المجتمعات المتقدمة تعاني من مشكلات اجتماعية خطيرة لا يعاني منها المجتمع المصري أو السعودي وحتى في حالة وجودها يكون بشكل فردي لا يرقى إلى مستوى المشكلة الاجتماعية، مثل مشكلة التفرقة العنصرية بسبب اللون، ومشكلة الإجهاد غير المشروع، ومشكلة تناول المشروبات الروحية والتي يتوقع أفراد تلك المجتمعات من منشآت أعمالهم أن يكون لها دور في حلها أو المساهمة في التخفيف من حدتها، وعلى العكس فإن ما ينتظره أفراد معظم المجتمعات النامية من المنشآت هو تقديمها للتسهيلات اللازمة لأداء مناسك الحج أو العمرة، أو المساهمة في حل مشكلة الإسكان، أو حل مشكلة محو الأمية... إلخ (علام، 1991: 19).

مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنشأة

إن مجالات المسؤولية الاجتماعية ذات طبيعة متحركة، تتغير من فترة إلى أخرى، ومن مجتمع إلى آخر خلال نفس الفترة، تبعاً لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة ولتقدم المعرفة العلمية بآثار بعض الظواهر البيئية والاجتماعية وتبعاً لتغيرات القيم والمواقف في المجتمع؛ إن ما هو مستبعد حالياً من الرقابة وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة قد يصبح محور للاهتمام، لذلك ليس هناك نطاق ثابت محدد للنشاطات الملائمة اجتماعياً (حنان، أ، 2003: 255)، ورغم الاختلاف في المجالات بين المهتمين، إلا أن أغلب البحوث الجارية تحدد أربع مجالات للمسؤولية الاجتماعية هي: (1) مجال العاملين، (2) مجال التفاعل مع المجتمع المحيط، (3) مجال العملاء، (4) مجال المحافظة على البيئة

أشكال أو صيغ الأداء الاجتماعي:-

تحقيقاً لأهداف المسؤولية الاجتماعية يستلزم الأمر قيام المنشأة بمجموعة من النشاطات لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية، وفي الواقع إن تحديد مجموعة ثابتة من النشاطات لتلك المجالات، تصلح لكل زمان ومكان، هو أمر قد يتنافى مع طبيعة المسؤوليات الاجتماعية، فمن جهة قد تتغير تلك النشاطات بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحيطة بالمجتمع، ومن جهة أخرى فإنها (النشاطات) قد تختلف من مجتمع إلى آخر نتيجة اختلاف القيم والمشكلات والتوقعات بينها.

ولهذا ينبغي على منشآت الأعمال أن تحدد -بشيء من المرونة- النشاطات الاجتماعية التي يمكن أن تقوم بها لتحقيق الأهداف المختلفة للمسؤولية والاجتماعية، بما يتماشى مع الحاجات الاجتماعية في الوقت المعاصر، ويتفق مع قيم ومشكلات وتوقعات المجتمع الذي تعمل به هذه المنشآت.

تعريف المحاسبة الاجتماعية:-

استجابة لإهتمام كافة فئات المجتمع بالمسؤولية الإجتماعية لمنشآت الأعمال، كان لابد للمحاسبة من الخروج عن إطارها التقليدي المتعارف عليه إلى إطار يتصف بالشمولية، ويعمل على رصد الأحداث والتقرير عنها، ويحقق النفع لكافة أطراف المجتمع، ويأخذ بعين الاعتبار قياس الأداء الإجتماعي لمنشآت الأعمال جراء الآثار البيئية والإجتماعية التي تلحق بالمجتمع نتيجة أداء تلك المنشآت لنشاطاتها، في ظل توفر نظم معلومات محاسبية تصمم لخدمة هذا الإطار (Boockholdt, 1996: 4).

ونتيجة لذلك بذلت عدة محاولات في الفكر المحاسبي لتحديد مفهوم واضح ودقيق للمحاسبة الإجتماعية، وفيما يلي استعراض لأبرز تلك المفاهيم في حدود اطلاعات الباحثان: أول تلك المحاولات كان للباحث (Linowes, 1968: 37) حين عرف المحاسبة الإجتماعية-الإقتصادية على أنها: "تطبيق المحاسبة في مجال العلوم الإجتماعية، والتي تشمل علم الاجتماع والعلوم السياسية والإقتصادية".

ولعل أهم المفاهيم في فترة السبعينات ما جاء به (Ramanathan, 1976: 519) حين عرف المحاسبة الإجتماعية بأنها: "عملية الإختيار التي تقوم بها المنشأة للمتغيرات والمقاييس وأساليب القياس، والعمل على التطوير المنظم للمعلومات المفيدة في تقييم الأداء الإجتماعي للمنشأة، وتوصيل هذه المعلومات إلى الفئات الإجتماعية ذات العلاقة سواء في داخل المنشأة أو خارجها". ثم استمرت وجهات النظر تتوالى حول تحديد مفهوم أكثر دقة للمحاسبة البيئية والإجتماعية. فقد عرف (Gray et al, 1987: 6) المحاسبة البيئية والإجتماعية بأنها: "عملية توصيل التأثيرات البيئية والإجتماعية لنشاطات منشآت الأعمال لفئات معينة ذات علاقة والمجتمع بصفة عامة"، ويلاحظ أن هذا المفهوم يركز على الإفصاح عن التأثيرات البيئية والإجتماعية للمنشأة على المجتمع.

ولم يقتصر الإهتمام في هذا الجانب على مفكري المحاسبة في الدول الغربية فحسب، بل امتد ليشمل العديد من رجالات الفكر والمعرفة بالوطن العربي، إذ ظهرت العديد من الدراسات والكتابات خلال العقدين الماضيين والتي تهتم بمحاسبة المسؤولية الإجتماعية بمختلف جوانبها، وتحديدًا فيما يتعلق بالبنیان الفكري لمساهمة منشآت الأعمال في تكاليف البرامج، والنشاطات الساعية لرفع المستوى الثقافي والإجتماعي والصحي لأبناء المجتمع والبيئة التي يعيشون فيها على حد سواء، ومدى انعكاس هذه التكاليف على تكاليف الإنتاج، وأثر ذلك على ربح المنشأة (الحياي، 2004: 23).

حيث عرفها (الشيرازي، 1990: 350) بأنها: "مجموعة النشاطات التي تختص بقياس وتحليل الأداء الإجتماعي للمنشأة وتوصيل المعلومات اللازمة للفئات المختصة وذلك بغرض مساعدتهم في عملية تقييم واتخاذ القرارات".

وعرفها (حمودة، 2007: 83) بأنها "فرع من فروع المحاسبة، يختص بتحليل وقياس العمليات الاجتماعية للمنشأة، سواء كانت تطوعية أو إلزامية، بالإضافة إلى قياس المنافع الاقتصادية الناجمة عنها لصالح المنشأة، وإظهار نتيجة القياس في التقارير المحاسبية (التقليدية والمقترحة) بصفة دورية، بما يساعد جهات عديدة -داخلية وخارجية- في اتخاذ القرارات المناسبة".

إجراءات البحث:

منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من موظفي المصارف العاملة في ليبيا والمهتمين بالمسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها.

عينة البحث: قام الباحثون باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من بين أفراد مجتمع البحث وهم من المحاسبين والمدراء الماليين في المصارف التجارية لصلتهم المباشرة بموضوع البحث والبالغ عددهم (21) موظفاً، وذلك بواقع موظف لكل مصرف، حيث أن عدد المصارف العاملة في ليبيا والتي وزعت عليها الاستبانة (21) مصرفاً، ولقد تم استرداد (17) استبانة منها، أي ما نسبته 81% من الاستبانات الموزعة.

أداة البحث: تكونت أداة البحث من استمارة استبيان لتقييم واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في المصارف العاملة في ليبيا، وقد اطلع الباحثان على أدبيات البحث في هذا المجال، ثم قاما بتصميم الاستمارة في صورتها الأولية مستفيدين من إطلاعهما على المراجع العلمية، وقد تضمنت استمارة الاستبيان على (42) عبارة تتضمن الفقرات الخاصة لتقييم واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

حيث قام الباحثان بعدة خطوات توصلوا من خلالها إلى صورة مبدئية للاستبيان، وتطلب الأمر ضرورة اتباع إجراءات معينة يمكن من خلالها التحقق من صدق المقياس ووجود قدر مناسب من الثبات الداخلي بين البنود المتضمنة في كل جانب من جوانبه، وسوف نتعرض لكل من هذه الخطوات بشيء من التفصيل:

أولاً: قام الباحثان بجمع عدد من العبارات التي ترتبط بالموضوع، وقسمت على ثلاث محاور: معلومات عامة : تضمنت على ستة عبارات.

المحور الأول: إدراك وفهم المسؤولية الاجتماعية لدى المصارف وتضمن على (3) عبارات.

المحور الثاني: الأهمية النسبية لمجالات المسؤولية الاجتماعية وتضمن على (4) عبارات.

المحور الثالث: مستوى تطبيق مجالات المسؤولية الاجتماعية وتضمن على أربعة مجالات:

المجال الأول: تنمية الموارد البشرية تضمن على (10) عبارات.

المجال الثاني: تنمية العلاقة مع المستهلكين (النزلاء) تضمن على (3) عبارات.

المجال الثالث: تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي تضمن على (4) عبارات.
المجال الرابع: المحافظة على البيئة تضمن على (3) عبارات.
المحور الرابع: المعوقات التي تحول دون قيام المصرف بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية وتضمن على (7) عبارات.

المحور الخامس: الحاجة للإفصاح عن الأداء الاجتماعي وكيفية تضمن على (3) عبارات.
ثانياً: وللخروج بنتائج علمية دقيقة لهذه البحث قام الباحثان باستخدام مقياس ليكرت خماسي الأبعاد للإجابة على العبارات وهي:

(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتترجم هذه التقديرات الوصفية إلى تقديرات رقمية على أساس تخصيص الأرقام (5)،(4)،(3)،(2)،(1) لكلاً منها على التوالي، وكان يطلب من المبحوث قراءة كل بند من بنود المقياس بدقة ثم يضع (√) أمام واحدة من فئات التقدير الموضوعية أمام كل بند بحيث تعكس العلامات الموضوعية أمام البنود إجابات المبحوثين.

ثبات استمارة الاستبيان: قام الباحثون بحساب معامل ثبات الاستبانة من خلال استخدام طريقة ألفا من الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لحساب معامل ألفا كرونباخ (Chronback Alpha)، حيث تعتمد الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية لل فقرات، حيث قام الباحثون بحساب ثبات الاستبانة من خلال تطبيقها على عينة الدراسة، وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ قد بلغت (0.807%) وهو معامل ثبات عالي ويعني توفر درجة عالية في ثبات وصحة إجابات المبحوثين.

جدول (1) نتائج اختبار ألفا للصدق والثبات لعبارات محاور الاستبيان

ت	فقرات الاستبيان	متوسط المقياس	تباين المقياس	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات
1	إدراك وفهم المسؤولية الاجتماعية لدى المصارف	22.371	13.046	0.433	0.798
2	الأهمية النسبية لمجالات المسؤولية الاجتماعية	21.754	12.069	0.538	0.784
3	مستوى تطبيق مجالات المسؤولية الاجتماعية	22.430	10.050	0.645	0.766
4	مستوى تطبيق مجال تنمية العلاقة مع المستهلكين (الزلاء)	22.391	11.074	0.813	0.747
5	مستوى تطبيق مجال تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي	22.646	10.334	0.830	0.736
6	مستوى تطبيق مجال المحافظة على البيئة	22.979	9.018	0.919	0.708
7	المعوقات التي تحول دون قيام المصرف بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية	22.480	13.642	0.068	0.862
8	الحاجة للإفصاح عن الأداء الاجتماعي وكيفية	24.254	14.669	0.043	0.829
	قيمة ألفا الاستبيان		0.807		

من الجدول نجد أن قيمة ألفا للمقياس بلغت (0.807) وهذا يبين أن الارتباط بين الإجابات كان مرتفع ومقبول إحصائياً، أما فيما يتعلق بمقياس الصدق والذي يتعلق بقياس درجة ارتباط المفردة بالمقياس العام فإن نتائجه تعتبر مقبولة إحصائياً كما يعتبر تباين المقياس بالنسبة للمفردات ليس كبير كما أن متوسط درجات المقياس تعتبر متقاربة، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على المجموعة بأكملها دون حذف أي من المفردات للوصول إلى نتائج مجدية في هذا البحث.

الدراسة الأساسية: تم توزيع الاستبيان على أفراد عينة البحث بنفس الشروط والظروف لكافة أفراد العينة، وبعد الانتهاء تمت مراجعة استمارات الاستبيان للتأكد من اكتمال بياناتها، وتبين أنها كاملة وصحيحة، وبعد ذلك تم إدخال الإجابات إلى الحاسب الآلي من خلال برنامج خدمة برامج البيانات الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

عرض ومناقشة النتائج: قام الباحثان باستخراج النتائج وذلك من خلال تطبيق أداة البحث والمتمثلة باستمارة الاستبيان، ذلك لغرض التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في المصارف العاملة في ليبيا، وذلك بدلالة الجداول التالية:

1- **المؤهل العلمي:** يبين الجدول رقم (2) النتائج الخاصة بالمؤهلات العلمية لعينة البحث، حيث نجد أن نسبة حملة شهادة البكالوريوس بلغت 58.82%، وهي الأكبر بين الفئات، في حين تبلغ نسبة حملة شهادة الدبلوم 23.53%، والدراسات العليا بلغت نسبتهم 17.65%.

الجدول رقم (2) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
دبلوم	4	23.53
بكالوريوس	10	58.82
دراسات عليا	3	17.65
المجموع	17	100

2- **التخصص:** يبين الجدول رقم (3) النتائج الخاصة بتخصص عينة البحث، حيث نجد أن نسبة التخصصات المحاسبية بلغت 64.71%، وهي الأكبر بين الفئات، في حين تبلغ نسبة التخصصات المالية والمصرفية 17.65%، وأخيراً تخصصات إدارة الأعمال بلغت 17.65%.

الجدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة %
محاسبة	11	64.71
إدارة أعمال	3	17.65
علوم مالية ومصرفية	3	17.65
المجموع	17	100

3- الخبرة: يبين الجدول رقم (4) النتائج الخاصة بخبرة عينة البحث، حيث نجد أن نسبة كل من كانت خبرتهم أكثر من 10 سنوات، ومن كانت خبرتهم أقل من 5 سنوات، متساوية وتساوي 35.29%، وهي الأكبر ثم يلي ذلك فئة من كانت خبرتهم من 6 - 10 سنوات والتي بلغت 29.42%.

الجدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الخبرة

النسبة %	التكرار	فئات الخبرة
35.29	6	من 1 - 5 سنوات
29.41	5	من 6 - 10 سنوات
35.29	6	أكثر من 10 سنوات
100	17	المجموع

4- الوظيفة الحالية: يبين الجدول رقم (5) النتائج الخاصة بالوظيفة الحالية لعينة البحث، حيث نجد أن نسبة من كانت وظائفهم محاسبية بلغت 23.53%، والفئة للمدراء الماليون بلغت 35.29% في حين تبلغ نسبة من كانت وظائف أخرى 41.18% .

الجدول رقم (5) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الوظيفة

النسبة %	التكرار	الوظيفة
23.53	4	محاسب
35.29	6	مدير مالي
41.18	7	أوظيفة أخرى
100	17	المجموع

5- المشاركة في دورات تدريبية حول موضوع المسؤولية الاجتماعية: يبين الجدول رقم (6) النتائج الخاصة بالمشاركة في الدورات لعينة البحث، حيث نجد أن نسبة غير المشتركين بالدورات بلغت 70.59%، وهي أكبر من نسبة المشتركين بالدورات المتعلقة بموضوع المسؤولية الاجتماعية والتي بلغت 29.41%.

الجدول رقم (6) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المشاركة في الدورات

النسبة %	العدد	مشاركة
29.41	5	نعم
70.59	12	لا
100	17	المجموع

• تحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرض الأول:

"لا يوجد إدراك لدى متخذي القرار في المصارف العاملة بليبيا للمفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية".

الجدول رقم (7): إدراك وفهم المسؤولية الاجتماعية لدى المصارف

ت	العبارات	النسبة المئوية	
		نعم	لا
1	إن المسؤولية الوحيدة للمصرف تكمن في تقديم مختلف الخدمات المصرفية بالشكل المناسب، هدفه من ذلك تحقيق الربح، وهو بذلك يساهم في رفاهية المجتمع .	70.59	29.41
2	إن ظهور آثار اجتماعية للنشاطات الاقتصادية الخاصة بالمصرف يجعله مسئول من الناحية الاجتماعية بصفته وحدة اقتصادية عاملة في المجتمع .	17.65	82.35
3	إن على المصرف التفاعل والانخراط في النشاطات الاجتماعية بشكل واسع، وعليه فإن المسؤولية الاجتماعية ترتبط بالمصرف كونه وحدة اقتصادية واجتماعية معا .	11.76	88.24

الجدول (7) يبين النسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية أن إجابات المبحوثين تشير أن ما نسبته 70.59% من أفراد العينة يرون أن المفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية هو "إن المسؤولية الوحيدة للمصرف تكمن في تقديم مختلف الخدمات المصرفية بالشكل المناسب، هدفه من ذلك تحقيق الربح، وهو بذلك يساهم في رفاهية المجتمع"، وأن ما نسبته 17.65% منهم يرون أن المفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية هو "إن ظهور آثار اجتماعية للنشاطات الاقتصادية الخاصة بالمصرف يجعله مسئول من الناحية الاجتماعية بصفته وحدة اقتصادية عاملة في المجتمع"، وفقط ما نسبته 11.76% من أفراد العينة يرون أن ذلك المفهوم يعني "إن على المصرف التفاعل والانخراط في النشاطات الاجتماعية بشكل واسع، وعليه فإن المسؤولية الاجتماعية ترتبط بالمصرف كونه وحدة اقتصادية واجتماعية معا"، وحيث أن هذا المفهوم الأخير هو المفهوم الواسع الذي يعكس المسؤولية الاجتماعية، الأمر الذي يعني أن ما نسبته 88.24% من المبحوثين لا يدركون مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

• تحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على ما يلي:

"لا تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى الاهتمام لدى المصارف".

وقد تطلب اختبار مدى صحة هذا الفرض القيام بتحليل نتائج المحور الثاني لقياس الأهمية النسبية لمجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة، وذلك من خلال قيام مفردات العينة بتحديد درجة أهمية كل

مجال من وجهة نظرهم، والجدول رقم (8) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً.

الجدول رقم (8): الأهمية النسبية لمجالات المسؤولية الاجتماعية

ت	العبارات	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	تنمية العلاقة مع العملاء، والذي يعكس اهتمام المصرف بإشباع رغبات العملاء واحتياجاتهم.	4.47	0.62	13.96%	89.41%	موافق بشدة
2	تنمية الموارد البشرية، وتشمل الأداء الاجتماعي للمصرف اتجاه رفاهية العاملين فيه.	4.35	0.70	16.12%	87.06%	موافق بشدة
3	المحافظة على البيئة، ويتضمن النشاطات التي توجه لتخفيف أو منع التلوث وترشيد استهلاك الطاقة والمياه.	4.00	1.06	26.52%	80.00%	موافق
4	تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي، ويتضمن النشاطات الاجتماعية ذات النفع العام.	3.76	0.90	24.00%	75.29%	موافق

ويلاحظ من خلال النسب المئوية والمتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى أن تنمية العلاقة مع العملاء، والذي يعكس اهتمام المصرف بإشباع رغبات العملاء واحتياجاتهم يحتل المرتبة الأولى بنسبة 89.41%، تأتي بعد ذلك تنمية الموارد البشرية، وتشمل الأداء الاجتماعي للمصرف اتجاه رفاهية العاملين فيه في المرتبة الثانية بنسبة 87.06%، يليها بالمرتبة الثالثة المحافظة على البيئة، ويتضمن النشاطات التي توجه لتخفيف أو منع التلوث وترشيد استهلاك الطاقة والمياه بنسبة 80%، وأخيراً تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي، ويتضمن النشاطات الاجتماعية ذات النفع العام بالمرتبة الرابعة بنسبة 75.29%. ومن خلال النتائج الواردة في الجدول السابق والخاصة بإستجابة مفردات عينة الدراسة حول الأهمية النسبية لمجالات المسؤولية الاجتماعية في المصارف العاملة بليبيا، تم استخدام T-test لإختبار فرضية الدراسة الثانية وكانت النتائج كما في الجدول رقم (9) وفقاً لما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : متوسط إستجابة مفردات عينة الدراسة حول الأهمية النسبية لمجالات المسؤولية الاجتماعية في المصارف العاملة بليبيا يساوي (3)، مع العلم بأن هذه القيمة هي الدرجة المتوسطة حسب مقياس ليكرت المستخدم.

- الفرضية البديلة H_1 : متوسط إستجابة مفردات عينة الدراسة حول الأهمية النسبية لمجالات المسؤولية الاجتماعية في المصارف العاملة بليبيا لا يساوي (3) أي أن:

$$H_0 : \mu = 3$$

$$H_1 : \mu \neq 3$$

الجدول رقم (9): نتائج اختبار T-test حول فرضية الدراسة الثانية

4.147	المتوسط : MEAN ($\bar{X}$)
0.650	الانحراف المعياري : STANDARD DEVIATION (Σ)
17	حجم العينة : N
0.158	الخطأ المعياري : STANDARD ERROR
1.992	القيمة الجدولية : CRITICAL Z FOR A = 0.05, 1-TAILED
7.277	قيمة الاختبار : T-test
000.0	القيمة الاحتمالية : SIGNIFICANCE (P-VALUE)
قبول فرض البديل	القرار

يتبين من خلال نتائج الجدول السابق أن قيمة إحصائي الاختبار كانت (7.277) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.992) وهذه القيمة تقع خارج المنطقة الحرجة، عند مستوى دلالة (0.05)، وعليه فإن القرار هو قبول فرض البديل؛ أي أن متوسط إستجابة العينة تزيد عن متوسط المقياس (3)، أي "تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى الاهتمام لدى المصارف"

• تحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على ما يلي:

"لا تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى التطبيق لدى المصارف العاملة بليبيا"

يمكن من خلال تحليل نتائج المحور الثالث التعرف على مدى ممارسة المصارف العاملة بليبيا لأنشطتها في ظل تطبيقها لمجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي)، وذلك من خلال اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

1- مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية الموارد البشرية.

2- مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية العلاقة مع العملاء.

3- مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع المحلي.

4- مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه المحافظة على البيئة.

أولاً: تحليل البيانات المتعلقة بالفرض الفرعي الأول "مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية الموارد البشرية"

يبين الجدول رقم (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول عشرة عبارات متعلقة بمدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية الموارد البشرية مرتبة تنازلياً.

الجدول رقم (10): مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية الموارد البشرية

ت	العبارات	الدرجة المتوسطة	الدرجة المتدنية	الدرجة المتفوقة	النسبة المئوية	البيان
1	يقوم المصرف بتنظيم دورات تدريبية داخلية وخارجية للعاملين فيه .	4.53	0.72	15.84%	90.59%	موافق بشدة
2	يقوم المصرف بتوفير نظام صحي للعاملين فيه.	4.00	0.71	17.68%	80.00%	موافق
3	يراعي المصرف التفاوت في قدرات وأداء العاملين إذ يقوم إزاء ذلك بتقديم الحوافز ومنح شهادات التميز لهم .	3.65	1.46	39.90%	72.94%	موافق
4	يهيئ المصرف ظروف العمل المناسبة بما فيها المحافظة على الصحة والسلامة .	3.65	1.22	33.50%	72.94%	موافق
5	يراعي المصرف تأهيل العاملين فيه مهنيا ونفسيا وصحيا	3.47	1.28	36.90%	69.41%	موافق
6	يتبع المصرف سياسة للترقية تعتمد على قدرات ومهارات العاملين .	3.47	1.55	44.54%	69.41%	موافق
7	يقوم المصرف بتأمين السكن للعاملين .	3.12	1.22	39.09%	62.35%	موافق
8	يقوم المصرف بتوفير المواصلات للعاملين .	3.06	1.25	40.82%	61.18%	موافق
9	يساهم المصرف في برامج اجتماعية للعاملين خارج نطاق العمل مثل مراكز الترفيه والأندية .	2.88	1.32	45.70%	57.65%	موافق
10	يوفر المصرف دور للحضانة ويمنح أجازات الأمومة للعنصر النسائي .	2.88	1.45	50.40%	57.65%	موافق
	الدرجة الكلية	3.47	0.96	27.78%	69.41%	موافق

ويلاحظ من خلال النسب المئوية والمتوسط الحسابي بالجدول السابق أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى أن الفقرة المتعلقة بقيام المصرف بتنظيم دورات تدريبية داخلية وخارجية للعاملين تحتل المرتبة الأولى بنسبة 90.59% وبدرجة موافق بشدة، ثم تأتي بعد ذلك فقرة قيام المصرف بتوفير نظام صحي للعاملين فيه في المرتبة الثانية بنسبة 80% وبدرجة موافق، يليها بالمرتبة الثالثة فقرة يراعي المصرف التفاوت في قدرات وأداء العاملين إذ يقوم إزاء ذلك بتقديم الحوافز ومنح شهادات التميز لهم بنسبة 72.94% وبدرجة موافق، وهكذا كما يلاحظ من الجدول السابق أن كل الفقرات التالية تقع في فقرة "موافق"، وهذا ما يفسر الدرجة الكلية لكل الفقرات العشرة مجتمعة تقع في فقرة "موافق" بنسبة 69.41%.

ثانياً: تحليل البيانات المتعلقة بالفرض الفرعي الثاني "مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية العلاقة مع العملاء"

يبين الجدول رقم (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول ثلاث فقرات متعلقة بمدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية العلاقة مع العملاء مرتبة تنازلياً.

الجدول رقم (11): مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية العلاقة مع العملاء

ت	العبارات	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	يهتم المصرف بأية شكاوى أو مقترحات من قبل العملاء	3.76	0.90	24.00%	75.29%
2	يهتم المصرف بتقديم خدمة ذات جودة عالية .	3.71	0.99	26.58%	74.12%
3	لا يهتم المصرف بتحقيق الربح على حساب الجودة .	3.06	1.20	39.15%	61.18%
	الدرجة الكلية	3.51	0.64	18.12%	70.20%

يلاحظ من خلال النسب المئوية والمتوسط الحسابي بالجدول السابق أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى أن فقرة "يهتم المصرف بأية شكاوى أو مقترحات من قبل العملاء" تحتل المرتبة الأولى بنسبة 75.29% وبدرجة موافق، ثم تأتي بعد ذلك فقرة "يهتم المصرف بتقديم خدمة ذات جودة عالية" في المرتبة الثانية بنسبة 74.12% وبدرجة موافق، يليها بالمرتبة الثالثة فقرة "لا يهتم المصرف بتحقيق الربح على حساب الجودة" بنسبة 61.18% وبدرجة محايد، وبشكل عام يمكن القول أن المصارف العاملة بليبيا تقوم بتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العملاء بنسبة 70.20% وبدرجة موافق.

ثالثاً: تحليل البيانات المتعلقة بالفرض الفرعي الثالث "مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي"

يبين الجدول رقم (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول تسع فقرات متعلقة بمدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي مرتبة تنازلياً.

الجدول رقم (12): مستوى تطبيق مجال تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي

ت	العبارات	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط	الدرجة الكلية
1	للمصرف مساهمات في المعارض والمناسبات الوطنية والدينية	72.94%	28.99%	1.06	3.65
2	يقوم المصرف بتدريب طلاب كليات ومعاهد المحاسبة والعلوم المالية والمصرفية.	71.76%	32.77%	1.18	3.59
3	يهتم المصرف بفتح الشباب المبدعين في كافة العلوم ويقوم بدعمهم وتشجيعهم .	68.24%	32.87%	1.12	3.41
4	يقوم المصرف بتجميل وتشجير المناطق الطبيعية التي تحيط به	65.88%	42.61%	1.40	3.29
5	يقوم المصرف بالتبرع السنوي للجمعيات الخيرية.	64.71%	27.92%	0.90	3.24
6	يتبنى المصرف استضافة الندوات والمؤتمرات المحلية والعالمية التي تخدم الوضع المحلي .	64.71%	31.92%	1.03	3.24
7	يساهم المصرف بتقديم المساعدات والمنح لأفراد المجتمع	63.53%	33.82%	1.07	3.18
8	يساهم المصرف بتنفيذ مشاريع الإسكان .	57.65%	42.28%	1.22	2.88
9	يراعي المصرف الحالة الاجتماعية للمتقدمين من أجل العمل لديه ويأخذ ذلك في الحسبان .	56.47%	45.55%	1.29	2.82
	الدرجة الكلية	65.10%	23.15%	0.75	3.25

يلاحظ من خلال النسب المئوية والمتوسط الحسابي بالجدول السابق أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى أن للمصرف مساهمات في المعارض والمناسبات الوطنية والدينية يحتل المرتبة الأولى بنسبة 72.94% وبدرجة موافق، تأتي بعد ذلك يقوم المصرف بتدريب طلاب كليات ومعاهد المحاسبة والعلوم المالية والمصرفية في المرتبة الثانية وبنسبة 71.76% وبدرجة موافق، يليها بالمرتبة الثالثة يهتم المصرف بفتح الشباب المبدعين في كافة العلوم ويقوم بدعمهم وتشجيعهم بنسبة 68.24% وبدرجة موافق، والفقرات الأخرى وبشكل تنازلي نسبياً وحسب آراء عينة الدراسة فإن حجم تطبيقها بالمصارف يقع في خانة "محايد" وهو نفس مستوى التطبيق عند اختبار مستوى التطبيق لهذه الفرضية الفرعية بشكل عام وبنسبة 65.10%.

رابعاً: تحليل البيانات المتعلقة بالفرض الفرعي الرابع "مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه المحافظة على البيئة"

يبين الجدول رقم (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول ثلاث فقرات متعلقة بمدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه المحافظة على البيئة مرتبة تنازلياً.

الجدول (13): مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه المحافظة على البيئة

ت	العبارات	الفرع المتوسط	المتوسط المعياري	الانحراف معاملي	النسبة المئوية	السادس الراسي
1	يقدم المصرف المساعدات للمنظمات الاجتماعية التي هدفها خدمة البيئة	3.00	1.00	33.33%	60.00%	محايد
2	يقوم المصرف بالمشاركة في برامج حماية البيئة	3.00	1.12	37.27%	60.00%	محايد
3	للمصرف إمكانية التحكم في أي انبعاثات من شأنها تلويث البيئة والسيطرة عليها .	2.76	0.90	32.68%	55.29%	محايد
	الدرجة الكلية	2.92	0.92	31.38%	58.43%	محايد

ويلاحظ من خلال النسب المئوية والمتوسط الحسابي بالجدول السابق أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى أن فقرة "يقدم المصرف المساعدات للمنظمات الاجتماعية التي هدفها خدمة البيئة" تحتل المرتبة الأولى في تطبيق مصارف الدراسة للمسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة ونسبة 60%، ثم تأتي بعد ذلك فقرة "يقوم المصرف بالمشاركة في برامج حماية البيئة في المرتبة الثانية ونسبة 60%، يليها بالمرتبة الثالثة فقرة "للمصرف إمكانية التحكم في أي انبعاثات من شأنها تلويث البيئة والسيطرة عليها" ونسبة 55.29%، وجميع فقرات هذه الفرضية الفرعية يقع مستوى تطبيقها في درجة "محايد".

خلاصة تحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرض الثالث: الجدول رقم (14) يبين خلاصة تقييم

مفردات العينة حول كل مجال من المجالات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمصرف لمعرفة

مستوى التطبيق النسبي لها، عن طريق المتوسط المرجح والوزن النسبي لكل منها كما يلي:

جدول رقم (14): تقييم مفردات العينة حول مستوى تطبيق مجالات المسؤولية الاجتماعية

ت	المجال	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	مستوى التطبيق
1	مستوى تطبيق مجال تنمية العلاقة مع العملاء	3.51	70.20%	بدرجة عالية
2	مدى تطبيق المصرف للمسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية الموارد البشرية	3.47	69.41%	بدرجة متوسطة
3	مستوى تطبيق مجال تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي	3.25	65.10%	بدرجة متوسطة
4	مستوى تطبيق مجال المحافظة على البيئة	2.92	58.43%	بدرجة قليلة
	المتوسط العام	3.29	65.80%	بدرجة متوسطة

يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن المتوسط العام للعناصر المتعلقة بمجالات المسؤولية الاجتماعية وفق إستجابة عينة الدراسة كان بدرجة متوسطة، وأن مستوى التطبيق مختلف للمجالات الأربعة، حيث جاء مستوى تطبيق مجال تنمية العلاقة مع العملاء بالترتيب الأول بنسبة (70.20%) وبدرجة عالية، كما يلاحظ أن مستوى تطبيق مجال (مدى تجاه تنمية الموارد البشرية)

جاء بالترتيب الثاني بنسبة (69.41%) وبدرجة متوسطة، يليه مجال (تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي) بوزن نسبي بلغ (65.10%) وبدرجة متوسطة، ومستوى تطبيق مجال (المحافظة على البيئة) بالترتيب الرابع بنسبة (58.43%) وبدرجة قليلة، وهذا يجعلنا نقبل الفرض العدمي، أي "لا تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى التطبيق لدى المصارف".

• تحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على ما يلي:

"لا توجد معوقات تحول دون قيام المصرف بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية (الأداء الاجتماعي) في بياناتها المالية المنشورة".

يبين الجدول رقم (15) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة

الدراسة حول فقرات المحور السبعة مرتبة تنازلياً على النحو التالي:

الجدول رقم (15): المعوقات التي تحول دون الإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية

ت	العبارات	لا توجد معوقات	توجد معوقات	متوسط	انحراف معياري	النسبة المئوية
1	ضعف اهتمام الجمهور العام بالمسؤولية الاجتماعية ومتابعتها .	3.88	1.11	28.63%	77.65%	موافق
2	عدم وجود نموذج موحد للإفصاح عن الأداء الاجتماعي بالمصرف .	3.59	1.00	27.97%	71.76%	موافق
3	عدم وجود قوانين وأنظمة تلزم المصرف بالإفصاح عن أدائه الاجتماعي	3.53	1.12	31.86%	70.59%	موافق
4	صعوبة احتساب التكاليف الاجتماعية للمصرف.	3.41	1.18	34.46%	68.24%	موافق
5	عدم الإدراك لمفهوم المسؤولية الاجتماعية .	3.29	1.05	31.77%	65.88%	محايد
6	عدم وجود كوادرات مؤهلة بخصوص المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية بالمصرف .	3.18	1.33	41.99%	63.53%	محايد
7	ارتفاع تكلفة الإفصاح عن الأداء الاجتماعي .	3.06	1.03	33.64%	61.18%	محايد

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى أن الرأي السائد للفقرات الأربعة الأولى يقع في فئة "موافق"، أما الفقرات الثلاث الأخرى فيقع في فئة "محايد"، وعليه يمكن تحديد المعوقات التي تحول دون الإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمصرف في النقاط التالية:

- 1- ضعف اهتمام الجمهور العام بالمسؤولية الاجتماعية ومتابعتها.
 - 2- عدم وجود نموذج موحد للإفصاح عن الأداء الاجتماعي بالمصرف
 - 3- عدم وجود قوانين وأنظمة تلزم المصرف بالإفصاح عن أدائه الاجتماعي.
 - 4- صعوبة احتساب التكاليف الاجتماعية للمصرف
- تحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على ما يلي:

"لا ترغب المصارف العاملة في ليبيا في تبني نموذج محاسبي للإفصاح عن أدائها الاجتماعي".

يبين الجدول رقم (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة

الدراسة حول فقرات المحور على النحو التالي:

الجدول رقم (16): الحاجة للإفصاح عن الأداء الاجتماعي وكيفية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرائي
1	إذا كان المصرف يقوم ببعض أو كل مجالات المسؤولية الاجتماعية ، فهل هناك ضرورة لوجود نموذج محاسبي للإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمصرف إلى جانب أدائه الاقتصادي .	1.53	0.51	33.64%	76.47%
2	يجب الإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمصرف ضمن التقارير المالية التقليدية .	1.65	0.49	29.91%	82.35%
3	يجب الإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمصرف ضمن تقارير إضافية منفصلة عن القوائم المالية التقليدية .	1.76	0.44	24.78%	88.24%

وبلاحظ من خلال الجدول السابق ما يلي:

- 1- أن إجابات المبحوثين عن مدى حاجة المصرف للإفصاح، كانت تشير إلى أنه إذا كان المصرف يقوم ببعض أو كل مجالات المسؤولية الاجتماعية، فإن هناك ضرورة لوجود نموذج محاسبي للإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمصرف إلى جانب أدائه الاقتصادي بنسبة 76.47%، أي بدرجة موافق.
- 2- وعند السؤال عن كيفية الإفصاح عن الأداء الاجتماعي، احتل أسلوب الإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمصرف ضمن تقارير إضافية منفصلة عن القوائم المالية التقليدية المرتبة الأولى، بنسبة 88.24% وبدرجة موافق، ثم جاء أسلوب الإفصاح عن الأداء الاجتماعي ضمن التقارير المالية التقليدية في المرتبة الثانية، بنسبة 82.35% وبدرجة موافق.

النتائج والتوصيات:

أولاً النتائج:

تناولت هذه الدراسة بالبحث والتحليل واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها، في المصارف العاملة بليبيا، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- 1- ضعف مستوى الإدراك لدى المصارف العاملة في ليبيا بالمسؤولية الاجتماعية.
- 2- تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى الاهتمام لدى المصارف العاملة في ليبيا.
- 3- لا تحظى مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (الموارد البشرية، والبيئة، والعملاء، والمجتمع المحلي) بنفس مستوى التطبيق لدى المصارف العاملة في ليبيا، حيث كان مستوى التطبيق لتلك المجالات مرتب على النحو التالي:
 - مجال تنمية العلاقة مع العملاء بنسبة (70.20%) بدرجة عالية.
 - مجال تنمية الموارد البشرية بنسبة (69.41%) بدرجة متوسطة.
 - مجال تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي بنسبة (65.10%) بدرجة متوسطة.
 - مجال المحافظة على البيئة بنسبة (58.43%) بدرجة قليلة.
- 4- تكمن المعوقات التي تحول دون قيام المصارف بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية (الأداء الاجتماعي) في بياناتها المالية المنشورة في النقاط التالية:
 - ضعف اهتمام الجمهور العام بالمسؤولية الاجتماعية ومتابعتها.
 - عدم وجود نموذج موحد للإفصاح عن الأداء الاجتماعي بالمصرف.
 - عدم وجود قوانين وأنظمة تلزم المصرف بالإفصاح عن أدائه الاجتماعي.
 - صعوبة احتساب التكاليف الاجتماعية للمصرف.
- 5- أن معظم المصارف العاملة في ليبيا ترى ضرورة وجود نموذج محاسبي للإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمصرف إلى جانب أدائه الاقتصادي، ويفضلون أن يكون ضمن تقارير إضافية منفصلة عن القوائم المالية التقليدية.

ثانياً التوصيات:

وفقاً لنتائج الدراسة السابقة يمكن إيجاز أهم توصيات الدراسة في النقاط التالية:

- 1- العمل على زيادة وعي متخذي القرار في المصارف العاملة في ليبيا بأهمية المسؤولية الاجتماعية من خلال المشاركة في الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات ذات العلاقة.
- 2- تحقيق التوازن بين مجالات المسؤولية الاجتماعية من حيث الأهمية والتطبيق، وعدم التركيز على مجال دون الآخر.

3- على الجهات المختصة والمعنية أن تولي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الكثير من الاهتمام، من خلال سن التشريعات والقوانين اللازمة كي تلتزم كافة المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالمحافظة على البيئة، والمساهمة في إزالة ما يلحق بها من أضرار، ناهيك عن إلزام تلك المؤسسات بالإفصاح عن أدائها الاجتماعي.

المراجع :-

المراجع العربية :-

أولاً الكتب :

- 1- حنان، رضوان حلوه، 2003، بدائل القياس المحاسبي المعاصر/ مشكلات محاسبية معاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 2- الحياي، وليد ناجي، 2004، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن.
- 3- الشيرازي، عباس مهدي، 1990، نظرية المحاسبة، الطبعة الأولى، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت.

ثانياً الدوريات :

- 1- الحسني، صادق، 2003، تدقيق الأداء الاجتماعي للمنشآت في ضوء معايير المراجعة الدولية والأمريكية، الإداري، السنة 25، العدد 93، ص 13-65.
- 2- _____، 1996، دراسة متقدمة في المراجعة/نحو إطار للمراجعة الاجتماعية، مجلة البصائر، المجلد 1، العدد 1، جامعة البنات الأردنية الأهلية، عمان، الأردن، ص 119-165.
- 3- حمدي شحنة زعرب، وآخرون، 2008، مدى توافر المقومات الأساسية لنظام التكاليف المبني على الأنشطة في البنوك العاملة في قطاع غزة: دراسة تطبيقية، المجلة العربية للإدارة، مج 28، ع 1.
- 4- السهموري، عبد الفتاح مسعود وسعادة يوسف مصطفى، 1997، مدى أهمية تضمين معايير التدقيق للقيم الاجتماعية/دراسة ميدانية، مجلة دراسات، المجلد 24، العدد 2، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص 395-412.
- 5- عبدالرحمن، أحمد عبدالكريم، 1997، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال/مجالاتها- معوقات الوفاء بها/دراسة ميدانية تطبيقية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، المجلد 11، العدد 2، كلية التجارة بسوهاج، جامعة جنوب الوادي، مصر، ص 193-251.
- 6- العواملة، نائل، 1990، مؤشرات المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة العامة الأردنية، دراسات، المجلد 17(أ)، العدد 2، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص 7-36.

7- علام، محمد نبيل، 1991، حدود المسؤولية الاجتماعية/إطار فكري لمراجعة الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال في دول العالم النامي، الإدارة العامة، المجلد 31، العدد 72، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 7-40.

ثالثاً الرسائل العلمية :

- 1- بن عيسى، محمد، 2010، واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها: مع دراسة ميدانية بالشركات الصناعية الليبية بالمنطقة الغربية، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية.
- 2- حنيو، نضال محمد، 2009، المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية في المصارف التجارية الليبية: مع دراسة حالة مصرفي التجارة والتنمية والوحدة، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية.
- 3- السويح، عماد، 2014، واقع المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها: دراسة تطبيقية على الوحدات الفندقية، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس.
- 4- عليان، مازن، 1994، واقع المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي وأثرها على الأداء/دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

خامساً وقائع المؤتمرات والندوات :

- 1- نور، عبدالناصر وشاكر منير، 15 كانون الثاني 2000، محاسبة المسؤولية الاجتماعية محاولة بناء نموذج لقياس التكاليف الاجتماعية في الشركات الأردنية - دراسة تطبيقية في إحدى الشركات الأردنية، ندوة المحاسبة الاجتماعية ودورها في عملية التنمية الشاملة في الأردن، جامعة الإسراء، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية :-

1. Belkaoui, Ahmed, (1984), Socio-Economic accounting, Westport, Quorum Books, London, England.
2. Boockholdt, J.L. (1996), Accounting information systems: Transactions processing and controls, 4th ed, McGraw-Hill, USA.
3. Gray, R., Kouhy, R. and Lavers, S. (1995), Corporate social and environmental reporting- A review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure, Accounting Auditing & Accountability Journal, Vol. 8, N. 2, pp. 47-77.
4. Gray, R., Owen, D. and Maunders, K. (1987), Corporate social reporting: Emerging trends in accountability and the social contract, Accounting Auditing & Accountability, Vol. 1, N. 1, pp. 6-15.
5. Holmes, Sandra L. (1977), Corporate social performance: Past and present areas of commitment, Academy of Management Journal, Vol. 20, No. 3, pp. 433-438.
6. Linowes David F, (1968), Socio-Economic accounting, The Journal of Accountancy, pp. 37-42.



Ramanathan,K.V. (1976), Toward a theory of corporate social accounting,
The Accounting Review, Vol. LI, N. 3, pp. 516-528

The mediating effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture

د. عبد السلام ساسي الصابري

د. عادل محمد علي الشرجي *

Abstract:

The purpose of the study was to investigate the effect of organizational commitment as a mediating variable on the relationship between job satisfaction and organizational culture to answer the following questions: Is there any relationship between job satisfaction and organizational culture? Is there any relationship between job satisfaction and organizational commitment? Is there any relationship between organizational culture and organizational commitment? Dose organizational commitment as a mediator variable have any effect on the relationship between job satisfaction and organizational culture? Therefore, a questionnaire was used to collect the data from a sample of 350 employees from commercial banks in Libya based on random sample sampling. SPSS program was used to reach findings of the study. The empirical results of the current study indicated that the relationship between three variables of the study such as job satisfaction, organizational culture and organizational commitment was positive significant relationship while organizational commitment as a mediating variable effects the relationship between job satisfaction and organizational culture in commercial banks in Libya.

Keywords: Job satisfaction, Organizational culture, Organizational Commitment,

1. Introduction:

The relationship between job satisfaction, organizational culture and organizational commitment has attracted considerable interest from both academics and practitioners. Much of the interest on these variables is based on the results of the previous studies which have asserted that these concepts may have an impact on the organizations performance (Look and Crawford, 2001; Yourself, 2001 and Shurbagi and Zahari, 2012a). On the other hand, some scholars investigated the relationship between job satisfaction and organizational commitment the findings asserted that the relationship between these variables was significant and positive relationship (Chen and Francesco 2000; Lok and Crawford 2001; Mathieu

* عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد والتجارة، ترهونة، جامعة الزيتونة.

and Zajac 1990; Williams and Hazer 1986). Meanwhile, Yiing and Zaman Ahmad, (2009), pointed out that the relationship between job satisfaction and organizational commitment was negative relationship in Education sector in Malaysia. Yousef, (2000) and Lim, (2010) further suggested that job satisfaction and organizational commitment have been theoretically and empirically linked to organizational effectiveness.

2. Literature Review:

2.1 Job satisfaction:

Job satisfaction has been a phenomenon of intense interest among practitioners and researchers for several decades (Cranny, et al. 1992; Hwang and Chi 2005; Locke 1976 and Spector 1997). Many different definitions have been put, for instance, some definitions focus on the job itself, while others include all the job-related factors. Practitioners and researchers have defined satisfaction as positive feelings or aggressive responses; whereas others have defined it as the gap between the expected gain and the actual gain. Spector, (1985) defined job satisfaction as a cluster of evaluative feelings about the job.

2.2 Organizational culture:-

In fact, the roots of organizational or corporate culture began in the mid nineteenth century Blake and Mouton, (1969) were the first authors who mentioned the link between organizational culture and excellence in the late 1960s. However Hofstede, (1998) pointed out that the concept of organizational culture has become a common parlance two decades after it was used by Blake and Mouton, (1969) an aspect of the organization. Schein, (1992) defined organizational culture as a pattern of shared basic assumptions that the group has earned as it solved its problems of external adoption and internal integration that has worked well enough to be considered valid. Therefore, would be taught to the new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems. Schein, (1992) in this definition also describes organizational culture as being deeper than behaviour and artifacts.

2.2.1 Types of organizational culture (Cameron and Quinn Model) Competing Values Framework (CVF):

Quinn and Cameron, (1983) and Cameron and Freeman, (1991) had introduced the Competing Values Framework (CVF), which identified four types of culture such as: clan, adhocracy, hierarchy and market culture. The theory of the Competing Values Framework (CVF) suggests two dimensions; the first dimension differentiates the effectiveness criteria that emphasize flexibility, discretion, and dynamism from the criteria that

emphasize stability, order and control. The second dimension differentiates the effectiveness criteria that emphasize an internal orientation, integration and unity from the criteria that emphasize an external orientation, differentiation and rivalry. The Competing Values Framework (CVF) of (Quinn and Rohrbaugh, 1983) is very useful in organizing and interpreting a wide variety of organizational phenomena. Cameron and Quinn, (2006) from this theory, defined organizational culture as being taken for granted the values, underlying assumptions, expectations, collective memories and definitions present in organization. Each quadrant has been given a label to distinguish its most notable characteristics. Cameron and Quinn from this theory suggest four types of culture in organizations such as clan, adhocracy, hierarchy and market which illustrate in fig 1.

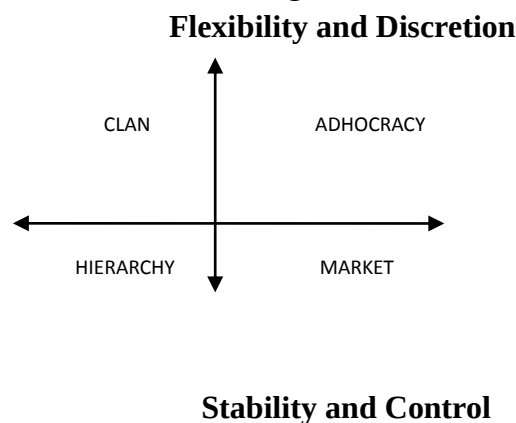


Fig 1: The Competing Values Framework:-

2.2.1.1 Hierarchy culture:-

Cameron and Quinn, (2006) the first introduce of the hierarchy culture by Weber consists of seven characteristics such as rules, specialization, meritocracy, hierarchy, separate ownership, impersonality, and accountability. These characteristics were deemed highly effective in the accomplishment of the purpose, and were adopted widely in organizations whose major challenge was to generate efficient, reliable, smooth flowing, and predictable output.

2.2.1.2 Market culture:-

The term market is not similar to the marketing function or with consumers in the market place. Rather, it refers to a type of organization that functions as a market itself. It is oriented towards the external environment instead of internal affairs. It is focused on transactions with (mainly) external constituencies such as suppliers, customers, contractors, licensees, unions, and regulators. The market operates primarily through economic market mechanisms, mainly the monetary exchange. That is, the major focus of markets is to conduct transactions (exchange, sales, and contracts) with other constituencies to create a competitive advantage. Profitability, bottom-line results, strength in market niches, stretch targets, and secure customer bases are the primary objectives of the organization. Not surprisingly, the core values that dominate such market-type organizations are competitiveness and productivity. Competitiveness and productivity in the market organizations are achieved through the strong emphasis on external positioning and control.

2.2.1.3 Clan culture:-

The term clan culture is used because of its similarity to a family-type organization. It seems more like extended families than economic entities. Instead of the rules and procedures of hierarchies or the competitive profit centers of markets, typical characteristics of clan-type firms were teamwork, employee involvement programs and corporate commitment to employees.

2.2.1.4 Adhocracy culture:-

A major goal of the adhocracy culture is to foster adaptability, flexibility, and creativity where uncertainty, ambiguity, and information overload are typical. The adhocracy organization may frequently be found in industries such as aerospace, software development, think-tank consulting, and film making. An important challenge for these organizations is to produce innovative products and services and to adapt quickly to new opportunities. Unlike markets or hierarchies, adhocracies do not have a centralized power or an authority relationship. Instead, power flows from individual to individual or from task team to task team, depending on what problem is being addressed at the time (Cameron and Quinn, 2006).

2.3 Organizational commitment:

The topic of organizational commitment has become immensely popular in the past two decades through interest of researchers and practitioners in the field of management (Mowday, et al. 1982 and Meyer and Allen, 1991). Organizational commitment, like most other concepts in social sciences, has no single or unique definition. It has been defined differently by different authors. For instance, (Kanter, 1968) described 'cohesion commitment' as 'the attachment of an individual's fund of affectivity and emotion to the group'. While (Buchanan, 1974) conceptualized commitment as a partisan, affective attachment to the goals and values of the organization to one's role in relation to the goals and values, and to the organization for its own sake, apart from its purely instrumental worth. Porter, et, al. (1974) defined organizational commitment as the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization. In addition, Meyer and Allen, (1984) Building to Porter, et, al. (1974), definition has been divide the concept of organizational commitment into three components and defined organizational commitment in terms of affective, continuance, and normative.

Affective commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.

Continuance commitment refers to an awareness of the costs associated with leaving the organization.

Normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment.

Meyer and Allen, (1984) definitional approach, the three components of organizational commitment are components rather than types. Meyer and Allen, (1984) noted the bases are conceptually mutually exclusive. The three dimensions were characterized as a "three component conceptualization of Organizational Commitment" and were described as components rather than types commitment that is, employees can experience each of these psychological states to varying degrees (Allen and Meyer, 1990 and WeiBo,et, al. 2010). Based to the literature the approach of Meyer and Allen, (1984) became the dominant one to the study of commitment (Cohen, 2007 and WeiBo,et, al. 2010).

In the last three decades, academics and researchers have received

increasing attention to investigate the relationship between job satisfaction, organizational culture and organizational commitment (Williams and Hazer, 1986; Yousef, 2000; Lok and Crawford 2001 and Lim, 2010). Numerous of these studies in the area of organizational behavior asserted that the relationship between job satisfaction and organizational culture was significant and positive relationship while other studies pointed out that the level of satisfaction was different based on type of dominant culture in the organization (Yousef, 1998; Chen and Francesco, 2000 and Lok and Crawford 2001; Xenikou and Simosi, 2006; Rad and Yarmohammadian, 2006; Hu, et, al., 2009 and Shurbagi and Zahari, 2012b).

On the other hand some scholars investigated the relationship between job satisfaction and organizational commitment the findings asserted that the relationship between these variables was significant and positive relationship (Chen and Francesco 2000; Lok and Crawford 2001; Mathieu and Zajac 1990; Williams and Hazer 1986). Meanwhile, Yiing and Zaman Ahmad, (2009), pointed out that the relationship between job satisfaction and organizational commitment was negative relationship in Education sector in Malaysia. Yousef, (2000) and Lim, (2010) further suggested that job satisfaction and organizational commitment have been theoretically and empirically linked to organizational effectiveness. Moreover, the previous studies on the field of organizational behavior pointed out that there was a positive correlation between organizational culture and organizational commitment (Zainol, 2009; Zazzali et al 2006; Lim 2010; Shah, 2007). Lok and Crawford, (1999); (2004) and (2007) confirmed that organizational culture was important organizational antecedents of job satisfaction and commitment. These results were supported by Zavyalova and Kuchеров, (2010), and Zainol, (2009), who pointed out that organizational culture can influence the organizational commitment and organizational culture have a significant relationship with three dimensions of organizational commitment such as affective, continuance and normative. In fact, most of these studies investigated the relationship between these variables independently. However, the relationship between job satisfaction, organizational culture, organizational commitment and the effect of organizational commitment as a mediating variable were not explored intensively enough in the literature in general and Libyan setting in particular.

Furthermore, the study wishes to test the relationship between job satisfaction, organizational culture, organizational commitment and the effect of organizational commitment on this relationship in commercial banks in Libya. Furthermore, Yet no study has been conducted to investigate the relationship between these variables and the effect of organizational commitment on this relationship. This study, therefore, is unique as it will help to fill this gap in an effort to improve the understanding the relationship between these variables and the effect of

organizational commitment on this relationship in Middle East in general and in Libyan setting in particular. Based on the foregoing, the effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture were not explored intensively enough in the literature.

3. Aims and Research Hypotheses:

The main aim of this study is to investigate the relationship between the variables of the study such as job satisfaction, organizational culture, organizational commitment and the effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture in commercial banks in Libya as this has received little attention in the past. On the basis of previous research findings and a consideration of the present study context, a number of hypotheses can be proposed.

H1. There is a relationship between job satisfaction and organizational culture.

H2. There is a relationship between job satisfaction and organizational commitment.

H3. There is a relationship between organizational culture and organizational commitment.

H4. Organizational commitment has significant effect on the relationship between job satisfaction and organizational culture.

4. Research Methodology:-

4.1 Instruments Measurement:-

To gather research data in the current study, questionnaire is preferred due to its ability to collect data from respondents within a limited time frame. The instrument consisted four parts such as demographic variables, job satisfaction, organizational culture and organizational commitment. Three instruments were used to measure the variables of the study. These instruments are as following:-

4.1.1 The Job Satisfaction Survey (JSS) developed by Spector (1997) includes 20 items was used to measure five facets of job satisfaction such as supervision, benefits, rewards, operating procedure and co-workers satisfaction. A Likert scale was used in which the respondents rate each alternative for each item on a scale from (1= strongly disagree; to 5=strongly agree). The internal consistency reliability (Cronbach's Alpha) for this scale in this study was 0.88

4.1.2 The Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) developed by Cameron and Quinn, (2006) as defined by the Competing Values Framework will be implemented in this study. The (OCAI) questionnaire was used to obtain an insight into the organizational culture

based on the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) which divided the organizational culture into four types namely, clan, adhocracy, market and hierarchy culture. This survey instrument requires the sample to respond to six key dimensions. Cameron and Quinn, (2006) the (OCAI) dimensions range from, dominant characteristics, organizational leadership, management of employees, organization glue, strategic emphasis and the criteria for success. Each of the six dimensions has four alternative answers which brings the total items of the (OCAI) questionnaire to 24 items. A Likert scale was used in which the respondents rate each alternative for each item on a scale from (1= strongly disagree; to 5=strongly agree). The internal consistency reliability (Cronbach's Alpha) for this scale in this study was 0.92.

4.1.3 Three Components Organizational Commitment Questionnaire (TCOCQ) developed by (Allen and Meyer, 1990) instrument for the multidimensional organizational commitment was adopted for this study to measure organizational commitment. The instrument measures the three dimensions of organizational commitment includes items that measure affective, continuance and normative commitment. There are 24 items in the scale, each dimension of organizational commitment (affective, continuance and normative) has 8 items. A five-point Likert scale will be used with responses ranging from (1= strongly disagree; to 5= strongly agree). Therefore, the validity and reliability of the instruments which use in this study such as The Job Satisfaction Survey (JSS), The Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) and Three Components Organizational Commitment Questionnaire (TCOCQ) scales have been established through previous researches and the Cronbach's Alpha coefficient of the instruments were above 0.70 (Allen and Meyer, 1990; Spector 1997; Flemming, 2009; Lim, 2010; Shurbagi and Zahari, 2013b and Shurbagi, 2014a). The internal consistency reliability (Cronbach's Alpha) for this scale in this study was 0.80. Sekaran, (2005) pointed out that Cronbach Coefficient Alpha of 0.70 or more are considered good.

4.2 Participants:-

To investigate the nature of the relationship between job satisfaction, organizational culture, organizational commitment and the effect of the organizational commitment on this relationship in commercial banks in Libya, out of (350) questionnaires were distributed with (300) returning. Of the (300) that returned, (45) questionnaires were rejected, due to insufficient data, resulting in (255) usable questionnaires yielding a response rate of 72%. The random sample sampling was used in this study



and the sample size has been chosen according to the employees of commercial banks. The data were then analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

5. Empirical Results:-

Data was analyzed through descriptive statistical methods with mean, standard deviation, percentage, Correlation Coefficient, Linear, and Multiple Regression. Table 1.1 contained profile of the respondents of the study. From the table 1.1 it was obvious that the respondents between 46-55 years constitute majority of respondents with 130 (50.8%) of the total of respondents while the least respondents with age range goes to those with less than 25 years 20 respondents (7.8%). As mentioned earlier, the respondents for this study are employees from commercial banks the majority of respondents hold Bachelor Degree 60 (23.5%), while 45 respondents (17.6%) completed their high diploma. 165 (64.7%) of the respondents were married while only 90 respondents (35.2%) were single. From total of 255 respondents from commercial banks indicate that, 174 of them (68.2%) were male while the remaining was female. From table 1.1 it can be seen that 105 of respondents (41.1%) have working experiences in commercial banks for 11-15 years, only 35 of respondents (13.7%) have working experiences in commercial banks for 1-5 years. All this information has given in Table 1.1.

TABLE1.1
PROFIT OF THE RESPONDENTS

Contents	Frequency	Percent%
Age		
< 25 years	20	7.8
26 - 35 years	35	13.7
36 - 45 years	30	11.7
46 - 55 years	130	50.8
> 55 years	40	16
Educational level		
Primary School	35	13.7
High Diploma	70	27.4
Bachelor Degree	88	34.5
Master Degree	55	21.5
PhD	7	2.9
Marital status		
Single	90	35.2
Married	165	64.7
Gender		
Male	174	68.2
Female	81	31.8
Working Experience		
1-5 years	35	13.7
6-10 years	55	21.5
11-15 years	105	41.8
16- 20 years	60	23.5
21- 25 years	33	14.5
> 25 years	43	18.9

Table 2.1 provided the percentages, means, and standard deviations related to the perceptions of respondents of the sample of the study about job satisfaction, organizational culture and organizational commitment in their organization. According to table 2.1 the means of facets of job satisfaction such as were (3.55, 3.43, 3.22, 3.0 and 2.99), and the standard deviations of them were (0.95, 0.97, 0.98, 0.94 and 0.96). On the other hand, the mean of types of organizational culture such as clan, adhocracy, market and hierarchy culture were (3.22, 3.12, 3.18 and 3.00) respectively, while the standard deviations of them were (0.99, 0.88, 0.92 and 0.83) respectively. Therefore, according to previous table the means of affective, continuance and normative commitment were (3.12, 3.02 and 3.14) respectively, while the standard deviations of them were (0.91, 0.76 and 0.90) respectively. Table 2.1 summarizes the mean and standard deviation of these variables

TABLE 2.1
MEAN AND STANDARD DEVIATION

Variables & Dimensions	M	SD
Supervision Satisfaction (SS)	3.55	0.95
Benefits Satisfaction (BS)	3.43	0.97
Rewards Satisfaction (RS)	3.22	0.98
Operation Procedure Satisfaction (OPS)	3.01	0.94
Co-Workers Satisfaction (CWS)	2.99	0.96
Job Satisfaction (JS)	3.25	0.85
Clan Culture (CC)	3.22	0.99
Adhocracy Culture (AC)	3.12	0.88
Market Culture (MC)	3.18	0.92
Hierarchy Culture (HC)	3.00	0.83
Organizational Culture (OC)	2.98	0.95
Affective Commitment (AC)	3.12	0.91
Continuance Commitment (CC)	3.02	0.76
Normative Commitment (NC)	3.14	0.90
Organizational Commitment (OC)	3.10	0.73

To study the correlation between variables, correlation coefficient was selected to investigate the relationship between variables of the study such as job satisfaction, organizational culture and organizational commitment. The result of the current study pointed out that the employees the organizations investigated are committed to their organizational and satisfied with their jobs. Result also indicates that there are significant positive relationship between job satisfaction and organizational culture (0.54) job satisfaction and organizational commitment (0.48). Moreover, result asserts that the relationship between organizational culture and organizational commitment is a significant positive relationship (0.52). Table 3.1 summarizes the result.

TABLE 3.1
CORRELATION BETWEEN VARIABLES OF THE STUDY

	JS	OC	OC
Job Satisfaction	1	0.54**	0.48**
Organizational Culture		1	0.52**
Organizational Commitment			1

5. Hypotheses Testing:-

The hypotheses of the study were tested based on the work of Baron and Kenny (1986); Iacobucci, et, al., (2007); Iacobucci (2012) there are four steps to test the mediating effect. According to this model Simple Linear Regression Analysis was used to test the relationship between the variables of the study such as job satisfaction, organizational culture and organizational commitment. Meanwhile Multiple Linear Regression Analysis was used to test the mediating effect of the mediator variable on the relationship between independent and dependent variables. The results of regression analysis are as follow:-

1. From table 4.1 the result of linear regression indicates that (job satisfaction) has contributed significantly in the variability of (organizational culture) by 42% from the total variability. Regression coefficients were found to be significant for job satisfaction and organizational culture that could be confirmed by their respective t statistics and p-value. By looking at the beta coefficient for organizational culture can determine the relationship between job satisfaction and organizational culture. The regression model implied in this study was found statistically significant (P-value < 0.05). Those findings could be suggested that the model was able to fit the data. On the other hand, from the result of regression analysis it could be concluded that the relationship between job satisfaction and organizational culture is a positive relationship Table 4.1 summarizes the results of Regression Analysis between job satisfaction and organizational culture.

TABLE 4.1
LINEAR REGRESSION ANALYSES BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CULTURE

R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	
0.627	0.428	0.426	0.40		
Unstandardized		Standardized			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	0.368	0.168		2.384	0.000
JS	0.726	0.042	0.627	14.871	0.000

2. Based on table 5.1 the result of linear regression indicates that (job satisfaction) has contributed significantly in the variability of (organizational commitment) by 45% from the total variability. Regression coefficients were found to be significant for job satisfaction and organizational commitment that could be confirmed by their respective t statistics and p-value. By looking at the beta coefficient for organizational commitment can determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment. The regression model implied in this study was found statistically significant ($P\text{-value} < 0.05$). Those findings could be suggested that the model was able to fit the data. On the other hand, from the result of regression analysis it could be concluded that the relationship between job satisfaction and organizational commitment is a positive relationship Table 5.1 summarizes the results of Regression Analysis between job satisfaction and organizational commitment.

TABLE 5.1

LINEAR REGRESSION ANALYSES BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

R	R Square		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate
0.679	0.456		0.453		0.594
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	
Constant	1.252	0.166		6.211	0.000
JS	0.682	0.061	0.697	12.145	0.000

3. According on table 6.1 the result of linear regression indicates that (organizational culture) has contributed significantly in the variability of (organizational commitment) by 61% from the total variability. Regression coefficients were found to be significant for organizational culture and organizational commitment that could be confirmed by their respective t statistics and p-value. By looking at the beta coefficient for organizational commitment can determine the relationship between organizational culture and organizational commitment. The regression model implied in this study was found statistically significant ($P\text{-value} < 0.05$). Those findings could be suggested that the model was able to fit the data. On the other hand, from the result of regression analysis it could be concluded that the relationship between organizational culture and organizational commitment is a positive

relationship Table 6.1 summarizes the results of Regression Analysis between organizational culture and organizational commitment.

TABLE 6.1

LINEAR REGRESSION ANALYSES BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
0.735	0.615		0.614	0.312	
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	0.712	0.076		8.445	0.000
OC	0.624	0.033	0.735	28.656	0.000

4. As shown in table 7.1 the R Square of 0.68, means that the data used in the sample accounts for about 89% of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and organizational culture in the population. The probability value obtained is less than the predetermined alpha value ($p\text{-value} < .05$). There exists adequate evidence to show that organizational commitment has a significant effect on the relationship between job satisfaction and organizational culture in the current study. In addition, organizational commitment contains significant predictors in estimating the relationship between job satisfaction and organizational culture.

TABLE 7.1

MULTIPLE REGRESSION ANALYSES BETWEEN VARIABLES OF THE STUDY

R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
0.680	0.549		0.547	0.320	
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	-0.383	0.110		-3.114	0.000
OC	0.654	0.038	0.532	15.732	0.000
JS	0.287	0.034	0.265	8.234	0.000

6. Conclusion, Limitations & Recommendations:-

This study constituted an exploratory investigation into the relationship between the variables of the study such as job satisfaction, organizational culture and organizational commitment and the effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture in commercial banks. From the current study it could be concluded that the relationship between the variables of the study such as job satisfaction, organizational culture and organizational commitment is positive and significant relationship and organizational commitment as a mediating variable effect the relationship between job satisfaction and organizational culture. The current study contributes significantly toward developing the understanding of organizational behaviour in Libya and other developing countries which have a few studies in this field. In addition, the study contributes to the knowledge in this area. Despite these features and applications, the current study has some limitations. The current study focuses only on five facets of job satisfaction it should also be noted that there are other factors that could affect job satisfaction such as pay, promotion and communication. These factors were not investigated in this study although they might affect job satisfaction. Based on that, future research may be beneficial if more items and better measures are developed in relation to this outcome variable. Therefore future researchers could investigate the effect of organizational commitment on this relationship between these variables such as job satisfaction and organizational culture in both the public and private sectors.

References:-

- Allen, N. J., and Meyer, J. P., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baron., R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Blake, R. R. and Mouton, J. S. (1969). *Building a Dynamic Corporation through Grid Organization Development*. Addison-Wesley.
- Buchanan, B., (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cameron, K. S. and Freeman, S. J. (1991), Cultural congruence, strength, and type: Relationships to effectiveness. *Research in organizational change and development*, 5, 1, 23-58.

- Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (2006), Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Jossey-Bass.
- Chen, Z.X., and Francesco, A. M., (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: do cultural differences matter? Human Relations 53(6):869-887.
- Cohen, A., (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 17, 336–354.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., and Stone, E., (1992). Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance New York: Lexington.
- Flemming, P. L. (2009). A study of the relationship between transformational leadership traits and organizational culture types in improving performance in public sector organizations: A Caribbean perspective. doctoral dissertation, Capella University, USA.
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. Organization studies, 19, 3, 477-492.
- Hu, Y. J., Yang, F. Y., and Islam, M., (2009). Leadership behavior, satisfaction, and the balanced scorecard approach: An empirical investigation of the manager-employee relationship at retail institutions in Taiwan. International Journal of Commerce and Management 20(4):339-356.
- Hwang, I. S., and Chi, D. J., (2005). Relationships among internal marketing, employee job satisfaction and international hotel performance: An empirical study. International Journal of Management 22(2):285-293.
- Iacobucci, D. (2012). Mediation analysis and categorical variables: The final frontier, Journal of Consumer Psychology, 22(4), 1-13.
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng. X. (2007). A meditation on mediation: Evidence that structural. Equations models perform better than regressions. A meditation on mediation. Journal of Consumer Psychology, 17(2), 140–154.
- Kanter, R. M., (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review, 33, 499-517.
- Lim, T., (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. Asia Pacific Education Review, 11, 311–320.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction: In M D Dunnette (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology Chicago, IL: Rand McNally College Publishing.

- Lok ,P., and Crawford, J., (2004).The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. Journal of Management Development, 23(4), 321-335.
- Lok, P. and Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. Journal of Managerial Psychology, 16, 8, 594-613.
- Lok, P., Wang, Z., P., Westwood, B., and Crawford, J., (2007). Antecedents of job satisfaction and organizational commitment and the mediating role of organizational subculture. Working paper, 1-41.
- Lok., P., and Crawford., J.,(1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. Leadership and Organization Development Journal, 20,7, 365-373.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108, 2, 171-194.
- Meyer, P.J., and Allen, JN (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. Journal Applied Psychology. 69: 372–378.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J., (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1, 1, 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M., (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology 59, 603-609.
- Quinn, R. E. and Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. Management science, 29, 1, 33-51.
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. Management science, 29, 3, 363-377.
- Rad, A. M. M., and Yarmohammadian, M. H., (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. Leadership in Health Services 19(2):11-28.
- Schein, E. H. (1992). Organizational culture and leadership. Jossey-Bass San Francisco.
- Sekaran, U. (2005). Research methods for business: A skill building approach: Wiley-India.

- Shah, J., (2007). Organizational Culture and Job Satisfaction: An Empirical Study of R and D Organization. Retrieved 25, 2, 2014, from <http://ssrn.com/abstract=1293922>.
- Shurbagi, A. A. M., (2014a). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment in National Oil Corporation of Libya, 3rd International Conference on Humanities, Biological and Environmental Sciences, Abu Dhabi, (UAE) 99-105.
- Shurbagi, A. A. M., (2014b). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in National Oil Corporation of Libya, 2nd International Conference on Research in Science, Engineering and Technology, Dubai, (UAE) 212-218
- Shurbagi, A. A. M., and Zahari, I., (2012a). The effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya. International Business Research, 5, 9 89-97.
- Shurbagi, A. A. M., and Zahari, I., (2012b). The Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in National Oil Corporation of Libya, International Journal of Humanities and Applied Sciences, 1, 3 88-93.
- Shurbagi, A. A. M., and Zahari, I., (2013b). The Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction in National Oil Corporation of Libya, 2nd International Conference on Business, Economics, and Behavioural Sciences Bali, (Indonesia), 17-23.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American journal of community psychology 13(6):693-713.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences: Sage Publications, Inc.
- WeiBo, Z., Kaur, S., and Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). African Journal of Business Management, 4, 1, 12-20.
- Williams, L. J., and Hazer, J. T., (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. Journal of applied psychology 71(2):219-231.
- Xenikou, A. and Simosi, M. (2006), Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. Journal of Managerial Psychology, 21, (6), 566-579.
- Yiing, L.H. and Zaman Ahmad, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance, Leadership and Organization Development Journal, 30, 1, 53-86.

- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1): 6-24.
- Yousef, D. A. (1998), Correlates of perceived leadership style in a culturally mixed environment. *Leadership & Organization Development Journal*, 19(5), 275-284.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30, 2, 152-169.
- Zainol, N., N., (2009). Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employees at Majlis Amanah Rakyat. Unpublished master thesis, University Utara Malaysia, Kedah.
- Zavyalova, E., and Kuchеров, D., (2010). Relationship between organizational culture and job satisfaction in Russian business enterprises. *Human Resource Development International*, 13, 2, 225–235.
- Zazzali, J., L., Alexander, J., A., Shortell, S., M., and Burns, L., R., (2006). Organizational Culture and Physician Satisfaction with Dimensions of Group Practice. *Health Research and Educational Trust*, 10, 1475-6773.

ملخص الدراسة:

إن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو دراسة تأثير كمتغير وسيط الالتزام التنظيمي علي العلاقة بين الرضي الوظيفي والثقافة التنظيمية وذلك من اجل الإجابة علي أسئلة الدراسة والمثمتلة في الأسئلة التالية: هل توجد علاقة بين الرضي الوظيفي والثقافة التنظيمية؟ هل توجد علاقة بين الرضي الوظيفي والالتزام التنظيمي؟ هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي؟ هل يوجد تأثير للالتزام التنظيمي كمتغير وسيط علي العلاقة بين الرضي الوظيفي والثقافة التنظيمية؟ تم استخدام الأسلوب الكمي وذلك من خلال توزيع صحيفة الاستبيان علي عينة الدراسة المكونة من 350 مستخدم من بعض المصارف التجارية وتم اختيار هذه العينة عشوائيا .تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية (الإصدار السادس عشر) للوصول إلي نتائج الدراسة وذلك من خلال إيجاد (المتوسط - النسب المئوية- الانحراف المعياري - الانحدار الخطي المفرد - الانحدار الخطي المتعدد - الارتباط - الثبات - درجة الثقة). أكدت الدراسة بان العلاقة بين متغيرات الدراسة (الرضي الوظيفي - الثقافة التنظيمية - والالتزام التنظيمي) هي علاقة موجبة. وبناء علي تحليل الانحدار الخطي المتعدد فان الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط يؤثر علي العلاقة بين الرضي الوظيفي والثقافة التنظيمية.

**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE
ON THE APPLICATION OF MANAGEMENT INFORMATION
SYSTEM
AN EMPIRICAL STUDY ON THE REPUBLIC BANK BRANCH
TRIPOLI**

د. حنان معمر ابو عجيلة العباني *

Abstract:

An organizational culture is considered one of the most important topics as the variables affecting in business organizations in general and banks in particular. It represents a significant competitive advantage through what is contained of values, beliefs, traditions, and customs of those espoused and practiced by human resources in the banks. Furthermore, the management information system is also considered as an important element for the performance of the business. Therefore, both are determinant of success achieving or failure the goals. This paper aims to: Firstly, to clarify the relations of reciprocity between organizational culture and the application of management information systems at the Bank of the Republic Tripoli branch. Secondly: measuring the impact of organizational culture on the application of management information systems the bank under study.

The paper uses the current descriptive approach with respect to the administrative literature, as the analytical method used in the analysis of the data that will be collected using a questionnaire as the main tool for data collection. Furthermore, the study sample is the stratified random sample, included some of the employees, and some of the leaders administrative. Moreover, the proportion of the sample represented 50% of total research population, which is 270 participants. Thus, the sample is 135 participants . current paper distinguishes from other studies due to focusing on the correlation between these two factors, also it is applied in the branch of the Republic Bank city of Tripoli, and will provide a valuable academic and practical information.

1. Introduction:-

The topic of organizational culture considers one of the modern subject which emerged in management science , many academic researchers study it. The organizational culture became interest in many business organizations , due to it is influential factors in the success or failure of any organization. As it is correlated with principles , beliefs, values, which inside the individuals in the organization, who are the main factor of the work performance and they are developing the internal

* - أستاذ مساعد بقسم الإدارة والتنظيم - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة طرابلس

organization of the organization . it is consider important aspect of the organization and will provide it the ability to face the challenge of change environment . From another side, there is no doubt that the information has an important role in business organizations in general and banks in particular. The management information systems is considered as a main source which provide the banks of the information, furthermore, it is a main core for most of banking business through using and obtain the advantage of the technology to accomplish administrative processes smoothly .

Therefore, the organizational culture that prevails in the bank is strongly impact in application of management information systems, which in turn, contribute to the bank's success in achieving the goals sought . Despite, the importance of the application of information systems in banks, there is a difference in the application of management information systems in Libyan banks , due to several factors, and the organizational culture in the top of them . Given the importance of banking services in Libya that the Bank of the Republic one of most important Bank, in terms of size, number of branches, number of employees, and the number of beneficiaries of its services, currently paper focused on the study of the impact of organizational culture as main factor on the application of the Bank's management information systems as the follow factor in the bank understudy .

Contents:-

2. Organizational Culture:-

2.1 Organizational Culture Concept & Definition:-

An organizational culture is a modern concept which emanating from the anthropological science, it is associated with a significant correlation to national culture. In fact, the individuals acquire their cultures through social adjustment where they build it through their live stages.

It has been defined as " a set of beliefs and expectations and values that shared by organization member's to implement the main objectives and goals " (Almadhon &Algzoay1995). Furthermore, defined as " A group of ideologies, philosophies, values, beliefs, common trends, and types of expectations that characterize individuals in the organization" (Jmal Alden Almorse, 2006). Also as " The way that people used to be performed the things in the organization , , also is a vision of the future and a set of oral values and acceptable behavior which management and the work force seek to achieve the organization's mission and goals , " Joseph Kelada 2004.

One of the well-known studies about culture is Hofstede since 1980, when his study began it included 66 countries, involved some Arabic countries included Libya, which illustrated the impact of national culture on the organizational culture. In his study of culture, Hofstede, (2001) stated the importance of the role of the national culture in forming the characteristics of individuals, where the values of the culture exist and are steady for long periods, and where these individuals pass them onto the

new generation. The concept of organizational culture became popular early in the 1980s (Denison, 1996). Meryerson, (1991, p25) described it as “the code word for the subjective side of organizational life”. Organizational culture is described as a system of shared meanings that distinguish one organization from others (Schein, 2004).

Hickman and Silva, (1985) argued that organizational culture is a unit where its members in all levels share the same values regarding their organization, and they pass on these values to new members in order to perpetuate the culture of the organization. Organizational culture is carried in the minds of its members, it informs how they interpret what happens in their environment and how they react to it (Schein, 2004). There is no 'right' or 'best' culture for all organizations; there is an appropriate culture for an organization, which can help it to cope with its business (Goffe and Jones, 1998). A culture study by Nelson and Gopalan (2003) aimed to explore the relationship between the organizational culture and national culture. It included three contexts; India, Brazil and US, and was based on a questionnaire distributed to middle managers. The main findings were that the relationship between organizational culture and national culture is complicated where the former systematically replicate national culture. Also there are strong forces which direct this organizational culture in the same direction of national culture, an example of strong forces which can direct organizational culture in the same direction as the national culture could justification the impact of organizational culture on apply management information system.

2.2 Culture Dimensions:-

It has been suggested by (Goffe and Jones, 2006) that culture involves two dimensions which are 'sociability' and 'solidarity'. The sociability reflects the degree of friendship between the individuals that combines them in one group. It also relates to the emotions and feelings, where those people share things such as; opinion, ideas, and values. With respect the solidarity refers to the degree of the collectiveness which becomes high when people have a common purpose, and they seek to obtain the same goals by share of cooperation to do missions and mutual interests.

Rollinson (2008) has suggested that four advantages can emerge from the sociability dimension. Firstly, individuals have high morale where they consider their workplace as a source of happiness and welfare. Secondly, it helps to foster team work. Thirdly, people may be more efficient when they are working together and finally, it helps to encourage people to be innovative in their ideas. 2517.695 – 66.657.

In addition, there are three advantages that can emerge from the dimension of solidarity. Firstly, people are obligate to do their work, secondly, people are more stimulated to work to obtain their goals, and finally, people's behavior becomes more acceptable where they seek to obtain rewards. On the other hand, there are some disadvantages of solidarity. Firstly, it may

create some to segregation of people who are not a member of the group. Secondly, it may create more focus in the goals of the group. This can be oppress individuals who are not in the group and do not share the organization's goals.

Hofstede's study compared the values which relate to work according to some dimensions, which are: power distance, individualism versus collectivism, uncertainty avoidance, and long-term orientation. Firstly, power distance index (PDI), which refers to "the extent to which the less powerful members of organizations and institutions accept that power is distributed unequally" where this defined from below (followers) not from above (leaders) (ibid, p. 98), with respect to Arab countries this distance is very high (80) on the culture scale. Secondly, Individualism distances index (IDV) individualism versus collectivism: "individualism stands for a society in which the ties between individuals are loose: everyone is expected to look after him/herself, and her/his immediate family only". Collectivism "stands for a society in which people from birth onwards are integrated into strong, cohesive in-groups, often extended which throughout people's lifetime families, which continue to protecting them in exchange for unquestioning loyalty" (ibid, 2001, p. 225), with respect to Arab countries this distance is (38) on the culture scale. Thirdly, uncertainty avoidance, it reflects the extent which the culture programs its members to feel either uncomfortable or comfortable in unstructured situations. These unstructured situations are novel, unknown, surprising, and different from usual. Therefore, the cultures try to minimize the possibility of such situations, for instance, strict laws rules and the measures of the safety and security. With respect to Arab countries this distance is (52) on the culture scale (Hofstede, 1984). Finally, long-Term Orientation (LTO) versus short-term orientation: it was found in a study among students in 23 countries around the world, based on a questionnaire designed by Chinese scholars. It is focused on dealing with Virtue regardless of Truth. The values which associated with long term orientation such as, thrift and perseverance, and having a sense of shame, whereas the values which associated with short term orientation such as, personal steadiness and stability, protecting your face, respect to tradition, reciprocation of greeting, favours, and gifts and fulfilling the social obligations. Both the positive and the negative rated values of this dimension came from the teachings of Confucius, the Chinese philosopher who lived around 500 B.C. However, the dimension also applies to countries without a Confucian heritage (Hofstede, (2001). But this study did not include Arabic countries.

Twati (2006) found in his study about the influence of societal and organizational culture on the adoption of management information systems in the Arab countries which are Libya, Kuwait, Oman, Saudi Arabia, and United Arab Emeritus, that the power has strong impact on the Libyan culture; also Libyan society is highly dominated by males, and low

individualism. Other studies have concentrated on both national and organizational culture were; Graf, (2004), and Schwartz and Davis, (1981), who stressed that there is mutual impact between the social culture and the culture of the organization. From the previous discussion, the study of national culture and the culture of the organization is highlighted as an important issue in the current research context.

2.3 Organizational culture types:-

Organizational culture was categorized by (Goffe and Jones, 2006) into four fundamental types; each type has both positive and negative aspects. Firstly, network culture, where sociability has a high ratio with a low ratio to solidarity. The individual in this type of culture is involved in friendship and social events, via, joining a social or sport club. In contrast, the negative side here is formation of cliques which might impact on the work negatively. Secondly, mercenary culture which shows a high solidarity and a low sociability that creates competition amongst members. The negative side is that there is little cooperation in favour of personal benefit which makes the emotional contact very low inside the organization. Thirdly, fragmented culture which is unusual and includes low solidarity and sociability, this gives individuals the freedom and feeling of their importance, yet when individuals abuse this freedom this type of culture suffers from selfish and secretive behavior. Fourthly; communal culture which includes a high level of sociability and solidarity, which leads to innovation, high performance and team work.

2.4 Organizational Culture Elements :-

Gad 2005 identifies organizational culture elements in the following

- أ. The beliefs and expectations and shared values, which reflect the philosophy Regulatory Organization and it represent in values in the organization's mission (why do the organization , and what it believe) , principles (what the organization provided? , to whom, and on the concentration , and who achieve the principles) , whereas, the strategy of the organization represent organization's approach) , and is worth noting that culture can be a challenge or support the organization's strategy.
- ب. Heroic Personalities where the leader personality is considered a code of human resources in the organization, as they put the foundation stone of the organizational culture , which moved from one generation to another generation who adopt it through a gradual learning to work
- ت. . Myths, stories, and novels provides a real information which reliable, where each organization's has it is own story , which create the distinguish .
- ث. Rituals , Traditions and Formalities that get used by the individuals, such as rewards which create their loyalty.

Organizational Culture Characteristics:-

Majida Al-Attiyah 2003 defined set of features of organizational culture for example

- The creativity and risk, which includes human resources promotion to innovate and take responsibility.
- The extent of management's attention to its impact on the human resources in the organization
- The organizational loyalty to the organization as a whole , rather than informal organizations.
- The extent of coordination and integration between the parts .
- The degree of interaction between the human resources in harmony in the organization through using same terminology and customs as well as they controlled by the same values.
- The Rules that represent the instructions which adhered the old human resources in the organization as well as the new.
- Organizational climate which contains planning and arrangement of the human and material resources as well as ways of dealing and work performance.

Organizational Culture Functions:- 2.6

The organizational culture has a number of functions:

Firstly, it creates inside the human resources organization the sense of identity, where the adoption of the values and the ideas that dominate in the organization, moreover their knowledge of organization message which makes them feel that they are an integral part of it. Secondly, create a message of commitment to the organization and have a sense of belonging and provide public interest on personal interests. Thirdly, leadership of the acts and sayings of human resources and to clarify the standards of conduct of the organization behavior, thus achieve stability in their behavior (Jerry Gerard at el, 2006) . In the same context (AlKetaby 2005) added that the organizational culture contribute to the integration of the internal functions of the organization through a set of factors involve:

- A common language, which facilitates the communication between the human resources of the organization .
- The criteria's for membership of the organization, which is made up by the collective agreement for members of the organization .
- Power and the influence, that donate to the individual from the collective agreement on how the distribution the power and authority, and how it acquisition and maintenance, also the reasons for its loss.

2.7 Sources of Organizational culture

The literature survey emphasize there is many sources that formation and drawing organizational culture the most important of these sources are:

- The values, norms and beliefs, where the organization containing values, norms and beliefs, which consider as a guide for individuals and clarify the acceptable and unacceptable behavior. .
- Personal characteristics of individuals, where , the workers qualities such as honesty, punctuality, transparency of the values that have been transported to the new members.
- Organizational Structure which is consider source of the organizational culture, for example, respect for the occupants of top management positions, regardless of their age or their gender.
- Channels of communication, which refers to the transfer of culture and its modify, develop and clarify views
- Lines of authority where it demonstrates the ways of dealing between the administrative levels, authority delegation, centralized, decentralized .
- The organizational relationships: refer to the cooperation, team spirit, complementary relationships between the parts of the organization
- Job description: represent in determination job conditions , nature, and its characteristics
- Incentive system, Refers to maintaining the organizational loyalty and the morale of members.
- Surroundings Environment: represented in the stability of political and economic climate, also the customs, traditions, laws, and technical infrastructure.
- Community culture, where culture differ from one society to another, and even in the same society due to the geographical division, income, profession (ibid) .

2.8 The most important features of the organizational culture in the Arab organizations:-

The organizational culture in the Arab organizations has its own features , and Libya is no exception, include the following: (AlHarem.2003) .

- 1- The multiplicity of individual loyalty to their family, tribe, neighborhood and city, which weakens their sense of responsibility, the public interest and reduces the impact of organizational culture.
- 2- The Interest of the work as source to earn money more than the work in itself , that reduces the impact of organizational culture .
- 3- Individual tendency to the work in the office, where they feels that provide them with social status, as a result of that creation the inflation of management system in Arab organizations.
- 4- Arab hospitality and generosity are the common features in the Arab organizations, where work is left to host a relative or friend consider as normal things.
- 5- Individuals are tend to focus on the formal aspects, such as the appearance of the office, luxury furniture and equipment.

- 6- Individuals are tend to brag and pursuit the fame .
- 7- the bureaucracy which include the repetition of administrative transactions and the length of time for required actions .

3. Information System:-

3.1. Importance and definition of management information systems

The management information systems is became more importance in recent decades, especially after the emergence of globalization, which created so-called authority knowledge. It considers the data and information as an essential factors to obtain a competitive advantage and success of business organizations, which based on the investment of human resources for information . Management information systems refers to using of technology in business performance through programs and systems which help to achieve abundance in human and material resources of the organization. Despite of, the multiplicity the definitions of management information systems, yet, they are concert in linking, administrative functions and information technology and computer applications.

Alsamarrai (2004) defined management information systems has been defied a "system of regulating and control designed to transform, transfer the information between administrative levels, after processing and updating in order to enable the administration to make the right decision by best way . Alserafy (2005) focus in his definition on the computer where he said it is " a system building on a computer, provides the information to the managers about whole or a part of the functions, with respect to the past, present and future ".

With respect to the benefits that could be achieved by management information systems , Tissoury (2012) refers to some of them as follow:

1. Reduction of administrative inflation and associated costs with it
2. .Reducing the workload in the management of the organization and saving it's time for business strategy
3. The ability to adapt the organization with the changes in the surrounding environment.
4. he ways, modern, methods to perform the work. 4- Innovate

3.2 Objectives of management information systems:-

Information Systems is seeking to achieve a set of objectives which has been identified by (Molokhia, 2006)

1. Coordination between the sub-systems of data and information, to make it works as an integrated system.
2. Correlating the objectives of the sub-systems with the general objectives of the organization.
3. Support the decision-making process at all organizational levels.
4. Control the data, information and save it to be ready in the request time
5. . Provide the information through feedback process to develop the organization performance .

3.3 Styles of management information systems:-

Management information systems has been involve two styles, they are: Firstly: manual style, where, the traditional manner using in transfer of information. It can be said that, the information systems might be separate . for instance, data collection , saving, ,documentation could be done in the executive level. Whereas, the classification, its reports could be done in supervisory level. while, summarizing and writing precisely it could be done in senior level. The disadvantages of this style is spend a lot of time and effort, and the difficulty of transferring information to all parts of the organization, in addition, to the risk of tampering with the information during the transported. Secondly, Automatic style, where management information systems connected together, as well as connected with the out of the organization. With respect to the preparing, categorizing, and classify , draw conclusions management information systems, will be in the all organization levels. This style relies on communication technology, and Computer networks , as well as network information.

4.Field Study:-

4.1 Method study:-

Research environment defined in Republic Bank Tripoli branch at Tripoli. Research population represent in the employee include superiors and subordinates. The researcher selected a random sample represented approximately 25% of the total . 142 questionnaires has been distributed , where has been used Likert scale to measure cultural dimensions (physical dimension, humanitarian) and their impact on the application of management information systems.

4.2 Discussion:-

4.2.1 Characteristic of the participants:-

In current paper, the proportion of males represented 90% and 10% females. With respect to the age the high percentage was in the category less than 40 years which represented 70 % . Regarding the experience, the category of less than 10 years represented 40 % , while the category of less than 20 years represented 35 % . The level of education focus in Bachelor where was 67%. The main function was in management clerk which represented 70% who are more using of the computer.

4.2.1 Analysis of the impact of the physical dimension:-

- The average of the answers for the questions about the physical dimension was (3.8).
- The bank management spent efforts to develop the capabilities and skills of individuals through training and technical equipment .
- The Bank has a comfortable furniture which created comfortable environment for the individuals.
- The principle of transparency adopted by bank management with respect to clarifying the rules and regulations and work systems

- The Bank has distinctive appearance and site, which affects positively on the individuals and makes them feel confident and proud to work in this bank.
- Despite the fact that the management information systems in the bank provide the individuals with data and information that facilitates the performance of the work , but its availability is limited to certain departments.
- Poor communication services with the international information network despite its importance of the work performance in the bank for instance the currency management.
- Based on the above it is clear that the degree of attention to the physical dimension of organizational culture tends to rise, hence the organizational culture prevailing bank encouraging the application of management information systems .

4.2.2 Analysis of the impact of the human dimension:-

- The average of the answers for the questions about the physical dimension was (3.1) .
- There is limited of participation in decision-making . which reduces the feel of taking responsibility .
- Despite the fact that the individuals Participants in some of social events, but the participation of the Bank's management is limited .
- Lack of interest in work preferential. -
- Lack of clarity with respect to the reports of the Individuals performance.
- Lack of sports and leisure activities which consider important issue for the individuals.
- Reach the higher positions mostly depends on relationship with responsible people.
- The opportunities for training courses are not taken according to the needs of the training.

5 . Conclusion:-

The purpose of the present paper is to clarify the impact of organizational culture on application of management information system in Republic Bank Tripoli Branch. Despite the consideration for the physical dimension of organizational culture, such as interest of the general appearance of the bank and clarify the procedures and methods of work. Yet, there is a lack of important matters , for instance the important of connection to the international information network. Furthermore, some offices in the bank lacks to the use of modern management information systems, which still rely on traditional methods to provide the data and information, which impact negatively on the work performance. Interestingly, the management of the bank tack care of the human dimension of organizational culture, but there are limitations regarding social relationships with individuals. Generally, the care of the physical dimension of organizational culture more the attention to the human dimension of organizational culture. In

short, that explains some of the negative phenomena for instance the lack of care of the time, the proliferation of Wasta, irresponsibility and no obligation to work.

Lastly, the researcher suggest some recommends:

management - Concentration in spreading awareness about the importance of the impact of organizational culture on the application of management information systems, which is considered an important factor in the performance of the business efficiently and effectively, through the training, workshops, and conferences for superior and subordinates.

- Attention to the social relationship as a basis to support the human dimension of the organizational culture, thus impact positively on the individuals in order to obtain advantages from the management information systems.

-Take advantage of the international information network service due to its importance in the banking business.

-Elimination of the negative aspects in the behavior of individuals such as commitment, mediation and nepotism through the change organization culture .

Reference:-

- Al Ketaby, M. (2005). The organizational behavior between theory and practice. The Faculty of Commerce, University of the Suez Canal .

- Al-madhon, M &Algzoay, I(1995) . Analysis of organizational behavior. Arab Center for Student Services, 1 Ed, Amman, pp. 397.

- Al-samarrai E, at el. Management Information Systems, Alsfa House for Publishing and Distribution, Amman, 1 Ed .

- Al-serafy, A. 2005. Management Iinformation Systems, Teibh institution Cairo.

- Denison, D. (1996). What is the difference between organisational culture and organisational climate/ A native's point of view on a decade of paradigm wars Academy of management review 21(3), pp 619-636.

- Gad , S (2005). The organizational behavior (themes and translations and administrative advanced research), Cairo, Aleshary Press

- Goffe, R, and Jones, G. (1998). The character of corporation, How your company's culture can make or break your business. London: Harper Collin.

- Goffe, R., and Jones, G. (2005). The real thing: An interview with Rob Goffee and Gareth Jones. Business strategy review, Autumn 2005, pp 36-39

- Graf, A. (2004). Screening and training inter-cultural competencies: evaluating the impact of national culture on inter-culture competencies. Journal of human resource management 15(6), pp 1124-1148.

- Al-harem, M. (2003) The organizational behavior, management organizations overall perspective, Hamid Dar, Oman

- Hickman, C. R., and Silva, M. A. (1985). Creating excellence. London: Methuen
- Hofstede, G. (2001). Culture's consequences comparing values, behaviours, institutions and organizations Across nations London: Sage publications
- Hofsted, G. (1984). Culture's consequences: international differences in work-related values. London: Beverly Hills: Sage.
- Jerry Gerard at el, (2006), Behavior management in the organizations, translation Refai. M, Riyadh, Mars Publishing House, p 631.
- Al-morse, J, (2006) Organizational culture and change, University House.
- Integration re-engineering with total quality management, translation pleasure Ibrahim, Mars Publishing House, Riyadh

- Kelada, J. (2004), Integration re-engineering with total quality management, translation pleasure Ibrahim, Mars Publishing House, Riyadh
- Al-Attiyah, M (2003). The behavior of the organization (the behavior of the individual and the community, Sunrise House Publishing, Oman.
- Meyerson, D. (1991), Acknowledging and uncovering ambiguities in cultures. In Frost, P.J., Moore, L., Louis, M., Lundberg, C. and Martin, J. (Eds). Reframing Organizational Culture. Sage, London, pp 254-70.
- Molokhia, 2006
- Molokhia, A. (2006). Management Information Systems, Alexandria, Horus International Foundation .
- Nelson, E., and Gopalan, S. (2003). Do organisational cultures replicate national cultures? Is polymorphism rejection and reciprocal opposition in the corporate values of countries. Organisation studies 24(7), pp 1115-1151.
- Rollinson, D. (2008). Organisational behaviour and analysis: An integration approach (4th Ed.): Prentice Hall.
- Schein, E. H. (2004). Organisational culture and leadership (3rd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, H., and Davis, S. M. (1981). Matching corporate culture and business strategy organizational dynamics. Organizational dynamics, summer, 10, (1) pp 30-48.
- Tissoury, M. ,(2012), When we make and consult in Management Information Systems, an article published National Institute administrative, Damascus National .
- Twati, J. (2006). Society and organisational culture the adoption of management information system in Arabic countries (Doctoral dissertation, Brisbane Australia).

الرؤية الأمريكية لمستقبل النظام الدولي

أ.حسن منصور أبوالنيران

أولاً : أمريكا من الداخل .

كثيراً ما لعب الدين دوراً مؤثراً في صياغة ملامح الحياة السياسية في الولايات المتحدة، كما أنه يعد أحد مصادر الهوية وتشكيل الثقافة، حيث يسهم في صياغة تصورات الأمريكيين عن أنفسهم وعن العالم الخارجي، بل إنه يمنح الأمريكيين الشعور برسالتهم العالمية، ويوفر سعيهم لنشر قيمهم في أرجاء الكون.(1)

فرغم علمانية الدولة التي ينص عليها الدستور الأمريكي صراحةً، إلا أن فصل الدين عن الدولة في أمريكا معناه حظر إعلان دين رسمي للدولة، لا حظر التدين ولا حتى دور التدين في الحياة السياسية، ويعتبر المجتمع الأمريكي هو الأكثر تديناً على الإطلاق بين المجتمعات الصناعية المتقدمة.(2)

فقد مارست العديد من المذاهب الدينية في الولايات المتحدة تأثيراً قوياً على صنع السياسة الخارجية، وقد تفاوت هذا التأثير عبر الزمن، وحظيت البروتستانتية الأمريكية بدور مؤثر في هذا الصدد، إذ أثرت في جزء كبير من هوية الشعب الأمريكي، بيد أن البروتستانتية ذاتها ليست فصيلاً واحداً، ولكنها تضم بداخلها ثلاث تيارات رئيسية هي التيار البروتستانتي الأصولي، والتيار الليبرالي المسيحي، والتيار الإنجيلي، ولكل منهم رؤية مختلفة حول كيفية تعاطي الولايات المتحدة مع العالم الخارجي، وتكمن الاختلافات الأساسية بينها فيما يخص الأدوات اللازمة لصنع السلام والاستقرار في العالم.(3)

وتعتبر الأصولية البروتستانتية من أكثر التيارات انغلاقاً وعزلة بسبب تمسكها بالتفسير الحرفي لنصوص الإنجيل، بغض النظر عن مدى تطابق هذه النصوص مع الواقع، ويرى أنصارها أنه من الضروري أن تسير السياسة الخارجية الأمريكية على نهج الانعزالية وعدم الاهتمام بالنظام العالمي (4).

(1) خليل العناني ، "الدين والسياسة الخارجية الأمريكية" السياسة الدولية، العدد 166، (أكتوبر، 2006): ص 201.

(2) منار الشوربجي، "الثابت والمتغير في سياسة الولايات المتحدة الخارجية"، السياسة الدولية، العدد 161، (يوليو، 2005): ص 213.

(3) المرجع السابق، ص 213.

(4) منار الشوربجي، "الثابت والمتغير في سياسة الولايات المتحدة الخارجية"، مرجع سابق ذكره، ص 213.

أما تيار الليبرالية المسيحية وهو من أكثر التيارات البروتستانتية مكانة في التاريخ الأمريكي، ويؤمن أنصاره بالنظرة المرنة للدين، فهم يؤمنون بكافة الأنجيل والقصص الإلهية، مثل نشأة الكون في ستة أيام، وجنة عدن، وسفينة نوح، ويعتبر هذا التيار أكثر انفتاحاً على التيارات الأخرى، حيث يقوم على الفصل بين المسيحية كنظام أخلاقي، والنصوص كتطبيق حرفي على الواقع.⁽¹⁾

كما يرى أتباع هذا التيار أن الأديان المختلفة تدعو إلى الأخلاق بشكل أو بآخر، حيث ينظر أصحاب هذا التيار بشكل عام نظرة متسامحة تجاه الأديان الأخرى مع الحرص على التعاون معها، كما ينظرون نظرة إيجابية لمستقبل العالم وإلى قدرة بلدان العالم على التعاون مع بعضها، وبناء نظام دولي يحقق العدالة والسلام.

ولقد كان هذا التيار هو السائد في الولايات المتحدة خلال معظم التاريخ الأمريكي، خاصة أن الحركات الفكرية العلمانية التي مرت بها أمريكا ساندت هذا التيار ودعمته.⁽²⁾

وقد حقق هذا التيار انتشاراً واسعاً في عقد الستينات بصفة خاصة من القرن الماضي، والذي شهد انتشاراً للحركات الليبرالية بالمجتمع الأمريكي، ولكن التيار نفسه بدأ في التراجع منذ ذلك الحين.

أما التيار الإنجيلي فهو يحتل مكانة وسطاً بين التيارين الآخرين، حيث يجمع صفات مشتركة من كليهما، وبالرغم من وجود تباينات داخل هذا التيار، إلا أنه تقريباً يحتل مكانة مؤثرة في المجتمع الأمريكي، ويبلغ عدد المنتمين إليه ما يقرب من 16.3 مليون أمريكي،⁽²⁾ ويركز الإنجيليون في أنشطتهم على التبشير الديني والعمل الخيري كأسلوب لجذب قلوب غير المسيحيين للمسيحية، وهي أفكار تجعلهم منفتحين على التعاون مع التيارات الأخرى داخل وخارج أمريكا، وذلك على العكس من الأصوليين الذين يميلون إلى الانغلاق على أنفسهم والعزلة.⁽³⁾

ويتميز الإنجيليون بتقاولهم فيما يخص إمكانية إحداث تغيير أمريكا والعالم بشكل يخدم أهدافهم ونشر المسيحية، وذلك على عكس الأصوليين.⁽⁴⁾

وقد وصف هنتجتون تلك الخصوصية الأمريكية بقوله "إن أمريكا أمة تحيا بروح الكنيسة Anation With the soylof achurn" والكنيسة في عبارة هنتجتون لا

(1) المرجع السابق، ص 213.

(2) المرجع السابق، ص 213.

(2) منار الشوربجي، "الثابت والمتغير في سياسة الولايات المتحدة الخارجية"، مرجع سابق ذكره، ص 213.

(3) خليل العناني، "الدين والسياسة الخارجية الأمريكية"، مرجع سابق ذكره، ص 201_202.

(4) المرجع السابق، ص 201_202.

تعني المسيحية، وإنما هي إشارة إلى ما اتفق الباحثون على تسميته "بالدين المدني" civil Religioh في أمريكا، وهو منظومة من القيم والأفكار والمعتقدات التي يؤمن بها العقل الجمعي الأمريكي، وهذه المنظومة ذات طابع فكري وسياسي ولكن جذورها دينية، ووظيفتها الرئيسية بناء صورة خاصة متفق عليها للعالم تنتج معنى محدداً يساعد الجماعة على فهم الواقع والتعامل معه.⁽⁵⁾

أما عن مفردات تلك المنظومة، فهي باختصار أن أمريكا أمة مختارة يحميها الله ويباركها بل وكلفها برسالة سامية في هذا العالم.

وكما هو فإن هذه الأفكار ذات طابع سياسي إلا أن أصلها ديني،⁽⁶⁾ ومن صور هذا الدين المدني احتفالات تنصيب رئيس الجمهورية فهي مناسبة لتأكيد إعطاء الشرعية الدينية لأعلى سلطة سياسية في أمريكا.⁽⁷⁾

أما الأصل الديني لهذه المنظومة فهو يرجع إلى نشأة الدولة الأمريكية ذاتها هذه المنظومة الفكرية الأصلية ذات الطابع الديني الخالص تطورت عبر التاريخ الأمريكي، وصارت جزءاً من الثقافة السياسية لكل الأمريكيين بغض النظر عن أصلها الديني.

وحسب وجهات النظر هذه تعتبر أمريكا أمة مختارة فإن هذه الفكرة ذات الأصل الديني صارت لها تنويعات وصيغ شتى، من أكثرها شهرة أن أمريكا مدينة على التل،⁽⁸⁾ أي هي ذات طابع استثنائي يفصلها عن باقي الشعوب والحضارات، فهي أسمى من كل تلك الأمم الأخرى بقيمتها، وقد وصلت إلى ما وصلت إليه من تقدم لأنها تحظى بعناية إلهية خاصة، ومن هذا الأصل الديني نفسه تم إنتاج معنى زعامة أمريكا للعالم، فهي زعامة يحتاجها العالم ولا تملك أمريكا أن توليها.⁽⁹⁾

ما يميز المشهد الأمريكي الفترة الماضية ما يمكن تسميته مثلث الرعب، وهو التقاء الجمهوريين مع أتباع الفكر المحافظ مع أنصار اليمين الديني المتطرف بشكل غير مسبوق، وهو ما أفرز محافظين جدد أفكارهم لا تقاس على الفكر المحافظ كما يتم تدريسه نظرياً في كتب الفكر والنظرية السياسية، إن المحافظين الجدد في الولايات المتحدة يركزون على التاريخ والثقافة الأمريكية كفكرة إقصائية، فلا عجب أن تكرر سياساتهم التمييز المدني والأمني ضد الأقليات العرقية.⁽¹⁰⁾

(5) منار الشوربجي، "الثابت والمتغير في سياسة الولايات المتحدة الخارجية"، المرجع السابق، ص 213.

(6) منار الشوربجي، "الثابت والمتغير في سياسة الولايات المتحدة الخارجية"، مرجع سابق ذكره، ص 213.

(7) أديب نجيب سلامة، "الدين والسياسة في أمريكا"، السياسة الدولية، العدد 157 (يوليو، 2004): ص 286.

(8) منار الشوربجي، "الثابت والمتغير في سياسة الولايات المتحدة الخارجية"، المرجع السابق، ص 213.

(9) منار الشوربجي، "الثابت والمتغير في سياسة الولايات المتحدة الخارجية"، المرجع السابق، ص 213.

(10) خليل حسين، "قضايا دولية معاصرة"، الطبعة الأولى، (بيروت: دار المنهل اللبناني، 2007)، ص 214.

وثمة قوى عديدة تتحرك ضمن معدلات القوة والنفوذ وتحت غطاء الديمقراطية الأمريكية للوصول إلى السلطة ورسم سياسة خارجية تلائم معتقداتها ورؤيتها.⁽¹¹⁾ فمن الحقبة الليبرالية التي بدأت في الثلاثينات إلى الحقبة الجمهورية المحافظة التي بدأت في الثمانينات وقد تبلورت أفكار المحافظين الجدد في مرحلة ما بعد الحرب الباردة في إطار ما عرف بمشروع القرن الأمريكي الجديد وهو مركز بحثي تم تأسيسه عام 1997م برئاسة ويليام كريستول،⁽¹²⁾ ويهدف لترويج الأفكار المتعلقة بالقيادة الأمريكية للعالم، ويدعو إلى استغلال فرصة أن الولايات المتحدة أصبحت على قمة النظام الدولي بنهاية القرن العشرين بعد قيادة الغرب للانتصار في الحرب الباردة، وإن الولايات المتحدة يجب أن تكون لديها الرؤية والإرادة لقيادة العالم وتشكيل القرن الجديد بشكل يتوافق مع المبادئ والمصالح الأمريكية.⁽¹³⁾

كان المذهب الذي أነع في عهد جورج دبليو بوش صارخاً في سلوكه، وأكثر تشاؤماً في توقعاته، وأكثرها مانوية في مزاجه، ومقارنة بالحمية التاريخية التي يفضلها دعاة العولمة كانت النزعة المحافظة أكثر فعالية وبالنسبة لأصلها التاريخي، تعود إلى ظاهرة ريغان وتضفي الشرعية على نفسها عن طريق إعادة التفسير التاريخية الرجعية لتلك الظاهرة وفقاً لمصلحتها الذاتية.⁽¹⁴⁾ وترى أن السياسة لا تجد نفسها إلا في العلاقة بين العدو والصديق، وهي عندما تشترك مع القضايا الأخرى تتحول إلى تلك السياسة بالمطلق، هذه العلاقة التي تتفوق على الأخريات تتعلق بعمق الوجود الإنساني، فالعدو يمثل تهديد الموت والفناء، ليس فقط بالنسبة للفرد، بل للأمة ولنمط عيشها أما المدنية، وخصوصاً الليبرالية، فهي تعالج كل المسائل من وجهة نظر اجتماعية، وتخفي كل التمايزات السياسية الأساسية.

وترى المحافظة الجديدة أن الفارق بينها وبين أشكال الليبرالية الحديثة يكمن في تقديم نفسها كمروج للمبادئ الأخلاقية الصحيحة في العالم ككل، وتصرح بزعمها امتلاك الشهامة الأخلاقية السامية مقدمة نفسها كمحارب لـ الشر في العالم، وذلك كمنطلق لفرض القيم الأمريكية، وبالتالي فرض السياسة الأمريكية من خلال السيطرة على الثقافة ومجالات الاستهلاك.

(11) هادي قببسي، "السياسة الخارجية الأمريكية بين مدرستين: المحافظة الجديدة والواقعية"، الطبعة الأولى، (بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون ش.م.ل، 2008)، ص 14.

(12) محمد كامل، "الفكر المحافظ والسياسة الخارجية لإدارة بوش الثانية"، السياسة الدولية، العدد 159، (يناير، 2005)، ص 39.

(13) محمد كامل، "الفكر المحافظ والسياسة الخارجية لإدارة بوش الثانية"، المرجع السابق، ص 39.

(14) زيبغنيو بريجنسكي، "الفرصة الثانية: ثلاثة رؤساء وأزمة القوة العظمى الأمريكية"، ترجمة عمر الأيوبي (بيروت: دار الكتاب العربي، 2007)، ص 41.

وترى أن هدف الإستراتيجية العسكرية والسياسية للولايات المتحدة في مرحلة ما بعد الحرب الباردة يجب أن يكون منع ظهور أي قوى أخرى تنافس الولايات المتحدة على المسرح الدولي.

ويرتبط ذلك بقيام الولايات المتحدة باتخاذ التدابير اللازمة لإقناع أي منافس محتمل بعدم تحدي الولايات المتحدة على المستوى الدولي، وبناء آليات تمنعهم من التطلع للعب أي دور إقليمي أو دولي.

ويعتبر هؤلاء أن أكبر خطر على الولايات المتحدة الأمريكية لا يتأتى من تراجعها أمام الأعداء فحسب، ولكن من خلال فشلها في الإيمان بفوقيتها وقد أخذ المحافظون الجدد هذه الرؤية وراحوا إلى تطبيقها من خلال التفكير في بناء القرن الواحد والعشرين على أساس السيادة الأمريكية على العالم، ومنع القوى الأخرى من السير في طريق النمو والتطور الذي سيؤدي بها، ولو بعد حين، إلى منافسة نفوذ أمريكا ومصالحها، بشكل جدي وحاسم.

استغرقت ترجمة هذه الفرضيات إلى مذهب متماسك وشامل بعض الوقت، وبرزت الرؤية الجديدة للعالم بشكل تدريجي، وكيفها مع ظروف ما بعد الحرب الباردة الأعضاء الشبان في "اللجنة الأصلية الخاصة بالخطر الراهن ولفيف من المفكرين النشيطين المرتبطين بالدوريات والمؤسسات الاستشارية المحافظة"¹⁵.

فهم يشاركون القناعة بأن التحدي الذي كان يمثلته الاتحاد السوفياتي والشيوعية في السابق أصبح صادراً اليوم عن الدول العربية والإسلام المتشدد، وكانت وجهة نظرهم الاستراتيجية من هذه القضايا متعاطفة دون خجل مع آراء حزب الليكود الإسرائيلي واكتسبت دعماً كبيراً أيضاً من المسيحيين الأمريكيين الأصوليين*، وقد وقر الآخرون قاعدة سياسية أوسع للآراء الإستراتيجية لحزب الليكود الأكثر نخوية.

وهكذا انتظمت خلال عقد من الزمن وجهة نظر مشتركة تزايدت تسميتها بالنزعة المحافظة الجديدة، وشرحت ونشرت في سلسلة من الكتب، والمقالات، والبيانات العامة المشتركة الموجهة في بعض الحالات إلى الرئيس الأمريكي أو رئيس وزراء إسرائيل الليكودي، ودعا المذهب الجديد إلى الاعتماد القاطع على القوة السياسية والعسكرية الأمريكية.

15 زيبغنيو بريجنسكي، "الفرصة الثانية: ثلاثة رؤساء وأزمة القوة العظمى الأمريكية"، ترجمة عمر الأيوبي، مرجع سابق ذكره، ص43.

* وقد الفكر المسيحي إلى أمريكا من الجزر البريطانية على أيدي العديد من المفكرين والمنصرين البروتستانت ويؤمن المسيحيون الأصوليون بعدد من المبادئ أولها حرقية تنزيل الكتاب المقدس، وأن المسيح عليه السلام ولد العذراء، وأن الأمة تكفر خطايا البشر مع أهمية الإيمان بأنه قد بعث بعد مماته كما هو مفترض لديهم كما أن فكرة الميلاد الثاني للسيد المسيح عليه السلام لها من الأهمية في الفكر الأصولي المسيحي للمزيد حول الحركات الدينية والمجموعات الأصولية الإنجيلية أنظر للشهادة الحية للكاتبة الأمريكية التي دونتها في كتابها المشهور النبوءة والسياسة، ترجمة محمد الشماك وأنظر سالمة عبد الجبار المسيحية ونظرية هرمجنون في مواجهة الإسلام، مجلة الدعوة الإسلامية (العدد العاشر) ص284.

ثانياً : الولايات المتحدة والأمم المتحدة

يقول ابن خلدون* إن الإنسان مدني بالطبع أي أنه ميال إلى الاتصال بغيره لإشباع حاجاته كما أن الدول بحكم مقتضيات الحياة الدولية وجدت نفسها في حاجة إلى الاتصال وتبادل المعلومات والعلاقات مع الوحدات القانونية الدولية لحماية المصالح السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية المتبادلة.⁽¹⁶⁾

وعلى رأى عبد السلام عرفه فالدولة باعتبارها مجموعة من الأشخاص تربطهم روابط مشتركة يستقرون في إقليم معين ويخضعون لنظام سياسي معين بإبرام الاتفاقيات والمعاهدات الثنائية والجماعية مع غيرها من الدول بهدف التنسيق والتعاون لدفع خطر العدوان وتحقيق السلام على أساس من المساواة القانونية فيما بينها وعدم التدخل في الشؤون الداخلية لكل منها.

حاولت دول العالم مطلع القرن العشرين أن تخلق على منتدى دولي لحل النزاعات وسن القوانين والمعايير العالمية، ففي أعقاب الحرب العالمية الأولى أنشأ رجال السياسة الأمريكيون والأوروبيون عصبة الأمم على أمل أن يؤدي ذلك إلى تفادي وقوع حرب عظمى أخرى، ومع ذلك رفض الكونغرس الأمريكي الموافقة على هذا المشروع واضطرت عصبة الأمم إلى العمل من دون عضوية الولايات المتحدة ومساندتها.⁽¹⁷⁾

خلال الحرب العالمية الثانية أعلن الرئيس روزفلت* والحرب على أشدها أن الولايات المتحدة ترى من واجبها أن تقوم بدور هام في المستقبل وهو محاولة إقامة سلام يعم الإنسانية ويحول بين الدول وبين استعمال القوة في علاقاتها ببعضها.

وفي شهر كانون الأول سنة 1939م شكل كوردل هول وزير الخارجية الأمريكي لجنة عهد إليها دراسة شؤون ما بعد الحرب العالمية الأولى، وما لبثت هذه اللجنة أن تشكلت حتى صارت قسم بذاته لكبار موظفي وزارة الخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية⁽¹⁸⁾.

* ابن خلدون هو عبد الرحمن محمد بن خلدون (1332م-1406م)، رائد علم الاجتماع، لم يصل إلينا من آثار ابن خلدون إلا كتابه المسمى "كتاب العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر"، ويعتبر الكتاب الأول المعروف بالمقدمة أشهر الكتب الثلاثة. عبدالرحمن ابن خلدون "مقدمة ابن خلدون"، (بيروت: مكتبة لبنان ناشرون، 1992)، ص 9.

(16) عبد السلام صالح عرفه، "التنظيم الدولي"، الطبعة الأولى، (طرابلس: الجامعة المفتوحة، 1992)، ص 9.

(17) نيكولاس غايات، "قرن أمريكي آخر"، ترجمة رياض حسن، الطبعة الأولى، (بيروت: دار الفارابي، 2003)، ص 84 - 85.

** فرانكلين ديلاانو روزفلت، (30 ولد يناير 1882م - توفي 12 أبريل 1945م)، رئيس الولايات المتحدة الأمريكية الثاني والثلاثون، وكان ينتمي إلى الحزب الديمقراطي. تول الحكم من 4 مارس 1933م إلى 12 أبريل 1945م وذلك لأنه أعيد انتخابه أربع مرات متتالية، إذا توفي في العام الأول من ولايته الرابعة، وصنف من أعظم ثلاثة رؤساء لأمريكا، حيث عاصر الحرب العالمية الثانية وقاد الحلفاء للنصر على الرغم من شلله. أنظر: موسوعة ويكيبيديا فرانكلين ديلاانو روزفلت <http://ar.wikipedia..>

(18) عبد الكريم علوان خضير، "الوسيط في القانون الدولي"، (عمان: دار الثقافة، 2002)، ص 76.

وحين ظهرت بوادر انتهاء الحرب حذت دول كثيرة كالمملكة المتحدة وفرنسا والاتحاد السوفيتي والصين وغيرها، حذو الولايات المتحدة الأمريكية في تشكيل اللجان الخاصة لدراسة المشروعات المتعلقة بالتنظيم الدولي الجديد⁽¹⁹⁾.

أرسى فرانكلن روزفلت الأسس لمنظمة تخلف عصبة الأمم ويكون فيها للولايات المتحدة دور أساسي، الأمم المتحدة التي تأسست في سان فرانسيسكو عام 1945 م، سيكون مقرها الدائم الولايات المتحدة وسوف تلقى الدعم المالي والسياسي من الحكومة الأمريكية.

على الرغم من اقتناع الولايات المتحدة بالحاجة إلى الأمم المتحدة، فإن توزيع القوى داخل المنظمة كان موضعاً للخلاف، فمبدأ المساواة في السيادة بين جميع أعضائها والمقصود بالسيادة هنا هو المساواة القانونية في الحقوق والواجبات، والذي ظهر بصورة ملموسة في عدد من القواعد الأساسية التي تضمنها الميثاق وفي مقدمتها قاعدة المساواة في التصويت،⁽²⁰⁾ إذا اعتبرت مصالح كل دولة مساوية لمصالح أي دولة أخرى، فإن الأمم المتحدة ستعتمد نظام دولة واحدة صوت واحد والذي سيتعاطى مع الولايات المتحدة كدولة مثلها مثل سائر الدول.

التحدي الذي واجهه مؤسسو الأمم المتحدة كان عدم توازن القوى داخل نظام تصويت يتحلى ظاهرياً بالديمقراطية أوعلى الأقل بالعدالة، لكنهم في النهاية توصلوا إلى حل بارع هو تقسيم الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة، التي تعتمد نظام دولة واحدة صوت واحد، وكذلك مجلس الأمن الذي يمنح الدول الكبرى الخمس حق الفيتو أو الاعتراض الذي يمكنها عملياً من الحيلولة دون صدور أي قرارات تتعلق بمسائل موضوعية إذا كانت لا ترغب في صدورها.

وهكذا تبدو الجمعية العامة كالمنتدى الديمقراطي، بينما يحافظ مجلس الأمن على امتيازات القوة الأمريكية، إن النظام الدولي كما تصوره مؤسسو الأمم المتحدة في سنة 1945م أعطى للأمم المتحدة دوراً مركزياً في حفظ السلم والأمن الدوليين عن طريق تطبيق الفصل السابع من الميثاق المتعلق بأعمال القمع التي تتخذ في حالات تهديد السلم أو الإخلال به ووقوع عدوان، ولكن مجلس الأمن* الجهاز المختص بحفظ السلم والأمن الدوليين لم يستطع لمدة تعادل 45 سنة أن يقوم بمسؤوليات منحها له الميثاق بمقتضى الفصل السابع.

(19) محمد سامي عبد الحميد، "قانون المنظمات"، الجزء الأول (الإسكندرية: دار الهدى للطبوعات، 2003 ف)، ص 167.

(20) حسن ناعقة، "الأمم المتحدة في نصف قرن"، دراسة في تطوير التنظيم الدولي منذ 1945"، (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب أكتوبر 1995)، ص 85.

* يعتبر مجلس الأمن الأداة الرئيسية لكافة فروع الأمم المتحدة باعتباره الأداة الدائمة للأمم المتحدة والمسئولة عن المحافظة على السلم والأمن الدولي، وهو يختلف عن الجمعية العامة باعتباره نائباً عن أعضاء الأمم المتحدة في القيام بتلك الواجبات وهو ما قرره المادة 24/1 من الفصل الخامس بقولها (رغبة في أن يكون العمل الذي تقوم به الأمم المتحدة سريعاً فعالاً يعهد أعضاء تلك الهيئة إلى مجلس الأمن بالتبعية الرئيسية في حفظ السلم و الأمن الدولي وبوافقون على أن هذا المجلس يعمل نائباً عنهم في قيامه بواجباته التي تفرضها عليه هذه التبعية). وتمكيناً لمجلس الأمن من القيام

فالتطورات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية وقيام الحرب الباردة، واشتداد الصراع الأيديولوجي بين الكتلتين الشرقية والغربية وهو ما أدى إلى تجميد وتعطيل الفصل السابع من الميثاق، وهذا لا يعني أن نصوص الفصل السابع لم يتم تطبيقها فلقد طبقتها الأمم المتحدة في الحرب الكورية 1950م،⁽²¹⁾ بعد غياب الاتحاد السوفيتي، والذي كان يقاطع جلسات مجلس الأمن في ذلك الوقت احتجاجاً على عدم إحلال ممثلي الصين الشعبية في الأمم المتحدة محل حكومة تشانج كاي شيك، وهو وحده الذي سمح لمجلس الأمن باتخاذ قرارات قابلة للتنفيذ.

بعد انهيار الاتحاد السوفيتي عام 1991م، بدا وكأن الأمم قد تعود إلى البروز بعد فترة كسوف طويلة، الخصومة المتوقعة بين الولايات المتحدة وروسيا في مجلس الأمن اختفت فجأة، وبدا أن الحروب التي كانت تخاض بالوكالة في الدول السائرة بتوجيه أمريكي أو سوفيتي، هي في طريقها إلى الخمود، وفي التصريحات الكلامية، وعد الرؤساء الأمريكيون بعصر جديد من التعاون الدولي.

عام 1991م، قاد جورج بوش (الأب) الولايات المتحدة إلى الحرب مع صدام حسين تحت رعاية الولايات المتحدة، مصرحاً في خطبة انتصار أن الجهد المتعدد الأطراف ضد العراق بشر بقدوم النظام العالمي الجديد

عصر يتحرر فيه العالم من تهديد الإرهاب، يكون العالم أقوى في البحث عن العدالة، وأوثق في نشر السلام، وعصر تكون فيه أمم العالم شرقاً وغرباً وجنوباً وشمالاً تحيي في رفاهية وانسجام.⁽²²⁾

وبتعيين السياسي المصري بطرس بطرس غالي الأمين العام الجديد للأمم المتحدة عام 1991م، ومسايعه الرامية للإصلاح بدا وكأن الأمم المتحدة مستعدة لمرحلة تتجدد فيها أهميتها في القضايا العالمية.

وقد ثارت تساؤلات حول دور الأمم المتحدة بعد انتهاء الحرب الباردة والمتعلقة بالموقف الأمريكي، فهل ستعمل الولايات المتحدة على تقوية الأمم المتحدة والسماح لها بالقيام بدور مستقل في النظام الدولي؟ أم أنها تسعى إلى مجرد تطويرها بما يضمن سيطرتها على المنظمة الدولية واستخدامها لإعطاء شرعية لسياساتها الخارجية؟ وإلى أي

بواجبه المنصوص عليه في المادة 25 من نفس الفصل، تعهد أعضاء الأمم المتحدة بقبول ما يتخذه مجلس الأمن من قرارات وتنفيذها وفقاً للميثاق.

للمزيد أنظر ميثاق الأمم المتحدة المادة 24 و 25. <http://www.un.org/documents>

(21) عبد الواحد الناصر، "النظام العالمي الجديد"، الطبعة الثالثة، (الرباط: دار حطين، 1996)، ص 154.

(22) مظفر طالب، "النظام الدولي الجديد الواقع والتوقعات"، مجلة دراسات، (العدد 12، 2003)، ص 21.

حد يمكن للولايات المتحدة السيطرة على الأمم المتحدة في ضوء التطورات التي يشهدها النظام الدولي؟⁽²³⁾

إقترح كلينتون في حملته الانتخابية ليخلف جورج بوش (الأب) عام 1992م اقترح أن يصار إلى تقوية الأمم المتحدة وتزويدها بوحداتها القتالية الخاصة لتستجيب بسرعة للنزاعات في أنحاء العالم.

صعوبتان أساسيتان عطلتا هذه الصورة الصعوبة الأولى، هي أن الولايات المتحدة حافظت على قوتها الهائلة وعلى نفوذها حتى بعد انتهاء الحرب الباردة، وفي الواقع إن سيطرة الولايات المتحدة ازدادت بعد غياب النقل السوفيتي الموازن وعلى الرغم من ذلك سهل مهمة مجلس الأمن في إصدار القرارات، فإن خطر توحيد المصالح الأمريكية مع المصالح الدولية ازدادت بنفس النسبة، وأصبحت الأمم المتحدة أيضاً أكثر اعتماداً على حسن نوايا قادة الولايات المتحدة وعودهم بسياسة خارجية تتبنى التعاون الدولي، وضع هذا الواقع الأمم المتحدة تحت رحمة رجال السياسة الأمريكيين وحتى السياسة الداخلية في بعض الأحيان.

وتتنبق الصعوبة الثانية من الأولى، إذ أن أمريكا غالباً ما استخدمت الأمم المتحدة لتحقيق مصالحها، فكثيراً ما همشت الحكومة الأمريكية جهود الأمم المتحدة لتنظيم صفوفها بصورة فعالة من دون مساندتها، وأتى ذلك صراحة على لسان مسئولها فقد ذكر الرئيس الأمريكي الأسبق بيل كلينتون، "أن الأمم المتحدة ببساطة لا تستطيع أن تنغمس في كل نزاع من النزاعات القائمة في العالم، وإذا أردنا أن يقول الشعب الأمريكي نعم لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، فيجب أن نعرف الأمم المتحدة متى نقول لا".⁽²⁴⁾

ومن المفيد هنا أن نوضح الرؤية الأمريكية بالنسبة إلى المجالات التي يمكن فيها الاعتماد على الأمم المتحدة.

ففي كلمة مادلين أولبرايت في مركز وودرو ولسون الدولي في آذار/مارس 1994 ذكرت: "إن التحدي بالنسبة إلينا هو أن نحكم حتى يحقق عملنا من خلال الأمم المتحدة مصالحنا ومتى لا يحققها"، وتضيف: "إننا لا نتطلع إلى الأمم المتحدة للدفاع عن أراضيها، كما لا نتطلع إليها لوضع قواعد التجارة أو تحديد السياسة الاقتصادية الدولية".

(23) هالة سعودي، "الأمم المتحدة ضرورات الإصلاح بعد نصف قرن: وجهة نظر عربية"، تحرير جميل مطر وعلاء الدين هلال، الطبعة الأولى، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1996)، ص 84.

(24) بطرس بطرس غالي، "5 سنوات في بيت من زجاج"، الطبعة الأولى، (القاهرة: مركز الأهرام للترجمة والنشر، 1999)، ص 138.

وقد حددت مادلين أولبرايت في هذه الكلمة إمكانية الاستفادة من الأمم المتحدة في مجالات بعينها، هي حفظ السلام والرقابة على إنتشار الأسلحة النووية، والرقابة على الانتخابات، وتأييد حقوق الإنسان، ومقاومة التلوث ورعاية ضحايا الحروب، ومحاكمة مجرمي الحرب، ويلاحظ أن هذه المجالات لا تشمل التعاون الاقتصادي، بل يتضح من كلمة مادلين أولبرايت أن الولايات المتحدة لا تحبذ قيام الأمم المتحدة بدور في هذا المجال.

وتقول مادلين أولبرايت، في الفترة التي شغلت فيها منصب مندوبة الولايات المتحدة في الأمم المتحدة، "إن الأمم المتحدة تتيح لنا خيارات للعمل الدبلوماسي والسياسي والعسكري لا يمكن أن تتوفر من دونها، كما أنها تسمح لنا أن نؤثر في الأحداث من دون أن نتحمل العبء الكامل للتكاليف والمخاطر، ثم أنها تساعد على إضفاء الشرعية وتعبئة الرأي العام الدولي لقضايا ومبادئ نؤيدها .

كما أكد الرئيس بيل كلينتون في خطابه أمام الجمعية العامة في أيلول/سبتمبر 1993م، "أننا سوف نعمل بالمشاركة مع الآخرين ومن خلال مؤسسات متعددة الأطراف مثل الأمم المتحدة، وإنه لمن مصلحتنا القومية أن نقوم بذلك ولكن يجب ألا نتردد في العمل بطريقة منفردة عندما يكون هناك تهديد لمصالحنا الحيوية أو لمصالح حلفائنا الحيوية".

ثالثاً : الولايات المتحدة والإقتصاد العالمي .

طيلة القسم الأكبر من القرن العشرين، كان اقتصاد الولايات المتحدة الاقتصاد الأكبر في العالم، نتيجة لذلك اعتمدت عملية التطوير التدريجي لاقتصاد عالمي، شديد التكامل ومتنوع على إرشاد وتوجيه الأمريكيين وفي نهاية القرن سيطرت الشركات الأمريكية المساهمة على الاقتصاد العالمي⁽²⁵⁾.

إذا ألقينا نظرة إلى الوراء عبر القرن العشرين يبرز لنا حدثان كعاملين حاسمين في مجرى الإقتصاد العالمي : **الحدث الأول** الركود الإقتصادي الكبير في الثلاثينات و**الحدث الثاني** الحرب العالمية الثانية التي تلتها، فقد كان الركود الاقتصادي محوريا في الدلالة إلى أن الاقتصاد يحتاج إلى التنظيم والتعقل، كما يحتاج إلى الجرأة والمغامرة.

إن التعاضم السريع في مضاربة الأسواق المالية والتسليفات العالمية المصرفية عام 1929م عجلت في إحداث انهيار في الثقة وفي المؤسسات المالية بحجم لم يسبق له مثيل، تعرضت شركات وبنوك الولايات المتحدة للإفلاس، أستعيدت القروض في أنحاء العالم مما أدى إلى إفلاس عدد كبير من الشركات والبنوك خارج الولايات المتحدة، والمواطنون العاديون خسروا وظائفهم

(25) سمير أمين وآخرون (تحرير) مناهضة العولمة، (القاهرة : مكتبة مدبولي، 2004) ، ص 158.

ومدخراتهم منحدرين تحت خط الفقر، وعلى الرغم من أن كل بلد قد اختبر دورة الإزدهار والإفلاس في مرحلة معينة، فإن حجم الركود الاقتصادي الكبير ومدته أظهر للولايات المتحدة والحكومات الأخرى أنه يجب القيام بعمل ما لمنع تكرار هذه الكارثة بينما كان "فرانكلن روزفلت" يقدم المساعدة لشعب الولايات المتحدة في احتياجاته الفورية، باشرت إدارته بوضع سلسلة من الإصلاحات والقيود المالية من منطلق رؤية مستقبلية: حصر عمل البنوك في مناطق معينة ونوعيات معينة من التسليف، التأمين على ودائع البنوك من قبل الحكومة لحماية المدخرات، وصنع قيود على مقامرة المضاربين، فكانت النتيجة النهائية لذلك، اقتصاداً أمريكياً تلعب فيه الحكومة دوراً واسعاً وتهتميشاً لمؤيدي الأسواق الحرة والنشاطات المالية غير المقيدة.

إذا كان الركود الاقتصادي قد أظهر مخاطر المضاربات المتعاطمة والتسليفات المفرطة، فإن الحرب العالمية الثانية أظهرت الحاجة إلى تعاون دولي عبر مجموعة كبيرة من المسائل، وخاصة الاقتصادية، وبالرغم من أنه كان ينظر إلى الحرب العالمية الثانية نظرة تقليدية كصراع أفكار، وكمعركة بين الفاشية والحرية، فإن التوترات الاقتصادية والمتعلقة بالمصالح بين المتقاتلين كانت بادية بوضوح.

خرجت الولايات المتحدة من الحرب كأعظم قوة إقتصادية في العالم وقامت بتدابير _ حتى قبل توقف الأعمال العدائية _ لوضع إطار عمل الاقتصاد عالمي، في شكل خريطة تفصيلية توجه الاقتصاد العالمي، الذي سيتضمن طموحات وتوترات مستقبلية.

عُقد مؤتمر عالمي في "بريتن وودز" (bretton woods)*، "نيوهامشير" عام 1944م،

أرسى على نطاق واسع القواعد والمؤسسات التي ستعتمد في إدارة إقتصاد ما بعد الحرب، وتؤدي إلى تثبيت العملات والتي من أهمها:

- سيدخل صندوق النقد الدولي الحديث لإعطاء القروض الملحة لأي بلد يواجه صعوبة في الحفاظ على سعر الصرف لعملته.

- سيقدم البنك الدولي قروضاً للدول الفقيرة لتسهيل عملية التنمية فيها.

وعلى الصعيد النظري كان من المفترض أن تشجع هذه التدابير إزدهار الدول الصغيرة

وأن تؤمن إستقرار الإقتصاد الوطني فيها، وخاصة تلك التي تكافح من أجل التحرر من ظل

* إتفاقية "بريتون وودز" الاسم الشائع لمؤتمر النقد الدولي الذي انعقد من 1 إلى 22 يوليو 1944 في ولاية نيوهامشير الأمريكية. اجتمعت وفود أربع وأربعين دولة للتشاور حول ترتيبات النظام النقدي العالمي لمرحلة ما بعد الحرب، وانتهت تلك المشاورات إلى الإتفاق على ضرورة التزام جميع الدول بنظام الصرف بالذهب كما تم الإتفاق على إنشاء مؤسستين ماليتين هما صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، وحسب ما اتفق عليه تحدد الولايات المتحدة سعر صرف ثابت للدولار مقابل الذهب بـ 35 دولار لكل أونصة ذهب وتكون مستعدة لبيع وشراء أي كمية من الدولار بالسعر المحدد بدون قيود وفي نفس الوقت تقوم الدول الأخرى بتحديد قيمة أساسية لعملاتها مقابل الدولار بطريقة غير مباشرة بالذهب وللحفاظ على ثبات القيمة الأساسية لكل عملة أمام الدولار تتعهد الدول بالتدخل في أسواق الصرف الأجنبي باستخدام الأرصدة الدلارية الموجودة لديها لمنع انخفاض أو ارتفاع سعر صرف العملة المحلية أمام الدولار بأكثر من 1% عن القيمة الأساسية. أنظر: موسوعة ويكيبيديا بريتون وودز <http://ar.wikipedia..>

الإحتلال والإستعمار، ولكنها على الصعيد التطبيقي فقد إعترضتها عوائق ضخمة في إنجاز هذه الأهداف.

كان نظام "بريتن وودز" إختراعاً أمريكياً وذلك لخدمة مصالحها، فقد إنعقد مؤتمر "بريتن وودز" تحت إشراف الولايات المتحدة، وكانت نماذج التنمية الإقتصادية التي إنبثقت منه مدعومة بقوة من قبلها⁽²⁶⁾(1).

ففي الفترة التي كان يتم فيها إرساء قواعد "بريتن وودز" كانت الولايات المتحدة تدخل في نزاع سياسي وإقتصادي مع الإتحاد السوفيتي حيث أن إغراء الاشتراكية قد ولد حماساً حقيقياً لتغيير إقتصادي جذري في عدة دول، وكانت الولايات المتحدة على إستعداد للتدخل ولو بالقوة لدعم رؤيتها في التنمية على أن تسمح بالبدل الإشتراكي السوفيتي، وقد لمست الولايات المتحدة ما بعد الحرب العالمية الثانية بوضوح أنه يجب على البلدان الأخرى أن تعتمد نظام "بريتن وودز" لدرجة أنها إستخدمت وكالة الإستخبارات المركزية في إيطاليا واليونان لإضعاف قوى الأحزاب اليسارية التي كانت لديها أفكار بديلة في الإصلاح الاقتصادي.

لقد اقترح مؤتمر "بريتن وودز" أن مصلحة كل بلد أن يتبنى نشاطاً مالياً أقل مخاطرة وأكثر تنظيماً في المستقبل، غير أن اتفاقية "بريتن وودز" الأساسية كانت مختلفة جداً على أرض الواقع في نهاية القرن.

كانت فكرة التجارة الحرة مرتبطة بقوة في عقول الأمريكيين الذين كانوا يبحثون عن أسواق خارجية للمنتجات الأمريكية بعد الركود الإقتصادي، إذ أقر المسؤولون الأمريكيون بالحاجة الى تنظيم الإقتصاد بطرق مختلفة من قبل الحكومة، ولكنهم ابقوا إهتمامهم بإيجاد أسواق خارجية للبضائع الأمريكية.

وقد أثمرت هذه السياسة بعد الحرب العالمية الثانية حيث جعلت الولايات المتحدة في وضع جيد لتصدير منتجاتها، ما دام في إستطاعتها إيجاد وسائل للدول المتعطشة للسيولة النقدية في أوروبا وفي أنحاء أخرى من العالم لدفع الفواتير.

كان هذا هو الإطار لبرنامج المساعدة الضخم لعام 1948م (MARSHAL AID)* والإطار لتدشين الإتفاقية العامة للتعريفات الجمركية والتجارة** ومنظمة التجارة العالمية*** التي سعت الى صياغة اتفاقيات دولية تسمح بالتجارة الحرة.

(26) عبد المطلب عبد الحميد، "النظام العالمي الجديد وأفاقه المستقبلية بعد أحداث 11 سبتمبر"، الطبعة الأولى، (القاهرة: 2003)، ص126.

* هو المشروع الإقتصادي لإعادة تعمير أوروبا بعد إنتهاء الحرب العالمية الثانية ويعرف بمشروع مارشال الذي وضعه الجنرال "جورج مارشال" رئيس هيئة أركان الجيش الأمريكي أثناء الحرب العالمية الثانية و وزير الخارجية الأمريكي منذ يناير 1947ف والذي أعلنه بنفسه في 5 يونيو 1947ف في خطاب أمام جامعة هارفارد. وكانت الهيئة التي أقامتها حكومات غرب أوروبا للإشراف على إنفاق 13مليار دولار أمريكي قد سميت "منظمة التعاون الإقتصادي الأوروبي" وقد ساهمت هذه الأموال في إعادة إعمار وتشغيل الإقتصاد والمصانع الأوروبية. أنظر: موسوعة ويكيبيديا مشروع مارشال <http://ar.wikipedia>.

في هذه الأثناء أخذت بلدان جديدة في طور النمو وبعض البلدان القديمة التي خاضت صراعاً لتنتقل إلى مرتبة البلدان المتطورة، بعين الاعتبار فكرة حماية الإنتاج الوطني كوسيلة لإرساء استقلالها الاقتصادي عن أمريكا وأوروبا، كانت البلدان الغنية بالمواد الأولية شديدة الحساسية تجاه تغيير أسعار صادراتها في الأسواق العالمية، وكانت غير واثقة من أن التجارة الحرة قد تحررها من تقلبات الأسعار في بورصات السلع.

ابتعدت بلدان عديدة عن النموذج الأمريكي في التجارة الحرة وقررت تشجيع الصناعة الوطنية وحماية السوق الوطنية عوضاً عن ذلك. وبما أن الشركات الأمريكية كانت لها مصلحة كبيرة في استخراج وتجميع السلع لتصديرها إلى البلدان الأجنبية، فإن قرارات المسؤولين بالتركيز على الإنماء الصناعي كانت غالباً ما تتأثر ردود فعل عدائية من قبل حكومة الولايات المتحدة.

من أجل ذلك كانت الولايات المتحدة متعاونة تارة وقسرية تارة أخرى في إدارتها للإقتصاد العالمي في العقود التي تلت الحرب العالمية الثانية.

دعمت الولايات المتحدة الكثير من قواعد مؤتمر "بريتن وودز" عند تعاطيها مع دول كبيرة ومتطورة وتعاونت مع هذه الدول من أجل الحفاظ على أسعار العملة المثبتة التي عززت الاستقرار الاقتصادي، في الوقت نفسه، عمدت الولايات المتحدة إلى تعزيز نموذج "التجارة الحرة" التي لا يمكن أن تضمن أي استقرار إقتصادي في البلدان الفقيرة، وكانت على أهبة الاستعداد للتدخل عسكرياً في بعض الأحيان، عندما كانت إحدى الحكومات أو المعارضة الشعبية تهدد بالانشقاق عن النظام العالمي، في إيران مثلاً، وغواتيمالا وتشيلي، عمد المسؤولون الأمريكيون إلى إستغلال التهديد الشيوعي لتبرير فرض ترتيبات أمريكية على السياسات الاقتصادية لهذه البلاد.

وعلى هذا المنوال وتحت ستار الحرب الباردة مع الإتحاد السوفييتي، كانت الولايات المتحدة راغبة ولديها القدرة على فرض نموذجها الخاص المتعلق بالتنمية الاقتصادية، ضارية عرض الحائط برغبات شعوب هذه البلدان ومسببة قتلهم بعض الأحيان في معرض ذلك.

** "الجات"، هي إختصار عن اللغة الإنجليزية: الإتفاقية العامة للتعريفات الجمركية و التجارة وعقدت في أكتوبر 1947م، بين عدد من البلدان تستهدف التخفيف من قيود التجارة الدولية وبخاصة القيود الكمية مثل تحديد كمية السلعة المستوردة و هو ما يعرف بنظام الحصص وقد تضمنت خفض الرسوم الجمركية على عدد من السلع تطورت في عام 1995م لتصبح اليوم إلى ما يعرف بمنظمة التجارة العالمية. أنظر: موسوعة ويكيبيديا الجات <http://ar.wikipedia.org>.

***منظمة التجارة العالمية هي منظمة عالمية مقرها مدينة جنيف في سويسرا، مهمتها الأساسية هي ضمان إنسياب التجارة بأكبر قدر من السلاسة واليسر والحرية وهي المنظمة العالمية الوحيدة المختصة بالقوانين الدولية المعنية بالتجارة ما بين الأمم. تضم منظمة التجارة العالمية 152 عضواً من دول العالم. أنظر: موسوعة ويكيبيديا منظمة التجارة العالمية <http://ar.wikipedia.org>.

وقد ترتب على سقوط وإنهيار الإتحاد السوفييتي ودول المعسكر الإشتراكي السابق فك تكتلها الإقتصادي الخاص في إطار منظومة (الكوميكون)* وإنهاء عزلتها عن النظام الاقتصادي الرأسمالي، وكان أول القرارات التي اتخذتها هذه الدول، بمجرد أن بدأ الإصلاح الاقتصادي فيها وحتى قبل أن تنهار بالكامل، هو التحاقها بصندوق النقد الدولي والبنك الدوليين والجات، وهكذا تحولت هذه المنظمات الاقتصادية الثلاث ولأول مرة الى منظمات عالمية وأصبحت هي المنضّمات التي تتولى في الواقع إدارة النظام الرأسمالي.

من ناحية أخرى أدى سياق العلاقات السياسية والإقتصادية الجديدة بين الدول الرأسمالية نفسها بعد سقوط المعسكر الإشتراكي إلى تزايد نفوذ الولايات المتحدة داخل المعسكر الرأسمالي مما عجل في الوقت ذاته من إنهاء جولة المفاوضات التجارية المعروفة بجولة أورجـواي التي بدأت عام 1986م والتوقيع على الاتفاقية العامة للتعريف والتجارة الجات وإنشاء منظمة التجارة العالمية التي بدأت أعمالها اعتباراً من أول يناير 1995م وبإنشاء هذه المنظمة يكون الضلع الثالث للإطار المؤسس للنظام الاقتصادي العالمي، والذي يشكل صندوق النقد والبنك الدولي ضلعيه الآخرين قد اكتمل.

رابعاً : الولايات المتحدة والقوة العسكرية

وعلى قول القائل شهد شاهدٌ من أهلها يقول نيكولاس غايات "أن الولايات المتحدة تمتلك القوة العسكرية الأقوى والأفضل تجهيزاً في العالم، وتتدخل في الخارج أكثر من أي دولة أخرى، وعلى الرغم من أن القوة العسكرية السوفييتية كانت تنافس القوة العسكرية الأمريكية خلال الحرب الباردة، فقد أدى إنهيار الإتحاد السوفييتي إلى إخلاء الساحة للتفوق الأمريكي الهائل على باقي الدول، ففي أوائل التسعينات كانت الولايات المتحدة آخر قوة عظمى متبقية، وهي التسمية التي أقرتها قدرة الولايات المتحدة على إظهار قوتها العسكرية بصورة مقنعة حول العالم".

لقد كانت الدواعي المبررة لقوة عسكرية أمريكية ضخمة وفائقة التسليح، متمثلة في وقوف القوات الأمريكية حصناً واقياً ضد الإتحاد السوفييتي، الذي كان من المحتمل

* منظمة الكوميكون: بادر الإتحاد السوفييتي إلى دعوة أوروبا الشرقية إلى مؤتمر في موسكو عام 1949م، للبحث في العلاقات الاقتصادية بين هذه الدول. وقد حضر المؤتمر إلى جانب الإتحاد السوفييتي بلغاريا وبولندا ورومانيا وتشيكوسلوفاكيا وألبانيا(التي توقفت عضويتها عام 1969م لخلافات مع الإتحاد السوفييتي وعدم تسديد التزاماتها المالية).

أما ألمانيا الشرقية، فقد إنضمت إلى المجموعة عام 1950م، وبلغاريا عام 1962م، ويوغسلافيا عام 1964م وكوبا عام 1972م وفيتنام عام 1978م. وقد كان نشاط المجلس في الفترة الأولى مقتصرأ على مجالات التجارة الخارجية وإبرام الإتفاقات الثنائية، ثم جرى تطوير المجلس بإنشاء لجان دائمة، إلى أن وضع ميثاق الكوميكون الدائم عام 1959م و دخل مرحلة التنفيذ عام 1960م. انظر: موسوعة ويكيبيديا الكوميكون <http://ar.wikipedia..>

أن يكتسح بسهولة أوروبا أو مناطق أخرى إذا تخلت الولايات المتحدة وحلفاؤها عن دفاعاتها، ونظراً للمخزون الضخم من الأسلحة النووية التي كانت الولايات المتحدة و الإتحاد السوفييتي تمتلكانها في أوائل الستينيات ولكن في أواخر الثمانينات بعد انتهاء الحرب الباردة، زالت هذه الدواعي، ورغم أنها كانت فرصة تاريخية لتعددية جديدة، فإن الانتصار الظاهر للولايات المتحدة في الحرب الباردة أرسى أيضاً واقع السيطرة الأمريكية في القضايا العالمية.⁽²⁷⁾

الى جانب احتمال نزع السلاح على نطاق واسع والمصالحة الدولية، برزت حينها إمكانية فريدة لكي تضمن الولايات المتحدة قوتها وتفوقها.

بمعنى آخر، إن زوال الإتحاد السوفييتي قاد إلى خيار بين رؤيتين ممكنتين للمستقبل هما ترتيب دولي قائم على التعددية، ونزع السلاح (بمعنى العدول عن مبدأ الردع النووي والحرب والمواجهة بين من يملكونه) وانبعث الأمم المتحدة، أو تشكيلة عالمية تسيطر عليها قوة عظمى واحدة وهي الرؤية الثانية.

وكان على صانعي القرار الأمريكي إما أن يعلنوا فعلياً التخلي عن السيطرة الأمريكية وأن يفككوا المؤسسة العسكرية لتحقيق نظام عالمي جديد قائم على التعددية، أو أن يختاروا بدلاً من ذلك الحافظ على وضع الولايات المتحدة المتفوق، بل وجعله دائماً.⁽²⁸⁾

وعلى الرغم من أن جورج بوش الأب هو الذي بدأ بإعادة النظر في حجم المؤسسة العسكرية وتشكيلها، فإن عملية إعادة التشكيل الأكثر جذرية وكاملاً للمؤسسة العسكرية الأمريكية كانت من إدارة كلنتون الديمقراطية.

فقد أعلن لسن أسبن (lesaspin)، وزير الدفاع في إدارة كلنتون، نتائج تقييم الحكومة الأمريكية لعملية الإنفاق في سبتمبر 1993م، وكانت المراجعة تتويجاً لإستشارات مكثفة مع وزارة الدفاع والكونغرس ومختلف القوى المسلحة، وشكل التقييم الأمريكي الأكثر كمالاً لمناخ ما بعد الحرب الباردة، الدهشة لكثير من المراقبين، حيث كان خفض حجم الإنفاق العسكري متواضعاً، وكانت وزارة الدفاع وقطاع الصناعات العسكرية قد ألزما نفسيهما بتخفيض القوة العسكرية والإنفاق العسكري عما كان عليه في ذروة الحرب الباردة، إضافة إلى ذلك قبلت إدارة الرئيس كلنتون التقييمات الإستراتيجية الأساسية للمؤسسة العسكرية دون أي جدال، وفي صميم هذه التقييمات كان طلب وزارة الدفاع أن تحافظ الولايات المتحدة على قوى كافية لتشن حربين كبيرتين في الوقت نفسه ومن دون الحلفاء.

(27) زيبغنيو بريجنسكي، "رقعة الشطرنج الكبرى"، ترجمة أمل شوقي، الطبعة الأولى، (الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع، 1999)، ص 116.

(28) محمد عبد السلام، "ضبط التسليح في مرحلة ما بعد حرب العراق"، السياسة الدولية، العدد 153، (يوليو 2003)، ص 109.

بل يجب أن تكون جاهزة دائماً لخوض حربين على مستوى حرب الخليج في الوقت نفسه، ومن دون مساعدة أي من الدول (دول حلف الأطلسي وغيرها) التي ساهمت في التحالف ضد العراق.

إن سياسة الجبهوية لحربين في وقت واحد أعيد تأكيدها في المراجعة الدفاعية النهائية اللاحقة عام 1997م، وشكلت الأساس لرؤية كلينتون للسياسة الخارجية الأمريكية في القرن الحادي والعشرين، والحد الأدنى لمستوى القوى العسكرية الأمريكية والإنفاق العسكري.

وكانت إدارة كلنتون قد إستندت في رسم إستراتيجية نووية أمريكية إلى مثلث تتكون أضلاعه بالكامل من أسلحة نووية وتشمل: الصواريخ العابرة للقارات، وقاذفات القنابل التي تحوي رؤوساً نووية B52, B2, B1 والغواصات التي تحمل صواريخاً نووية،⁽²⁹⁾ أما في عهد إدارتي بوش الابن الأولى والثانية فتأسست زوايا مثلث الإستراتيجية الأمريكية النووية على تشكيل قدرات هجومية نووية وغير نووية، وتطبيق أنظمة دفاعية إيجابية وإنشاء بنية تحتية قادرة على الرد على التهديدات الناشئة، ويتم التنسيق بين الأضلاع الثلاثة من خلال تطوير كفاءة أجهزة القيادة والسيطرة والاستخبارات، ومن ثم يلاحظ أن مثلث إستراتيجية عامي 1994-1995م أصبح أحد أضلاع مثلث الإستراتيجية الجديد التي تعتمد على بناء قدرات متطورة ومتنوعة، كما تمت إضافة فصل كامل في وثيقة العمليات النووية المشتركة التي أعدها البنتاغون في شهر مارس 2005م والتي تتناول تفاصيل مبادئ السياسة النووية الأمريكية الجديدة في المرحلة القادمة تحت عنوان "مسرح العمليات النووية"⁽³⁰⁾ _ لم يكن مدرجاً في الإستراتيجية الصادرة في عام 1995 _ بهدف التركيز على وضع محددات ردع عملية وليست نظرية تجاه أي قوى إقليمية مناوئة للولايات المتحدة هذا ولم تتضمن قواعد العمليات النووية المشتركة الأولى سيناريوهات محددة يتم استخدام السلاح النووي فيها مقارنة بالقواعد الجديدة التي لم تكتفي فقط بوضع سيناريوهات مفصلة، بل حددت إمكانية استخدام السلاح النووي كضربة وقائية، ويعتمد الضلع الأول من مثلث الإستراتيجية الجديدة (تشكيل قدرات هجومية نووية وغير نووية) على تطوير أسلحة، وهنا يأتي تركيز الإدارة على تخفيض الرؤوس النووية وتطوير أسلحة نووية صغيرة تستطيع اختراق المخابئ والتحصينات بالإضافة إلى زيادة القدرة التدميرية للرؤوس التقليدية أو بمعنى آخر التركيز على التطوير النوعي ولا الكمي وقد وضع البنتاغون خطة لتخفيض الرؤوس النووية تتمثل في تخفيض عدد الرؤوس إلى حوالي 3800 رأس بحلول 2007م ، ثم إلى

(29) باسل صلاح مصطفى، "الملاحم الجديدة للسياسة النووية الأمريكية"، السياسة الدولية، العدد 164، (أبريل 2006): ص 208.

(30) عادل سليمان، "توجهات ميزانية الدفاع الأمريكية لعام 2006"، السياسة الدولية، العدد 163، (يناير، 2006): ص 181.

1700-2200 بحلول عام 2012م تشمل الخطة إحالة 50 صاروخ من نوع PeaceKeeper إلى التقاعد، وتخفيض عدد الغواصات النووية من 18 إلى 14 غواصة وتحميلها بصاروخ Trident II بالإضافة إلى تخفيض عدد الرؤوس النووية من القاذفات B1 وتحميلها برؤوس تقليدية.

أما الظلع الثاني من مثلث الإستراتيجية فيتمثل في بناء منظومة دفاعية للصواريخ تعتمد على التكامل بين ثلاثة أنظمة دفاعية يتم تحقيقها على المراحل القريبة والمتوسطة والبعيدة، ففي المدى القريب وحيثما جاء في الإستراتيجية سيتم نشر قاعدة مضادة للصواريخ في ولاية ألاسكا وتتكون من 100 صاروخ اعتراضية لمواجهة عدد محدود من الصواريخ عابرة القارات، وفي المدى المتوسط، سيتم التوسع في إقامة قواعد أرضية لمواجهة أعداد كبيرة من الصواريخ المعادية، أما على المدى البعيد وسيما ما هو مبين أيضاً فسيتم تطوير أنظمة صواريخ تعمل على المستوى التكتيكي مثل الصاروخ الأمريكي باتريوت.

وفيما يتعلق بالجزء الثالث من الإستراتيجية، فإن الإدارة ترغب في إنشاء بنية نووية تحتية قادرة على الرد السريع، وتشمل تلك البنية تكوين مخزون نشيط وخامل من الرؤوس النووية التي يتم تخفيضها لاستخدامها في حالة الحاجة إليها، علماً بأن المخزون النشط يتمثل في تفكيك الرأس النووي فقط مع الإبقاء على المكونات في حالة استعداد للتركيب حين تستدعي الحاجة، بينما يتمثل المخزون الخامل في إزالة كافة مكونات الرأس النووي والصاروخ، كما أنها تحتاج إقامة بنية تحتية ذات رد فعل سريع يؤدي إلى إعادة إجراء تجارب نووية بهدف صيانة وتطوير الرؤوس النووية.

وبعد أن كانت المنظومة الدفاعية للصواريخ تهدف في الماضي إلى حماية الشعب الأمريكي ضد أي هجوم على أراضي الولايات المتحدة، توسعت العقيدة الجديدة في إدراج منظومات دفاعية للصواريخ على مسارح العمليات العسكرية لكي تحمي أيضاً القوات الأمريكية في حالة وجود عمليات عسكرية خارج أراضي الولايات المتحدة.

ووفرت وزارة الدفاع مخصصات مالية ضخمة لإعادة هيكلة الجيش، فقد خصصت 35 مليار دولار إضافية خلال سبع سنوات للأعوام المالية (2005-2011م)، إلى جانب مبلغ 13 مليار دولار المخصص لهذا الغرض في الميزانية الأساسية للجيش.

وتتضمن خطة إعادة هيكلة مشاة البحرية إضافة وحدات مقاتلة ووحدات مساندة جديدة

وتشمل :

- إضافة كتيبتين مشاة عاملتين، مع عناصر مقاتلة ومساندة مرافقة.

- إضافة عدد من وحدات الإحتياط المقاتلة والمساندة ليشمل إعادة هيكلة وحدات الإحتياط الأخرى المختلفة.

أما إعادة هيكلة القوات البحرية، فتشمل إدخال تحسينات في مجال الأفراد، والصيانة والتدريب، لتزويد من جاهزية القوات البحرية للانتشار وبموجب خطة تطوير الأسطول، يمكن للبحرية نشر عدد أكبر من حاملات الطائرات، وسفن المساندة، وبصورة أسرع عما كان عليه، كذلك تقوم البحرية بالانتقال إلى جيل جديد من السفن المزودة بقدرات أكبر، كما تقوم باستبدال السفن العتيقة التي تحتاج صيانتها إلى تكاليف باهظة، ويحتاج تشغيلها إلى عدد كبير من الأفراد.

وقد تمكنت البحرية من تقليل قوتها العاملة بمقدار عشرة آلاف فرد في الفترة من العام المالي 2003م إلى العام المالي 2005م، وبمقدار 13200 فرد آخرين من العام المالي 2006م، كما استطاعت من تخفيض عدد حاملات الطائرات من 12 إلى 11 حاملة دون أن تقلص قدرتها القتالية. (30)

أما إعادة هيكلة القوات الجوية، والتي تأتي على رأس إعادة هيكلتها إضافة عشر حاملات جوية وفضائية، والتي يمكن أن توفر بسرعة مزيجاً ملائماً للقدرات من الإغاثة الإنسانية وإلى خوض قتال واسع النطاق، ومن خلال ماسبق يتضح لنا الدور الكبير الذي يلعبه الجانب العسكري في الرؤية الأمريكية، وذلك لأنها الأداة التي تنفذ بعض إستراتيجيات الإدارة الأمريكية سواءً باستخدام القوة أو التهديد بها.

(30) المرجع السابق ، ص181.

مفهوم التدريب بين الأهمية والأهداف

د. هنية أبو بكر المدني

الملخص :

سعت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم التدريب وبيان أهمية التدريب، من خلال التخصيصات الكبيرة من ميزانيات الدول والمنظمات للبرامج التدريبية، ومن خلال نتائج الدراسات والأبحاث التي بينت أثر التدريب على رفع مستوى الانتاج و تحقيق رضا العملاء ، كما هدف البحث إلى التعرف على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال مجموعة من النقاط الأساسية التي تحقق نجاحات كبرى لأي منظمة من منظمات التدريب ، وإلى معرفة عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية المتمثلة في المعارف والمعلومات و الخبرات والمهارات والاتجاهات والسلوك ، وهدف البحث إلى التعرف على طرق تحديد الاحتياجات التدريبية المتمثلة في تحليل التنظيم وتحليل العمل وتحليل الفرد.

المقدمة :

الغاية من التدريب تكمن في إمداد العاملين بالمهارات والمعارف المطلوبة للقيام بمهامهم على أكمل وجه، كما يهدف التدريب إلى تعديل سلوك المتدربين و اتجاهاتهم على نحو يتوافق مع متطلبات العمل ، حيث إن الخبرة النظرية والمعرفية لا تكفي لوحدها وخصوصا في العمل الإداري، لكثرة المتغيرات ووجود فرق بين الجانب النظري والتطبيقي ، الأمر الذي يتطلب إعداد برامج تدريبية مدروسة ومبنية على احتياجات المتدربين، لربط المفاهيم النظرية بالواقع العملي.

كما إنَّ التدريب يُعد من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين العنصر البشري من خلال تزويده بالمعلومات، والمعارف التي تنقصه وتنمي قدراته ومهاراته لرفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجه، وتحقيق أهدافه الى أقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد⁽¹⁾ ، لذا فإنَّ التدريب يحتل أهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيساً في عملية التنمية الإدارية، لذا فإنَّ نجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل.⁽²⁾

أهمية البحث :

(1) علي يونس ميا وآخرون : قياس أثر التدريب في أداء العاملين : مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (31) ، العدد (1) ، 2009 ، ص137.

(2) المرجع السابق : ص137.

تتبع أهمية البحث من أهمية التدريب حيث تتفق كافة المؤسسات والمنظمات العاملة باختلاف طبيعتها ومكوناتها على أن التدريب يمثل أحد أهم العناصر لنجاح وتطوير المنظمة وزيادة قدرتها على المنافسة ومواكبة التطورات الحديثة في العالم لذا تتجه كثير من المؤسسات على اعتبار التدريب عائدا وليس مصروفاً ، حيث تعتبر بريطانيا الإنفاق على التدريب إستثماراً وليس مصروفاً.

لذلك تخصص الدول والمنظمات نسباً كبيرة من ميزانياتها للتدريب ، وتؤكد الإحصائيات الحديثة ما يلي:-(1)

1. ما يتم صرفه على التدريب والتطوير في العالم أكثر من 800 مليار دولار سنوياً.
2. الولايات المتحدة وحدها تصرف أكثر من 100 مليار دولار سنوياً.
3. العالم العربي يصرف ما يقارب 250 مليار دولار سنوياً.
4. تتفق حكومة المملكة العربية السعودية على التدريب ما يزيد على مليار ريال سنوياً.
5. ينفق معهد الإدارة العامة في المملكة على التدريب وتأهيل العاملين من أعضاء هيئة تدريب وإداريين وفنيين نحو 18 مليون ريال سنوياً ، وهو ما يشكل 8% من الميزانية السنوية للمعهد.
6. أوضحت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) إن ما تنفقه المنظمات الأمريكية على التدريب والتطوير هو نحو 109.25 مليار دولار تصرف على فعاليات التدريب الداخلية والباقي 29.5 مليار دولار تصرف على فعاليات التدريب الخارجية.

مفهوم التدريب وأهميته :-

أبانت العديد من الأبحاث والدراسات العلمية أنّ الهيئات والمنظمات التي تجعل من العملية التدريبية أكثر جدية وفاعلية، وتتفق من الجهد والمال والوقت في إطار الاستثمار البشري تكون من أكثر المؤسسات نجاحاً وتقدماً من غيرها من المؤسسات التي تجعل من التدريب شكل مظهري ولا تتفق عليه، و تكون من أكثر المؤسسات تدنياً سواء كان في الإنتاج أو تأهيل الكوادر البشرية (2).

(1) رامي فؤاد غبون : أثر التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة ، رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، قسم إدارة الأعمال ، 2012 ، ص18.

(2) أحمد علي بالتمر : التخطيط للتدريب - أهميته وعناصر فعاليته ، المؤتمر العلمي حول التدريب الواقع والافاق ، بنغازي 14-17/6/2004 ، ص1 و عبد الناصر شماسة : رؤية علمية لتوظيف التدريب في إطار تنمية الموارد البشرية ، طرابلس ، 24-25 / 3 / 2006 ، ص2.

أن التدريب وظيفة رئيسة من ضمن الوظائف الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية للمؤسسة وتأتي بعد وظيفتي الاختبار التعيين من منطلق ترشيد وتوعية العاملين، حيث أن التقدم العلمي والفني بمفردهما لا يؤديان إلى الرفع من مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية .

لقد تعددت آراء الباحثين والكتاب في تعريف التدريب فمنهم من أفاد بأنه (الخبرات والمهارات والاتجاهات التي يعتقها الناس العاملون في المشرع) ومنهم من عرفه بأنه (هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل)⁽¹⁾.

- ومنهم من عرفه بأنه كل نشاط يوجه لشخص أو مجموعة بقصد التنمية المنتظمة لنموذج من المعرفة والمهارة لدى ذلك الشخص، أو الجماعة للرفع من مقدرتهم الإنتاجية في الوحدات الخدمية والإدارية والصناعية، لسد نقص كمي وكيفي لمواجهة ما تحتاجه هذه الوحدات⁽²⁾.
- ومنهم من عرف التدريب بأنه نشاط يراد به تحسين قدرة الأشخاص على أداء مهمة ما في العمل عن طريق تحسين مهاراتهم فالزيادة في الرفع من معرفتهم⁽³⁾.
- ومنهم من عرفه بأنه أي نشاط مهم لتحسين أداء شخص آخر في مجال محدود⁽⁴⁾.
- التدريب : و يعرفه البعض بأنه عملية يتم بموجبها تعلم مجموعة من المعارف مع وسائل العمل المختصة بها ،وهي كذلك نقل للعلوم والمعارف من تطوير للقدرات عند من يعده العمل في الوظيفة العامة أو من يقوم عليها بمهامه⁽⁵⁾
- التدريب : عملية متواصلة خلال حياة الإنسان تبدأ منذ الولادة وتستمر حتى وفاته نظراً لاحتياجاته كأحد العاملين في إحدى الشركات⁽⁶⁾.

(¹) عاطف عبيد : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، ط9 ، دار النهضة العربية ، 1986 ، ص291 و زكي محمود هاشم : إدارة الموارد البشرية ، ذات السلاسل للنشر ، الكويت ، 1986 ، ص255.

(²) إيناس المبروك الحاسي : التدريب - مفهومه وأهميته المهنية والاقتصادية والنفسية (الواقع والآفاق) ، بنگازي ، 14-17/6/2004 ، ص4 ، و انتصار الهادي محمد : تقييم البرامج التدريبية ، ضمن متطلبات الحصول على الدبلوم العالي ، صرمان ، 2002 ، ص5.

(³) توني نيو باي : التدريب الفعال وأثره على التكلفة ، دليل المدير ، ترجمة شويكار زكي ، مجموعة النيل العربية ، 2003 ، ص12.

(⁴) مالكولم بيبيل : التدريب الناجح للموظفين ، ترجمة مركز التعريب والبرمجة ، الدار العربية للعلوم ، 1976 ، ص9.

(⁵) حسن الحلبي : تدريب الموظفين ، ط2 ، منشورات عويدات ، بيروت ، 1982 ، ص26.

(⁶) هنية أبو بكر المدنيني : أثر تدريب العاملين في جودة الاداء ومستوى الانتاج ، دراسة تطبيقية على شركة الزاوية لتكرير النفط في ليبيا ، ص19.

- التدريب : هو النظام الذي يسير عليه في الدراسة علم من العلوم أو فن من الفنون أو مهنة من المهن.
- التدريب : عبارة عن نشاط مخطط له يسعى إلى إحداث تغيرات إيجابية في المتدربين من عدة نواحي تتمثل في اتجاهاتهم ومعلوماتهم وأدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم بما يرفع من مستوى الأداء عندهم ويقودهم إلى الأفضل على ما كانوا هم عليه .
- التدريب : عبارة عن عملية مخططة لها تعمل على تصحيح الأداء والمعرفة والمهارات من خلال تجربة تعليمية، الهدف منها الوصول إلى أداء أكثر فاعلية .
- التدريب : هو عملية متواصلة لإعداد الفرد للعمل المجد والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة فهو عبارة عن نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر .
- التدريب : هو مجموعة الطرق المستعملة في تزويد العاملين الجدد أو القدامى بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح (1) .
- التدريب : مسألة تهدف إلى حصول المتدربين على الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها بأعمالهم على أكمل وجه أو لإعدادهم لوظائف أعلى مما هم فيه، أو الرفع من قدراتهم للتصدي لأي مشكلة قد تعترض المنظمة التي يشتغلون بها .
- التدريب : هو عملية منظمة تعمل على رفع وتجديد وصقل معلومات الفرد، وإكساب مهارات وخبرات جديدة مواكبة للتحويل، بالإضافة إلى التدريب على أفضل الأساليب المتطورة لتنمية المهارات لدى الأفراد، بإضافة معلومات وخبرات جديدة، تتمثل في السلوكيات والأفكار التي من شأنها رفع كفاءة الأفراد في العمل والمعاملة داخل المؤسسة وخارجها.

من هنا ترى الباحثة هنية المدني أن التعريف المناسب للتدريب هو عملية منظمة تعمل على رفع وتجديد وصقل معلومات الفرد وإكسابه مهارات وخبرات جديدة مواكبة للتحويل (2).

أهمية ومزايا التدريب :-

إن التدريب له أهمية كبيرة لأي مؤسسة أو منظمة، أيًا كان نوعها أو قدرتها أو إطار عملها أو مستواها أو نوع المنتج أو الخدمة التي تقدمه سواء سلعة أو خدمة، وقد أفاد جاري ديسلر Gary dessler بأنه في السنوات الأخيرة ويقصد بذلك التسعينات زاد الاهتمام بالتدريب .

(1) مدحت أبو النصر ، مهنة التدريب ، ايتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007 ، ص ص 16-17 .

(2) هنية أبو بكر المدني : التدريب وأثره على مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء ، ص 13 .

يتطلب التدريب تحسين الجودة وإجراء تدريب تعليمي يشمل قيام المتدرب بمعرفة تحليل البيانات ورسم الخرائط والأشكال البيانية واستخدام الحاسبات الآلية، وكذلك الموظف بحاجة إلى تدريب في مجال خدمة المستهلك حول أهم الأساليب والقدرات اللازمة لتقديم أجود الخدمة للعملاء⁽¹⁾.

لقد اتجهت العديد من المنظمات والمؤسسات بإعادة حساباتها وتطوير برامجها التدريبية من أجل الوصول إلى تحقيق تنافس، من خلال ما يطلق عليه بالرفعة التدريبية العليا، ومن هذا المنطلق نستطيع أن نصل إلى الربط بين محصلات التدريب والأهداف العليا للمؤسسة، فاختبار نوعية وجودة البرنامج التدريبي مقارنة بكلفتها من شروطه التوقف مع استراتيجية المؤسسة الأمر الذي يترتب عليه الحصول على مزايا تنافسية تتمثل في تلبية متطلبات العملاء من المنتجات والخدمات المرغوبة، وتتسابق اليوم المنظمات فيما بينها في التنمية والتطور من خلال برنامج التدريب المستمر، وقد صرفت شركة أمريكية واحدة لا يزيد عدد عمالها عن مائة عامل أزيد من خمسة وأربعين مليار دولار على تدريب العاملين، والكثير من المؤسسات تتفق على برنامج التدريب ما بين 15 إلى 25% من ميزانيتها⁽²⁾.

إن أهمية التدريب وقيمه سواء للمنظمة أو الفرد تتمحور في النقاط الآتية:-

1- رفع القدرات الإنتاجية وزيادة الأداء التنظيمي أنّ حصول العاملين على المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة للقيام بأعمالهم يمكنهم من تنفيذ المهام المنوطة إليهم بكل كفاءة وسيطرة على الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج .

2- يساعد التدريب على خلق الأشياء الإيجابية عند الموظفين نحو العمل المنظم .

3- يعمل التدريب بقوة في تحديد المعلومات بما يتلائم مع المتغيرات المختلفة في البيئة .

4- يؤدي التدريب إلى الإفصاح عن السياسات العامة للمنظمة وبذلك يرتفع أداء العاملين ويزداد الإنتاج .

(1) مدحت أبو النصر : مهنة التدريب ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 18-19 .

(2) محمد أبو بكر الأحمر : التدريب وأثره في رفع كفاءة العمالة الوطنية وخفض نسبة العمالة المغتربة في قطاع

النפט ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس ، 2005 ، ص 15 ، و مصطفى عامر الفيرس ورشيد توفيق الشويخ : الصعوبات التي تواجه التدريب والتطوير للمؤسسات الصناعية ، المؤتمر الوطني للتدريب ، المعهد من 24-25/4/2006 ص ص 2-3 ، و صلاح الدين عبد الباقي : الاتجاهات في إدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002 ، ص 207 ، وهنية أبو بكر المديني : التدريب وأثره على مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء ، مرجع سبق ذكره ، ص 14 .

5- يساعد التدريب على بناء قاعدة قوية للاتصالات والاستشارات الداخلية وبذلك يعمل على تطوير أساليب التنافس بين العاملين وإداراتهم⁽¹⁾.

إن من أهمية التدريب الرفع من قدرات العاملين وسد الفجوة الكبيرة من بين المتطلبات العمومية وبين مؤهلات وقدرات العاملين الناتجة نتيجة لفعل وأسباب ودواعي مختلفة، ومن هذا المنطلق فإن المهمة الأساسية للعملية التدريبية تتركز في إقامة برامج للتطوير من قدرات العاملين الذين يعملون في الإدارة العمومية عن طريق برامج ذات تقنية متقدمة جداً⁽²⁾.

أما عن مزايا التدريب فلم يعد شرفاً تمارسه المنظمات متى وكيف شاءت، بل أصبح أمراً حيوياً لمواكبة التطورات والتحديات والمتغيرات المتعددة وهو يساهم اليوم في حل المشاكل والصعوبات التي تواجه الأفراد أو الجماعات ويقلل إلى حد كبير من التوتر الحاصل عن نقص في المعرفة أو المهارات، وكذلك يعمل على تطوير القدرات للإدارة وإعداد موظفين قادرين على شغل المناصب القيادية على درجة من الروح المعنوية، و تكسب الفرد مهارات جديدة تزداد ثقته في نفسه ويزداد إنتاجه، كما يساعد التدريب على تحسين العلاقات بين العاملين والمشرفين والمدرسين، ويقلل من كثرة الشكاوي ومنازعات العاملين، إضافة إلى ذلك يقود التدريب الناجح إلى التقليل من الحوادث التي قد تتجمل نتيجة لعدم معرفة العاملين باستعمال الوسائل الحديثة من مكنية ونحوها، كما يزيد التدريب من شعور بالمسؤولية الأمر الذي يعالج المشكلات المترتبة عن تأخر وغياب عن العمل، كذلك يقلل من نفقات العمل من خلال الرفع من مهارة وإبداعات الأفراد وقلة الأخطاء التي يقعون فيها، فهو يعمل على استقرار الإنتاج في المؤسسة، فالأفراد المدربون يضمنون الاستمرار في العمل بكفاءة ويحمي العاملين من أخطار المناشط التي يمارسونها وذلك عن طريق الإقلال من إصابات العمل التي تحصل بسبب ضعف في الكفاءة.

كذلك فإن التدريب يحافظ على اقتصاد الدولة ويزيد من ربح المؤسسة ويقلل من الاستعانة بالعمالة الأجنبية ويوفر أماكن للعمالة المحلية ويرفع العبء على المشرفين ويساعدهم على اتخاذ القرارات السليمة⁽³⁾.

(1) سهيلة حمد عباس : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2009 ، 187 وهنية أبو بكر المدني :

التدريب وأثره في جودة الخدمة المقدمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 14

(2) حميد أبو لاس : تدبير الموارد البشرية نموذج الإدارة الجماعية ، 2005 ، ص ص 131 - 132 ، عبد العزيز

جميل مخيمروآخرون ، نظم ومهارات استشارات تحسين الاداء المؤسسي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية

، 2000 ، ص 24.

(3) مدحت أبو النصر : إدارة العملية التدريبية النظريات والتطبيق ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008 ، ص

ص 62-63.

فوائد التدريب :

يعتبر التدريب الفاعل في استثمار الموارد البشرية، حيث يدر عوائد ومنافع كثيرة على المنظمة والموظف . في كل من المدى القصير والطويل حيث يسهم في زيادة القدرة على حل المشكلات باعتباره عملية تعليمية، كما ويعمل على تنمية القدرات الفكرية والتحليلية لدى الموظف ، ويكسب الموظف مهارة التعامل مع الآخرين ، أي زيادة قدرته على التكيف مع التغيرات التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية والدقة في العمل وبالتالي نحد من الرقابة والإشراف من أجل متابعة عمل الموظف ، وكننتيجة لذلك تصبح التكاليف أقل ما يمكن . ويمكن حصر هذه الفوائد على مستوى الفرد أو المنظمة.

أ. فوائد التدريب للمنظمة

- تحسين ربحية المنظمة.
- تحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة.
- تحسين معنوية العاملين.
- يساعد العاملين في التعرف على الأهداف التنظيمية.
- تحسين نوعية الانتاج وزيادة كميته.
- تحليل التكاليف في المجالات الفنية والإدارية.
- تنمية مناخ مناسب للنمو والاتصالات بين العاملين في المنظمة.
- تخفيض الحوادث وإصابات العمل

ب. فوائد التدريب للأفراد

- يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن ، وقدرتهم على حل المشاكل.
- يساعد على التغلب على حالات التغلب على حالات القلق والتوتر والاعتراب والصراع.
- يزود الأفراد بمعلومات جيدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات.
- يفتح المجال نحو الترقية والتقدم.
- يقلل من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل.
- يعمل على تكوين مهارات جيدة في مجالات العمل والحديث والاستماع.
- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز .
- يقلل من دوران العمل نتيجة لزيادة الاستمرار والثبات في حياة العاملين.

مقومات ومبادئ وأهداف التدريب:-

صدرت عن منظمة العمل الدولية مجموعة من المبادئ في التوصية الدولية رقم (177) تقول
(أن التدريب ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة للنهوض بطاقات الفرد المهنية مع مراعاة

فرض الاستخدام وذلك بتنظيم عمليات التحول نحو الإنتاج والاستثمار الجيد نحو العنصر البشري).

إن أهم مقومات المبادئ العامة للتدريب تتمحور في أن يكون متدرجاً من الأسهل إلى الأصعب، ومحدود الهدف ويتفق مع الاحتياجات التدريبية، وأن يكون التدريب متطوراً باعتباره علماً وفناً، ويتبع الاستمرارية والشمول ولا يقتصر على مجموعة دون الأخرى، وإن يشعر المسؤولية بأهمية التدريب كأداة لرفع الكفاءة، وإنه لا يعتبر التدريب إهانة للمتدرب وأن يتابع التطورات والأساليب في مجال التدريب .

أما عن مبادئه فهو يستند إلى عدة مبادئ تتلخص في ربط النشاط التدريبي بحوافز ذات قيمة، والعمل على توكي الدقة والمصادقية عند اختيار المتدربين ومراعاة الفروق الفردية للأفراد من حيث الذكاء والاستيعاب والخبرة والعمر⁽¹⁾.

أما عن أهداف التدريب فهي متعددة الجوانب و الأغراض حيث أسست لها المؤسسات العملاقة وجلبت لهن الكوادر المؤهلة تاهيلاً عالياً، وعلى سبيل المثال مؤسسة:- (ريادة للتدريب والتطوير tdlb) في إنجلترا التي أفادت بأن الهدف الأساسي من التدريب والتطوير الرفع من القدرات البشرية لمساعدة الأفراد والجماعات والمنظمات في الوصول إلى أهدافها من حيث زيادة الإنتاج والإنتاجية، لذا يعتبر التدريب إنفاقاً استثمارياً يحقق عائداً ملموساً في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن كونه عملية مهمة في اللحاق ببرنامج التقدم التكنولوجي، لأنه التطور المتسارع في العالم يضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء مختلفة لابد من القيام بها .

إن مفهوم التدريب وأهدافه مرتبط بمفهوم الإعداد الذي يركز على تكوين الشخصية قبل الخدمة بطول الفترة الزمنية ويتعدد المهارات المخطط لها ، أما عندما ينصب تركيز التدريب على تجديد أداء العاملين خلال الخدمة فإنه يحدث غالباً خلال فترة قصيرة من الزمن تصل في أقصاها سنة ونصف .

ومن هنا يتبين من ذلك أنه من الضروري تكامل برامج التدريب قبل الخدمة مع برامج التدريب أثناء الخدمة .

(¹) عبد الجليل ادم المنصوري : التدريب لماذا لانتفق على ما اتفقتنا عليه (المؤتمر العلمي حول التدريب ، الواقع والآفاق) 14-16/6/2004 ، بنغازي ، ص5.

وبذلك فإن أهداف التدريب تنقسم إلى ثلاثة أقسام هي :-

أولاً:- تنمية المعارف بالمعلومات التي يعمل التدريب على إكسابها للمتدرب وتضم .

1- معرفة معلومات عن مناخ العمل .

2- معرفة تنظيم المؤسسة وسياستها وأهدافها .

3- يكتسب المتدرب معلومات عن إجراءات ونظم العمل بالمنظمة .

4- المعرفة الفنية بأساليب ومخططات وأدوات العمل .

5- التعرف على الوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف .

6- معرفة معلومات عن خطط المنظمة والمشاكل التي تقف أمام تنفيذها.

ثانياً:- أهداف مرتبطة بتنمية المهارات والقدرات ومن أهمها :-

1- المهارات الإدارية .

2- القدرة على كسب ود الأصدقاء .

3- المهارات في التعبير والنقاش .

4- القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة .

5- القدرة على تحليل المشاكل ووضع الحلول لها .⁽¹⁾

ثالثاً:- أهداف تتعلق بتنمية السلوك والاتجاهات .

عند تطلب المؤسسة عمالها من المجتمع يأتي لها جماعات وأفراد يحملون معهم قيم وأنماط وسلوك وأفكار وعادات وتقاليد واتجاهات مختلفة, قد يكون جزءاً منها مفيداً وجزءاً آخر غير ذلك .

(1) هنية أبو بكر المدنيني : التدريب وأثره في جودة الخدمة المقدمة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 20-21 ، وحسن أحمد الطعاني : التدريب مفهومه وفعالياته ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص ص 15 - 16 ، و أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2005 ، ص ص 336-337 و صلاح الدين عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص 224 ، و علي السلمي : إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الانتاجية ، تونس ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، 1976 ، ص 272 ، و رفعت عبد الحميد الشافعي : التعليم والتدريب ، دار قرطبة ، الرياض ، 2006 ، ص ص 134 - 135.

ونظر لأن سلوك الإنسان عرضة للتغير لذلك كان لازماً العمل على تدريب العاملين لتغير وتعديل أفكارهم وسلوكهم ولو كان ذلك ببطء، لأن ذلك يؤثر بشكل أو بآخر على مستوى تعاملهم وتفكيرهم وخاصة الذين يتعاملون مع الجمهور، ومن أهم الاتجاهات التي يسعى التدريب على الرقي بها وصقلها هي :-

- 1- تأييد سياسات وأهداف المنشأة .
- 2- الاتجاه لتفضيل العمل بالمنشأة .
- 3- تنمية الرغبة في الدفع إلى العمل .
- 4- تنمية الاتجاه إلى التعامل مع الزملاء والرؤساء .
- 5- تنمية الروح الجماعية في العمل .
- 6- تنمية الشعور بالمسؤولية تجعل العامل يتمسك بعمله .
- 7- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل .
- 8- تطوير مهارات وقدرات وإمكانيات الأفراد بهدف الرفع من الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاج .
- 9- إيجاد نوع من الألفة والمحبة بين زملائهم .
- 10- مساعدة العاملين على أن يألفوا المتطلبات المتعلقة بوظيفة بعينها والمتطلبات المتعلقة بالهيئة.
- 11- تقليل الحاجة إلى الإشراف بحيث تزداد معلومات الفرد وحرصه على أداء العمل دون رقبة أو توجيه من رئيسيه⁽¹⁾.

(¹) باري كشواي : إدارة الموارد البشرية ، إعداد وترجمة تيب توب لخدمات التعريب والترجمة ، مطبعة العلوم الاقتصادية والإدارية ، 2003 ، ص120 ، علي أحمد وآخرون : اتجاهات حديثة في العلاقات الإنسانية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1993 ، ص70 ، ومؤيد عبد سعيد السامرائي : إدارة الأفراد ومدخل تطبيق ، ط1 ، بغداد ، 1990 ، ص107 و عبد الكريم درويش : أصول الإدارة العامة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1977 ، ص599 ، ومنصور أحمد منصور : المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة ، ط2 ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، 1979 ، ص422-424 و حمدي أمين عبد الهادي : إدارة شئون موظفي الدولة 'أصولها - ألبها وأصلاحها' ، دار الفكر العربي ، دون سنة نشر ، ص83.

تحديد الاحتياجات التدريبية:

اختلفت الآراء حول مفهوم الاحتياجات التدريبية فمنهم من يراها مشكلة محدودة وتُحل عن طريق التدريب للأفراد داخل المنظمة ، وهناك من يعرفها بأنها تعبر عن الأفراد المطلوب تدريبهم للوقوف في وجه بعض الحالات المحتمل حدوثها .

وقد عُرِفَت الاحتياجات التدريبية بأنها ((مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد المتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفته الحالية بكفاءة عالية)).⁽¹⁾

يعتبر التدريب أحد المداخل المهمة لتنمية القدرات البشرية والرفع من مهاراتها وكفاءتها ، فالمجتمعات البشرية تعيش اليوم ثورة معرفية وتكنولوجية لم تعرفها العهود السابقة ، فالمعارف تتسارع بشكل كبير ، الأمر الذي جعل كل المؤسسات تقيم أهدافها وأساليبها وآليات عملها ، وهذا لا يتأتى الا بتصميم برامج تدريبية ملائمة تُعيد تأهيل العاملين وحصولهم على معارف ومهارات.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

يؤدي تحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح أية منظمة من منظمات التدريب في تحقيق أهدافها وتتلخص هذه الأهمية في النقاط التالية:⁽²⁾

1. كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليه.
2. تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
3. تعد العامل المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة.
4. تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم الصحيح.
5. عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً، يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.
6. معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي مهني ويأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.

(1) جعفر العبد : القيادة الإدارية والتدريب في الخدمة المدنية ، مجلة الإدارة ، سنة 1996 ، ص 41.

(2) بلال خلف السكارنة: تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية ، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان ، (2011) ، ص 92.

عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية:

حتى يستطيع العامل ممارسة عمله يجب أن تتوفر لديه العناصر الأساسية التالية:⁽¹⁾

1. معارف ومعلومات:

يجب أن تكون لديه الأسس العملية السليمة المرتبطة بالتخصص الذي يزاوله، كما يجب أن يكون لديه الإلمام الكافي بجميع القوانين واللوائح والتعليمات التي تحكم العمل المسند إليه.

2. خبرات ومهارات:

بحيث يستطيع استخدام أفضل الطرق والأساليب والتحكم في الآلات والأدوات المستخدمة لإنجاز العمل الموكول إليه في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن وبالكفاية الإنتاجية المطلوبة.

3. اتجاهات وسلوك:

بحيث يستطيع أن يتعاون مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه حتى يتم التنسيق بين مختلف الجهود، وأن يكون لديه الولاء الكامل للمنظمة التي يعمل بها والنظام العام ككل. وعلى ذلك فإن أي نقص أو تصور لدى العامل في عنصر أو أكثر من العناصر الثلاثة السابقة، يعني أن العامل في حاجة إلى تدريب لتزويده بما ينقصه من معلومات أو خبرات أو تعديل في سلوكه واتجاهاته.

ومن هنا يمكن القول بأن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بصفة عامة من خلال إجراء عملية مقارنة بين قدرات ومهارات الفرد الحالية، وبين متطلبات الوظيفة التي يشغلها، وكذلك الموازنة بين مستوى أدائه للعمل المسند إليه وبين المستوى الذي يجب أن يكون عليه هذا الأداء.

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

يمكن تلخيص أهم الطرق العلمية لتحديد الاحتياجات التدريبية بثلاث طرق رئيسية، والتي يجب على مسؤول التدريب أن يتبعها، حتى يكون تحديد الاحتياجات التدريبية مبنياً على أسس علمية سليمة، وهذه الطرق تجيب عن التساؤلات الثلاثة التالية وهي:⁽²⁾

1. أين تقع الحاجة للتدريب (في أي إدارة أو فرع أو قسم) وهذا ما يخص الطريقة الأولى وهي تحليل التنظيم.

(1) وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص 68.

² بلال خلف السكرانة: تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، مرجع سبق ذكره، ص 96.

2. الطريقة الثانية تحليل العمل وذلك بالإجابة عن السؤال وهو ما نوع التدريب المطلوب

(مهارات، معلومات، اتجاهات).

3. الطريقة الثالثة، هي تحليل الفرد (شاغل الوظيفة) وهي التي تجيب بدورها عن سؤال وهو

من الذي يحتاج إلى التدريب؟

وسوف نتعرض لهذه الطرق الثلاث بشيء من التفصيل.

1. تحليل التنظيم:

إن توفر المعلومات المتعلقة بالوضع القائم أمراً ضرورياً لوضع أي سياسات تهدف لتطوير هذا الوضع ، وإن العملية التدريبية تستقي أهدافها من التعرف على الصعوبات التي تقف في تقدم المنظمة ولذلك توضع الخطط التدريبية للتغلب عليها ومن هنا يُعد تحليل التنظيم إحدى الخطوات الرئيسة لتحديد الاحتياجات التدريبية، حيث تدرس الأهداف قصيرة وطويلة الأجل بالنسبة للمنظمة ، إضافة لذلك مواردها المادية والبشرية والطريقة التي يتم بها توزيع هذه الموارد للوصول إلى الأهداف.⁽¹⁾

2. تحليل العمل:⁽³⁾

لابدّ للمحلل للاحتياجات التدريبية الإطلاع على طبيعة الأعمال التي تسند العاملين، والتي ترد في الوصف الوظيفي ومواصفات الوظائف، وذلك للتعرف على نوع التدريب الذي يتناسب وطبيعة الأعمال والمهام التي يؤديها العاملون، ولا ينبغي أن يأخذ هذا التحليل عمقا أو بعدا أكبر مما يجب، ويقترح الاكتفاء بالمعلومات التالية حول الوظائف لغرض تحليلها:

- **الوصف الوظيفي:** خلاصة للأهداف ونطاق ومجال العمل والمسئوليات للوظيفة.
- **مواصفات الوظيفة:** خلاصة للمعرفة والمهارات الضرورية لأداء العمل بفاعلية.
- **قائمة بالواجبات:** تشمل تحليل الخطوات المطلوبة بتنفيذ المهام والتي تأخذ شكل إجراءات تفصيلية تتبع في تنفيذ المهام.
- **تحليل المهارات:** تتضمن تحليلا للمهارات المطلوبة لأداء المهام سواء اليدوية أو الآلية أو الذهنية (إتخاذ القرارات).

(1) غاس قاسم داوود : أسس وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ، مجلة التنمية الإدارية ، المركز الإقليمي للاستثمارات والتطوير الإداري ، العدد الثاني عشر ، بغداد ، 1979 ، ص82

(2) حنا نصر الله : إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص222.

3. تحليل الفرد: (1)

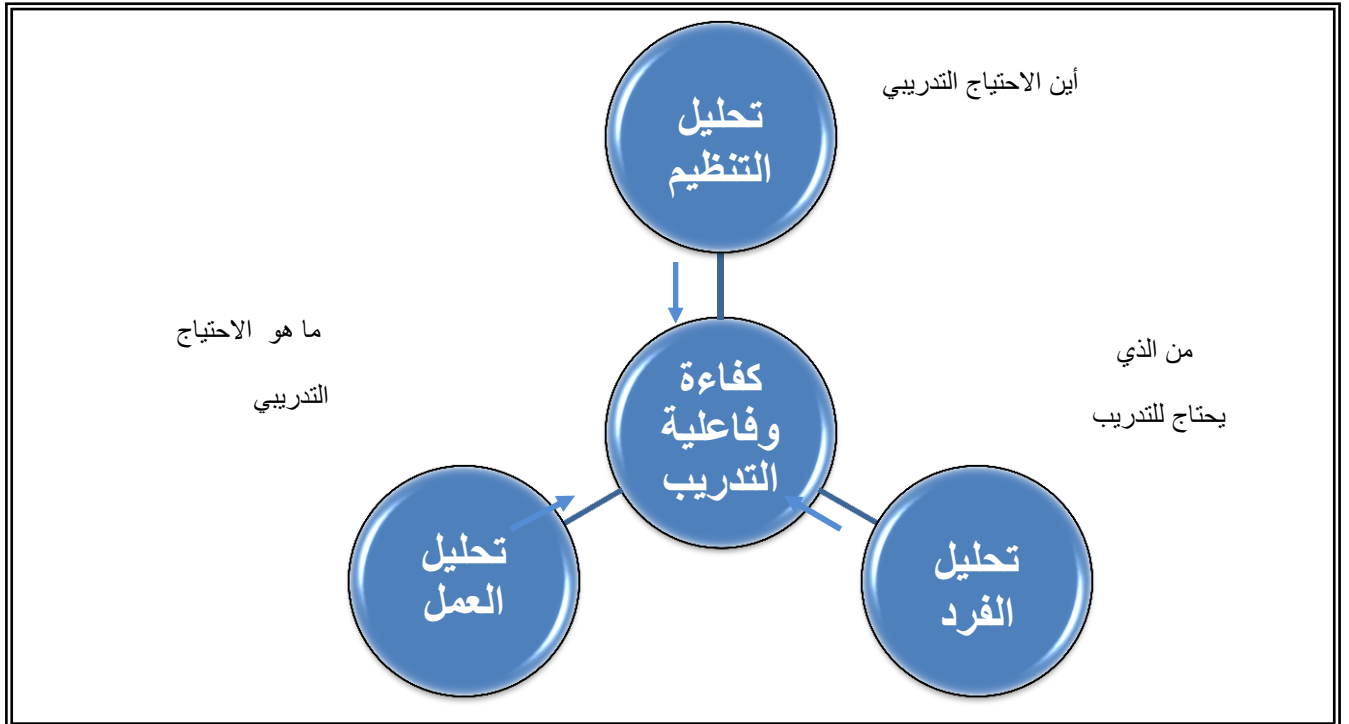
تفيد دراسة تحليل الفرد في الإجابة على أحد الأسئلة الأساسية لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وهو من يحتاج إلى التدريب.

وإذا كان تحليل العمل يفيد في معرفة المواصفات المعيارية للمعارف والمهارات التي يتطلبها أداء العمل، فإن تحليل الفرد يساعد على التعرف على المواصفات الفعلية لهذه المعارف والمهارات، الأمر الذي يساعد في تحديد الفجوة بين المستوى المرغوب للأداء والمستوى الفعلي للأداء، وبالتالي يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية.

ومن مخرجات تحليل الفرد:

- مستوى الأداء الفعلي للفرد.
- مستوى المعارف والمهارات والقدرات التي يتمتع بها الفرد.
- الخصائص الشخصية والاتجاهات والميول السلوكية للفرد.

ويوضح الشكل رقم (3) طرق تحديد الاحتياجات التدريبية



المصدر: بلال خلف السكارنة، تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، مرجع سبق ذكره، ص 99

(1) وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، مرجع سبق ذكره، ص 57.

معوقات الاحتياجات التدريبية

تواجه عملية تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية في أي منظمة بعدد من المعوقات أهمها كالتالي: ⁽¹⁾

معوقات لها علاقة بالأفراد:

يمكن تلخيص هذه المعوقات في الآتي:

- عدم وعي إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- الاهتمام بالكم دون الكيف في محصلة التدريب، أي كم اجتيازهم الدورات التدريبية وليس الاهتمام بنوعية السلوك أو المهارات المكتسبة من هذه الدورات.
- نقص روح التعاون بين إدارة التدريب وبعض الإدارات الأخرى في تحديد وحصر الاحتياجات التدريبية.

1. معوقات لها علاقة بالمنظمة:

إن إتباع الأسلوب القديم في العمل وفي اختيار العمالة غير المؤهلة للقيادة والإشراف على بعض من إدارات مؤسسات الدولة، يقضي على طموحات المنظمة في التقدم والازدهار وتحقيق أهدافها على أكمل وجه، ومن المعوقات التي تقع على عائق المنظمة ما يلي:

- عدم وعي إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- سرعة تنفيذ البرامج دون تحديد الاحتياجات الفعلية.
- عدم النظر للتدريب على أنه نشاط جماعي تعاوني يشارك فيه كل الإداريين والمدرسين والمتدربين والمسؤولين عن تخطيط ومتابعة النشاط التدريبي لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- عدم توافر العدالة في توزيع التدريب.
- عدم التنسيق بين التدريب والإدارات الفرعية الأخرى.

⁽¹⁾ مدحت محمد أبو النصر: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية (القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع، ط1، 2007)، ص103.

الخاتمة :

في نهاية هذا البحث يمكن أن نلخص أهم النتائج والتوصيات كما يلي:

- للتدريب أهمية تكمن في رفع القدرات الإنتاجية وزيادة الأداء التنظيمي للعاملين ، ويساعد على خلق أشياء إيجابية تساهم في تنظيم العمل ويساعد في تحديد المعلومات بما يتلاءم مع المتغيرات المختلفة في البيئة .
- يساهم التدريب في بناء قاعدة قوية للاتصالات والاستشارات الداخلية .
- للتدريب فوائد تصنف على مستويين ، فعلى مستوى المنظمة يساهم التدريب في تحسين ربحية المنظمة وتحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل وفي تحسين نوعية الانتاج و تخفيض حوادث العمل ، أما على مستوى الأفراد فإن التدريب يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات الأفضل، ويساعد على التغلب على حالات القلق والتوتر والاعتراب والصراع ويساهم في تحسين المهارات القيادية، ويفتح المجال أمام التقدم والرفي ويعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والانجاز .
- تنقسم أهداف التدريب إلى ثلاثة اقسام : وهي تنمية المعارف بالمعلومات و تنمية المهارات والقدرات و تنمية السلوك والاتجاهات.
- لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة في نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها وتكمن هذه الأهمية في الاتي :- إن تحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر أساس أي نشاط تدريبي تقوم به المنظمة وتساهم في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح ، كما إنها تساهم في عدم ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.
- لتحديد الاحتياجات التدريبية معوقات على مستوى الأفراد تتمثل في الاهتمام بالكم دون الكيف في محصلة التدريب ونقص روح التعاون بين إدارة التدريب وبعض الإدارات الأخرى .
- لتحديد الاحتياجات التدريبية معوقات على مستوى المنظمات تتمثل في عدم وعي إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية و سرعة تنفيذ البرامج التدريبية دون تحديد الاتجاهات الفعلية وعدم توفر العدالة في توزيع التدريب وعدم وجود تنسيق فعال بين الإدارات الفرعية.

المراجع :

1. أحمد علي بالتمر : التخطيط للتدريب - أهميته وعناصر فعاليته ، المؤتمر العلمي حول التدريب الواقع والآفاق ، بنغازي 14-17/6/2004.
2. أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2005.
3. انتصار الهادي محمد : تقييم البرامج التدريبية ، ضمن متطلبات الحصول على الدبلوم العالي ، صرمان ، 2002.
4. إيناس المبروك الحاسي : التدريب - مفهومه وأهميته المهنية والاقتصادية والنفسية (الواقع والآفاق) بنغازي ، 14-17/6/2004.
5. باري كشواي : إدارة الموارد البشرية ، إعداد وترجمة تيب توب لخدمات التعريب والترجمة ، مطبعة العلوم الاقتصادية والادارية ، 2003.
6. بلال خلف السكارنة: تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية ، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان ، 2011.
7. توني نيو باي : التدريب الفعال وأثره على التكلفة ، دليل المدير ، ترجمة شويكار زكي ، مجموعة النيل العربية ، 2003.
8. جعفر العبد : القيادة الإدارية والتدريب في الخدمات المدنية ، مجلة الإدارة ، 1997.
9. حسن أحمد الطعاني : التدريب مفهومه وفعالياته ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009.
10. حسن الحلبي : تدريب الموظفين ، ط2 ، منشورات عويدات ، بيروت ، 1982.
11. حمدي أمين عبد الهادي : إدارة شئون موظفي الدولة 'أصولها - ألييها وأصلاحها ، دار الفكر العربي.
12. حميد أبو لاس : تدبير الموارد البشرية نموذج الإدارة الجماعية ، 2005.
13. حنا نصر الله : إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
14. رامي فؤاد غبون : أثر التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة ، رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، قسم إدارة الأعمال ، 2012 .
15. رفعت عبد الحميد الشافعي : التعليم والتدريب ، دار قرطبة ، الرياض ، 2006.
16. زكي محمود هاشم : إدارة الموارد البشرية ، ذات السلاسل للنشر ، الكويت ، 1986 .
17. سهيلة حمد عباس : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2009.
18. صالح عودة سعيد : إدارة الافراد ، الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1994.

19. صلاح الدين عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية ، 2005.
20. صلاح الدين عبد الباقي : الاتجاهات في إدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002 .
21. عاطف عبيد : إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، ط9 ، دار النهضة العربية ، 1986.
22. عبد الجليل ادم المنصوري : التدريب لماذا لانتفق على ما أتفقنا عليه (المؤتمر العلمي حول التدريب ، الواقع والآفاق) 14-16/6/2004 ، بنغازي.
23. عبد العزيز جميل مخيمر وآخرون ، نظم ومهارات استشارات تحسين الاداء المؤسسي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2000.
24. عبد الكريم درويش : أصول الادارة العامة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1977.
25. عبد الناصر شامة : رؤية علمية لتوظيف التدريب في إطار تنمية الموارد البشرية ، طرابلس ، 24-25 / 3 / 2006 .
26. علي أحمد وآخرون : اتجاهات حديثة في العلاقات الانسانية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1993.
27. علي السلمي : إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الانتاجية ، تونس ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، 1976.
28. علي يونس ميا وآخرون : قياس أثر التدريب في أداء العاملين : مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (31) ، العدد (1) .
29. عمار الطيب كشور : علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديثة ، المجلد الأول ، منشورات جامعة قاريونس ، بنغازي ، 1995.
30. غاس قاسم داوود : أسس وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ، مجلة التنمية الإدارية ، المركز الاقليمي للاستثمارات والتطوير الإداري ، العدد الثاني عشر ، بغداد .
31. مالكولم ببيل : التدريب الناجح للموظفين ، ترجمة مركز التعريب والبرمجة ، الدار العربية للعلوم ، 1976.
32. محمد أبو بكر الأحمر : التدريب وأثره في رفع كفاءة العمالة الوطنية وخفض نسبة العمالة المغتربة في قطاع النفط ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس ، 2005.
33. مدحت أبو النصر : إدارة العملية التدريبية النظريات والتطبيق ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008.
34. مدحت أبو النصر ، مهنة التدريب ، إيتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007.

35. مصطفى عامر الفيرس و رشيد توفيق الشويخ : الصعوبات التي تواجه التدريب والتطوير للمؤسسات الصناعية ، المؤتمر الوطني للتدريب ، المعهد من 24-25/4/2006.
36. منصور أحمد منصور : المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة ، ط2 ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، 1979 .
37. مؤيد عبد سعيد السامرائي : إدارة الأفراد ومدخل تطبيق ، ط1 ، بغداد ، 1990.
38. هنية أبو بكر المديني : أثر تدريب العاملين في جودة الاداء ومستوى الانتاج ، دراسة تطبيقية على شركة الزاوية لتكرير النفط في ليبيا.
39. هنية أبو بكر المديني : التدريب وأثره على مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء
40. وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية ، 2010، ص68.
41. ووليم تري : تنظيم نظم التدريب والتطوير ، ترجمة سعد أحمد الجبالي ، معهد الإدارة العامة ، السعودية ، 1990.
42. مدحت محمد أبو النصر: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية (القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع، ط1، 2007).

معوقات تطوير السياحة الإلكترونية في ليبيا وطرق التغلب عليها

د. ميلاد سالم مختار الحداد

المستخلص :

إن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تشكل ركيزة مهمة للتنمية الاقتصادية لا سيما بالنسبة للبلدان النامية مثل ليبيا، ويعتبر الحصول على التكنولوجيات الجديدة والإنترنت على وجه الخصوص شرط أساسي للشركات والمستهلكين للمشاركة في الاقتصاد الرقمي وخاصة في مجال تطوير التجارة الإلكترونية.

إن شبكة الإنترنت توفر إمكانية تقديم المعلومات والتسهيلات المتاحة وذلك يمكن من حجز أعداد كبيرة من السياح بتكاليف منخفضة نسبياً. كما أنه يوفر أداة للتواصل بين الموردين والوسطاء والمستهلكين.

إن ظهور أشكال جديدة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أدى إلى ظهور السياحة الإلكترونية التي كانت نتيجتها تحول جذري في صناعة السياحة العالمية.

إن تطوير السياحة الإلكترونية يختلف من دولة إلى دولة ومن منطقة إلى أخرى ، فصناعة السفر والسياحة هي واحدة من أكثر الصناعات ديناميكية في ليبيا والحكومة تسعى باستمرار لزيادة عدد الوافدين وينعكس هذا الطموح في عدد كبير من مشاريع متعددة كبناء الفنادق ، وتطوير النقل الجوي وانخفاض حواجز دخول المسافرين الأجانب.

إن ليبيا غنية جداً بالموارد الطبيعية المتنوعة مثل صحراء واسعة النطاق وشواطئ بكر وكذلك التراث وشعبها المضياف ومع ذلك صناعة السفر والسياحة الإلكترونية في ليبيا ما زالت تعاني نقص القدرات والسياسات بشأن متطلبات الدخول.

إن ليبيا تمتلك العديد من الموارد الطبيعية التي يمكن أن تجعل البلاد وجهة سفر جذابة والحكومة تسعى جاهدة لتحقيق مختلف الأهداف بحلول عام 2020 ، على سبيل المثال زيادة عدد الوافدين وزيادة في عائدات السياحة ، وعلى الرغم من هذه الأهداف المعلنة ليس هناك سوى القليل من المعلومات بشأن الكيفية التي يتم تحقيقها وذلك لعدم وجود استراتيجية واضحة بالتطوير .

في بداية القرن الحادي والعشرين أصبحت السياحة قوة اقتصادية مهمة ، لأنها تحقق أرباحا للدول ، وتجذب الإستثمار ، وتساهم في التدفقات المالية للدول . ونحاول في هذه المقالة دراسة القطاع السياحي في ليبيا وكيفية تطويره ، ونسبة الإعتماد على السياحة الإلكترونية ، ونوعية المعوقات التي تقف أمام تنمية هذا القطاع ، ودرجة الترابط بين قطاع السياحة وباقي مكونات الدولة ، وهل القوانين تساعد القطاع السياحي على تحقيق أهدافه . إن معايير الجودة الشاملة أصبحت مطلوبة عالميا للمنافسة ، ولذلك يجب تنمية السياحة الإلكترونية لتحقيق هذه المعايير ، حتى تكون ليبيا وجهة للسائحين والمسافرين ، وسوق للإستثمار الخارجي.

إن ما شهدته ليبيا من حروب وأوضاع أمنية مضطربة أدى إلى توقف كل البرامج المخططة لتطوير السياحة الإلكترونية وابتعاد السياح عن ليبيا كم منطقة سياحية.

Abstract:

Libya has competitive advantages such as location in North Africa and Southern Europe and the mild climate most of the year and Long Beach about 2000 km and Archaeological and mountain and desert, all that has been neglected because Libya relayed on oil as a major source of GDP to finance the public treasury and this led to a lack of revenue from other sectors as sources of finance specially the tourism sector.

Libya tourist is a new destination in the Middle East and North Africa (MENA) and the efforts to promote tourism and private e-tourism is not sufficient because the tourism industry faces enormous challenges, mostly related to the lack of a clear strategy for tourism development and the results of war in Libya and the dramatic changes in the Libyan foreign policy and an unemployment of 13%.

This article studies to explore the challenges facing Libya in the tourism sector and to propose a workable model to overcome them and the development of e-tourism to enable Libya to be an international tourist destination, to be the first choice for tourists and investors in the region.

The article concludes that despite the advantages of tourism there are major challenges to provide appropriate prices, high quality products integrated programs for tour operators, access to international tourism media, brand, integrated electronic services and other challenges must overcome by integrated program for the development of e- tourism so Libya find sources of national income alternative for oil income and to compete with other countries in North Africa and the Middle East MENA.

1. INTRODUCTION

Information and communication technologies (ICTs) are an important lever for economic development, especially for developing countries such as Libya.

Access to new technologies and the Internet in particular, is considered a prerequisite for companies and consumers participating in the digital economy and especially in the development of e-commerce.

For tourism businesses, the Internet offers the potential to make information and booking facilities available to large numbers of tourists at relatively low costs; it also provides a tool for communication between tourism suppliers, intermediaries, as well as end-consumers, with the advent of new forms of ICTs, a novel type of tourism, called e-tourism, radically transforms the global tourism industry, the development of e-tourism varies from countries to countries and region to region, travel and tourism is one of the most dynamic industries in Libya and the government constantly strives to increase the number of arrivals, this ambition is reflected in the high number of multi-million US\$ investment projects in hotel construction, air transport development and decreased entry barriers to foreign travelers.

Libya is very rich in diverse natural resources such as widespread desert and beaches as well as heritage and its people are hospitable. However, in 2008 travel and tourism in Libya continued to suffer from lack of capacity and complicated policies regarding entry requirements.

“Although in 2008 there was only one 5-star hotel, Carinthia Babb Africa, in Libya, a large number of hotels were under construction; travel accommodation is therefore expected to grow significantly when many of these projects are finalized in 2012.

The growth potential of travel accommodation in Libya has attracted many international brands such as Carinthia, Radisson, InterContinental, Sheraton and Move pick because tourism accommodation in Libya needs the expertise of international brands in hotels, a possesses many natural resources that could make the country an appealing travel destination and the government strives to achieve various objectives by 2020, for example an increase in arrivals and an increase in incoming tourist receipts.

However, although these objectives have been declared, there is little information on how they are to be achieved, there is a lack of clear strategy regarding the development of travel accommodation and channels of distribution for travel and tourism related products.

Tourism infrastructure and capacity are unlikely to fit with the concept of “mass” tourism as developed in neighboring countries such as Egypt and Tunisia. Instead, Libyan culture, monuments and the desert fit better with selected types of travel and tourism that attract high-income tourists who seek an authentic and unique experience.

Since 2004, infrastructure with regard to transportation has been at the heart of governmental investment policy in Libya. Air has benefited the most from this with investments of US\$5 billion in increasing the capacity of airports, the size of fleets and in improving management services”.[1]

At the beginning of the twentieth century tourism has become an important economic power, they make a profit of States, and attract investment, and contribute to the financial flows of the States, the article tries to study the tourism sector in Libya and how it evolves, and the proportion of relying on e-tourism, and the quality of the obstacles impeding the development of this sector, and knowledge of satisfaction of tourists and travelers on electronic services provided, and the degree of interdependence between the tourism sector and the rest of the state, and whether laws will help the tourism sector to achieve objectives. The comprehensive quality standards are required to compete globally, and therefore must be the development of e-tourism to achieve these standards, so as to Libya and a destination for tourists and travelers, and a market for foreign investment.

2. E - TOURISM

2.1 Definition of e- tourism:-

The concept of e-tourism of the modern concepts in the science of tourism, which overlap strongly with the concept of electronic commerce and the difficulty of establishing a specific definition to it, so we can define e-tourism, as "the use of E-business in the travel and tourism, the use of internet technologies in order to activate the work of suppliers, guides and access to facilities more effectively for the tourism consumer ", " the pattern of tourism are the implementation pertain transactions that occur between the institution of a tourist and another or between the institution and tourist consumers (tourists) through the use of information, and Communication technology and so the offers of tourist services carried out through the international information network (Internet) with the wishes of the masses of tourists willing to accept the tourism services provided through the Internet.

2.2 Elements of E-tourism

the elements of e-tourism consisting of effective management to develop e-tourism with effective e- tourism marketing Powered by electronic financial system to achieve the greatest benefit to tourists, using modern information technology (IT), which helps the integrity of the e-tourism facilities which consists of different tourist agencies and means of transportation, hotels,..... Etc.

The e-tourism is a combination of several elements overlap and is integrated to achieve the desires of tourists and travelers as follows:

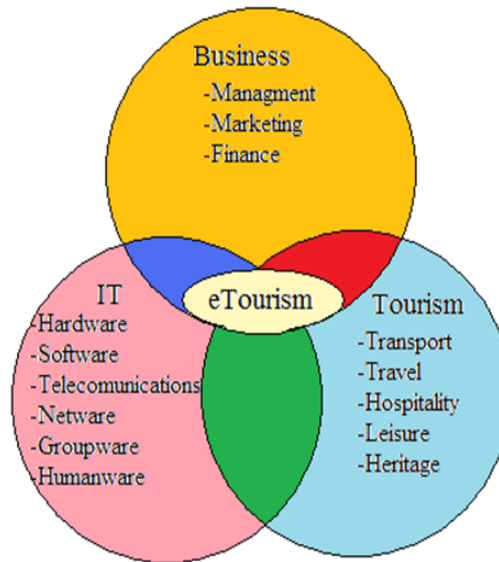


Fig 1: Elements of E-tourism [2]

2.3 E - tourism marketing

What is e-marketing?

E-Marketing: means connecting the web site of the tourist company to the largest proportion of clients of the company and the prospective users of the Internet on a global and local level.

What is the importance of e-marketing?

- E-marketing has become one of the necessities of life in the world today.
- Hundreds of millions of users access the Internet every day from all over the world.
- use the Internet as a means to promote and display the services and tourism products.
- Communicate with 80% of Internet users cannot be done only through e-marketing.[3]

The steps to e-marketing: show figure 2

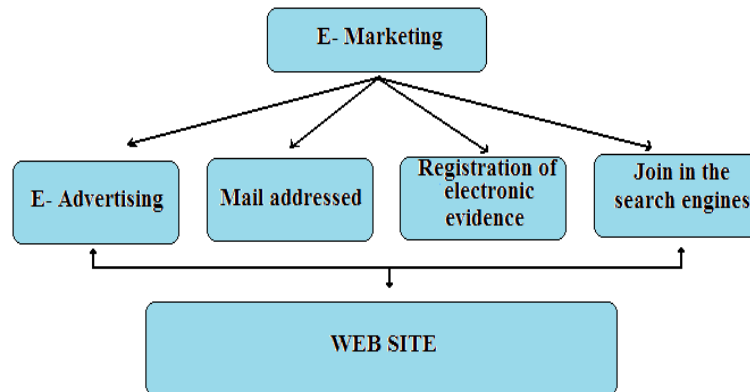


Fig 2: E – Marketing [4]

3. DESTINATION COMPETITIVE ADVANTAGE

Refers to the region where it has a very active tourism, many tourists do not think to travel to this region, and the economy greatly influenced by tourism revenues the advantage of competition provides the general framework for strategic thinking on the organizations activities, and evaluate their success in the compatibility between cost and differentiation, also the focus on the strengths and Performance and the focus on the economic, political, social, cultural, Technological and environmental dimensions.

See the following figure 3 which shows the different forces that influence, the choice of destination: [5]

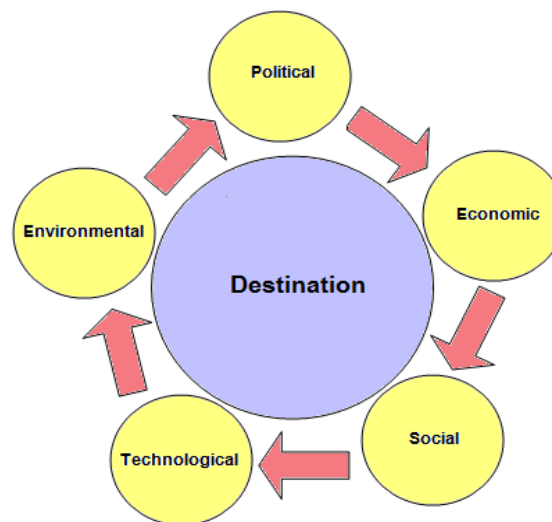


Fig 3 : Forces acting in the selection of destination [6]

4. LIBYA'S TOURISM INDUSTRY

4.1 The impact of tourism in Libya economy

The success of the policy in any country depends on several key factors, the main factors are the site and climate, Libya has these factors that help them to develop tourism to become an important factor to support the local economy.

But in today's world of new technologies the elements of the site and climate has to be supported by, other elements like quality of tourism services and their ability to compete, the extensive use of e-tourism in this area to reach people all over the world.

The development of e-tourism in Libya as an area that attracts tourists to Libya and contributes to the support of the economy, to reach a high rank you should take the determinants that have been adopted by many countries of the world to gain access to global tourism market, such as France, Spain, America and others. [7]

The World Travel and Tourism Council (2009) provide an overview of the economic impact of Libyan tourism, showing both GDP contribution and tourism employment are expected to rise over the next ten years.

Table 1 : Ten year predictions for the contribution of tourism to Libyan economy (World Travel and Tourism Council, 2009). [8]

Indicator	Units	2009	2019
Tourism	%	8.6	10.2
contribution to GDP	Libyan dinars (millions)	9937.9	27,873.3
	US dollars (millions)	7703.8	21,607.2
Direct and indirect employment	Jobs	159,000	232,000
	% of total employment	8.8	10.4
	Proportion of jobs	1 in 11.4	1 in 9.6

The following table 2 shows the overall evaluation of some of the Arab world states in the report of the competitive global tourism for the years 2008 – 2009- 2010 Included in these category 139 countries of the world, this arrangement depends on the development in all areas and tourism is one of these areas.

Table 2: World Tourism Competitiveness Report [9]

Country	2008	2009	2010
Swiss	2	1	1
U S A	1	2	4
Singapore	5	4	3
Denmark	3	5	9
Sweden	4	3	2
Germany	7	7	5
Qatar	37	22	17
Tunis	39	40	32
U A E	40	23	25
Bahrain	48	39	37
Jordon	53	50	65
Egypt	66	70	81
Morocco	67	73	75
Oman	76	41	34
Saudi Arabia	82	28	21
Kuwait	85	38	35
Syria	94	94	97
Algeria	102	83	86
Libya	104	88	100
Mauritania	122	127	135
Lebanon	--	--	92

Lebanon entered for the first time* in 2010

4.2 Existing problems in e-tourism in Libya: [10]

As a result of lack of interest in the tourism sector in Libya since many years and in the because of oil as a major source of the Libyan economy led to the existence of several difficulties in this area, when the officials this sector wanted the introduction and development of electronic service as to reach to compete with neighboring countries in the Mediterranean basin. We can brief several difficulties facing the field of e- tourism, which includes the following.

- 1 - Poor communication networks and a large part of these networks were destroyed during the war in Libya in 2011.
- 2 - Lack of training and qualification programs for managers and employees so they can keep up with technological development in the e-tourism.
- 3 - Lack of tourism information in written or visual or audible in Libya, we find that the advanced countries in this area, especially neighboring countries, allocated tourist satellite channels that helped to identify the tourist places to tourists in the world.
- 4 – That the tourist companies in Libya rely heavily on the traditional methods and ways of promotion in order to promote their sites on the Internet and neglecting the opportunities available in the internet.

- 5 - Lack of knowledge and understanding of IT and communications applications in the field of tourism and the weakness of dealing with those applications.
- 6 - Poor infrastructure of informational system of tourism businesses through the lack of an effective system for the flow and exchange of information internally and externally, which is a source for providing information and data for the company's sites and updated regularly.
- 7 - That the employment of the Internet as a marketing tool in tourism in its present form does not contribute to the development of the tourism industry in Libya.
- 8 - The lack of marketing sites for tourism companies in Libya are now on the Internet to the terms and conditions of standards and specifications to be met on the effective marketing-site in terms of both design and content.
- 9 - The lack of information and data necessary for the tourist companies in Libya for its activity in addition to the lack of techniques and mechanisms for processing, analysis and exchange of information among each other so this will make it difficult for updating and modifying the information published on the marketing site on the Internet on a regular basis.
- 10 - Tourist companies in Libya unable to carry out planning and define goals and their inability to formulate specific marketing strategies clearly defined before the initiation of the establishment of marketing sites on the Internet
- 11 - Weakness of human and material resources of the tourism companies, which represents the basis for the establishment, management and maintenance of the marketing websites effectively.

To overcome these problems and find solutions, increase the ability of managers and staff in the tourism sector the application of the strategies planned for the development of e-tourism in Libya must find an integrated program that takes into account the current situation of tourism in Libya and to direct the possibilities to the right place with the focus on human resources, which have the largest role in the success of this process.

So that after the study of e-tourism in Libya and its current activities and problems that exist in the last chapter we will try to develop a proposal for an integrated program to develop e-tourism in Libya.

5. FRAMEWORK FOR E–TOURISM DEVELOPMENT IN LIBYA

The success of any e-tourism development policy must include a parallel development of two key aspects of human resources and infrastructure development, with a focus on modern promotion and advertising techniques and improving the mental image of tourists about e-tourism in Libya.

The tourist Information affects the development of e-tourism and the publication of tourism awareness at decision makers, staff, people, attract

capital and expertise of internal and external investment in tourism Libyan and influence the decisions of tourists to make Libya tourist destination them in North Africa and the Middle East, a major competitor in the region. The objective of this chapter is to establish clear standards and make Libyan tourism sector develops in practical steps through electronic methods, after studying the current situation and problems facing the tourism sector, to apply these electronic methods must follow the following:

- 1 – The focus on the development of human resources in order to be able to deal with the targeted electronic development.
- 2 - Development of electronic infrastructure related to the tourism sector.

5.1 The development of human resources in the tourism sector: [11]

To develop tourism human resources you must know the capabilities of the employees in the public and private tourism sector and the development of training programs to raise their capabilities.

Also Libya must develop a tourist culture of Libyan people for the success of tourism programs and through education and media to focus on the importance of tourism to the community as source of income.

5.1.1 The development of human resources in the tourism sector (Ministry of Tourism):

The human resources in the Ministry of Tourism is one of the components of the state and an important basis in the tourism process, most of the development programs of the tourism sector issued by the Ministry of Tourism is applied directly by the human resources in the public sector, the success of any program depends Heavily on the public sector, a key component to support the economy and a reason to publish Libyan history and integration between civilizations.

Development of human resources in this sector consists of several steps:

- 1 - The Ministry of Tourism should study the capabilities of managers and employees in different departments and develop the training programs to raise the leadership and interpersonal skills, communication skills and the use of modern electronic systems for the managers, and the ability of decision-making, and crisis management, participation in conferences and exhibitions and exchange of experiences with developed countries tourism
- 2 - The focus on the continued development of the skills of staff in all departments by choosing the appropriate training programs and specialized courses in tourist countries to make the staff able to apply e-tourism, and to develop communication and languages skills.
- 3 – Taking care of reception staff skills in tourist places, airports, ports and borders, hotels, banks, and also taking care of the communication skills for the tourism transport staff and the public and private transport staff.

- 4 Applying loan ,assignment and transfer system within or outside the tourism sector in the absence of the required human resources- will assist in the implementation of these programs to overcome the shortage, provided that the modern methods of choice so as to achieve the application of e-tourism system.
- 5 - Develop a system of material and moral incentives for managers and staff who are attracting large numbers of tourists using modern electronic methods, make it a reason to upgrade their positions.
- 6 - Contracting with international expertise in the field of tourism, even for a short period in order to be benefit directly and quickly the managers and staff.
- 7 - Apply career recycling program if possible in all departments to deploy modern tourist concepts among employees.
- 8 - To encourage staff to learn the languages of the world through free internal courses or external courses organized by the Ministry of Tourism.
- 9 - Train media specialists in Tourist media which facilitates dissemination of tourism programs and concepts for tourists and people.
- 10 - Appointment of permanent guides in tourist destinations and in land sea and air border points.
- 11 - To encourage domestic and international investment in the tourism sector and taking a certain percentage of local human resources for rehabilitation or employment.
- 12 - Appointment of specialists in the field of TQM.
- 13 - Benefit from experts in the field of tourism after retirement as advisers.

5.1.2 Human Resources Development in the private tourism sector:

The private tourism companies always working to develop programs to reach a good mental image for tourists and people and investors, to achieve the aimed profit which, the most important element to achieve the development of human resources in these companies, development of human resources in this sector consists of several steps:

- 1 – Rehabilitation of tourist companies managers requiring precise criteria to motivate them to take internal and external courses in decision-making and crisis management and communication skills, participation in conferences and international tourism fairs.
- 2 - Rehabilitation of existing staff by courses and conferences and job rotation to increase experience, while new employees are selected in accordance with certain conditions, such as speaking languages and the ability to use electronic methods.
- 3 - Use the control and supervision from the Ministry of Tourism on the tourism companies to follow up the application of scientific standards and the level of application of e-tourism and make financial and moral support associated with the application of the system.

- 4 - Tourism companies must put an incentive system for staff, in agreement with the Ministry of Tourism.
- 5 - Staff exchanges between tourism companies within or outside Libya for vacancies and application of e-tourism.
- 6 - To encourage twinning programs between Libyan tourist companies and foreign companies to increase human resources experience in Libya.

5.1.3 Development of modern tourism concepts:

The mentality of people is important for the successful development of e-tourism, because they deal directly with tourists, investors and technology, because publishing of tourist concepts makes society contributes to the development of effective e-tourism.

Consists in several steps:

- 1 - Promoting the concept of tourism and e-tourism in the media and social networking sites and putting up posters in the streets and public places to illustrate the economic and social importance for the state from tourism.
- 2 - The introduction of the e-tourism concept and its importance to the national income and the ways of dealing with tourists in the education curricula at all levels.
- 3 - To convince people to protect tourist sites and the electronic equipments in this sites because it is a source of national income.
- 4 - Organizing seasonal trips for school and university students and employees of the public sector to the tourism attractions to show its importance to the people.
- 5 - Organizing free summer courses for students in schools and universities to define e-tourism and its importance.
- 6 - Temporary employment for college and university students in the summer in tourist places to raise the awareness of tourism.
- 7 - Event Planning and national festivals near tourist places to emphasize the importance of these facilities economically and historically.

5.2 The development of the infrastructure and the electronic methods related to the tourism sector:

The development of e-tourism includes transforming ideas and programs into practice, and this needs financial support.

The development of human resources should be matched by the development of the infrastructure and the electronic methods related to the tourism sector, which consists of:

5.2.1 The development of Laws related to tourism as follows:

The development of tourism-related laws is one of the key components to activate the tourism sector, because this will regulate all transactions and

relationships inside and outside the tourism sector, facilitate the procedures for tourists and investors.

- 1 Issuing laws to facilitate procedures for the entry and exit of tourists.
- 2 - Issue laws to facilitate the application of the e-government system.
- 3 - Issuing laws to facilitate electronic tourism services, banking services.
- 4 - Issuing laws to protect tourist places and tourists (tourist police).
- 5 - Continued development of the Ministry of Tourism laws to meet the wishes of the tourists and the community.
- 6 - Issuing laws to organize tourist housing rental.
- 7 - Issuing laws encouraging tourism investment domestic and international.
- 8 - Issuing laws encourage scientific research, especially in the field of tourism.
- 9 - Issuing laws define the brand and overall quality standards in the tourism sector in Libya.
- 10 - Issuing laws that encourage the right to own property for tourists and investors.

5.2.2 Development of the Internet and telecommunications in Libya as follows:

The development of e-tourism basically depends on twofold qualifying minds and a modern network for Internet and telecommunications, any weakness in the network will be a real obstacle to the development of e-tourism, so Libya must take practical steps

- 1 - This development by providing of wired and wireless networks in all areas, particularly tourism places, and the speed of access to data, and the presence of Internet service in the mobile phone and fixed phone.
- 2 - Must provide information to tourists on the Internet can be accessed easily for places and tourism programs in Libya so they can interact with it and they can give any notes to develop the tourism sector, as well as in mobile phone service by calling certain numbers to provide tourist information.
- 3 - Develop the necessary electronic services for all types of tourists to achieve their desires and their satisfaction, because the requirements of each type of tourism differ from other type of tourism for example (scientific Tourism - Sports Tourism - desert Tourism - therapeutic Tourism - Antique Tourism -).
- 4 - Development of Internet and telecommunications networks is the basis for the implementation of e-government.
- 5 - Promotion electronically for the brand.

5.2.3 The development of airports and sea ports and roads as follows:

The time factor is important to achieve tourists and investors programs in a timely manner and the land borders, sea ports and air ports mainly

contribute to the implementation of these programs, therefore Libya must be take care of these ports and develop it to achieve the goals, it is not enough and the presence of experts with no physical capabilities.

1 - The development of airports, seaports and roads to help tourism plans to attract tourists and meet their wishes, and provide all the electronic services within these ports.

2 - Building new airports near tourist places to attractive tourists, as in Egypt (Luxor Airport - hurghada Airport - Sharm el-Sheikh airport), in Tunisia (Jerboa airport – Almonastar airport near the city of Sousse) and as in other tourist countries.

3 – Facilitating Freight, Export and Import services to promote for and trade fairs tourism, sports tourism and other types of tourism.

4 - Facilitating procedures for tourist groups and investors through the allocation of certain areas in airports, ports and border points.

5.2.4 The development of hotels and tourist accommodation as follows:

The accommodation is important for tourists, the more integrated, convenient and meets the needs of tourists it will a reason to attract tourists.

1 - The development of current hotels to comply with the requirements of the World Tourism and be more attractive to tourists, and the construction of new hotels near tourist places to serve tourists.

2 – Building new housing near the tourist places and providing all of the services with permanent control and security to protect tourists.

3 - The provision of electronic services within hotels and accommodations places.

4 - Encouraging the private tourism residences inside and outside the city.

5 – Encouraging of owning hotels and tourist apartments for tourists and investors.

5.2.5 The development of public and private transportation system as follows:

The transport enables tourists and investors' access to target sites to enjoy their time, the development of transport system helps to develop the tourism sector.

1 - Replacing the current transportation by modern transport means.

2 -The completion of the railway project in all parts of Libya and in the tourist attractions.

3 – The maintenance of the existing road network and the establishment of a new road network will help the development of the tourism sector.

4 - Issuing laws regulating taxis to protect tourists.

5 - Facilitating car rental procedures for tourists.

6 - To encourage tourism aviation programs.

7 - The establishment of underground train system in the main cities makes the tourists move easily.

5.2.6 Developing banking services by the following steps:

The transferring money easily Encourages foreign investment in the banking sector and opening of branches of international banks in the major cities and in the tourist attractions.

- 1 - The development of e-banking services, especially in tourist areas (debit - Buy and Sell- - Bank services by mobile phone - Electronic money Transfer -).
- 2 – Opening branches of banks in tourist destinations.
- 3 - Reduce taxes on banking transactions for tourists.
- 4 - Encouraging of foreign investments in the banking sector and opening of branches of international banks in the major cities and tourist attractions.
- 5 - Encouraging the private Libyan banks.
- 6 - Tax exemption for a period of 5 years for banks that establish branches in the desert and tourist attractions.

5.2.7 Maintaining and developing tourist places, as following:

Attractions are a national wealth and the basis of the Ministry of Tourism and tourism companies, conservation and development of the attractions means the continuation to the tourism sector as one of the pillars of the state, attention to these amenities necessary to attract tourists, investors and people.

- 1 - Restoration and on-going maintenance of the archaeological places because of the climate impact.
- 2 - Continued development of other tourist places (electronically - administratively - entertainment -).
- 3 - To provide safety and security requirements in tourism destinations for emergencies and natural disasters.
- 4 - Adoption of the public housing schemes and taking into account to be outside the archaeological and tourist sites to preserve them.
- 5 - Encourage digging operations for the buried roans to increase tourism heritage in Libya.

5.2.8 The continuous development of the Ministry of Tourism and tourism companies is as follows:

The development of the tourism sector must be administratively, humanly, electronically and legally.

- 1 - Developing electronic networks used in the Ministry of Tourism and in the tourism companies.
- 2 - The continued development of tourism laws.
- 3 - On-going work to facilitate the administrative procedures for tourists.
- 4 - Continuing education for human resources in the Ministry of Tourism and tourism companies.
- 5 - The continuous development of information and methods to promote tourism and tourism marketing.
- 6 - A comprehensive interest in total quality standard and composition of a special section in the ministry and in its branches.



- 7 - Encouraging employees to scientific research programs and the allocation of material and moral incentives to do so.
- 8 - The development of the structure of the ministry to include a section for the electronic development, Tourist Information Department and Department of TQM.
- 9 – Developing of Libyan tourism brand.

6. CONCLUSION

This integrated system for the development of the tourism sector makes Libya one of developed countries and tourist destination for many tourists in the world, an important competitor to neighboring countries.

If this is the work of the integrated program done in a comprehensive plan that includes short and medium plans, the allocation of funds required for the development, so the Libyan economy will grow significantly, the rates of unemployment will be reduced and employment opportunities increase.

So tourism will become an important element in the national income, the implementation of this system achieves electronic dissemination of culture among the people, the state's reliance on a source other than oil, and the continuous development of human resources and infrastructure, mechanical and electronic systems.

The development of e-tourism encourages the development of other sectors in state achieving full development, develops tourism media, education curricula, transport, culture of people and state policies, contribute to tourism in solving economic, social, cultural and political problems.

The research provides a clear vision and enough information about the reality of tourism in Libya for tourists, investors and decision-makers at all levels, all those stakeholders in the development of the tourism sector to achieve the objectives of each party of them.

Finally, we hope that the Ministry of Tourism, tourism companies, students and researchers in the field of tourism to benefit from research practically, and scientifically.

7. REFERENCES

- [1] Njeguš, A. (2012) TOURISM MANAGEMENT- University singidunum – Serbia.
- [2] Alkhjkhaj, A. M. (2008) the growth of small towns in Libya, Dar Al - Sakia for publication, Benghazi - p 119.
- [3] Buhalis, D. (2003) E-tourism – Information Technology for Strategic Tourism Management, Prantice Hall, Harlow, England.
- [4] Tarek, T. (2006) Internet marketing and e-commerce, thought Dar University - Alexandria, pp 44,54;109.

- [5] Akram, E. O. (2010) Destination Libya: Developing Libya as an Internationally – Competitive Tourism Destination - thesis (PhD) UNITED KINGDOM – University of Wales Cardiff p-p 3.27-3.32.
- [6] Adopted from Porter (1985): Reynolds, H. (1985) the role of the consumer in image building. California Management Review: 69. Quoted in Gallarza, M. Saura, I. and Garcia, H. (2002), Destination image towards a conceptual Framework, Annals of Tourism Research, 29 (1), pp.56, 78.
- [7] Alfaresee, I. A. (2003) economy sector, its impact on economic development in Libya, Benghazi, the National Authority for Scientific Research - Center for Economic Research 2 number from p-p 30-32.
- [8] Richard, B.A., Wantanee, S. (2010) - Tourism and Political - Arab Politics and Tourism in Libya – Oxford – p 3. Available from: <http://www.goodfellowpublishers.com>.
- [9] WEF, World Economic Forum (2011), World Tourism Competitiveness Report - Available from: http://www.weforum.org/reportssults?fq=report%5Ereport_type%3A%22Competitiveness%22.
- [10] Ministry of Tourism in Libya, Department of Tourist Development, Department of Information and Documentation Tripoli, an annual report is a publication plan to shift the tourism sector, 2006 - 2010, p-p 1- 14.
- [11] CHUKWUNONSO, F. (2010) THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FROM A HISTORICAL PERSPECTIVE AND ITS IMPLICATIONS FOR THE HUMAN RESOURCE MANAGER - Department of Information Technology, Federal University of Technology, Available from: <http://www.franconicostelo@yahoo.com> +2348038765452, 8052829700.

الاستراتيجية الأمريكية اتجاه منطقة الخليج العربي "منذ غزو العراق إلى الكويت"

أ. عبد النبي أحمد عبد الله

المقدمة :

تحظى الولايات المتحدة الأمريكية باهتمام كبير في مجال الدراسات السياسية والتاريخية نظراً للدور الكبير الذي تلعبه اليوم في مجال العلاقات الدولية ، إن الدور الأمريكي وتأثيره في السياسة الدولية ليس حديث العهد وإنما يمتد بجذوره إلى مراحل مبكرة من التاريخ الحديث والمعاصر وفي المقابل فإن منطقة الخليج قد تميزت بأهمية إستراتيجية عبر العصور التاريخية المختلفة ، وقد برزت هذه الأهمية بشكل خاص في العصر الحديث، فبالإضافة إلى أن منطقة الخليج تعتبر النقاء طرق المواصلات بين آسيا وأفريقيا وأوروبا وكونها تمثل ممراً مائياً يسيطر على أهم الضائق الدولية التي تتحكم بنقل البترول فإنها تمثل أهمية عسكرية مهمة استغلتها الدول الغربية (بريطانيا والولايات المتحدة) لإقامة قواعد عسكرية لتأمين مصالحها الإستراتيجية .

وقبل ذلك كله ، تعد المنطقة بحكم اقتصادها الأحادي الجانب مركزاً مهماً للاستثمارات الأجنبية وسوقاً للبضائع الاستهلاكية ومركز أهم طاقة .

وهذه الدراسة تهدف إلى رصد وتحليل وتقييم اتجاهات السياسة الخارجية الأمريكية نحو منطقة الخليج العربي ، فتناول البحث أهمية منطقة الخليج العربي بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية ، وقد شهدت منطقة الخليج العربي والعالم خلال عقد التسعينات الكثير من التحولات التي غيرت بنية النظام الإقليمي في منطقة الخليج العربي وتكوين النظام الدولي ، ولعل أبرز هذه الأحداث ، حرب الخليج الثابتة والتي عززت التواجد الأمريكي والغربي والسيطرة على النظام الإقليمي في الخليج العربي .

يهدف البحث إلى إبراز دور وأهداف سياسة الولايات المتحدة الأمريكية في منطقة الخليج العربي ووسائل تحقيق تلك الأهداف التي تسعى إليها الولايات المتحدة الأمريكية .

استخدم الباحث في الدراسة منهج البحث التاريخي بكل مرحلة ، فقد استخدم بجانب المنهج المذكور ، المنهج الوصفي والتحليلي والذي أكد أن السرد التاريخي لا قيمة له إن لم يصحبه التحليل والتعليل لكافة الوقائع وضرورة المقارنة بين الأمريكية نحو الخليج العربي .

وهذه المناهج مجتمعة كانت وسيلة الباحث في محاولة الإجابة على أركان العملية التاريخية التي دائماً تطرح التساؤلات الآتية :

ماذا حدث ؟ و لماذا حدث ؟ وكيف حدث ؟ وما الذي ترتب على ما حدث ؟

سرق تقوم الدراسة باختبار المقولة التالية :

وهي أن الولايات المتحدة نجحت إلى حد كبير في السيطرة والهيمنة على منطقة الخليج العربي بالشكل الذي يتفق مع مصالحها وأهدافها ، وفي مقدمتها ضمان تدفق النفط وحماية الأنظمة القائمة وضمان أمن ونفوق الكيان الصهيوني .

بناء على ما سبق هناك عدد من الأسئلة البحثية التي تحاول الدراسة الإجابة عليها :-

- ما أهمية منطقة الخليج العربي بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية ؟
- ما هي الأسباب والأهداف التي لجأت إليها الولايات المتحدة الأمريكية لاحتلال العراق ؟
- ما هو موقف الأمم المتحدة من احتلال العراق ؟
- ما هي الضغوط الدبلوماسية التي اتبعتها الولايات المتحدة الأمريكية لكسب المساندة الأوروبية من احتلال العراق ؟
- ما هو هدف الولايات المتحدة الأمريكية من الحصول على التسهيلات في منطقة الخليج العربي ؟

محاور البحث :-

المحور الأول : يتضمن أهمية منطقة الخليج العربي .

المحور الثاني : الاستراتيجية الأمريكية والمتغيرات الخليجية الجديدة .

ثم خاتمة تضمنتها أهم النتائج والتوصيات التي صل إليها الباحث في هذه الدراسة .

المحور الاول : أهمية منطقة الخليج العربي.

أولاً : الأهمية الجغرافية للخليج العربي .

يقع الخليج عند ملتقى الطرق التجارية البرية والبحرية التي تصل القارات القديمة الثلاث (آسيا وأفريقيا وأوروبا) .

وكان الخليج واسطة لنقل الحضارات بين البلدان الواقعة على سراحه ولقد شهدت هذه المنطقة أقدم الحضارات العالمية كالتي كانت في وادي الرافدين ، وكان الخليج ولم يزل ملتقى التجارات القادمة من جنوب آسيا وجنوبها الشرقي أو من شرق أفريقيا أو من البحر المتوسط ولذلك شهد الخليج خلال العصور المختلفة نشاطاً تجارياً عظيماً حيث كان الخليج يمثل المدرسة التي تخرجوا منها كأشجع بحارة وأخلص تجار وأمهر غواصين وقد مارسوا وسيطروا على تجارة اللؤلؤ والحريز والتوابل لفترة طويلة من الزمن 1.

يعتبر الخليج من أهم المنافذ المائية التي تتميز بها منطقة الشرق الأوسط وهو يقع في جنوب غرب القارة الآسيوية وفي الجنوب الشرقي من شبه جزيرة العرب يحده من الشرق الساحل الإيراني ومن الغرب شبه جزيرة العرب حتى مضيق هرمز حيث يتصل بخليج عمان جنوباً أما من الشمال فيحده جنوب العراق وهو بهذا الموقع يعتبر قلب العالم الإسلامي 2.

والخليج العربي يقع في الإقليم المداري وشبه المداري الجاف ، لذا فإن درجة الحرارة فيه تتميز بارتفاع شديد خلال أشهر الصيف أما شتاء المنطقة يتسم بالدفء والطقس المتقلب أما الأمطار في الخليج فهي قليلة نسبياً وتسقط شتاء . إن كل هذه العوامل لعبت دوراً كبيراً في تشكيل الظروف السياسية فيما بعد 3.

ولقد أطلق على الخليج العربي أسماء كثيرة في العصور المختلفة فقد أطلق عليه اسم (أرض الله) وورد اسمه (أرض البحر) كما أطلق عليه الآشوريون اسم البحر الأدنى 4

وقد أعطي لسكان الخليج منذ القدم فرصة للقيام بدور الوساطة التجارية بين عالم المحيط الهندي وعالم البحر المتوسط وما وراءه وقد مارس سكان الخليج الملاحة وأتقنوا عملها حتى أصبحوا الصلة بين الشرق والغرب 5.

ولقد كانت القوى البحرية الأوروبية الجديدة التي ظهرت في القرن الخامس عشر والتي عرفت الشيء الكثير عن آسيا واثرائها حيث دارت حول رأس الرجاء الصالح وطرقت باب المحيط الهندي والخليج العربي طرقاتاً عنيفاً ، فسلبت من العرب رزقهم الشريف وتجارته المحببة فهبوا يدافعون عن منطقتهم وعن تجارتهم . لهذا فقد قدمت هذه القوى وهي البرتغال ثم هولندا وبريطانيا وفرنسا وألمانيا ... الخ وكانت هذه القوى تأتي لتلعب دورها على مسرح الخليج ثم أخيراً تضطر إلى الانسحاب

1 - د. محمد رشيد الفيل ، الأهمية الاستراتيجية للخليج العربي ، منشورات دار السلاسل الكويتية ، 1980 ، ص 33 .

2 - داود محمد الجنائني ، من تاريخ الخليج العربي ، دار بغداد للنشر ، 1972 ، ص 43 .

3 - داود محمد الجنائني ، من تاريخ الخليج العربي ، دار بغداد للنشر ، 1972 ، ص 43 .

4 - د. محمد رشيد الفيل ، مرجع سابق ذكره ، ص 47 .

5 - هادي طعمه ، الخليج العربي في الاستراتيجية الاستعمارية والبريطانية ، القاهرة ، 1971 ، ص 7 .

تحت ضغط القوى العربية المحلية أو ليقوى الأجنبية الدخيلة لتفصح المجال أمام قوة أخرى وهكذا بدأت لعبة الخليج بين هذه القوى المتصارعة وكان الخليج العربي في كل هذه الحقب مسرحاً لصراع دولي لعبت السياسة والاقتصاد الدور الرئيسي فيه ولعب فيه السلاح الدور الثانوي ، وذلك من أجل السيطرة على الخليج العربي 1.

ثانياً : الأهمية الاقتصادية للخليج العربي.

لقد ظهر اهتمام الولايات الأمريكية بشبه الجزيرة العربية وساحل الخليج العربي واضحاً منذ عام 1963)2.

ولقد أخذ بعض الأمريكيين ينظرون في أنحاء المملكة العربية السعودية وبخاصة منطقة الإحساء بحثاً عن البترول نتيجة لتناقص الاحتياطي الأمريكي واشتدت المنافسة بين حكومات دول أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية بعد الحرب العالمية الأولى وخاصة العشرينيات والثلاثينيات من هذا القرن من أجل الحصول على امتيازات للبحث عن النفط في الوطن العربي واستطاعت الولايات المتحدة الأمريكية من خلال تأييدها ومساندتها لشركاتها البترولية خلال فترة ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية أن تتسلل إلى منطقة الخليج العربي حيث استغلت الولايات المتحدة ظروف إسهامها في الحرب العالمية الأولى وأجبرت بريطانيا على الرضوخ لمطالبها فسلمت لها ما يقرب من ربع أسهم شركة بترول العراق وأطلقت يدها في بترول البحرين والمملكة العربية السعودية ونصف بترول الكويت وذلك خلال فترة ما بين الحربين 3.

ولقد أصبحت الدول الصناعية في أوروبا وآسيا بحاجة ماسة إلى البترول كمادة خام لصناعات مختلفة كما أن العالم أجمع يحتاج إلى البترول من أجل الطاقة ولهذا وبالنظر لما للخليج من احتياطي ضخم من البترول فقد جلبت هذه المنطقة أنظار العالم وأصبحت منطقة الخليج حديثاً من أهم مناطق السباق والصراع العالمي للسيطرة على مصادر البترول الذي يعتبر عصب الحياة في الحرب والسلام معاً 4

ومما زاد في هذا الصراع الموقع الجغرافي المهم للخليج العربي فقد ثبت عبر التاريخ أن من يسيطر على الخليج العربي يسيطر في الوقت نفسه على شبكة وسائل المواصلات الجوية التي توصل أوروبا مع الهند وأستراليا والشرق الأقصى وتتلاقى هنا في الخليج الطرق التجارية القديمة

¹ - د. محمد رشيد الفيل ، مرجع سابق ذكره ، ص 13، 14 .
² - راجع د. سيد نوفل ، الأوضاع السياسية لإمارات الخليج العربي وجنوب الجزيرة ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ، الطبعة الثالثة ، 1966 ، ص 93 .
³ - د . يحيى حلمي رجب ، الخليج العربي والصراع الدولي المعاصر ، مكتبة دار العروبة للنشر والتوزيع ، الكويت ، 1989 .
⁴ - د. محمد رشيد الفيل ، مرجع سابق ذكره ، ص 28 .

بالطرق التجارية الحديثة حيث البترول وحيث الثروة . ويتمتع الخليج بأهميته كطريق تجاري ومركز اقتصادي منذ القدم 1.

ويمكننا أن نميز في إطار الأهمية الاقتصادية للخليج بين :

أ- الأهمية النفطية .

ب- الأهمية المالية (ودائع ، تجارة ، استثمارات) .

أ) الأهمية النفطية للخليج العربي .:

يجمع الباحثون المختصون على اعتبار النفط الذي تنتجه دول الأوبك وخاصة الدول الخليجية ، العصب الأساسي الذي تركز عليه مقومات الحياة في الدول الصناعية المتقدمة ، فالصناعة والمواصلات والتكنولوجيا والزراعة وكل مظاهر التمدن والحضارة إنما تركز على النفط ، واستمرارها وتقدمها مرتبطان إلى أجل غير محدد ، باستمرار تدفق النفط إلى هذه الدول ، وذلك أن تتوقف الدول المصدرة للنفط عن استخراج وبيع نفطها لسبب ما (حظر أو حراب أو نضوب النفط) يعني ، إلى أن تتوفر مصادر الطاقة البديلة ، كارثة اقتصادية . إن الولايات المتحدة الأمريكية في اعتمادها على نفط الخليج هو أقل بكثير من اعتماد أوروبا الغربية وخاصة اليابان . إلا أن أهمية نفط الخليج بالنسبة إلى السياسة الأمريكية يرجع إلى تزايد اعتماد الولايات المتحدة على النفط المستورد وخاصة النفط العربي 2.

ولقد كان لظهور النفط في منطقة الشرق الأوسط الدور الأساسي في دفع الولايات المتحدة الأمريكية إلى الاهتمام بهذه المنطقة وإلى الدخول في حلبة الصراع بين المعسكرين 3 .

ولقد نجحت الشركات الأمريكية في الحصول على عدة امتيازات لاستغلال النفط في المنطقة أهمها :

- امتياز نفط البحرين عام 1930 .
- امتياز نفط المملكة العربية السعودية عام 1932 لمدة 66 سنة .
- امتياز نفط الكويت عام 1933 لمدة 75 سنة .

وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ، وبروز الولايات المتحدة الأمريكية التي خرجت من الحرب أكثر قوة بالنسبة للدول الأوروبية ، ولقد بدأت الإدارة الأمريكية تسعى لكسب مناطق نفوذ لتأمين

¹ - د. مصطفى النجار ، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

² - د. زهير شكر ، السياسة الأمريكية في الخليج العربي ، معهد الإنماء العربي ، بيروت 1982 ، ص 17 .

³ - د. محمد رشيد الفيل ، مرجع سبق ذكره ص .

مصالحها النفطية ، تلك المصالح التي تطورت بتطور هيمنة الولايات المتحدة الاقتصادية على حساب بقية الدول الغربية ومما لا شك فيه أن توظيف رؤوس الأموال الأمريكية في الصناعة النفطية في منطقة الشرق الأوسط بعد فترة الحرب العالمية الثانية كان عنصراً أساسياً بالنسبة لوضع الولايات المتحدة في الاقتصاد ، وتزداد أهمية النفط العربي إذا ما نظرنا إلى حاجات الدول الصناعية النفطية لغاية عام 2000 على الأقل حيث لن تكون هناك حتى هذا التاريخ أي إمكانية للاستغناء النفط كمصدر أساسي للطاقة المستهلكة 1 .

إن مصلحة الولايات المتحدة الأمريكية في العالم العربي ليست مجرد مصلحة استثمارية تجارية على أهمية هذه الأخيرة ، بل أصبحت وبصورة أساسية مصلحة نفطية حيوية لارتباط نمو الاقتصاد الأمريكي بقدرة الحكومة الأمريكية على تأمين احتياجاتها النفطية المتزايدة من العالم العربي بصورة أساسية مقابل حاجة الولايات المتحدة الأمريكية وشركائها الغربيين إلى النفط العربي تبرز مجموعة من القيود الأساسية التي تحد من قدرة الدول المصدرة للنفط على تلبية الطلب المتزايد على النفط وأهم هذه القيود قدرة الخليج على زيادة إنتاجها لتلبية الطلب العالمي .

هذا وقد ساد اعتقاد لدى الكثيرين من المهتمين بشؤون النفط أنه سيكون بوسع الدول الخليجية زيادة إنتاجها النفطي لتلبي الاحتياجات النفطية ، إلا أن مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تدفع الدول الخليجية إلى الحد ، قدر الإمكان من زيادة إنتاجها النفطي أولى هذه العوامل تضاعف أسعار النفط عدة مرات في الفترة ما بين 1973 و 1980 ، فبعد أن كان سعر البرميل لا يتجاوز ثلاثة دولارات وصل في عام 1980 إلى ما يقارب الأربعين دولاراً هذا الارتفاع وبالرغم من التضخم العالمي مكن الدول المصدرة للنفط من زيادة احتياطيها النقدي ، بحيث لم تعد مضطرة إلى زيادة الإنتاج دوماً لتلبية حاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، العامل الثاني الاقتصادي ، فإذا كانت الدول الخليجية في ظل النظام الاقتصادي العالمي الراهن ، مضطرة لأن تصدر نفطها إلى الدول الرأسمالية ، فإنه حتى أكثر الدول المنتجة والموردة للنفط ارتباطاً بالسياسة الأمريكية لن تكون مستعدة لزيادة إنتاجها النفطي بما ينعكس سلباً على أوضاعها الاقتصادية فالنفط في باطن الأرض ذو قيمة اقتصادية تفوق بكثير قيمة البتر ودولارات المودعة في المصارف الغربية ، والنفط في باطن الأرض هو ثروة مضمونة بأيدي أصحابها 2.

إن الأهمية المتزايدة للنفط العربي بالنسبة لمستقبل الدول الصناعية وخوفاً من أن تؤدي هذه الحالة إلى نوع من الارتباط والتبعية بالنسبة لعلاقاتها مع الدول النفطية ، تعمد الولايات المتحدة وبمقتضى خطة متكاملة ومحكمة إلى الحد من هذا الاعتماد أو على الأقل إلى ضبط

¹ - د. زهير شكر ، مرجع سابق ذكره ، ص 26، 28 .

² - ، مرجع سابق ذكره ، ص 29 .

نتائج السياسة ومنع الدول العربية المصدرة للنفط من استخدام النفط كسلاح استراتيجي . فبالرغم من فشل الولايات المتحدة في تفكيك الأوبك إلا أنها ما زالت تحاول تعميق الخلاف بين المجموعتين المتواجدين داخل المنظمة ، المجموعة التي تنزعها المملكة العربية السعودية وتضم الإمارات ومجموعة الدول الأخرى وتضم فنزويلا وإيران والجزائر وليبيا والعراق.

وتحاول الولايات المتحدة جاهدة تنويع مراكز الاستيراد خوفاً من استفحال اعتمادها على النفط العربي ولهذا الهدف عدة مضامين ، أولاً الاعتماد على مصادر من غير الأوبك ، ثانياً الاعتماد على غير العرب في الأوبك ، وثالثاً الاعتماد على عرب الأوبك الأصدقاء لها .

إن سياسة الولايات المتحدة النفطية هو محاولة السيطرة على النتائج السياسية للأهمية الاقتصادية للنفط العربي ، وتستخدم الولايات المتحدة في سبيل ذلك كل أنواع التهريب والترغيب مهددة باحتلال آبار النفط

ب) الأهمية المالية :-

تعتبر مجموعة الدول الخليجية المصدرة للنفط إحدى أهم المجموعات التي تؤثر إلى حد كبير في أسواق المال في العالم الرأسمالي فبالإضافة إلى الأرباح الكبيرة التي جنتها وما زالت تجنيها الشركات النفطية العملاقة استطاعت الدول النفطية وبسبب مضاعفة أسعار النفط عدة مرات عام 1973.

إن توفر فوائض مالية ، وهي ما اصطلح على تسميته بالبتر ودولار لها تأثير عميق على أسواق المال والنقد الأوروبي وعلى المصارف والمؤسسات المالية الدولية ، فالشركات النفطية وهي شركات أمريكية مازالت ، وبالرغم من سياسة تأمين النفط ، تسيطر على عمليات التكرير والتسويق مما يمكنها من جني أرباح طائلة تخدم مصالح الاقتصاد الأمريكي إضافة إلى ذلك فإن تأمين النفط في الدول المصدرة للنفط لم يؤدي إلى إضعاف سيطرة الشركات المتعددة الجنسيات على الصناعة النفطية ، فهي ما زالت مستمرة في إدارة مختلف المراحل التي تمر بها الصناعة النفطية من تنقيب واستخراج وتسويق محققة بذلك أرباحاً كبيرة وإذا كانت الدول الخليجية المنتجة للنفط قد استطاعت بفضل مصل مضاعفة الأسعار عدة مرات توفير احتياطي مالي ضخم فإن الولايات المتحدة تعتبر مستفيدة من ذلك بصورة أساسية فالأموال التي تتدفق على الدول العربية المصدرة للنفط إنما تعود

¹ - مرجع سابق ذكره ، ص 35.

إلى الولايات المتحدة الأمريكية في شكل مستوردات أسلحة وأعتده عسكرية وقبل كل شيء في شكل أموال تستثمر في أسواق المال¹.

ثانياً : الأهمية العسكرية للخليج العربي.

لسنوات خلت لم يكن للخليج العربي وللمحيط الهندي أهمية إستراتيجية عسكرية بالنسبة للدول الكبرى التي كانت تركز في استعداداتها لاحتمالات المواجهة على منطقتي القارة الأوروبية والمحيط الهندي ، هذا الواقع دفع الدولتين العظميين إلى محادثات حول نزع السلاح في المحيط الهادي ولقد استطاع الطرفان الوصول إلى الكثير من النقاط المشتركة في أواخر عام 1977².

إلا أن تطور الأوضاع في القرن الأفريقي وازدياد الأنظمة الوطنية في المنطقة دفعا الاستراتيجيين الأمريكيين إلى وقف المحادثات بحجة اختلاف التوازن الاستراتيجي في المنطقة وإلى البدء بتعزيز التواجد العسكري الأمريكي في منطقة المحيط الهندي وعلى مداخل الخليج العربي وزادت أحداث أفغانستان وإيران في قناعة المؤولين الأمريكيين بضرورة تكثيف الوجود العسكري الأمريكي بسبب الأهمية المتزايدة لمنطقة الخليج ، ليس باعتبارها موردة للنفط ، فحسب بل في إطار الأهمية المتزايدة لمنطقة الخليج ، ليس باعتبارها موردة للنفط ، فحسب بل في إطار التنافس الدولي والصراع بين الاتحاد السوفيتي والولايات المتحدة الأمريكية والواقع أن أمن منطقة الخليج يؤثر إلى حد كبير على الأمن الغربي عامة والأوروبي خاصة ، وبالرغم من أن الاتحاد السوفيتي متوق عسكرياً في منطقة الخليج والمحيط الهندي على الولايات المتحدة حجماً وقوة ، من حدود أوروبا حتى مشارف الخليج ، كونه على مقربة جغرافية من أوروبا و الشرق الأوسط وجنوب غربي آسيا عامة والخليج خاصة ، مما يزيد من قدرته على التحرك عسكرياً وأخذ زمام المبادرة ، إلا أن القادة السوفييت مدركون تماماً أن وضع اليد السوفيتية على الخليج أو إقفاله في وجه العالم الغربي 3 يقترض (حالة حرب) ، فالغرب مستعد للذهاب مع الاتحاد السوفيتي إلى حد التهديد واستخدام السلاح النووي إذا ما حرم من النفط الخليجي ليس فقط كون حرمانه يعني اختناق اقتصاده ، بل لأن السيطرة العسكرية على الخليج تؤدي إلى تطويق أوروبا الغربية وسقوطها وسيطرة الاتحاد السوفيتي على أوروبا الغربية تمكنه من تطويق الولايات المتحدة .

لهذا السبب ترتفع في الولايات المتحدة وفي أوساط الاستراتيجيين العسكريين الأصوات الداعية إلى اعتبار الخليج قلب العالم من يسيطر عليه يسيطر على العالم .

¹ - د. زهير شكر ، مرجع سابق ذكره ، ص 37.

² - د. زهير شكر ، مرجع سابق ذكره ، ص 43.

³ - نفس المصدر ، ص 42.

إن للخليج العربي أهمية إستراتيجية يعتبر أحد الخيارات الصعبة في السياسة الدولية فالغرب لا يستطيع التخلي عنه ، كما أن الاتحاد السوفييتي لا يستطيع البقاء بعيداً عنه والتسليم بالسيطرة الأمريكية عليه ، إلا أن الخليج يبقى في نهاية الأمر جزءاً من المناطق العديدة التي يتنافس حولها الولايات المتحدة والاتحاد السوفييتي إمكانية الوصول إلى وفاق جديد يراعي مصالح الطرفين في كل أنحاء العالم وليس فقط في الخليج مازالت قائمة 1.

المحور الثاني : الاستراتيجية الأمريكية والمتغيرات الخليجية الجديدة.

أولاً : الاجتياح العراقي للكويت.

إن النزاع الكويتي العراقي حول الحدود ليس بوليد اليوم ولكنه نزاع قديم وقامت بتغذيته الحرب الإيرانية العراقية حيث أن الكويت تمثل أهمية إستراتيجية للعراق وقد جاءت أولى محاولات ضم الكويت بالقوة للعراق في تلك المحاولة التي قام بها عبد الكريم قاسم الرئيس العراقي السابق حيث قام بحشد قواته المسلحة على حدود الكويت ، وهذا ما أدى إلى طلب الكويت المساعدة البريطانية التي بارت بإرسال قوات بريطانية لحمايتها 2.

وفي عهد الرئيس صدام حسين عمدت الحكومة العراقية سنوات ما قبل الحرب إلى الاستفادة من موجة التذمر والمعارضة التي برزت ضد آل الصباح .

ولقد استمرت الدعاية العراقية رسمياً وشعبياً لضم الكويت على ضوء هذه التهديدات العراقية الموجهة للكويت قامت بريطانيا بإرسال قوات عسكرية إلى الكويت بلغت 2500 جندي بموجب اتفاقية التعاون والصداقة الموقعة عام 1961 إلا أن هذا العمل لقي الشجب من الدول العربية واتخذت الجامعة العربية قرار بإرسال قوات عربية للكويت على أن تغادرها القوات البريطانية 3.

ولقد كانت السياسة الأمريكية تجاه العراق وصدام حسين في الثمانينات غامضة في طابعها على الدوام بدرجة أو بأخرى ، ولقد (مالت) الولايات المتحدة بالفعل إلى ناحية العراق أثناء الحرب الإيرانية العراقية والأسباب تتميز بالبساطة ، فإن إيران هي التي اعتبرتها الولايات المتحدة بمنابة التهديد الأكثر خطورة . وفي أعقاب الحرب كان لدى صناع السياسة الأمريكيين يد طليقة أكثر بكثير في صياغة سياساتهم تجاه العراق 4.

1 - نفس المرجع ، ص 45 .

2 - د. محمد رضا فوده ، الأمن القومي للخليج العربي ، الطبعة الأولى ، أبريل 1991 ، ص 35 .

3 - د. عبد الرحمن محمد الأنعمي ، دار الكنوز ، بيروت ، 1994 ، ص 169 .

4 - مايكل أ. بالمر ، ترجمة نبيل زكي ، حراس الخليج ، مركز الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة 1995، 157 .

وقعت كارثة غزو العراق للكويت لتعطي بعداً جديداً لأزمة بدأت محلية عربية متجددة كل فترة من الزمان ، وكان المتوقع إمكانية احتوائها كسابقاتها ، إلا أن الغزو والإصرار عليه وبالصورة التي تم بها قد أحدث هزة عبقة .

ولقد قام العراق باجتياح الكويت يوم 2 أغسطس 1990 ويرجع ذلك لعدة أسباب 1:

(1) الموقف الاقتصادي المتدهور في العراق والذي أغرق بالديون والقروض ومعظمها من دول الخليج العربي ، ويرجع ذلك إلى استنزاف الموارد العراقية على التسلح والحرب مع إيران .

(2) حجم التدمير الكبير الذي أصاب المدن العراقية وما يتطلبه ذلك من ميزانية ضخمة لإعادة البناء.

(3) زيادة حجم الديون العسكرية ، وبالرغم من حربه مع إيران إلا أن العراق تمكن من زيادة القدرة العسكرية لقواته المسلحة حيث أمكنه إنتاج الأسلحة الكيماوية ، وتطوير صواريخ أرض / أرض ، وتطوير طائرات الاستطلاع الإلكترونية ، وإلى غير ذلك من التطورات العسكرية .

(4) إحجام الولايات المتحدة الأمريكية عن مساعدة العراق اقتصادياً لإعادة بناء ما تهدم أثناء حربه مع إيران ، ويرجع ذلك لتخوف كل من الولايات المتحدة وإسرائيل من تزايد القوة العسكرية العراقية التي تهدد الأمن القومي الإسرائيلي وكذلك تهدد مصالح الولايات المتحدة الأمريكية البترولية .

(5) إثارة مشكلة الحدود بين الدولتين 2 ، واتهم الكويت بأنها أقامت منشآت عسكرية وبترولية على غير أراضيها .

(6) اتهام العراق للكويت باستنزاف حق الرملية البترولي .

وبعد الفشل في التوصل إلى قرار لحل الأزمة نتيجة لتشدد العراق في مطالبه وعدم استجابة الكويت لهذه المطالب ، ومن هنا جاء اجتياح العراق للكويت صباح يوم 2 أغسطس بقوة 350 دبابة بالإضافة إلى عدد كبير من العربات المدرعة حيث تمكنت من اقتحام العاصمة الكويتية خلال 7 ساعات 3.

نتيجة للرفض العالمي لاحتلال العراق للكويت واستيلائه عليها بالقوة ، اتخذ مجلس الأمن الدولي عدة قرارات متتالية

¹ - نفس المرجع ، ص 37

² - د. محمود وهيب السيد ، أزمة احتلال العراق للكويت ، دار النهضة العربية للنشر ، 1990 ، ص 99 .

³ - د. محمد رضا فودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 39 .

- القرار 678 (1990) في 29 نوفمبر 1990 حيث طالب العراق بالالتزام بتنفيذ قرارات المجلس:

بعد صدور قرار مجلس الأمن 678 (1990) أعلن الرئيس الأمريكي مبادرة جديدة أعلن عنها في مؤتمر صحفي بعد ظهر يوم 11/30 أنه سوف يوجه دعوة إلى وزير خارجية العراق طارق العزیز للحضور إلى واشنطن وذلك بهدف إجراء محادثات لإنهاء أزمة الخليج سلمياً على أساس تنفيذ القرارات الصادرة من مجلس الأمن 1.

وقال الرئيس جورج بوش أنه سوف يدعو سفراء عدد من الدول شركاء الولايات المتحدة في التحالف في منطقة الخليج لحضور هذا الاجتماع .

كذلك أعلن أنه سوف يطلب من وزير الخارجية الأمريكي جيمس بيكر في حالة إذا ما وجهت إليه القيادة العراقية الدعوة أن يتوجه إلى بغداد أي مع نهاية فترة الإنذار الموجهة إلى العراق .

كذلك أعلن بأنه سوف يكلف جيمس بيكر في حالة توجهه إلى العراق بإبلاغ الرئيس العراقي والمسؤولية العراقيين بما تطلبه الولايات المتحدة الأمريكية والدول المتحالفة معها من العراق لتحقيق السلام والمتمثل في : الانسحاب الفوري من الكويت ، وإعادة الحكومة الشرعية إليها ، وإطلاق سراح جميع الرهائن ، وعودة جميع السفارات الأجنبية إلى الكويت إلى العمل وأخيراً تحقيق الاستقرار في تلك المنطقة الحساسة في العالم 2.

ونتيجة لمناورات صدام حسين وتهربه من تحديد موعد لوزير الخارجية الأمريكي قبل انتهاء المهلة المحددة (يوم 15 من يناير 1991) ويهدف العراق من مبادرة الرئيس بوش.

وبإتمام قوات درع الصحراء لفتحها الاستراتيجي وإجراء التدريبات اللازمة على مسرح العمليات ، كذلك الإعداد الإداري والفني ووضع خطة العمليات المطلوبة ، قامت القوات برفع درجات الاستعداد لتنفيذ عملية عاصفة الصحراء 3.

¹ -- نفس المرجع ، ص 91.

² محمود وهيب السيد ، - نفس المرجع ، ص 328 .

³ - د. محمد رضا فودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 92.

أهداف العملية الهجومية :-

لقد حددت القوات المتحالفة أهدافها من تنفيذ العملية الهجومية ، وهناك أهدافاً معلنة وأهدافاً غير معلنة .

الأهداف المعلنة :-

- 1- تنفيذ قرار مجلس الأمن القاضي بانسحاب العراق من الكويت وإعادة السلطة الشرعية (القرار 1990/660) وأعلنت قوات التحالف أن هدفها سوف يكون تحرير الكويت وإجبار العراق على تنفيذ قرار مجلس الأمن .
- 2- توجيه الهجمات ضد الأهداف الإستراتيجية العسكرية العراقية بهدف شلها لإجبار الرئيس العراقي على الاستسلام .
- 3- البعد عن ضرب الأهداف المدنية والمواطنين المدنيين تمثيلاً مع سياسة الولايات المتحدة الرامية للحفاظ على حقوق الإنسان .

الأهداف غير المعلنة :-

1. تحجيم القوات العراقية وتدمير الأهداف الإستراتيجية (المفاعلات النووية ، مصانع وأماكن تخزين الأسلحة الكيميائية والبيولوجية ، قواعد صواريخ أرض /أرض ، القوة الجوية العراقية)
2. تحجيم الرئيس العراقي وإجباره على ترك الحكم ، حيث أصبحت شخصية صدام حسين ومطامعه وأهدافه تشكل تهديداً للمصالح الغربية في المنطقة وكذلك للأمن القومي الإسرائيلي حيث سبق أن صرح الرئيس العراقي بأنه سوف يحرق نصف إسرائيل بالغازات ثم صرح بعد توتر الموقف نتيجة لاحتلاله الكويت بأنه إذا ما هاجمت القوات المتحالفة العراق فإنه سوف يقصف إسرائيل بالصواريخ (وقد نفذ ذلك فعلاً).
3. خفض الروح المعنوية للقوات المسلحة العراقية والشعب العراقي بما قد يحركها بالقيام بثورة ضد صدام حسين (ونجحت في ذلك) 1.
4. محاولة أن يجبر القصف الجوي صدام حسين بالاستسلام والانسحاب من الكويت لتجنب خسائر فادحة لكلا الطرفين 1.

¹ - د. محمد رضا فودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 92.

إن عدد الدول التي شاركت في عملية عاصفة الصحراء من كل من أوروبا ، وأمريكا ، وأفريقيا ، وآسيا ، وأستراليا.

وتم تنفيذ عملية عاصفة الصحراء على ثلاث مراحل :

المرحلة الأولى : الهجوم الجوي .

المرحلة الثانية : تمهيد مسرح العمليات بالكويت .

المرحلة الثالثة : الهجوم البري

بعد رفض صدام حسين لجميع المبادرات ورفضه الالتزام بتنفيذ قرارات مجلس الأمن وخوضه معركة خاسرة أصابت العراق بالدمار ، هذا بالإضافة إلى احتلال جنوب العراق حتى مسافة 40 كم جنوب البصرة ، وأدت إلى استشهاد الآلاف من الجنود والمواطنين العراقيين .

ثم أعلن صدام حسين قرار بالانسحاب يوم 1991/1/25 ورفضت الولايات المتحدة ذلك وطابت أن يذاع البيان بواسطة صدام حسين نفسه وقد أذاعه يوم 1991/2/26 وأضاف إليه:

- أن القوات العراقية ستواصل انسحابها من الكويت .
- أن الكويت لا تعتبر من يوم 1991/2/24 جزءاً من العراق .

ونتيجة للمزيد من ضغط قوات التحالف على العراق أن أعلن صدام حسين يوم 1991/2/27 المزيد من التنازلات وهي :

- الموافقة على قرارات الأمم المتحدة الخاصة بدفع تعويضات للكويت .
- إطلاق سراح أسرى الحرب فور إعلان إيقاف النيران 2.

وفي خطاب موجه من طارق عزيز إلى سكرتير عام الأمم المتحدة أعلن قبول حكومة العراق لقرارات الأمم المتحدة رقم 660 (1990) وامثالها للقرارين 662 ، 664 وذلك فور صدور قرار

¹ - نفس المرجع ، ص 92-94.

² - د. محمد رضا فودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 107.

من مجلس الأمن الذي ينص على الوقف الفوري لإطلاق النار وجميع العمليات العسكرية في البر والبحر والجو

لم يقتصر رد الفعل الرسمي الأمريكي على حد الإدانة فقط بل امتد ليشمل فرض العقوبات الاقتصادية على العراق ، حيث أصدر الرئيس جورج بوش أمر إيقاف النيران في منتصف ليلة 2/28 وأعلن شروط التحالف السياسية والعسكرية لإيقاف النيران بصفة رسمية وهي :

- إطلاق العراق سراح كل المعتقلين السياسيين فوراً .
- امتثال العراق لكل قرارات مجلس الأمن .
- نبذ قرار العراق في أغسطس بضم الكويت .

ولقد ربط الرئيس بوش إيقاف النيران بشرطين هما :

- 1- امتناع العراق عن إطلاق النيران على قوات التحالف .
- 2- عدم إطلاق صواريخ سكود على أي دولة مجاورة .

وطالب الرئيس الأمريكي من وزير الخارجية الأمريكي دعوة مجلس الأمن لإقرار وقف إطلاق النيران¹.

لقد نجحت عاصفة الصحراء في تحقيق الجزء الأكبر من الأهداف المعلنة وغير المعلنة:-

- (1) إتمام تحرير دولة الكويت وعودة الشرعية لها .
- (2) إجبار العراق على قبول جميع قرارات مجلس الأمن .
- (3) تدمير الأهداف الإستراتيجية في العمق العراقي .
- (4) تدمير القوة الرئيسية للقوات المسلحة العراقية حيث بلغت نسبة التدمير 75%.
- (5) تدمير البنية الأساسية العراقية وهي وإن كانت تخدم المجهود العربي العراقي إلا أن منها أهدافاً مدنية مثل محطات توليد الكهرباء والإذاعة .
- (6) تحجيم الرئيس العراقي ، ولكنها لم تتجح في إجباره على التناحي عن الحكم .
- (7) خفض الروح المعنوية للقوات المسلحة العراقية والشعب العراقي².

الإجراءات التي اتخذها مجلس الأمن :-

¹ - د. محمود وهيب السيد ، مرجع سبق ذكره ، ص 334

² - نفس المرجع .

لقد مجلس الأمن بفرض عقوبات اقتصادية ولكن مع الإعلان عن صدور قرارات مجلس الأمن بخصوص الأزمة بشأن فرض الحصار الاقتصادي على العراق . ولقد كان قبل الإعلان عن العقوبات الاقتصادية ضد العراق من مجلس الأمن فقبل إعلان مجلس الأمن عن الإدانة الكاملة للاحتلال العراقي للكويت وبدء صدور قرارات العقوبات الاقتصادية والسياسية 1.

ولقد اتخذ مجلس الأمن قرار 687 بخصوص الترتيبات النهائية لإيقاف النيران في منطقة الخليج وقد نص على الآتي :-

- 1- بدء سريان وقف إطلاق النيران عندما يعلم العراق قبوله رسمياً للقرار .
- 2- إلزام من الكويت والعراق بوجوب احترام خط الحدود المتنازع عليها بين الدولتين .
- 3- تكوين قوة حفظ السلام تابعة للأمم المتحدة تتكون من مراقبين يتولون مراقبة ومتابعة وقف إطلاق النار بين الدولتين .
- 4- أن يأمر مجلس الأمن بتدمير أسلحة العراق الفورية ويحظر جميع المبيعات العسكرية للعراق حظراً مطلقاً ، وإبطال جميع الأسلحة الكيميائية والبيولوجية وغيرها من الأسلحة .
- 5- أن يعلن العراق نبذه للإرهاب الدولي .
- 6- أن يخصص العراق نسبة من دخله المستقبلي من البترول لتسديد التعويضات المستحقة للكويت .
- 7- أن يقوم مدير عام الوكالة الدولية للطاقة الذرية في الحال بتنفيذ عملية تفتيش على الطبيعة على قدرات العراق النووية 3.

ثانياً : التسهيلات العسكرية للولايات المتحدة الأمريكية في التسعينات.

لقد فتحت النتائج التي تمخضت عن حرب الخليج الثانية ، الباب على مصراعيه نحو سباق محمود وشرس لزيادة القدرات الدفاعية والتسليحية للدول المشاطئة للخليج العربي ، على أية حال فإن سياسات التسليح لدول الخليج العربي قبل عام 1990 كانت محدودة للغاية .

1 - د. محمد رضا فودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 108 .

2 - محمود وهيب السيد ، مرجع سبق ذكره ، ص 194 .

3 - د. محمد رضا فودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 109 .

وأعقاب هذا التاريخ المذكور ،بدأ أن برنامجاً يهدف إلى تكديس المنطقة بالأسلحة بكافة أنواعها 1. فقد مثلت الولايات المتحدة الأمريكية المصدر الرئيسي للأسلحة السعودية وخاصة الطائرات والدبابات ونظم الدفاع الجوي ونافستها بريطانيا في مجال الطائرات ولكن انفردت فرنسا بالعقود الأكبر لتسليح البحرية السعودية ومن هنا يمكن إرجاع التفوق الأمريكي بأنة مكافأة للحشد العسكري الأمريكي في السعودية 2.

إن السيطرة الأمريكية على منطقة الخليج العربي برمتها عسكرياً أمريكياً ، وإن الوضع قد تغير بوضوح بعد احتلال العراق للكويت 3.

أ - الاتفاقيات الأمنية والدفاعية الثنائية :-

ولقد قامت دول المنطقة على توقيع اتفاقيات عسكرية أمنية مع الولايات المتحدة فقد وقعت الكويت اتفاقية دفاعية لمدة عشر سنوات في الخامس من سبتمبر 1991 بينما وقعت البحرين اتفاقية مشابهة أثناء زيارة حاكمها إلى واشنطن في سبتمبر 1991 4.

إن القواعد والتسهيلات العسكرية التي حصلت عليها الولايات المتحدة تهدف إلى تحقيق أمرين ، إقامة سياج عسكري حول أو بالقرب من منابع النفط وتقديم التسهيلات العسكرية واللوجستية اللازمة لقوات الانتشار السريع 5.

إن تقرير القدرة العسكرية والوجود العسكري الأمريكي في الخليج يشكّلان البعد العسكري للإستراتيجية الأمريكية الجديد التي فرزها مبدأ كارتر ، هذا التواجد العسكري للسياسة الأمريكية في منطقة الخليج العربي كان فعلياً على أرض الواقع وترتكز السياسة اللازمة لمواجهة رياح التغيير

1 - د. فتحي العفيفي ، التوازن الاستراتيجي في الخليج العربي ، منشورات المركز الأكاديمي لدراسات الإستراتيجية الطبعة الأولى ، 2001 ، ص 67.

2 - د. فتحي العفيفي ، مرجع سبق ذكره ، ص 97 .

3 - د. عبد الرحمن محمد النعيمي ، الصراع على الخليج العربي ، مرجع سبق ذكره ، ص 113

4 - د. عبد الرحمن محمد النعيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 114

5 - د. زهير شكر ، السياسة الأمريكية في الخليج العربي ، مرجع سبق ذكره ص 134 .

* استعملت كلمة الإستراتيجية هنا على أنها إجراء الملائمة العملية الوسائل المختلفة الموضوعية تحت تصرف القائد للوصول إلى الهدف المطلوب .

* والبعض يعتقد أن الإستراتيجية تضع مخطط الحرب وتحديد التطور المتوقع لمختلف المعارك العربية فالإستراتيجية هي حسب رأي البعض في استخدام المعارك كوسيلة للوصول إلى هدف الحرب وهو النصر المؤزر وتحقيق الهدف القومي .

التي تهب في المنطقة وعلى تقديم الدعم العسكري الضروري للأنظمة لتمكينها من ضبط أوضاعها الداخلية .

وبموجب الاتفاقية الموقعة مع الكويت ستقدم الولايات المتحدة المشورة في شؤون الدفاع فضلاً على أنها تتضمن التخزين المسبق للمعدات العسكرية ، واستخدام الولايات المتحدة لتسهيلات كويتية ، وبموجب هذه الاتفاقية تتحمل الكويت جزءاً من الأعباء المالية الخاصة بالتسهيلات التي تقدمها ، وتتحمل الولايات المتحدة مرتبات جنودها وتكاليف تسليحهم 1.

وانطلاقاً من هذه الاتفاقية أجريت في 16-9-1992 ف المناورات الأمريكية الكويتية في منطقة اديرع الخلة على بعد 90 كيلو متر شمال غرب العاصمة الكويتية وبدأت أمريكا نشر قواتها من أصل 2400 جندي في الصحراء الكويتية منذ 12-8-1992.

وقعت دولة قطر في 22-7-1992 ف اتفاقاً دفاعياً مع الولايات المتحدة وذلك لتعزيز الأمن والاستقرار في المنطقة ، أما عمان فقد التزمت باتفاقية عام 1986 ف في حين لا تزال السعودية ملتزمة بدعوتها التي تقدمت بها في أغسطس 1990 ف للقوات الأمريكية لحماية الأراضي السعودية دون الحاجة إلى عقد اتفاقيات علنية 3.

وبحجة التصدي لاحتمال نشوب حرب في المستقبل فقد تم إنشاء مستودعات لتخزين الأسلحة في الإمارات والكويت والمستقبل فقد تم إنشاء مستودعات لتخزين الأسلحة الإمارات والكويت والسعودية وقطر .

¹ - مصطفى علوي ، مصر وأمن الخليج بعد الحرب ، مركز البحوث والدراسات السياسية ، جامعة القاهرة ، 1994 ، ص 74.

² - أيوسف احمادي ، المتغير الأمريكي في أمن الخليج العربي ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة المرقب ، العام الجامعي 2003-204 ، ص 44 .

³ - د. عبد الرحمن النعمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 114 .

والجدول التالي يوضح الإنفاق العسكري لدول الخليج بالمليار دولار :

الدولة	البيان	سنة 1996	سنة 1997	سنة 1998
السعودية	إجمالي الإنفاق بالمليار النسبة من الدخل القومي ما يتحمله الفرد بالدولار	16.999 12.8 1030	17.9 13.1 1056	18.4 13.6 1058
الكويت	إجمالي الإنفاق بالمليار النسبة من الدخل القومي ما يتحمله الفرد بالدولار	3.505 12.90 2218	3.7 13.3 2234	4 12.5 1818
الإمارات	إجمالي الإنفاق بالمليار النسبة من الدخل القومي ما يتحمله الفرد بالدولار	2.28 830 5.2	2.2 5.5 852	3.7 8.46 1434
قطر	إجمالي الإنفاق بالمليار النسبة من الدخل القومي ما يتحمله الفرد بالدولار	0.740 10.2 133	1.1 14.8 1940	1.2 12.24 2083.3
عمان	إجمالي الإنفاق بالمليار النسبة من الدخل القومي ما يتحمله الفرد بالدولار	1.876 15.6 955	1.8 14.8 879	1.8002 19.78 845
البحرين	إجمالي الإنفاق بالمليار النسبة من الدخل القومي ما يتحمله الفرد بالدولار	0.279 5.5 456	0.290 6.6 483	0.4023 7.18 657

المصدر: مصدر هذه البيانات : تقرير صادر عن العهد الدولي للدراسات الإستراتيجية بلندن 1998 ف ، د.عبد المنعم كافو ، نفقات الدفاع في منطقة الشرق الأوسط ، كراسات إستراتيجية ، العدد 19، المركز العربي للدراسات الإستراتيجية ، يناير 990ف ، من الإنترنت www.islam.net .

وقد أعلن وزير الدفاع الأمريكي ريتشارد تشيني خلال زيارته إلى منطقة الخليج والتي شملت دول المجلس إلى "أن دول الخليج التي زارها مؤخراً قد أعطت موافقة عامة على اقتراحات أمريكية بشأن الأمن في المنطقة بعد حرب الخليج تشمل تعزيز القدرات الدفاعية لدول المنطقة وزيادة التواجد

العسكري الأمريكي ونشر طائرات حربية أمريكية بصورة دورية منتظمة وزيادة مبيعات الأسلحة الأمريكية وإجراء تدريبات عسكرية مشتركة بين قوات أمريكية وقوات دول المنطقة ، وذلك بحجة التصدي لاحتلال نشوب حرب في المستقبل 1.

ولأن الإدارة الأمريكية تنتظر إلى الأوضاع في الخليج على ضوء مصالحها البعيدة المدى ، فإن الولايات المتحدة صممت على البقاء بقوة وثيقة لفترة طويلة . وكننتيجة للحرب والتوجه الخليجي الرسمي للاعتماد الكلي على حماية الولايات المتحدة فقد حصلت واشنطن على التسهيلات التالية:2

أ- حق التخزين للمعدات والذخيرة وتحولن دول المنطقة إلى مستودعات للسلاح الأمريكي .

ب- التسهيلات في كافة دول المنطقة للبحرية والطيران الأمريكي .

ج- إجراء المناورات والتدريبات الدورية المشتركة وكان أبرزها المناورات العسكرية الأمريكية الكويتية منذ 1991 وذلك من أجل تطوير قدرات الجيش الكويتي والإبقاء على قوة أمريكية في مختلف القطاعات قريبة من العراق .

ب - مبيعات الأسلحة الأمريكية :-

لقد كانت مبيعات الأسلحة إلى دول المنطقة قد تزايدت بشكل ملفت للأنظار ، وخاصة الكويت والسعودية ، لقد فتحت النتائج المترتبة عن حرب الخليج الثانية الباب على مصراعيه نحو سباق محموم لتسلح دول الخليج العربي فبحلول شهر النوار فبراير 1991 ف .

كان البيت الأبيض قد أخطر الكونجرس بأن يدرس موضوعات مبيعات من الأسلحة قيمتها 23 مليار دولار إلى الشرق الأوسط ذلك العام منها 18 مليار دولار قيمة مبيعات أسلحة متطورة إلى دول الخليج تشمل طائرات ف 16 وصواريخ باتريوت ودبابات وقاذفات صواريخ متعددة الطلقات 3.

- سنة 1995 ف عقدت صفقة بقيمة 9 مليار دولار مقابل شراء السعودية أعداد جديدة من طائرات أو اكس للإنذار المبكر وطائرات F 15 هجومية متطورة .

- وفي مطلع عام 1998 ف اهتمت السعودية يشاء صواريخ باتريوت والعديد من صواريخ جو جو وجو أرض كما حصلت على عديد من الزوارق الأمريكية haltea- maihe .

¹ - د. عبد الرحمن النعيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 114 .

² - نفس المصدر ، ص 115 .

-عام 1994 ف اشترت الكويت عدداً من صواريخ ستنجر الأمريكية المضادة للطائرات . وفي عام 1995 - 1996 ف تم الاتفاق على شراء 218 دبابة من نوع أبرمز 2 الأمريكية بقيمة مليار دولار.¹

فالولايات المتحدة لا تتبع الأسلحة لدول الخليج بدون خدمة مصالحها وأهدافها ، فالرئيس الأمريكي بيل كلنتون في بداية عام 1994 ف تدخل لدى العاهل السعودي لشراء صفقة طائرات لصالح شركة ماكدونالد دوجلاس وبوينج الأمريكي وذلك لاستبقاء 100 ألف عامل أمريكي في وظائفهم 2. فلعله لم يكتب لثروة أن يكون خيرها لغير أهلها ، كما كتب للنفط العربي فلقد ذهبت أكثر فوائده الهائلة لشراء أسلحة من الدول الغربية لشن الحروب الإقليمية وتمويل الدفاع العربي عن الخليج العربي.

ولقد كان الهدف من التسهيلات الأمريكية في الخليج العربي 3:

- 1- ضمان المصالح الأمريكية والغربية تحت الحماية الأمريكية وهذه المصالح تتجلى في احتياطات النفط والغاز الكبيرة في هذه المنطقة .
 - 2- تصفية الصراعات المزمنة في المنطقة وذلك ليس في صالح منطقة الخليج وإنما من أجل مصالح الولايات المتحدة الأمريكية .
 - 3- نزع سلاح الدول العربية وخاصة العراق وسوريا وتدمير القدرات التكنولوجية العسكرية لهذين البلدين والتحكم بتسلحهما .
 - 4- وضعت الولايات المتحدة سيناريوهات قتالية متعددة تجاه الخصوم المحتملين في العالم الثالث ، بما في ذلك حالات الصراع التقليدي والنووي ، كما تبنت إستراتيجية درع نووي جديد ، وفي إطار هذه الإستراتيجية ، فإن التهديدات النووية الإقليمية سوف تتحول على الأغلب إلى تهديدات إستراتيجية في طابعها التخطيط العسكري الأمريكي وليست مجرد تهديدات تكتيكية وهو ما سوف يستدعي تدخلات عسكرية أمريكية ضد مثل هذه التهديدات ومن بينها إيران 4 .
- لذلك فإن واشنطن تعمل على التجزئة ، ومع توقيع اتفاقيات عسكرية واقتصادية وسياسية مع كل دولة عربية 5.

¹ - أ. يوسف أحمد حمادي ، مرجع سبق ذكره .

² - د. فتحي العفيفي ، مرجع سبق ذكره ، ص 99-100 .

³ - د. عبد الرحمن النعيمي ، مرجع سبق ذكره ص 116 .

⁴ - د. فتحي العفيفي ، مرجع سبق ذكره ، ص 115

⁵ - د. عبد الرحمن النعيمي ، مرجع سبق ذكره ص 117

ثانياً : الاحتلال الأمريكي للعراق.

لقد احتارت أمريكا الشعب العراقي كهدف للحصار والحرب لأنه شعب غني وذو حضارة ينجب العلماء الذين تخافهم إسرائيل وهي لم تتوقف عن إعلان الحرب على العراق منذ 1990 ، وذلك لأن الرئيس حسين احتل دولة عربية جارة له وهي الكويت وقد خرج منها بالقوة عام 1991 عندما تحالفت أمريكا مع 33 دولة وحطمت كل ما كان في حوزته من سلاح ، ولم يثبت حتى الآن وبشهادة الوكالة الدولية للطاقة النووية والمفتشين عن السلاح النووي في العراق .

طبعاً أن أمريكا لا يهتمها شعب كردستان ولا الشعب العراقي من الحكم الدكتاتوري وغياب الديمقراطية وحقوق الإنسان ، إن الهدف من تدمير دولة العراق أبعد وأخطر مما تصفح عنه أمريكا.

إن الحرب التي تعد لها الولايات المتحدة الأمريكية هي اعتداء مكشوف العراق ولا تتضمن ولو ذرة واحدة من التقدمية وكافة الحجج المستعملة لتبرير هذه الحرب الوحشية ، إن محاولة الحرب على العراق كجزء من (الحرب على الإرهاب) محاولة لا أساس لها إذ لا يوجد أدنى دليل على ارتباط العراق بتنظيم القاعدة 1.

وكذلك فإن حجة أن هذه الحرب هي حرب من أجل إعادة الديمقراطية كذلك هي حجة لا أساس لها . إن هدف أمريكا ليس وضع نظام ديمقراطي حقيقي في بغداد وإنما الهدف هو إرساء حكومة تابعة لواشنطن كما هو الحال في أفغانستان .

موقف الأمم المتحدة من الاحتلال الأمريكي للعراق :-

إن شعار الأمم لا حرب بدون دعم الأمم المتحدة وأن قرار 1441 اعتبر انتصار للسلام ويسفر هذا القرار 1441 بأنه قرار لا يسمح بإعلان الحرب وإنما فقط (التفويض) و(نزع السلاح) ، وحث صدام حسين على التعاون مع مفتشي الأسلحة للأمم المتحدة هانز بليكس 2. إن الولايات المتحدة الأمريكية كانت تهدف إلى صدور قرار من الأمم المتحدة فقد صوتت الأمم المتحدة على قرار 1441 الذي مهد عملياً الطريق أمام الولايات المتحدة لتحضير عمل عسكري ضد العراق .

إن الولايات المتحدة الأمريكية تريد السيطرة والهيمنة على مصادر الطاقة في الخليج، والحلقة الأخطر في ذلك المخطط تبدأ من العراق والأسباب كثيرة لعل أهمها 3:

- يحتل نفط العراق المركز الثاني من حيث الاحتياطي العالمي بعد السعودية .
- المخزون الحقيقي أعلى بكثير من الأرقام المتداولة ، مع جودته العالمية .
- احتمالات الاكتشاف الجديدة هائلة ، مع قلة التكلفة الإنتاجية .

¹ - غالب علي جميل ،/ شيء من السياسة ، أنهم يصنعون الكراهية ضد العرب ، العدد 1041 ، 2002/11/21 .

² - الن وودز ، هل من مبرر لهذه الحرب ، لندن ، 2003/2/5 . موقع على الإنترنت www.merxist.com

³ - د. فتحي العفيفي ، مرجع سبق ذكره ، ص 30 .

- التوقعات ترشح العراق كأخر نفط ينضب في العالم .

والمصلحة النهائية تؤكد أن السيطرة على العراق تعني التحكم فيها يقارب نحو ربع إجمالي احتياطي النفط العالمي . ثم إن العراق بموقعه الاستراتيجي يجعل ممن يسيطر على مرمى حجر من ثلثي الاحتياطي العالمي للنفط الذي يتركز في الخليج العربي 1.

ولعل ذلك يضمن للولايات المتحدة تحقيق أكثر من هدف جزئي في سياق هدفها الأساسي ، فالسيطرة على نفط العراق تقلل من اعتماد واشنطن على النفط السعودي ، كما أن السيطرة على ثروة نطيه بهذا الكم تساعد على التحكم في أسعار النفط .

إن الهدف من حرب الخليج الثالثة هو تكملة لما بدأه بوش الأب بواسطة بوش الابن ، وخاصة أن عدداً من كبار مسؤولي الإدارة الأمريكية الحالية سواء كان تشيني نائب الرئيس الأمريكي أو بأول وزير الخارجية ، كانوا من دعائم حرب الخليج الثانية ولكن هذا التصور ناقص .

في الواقع أن غزو العراق هو الحلقة الأولى لإعادة تشكيل النظام الإقليمي العربي ، وحتى النظام العالمي نفسه لفرض الهيمنة الأمريكية فطبقة لهذا المنطق قد يكون احتلال العراق الخطوة الأولى ، وليست الأخيرة لتنفيذ هذا المخطط العالمي على المدن اليابانية في هيروشيما وناجازاكي ، وبذلك أظهرت للعالم أنها ليست فقط مالكة الأسلحة الدمار الشامل ، ولكنها أيضا على أتم الاستعداد لأن تستعمل هذه الأسلحة لتحقيق أهدافها السياسية .

فالاحتلال الأمريكي للعراق شكل نقطة تحول مهمة في التاريخ العالمي المعاصر ، وليس فقط تاريخ المنطقة العربية أو حتى الشرق أوسطية ولكن النظام العالمي بأسره 2.

فالعراق هو بداية الطريق ، ثم تتلوه دول أخرى لاشك في مقدمتها إيران ثم تأتي سوريا وليبيا ومن المحتمل المملكة العربية السعودية أيضا فالمهم بالنسبة للإدارة الأمريكية هو تشكيل العالم على حسب رؤيتها ، فبعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر 2001 ظهرت رؤية جديدة **تتلخص**

في محاورين : 3

الأول : سياسة اليد الطولي والمبادرة ، أي عدم الانتظار حتى يتم الهجوم المباشر على الولايات المتحدة لتقوم برد الفعل .

الثاني : فهو محاولة حشد دول وراء سياسة اليد الطولي هذه ، ولكن في النهاية فإن الولايات المتحدة تعمل بمفردها ، وطبقاً لمخططاتها هي سواء أراد الآخرون أم قاوموا والحجة التي يركز عليها الرئيس بوش وفريقه لتسويق هذا الاتجاه الانفرادي هي الدفاع عن الأمن القومي الأمريكي ، وعدم الانتظار لكي يتكرر الهجوم الإرهابي الضغوط الدبلوماسية الأمريكية لكسب المساندة الأوروبية من أجل احتلال العراق :

¹ - يوسف احمادي ، مرجع سبق ذكره ، ص 152 .

² - أ.يوسف أحمادي ، مرجع سبق ذكره ، ص 151 - 152 .

³ - نفس المرجع ، ص 153 .

يصعب القول أن جهود الدول الأوروبية المعارضة للمشروع الأمريكي البريطاني بغزو العراق يمكن أن يكون لها شأن يمنع تلك الحرب من أن تقع وما يمكن أن يقال في هذا الشأن هو أن تلك الجهود ربما تؤدي إلى تأجيل الحرب لبضع أسابيع أو شهور ، وربما تؤدي إلى قبول من الولايات المتحدة وبريطانيا بالالتزام باستصدار قرار آخر من مجلس الأمن يخولها إعلان الحرب وهو أمر من قبيل تحصيل الحاصل لأنه لا يصعب على الولايات المتحدة أن تستصدر أي قرار استراتيجي تتطلبه من مجلس الأمن .

أن الحصول على قرار من مجلس الأمن لا يتطلب الالتزام بصيغ الديمقراطية وتعداد الأصوات فمجلس الأمن ليس مؤسسة ديمقراطية ، وهو قائم منذ يومه الأول على صيغة التحكم الأمريكي فيه وإذا خسرت أمريكا بعض قرارات مجلس الأمن فهي لا تخسر أي قرار في شأن استراتيجي ، يشهد بذلك تاريخ مجلس الأمن برمته .

ولذلك فمن المرجح أن تتنازل الحكومة الأمريكية عن تهديدها بشن الحرب دون انتصار قرار من مجلس الأمن ، وأن تلجأ للمجلس لأخذ التفويض الذي تتطلبه فتراضي بذلك بعض حلفائها الأوروبيين الناقمين والرافضين والمعتزلين - حتى الآن - للخطوة الأمريكية المقبلة بغزو العراق . وربما اتخذت الولايات المتحدة خطوات أخرى أقل تحرشاً ، وأكثر ليناً في الأسابيع القليلة المقبلة ليس بغرض الوصول إلى حل سلمي للأزمة مع العراق ، وإنما بقصد استرضاء حلفائها الأوروبيين وجلب الدعم المطلوب منهم ، وربما كان المقصود بالحديث عن إعطاء الدبلوماسية مزيداً من الوقت

ليس التعامل الدبلوماسي العراق ، وإنما مع الدول الأوروبية التي لا تزال رافضة لقرار الحرب شأن فرنسا وألمانيا ودول أخرى أصغر أقل قدراً بغرض تليين مواقفها لتحبيدها أو لكسبها لجانب الحرب 1 .

وربما شمل العمل الدبلوماسي التخاطب المباشر مع الكتل الشعبية الأوروبية الرافضة في أغليبتها أو غير مقتنعة بمبررات الحرب ففي بريطانيا وهي أكثر الدول الأوروبية تحمسا لقرار الحرب أفاد آخر اختبار لاستطلاع الرأي العام أجرته صحيفة (ديلي ميرور) بالتضامن مع محطة تلفاز CNN أن 43% من المواطنين يعارضون شن الحرب على العراق لأي سبب كان ، هذا بينما أفاد 41% من المواطنين أنهم يمكن أن يساندوا قرار الحرب فقط لو صدر من مجلس الأمن وهذه أغلبية عالية حقاً ، ولذلك كان هم رئيس الوزراء البريطاني توتي بلير لزيارته الأخيرة لواشنطن يتركز في شيء واحد هو أن يستطيع إقناع بوش بالذهاب إلى مجلس الأمن لطلب تفويض منه بشن الحرب وتلك مجرد تغطية فقط لتزويق قرار الحرب .

¹ - محمد وقيع الله ، الضغوط الدبلوماسية الأمريكية لكسب المساندة الأوروبية من أجل احتلال العراق ، جريدة البيان الإماراتية ، عدد 2003-7-16 من الإنترنت www.alittihad.co.ae .

كما دعا آخرون من القادة المنتفذين في بريطانيا وأمريكا إلى ضرورة أن تمتد الحملة الدبلوماسية لتشمل بقية أقطار المجموعة الأوروبية التي لا تزال تعارض قرار الحرب أو تمتنع عن تأييده وهذه خطوة ماضي تنفيذها بقوة الآن ، كل إيطاليا وأسبانيا والدانمارك والبرتغال وبولندا وهنغاريا وجمهورية التشيك وسلوفاكيا وهو تحالف قصديه أن يهز التحالف المعارض بقيادة كل فرنسا وألمانيا وأن يؤدي إلى صد أي دولة من الدول الأوروبية الصغرى عن الالتحاق به 1.

إن دوافع كل من فرنسا وألمانيا في معارضة الحرب التي يمكن أن تنجم عنها آثار خطيرة على صعيد العلاقات الدولية ، من أهمها قيام الولايات المتحدة بالسيطرة على إقليم الشرق الأوسط وما يتضمنه من ثروات ومصادر قوة إستراتيجية وسياسية ، ستؤدي حتماً إلى مضاعفة قدرة قوة الولايات المتحدة النسبية مقارنة بالقارة الأوروبية بأكملها ، لا يعني إمكان قيام هاتين الدولتين بتكوين تحالف أوروبي ضد أمريكا أو ضد قرار الحرب فالشؤون الدولية لا يتم إنجازها في الغالب إلا حسب إدارة الطرف الأقوى وهذا فليس بوسع فرنسا ولا ألمانيا ولا أي دولة أوروبية أخرى أن تصمد في معارضتها لاندفاع الولايات المتحدة الماضي نحو تحقيق مصالحها القومية بالسيطرة على العراق 2

وإذا كانت كل من فرنسا وألمانيا قد أكملت التعبير عن موقفيهما المعارض للحرب الآن ، فإن الحملة الدبلوماسية الأمريكية البريطانية المشتركة التي تستهدف تعبئة أوروبا لصالح مشروع الحرب ستكون خصماً - مهما يكن يسيراً - على الموقف المعارض للحرب بقيادة كل من فرنسا وألمانيا ، ومهما تكن المعلومات التي قدمها وزير الخارجية الأمريكي كولن باول المتمثل - أن تقدم لفريق التفقيش عن أسلحة الدمار الشامل في العراق ليقوم بوضع اليد عليها - ويشرع في تدميرها فوراً ، لا أن تحتفظ بها أمريكا لتقديمها لمجلس الأمن في اللحظة الأخيرة لتستصدر بموجبها الإذن بإعلان الحرب على العراق ولكن ذلك هو منطق العلاقات الدولية في البحث عن الذرائع والأسباب التي تبرر وتسوغ قرار الحرب واستخدام تلك الذرائع لتكوين تحالف مؤيد وإقناع المعارضين للحرب بأنها حرب مشروعة .

ولكن نتائج إعلان تلك المعلومات ستكون إيجابية لصالح المشروع الأمريكي الذي يستهدف كسب مؤيدين جدد للولايات المتحدة ذلك التكتيك على الإطلاق فهي على إدراك تام بأن المعلومات التي ستقدمها لمجلس الأمن لن تخضع عالمياً لتحليل عميق ولا لمواجهة بهدف دحضها ، كما أنها من الناحية النفسية تستخدم ذلك الموقف لأن الجميع بأنها مصممة على الحرب .

1 - د. محمد وقيع الله ، مرجع سبق ذكره .

2 - نفس المرجع .

الأهداف الأمريكية من غزو العراق :-

- إن أحد الأهداف الأمريكية من غزو العراق هو إطلاق يد إسرائيل في المنطقة في إطار التحالف الصهيوني الأمريكي ولعل حماسة اللوبي الصهيوني لغزو العراق كان واضحاً ، بل أن وزير الخارجية الأمريكي كولن باول قال بنفسه أمام الاجتماع السنوي للوبي الصهيوني الذي انعقد في واشنطن بعد الغزو بقليل أن الغزو يستهدف حماية أمن إسرائيل .
- ويقدر الخبراء العسكريون أنه بإمكان إسرائيل أن تخفض موازنتها العسكرية بمقدار 700 مليون دولار بعد أن زال الخطر الذي كان يمثلته العراق عليها وهناك الأرباح المتوقعة من الحصول على النفط رخيص من العراق ، وشحن النفط العراقي من خلال الموانئ الإسرائيلية بدلاً من سوريا وتركيا .
- وقد جاء الاحتلال الأمريكي إلى العراق إلى إثارة الفتنة الطائفية وتغذية الصراعات حول جهة كل طائفة .
- وكذلك كان الهدف الأمريكي عن احتلال العراق هو نهب ثروته النفطية وحرمان العراق من تكوين جيش قادر على مواجهة أعدائه وفي مقدمتهم إسرائيل 1.

نتائج البحث :

ولعل أهم النتائج والحقائق التي توصلت إليها الدراسة عن السياسة الأمريكية اتجاه منطقة الخليج العربي .

- 1- السيطرة الواضحة للولايات المتحدة الأمريكية على منطقة الخليج العربي لقد أصبحت الولايات المتحدة بعد نهاية حرب الخليج الثانية هي الضامن للأمن والاستقرار في المنطقة .
- 2- ارتباط أغلب دول الخليج بعقد اتفاقيات عسكرية أمنية وذلك تلبية لمطالب الأمريكية والغربية .
- 3- توجيه السياسة الأمريكية نحو الشرق الأوسط الخليج العربي بصفة خاصة الهدف الرئيسي المتعلق بالنفط .
- 4- إن الولايات المتحدة الأمريكية بأن القوى المحلية في منطقة الخليج العربي غير قادرة على مواجهة الأخطار الخارجية ومن ثم فهي تؤكد دائماً أن هناك فراغ في الخليج العربي وأنها وحدها القادرة على ملء هذا الفراغ .

¹ - د. محمد مورو ، اختراق إسرائيل ، جريدة العرب ، العدد 6752 ، صدرت أول يونيو 1977 ف ، ص3.

- 5- إن احتلال أمريكا للعراق يهدف إلى ضمان الحماية لإسرائيل وكذلك السيطرة الواضحة للولايات المتحدة الأمريكية على نفط الخليج العربي بصفة خاصة .
- 6- إن الولايات المتحدة الأمريكية تهدف من وراء هذه القواعد والتسهيلات العسكرية إلى تحقيق هدفين :

- إقامة سياج عسكري حول أو بالقرب من منابع النفط.
- تقديم التسهيلات العسكرية واللوجستية اللازمة للقوات الأمريكية .

ثانياً: التوصيات.

إن جميع التوصيات والاقتراحات لا تتجاوز أكثر من طموحات في ظل الظروف الدولية المعاصرة ولكن هذا لا يعني استسلام وجمود العرب وإنما يجب اتخاذ خطوات عملية على المدى القصير والمتوسط والطويل والتي تتمثل في ما يلي :

- 1- القضاء على الآثار السلبية لحرب الخليج الثانية والثالثة مثل التواجد العسكري الأجنبي في المنطقة مع وضع نظام أمني عربي قادر وكفيل بمنع تكرار مثل هذه الأزمات .
- 2- إن أمن الأراضي العربية يجب أن يكون مسؤولية قومية عربية وأن العرب بما لديهم من قدرات بشرية واقتصادية ليسوا بحاجة إلى أحلاف عسكرية للدفاع عنهم .
- 3- إن كافة الثروات العربية وفي مقدمتها النفط يجب أن تخدم الدول العربية ومن حق العرب استخدام ثرواتهم وفق المتطلبات التي تملئها قضاياهم .
- 4- إن أمن الخليج هو جزء من الأمن القومي العربي وهذا يعني رفض المنطق الإقليمي الذي تدافع عنه الدول الخليجية وإن أمن الخليج ومسؤولية دوله فقط
- 5- إن هدف القوى الوطنية في الخليج العربي هو أن يكون هذا الخليج متحرراً من الوجود العسكري وأن يكون في خدمة ورخاء الأمة العربية بقدر ما هو في خدمة البشرية .
- 6- كذلك أيضاً إن ما نريده في المنطقة ليس منع النفط عن الغرب فقط ، بل منع عمليات النهب المنظم لثرواتها وتوجيه كل العائدات لتحقيق التنمية الحقيقية للإنسان العربي .
- 7- ترسيخ قيم ومفاهيم الديمقراطية وتطبيقها من خلال مؤسسات ونظم الحكم العربية .
- 8- وكذلك هدفنا في الخليج هو إبعاده عن الصراعات الدولية وأطماع الدول الأجنبية وإنهاء الوجود العسكري فيه الذي يتناقض مع استقلالنا وحريتنا .

المراجع:

أولا الكتب :-

- 1- داود محمد الجنائني ، تاريخ الخليج العربي ، دار بغداد للنشر ، 1972 ف .
- 2- محمد رشيد الفيل ، الأهمية الإستراتيجية للخليج العربي ، منشورات دار السلاسل الكويتية ، 1998 ف
- 3- زهير شكر ، السياسة الأمريكية في الخليج العربي ، معهد الإنماء العربي ، بيروت ، 1982 ف .
- 4- صلاح العقاد ، التيارات السياسية في الخليج العربي .
- 5- عبد الرحمن محمد النعيمي ، الصراع على الخليج العربي ، الطبعة الثانية ، 1944 ف ،
- 6- فتحي العفيفي ، التوازن الاستراتيجي في الخليج، المركز الأكاديمي للدراسات ، القاهرة ، 2001.
- 7- محمد رضا فودة ، الأمن القومي العربي ، الصلاح للدراسات السياسية القاهرة ، 1991 ف .
- 8- مصطفى النجار ، تاريخ الخليج العربي الحديث والمعاصر ، جامعة البصرة 1984 .
- 9- مصطفى علوي ، أمن الخليج بعد الحرب ، مركز البحوث والدراسات السياسية ، جامعة القاهرة ، 1994.
- 10- محمود وهيب السيد ، أزمة احتلال العراق للكويت ، دار النهضة العربية للنشر ، 1995 ف
- 11- مايكل بالمر ، ترجمة نبيل زكي ، حراس الخليج ، مركز الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة ، 1995.
- 12- هادي طعمة ، الخليج في الإستراتيجية الاستعمارية والبريطانية ، القاهرة ، 1971 ف .
- 13- يحي حلمي رجب ، خليج العربي والصراع الدولي المعاصر ، مكتبة دار العروبة للنشر والتوزيع ، الكويت ، 1989 ف .

ثانياً/ الرسائل العلمية :-

- 1- أ. يوسف احمادي ، المتغير الأمريكي في أمن الخليج العربي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المرقب ، العام الجامعي 2003-2004 ف .



ثالثاً / الدوريات :-

- 1- د. محمد وقيع الله، الضغوط الدبلوماسية الأمريكية لكسب المساند الأوروبية من أجل احتلال العراق ، جريدة البيان الإماراتية ، العدد 612 لسنة 2003 ف ، من الإنترنت www.albyan.co.ae .
- 2- د. محمد مورو ، اختراق إسرائيلي ، جريدة العرب، العدد 6752 ، صدرت أول يونيو 1977 ف .

رابعاً / مواقع على الإنترنت www.marxst .

- 1- د. عبد المنعم كافو ، نفقات الدفاع في منطقة الشرق الأوسط كدراسات إستراتيجية العدد 19، المركز العربي للدراسات الإستراتيجية ، يناير 1999، من الإنترنت www.islam-online.net .
- 2- غالب على جميل ، عدد 1041 ، 2002/11/21 ف ، من الإنترنت www.sept.coae .
- 3- ألن وودز ، هل من مبرر لهذه الحرب ، لندن 2003/2/5 ، موقع الإنترنت www.Merxist.com .

التدريب والتأهيل ودوره في الحد من البطالة في ليبيا (1990 - 2010)

أ. يوسف فرج الأصفر (*)

المستخلص:-

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على ظاهرة معقدة، إلا وهي ظاهرة البطالة في الاقتصاد الليبي، وإمكانية وضع مجموعة من المقترحات للحد من تفاقم هذه الظاهرة، والتي لها آثارها الاقتصادية والاجتماعية، ولتحقيق ذلك اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الواقع الاقتصادي الليبي وما يعانيه من صعوبات لمواجهة ظاهرة البطالة، وما يترتب عليها من مشاكل وصعوبات في حالة الإهمال وعدم وضع الحلول المناسبة للحد منها، وذلك عن طريق التدريب والتأهيل للعنصر البشري وخاصة الشباب منهم.

وقد خلص البحث إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات، والتي تعتبر ذات صلة لحل هذه المشكلة، وذلك بتفعيل التدريب والتدريب التحويلي من أجل الحد من انتشار ظاهرة البطالة بين الشباب لأنهم يمثلون القوى العاملة في المجتمع، وتنويع النشاط الاقتصادي وعدم الاعتماد على مصدر وحيد وهو قطاع النفط.

المحور الأول : الإطار العام للبحث .

مقدمة:-

تعتبر البطالة من أبرز المشكلات التي عرفتتها مختلف الاقتصاديات في العالم، سواء كانت متقدمة أو نامية، بالرغم من اختلاف مضمونها في كل هذه الاقتصاديات، وقد أصبحت تمثل أحد التحديات الأساسية للنظام العالمي الجديد في ظل العولمة.

وقد احتل البحث في أسبابها وسبل مواجهتها مكانة مهمة و متميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه واتجاهاته.

إن رسم أي سياسة لمكافحة البطالة لابد لها أن تقوم على نظرية محددة لتفسير ظاهرة البطالة والبحث في أسبابها، ويقدر فهمنا النظري للبطالة سلباً، تكون سياستنا ملائمة وفعالة للتصدي لها، والبطالة ظاهرة من ظواهر الاقتصاد الكلي، إضافة إلى أنها حقيقة متعددة الأشكال، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً وبدرجة خطيرة عالية بالأفراد، حيث أن فقدان عمل أو وظيفة بالنسبة لاجلبية الأفراد يعني مستوى الحياة عموماً.

وتعاني ليبيا - شأنها شأن معظم الدول النامية والعربية - من مشكلة البطالة، وترتبط هذه المشكلة في ليبيا بجملة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، سواء لجهة التأثير أو لجهة التأثير، بمعنى أن البطالة التي يعاني منها الاقتصاد الليبي تتأثر بجملة من المتغيرات والوقائع الاقتصادية، وإلى حد ما ببعض المتغيرات الاجتماعية (القبول الاجتماعي لبعض الوظائف أو عدمه) فيما تؤثر بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء وخاصة في الأداء الاقتصادي والنمو والفقر والتوزيع وانتشار الظواهر الاجتماعية غير المقبولة أخلاقياً ودينياً وسياسياً.

فهذه الظاهرة كانت وما تزال محل اهتمام كبير لدى المجتمعات وبدرجات متفاوتة، ذلك لما لها علاقة بالاستقرار والتماسك الاجتماعي والاقتصادي، وانطلاقاً من أهمية التأهيل والتدريب والتكوين الفني للكوادر الوطنية باعتبارها الأساس الصحيح لتطور أي فرد، وكذلك باعتبار العنصر البشري هو أساس الريادة والتقدم، ولأجل ذلك فإن التدريب والتأهيل سيسهم في الحد من البطالة وأيضاً تحسين مستوى الأداء.

مشكلة الدراسة:-

البطالة مشكلة اقتصادية كما هي مشكلة نفسية واجتماعية وأمنية وسياسية، وجيل الشباب هو جيل العمل والإنتاج لأنه جيل القوة والطاقة والمهارات والخبرة، ولعل أخطر مراتب هذه المشكلة هو الجانب المستقبلي، فمع مرور الوقت بتزايد عدد الشباب الذي تزود بقسط ما من التعليم المتوسط أو الجامعي، وفي الوقت الذي يرتفع فيه إجمالي الطلب على فرص العمل، تتضاءل الفرص الجديدة للتوظيف في الريف وفي الحضر بالدول النامية (عوض الله، 1994، ص16). ووصفت منظمة العمل العربية الوضع الحالي للبطالة في الدول العربية، بالأسوأ بين جميع مناطق العالم دون منازع، وأكد التقرير أنه لم تعد هناك دول عربية محصنة ضد البطالة، وليبيا لا تخرج عن ذلك، حيث تقدر نسبة البطالة ما بين 20% - 25%.

وفي أوائل الخمسينيات كان الاقتصاد الليبي عندما حصلت ليبيا على استقلالها عن طريق هيئة الأمم المتحدة، كانت تمثل إحدى أفقر بلدان العالم، وأشدّها تخلفاً، حيث أنه في ذلك الوقت كانت تنعدم فيها الموارد البشرية والمالية والمؤسسات الضرورية واللازمة لقيم اقتصاد قابل للحياة والاستمرار، وأشارت الإحصائيات بأن 70% من الشعب الليبي كان يحترف الزراعة والرعي، ناهيك عن إنشاء البطالة الموسمية، بالإضافة إلى البطالة الناتجة عن الكساد الاقتصادي والبطالة المقنعة.

إن اكتشاف النفط في نهاية الخمسينيات وبداية إنتاجه وتصديره في أوائل الستينيات، يعتبر حدثاً بارزاً ومميزاً في تاريخ ليبيا الاقتصادي والاجتماعي، كما أن ذلك الحدث الهام سوف يؤثر

على مستقبل ليبيا لفترات طويلة من الزمن (الميهوب، 2002، ص145) ، وباعتبار العنصر البشري على أساس الزيادة والتقدم ينبغي التركيز والاهتمام على تطوير وتحسين وضع القوى العاملة المحلية وتدريبها، وذلك من أجل زيادة الإنتاج، والحد من البطالة التي يعاني منها جيل الشباب وإقحامهم في شتى مجالات العمل من أجل النهوض بالاقتصاد ورفع من مستوى معيشة الشعب الليبي.

وعليه يتعين علينا بدل المزيد من الجهد والاعتماد على العمالة الوطنية بالدرجة الأولى وخلق وتنمية الخبرات الإدارية الفعالة وتحديث المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لتصبح أكثر قدرة على استنباط وتعميق طرق وسلوكيات ودوافع جديدة تساعد وتحول المجتمع إلى مجتمع عصري ومتطور في كافة مجالات الحياة.

هدف البحث:-

تسليط الضوء على مشكلة البطالة بين الشباب التي ظهرت في السنوات الأخيرة في ليبيا والتركيز على التدريب التحويلي للحد من هذه الظاهرة المعقدة وتقديم المقترحات والتوصيات المناسبة لحل هذه المشكلة.

1- محاولة التعرف على الأسباب والآثار الناجمة عن البطالة.

2- تبيان الأساليب والإجراءات اللازمة للحد من البطالة في الاقتصاد الليبي.

فرضية البحث:-

يعتمد البحث على فرضية مفادها: " يعتبر التدريب والتأهيل للحد من البطالة في الاقتصاد الليبي من أفضل الطرق لمعالجة هذه الظاهرة وتحقيق المعدل الطبيعي لهذه الظاهرة".

أهمية البحث:-

تتعلق أهمية هذا البحث من خلال ما تمثله ظاهرة البطالة من أولوية على مستوى الاهتمام والمعالجة لها في أي اقتصاد. كما تحتاج هذه الظاهرة المعقدة للاهتمام بقدر كبير من البحث والدراسة.

منهجية البحث:-

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي ركز على توصيف الظاهرة قيد الدراسة، والتي يعاني منها الاقتصاد الوطني مع التركيز على معالجتها من خلال دور التدريب والتأهيل للحد من مشكلة البطالة.

المحور الثاني : الإطار النظري .

مفهوم وأشكال البطالة وأسبابها:-

تعريف البطالة:-

البطالة ظاهرة معقدة وتعريفها وتحديدتها يساعدان على تفاهم المشكلات الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بها.

حيث تعزى البطالة إلى أسباب كثيرة، ومن ثم اختلفت التعريفات باختلاف الجهات المعنية بهذه الظاهرة.

تعريف منظمة العمل الدولية العاطلين عن العمل بأنهم: " أفراد قوة العمل الراغبين في العمل وفق الجور السائدة والباحثين عنه والذين لا يجدونه" (منظمة العمل الدولية، 2001، ص3)

ومن أهم التعريفات وأبسطها لتعرف البطالة: " عدم وجود فرصة عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة على العمل والرغبة فيه".

أشكال البطالة:-

هناك أشكال عديدة من البطالة، وهي كالآتي:- (بختي، مخلوف، 2006، ص17)

- البطالة الطرفية: يولدها ظرف اقتصادي رديء (ركود - انكماش - كساد) حيث تتراجع الاستثمارات ونقل فرصة العمل، يزول بزوال الظرف الذي سببه.
- البطالة البنيوية: نتيجة تضارب طبيعة العرض والطلب في سوق العمل، حيث تطلب اختصاصات معينة والتعليم المهني والجامعي يعد اختصاصات أخرى.
- البطالة المقنعة أو المستترة: عمالة بإنتاجية ضعيفة أو شبه معدومة، بطالة متفشية في الدوائر الحكومية.
- البطالة الموسمية: عمال تقتصر مدة عملهم على بعض أشهر بطالة متفشية في القطاعين الزراعي والسياحي.

- البطالة التقنية: ناتجة عن انقطاع في عملية الإنتاج بسبب أعطال في الآلات أو المعدات أو بسبب عدم توفر مواد أولية.
- البطالة التكنولوجية: يحدث هذا النوع من البطالة للعمال الذين يعرفون من عملهم بسبب حلول الآلة محلهم.

أسباب البطالة:-

هناك من الدواعي والأسباب ما يجعل من مشكلة البطالة في الدول النامية مشكلة خاصة للغاية ولا تتشابه مع تلك البطالة التي تتميز بها المجتمعات الصناعية المتقدمة، ومن ثم فهي تستحق معالجات خاصة من جانب الخبراء والاقتصاديين. (عوض الله، 1994، ص25)

ونجمل هذه الأسباب في الآتي:-

- تخلف نظم التعليم والتدريب وعجزها عن توفير الكوادر المؤهلة القادرة على مواكبة احتياجات العصر وسوق العمل ومنافسة العمالة الأجنبية.
- تضائل دور الدولة - كصاحب عمل - في خلق فرص عمل جديدة سواء في قطاع الخدمات الحكومية أو قطاع المرافق والمؤسسات العامة.
- تدني النظرة الاجتماعية للعمل اليدوي (الحرف) والبحث عن وظيفة حكومية.
- عدم تحمل رجال الأعمال والقطاع الخاص مسؤوليتهم في استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين والباحثين عن عمل.
- قصور وسائل الإعلام في توعية الشباب بقيمة العمل وقديسيته أياً كانت صورته وأشكاله، وتشجيع الشباب على الإقبال على مجالات التعليم أو التدريب التي تحتاج إليها أسواق العمل حالياً أو مستقبلاً.

المنظور التاريخي للبطالة:-

البطالة بوصفها ظاهرة اجتماعية خطيرة برزت منذ عصر الثورة الصناعية التي انتشرت في الثلث الأخير من القرن الثامن عشر في إنجلترا، وبعد ذلك بقليل في الدول الأوروبية وأمريكا الشمالية. (العيسي، قطف، 2005، ص235)

لقد أحدثت الثورة الصناعية تحولاً جذرياً في الإنتاج، إذ انتقلت العمليات الانتاجية التي كانت تتم يدوياً إلى الآلة، ومنذ ذلك التاريخ بدأ يتكون جيش من العاطلين عن العمل، وقد تكيف حجم البطالة في المراحل اللاحقة لتطور الاقتصاد الرأسمالي إلى حد كبير مع الدورات الاقتصادية.

ففي أثناء الأزمة الاقتصادية الكبرى 1929-1933 م، وهي أقسى أزمة شاهدها الاقتصاد الرأسمالي، بلغت نسبة المتعطلين عن العمل فيها (22%) من القوى العاملة المسجلة في بريطانيا و(27%) في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أدت التطورات اللاحقة في بنية الأنظمة الرأسمالية إلى تجديد نفسها، واستطاعت بذلك تفادي الأزمات الدورية باستخدام آليات متعددة. (بختي، مخلوف، 2006، صص 23، 24)

كذلك في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية عانى الاقتصاد الرأسمالي وطأة الأزمة الاقتصادية مرات عديدة، وفي المرحلة الراهنة يعاني الاقتصاد الرأسمالي كساداً تضخماً، مع الاحتفاظ بحدود معينة من البطالة.

الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة:-

تمثل البطالة أحد التحديات الكبرى التي تواجه البلدان العربية لآثارها الاجتماعية والاقتصادية الخطيرة، ومنذ سنوات والتحذيرات تخرج من هن وهناك، تدق ناقوس الخطر من العواقب السلبية لهذه المشكلة على الأمن القومي العربي، ومع ذلك فإن معدلات البطالة تتزايد يوماً بعد يوم، ويمكن تلخيص هذه الآثار في النقاط التالية:- (يحي وآخرون 2004، صص 6، 7)

• الآثار النفسية والاجتماعية.

لا يوجد شيء أثقل على النفس من تجرع مرارة الحاجة والعوز المادي فهي تنال من كرامة الإنسان ومن نظرته لنفسه وعلى الخصوص عندما يكون الفرد مسؤولاً عن أسرة تعول عليه في تأمين احتياجاتها المعيشية، ونتيجة لتوتر تزداد نسبة الجريمة كالقتل والاعتداء بين هؤلاء العاطلين، بالإضافة إلى ضعف الانتماء للوطن وكرهية المجتمع، وصولاً إلى ممارسة العنف والإرهاب ضده، فضلاً عن ما تمثله البطالة من إهدار الموارد الكبيرة التي استثمرها المجتمع في تعليم هؤلاء الشباب ورعايتهم صحياً واجتماعياً.

• الآثار الاقتصادية.

أحد نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، الذي يعتبر أيضاً من العوامل المشجعة على الهجرة، ويقول الخبراء بأن مشكلة الهجرة إلى أوروبا تكاد تكون مشكلة اقتصادية بالأساس فبالرغم من تعدد الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، أي أن الدوافع الاقتصادية تأتي في مقدمة هذه الأسباب. حيث تقدر منظمة العمل الدولية حجم الهجرة السرية بما بين 10 - 15% من عدد المهاجرين في العالم البالغ عددهم حسب التقديرات الأخيرة للأمم المتحدة حوالي 180 مليون شخص، أما فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية للبطالة على المستوى الكلي، فالكلي يعرف أن أهم

مؤشر في اتجاهات الطلب على العمل هو نمو الانتاج، وبالتالي فإن تباطؤ النمو الاقتصادي يعني ارتفاعاً في معدلات البطالة.

• الآثار الأمنية والسياسة.

نلاحظ أحياناً بعض الفئات العاطلة والتي يكون قد نفذ صبرها ولم تعد تؤمن بالوعد والآمال المعطاة لها وهي ترفع شعار التملل والتمرد. كما أن سياسة العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا المزيد من العنف والاضطراب وتفاقم الازمة، فهناك حاجة إلى التعقل وضبط الموقف والنظر إلى القضايا من منظور واسع وبعين تقصي الأسباب في محاولة لتفهم موقف الآخرين. لأن المواطن في نهاية المطاف لا يطالب إلا بحق العيش الكريم والحفاظ على كرامته وإنسانيته في وطنه.

التقنية والبطالة:-

تعود التغيرات الهيكلية المهمة في النظام الاقتصادي في الوقت الحاضر إلى التغيير في فنية الأداء التقني، وبوجه أخص الأداء التلقائي (أو الذاتي التوجيه) ، فالأداء التلقائي يتطلب الاستخدام المضاعف للألات التي تقوم بالإنتاج، وتلك التي تقوم بالمراقبة، وكذلك التي تقوم بالعملية الحسابية، وهي تؤدي إلى توفير كبير في العمل وعادة ما تقترن بزيادة في الكفاءة المثلى للإنتاج. والتغيير التقني لا يثير أي معضلة اجتماعية في البلدان الاشتراكية ما دام يستمر في مختلف فروع الإنتاج والخدمات وفق خطط مقررّة لتطور قطاعات الاقتصاد الوطني جميعها، بل وبغدو التقدم التقني وسيلة فعالة لزيادة الثروة الاجتماعية من أجل رفع مستوى حياة الأفراد باستمرار.

- التدريب ودوره في رفع كفاءة العنصر البشري (القوى العاملة):-
- يعتبر التدريب هو أحد خطوات الاستثمار في العنصر البشري لتحقيق أهداف المنظمة لما يحققه من تكوين للكوادر القادرة على الإسهام بفاعلية في تحقيق التطوير الإداري. ويتحقق ذلك من خلال النظر لمفهوم التدريب، والذي يعتبر بمثابة عجلة التقدم لتحقيق

أهداف المنظمة:(سعاد، رجاء، ص، 2)

- صقل وتنمية مهارات العاملين.
- زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحسين أسلوب الأداء.
- خلق المدرب المؤهل داخل المنظمة.

ويقصد بالتدريب وتنمية الموارد البشرية: التدريب يعني " مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية ومعاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة والقدرة على المنافسة".

أما تنمية الموارد البشرية تعرف بأنها: "زيادة عملية المعرفة والمهارات للقوى العاملة والتي يتم انتقائها في ضوء اختبارات".

إن الاهتمام بتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية مرجعه إلى أن تقدم المجتمعات لا يقاس بما تملكه من ثروات، بل مل تملكه من عقول مفكرة وأيدي عاملة ماهرة، إلى جانب القيم الروحية والأخلاقية وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يكون من خلال تنميتها اعتماداً على جانبين أساسيين، هما:-

1. الجانب الاقتصادي: بهدف تحيين النواحي المادية ورفع مستوى المعيشة.
2. الجانب الاجتماعي: بهدف رفع الوعي لجعل الأفراد قادرين على الإسهام في عملية التنمية للمجتمع.

التدريب والتأهيل التحويلي كوسيلة للحد من مشكلة البطالة:-

يقصد بهذا النوع من التدريب "عملية إدخال الخريجين دورات تدريبية متخصصة تتولى تحويل تخصصاتهم إلى تخصصات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل".

يتحقق بالتدريب التحويلي أهداف عديدة أهمها: - (سعاد، رجا، ص، 3)

- إنقاذ الاستثمارات التي أنفقت في تعليم الشباب بإعادة استثمار قدراتهم ومهاراتهم لتتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- تحسين أداء القوى العاملة بإكسابهم مهارات جديدة تتماشى مع التقدم العلمي.

عناصر برامج التدريب والتأهيل:-

يتطلب إعداد هذه البرامج بالأمور التالية:-

- إنشاء مراكز تدريبية متخصصة يلحق بها الخريجين، وتعمل هذه المراكز تحت إشراف أكاديمي وبالتعاون مع العديد من الوحدات الإدارية (مثل وزارات الزراعة والصناعة، وغيرها).
- إنشاء مراكز تدريبية موزعة على مناطق على مستوى الدولة بشكل يلبي الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

- تقييم دوري للبرامج التدريبية للتأكد من أنه يحقق مردودات تتناسب مع كلفة ومواكبة التطورات في سوق العمل.

المحور الثالث: الإطار التحليلي.

البطالة في ليبيا

تُشكل البطالة عنصراً خطيراً يهدد كافة جهود التنمية لما تمثله من تحدياً رئيسياً يواجهه الدولة ويعرقل تحقيق التنمية في المجتمع. وإن حسن استخدام الموارد البشرية بعد أخذ أهم وسائل رفع مستوى الدخل القومي، وعدم الاستفادة من الطاقات البشرية هدفاً قومياً ووطنياً وينبغي أن تبدل الجهود الكبيرة من أجل تحقيقه ومنذ تسعينات القرن العشرين ومنظمة العمل العربية، وكذلك منظمة العمل الدولية تدقان ناقوس الخطر وتحذران الدول العربية من مغبة ارتفاع نسبة البطالة التي هي أشبه بقنبلة اجتماعية موقوتة، لا بد من إيجاد الحلول الناجحة لها، والواقع أن التدريب يرمى إلى تحسين أداء تلك القوى البشرية في العمل ليكون أداء فعالاً، أو لتكون انتاجيتها انتاجية مرتفعة، مع تخفيض نسبة اهدار استخدام المواد الخام، ويعتبر التدريب بجميع انواعه وكفه اشكاله عنصراً هاماً في ادارة التنمية، وزيادة معدلات الانتاج. كما ان تهدف رسالة التدريب الي تنمية القوى البشرية، وتوجيهها وبذل الجهود لتحقيق التأقلم والتفاعل مع احتياجات المنشأة او المنظمة وطبيعة العملية الانتاجية. (عطية، 2006، ص149)

إلا أن بعض الدول العربية لم تعطِ هذه التحذيرات الأهمية التي تستحقها وفق ما تقتضيه المصلحة الوطنية العليا، وليبيا من ضمن هذه الدول التي تعاني ظاهرة البطالة بين الشباب الخريجين، وقد أظهرت الإحصاءات الدولية أن عدد العاطلين عن العمل في العالم العربي بلغ حوالي 16 مليوناً عام 2005م، ووصل إلى 25 مليوناً عام 2010م، ومن المتوقع أن يقفز إلى 80 مليوناً عام 2020م. أيضاً قدرت نسبة البطالة في هذا التقرير في ليبيا 21 %، والجدول التالي يوضح معدلات البطالة في ليبيا خلال الفترة 1990-2010م. ومن خلال معدلات البطالة الواردة بالجدول الآتي، نلاحظ بأن هذه المعدلات متفاوتة ويرجع ذلك إلى الظروف المختلفة التي مر بها الاقتصاد الليبي طيلة الفترة، حيث كان معدل البطالة 1995 نحو 10.9 %، ثم استمرت هذه المعدلات في الارتفاع حتى وصلت إلى 14.7 % في سنة 2000 بينما أخذت في التزايد، وكان أعلى معدل للبطالة في ليبيا وصل إلى 20.7 % في العام 2006م، إلا أنه انخفض في العام 2010م إلى نحو 11.3 %، والشكل البياني يوضح معدلات البطالة في ليبيا خلال الفترة (1990 - 2010).

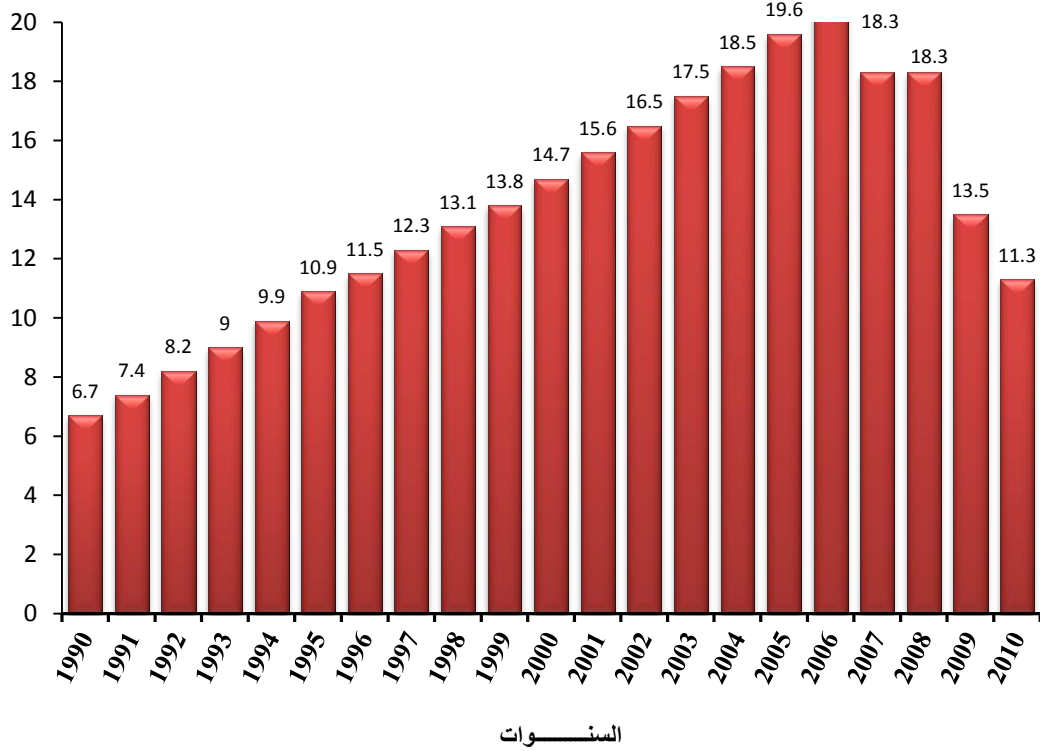
جدول رقم (1) معدلات البطالة في ليبيا خلال الفترة (1990-2010)

السنة	معدل البطالة	السنة	معدل البطالة
1990	6.7	2000	14.7
1991	7.4	2001	15.6
1992	8.2	2002	16.5
1993	9.0	2003	17.5
1994	9.9	2004	18.5
1995	10.9	2005	19.6
1996	11.5	2006	20.7
1997	12.3	2007	18.3
1998	13.1	2008	18.3
1999	13.8	2009	13.5
		2010	11.3

المصدر: - مركز البحوث الاقتصادية، البيانات الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا عن الفترة (1962-2006) ،
الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الكتاب الإحصائي، 2010.

معدلات البطالة في ليبيا خلال الفترة (2010-1990)

معدل البطالة %



شكل رقم (1) معدلات البطالة في ليبيا

وبناء على البيانات السابقة فإن ظاهرة البطالة في الاقتصاد الليبي تعتبر مشكلة ومتغيراً أساسياً عند تخطيط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة، وتخطيط القوى لابد وأن يحسب حساب العاملة والتعليم من جهة أخرى، باعتبار العنصر البشري أساس الريادة والتقدم.

- كيفية مواجهة ظاهرة البطالة:-

البطالة هي السبب الأول في الفقر والحاجة والحرمان، لذلك دعا الإسلام إلى العمل، وكره البطالة والفراغ، بل وأوجب العمل من أجل توفير الحاجات الضرورية للفرد، لإعالة من تجب إعالته، ولكي يكافح الإسلام البطالة دعا إلى الاحتراف، أي تعلم الحرف، كالتجارة والميكانيكا والخياطة والصناعة والزراعة ... الخ، وقد وجه القرآن الكريم الأنظار إلى العمل والإنتاج وطلب الرزق، فقال تعالى ﴿

فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور ﴿﴾، الملك، الآية 15 ، وقال تعال ﴿﴾ فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله ﴿﴾ الجمعة، الآية 10.

وباعتبار كون البطالة تُعد بمثابة قنابل موقوتة تهدد الاستقرار في العالم العربي فإن المطلوب وضع استراتيجية عربية شاملة في هذا الشأن منها أخذ بالاعتبار عدة أمور منها:-

1- تأهيل وتدريب الشباب حديثي التخرج، من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات وأنظمة التعليم والتدريب بما يحتاج إليه سوق العمل، مما يساعد في سد الفجوة بين العرض والطلب على العمالة.

2- خلق قاعدة معلوماتية قومية للوظائف المطروحة والباحثين عنها.

3- تبادل الأيدي العاملة وانتقال رؤوس الأموال بين الدول العربية بما يؤدي إلى التقليل من حدة الظاهرة.

4- إحلال العمالة العربية محل العمالة الأجنبية في الدول العربية التي تعاني من نقص في تخصصات ومهن معينة.

- النتائج والتوصيات

أولاً:- النتائج.

توصلت الدراسة من خلال العرض السابق إلى ما يلي:-

أ) يعاني الاقتصاد الليبي بشكل مزمن من مشكلة البطالة، على الرغم من اتجاه هذه المشكلة إلى التراجع خلال السنوات الأخيرة.

ب) تتركز البطالة بشكل رئيسي في الفئة العمرية الشابة، وخاصة في الفئة العمرية 25-35 سنة.

ج) أدى تراجع الدولة عن دورها في التوظيف لبعض التخصصات الجامعية وما قبل الجامعية.

د) يعاني الاقتصاد الليبي من جملة من المشكلات المزمنة التي تجعل من الأداء الاقتصادي متواضعاً، ولم تؤد السياسات والإجراءات التي اتبعت من قبل الدولة إلى معالجة مشكلة البطالة، بسبب عدم نضوج أية مقارنة حقيقية للمعالجة.

ثانياً: - التوصيات.

خلاصة القول يرى الباحث أن هناك مجموعة من التوصيات الخاصة بالمعالجة والحد من ظاهرة البطالة التي يعاني منها الاقتصاد الليبي، وهي كما يلي:-

- 1- ضرورة استثمار كافة الموارد المتوفرة في الاقتصاد الليبي وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، بحيث تُسهم بأوفر نصيب في تنمية الاقتصاد الوطني، والرفع من مستوى المعيشة.
- 2- الحاجة إلى وجود خطة زمنية واضحة ومدعومة بالاعتمادات المالية المناسبة واللائمة للتدريب التحويلي لخريجي النظام التعليمي.
- 3- تأهيل الخريجين بما يسمح إلحاقهم بسوق العمل بعد اكتسابهم خبرات جديدة توفرها برامج التدريب التحويلي.
- 4- ضرورة الحاجة لوجود قاعدة بيانات ومعلومات عن الفائض والعجز في التخصصات المهنية والحرفية والفنية المطلوبة لسوق العمل، حتى يمكن وضع خطة سنوية للتدريب في ضوء احتياجات سوق العمل وعلى أساس علمي.
- 5- التنسيق بين كافة الأطراف المعنية بعملية التعليم والتدريب والتشغيل.
- 6- إمكانية مساهمة وحدات الجهاز الإداري بالدولة في عملية التدريب التحويلي عن طريق استخدام التدريب المتاحة مع إعداد خطة مستقبلية لإنشاء وتجهيز مراكز تدريبية متخصصة لهذا الغرض.
- 7- تفعيل القرارات والتشريعات الخاصة بالعمل والعاملين في القطاعات العامة والخاصة.
- 8- ضرورة توفير المعلومات الدقيقة عن مؤشرات سوق العمل لدى وزارة التعليم والجامعات والمعاهد لتحديد قواعد وإعداد المقبولين وفقاً لسوق العمل.
- 9- إعداد خطة عامة لتطوير القائمين على العملية التدريبية لتنمية قدراتهم على الارتقاء بالتدريب وإدارته وتقييم أدائه وحسن اختيار المدربين.
- 10- تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أدائها وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

- المراجع

- 1- القران الكريم .
- 2 - نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي، مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 3- نادر فرجاني، سبل مكافحة البطالة، الفقر، الأهرام اليومي، مصر، 2010م.
- 4- فريد بختي، عز الدين مخلوف، التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري، مع محاولة بناء نموذج قياس لمعدل البطالة، الجزائر. 2006
- 5- عطية عبدالواحد سالم ، اثر استثمار القوى العاملة المدربة علي الانتاجية في ليبيا ، ندوة حول "الحوافز ودورها في زيادة معدلات الإنتاج"، جامعة طرابلس، 2006.
- 6- سعاد خليل، رجاء عبد المنعم، التدريب والتدريب التحويلي كمدخل لتنمية الموارد البشرية والحد من مشكلة البطالة، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، القاهرة، 2009.
- 7- مركز البحوث الاقتصادية، البيانات الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا (1962 - 2006).
- 8- الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الكتاب الإحصائي، 2010.
- 9 - سعيدي يحيى وآخرون، الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي، جامعة المسيلة، الجزائر، 2005.
- 10- صالح الميهوب، التنمية الاجتماعية والاقتصادية في ليبيا، دروس الماضي وتحديات المستقبل، مركز البحوث الاقتصادية ، بنغازي ، 2002.
- 11- منظمة العمل العربية، تشغيل الشباب والاستخدام في المنظمة العربية، الندوة الإقليمية الثلاثية للخبراء.
- 12- صفوت عبد السلام عوض (الله)، دروس في العلاقات الاقتصادية الدولية (التخلف والتنمية)، دار النهضة العربية في القاهرة، 1994



مجلة العلوم الاقتصادية و السياسية

دار الكتب الوطنية بنغازي / ليبيا

رقم الإيداع 423 / 2013