



مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية و التطبيقية

BANI WALEED UNIVERSITY JOURNAL OF SCIENCES & HUMANITIES



مجلة فصلية محكمة تصدر عن جامعة بني وليد

A QUARTERLY REFEREED JOURNAL ISSUED BY BANI WALEED UNIVERSITY

من محتويات العدد :

- التنافس في الأدب القصصي.
- الجهود السياسية وتشكيل القوة العربية الليبية في مصر خلال الحرب العالمية الثانية (1939-1943م).
- المشكلات الاجتماعية للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة بني وليد - ليبيا.
- المشكلات التي تواجه الطلاب في إنجاز بحوث التخرج من وجهة نظرهم دراسة ميدانية على عينة من الطلاب بكلية الآداب بني وليد.
- العقوبات التأديبية المقننة ومدى رقابة القضاء عليها.
- تحديات تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا ما بعد 2011.
- أثر سياسات الاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي بالتطبيق على كلية الاقتصاد جامعة بني وليد لسنة 2021.

السنة الخامسة العدد العشرون يونيو 2021

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية - العدد العشرون - يونيو 2021 م

- A comparative study of the properties of Beta particle between practical and theoretical values.

Fifth Year – Twentieth Issue – June 2021



مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدر عن جامعة بني وليد

بني وليد - ليبيا

السنة الخامسة - العدد العشرون - يونيو 2021 م

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية و التطبيقية

السنة الخامسة – العدد العشرون – يونيو 2021 م

المشرف العام للمجلة

د. عبد الحميد فرج صالح

رئيس تحرير المجلة

د. الطاهر سعد ماضي

مدير تحرير المجلة

أ. أشرف علي محمد لامة

هيئة تحرير المجلة

د. منصور محمد ونيس	د. أعويدات حسن بالحاج
د. عبد الله صالح أزييدة	د. علي محمد شقوف
د. عبد الله الشيباني	د. محمد نافع اسطيل
د. فرج خليل سالم	د. مفتاح الفيتوري الجمل

اللجنة الاستشارية للمجلة

د. محمد عثمان الفيتوري	رئيساً
د. إبراهيم أحمد خليل	عضواً
د. عبد الحكيم محمد عثمان	عضواً
د. مصباح ياقبة السوداني	عضواً
د. رمضان الطاهر	عضواً
د. جعفر الصيد عوض	عضواً
أ. علي صالح اقريميدة	عضواً
أ. إسماعيل مصباح عبد القادر	عضواً
أ. علي مصباح ارحومة	عضواً
أ. عامر فتح الله المبروك	عضواً

أمين سر المجلة

جمال محمد الجهيمي

قواعد النشر بمجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية مجلة علمية فصلية محكمة تهتم بنشر البحوث والدراسات العلمية الأصيلة والمبتكرة في العلوم الإنسانية والتطبيقية.

وإذ ترحب المجلة بالإنتاج المعرفي والعلمي للباحثين في المجالات المشار إليها تحيطكم علماً بقواعد النشر بها وهي كالتالي :

1- تقبل البحوث باللغتين العربية والإنجليزية على أن تعالج القضايا والموضوعات بأسلوب علمي موثق يعتمد الإجراءات المعتمدة في الأبحاث العلمية، وذلك بعرض موضوع الدراسة وأهدافها ومنهجها وتقنياتها وصولاً إلى نتائجها وتوصياتها ومقترحاتها.

2- يكون التوثيق بذكر المصادر والمراجع بأسلوب أكاديمي يتضمن:

أ- الكتب : اسم المؤلف، عنوان الكتاب، مكان وتاريخ النشر، اسم الناشر، رقم الصفحة.

ب- الدوريات : أسم الباحث، عنوان البحث، اسم المجلة، العدد وتاريخه، رقم الصفحة.

3- معيار النشر هو المستوى العلمي والموضوعية والأمانة العلمية ودرجة التوثيق وخلو البحث من الأخطاء التحريرية واللغوية وأخطاء الطباعة.

4- أن يكون النص مطبوعاً على برنامج (Microsoft Word) ويكون حجم الخط (12) ونوعه (Simplified Arabic)، على حجم ورق مخصص بالمواصفات التالية :
(عرض 17سم، ارتفاع 24 سم) أو (عرض 6.70 إنش، ارتفاع 9.45 إنش).

5- أن لا يزيد حجم الدراسة أو البحث على (25) صفحة كحد أقصى وان يرفق بخلاصة للبحث أو المقالة لا تتجاوز (60) كلمة تنشر معه عند نشره.

6- ترحب المجلة بتغطية المؤتمرات والندوات عبر تقارير لا تتعدى (10) صفحات (A4) كحد أقصى، يذكر فيها مكان الندوة أو المؤتمر وزمانها وأبرز المشاركين، مع رصد أبرز ما جاء في الأوراق والتعليقات والتوصيات.

7- ترحب المجلة بنشر مراجعات الكتب بحدود (10) صفحات (A4) كحد أقصى على أن لا يكون قد مضى على صدور الكتاب أكثر من عامين. على أن تتضمن المراجعة عنوان الكتاب وأسم المؤلف ومكان النشر وتاريخه وعدد الصفحات، وتتألف المراجعة من عرض وتحليل ونقد، وأن تتضمن المراجعة خلاصة مركزة لمحتويات الكتاب، مع الاهتمام بمناقشة أطروحات المؤلف ومصداقية مصادره وصحة استنتاجاته.

- 8- يرفق مع كل دراسة أو بحث تعريف بالسيرة الأكاديمية والدرجة العلمية والعمل الحالي للباحث .
- 9- لا تدفع المجلة مكافآت مالية عما تقبله للنشر فيها .
- 10- لا تكون المواد المرسلة للنشر في المجلة قد نشرت أو أرسلت للنشر في مجلات أخرى .
- 11- تخضع المواد الواردة للتقييم، وتختار هيئة تحرير المجلة (سرياً) من تراه مؤهلاً لذلك، ولاتعاد المواد التي لم تنشر إلى أصحابها.
- 12- يتم إعلام الباحث بقرار التحكيم خلال شهرين من تاريخ الإشعار باستلام النص، وللمجلة الحق في الطلب من الباحث أن يحذف أي جزء أو يعيد الصياغة، بما يتوافق وقواعدها.
- 13- تحتفظ المجلة بحقوقها في نشر المادة وفق خطة التحرير، وتؤول حقوق الطبع عند إخطار الباحث بقبول بحثه للنشر للمجلة دون غيرها.
- 14- مسؤولية مراجعة و تصحيح و تدقيق لغة البحث تقع علي الباحث، على أن يقدم ما يفيد بمراجعة البحث لغويا، ويكون ذلك قبل تقديمه للمجلة .
- 15- ترسل البحوث والدراسات والمقالات باسم مدير التحرير.
- بخصوص البحوث والدراسات والمقالات التي تسلم إلى مقر المجلة، فإن البحث يسلم على قرص مدمج(CD) مرفقا بعدد 2 نسخة ورقية .

للمزيد من المعلومات والاستفسار يمكنكم المراجعة عبر :

البريد الإلكتروني

jurbwu@bwu.edu.ly

صفحة المجلة على فيس بوك

(مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية و التطبيقية)

مقر المجلة

إدارة المكتبات والمطبوعات والنشر بالجامعة – المبنى الإداري لجامعة بني وليد

بني وليد – ليبيا

محتويات العدد

رقم الصفحة	أسم الباحث	عنوان البحث
8	د.عبدالله صالح الطاهر	التنافس في الأدب القصصي
26	د. محمد اسريتي شطيب	الجهود السياسية وتشكيل القوة العربية الليبية في مصر خلال الحرب العالمية الثانية (1939-1943م)
48	خديجة إسماعيل عمار	المشكلات الاجتماعية للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة بني وليد – ليبيا المشكلات التي تواجه الطلاب
68	عيشة العائش ميلاد	في إنجاز بحوث التخرج من وجهة نظرهم دراسة ميدانية على عينة من الطلاب بكلية الآداب بني وليد
95	د. محمد سليمان الزروق د. طارق أحمد معمر	تدريب معلمي التاريخ في ليبيا أثناء الخدمة "الاحتياجات التدريبية والمعوقات"
128	د. إبراهيم عبد المقصود عبد السلام	العقوبات الأدبية المقنعة ومدى رقابة القضاء عليها
141	أ. صلاح عبدالله دبنون	تحديات تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا ما بعد 2011 الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره في جودة العملية التعليمية (دراسة استطلاعية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد)
163	د. علي أحمد محمد اقريشين	أثر سياسات الاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي بالتطبيق على كلية الاقتصاد جامعة بني وليد لسنة 2021
186	د. مصباح احمودة مصباح الغنאי	استعمال طرق التنبؤ المختلفة لتحليل أعداد المصابين بجائحة كورونا للفترة من 2020-3 حتى 2021-6
213	أ. محمد سالم علي	العلاقة بين الاستثمار الأجنبي والمؤشرات الهيكلية في الاقتصاد الليبي (دراسة تحليلية خلال الفترة 2010-2020)

التناص في الأدب القصصي

د. عبدالله صالح الطاهر – كلية التربية – جامعة بني وليد

مقدمة:

يعد مصطلح (التناص) من المصطلحات التي تتسم بالعموم والشمول، حيث لا يمكن النظر إلى أي نص سواء أكان نصه أدبياً أم نقدياً دون أن يكون للتناص فيه وجود بشكل ما. وقد حاولت مناهج كثيرة ضم التناص إلى فروعها، بيد أن التناص يصعب احتوائه تحت هذا الاتجاه أو ذاك، ويرجع ذلك لعسوبة تحديده، أو حصره في اتجاه بعينه.

ولا تهدف هذه الدراسة للبحث في هذا الجانب، وإنما تقوم على استدعاء التناص لتطبيقه على مجموعة من النصوص السردية، باعتباره ظاهرة لفتت نظر العرب القدامى إليها تحت مسميات مختلفة، ثم اهتم بها النقد الغربي وطور مفهومها.

لذا تقوم هذه الدراسة بالبحث في ظاهرة التناص في الأدب القصصي، حيث إن انفتاح النص القصصي المعاصر على الأجناس الأدبية وغير الأدبية، أصبح واضح المعالم.

وتعد الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة بالنقد في القصة القصيرة المعاصرة قليلة، كما أنها لم تفرد لهذه الظاهرة مساحة تعكس حضورها المزيد في الإبداع القصصي، ومن هذه الدراسات دراسة: الدكتور عبدالله إبراهيم في كتابه المتخيل السردية، وخصص في هذه الدراسة فصلاً للتناص بعنوان: (تناص الحكاية في القصة القصيرة).⁽¹⁾

وجاءت أيضاً دراسة الدكتور مراد عبدالرحمن ميروك بعنوان: (الظواهر الفنية في القصة القصيرة المعاصرة 1967-1984)⁽²⁾.

لنتناول هذه الظاهرة من خلال الرمز ودلالاته الفنية، حيث وقف في هذه الدراسة على الموروث الفرعوني والديني والشعبي، ثم الأحداث التاريخية.

(1) المتخيل السردية، عبدالله إبراهيم، مقاربات في التناص والرؤى والدلالة، المركز الثقافي العربي، الطبعة الأولى، 1990م.

(2) الظواهر الفنية في القصة القصيرة المعاصرة في مصر، الهيئة العامة للكتاب، 1989م.

وقد قسمت هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: ويتناول مفهوم التناص وتصور العرب القدامى لهذه الظاهرة .
والمبحث الثاني يهتم بدراسة التناص في البنية الأسطورية، وذلك من خلال تتبع وعي الكتاب
بمفهوم الأسطورة وتوظيفها في السرد.
والمبحث الثالث يدرس: التناص في بنية الحكاية.
وتناولت الخاتمة أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة.

المبحث الأول: مفهوم التناص وتصور العرب القدامى لهذه الظاهرة

يحاول هذا البحث تحديد مفهوم التناص Intertextualities لغة انطلاقاً من بعض المعاجم
العربية ثم يتطرق إلى تصور النقد الغربي للتناص، خاصة النقد الفرنسي، وكذلك الوقوف على صلة
النقد العربي بالتناص.

إن الاهتمام بالتناص - بوصفه ظاهرة - شغلت النقد الغربي منذ الستينات وهو بوصفه
ممارسة موجودة في أي نص قديم أو حديث، لكن تتبعه في هذا النص أو ذاك أمر متجدد ومتطور،
وسنقف على بعض المفاهيم التي كشفت عن نفسها بين الفينة والأخرى.

يشير الجذر اللغوي لمادة (ن - ص - ص) لمعاني متقاربة، وهي مع تعددها فإنها تكاد
تكون محددة في تحديد مفهوم التناص، فبعض معاني هذا الجذر يحيل إلى المجادلة والمحاورة بين
اثنتين: ناص غريمه: استقصى عليه الحساب وناصيته جاذبته، وثمة دلالة قريبة من حقل الدراسة
ترتبط بالمزاحمة ، تناص القوم أي ازدحموا.(1)

ومع ندرة الدلالات التي تشير إلى تحديد مفهوم التناص لغة، فاللافت غياب الجذور
الاصطلاحية للمصطلح، ومفهوم النص يقتصر على الاقتباس سواء كجزء أم مجموعة أجزاء من
الكتب المقدسة.(2)

وهذا المفهوم للنص يحصر علاقة النص داخل مجال محدود(الكتب المقدسة) في حين وقعت
معظم الدراسات النقدية التي تعرضت لمصطلح التناص عند دراسات (باختين)(Bakhtin) حول مفهوم
الحوارية (Dialogism) ، ومدى استفادة (كريسيفا) من هذه الدراسات عند تناولها لمصطلح التناص
وعلى الرغم من أهمية تلك الدراسات النقدية، فإنها أهملت جهوداً للشكلانيين الروس سبقت باختين في
التعرض للنص الأدبي وسياقه الخارجي، قد تكون مدخلاً أساسياً لدراسة بعض أنماط التناص.

(1) ينظر: لسان العرب، وتاج العروس مادة (نصص) وأساس البلاغة 961-962.

(2) ينظر: معجم المصطلحات العربية في اللغة والأدب، مجدي وهبة.ص210

ويعد (باختين) من أهم المنظرين لطمس معالم الكاتب (مبدع النص) أو الحد من هيمنته، ولعل هذا يعني التركيز على لغة النص الأدبي، دون الاهتمام بالمؤلف وتقع داخل هذه اللغة علائق حوارية متعددة منها العلاقة الحوارية بين متكلمين (يمكن قياس هذه العلاقات التي تربط خطاب الآخر بخطاب الأنا، بالعلاقات التي تحدد عمليات تبادل الحوار) (1).

لقد ذهب باختين إلى ما هو أبعد، حيث نظر إلى الحوارية على أنها تشتمل على جميع الخطابات السابقة، بل والمحتملة أيضاً فليس ثمة لغة بكر، ومن ثم كل ما يقع في دائرة التواصل اللفظي يحمل بعداً تناصياً يدخل من خلاله محيط المواجهة مع الآخر، وهكذا لا شيء يفلت من زمام الحوارية، ولم تقتصر العلاقة الحوارية على اللغات الأدبية فقط، بل ثمة مجال للتداول مع الأجناس غير الأدبية أيضاً ما دامت (اللغة لا تحيا إلا بالتبادل الحوارية) (2).

أما حول معرفة العرب القدامى بظواهر التناص (3)، على الرغم من عدم شيوع هذه المفردة لديهم، فقد نظروا في النصوص اللاحقة من خلال النصوص السابقة، ثم أخذوا يعطون لكل وجه من العلاقات المتعددة بين النصوص (اللاحقة والسابقة) مصطلحاً يحدد طبيعة العلاقة، ومن ثم كثر القول عندهم في مسألة هذا البيت منقول عن فلان، وهذا المعنى من قول فلان، وبالرجوع إلى كتب التراث كالوساطة، والصناعتين وأخبار أبي تمام وأخبار أبي نواس وغيرها، يمكن الوقوف على طرق تشكيل النص فعندهم يجب إمام المبدع بترائه، بأن يكون على دراية بأمثال العرب وبالنحو، وأنى تكون له قدرة على التنسيق بين هذه المعارف في النص.

يقول صاحب الوساطة: ((وأول ما يلزمك في هذا الباب ألا تقتصر السرقة على ما ظهر ودعا إلى نفسه دون ما كمن، ونضح عن صاحبه، وأن لا يكون همك في تتبع الأبيات المتشابهة، والمعاني المتناسخة، طلب الألفاظ والظواهر دون الأغراض المقاصد)) (4).

ولقد كان هذا الموقف من جانب النقاد بمثابة دعوة للمبدعين لأن يرتعوا داخل سياق واسع، وأن ينهلوا المعارف السابقة عليهم حتى تشمل نصوصهم هذه المعارف، فليس عيباً أن يأخذ الشاعر بيتاً، أو شطراً من شاعر آخر، ولكن الشيء الذي لا يمكن التغاضي عنه هو عدم تصرف الشاعر اللاحق فيما أخذ، فيظل ما أخذه عارياً يشي بالنقل الناصح المجرد من المعنى .

(1) تودوروف، باختين: المبدأ الحوارية، ترجمة فخري صالح، ص144.

(2) باختين، الخطاب الروائي، ترجمة محمد برادة، ص83.

(3) ينظر: التناص وإشارات العمل الأدبي، صبري حافظ، 1984م، ص26-30.

(4) الوساطة بين المتنبي وخصومه، القاضي الجرجاني، تحقيق: هاشم الشاذلي، دار الكتب العربية، ص157.

((سمعت ما قيل أن من أخذ معنى بلفظه كان (له) سارقاً، ومن أخذ ببعض لفظه، كان (له) سالخاً، ومن أخذه فكساه لفظاً من عنده أجود من لفظه كان (هو) أولى به ممن تقدم))⁽¹⁾.
ومما تقدم يتبين أن هناك أشكال مناصية عرفها العرب القدامى منها المذموم الذي لا يضيف إلى السياق الجديد دلالة ترتبط بعناصر البناء، ومنها المحمود الذي لا يخلو من استعمال السابق مع إضافة أخطار جديدة، وثمة صيغ مشتركة بين الشعراء لا تدخل في هذا الباب، ويرى صاحب الوساطة أنها لا تدخل في مجال السرقة
(كما في تشبيههم الجواد بالغيث والبحر والحسن بالشمس والبدر، أي يستخدم التعبير نفسه والبحر والحسن بالشمس والبدر، أي يستخدم التعبير نفسه للدلالة على الغرض نفسه، هذا المشترك بين الشعراء مصنف إلى صنفين، مشترك عام، كما في تشبيه الحسن بالشمس أو البدر والجواد بالغيث والبحر والبليد البطيء بالحجر والحمار، والشجاع الماضي بالسيف والنار، والصب المستهام بالمخبول في حيرته... إلخ))⁽²⁾.

ويخرج عن السرقة ما اشترك فيه الشعراء من تشبيه الخدود بالورد والورد بالخدود كقول ابن

المعتر:

بياض في جوانبه احمرار

كما احمرت من الخجل الخدود

انفرد ابن المعتر بنسبة حمرة الخدود إلى الخجل وهو ما لم يسبق إليه، ولكن تشبيه الخدود

بالورد كثير لدى شعراء كما في قول ابن الجهم:

عشية حياتي كأنما أوراقه .: نزعته ورد مكانها خدود⁽³⁾

ولا يكاد المعنى يختلف عن البيت السابق، على الرغم من تزيينه بألفاظ جديدة لكن تصرف

الشاعر المتأخر خرج به من محيط السرقة، ومذمة الأخذ إلى نسبته إلى صاحبه، ولأنه مخترع وذلك

لحسن التصرف.

وبالإضافة إلى هذا المستوى، الذي يشي باشتراك الشعراء في المعاني ثمة مستوى أعمق،

يقول عنه الناقد ((وهذا باب يحتاج إلى انضمام الفكرة، وشدة البحث وحسن النظر، والتحرز من

(1) الصناعتين الكتابة والشعر، أبو هلال العسكري، تحقيق: مفيد قميحة، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1981م، ص518.

(2) الوساطة بين المتبني وخصومه، مصدر سابق، ص170.

(3) المصدر نفسه، ص175.

الإقدام قبل التبين، والحكم إلا بعد الثقة وقد يغمض حتى يخفي، وقد يذهب منه الواضح الجلي على من لم يكن مرتاضاً بالصناعة....⁽¹⁾.

يبدو أن المقصود مما سبق هو الجانب المستحسن في تداول المعاني، تلك التي جاءت على وجه القلب، وقصد بها النقض، كقول المتنبي :

أحبه وأحب فيه وأحب فيه ملامة

إن الملامة فيه من أعدائه

إنما نقض قول أبي الشيص :

أجد الملامة في هواك لذيدة .: حباً لذكرك فليمني اللوم⁽²⁾

أما قول أبي الطاهر :

يشارك العالم في ذمه .: لكنني أمدحه وحدي

فقد عكس قول أبي تمام :

كريم متى أمدحه أمدحه والورى .: معي وإذا ما لمته لمته وحدي⁽³⁾

لقد رافق قلب المعنى بين الشاعرين صورتان متناقضتان للممدوح، فهو عند أبي طاهر ممدوح مكروه يشترك العالم في بعضه، ويقف الشاعر وحيداً في مدحه، ولكن ممدوح أبي تمام محبب إلى الجميع، لدرجة أنهم يندفعون نحوه مطالبين الشاعر بالالتفاف حوله، لأنه كريم في طبعه وخلقه، فإذا لامه الشاعر كان وحده في اللوم.

تشير هذه المستويات إلى وعي العرب القدامى بأوجه العلاقات بين النصوص ولذلك دققوا كثيراً في معاني الشعراء وأوزانهم، وانتبهوا إلى ضرورة دراسة هذه (السراقات) تحت مسميات متنوعة حسب طبيعة العلاقة بين (اللاحق) وبين (السابق)، يقول القاضي :

((والسرق - أيدك الله - داء قديم وعيب عتيق، وما زال الشاعر يستعين بخاطر الآخر، ويستمد منه قريحته، ويعتمد على معناه ولفظه، كان أكثره ظاهراً لا التوارد الذي صدرنا بذكره الكلام وإن تجاوز ذلك قليلاً إلى الغموض لم يكن فيه غير اختلاف الألفاظ ثم تسبب المحدثون إلى إخفائه بالنقل والقلب، وتغير المنهاج والترتيب وتكلفوا جبر ما فيه من النقيضة بالزيادة والتأكيد والتعريض في حال، والتصريح في أخرى، والاحتجاج والتحليل فصار أحدهم إذا أخذ معنى أضاف إليه من هذه الأمور ما لا يقصر معه عن اختراعه وإبداع مثله))⁽⁴⁾.

(1) المصدر نفسه، ص192.

(2) المصدر نفسه، ص191.

(3) المصدر نفسه، ص192.

(4) المصدر نفسه، ص198.

والواقع أن هذه الأشكال (التناصية) لم تخرج عن إطار المفردة أو التركيب لتأخذ إطاراً شمولياً، لكن هذا النسق - المفردة والتركيب - يتميز بالقدرة على تشكيل ناتج دلالي له خصوصيته المتفردة، بالإضافة إلى أن رعاية النقاد القدامى لها يسمح إلى حد كبير بتطوير هذه الأشكال، وصيغتها صيغة أشمل بالإفادة من الشكل النهائي الذي انتهى إليه تصور التناص في الدراسات الحديثة.

هكذا تصور العب القدامى علاقة النصوص ببعضها، وتبعاً لذلك حاولوا إبراز مختلف أشكالها، وإعطاء كل شكل مصطلحاً في إطار قانونهم الصارم، وهو تثبيت قيم نصية في ظل قوانين بلاغية لا سبيل إلى الفكك منها.

وفي النقد الأدبي الحديث، كان الاهتمام بمثل هذه الدراسات النصية قد بدأ يتزايد، خاصة بعد أن أخذت ملامح التناص تتبلور بشكل نهائي وبعد أن ترسخ في ذهن الدارسين أن النص الأدبي ينسج ضوابطه من محيطه الثقافي، مستقيماً من الانتاجات المتواصلة للنصوص السابقة والمعارف المختلفة.

المبحث الثاني: التناص في البيئة الأسطورية.

تبدلت النظرة إلى النص القصصي المعاصر، وصار مفتوحاً على العديد من النصوص الأدبية وغير الأدبية، وأياً تكن طبيعة البيئة المتناصية فإن فاعليتها تكمن في إبراز لعبة التضاد بين الظاهر السطحي وبين الباطن العميق، ولذلك ((فإن أول مرتكز لهذا التناص هو التسليم بعدم اكتمال الجنس الأدبي، وانفتاحه على محيطات مختلفة الأجناس الأدبية المتناصية له، أو التي تتشكل وتتمو مستقلة عنه، لكنه يدخل في حوار معلن أو خفي معها، سواء على مستوى الشكل، أو على مستوى المضمون والقيمات))⁽¹⁾.

ولا يعني انفتاح النص على مجموعة من النصوص المختلفة معه زمنياً وجنسياً، تلاشي معالمه، فكلما تماهى النص في نصوص مغايرة له أتاح الفرصة للتعرف على معالمه والولوج إلى فضائه، والنص لا يكشف عن جوهره إلا من خلال تفاعله، أي جدله مع النصوص، وعصور مغايرة، وهذا التفاعل من معالم هذا النص، وبناء على هذا الغرض، فإن البنية المتناصية لن تفصح عن نفسها بسهولة ويسر، إلا إذا تسلح القارئ بثقافة متنوعة تنوع النصوص المركبة في النص.

(1) مفهوم التناص بين الأصل والامتداد، بشير القمري، حالة الرواية، (مدخل نظري) الفكر المعاصر، العدد 61/60 فبراير، 1989م ص100.

إن توظيف الكتاب المعاصرين للأسطورة يعني الأصغاء لجوهرها، واستغلال هذا الجوهر في سد الفجوات الشاسعة بين النصوص القصصية، والأسطورة تعد مصدراً أساسياً من مصادر الإلهام في الفنون الأدبية ولاسيما في الرواية، والقصة القصيرة، والشعر، والمسرح.

إن التوظيف الفني لبنية الأسطورة يمكن التمثيل له في النصوص الآتية:

نص (دموع) من مجموعة الوليف (لمجيد طوبيا) الذي يعد إرهافاً للتوظيف الفني، الذي تقدم خطوة في نص (فينوس ينمو لها ذراعان) من مجموعة محاكمة السيدة (س) (لسكينة فؤاد)، ولكن انفتاح النص القصصي يجد بغيته في نص محاكمة (الكاهن كاي نن) من مجموعة (أنا الملك جئت) لبهاء طاهر، حيث يبدأ فتح النص في العنوان ثم يتطور الحدث تطوراً طبيعياً، من خلال تماهي الأسطورة في السياق النصي.

ارتبط نص (دموع) بأسطورة الخلق، فثمة تعارض بين الميلاد في السياق النصي، وبين مفهوم الخلق في الأسطورة، لقد تسلطت الأحداث على حركة الذات داخل السياق النصي، بحيث يمكن القول أن نمو الذات داخل هذا الإطار، يعد نمواً لوعي الذات نفسها، وبالعالم الخارجي وهو تجسيد لولادة الإرادة الحرة، والذات المتغيرة الملتمحة بالجماعة، ومن خلال هذا التصور العام لحركة السياق، يأخذ (الخلق) مفهوماً آخر مرتبطاً بالعلاقة المتغيرة بين الإنسان وبين الآلة (ر.ع) ((مع اقتراب النهار من نهايته سارع الإله (رع) الذي خلق نفسه بنفسه إلى أداء مهمته اليومية بأن أغمض عينة الشمس، ليعم الظلام فوق أنحاء الأرض، حيث كان شاباً نحيلاً يتباطأ في الدخول إلى داره، إذ كان يعرف أن سحارة الخبز خالية من الطعام، وكان جائعاً، ولم يكن معه ما يحضر به أكلاً، لم يكن في سراجيه زيت ليضيء المكان فتحسس طريقه إلى فرشته واستلقى عليها منهكاً محاولاً النوم، لكن معدته الخلوية منعتة، حاول أن يشغل نفسه بالتفكير في مواضيع شتى عله ينسى جوعه، فلم يقدر على التركيز وأخذ يبتهل إلى الإله قائلاً: أي (رع) يامن خلقت نار الحياة وأنهار المياه، معدتي الخاوية تملأ رأسي بالأم الصداق فأشملني بعطفك، أنت يا من أنشأ الأيام والساعات وجعلتنا نتناسل صراخ يعدبني يطن في أذني فأشملني بعطفك وأرسل برحمة النعاس إلى عيني))⁽¹⁾.

تم علاقة الشاب بـ(ر.ع) عن سيطرة الأخير على الكون، وتتحول سطوته إلى التوافق مع النموذج الأسطوري، حيث يجمع بينهما حرية الاختيار بعدم مشاركة الآخرين في الملك، ويجمع بينهما أيضاً التوالد التلقائي، عند هذا الحد تتزاح المشاكلة الخطية جانباً، لنكشف أسرار هذا الخلق، لقد ارتبط الخلق في السياق النصي بأبعاد سياسية متعمقة، تشي بانعزال (ر.ع) عن شعبه، وعدم

(1) مجيد طوبيا، الأعمال الكاملة وتشمل: الوليف، الأيام التالية، خمس جرائم، لم تقرأ، فوستوك يصل إلى القمر، الهيئة المصرية للكتاب، 1992، الحادثة التي جرت، دار الشروق، ط1، 1987م، ص71.

تواصلهم معه، وبسبب وطأة هذه العزلة على نفس (ر.ع) يستخدم أساليب الحرمان؛ ليظل شعبه في حاجة ماسة إليه، ليست هناك إرادة حرة للإنسان في الاختيار ومادامت هذه الإرادة مسلوقة من الإنسان المعاصر، فإن احتمال تحقق التميز والتفرد للإله قائم ليساعده على الوصول إلى الغبطة، ويهوى بشعبه إلى الحفر، لكن عزلة الآلة في الأسطورة لم تستمر طويلاً فبعد ((أن تكون الإله وجد نفسه وحيداً فكر في أن يخلق له زملاء فحمل من نفسه))⁽¹⁾.

وعلى الرغم من حضور (ر.ع) في السياق النصي بصورته المختلطة تلك فهذا كله لم يفلح في إدماج الواقع الأسطوري في الواقع النصي، بسبب دخول الأبعاد المحيطة كالسياق النصي محور الأحداث، فقد جاء الأسطورة بأن (ر.ع) طبقاً لتقاليد مصر كان الملك الأول وخالق العالم أتوم، وكانت هليوبوليس كما يشير اسمها المكان الرئيسي لعبادة (ر.ع) وربما كان هناك اندماج عبادة أوويريس بعبادة آله الشمس خلال مرحلة المملكة القديمة⁽²⁾

ويكاد الظن يرجح أن العالمين مختلفان، فشخصية (ر.ع) في السياق النصي تشكل لغزاً يحتاج إلى تأمل بالنسبة إلى القهر المرتبط بها، فلماذا تشكلت شخصيته على هذا النحو، وما المتغيرات التي أدت إلى ذلك .

((وظل يتقلب في رقدته متأملاً حاله وحال الناس، وخطرت على باله أسئلة محيرة لم يحسمها بأجوبة مقنعة، وطال الظلام وظن الليل الطويل لن ينجلى، فخشي أن يكون (ر.ع) قد أسرف في أحتساء جعته الألهية وغفى وغفل عن فتح عينه المشمسة))⁽³⁾

لم تقف دلالة السياق النصي عند خصوصية التفسير الكوني المرتبط بمعطى أحادي الدلالة، وإنما تجاوزت ذلك إلى وضع الذات في محيط أشمل يصلح لأكثر من فترة زمنية، مهما كان امتدادها، ويخضع الآليات التأويل ولكن علينا أن نسلم بامتداد العالمين جنباً إلى جنب مع عدم إغفال العوامل المختلفة المحيطة بالسياق النصي.

ففي الأسطورة ((وأنه من دموع الإله كانت البشرية))⁽⁴⁾ لكن البعد الأسطوري يقف عند هذا الحد، ليحمل البعد المعاصر على عاتقه توصيل دلالة الخلق، وأسباب تفاوته بالنسبة للإله ((أدرك الشيخ أن ابن أخيه لم يوفق بعد في العثور على عمل جديد ، ولاحظ عليه الهزال، وحز في قلبه أنه لا يملك ما يطعمه به))

(1) ديانة مصر القديمة، أدولت إرمان، ت: عبدالمنعم أبوبكر ومحمد أنور شكري، ص104.

(2) ينظر: منعطف المخيلة البشري، صموئيل هنري هول، تحقيق صبحي حديدي، ص57.

(3) الأعمال الكاملة، ص72.

(4) ديانة مصر القديمة، مرجع سابق، ص78.

وهتف الشاب إن كان لا بد للإله أن يبكي وأن يخلق البشر من دموعه فلماذا جعلهم فقراء وأغنياء، تلفت الشيخ حوله في حذر، وكان يخاف أن يكون هناك من ينقل الكلام إلى مسامع الفرعون الفارش جناحيه على الوجهين القبلي والبحري، أو إلى أسماع كهنة المعبد المجلين الغارقين في خيرات الآله الفانية، فلم يشأ أن يتكلم⁽¹⁾.

من هنا تصبح المواجهة عنيفة بين تساؤلات الشاب، وبين الشيخ حول القسمة الجائرة بين البشر، ولذلك يحاول الشاب الكشف عن مدى التعاون بين دموع الآله، التي تخلق البشر وبين دموع البشر، التي لا تخلق شيئاً.

لقد تعددت آليات التناص بين نص(دموع) وبين الأسطورة حرة بالتماثل، ومرة أخرى بالتباين، فتوظيف النص للأسطورة لم يمتزج في خط مستقيم، ولهذا التعرج دلالاته، التي تنصب على عدم هيمنة التناص على النص، وتشير إلى انفتاح النص على الموروث، دون التوقع داخل حيز الواقع، بيد أن هذا النص لم يستطع المغامرة على الشكل بصورة شمولية، تتداخل أثرها الشخصوي في بعضها دون تحديد، فقد ظهر جلياً بعد الشخصية الأسطورة عن التناص الفعلي مع الشخصيات المحيطة، وسوف يقترب نص(فينوس ينمو له ذراعان) من محاولة تحريك فكر الشخصية الأسطورية، وإدماجها في الواقع النصي، بحيث تشارك مع الشخصيات الأخرى في التأثير على عناصر القص، إيجاباً وسلباً، وصولاً إلى دينامية شمولية على مستوى السياق النصي.

ثمة خطان مميزان لنص (فينوس ينمو له ذراعان) الخط الأول التحويل، ويتعلق بتحويل الشخصية الأسطورية للعبوب(فينوس) إلى النقيض، أما الخط الثاني فهو التشابه، ولتحقق من خلال الزمن، مع التحام هذين الخطين على صعيد الدلالة المتولدة عن تناص البنية الأسطورية.

صورت الأساطير القديمة(فينوس) على أنها حضانة، وذات جمال ودلال، عاشت للمتعة بعدما ما حيل بينهما وبين حبيبها، وربما كان ذلك السبب مولداً لمشاعر الغيرة والحقد لديها نحو القوى العليا (الآلهة) من وجهة، وعلى من حولها من جهة أخرى، فدفعها إلى اشعال الفتنة بينهم.⁽²⁾

أدى امتزاج الشخصية الأسطورية بالشخصية المعاصرة إلى تبادل حركي ملاً فراغاً في النص، وكأن السياق النصي يجمع تركيبين متناقضتين في مركب واحد عبر التحويل(فينوس ما زالت بلا ذراعين التسكع لا يحتاجهما

(1) الأعمال الكاملة، مصدر سابق، ص73.

(2) للمزيد عن تطور هذه الشخصية من المولد إلى الممات مروراً بأطوار الحب . ينظر: بديع محمد جمعة، أسطورة فينوس وأدونيس، من ص18-61.

((... تحسنت جسدها التجاعيد تزحف هنا وهناك سنوات الغربة إلى متى...))⁽¹⁾ لا يمكن القول في هذه الحال أن الشخصية الأسطورية قناع للشخصية المعاصرة؛ لأن الأخيرة من كل متكامل تحتويه الشخصية الأسطورية، فالجسد العاري والصمت الطويل تجسيد للمكان، وللأشخاص التي تعيش فيه، فصورة فينوس هنا على النقيض من كمالها الأسطوري، شخصية مشوهة مثل واقعها، ينعكس تداخل الشخصية الأسطورية في الشخصية المعاصرة على بيئة النص، فتارة تنماهي هذه الشخصية المتداخلة مع صورة الهة، وتارة في صورة الطبيعة، وتارة ثالثة في صورة التمثال، فتتكشف كل حالة من الحالات الثلاث عن موقف الذات من حاضرها، ومدى تفاعلها معه.

إن الثنائيات المكونة لشخصية (فينوس) نتاج للتفاعل المتكامل على مستوى بناء النص، ذلك أن ثنائية التوافق بين الحب وبين الواجب المقدس لوجود لها في الأسطورة، لقد حلت هذه الثنائية مكان الحب الفردي القائم على الخيانة، ولعل هذا التناص بين النص القصصي مع الأسطورة، رغم تداخل الأخيرة في بنائه ويؤكد أيضاً أن ((الفكر الأسطوري يخدم لغته التي تلد هي نفسها حقيقتها الأسطورية، وتقدم علائقها الخاصة، وتعالقاتها اللسانية على أنها علائق وتعالقات عناصر الواقع)⁽²⁾؛ لذلك تنتمي الشخصية الأسطورية إلى روح العصر ورؤيته، فلم يبق من فينوس ربة العشق والدلال سوى الإثم فقط، أي أن الأسطورة خضعت لمعطيات الحاضر من خلال اكتسائها بالجاد بديلاً عن الهزل.

وثمة خط ثان يقوم على التشابه بين الأسطورة وبين النص القصصي، وهو خط الزمن الخارجي للسياق النصي، فقد أرتبط الزمن بمؤشرات سياسية وتاريخية حافظت على التوازي بين النص والمنتاص، ارتبطت حركة الزمن بشهر (يونيو) كما تشي الدلالة بالتباس (يونيو) مع (يوليو) في الأسطورة ذلك الشهر الذي صرع فيه (ادونيس) وهنا يمكن أن يتوازي الحدثان أو بعبارة أوضح يمكن أن يتجدد (يونيو) الحاضر عن (يوليو) الماضي، وذلك لارتباط أدونيس بالخصوبة والنضج والنماء بالإضافة إلى كونه رمز الحب والجمال في العالم القديم، ومعنى ذلك أن مصرعه يشي بغياب مظاهر الخصوبة، وحلول الجذب والهلاك المصابين للخنزير الذي صرعه في الأسطورة.⁽³⁾ ليس ثمة اختلاف، رغم تطور شكل الخنزير حيث أتت نكسة الستينات على مظاهر الحياة بأسرها على جميع المستويات، كما يرتبط (يونيو) في الذاكرة الشعبية بموسم حصاد القمح، وهو ما لم يتحقق مع (يونيو) الذي تجمدت فيه الأشياء .

(1) مجموعة محاكاة السيدة (ص)، ص 81.

(2) الخطاب الروائي، ميخائيل باختين، ترجمة محمد برادة، ص 130.

(3) مجموعة محاكاة السيدة (ص)، ص 83.

لقد تحولت دلالة توقف الزمن عن الأشياء المحيطة بالإنسان إلى الإنسان نفسه، وهنا تعود الحياة للأرض، وتتهياً الطبية للإزهار، وليست هذه العودة بعيدة عن روح التناص، فقد عاد أدونيس إلى الحياة مرة أخرى وعادت معه مظاهر الخصوبة والإنبات، كما ((أنه يمثل حياة النبات، لاسيما القمح، الذي يبقى نصف السنة موارى في الأرض، ويظهر فوقها في النصف الآخر وليس ثمة مظهر من مظاهر الطبيعة السنوية يوحي وحيأً صريحاً لفكرة الموت والبعث كالذي بوحيه اختفاء النبات وعودته إلى الظهور في الخريف والربيع))⁽¹⁾.

والذي لا خلاف عليه أن الزمن قد لعب دوراً حيوياً في السياق النصي فربط بين روح الأسطورة، وبين روح الواقع النصي من خلال الهاجس المسيطر على فكر الشخصية التي تجاوزت الملامح الإنسانية إلى الارتباط بما هو ناضج على مستوى الدلالات المصاحبة للسياق.

ولعل اتساع السياق هنا لفاعلية التناص، يشير إلى دينامية النص القصصي المعاصر من خلال لعبة المستويين المتباينين - التحول والتشابه - اللذين تدخلا وتشابكا في بنية شمولية متكاملة دون تناقض أو تغاير، إن تنوع أليات التناص دليل قاطع على وعي المبدع، وتمكنه من الربط بين أشياء كثيرة لا علاقة بينها خارج السياق النصي، ودليل آخر على التمسك بالقيم الجديدة لم يكن ليتحقق دون التواصل التي تعمل على توضيح التفاعل بين النص القصصي المعاصر وبين الأسطورة.

المبحث الثالث: التناص في بنية الحكاية.

لم تعد الحكاية مرتبطة في الأذهان، مثلما كانت عليه من قبل بالأفعال الخارقة وتصوير القدرات اللابشرية، فقد تحولت هذه الأفعال، وتلك القدرات إلى فكر راسخ معبر عن وجدان المجتمع المنتمي إليه، ومن هنا ارتبطت الحكاية في أعمال الكتاب المعاصرين بالواقع المعيش، فأعادوا هيكلتها وتنظيمها لتصبح عنصراً فعالاً في بناء القصة القصيرة.

وجدير بهذا التنظيم خروج الحكاية من التخيل/ الوهم لكي تستقر في الواقع، فتصور هموماً عصرية متباينة حسب ارتباطها بالسياق النصي ((ولما انتقلت الحكاية إلى مرحلة جديدة، وغادرت حقلها الشفاهي، وأصبحت أكثر طواعية لأن توصف وتستقر ثوابتها ومتغيراتها، وأن تلتمس مكوناتها وطرائق التعبير فيها أضحت عنصراً فاعلاً من عناصر الفن القصصي))⁽²⁾.

بل إنها عنصر فاعل في البناء، كما يستعين بها القاص لإدراك التجارب، والتوصيل خارج نطاق التصور، أي تصور الحقيقة التي يعجز عن وصفها مباشرة، ومن ثم فتوظيف الحكاية داخل

(1) ينظر: أدونيس أو تموز، جيمس فريزر، ترجمة جبرا إبراهيم جبرا، ص157.

(2) المتخيل السردى، عبدالله إبراهيم، المركز الثقافي العربي، بيروت، الدار البيضاء، ط1، 1990م، ص17.

السياق النصي المعاصر يشكل مصدراً مهماً من مصادر المعرفة التاريخية من خلال تداخلها مع بنية النص المعاصر، ذلك التداخل الذي يصل إلى عدم التميز بين ما هو متناص، وما هو نص سواء وظفت الحكاية بعناصرها الأساسية دون تعديل أو تبديل، أم ظلت محتفظة بشكلها القديم، وترتبط أنماط هذا التوظيف بالنص نفسه، فالنص هو المرتكز الذي يحدد للقارئ محاور التناص. وبناء عليه فإن توظيف الحكاية يعمق الروابط بين المبدع وبين تراثه خاصة إذا كان التراث يفرز نصوصاً لها القدرة على التكيف في وحدة سردية متماسكة مع النصوص المعاصرة ((ولا يوازي قدرة ألف ليلة وليلة على عبور الزمن إلا قدرتها على تحدي أية محاولة لتأطير بنيتها السردية في قالب أو جنس أو إطار سردي محدد؛ ذلك لأن ثراء النص وتعدد مغامراته القصصية، وتنوع وجدية السردية بلغ درجة مكنته من استيعاب أشكال وأجناس سردية متعددة، بل متناقضة، دون أن يفقد وحدته، أو يخسر تماسكه))⁽¹⁾.

كثيرة هي النصوص القصصية التي تناصت مع ألف ليلة وليلة بشكل أو بآخر، فقد وقعت بعض هذه النصوص عند محور البناء الخارجي، فجنحت نحو الوصف، والعناية بالجزئيات الدقيقة، والتفاصيل المملة بالإضافة إلى التركيز على اللغة البسيطة الواضحة، بيد أنها استطاعت النفاذ عبر هذا الشكل إلى الالتحام بالحكاية وفي الوقت نفسه تكوين تاريخ دلالي مرتبط ببساطة اللغة. إن توظيف الكتاب المعاصرين للموروث الحكائي لم يمكنهم من استنهاض جيل السرد القديم، مما يعني غياب التفاعل الخلاق مستوى عناصر البناء، رغم أي الوعي بالتراث وتوظيفه توظيفاً فنياً قد يساعد على قيام الأواصر بين التراث وبين النص القصصي المعاصر، ويساهم في إعادة النظر في أهم مصادر المعرفة الإنسانية، يضاف إلى ذلك تطوير المنظور المتعلق بهذا الإرث (الحكاية) من خلال البحث في أهم جوانب المؤثرات الفنية الحكائية، التي ساهمت في بناء النص المعاصر ودورها في إنتاج الدلالة .

لقد نسج نص (محاورة الجبل) بين مجموعة (أنا الملك جنئت) لبهاء طاهر - خيوطه من خلال تناصه مع الإطار الخارجي لألف ليلة وليلة، فعلى الرغم من الحضور غير المباشر لبداية الحكاية في المتناص الشعبي، فقد نجحت البداية في تشكيل مناخ جديد يربط بين الشخصية القصصية وبين المكان.

(1) جدليات البنية السردية المركبة، صبري حافظ، م13، ع3، صيف سنة 1994م، ص21.

((قال: كان هذا في الزمان البعيد كان عم عباس مختلفاً وكانت القاهرة مختلفة...))⁽¹⁾، ولكن أهمية هذا الصوت تتمثل في تجاوز الإحالة المباشرة إلى الذات- الصوت المشارك في الحكى- باعتبارها ذاتاً فاعلة، لها تأثيرها في تحديد زمن الحكى، ولعل هذه البداية تفتح الباب واسعاً أمام التعدد على مستوى الشخصيات، والواقع، والتاريخ، والتجارب، والأحداث، لقد اتسع إطار الحكى بحيث يسمح للذات التحرك بحرية تامة بالإضافة إلى أن الارتباط بين الشخصية القصصية، وبين المكان يعكس تصور الإنسان لنفسه وللعالم المحيط به.

ومن هنا تتعمق الصورة التي ترصد الحاضر مركز المتحاورين: النص والحكاية و تكشف تحولات الزمن كشفاً يزيد من التناقض بين صورة الماضي (الشخصية والمكان) وبين صورة الحاضر (الشخصية والمكان) أيضاً وعلى هذا فالسياق غير خاضع لاستهلاك الحكاية، لذلك فإنه يجسد المتغيرات الجارفة، التي تمتد بالتعارضات بين المتفاعلين في توازن لا نهاية له.

أما النهاية، فعلى الرغم من ارتباطها الشكلي بنهاية الحكاية في ألف ليلة وليلة، فإنها تعكس الناتج الدلالي للحكي المرتبط بالسياق النصي نفسه، ولذلك تشير النهاية إلى المفارقة بين الحاضر ((قال وهو يرفع يديه ويقلب كفيه: انتهت نهاية جيدة، تنهد وقال: ولكن لنعد إلى ما كنا فيه ... قلت لى شقة نظيفة، حماك الله: وتساءلني ما العيب في الشقة... قاطعته: لنعد إلى هانم: قال: لا لنعد إلى الشقة))⁽²⁾

وليست هذه العودة سوى مفتاح لحكيتين متواليتين، يحكي ضمير المتكلم عن والده الذي مات محروماً، بكل ما تشتمل عليه كلمة (حرمان) من دلالات، ويحكي ضمير الغائب عن حكاية متناقضة تماماً مع سابقتها، وتدور حول موت والديه، ثم انتقامه من الحياة عن طريق القوة، ثم التملك، يعود عقب حكايته هذه مباشرة إلى الحكاية لإطار (هانم)

((كنت في شبابي من النوع الذي تحبه النساء فاخترت منهن وتمتعت نفسي كثيراً، غير أن واحدة لم تكلمني، ثم جاءت هانم، كانت شيئاً جديداً على، ملكتني بالفعل ولم أملكها، كانت لعبة صغيرة وجميلة بيني وبين هذا الفخ الدنيوي، تمنعت على؟ هذا جميل، الحصول عليها بعد ذلك أجمل))⁽³⁾ ثم يتواصل الحكى، وينتهي بوقوف ضمير المتكلم على مغزى الانتقام في الحكاية وكيف حصل الرجل الأشيب على هانم ومتى أعادها لعباس؟

(1) مجموعة أعمال بهاء طاهر، وتشمل الخطوبة، بالأمس حلمت بك، وأنا الملك جنّت، وقد صدرت عن دار الهلال، 1982م، ص196.

(2) مجموعة أعمال بهاء طاهر، مصدر سابق، ص221.

(3) المصدر نفسه، ص197.

((هكذا جاءت إلى يا سيدي، حزينه على نفسها ودموعها تبلل خديها بتلك خديها... ولكن هانم لم تكن تعرفني لا سيدي- ما كانت تعرفني قبل تلك الليلة...))⁽¹⁾.

لم يستسلم الرجل الأشيب لتمرّد (هانم) ولم يضعف أمام قوة عباس، لقد استطاع قهرهما في آن واحد، وهكذا تكتمل الحكاية الإطار وباكتمالها تتجلى لنا مكونات الحكى، وتتمثل في التناص المتوازي المسيطر على السياق النصي، يتمثل التناص في أعمق صورة في شكل انزياح لا يتوقف، حيث تحل هذه الحكايات محل حكايات ألف ليلة وليلة، وداخل الشكل القصصي تحل حكايات الرجل الأشيب، محل حكايات ضمير المتكلم ما دامت الحكايات الأخيرة مقهورة تستسلم بسهولة ويسر للموت، ولكن الحكايات رسائل جديدة تنتمي إلى قهر الموت، ولعل هذا الانزياح فوقي بالنسبة لسابقتها، لقد حققت هذه الحكايات وسائل جديدة تنتهي إلى قهر الموت، ولعل هذا الانزياح هو في جوهره نقله واسعة الخطى في تغيير قيم سلبية، وإحلال قيم إيجابية بديلة، وهنا يمكن تصور الحاضر الذي غرق إلى انزيه في السلبيات بالنظر إلى الماضي، باعتبار المحور الأول محور الحكى، وبين العالم الآخر أو الماضي، تخبرنا النهاية بأن لحاضر هو عالم الموتى حيث يرد التعبير موحياً بوجود عالم آخر خلف هذا الحاضر أو ثمة وعي يمثل مستوى ثانياً للحاضر، هذا المستوى الغائب هو عالم الأحياء.

((عدت أمشي وكانت النجوم قد بدأت تتسحب من السماء وبدأ غمام أبيض يصبغ الليل، ومن وسط المقابر صاح ديك...))⁽²⁾، وإذا كانت البداية كشافاً للحاضر، فالنهاية تعني غيابه، وضياعه، أو القضاء على الحياة والرجوع إلى الموت بسبب فقد القدرة على إنجاز سلوك يفجر رفض القهر وممارساته.

من هنا يمكن القول بأن النص انفتح على المتناص الشعبي، بحيث يتناسب مع الحكاية في تقديم حكايات غير مكتملة، يبدأ بحكاية ما، ثم يتركها لينشغل بحكاية أخرى، ثم يعود للحكاية السابقة، وهكذا يظهر التحام الحكايات الفرعية بمضمون الحكاية الإطار، تأسس هذا التقاطع على التناوب المتواصل بين الروائيين اللذين تكلفا الحكى، وهما الرجل الأشيب (ضمير الغائب) وضمير المتكلم، أما الحكاية الإطار التي طافت حولها الحكايات الأخرى، فهي حكاية (هانم وعباس) ثم عباس كان فتوة في هذا الكازينو وهانم إحدى الأرتيستات...))⁽³⁾ تتوقف هذه الحكاية لينتقل الحكى عبر صوت آخر ((تركنتي أتكلم كثيراً فلماذا لا تتكلم أنت؟ عن أي شيء تريدني أن أتكلم؟ كما

(1) المصدر نفسه ، ص205-206..

(2) المصدر نفسه ، ص208.

(3) المصدر نفسه ، ص213.

تشاء عن الحب مثلاً: ألم تحب أنت؟ كثيراً وفشلت، أنت ملكتن نساء الكازينو كما قلت وأنا ملكتتي كثيرات غير أنني لم أملك واحدة كلهن كن هانم معي بعيدات مهما حاولت أن اقترب، قال وهو يمد لي السجارة أحك لي عن واحدة منهن...))⁽¹⁾.

وهنا يرتبط الحكى بأحداث حكاية جديدة تتناقض مع الجزء السابق عليها من الحكاية الإطار، وتختلف معها زمانياً ومكانياً، وهو ما كشف عنه تعقيب ضمير الغائب على الحكاية ((ضرب فخذيه بقوة ثم قال - خبيك الله، نعم خبيك الله، أحكي لك أنا عن الحب والرقص، أحكي لك عن الحياة وعن الدنيا الجميلة، فتحكي لي عن القبور والموت))⁽²⁾.

مثل هذا الاتصال يقوم في المقام الأول على اختلاف منظور الروائيين، فلكل منهما وجهة نظر مغايرة تماماً لما عليه الآخر، هذا التباين في الرؤية يفتت الحدث، ويدمره ليعيد بناءه في قالب جديد غني بالدلالات التي تشي بتماهي الحدود بين الأجناس، وتفتح آفاق النص القصصي على عالم متشابك.

إن انفتاح هذا النص على ألف ليلة وليلة لم يتجاوز الشكل، وذلك لارتباط المضمون بالواقع النصي، لكن اكتساء النص المعاصر بثياب ألف ليلة وليلة يتمثل في مستوى أكثر شمولاً، يتجلى في الاحتمالية والتعددية بعيداً عن سيطرة القص التقليدي المتوقع حول ذاته غير الممتد خارج نطاق الحاضر الضيق، ، لقد صار هذا النص بتمثله الإطار ألف ليلة وليلة نصاً مستوعباً لسياقات متعددة من خلال التناقض والمفارقة، ومن تم يصبح للزمان والمكان والشخصية بعداً إشارياً، لا يرتبط خلاله الشيء بمسمى محدد، وإنما يرتبط بسياقات مختلفة.

ولقد انعكس الشكل المتناص على اللغة المكتوب بها النص أيضاً من حيث الاهتمام بالوصف، والميل إلى البساطة إلى أقصى حد ممكن، بيد أن هذا لا يتجاوز الشكل الظاهر، فاللغة هنا تقوم على صنع الرموز، وتحريك الخيال، والبعد عن المباشرة، كما أن اللغة يظهر أنها لا تجنح نحو رصد ما هو موجود مجسد في السياق، بل نرمي من وراء ذلك إلى الغموض والتعقيد، وما يتعلق بهما من دلالات تتعلق بجوهر الحكى، وتتعلق أيضاً بثنائية الصوت وزدواج الوعي، من هنا تتجاوز النص المعاصر المتناص الشعبي بفضل تجلي البنية التحتية في شكل شفرات دالة.

لقد نتج عن تشكيل بنيتي الحكى إقصاء أحد الراويين، في كثير من المواضع، وهيمنة الراوي الأخر، كما انغمس ضمير الغيبة في الحكى وتحول ضمير المتكلم إلى ذات متلقية، ولكن هذا لا يعني الانسلاخ عن الراوي في المتناص الشعبي، حيث يتوافق الصوت المهيمن في النص المعاصر

(1) المصدر نفسه، ص217.

(2) المصدر نفسه، ص219.

مع حكاة الليالي في الإمام بالمعرفة ، ويشترك الراوي الثاني معها في الشعور بالخوف والترقب، هكذا لم يخرج النص عن الإطار الخارجي لألف ليلة وليلة، على الرغم من الدلالات الثرية التي فجرها.

كما توافق النص مع المتناص الشعبي إلى تتابع الحكايات فكل حكاية مدخل إلى الحكاية التالية لها، وهذا النسق المنسب لألف ليلة وليلة يعتبر من التقنيات السردية التي أفاد النص منها على الرغم من تشعب الحكايات واختلافها داخل الإطار العام لألف ليلة وليلة.

لقد ارتبطت الحكايات داخل الشكل الجديد بإطار محكم على شاكلة الحكايات في ألف ليلة وليلة، لكن الحكايات هنا تنصب في ليلة واحدة تشمل الماضي والحاضر معاً، فالإطار العام للنص المعاصر هو (الليلة) أما الإطار العام لألف ليلة وليلة فهو مجموع الليالي وكأن الأحداث المتتابعة التي اشتملت عليها هنا تتشابه والأحداث التي انطوت عليها الليالي .

كما أن النص المعاصر اقترب من المتناص الشعبي أيضاً من خلال أسلوب القص، فقد جاء الأسلوب بسيطاً قريباً لروح الأسلوب الشعبي بعيداً عن الغموض والتعقيد.

الخاتمة

تداخلت الأنواع الثلاثة للتفاعل النصي (التناص - المناصاة والميتانصية) في الأدب القصصي، واشتغلت بوصفها بنيات نصية مؤثرة في النص السردي، واندمجت في علاقات مع بعضها لتصبح جزءاً لا يتجزأ من إنتاج الدلالة سردياً وهو ما يقودنا في نهاية هذه الدراسة إلى جملة نتائج:

أولاً: إن التناص باعتباره أداة فاعلة في النص يكشف عن وعي الكاتب ومكونه الثقافي الذي يستند عليه.

ثانياً: إن قراءة البنية المتناصية في ضوء التعدد والاختلاف كثيرة النفع ل طرحها رؤية المتناص عبر أفكار متباينة كما أن قراءة المتناص حرفياً في ظل المعنى الظاهر لا يعد صائباً.

ثالثاً: يتفق الدارسون حول معرفة العرب القدامى بظواهر التناص على الرغم من عدم شيوع هذه المفردة لديهم، فقد نظروا في النصوص اللاحقة من خلال النصوص السابقة.

رابعاً: حضرت النصوص المتناصية في الأدب القصصي لأغراض متفاوتة، فهي إما أن تتمم الجانب المسكوت عنه في الحكيم فتحظر معادلاً لبعض المواضيع التي تعجز الشخصيات عن توضيحها، وقد تكفي بالحضور التسجيلي، تعبيراً عن فكرة جزئية، أو تأكيداً لبعض المعاني، وقد ترد النماذج للإشارة إلى المستوى الثقافي لبعض الشخصيات، وللإحالة إلى ثقافة المكان الذي تصوره الرواية، أو اختزالها والاقتصار على بعض الأشطر والأجزاء اختزالاً، يعيد الذاكرة إلى تذكر المحذوف من تلك النصوص لتوضيح الصورة.

خامساً: كشف الدراسة عن وعي كتاب الأدب القصصي بأهمية عتبات النص بدءاً من الغلاف وحتى الوصول لخاتمة الرواية، فاستخدمت أدوات فاعلة في إنتاج الدلالة لتلك النصوص.

سادساً: تفتح الدراسة الباب أمام دراسات جديدة تعنى بتتبع تأثير الثقافات الأجنبية القديمة والحديثة في وعي كتاب الأدب القصصي عموماً.

المصادر والمراجع:

1. أدونيس أو تموز، جيمس فريزر، ترجمة جبرا إبراهيم جبرا.
2. باختين، الخطاب الروائي، ترجمة محمد برادة.
3. التناص وإشارات العمل الأدبي، صبري حافظ، 1984م.
4. تودوروف، باختين: المبدأ الحواري، ترجمة فخري صالح.
5. جدليات البنية السردية المركبة، صبري حافظ، م13، ع3، صيف سن 1994م.
6. الخطاب الروائي، ميخائيل باختين، ترجمة محمد برادة.
7. ديانة مصر القديمة، أدولت إرمان، ت: عبدالمنعم أبوبكر ومحمد أنور شكري.
8. الصناعتين الكتابة والشعر، أبوהלلال العسكري، تحقيق: مفيد. قميحة، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1981م.
9. الظواهر الفنية في القصة القصيرة المعاصرة في مصر، الهيئة العامة للكتاب، 1989م.
10. لسان العرب، وتاج العروس مادة (نصص) وأساس البلاغة.
11. المتخيل السردى، عبدالله إبراهيم، المركز الثقافي العربي، بيروت، دار البيضاء، ط1، 1990م.
12. مجموعة أعمال بهاء طاهر، وتشمل الخطوبة، بالأمس حلمت بك، وأنا الملك جئت، صدرت عن دار الهلال، 1982م.
13. مجيد طوبيا، الأعمال الكاملة وتشمل: الوليف، الأيام التالية، خمس جرائم، لم تقرأ، فوستوك يصل إلى القمر، الهيئة المصرية للكتاب، 1992، الحادثة التي جردت، دار الشروق، ط1، 1987م.
14. معجم المصطلحات العربية في اللغة والأدب، مجدي وهبة.
15. مفهوم التناص بين الأصل والامتداد، بشير القمري، حالة الرواية، (مدخل نظري) الفكر المعاصر، العدد 61/60 فبراير، 1989م.
16. الوساطة بين المتنبي وخصوصه، القاضي الجرجاني، تحقيق: هاشم الشاذلي، دار الكتب العربية.
17. منعطف المخيلة البشري، صموئيل هنري هوول، تحقيق صبحي حديدي.

الجهود السياسية وتشكيل القوة العربية الليبية في مصر خلال الحرب العالمية الثانية (1939-1943م)

د. محمد اسريتي شطيب - كلية الآداب - جامعة بني وليد

المقدمة:

لم يتردد المواطنون في الهجرة إلى بلدهم الثاني مصر بعد أن ضاقت بهم سبل العيش في بلادهم، فهم يرتبطون بالشعب العربي المصري بأواصر الجوار والقربى والدم والتاريخ والأرض والدين، وبديهي أن يتأثر الأشقاء في مصر بما حل بإخوانهم الليبيين من تكتيل وتشريد وتعذيب ومطاردة، فقاموا بما يحتمه عليهم الواجب من نصرة هؤلاء المشردين وإيوائهم وإمدادهم بكل ما في وسعهم حتى يتمكنوا يوماً ما من طرد عدوهم والعودة إلى بلادهم.

وعليه فقد كان المهاجرين الليبيين في مصر ينتظرون بفارغ الصبر الفرصة التاريخية التي تمكنهم من الانتقام من عدوهم الغاشم الذي احتل أرضهم وسلب خيراتهم وشردهم في مختلف الأقطار العربية والإفريقية، لذلك وبمجرد أن بدأ الجو السياسي يتعكر خلال الفترة الممتدة ما بين الحرب الحبشية - الإيطالية عام 1936م، واندلاع الحرب العالمية الثانية عام 1939م، أخذ الزعماء الليبيين في مصر يجرون اتصالاتهم المكثفة بالسلطات البريطانية والفرنسية ويتباحثون معهم في إمكانية إشراكهم في العمليات الحربية العسكرية ضد القوات العسكرية الإيطالية خلال الحرب العالمية الثانية.

وما أن اندلعت الحرب في شهر سبتمبر عام 1939م بالهجوم الألماني على بولندا حتى بدأ واضحاً للجميع أن صبر إيطاليا على الدخول في الحرب أصبح ينفذ وفي القريب العاجل، لذلك بدأ الزعماء المهاجرين الليبيين يتدارسون في احتمالات الموقف ووضع خطة عامة يمكنهم السير عليها فيما إذا طلب منهم المشاركة في تلك الحرب ضد القوات الإيطالية.

وعلى هذا الأساس تمت الدعوات لعقد عدة مؤتمرات ولقاءات تشاورية وتوحيد الجهود السياسية لكل المهاجرين الليبيين بالأراضي المصرية، فكان من أهم تلك اللقاءات: مؤتمر فكتوريا - بالإسكندرية عام 1939م ومؤتمر جاردن سيتي - بالقاهرة عام 1940م، وما نتج عنهما من قرارات مصيرية، كان أهمها تشكيل القوة العربية الليبية والتي لعبت دوراً مهماً وبارزاً خلال الحرب العالمية الثانية لصالح قوات الحلفاء والخدمات الكبيرة التي قدمتها وكان لها الدور الكبير في هزيمة القوات الإيطالية وانتصار القوات البريطانية على أمل أن تقي بريطانيا بوعودها التي قطعتها لهم قبل اندلاع الحرب.

أسباب اختيار البحث:

- 1- دراسة الأوضاع السياسية للمهاجرين الليبيين في مصر خلال فترة الاحتلال البريطاني.
- 2- يعد هذا البحث من الموضوعات الهامة التي تعتمد على الوثائق والروايات الشفوية والمصادر الموجودة في مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية.
- 3- دراسة هذا الموضوع يعتبر من الدراسات التاريخية المهمة في تاريخ ليبيا المعاصر؛ لأنها تتناول أحداث سياسية لعبت دوراً كبيراً في تقرير مصير ليبيا بعد الحرب العالمية الثانية.
- 4- إعطاء القارئ فكرة واضحة عن الجهود السياسية للمهاجرين الليبيين في مصر وكيف استطاعوا أن يكونوا جزءاً من الحرب العالمية الثانية إلى جانب الحلفاء في سبيل نيل الحرية واستقلال بلادهم.

أهداف البحث:

هدفنا من البحث الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- توضيح الظروف والعوامل التي أدت إلى ظهور النشاط السياسي للمهاجرين الليبيين في مصر قبيل اندلاع الحرب العالمية الثانية؟
- 2- أهم المؤتمرات التي تم عقدها بين الزعماء المهاجرين الليبيين في مصر في ظل السيطرة البريطانية؟ وأهم قرارات تلك المؤتمرات؟ وهل كانت محل اتفاق من قبل جميع المهاجرين؟ أم أن هناك خلاف في وجهات النظر؟ ولماذا عارض الزعماء الطرابلسيين قرارات تلك المؤتمرات؟ وهل توصلوا إلى اتفاق مع الزعماء البرقاويين أم لا؟
- 3- كيف تم تشكيل القوة العربية الليبية في مصر عام 1940م خلال الحرب العالمية الثانية؟ وما الخدمات التي قدمتها القوة العربية الليبية لقوات الحلفاء خلال لحرب؟ وما مدى مساهمتها في انتصار القوات البريطانية وهزيمة القوات الإيطالية؟
- 4- هل التزمت الحكومة البريطانية بوعودها لإدريس السنوسي وللزعماء المهاجرين؟ أم أنها تنكرت لتلك الوعود؟ وكيف حاولت الحكومة البريطانية العمل على تقسيم البلاد إلى عدة أقاليم بدلاً من الالتزام بوعودها لليبيين بالحرية والاستقلال؟

منهج البحث:

تتبع الدراسة المنهج العلمي التاريخي الذي يعتمد على جمع المادة العلمية التاريخية من مصادرها ومراجعة الأولية والثانوية، والمتمثلة في الوثائق والمخطوطات والروايات الشفوية وبعض الدراسات التي عاصرت فترة البحث وتفسيره بموضوعية علمية وحيادية.

قبل الحديث عن النشاط السياسي للمهاجرين الليبيين في مصر، أود أن أطرح التساؤل التالي: ما الظروف والعوامل الدولية التي ساعدت على ظهور هذا النشاط في مصر قبيل اندلاع الحرب العالمية الثانية؟ للإجابة على هذا التساؤل تكمن في عرض النقاط التالية:

- 1- انتشار الوعي القومي واليقظة العربية في مدن الشرق العربي كدمشق وبيروت والقاهرة؛ مما شجع الليبيين على الاهتمام بقضيتهم الوطنية.
 - 2- توفر فرص عديدة للمهاجرين الليبيين للتعلم في مصر المزدهرة بجامعاتها ومعاهدها وأزهرها الشريف، حيث كان لهذه الفئة الواعية من المتعلمين الدور البارز في الاهتمام بالقضية الليبية؛ لأنها كانت متشعبة بالأفكار الوطنية والقومية نتيجة احتكاكها واتصالاتها بالتيارات الوطنية والقومية الأخرى، وقد أعطى انضمام هذه الفئة إلى الحركة الوطنية الليبية دافعاً وطنياً وقومياً جديداً.
 - 3- وجود بعض الشخصيات الهامة في مصر والتي حافظت على تماسك الحركة الوطنية الليبية ومن أهم الشخصيات السياسية: أحمد اشتوي السويطي وأحمد المريض وصالح الأطبوش وعبد الحميد العبار وغيرهم.
 - 4- مجيء عدد من الشخصيات الليبية السياسية المهمة من الشام إلى مصر، مثل: بشير السعداوي وعمر فائق شنيب، حيث كان لهذه الشخصيات تجربة كبيرة في النضال السياسي ضد الاستعمار الفرنسي والإيطالي، وكان لخبرتهم في هذا المجال دور مهم في تنشيط العمل السياسي في مصر.
 - 5- مشاركة المهاجرين الليبيين في الحركات الوطنية المصرية ضد الاحتلال البريطاني، بالإضافة إلى قراءة الصحف وحضور المواسم الثقافية والمحاضرات التي كانت منتشرة في مصر.
 - 6- زوال العراقيل والصعوبات التي كانت تضعها السلطات البريطانية أمام زعماء الحركة الوطنية الليبية، بسبب دخول إيطاليا الحرب ضد بريطانيا. (1)
- حاول أنصار إدريس السنوسي قبيل اندلاع الحرب العالمية الثانية أن يكتفوا جهودهم وتحركاتهم السياسية لاستقطاب أكبر عدد ممكن من المهاجرين الليبيين في مصر، لكي يحصلوا منهم على تجديد ثقتهم بإدريس السنوسي، ويتضح هذا الموقف من خلال الرسالة التي بعث بها محمود الأخضر العيساوي (أمين سر إدريس السنوسي) إلى عمر فائق شنيب بدمشق في 23 مايو

(1) عز الدين عبدالسلام مختار، تاريخ ليبيا السياسي والاجتماعي 1922-1948م، الطبعة الأولى، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، 2000م، ص 186-187.

1939م جاء فيها : ((إن مهاجري طرابلس وبرقة الذين بمصر لم يتخلف أحد عن تجديد الثقة لإدريس السنوسي، ما عدا أحمد السويحلي* وعون سوف، أما الباقي فقد ختموا له، ولم يتخلف أحد إلا المذكورين السابقين وذلك بتأثير من الطاهر الزاوي))⁽¹⁾.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه : ما الخطوات العملية التي اتخذها إدريس السنوسي وأنصاره لتأكيد هذه الثقة من قبل المهاجرين؟ ولماذا نشب الخلاف بين البرقاويين والطرابلسيين؟ وكيف حاولت السلطات البريطانية استغلال هذا الخلاف لتحقيق مصالحها.

ما أن اندلعت الحرب العالمية الثانية في سبتمبر 1939م حتى أدرك زعماء المهاجرين في مصر بأن إيطاليا ستتدخل في هذه الحرب إلى جانب حليفها ألمانيا، وبما أن غالبية المهاجرين الليبيين يسكنون منطقة الصحراء الغربية والمناطق المجاورة لها، وهي مناطق حدودية بين القوات البريطانية في مصر والإيطالية في ليبيا، وعلى هذا الأساس قامت الحكومة بتشكيل جيش أسمته (سرايا العرب) تم تكليفه بحماية الحدود الغربية لمصر، كما طالبت مشائخ ورؤساء المهاجرين في منطقة الحدود بالانضمام إلى هذا الجيش، إلا أنهم رفضوا هذا الطلب، وطالبوا بالاتصال بكافة إخوانهم الموجودين في منطقة الصعيد والفيوم والبحيرة، حيث اتفقوا في النهاية على أن يعقد الجميع اجتماعاً عاماً في منزل إدريس السنوسي بالإسكندرية لدراسة هذا الموضوع واتخاذ ما يمكن اتخاذه من خطوات مستقبلية.⁽²⁾

1- مؤتمر فكتوريا بالإسكندرية 20-23 أكتوبر 1939م:

على إثر تلك التطورات التي حصلت للمهاجرين الليبيين، وبعد مرور شهر واحد فقط على اندلاع الحرب العالمية الثانية، اجتمع حوالي 40 رجلاً من زعماء المهاجرين في مصر بمنزل إدريس السنوسي في منطقة فكتوريا بالإسكندرية بدعوة منه لتوحيد جهودهم ضد الاحتلال الإيطالي⁽³⁾، استمر هذا المؤتمر ثلاثة أيام حيث خرج المجتمعون في نهايته بالتفاهات التالية⁽⁴⁾:

أ- وضع الثقة في إدريس السنوسي وتقويضه كمثل سياسي للمهاجرين الليبيين في مصر.

* رفض أحمد السويحلي وأحمد المريض منح الثقة لإدريس السنوسي قبل اندلاع الحرب العالمية الثانية وقبل التطورات التي حصلت للقضية الليبية أثناء الحرب وانضمام الليبيين إلى جانب قوات الحلفاء وتشكيل القوة الليبية ، أما بعد اندلاع الحرب بشهر اجتمع زعماء المهاجرين الطرابلسيين والبرقاويين ومن بينهم أحمد السويحلي وأحمد المريض في منزل إدريس السنوسي في مؤتمر جاردن سيتي بالقاهرة وتحصل الوفد الطرابلسي أحمد السويحلي وأحمد المريض كهيئة ممثلة عن الطرابلسيين في مجلس شورى برقة وطرابلس وبذلك وافق أحمد السويحلي وأحمد المريض على منح الثقة لإدريس السنوسي على أساس أنه لم يقدم على قرار إلا بعد الرجوع للهيئة الطرابلسية وأخذ موافقتها في كل ما يخص القضية الليبية . الباحث.

(1) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق والمخطوطات العربية، ملف شكري فيصل رقم

14، ظرف رقم 6، وثيقة رقم 10، رسالة من محمد العيساوي إلى عمر فائق شنيب، بتاريخ 23 مايو 1939م.

(2) محمد فؤاد شكري، السنوسية دين ودولة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1948م، ص378.

(3) عز الدين عبدالسلام مختار، مرجع سابق، ص189.

(4) محمود الشنيطي، قضية ليبيا، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1951م، ص164.

- ب- تعيين من ينوب عنه في أثناء غيابه أو مرضه.
- ج- تشكيل مجلس شوري منتخب من الطرابلسيين والبرقاويين، حيث انتخب أحمد السويحلي وأحمد المريضة ممثلين عن الجالية الطرابلسية في هذا المجلس.
- وفي ختام ذلك المؤتمر تم التوقيع من قبل الجميع على وثيقة تجديد الثقة لإدريس السنوسي على أساس أنه الشخص الوحيد المكلف بالتحدث باسم الليبيين في كل ما يتعلق بهم من أمور، وقد كان من بين الذين وقعوا على هذه الوثيقة أحمد اشتيوي السويحلي والشيخ عبدالسلام الكزه وأحمد المريضة وعبدالحميد العبار وتوفيق الغرياني ومحمد العيساوي أبوخنجر⁽¹⁾.
- وعلى هذا الأساس تم إبلاغ كل من رئيس الوزراء المصري والسفير البريطاني بالقاهرة بقرارات مؤتمر فكتوريا، وأكدوا لهم بأن المهاجرين الليبيين ما زالوا مصرين على أن يكون إدريس السنوسي هو الأمير وهو الذي سينوب عنهم في جميع الأمور المتعلقة بهم⁽²⁾، وعلى إثر تجديد الثقة والتفويض قرر إدريس السنوسي تشكيل هيئة جديدة مشتركة عرفت باسم (الجمعية الوطنية الليبية) ضمت مجموعة من الزعماء الطرابلسيين والبرقاويين كان عددهم 42 زعيماً⁽³⁾.
- وفي ضوء هذه التطورات تم عقد اجتماع بين إدريس السنوسي وبين الجنرال (ويلسون Wilson) القائد العام للجيش البريطاني في مصر، وفي هذا اللقاء أبلغ إدريس السنوسي الجنرال ويلسون بما تم الاتفاق عليه في مؤتمر فكتوريا، وأن الليبيين مستعدين للمشاركة إلى جانب القوات البريطانية أثناء زحفها ودخولها للأراضي الليبية، وعلى إثر ذلك اللقاء حدث خلاف ما بين الجالية الطرابلسية والبرقاوية، حيث رأى الطرابلسيون أن هذا التعهد الذي قدمه إدريس السنوسي للجنرال ويلسون كان من المفروض أن لا يحدث إلا بعد التشاور مع الأعضاء الممثلين لهم والذين تم انتخابهم في مؤتمر فكتوريا وهم: أحمد السويحلي وأحمد المريضة، أما البرقاويين يرون أن إدريس السنوسي مكلف رسمياً من قبل المهاجرين الليبيين في مصر، وله الحرية الكاملة في جميع القرارات⁽⁴⁾.

حاولت السلطات البريطانية في مصر استغلال هذا الخلاف لصالحها بمحاولة استقطاب عدد من الزعماء الطرابلسيين إلى صفها مع إعلان إيطاليا الحرب على الحلفاء في يونيو 1940م، حيث اتصلت السلطات البريطانية بأحمد الباسل وهو من الشخصيات المصرية التي لها علاقة قوية بالزعماء الطرابلسيين وأبلغته بأن يتوسط بينها وبين هؤلاء

(1) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق العربية، ملف الوثائق السياسية، رقم 34- وثيقة رقم

37 الكتاب الأبيض في وحدة طرابلس وبرقة.

(2) محمد الطيب الأشهب، برقة العربية أمس واليوم، مطبعة الهوارى، القاهرة، 1947م، ص534.

(3) دي كاندول، الملك إدريس عاهل ليبيا، حياته وعصره، ترجمة: محمد بن غلبون، مانشستر، 1989م، ص64.

(4) عز الدين عبدالسلام مختار، مرجع سابق، ص191.

الزعماء من أمثال: أحمد السويطي وأحمد المريض وعون سوف لتجنيد فصائل منهم تشارك مع القوات البريطانية في حربها مع إيطاليا، وقد تم هذا الاجتماع في منزل أحمد الباسل مع المندوب البريطاني، وعندما طرح الموضوع بين الجانبين اشترط الزعماء الطرابلسيين أن تكون مساعدتهم للقوات البريطانية مقابل حقوق تتأهلها ليبيا في المستقبل، وتكتب بذلك شروط ضمن وثيقة يتعهد فيها الإنجليز بتفويضها، إلا أن رد المندوب البريطاني كان مناقضاً تماماً، حيث عرض على الطرابلسيين مقابل هذه المشاركة مبالغ مالية فقط، فتم رفض الاقتراح فتوقفت المباحثات بين الجانبين.⁽¹⁾

وعلى الرغم من فشل السلطات البريطانية في التوصل إلى اتفاق مع الزعماء الطرابلسيين إلا أنها لم تيأس من المحاولة مرة أخرى، فتم الاتصال هذه المرة (بصفي الدين السنوسي) ، وتم الاتفاق على أن يقوم هو بتجنيد أكبر عدد ممكن من الطرابلسيين والبرقاويين للانضمام إلى الجيش البريطاني مقابل 150 قرشاً للجندي الواحد شهرياً، إلا أنه لم يستجب لدعوة صفي الدين السنوسي إلا عدد قليل جداً من المهاجرين الليبيين.⁽²⁾

وبهذه الكيفية تكون السلطات البريطانية قد فشلت في إقناع كل من الطرابلسيين والبرقاويين للانضمام إليها، بالرغم من أنها كانت على علم بمقررات مؤتمر فكتوريا الذي انعقد في 20 أكتوبر 1939م وما نتج عنه من تفويض لإدريس السنوسي من قبل المهاجرين للتحدث باسمهم.⁽³⁾ وهكذا وأمام تلك المحاولات الفاشلة من قبل السلطات البريطانية في توسيع شقة الخلاف بين الزعماء الطرابلسيين والبرقاويين، أدركت أنه لا بد من العودة إلى اتفاقياتها السابقة مع إدريس السنوسي، وعلى هذا الأساس تمت الاتصالات ما بين القيادة البريطانية في القاهرة وإدريس السنوسي أدت في النهاية إلى موافقة السلطات البريطانية على تشكيل (القوات العربية الليبية).

2- مؤتمر جاردن ستي بالقاهرة 7-9 أغسطس 1940م:

حاول إدريس السنوسي أن يستغل الدعوة الرسمية التي وجهت إليه من قبل السلطات البريطانية للمشاركة معها في حربها ضد إيطاليا، فقام بتوجيه الدعوة إلى زعماء ومشائخ المهاجرين الليبيين في مصر للتشاور معهم في كيفية المساعدة التي يمكن أن يقدموها إلى بريطانيا في هذه الحرب، وقد كانت الدعوة موجهة باسمه وباسم الكولونيل (بروملو Bromlow) الذي عين لاحقاً قائداً

(1) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق والمخطوطات العربية، ملف الوثائق السياسية، رقم 34، وثيقة رقم 37، الكتاب الأبيض في وحدة طرابلس وبرقة، ص27.

(2) المصدر نفسه، ص28.

(3) محمد الطيب الأشهب، إدريس السنوسي، ط2، مكتبة القاهرة، القاهرة، 1957م، ص94.

للفصائل الليبية المقاتلة بعد أن تم تشكيل النواة الأولى للقوة العربية الليبية لحضور المؤتمر الذي سينعقد يوم 8 أغسطس 1940م في القاهرة.⁽¹⁾

وقد جاء في نص الدعوة التي وجهت إلى أحمد اشتوي السويحي لحضور المؤتمر : ((بسم الله الرحمن الرحيم، حضرة الفاضل الشيخ أحمد السويحي حفظه الله، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد فنتمنى لكم أن تكونوا على أحسن حال، ثم نحيطكم علماً بأن الحكومة البريطانية قد صممت على أن تبتدى فوراً في تكوين فصائل من القبائل السنوسية العربية لاسترداد حرياتهم واستخلاص بلادهم من أيدي الإيطاليين الظلمة وإعادة الاستقلال إليهم، والمرجو منكم أن تحضروا إلى القاهرة في يوم الخميس 8 أغسطس 1940م شارع النباتات، جاردن ستي بالقاهرة؛ لأجل المباحثة في شروط الخدمة المقترحة، ولنعلم منكم عدد الرجال الذين يمكنكم أن تعتمدوا عليهم في تنفيذ هذا المشروع، مع ملاحظة أن مصاريفكم ستكون على حساب الحكومة البريطانية، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته، (بروملو) (محمد إدريس السنوسي) حرر في 3 أغسطس 1940م))⁽²⁾ .

وهنا نتساءل: ما هو الهدف من وراء هذا المؤتمر، ولماذا عارض زعماء المهاجرين الطرابلسيين انعقاده؟ وما هي أهم مقرراته؟

من خلال نص الرسالة يتضح لنا مجموعة من النقاط الهامة والتي كانت محور خلاف كبير بين زعماء طرابلس وبرقة، لعل أهمها:

- 1- أن هناك اتفاقاً مسبقاً بين إدريس السنوسي والسلطات البريطانية في مصر، حول تشكيل القوة العربية الليبية، للمشاركة في الحرب ضد الإيطاليين، دون الرجوع إلى الهيئة الاستشارية التي تم تشكيلها في مؤتمر فكتوريا السابق والتي ضمت عدداً من الطرابلسيين وعدم أخذ مشورتها في ذلك.
- 2- إن الدعوة الموجهة إلى زعماء المهاجرين الليبيين في مصر كانت تحمل توقعات كل من الكولونيل (بروملو) و(إدريس السنوسي) ، وكان من المفروض أن تحمل توقيع إدريس السنوسي فقط، على أساس أنه ممثل المهاجرين الليبيين ولا علاقة لبروملو بذلك، أضف إلى ذلك أنه كان من المفترض أن يتم التصديق عليها من قبل الهيئة الاستشارية الطرابلسية.

(1) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق والمخطوطات، ملف الوثائق السياسية، ملف محمد السنوسي، رقم 27، وثيقة رقم 32، نص الدعوة الموجهة إلى زعماء المهاجرين بتاريخ 3 أغسطس 1940م.

(2) المصدر نفسه، رقم 34، وثيقة رقم 37، الكتاب الأبيض في وحدة طرابلس وبرقة، ص 29.
* لمعرفة أسماء المشاركين في مؤتمر جاردن سيتي، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، ملف الوثائق السياسية، رقم 34 وثيقة رقم 38 تاريخ 7-9 أغسطس 1940م.

3- لعل الملاحظة الهامة التي وردت في نص الرسالة، أنها أشارت إلى تشكيل فصائل من القبائل السنوسية العربية، وهذا مخالف للواقع إذ أن الليبيين لا ينتمون جميعهم إلى العائلة السنوسية، وإن كان بعضهم يندرج تحت زعامتها، وهذه النقطة أثارت جدلاً وخلافاً كبيراً بين زعماء المهاجرين.

وفي هذا الصدد يقول الشيخ الطاهر أحمد الزاوي: ((وكلمة السنوسية لا تطلق على القبائل العربية في طرابلس ولا يفهم منها غير العائلة السنوسية أو الطريقة السنوسية، وهي كباقي الطرق التي انتشرت في البلاد الإسلامية، فأقحام هذه الكلمة في الدعوة محاولة مكشوفة قصد منها إظهار جميع الطرابلسيين بمظهر الأتباع للسنوسية))⁽¹⁾.

وعلى الرغم من كل تلك التطورات والأحداث، تقرر عقد المؤتمر يوم 7 أغسطس 1940م في القاهرة، أي قبل يوم من الموعد المحدد في بطاقة الدعوة الموجهة إلى زعماء المهاجرين، ويعود ذلك إلى سبب واحد وهو أن إدريس السنوسي كان لا يريد حضور بعض الزعماء لهذا الاجتماع لأنهم معارضون لسياسته مع الحكومة البريطانية، فأراد أن يفوت عليهم الفرصة حتى لا يعارضوا قرارات هذا الاجتماع، وهذا ما حصل فعلاً حيث عقد المؤتمر بحضور إدريس السنوسي ومعاونه إبراهيم أحمد الشريف السنوسي، وعدد كبير من البرقاويين بالإضافة إلى الجنرال (ويلسون) وعلى الرغم من أن الموعد المحدد لعقد المؤتمر كان يوم الخميس 8 أغسطس 1940م، إلا أن أحمد السويحلي والطاهر المريض قد وصلا متأخرين في الجلسة الختامية للمؤتمر.⁽²⁾

ألقى إدريس السنوسي بياناً افتتاحياً لهذا المؤتمر، شجع فيه المواطنين الليبيين على الدخول إلى القوة العربية الليبية الجديدة، وحرصهم على المساهمة الفعالة في العمليات العسكرية إلى جانب القوات البريطانية، من أجل تحرير بلادهم من الاحتلال الإيطالي، ثم ألقى الجنرال (ويلسون) خطاباً أوضح فيه هدف السلطات البريطانية من وراء تشكيل القوة العربية الليبية، والمتمثل حسب رأيه في تحرير الأراضي الليبية من الاستعمار الإيطالي وحصول الليبيين على استقلالهم.⁽³⁾

إلا أن أحمد السويحلي والطاهر المريض رفضا الاشتراك في هذه المباحثات، كما رفضا التوقيع على القرارات التي توصل إليها المجتمعون، وانسحبوا من هذا المؤتمر مع عدد من المهاجرين

(1) الطاهر أحمد الزاوي، جهاد الليبيين في ديار الهجرة، 1924-1952م، دارف المحدودة، لندن، ط2، 1985م، ص139.

(2) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق والمخطوطات، ملف الوثائق السياسية، رقم 34، وثيقة رقم 37، الكتاب الأبيض في وحدة طرابلس وبرقة، ص36.

(3) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق والمخطوطات، ملف الوثائق السياسية، رقم 34، وثيقة رقم 37، الكتاب الأبيض في وحدة طرابلس وبرقة، ص30.

الطرابلسيين، معللين سبب انسحابهم عدم حصولهم على وعد أكيد وقاطع من قبل السلطات البريطانية حول مستقبل بلادهم من ناحية الاستقلال.⁽¹⁾

وعلى الرغم من ذلك فقد حاول إدريس السنوسي أن يقنع الحاضرين بالمقترحات البريطانية لدخول الليبيين في الحرب العالمية الثانية إلى جانب قوات الحلفاء، ومنها دفع مرتبات شهرية للمتطوعين تقدر بحوالي 2 جنيه مصري، إلا أن تلك المقترحات واجهت معارضة شديدة من قبل بعض زعماء المهاجرين الحاضرين ومنهم: ناصر الكزة وصالح الأطيوش ومحمد العيساوي أبوخنجر، حيث تقدموا إلى إدريس السنوسي والمندوب البريطاني بثلاثة شروط كأساس لقبول انضمامهم للقوة العربية الليبية الجديدة وهذه الشروط هي:

- 1- أن تكون مشاركتهم في الحرب مقابل حرية البلاد واستقلالها.
 - 2- قصر العمليات العسكرية للقوة الليبية على الأراضي الليبية فقط.
 - 3- تقدم بريطانيا وحلفاؤها الفدية لمن يقتل من الجنود الليبيين في الحرب.⁽²⁾
- إلا أن القيادة العامة البريطانية في مصر وافقت على المطالبين الأولين ورفضت المطالب الثالث.⁽³⁾

ومهما يكن من أمر في اختلاف وجهات النظر فإن المجتمعين توصلوا في النهاية إلى ثمانية قرارات أصبحت بمثابة الأساس الذي اعتمد عليه إدريس السنوسي في تحركاته لحل القضية الليبية، وكانت أهم تلك القرارات التي وردت في مؤتمر القاهرة 8-9 أغسطس 1940م كالتالي:⁽⁴⁾

- 1- وضع الثقة في دولة بريطانيا التي مدت يد المساعدة لتخليص الوطن (الطرابلسي والبرقاوي) من براثن الاستعمار الإيطالي.
- 2- إعلان الإمارة السنوسية والثقة التامة في محمد إدريس السنوسي المبايع له بالإمارة على طرابلس وبرقة.
- 3- تعيين هيئة تمثل إقليم طرابلس وإقليم برقة وتكوين مجلس شورى لإمارة إدريس السنوسي.
- 4- خوض غمار الحرب إلى جانب القوات البريطانية وتحت علم الإدارة السنوسية ضد إيطاليا.
- 5- تعيين حكومة سنوسية مؤقتة تدير الشؤون اللازمة.
- 6- تعيين هيئة تجنيد يكون مقرها ضمن مقر الحكومة السنوسية.

(1) المصدر نفسه، ص31.

(2) المصدر نفسه، شعبة الرواية الشفوية، شريط رقم 298/2، رواية المهاجر السويطي.

(3) عز الدين عبدالسلام مختار، مرجع سابق، ص197-198.

(4) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق والمخطوطات، ملف الوثائق السياسية، رقم 34، وثيقة رقم 37، الكتاب الأبيض في وحدة طرابلس وبرقة، ص31-32، وينظر أيضاً: الطاهر أحمد الزاوي، مرجع سابق، ص136-137، وكذلك محمد فؤاد شكري، مرجع سابق، ص381.

- 7- التوصل لدى الحكومة البريطانية بواسطة إدريس السنوسي بطلب المخصصات اللازمة للتجديد وإدارة الحكومة وتعيين ميزانية خاصة ونظام مؤقت من الميثاق الوطني.
- 8- تفويض إدريس السنوسي بمراجعة الدولة البريطانية لعقد الاتفاقيات والمعاهدات السياسية والمالية والحربية التي تؤمن هذه الغاية وتضمن للوطن الحرية والاستقلال.
- والسؤال هنا: لماذا عارض زعماء المهاجرين الطرابلسيين هذه القرارات ورفضوا التوقيع عليها؟

هناك مجموعة من الأسباب أهمها:

- 1- قرر المؤتمر وضع الثقة الكاملة في إدريس السنوسي ومبايعته على أساس أنه أمير على ليبيا، فرأى الطرابلسيون أن هذا الأمر سابق لأوانه لأن الحرب لم تنته ولم يتحصل الليبيون على استقلالهم هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن أمر تعيين إدريس السنوسي أميراً على البلاد يعود إلى الأهالي في الداخل وليس في يد المهاجرين في الخارج.⁽¹⁾
- 2- اعتبر الزعماء الطرابلسيون أن إدريس السنوسي قد تسرع في الوقوف إلى جانب الحلفاء قبل أن يتحصل على وعد أكيد بالاستقلال، ولهذا السبب بالتحديد رفض أحمد السويحلي والظاهر المريض التوقيع على قرارات المؤتمر في القاهرة⁽²⁾؛ لأنهم اعتبروا أن الدعوة الموجهة إليهم كانت على أساس أنهم أتباع للسنوسية وليسوا زعماء للمهاجرين الطرابلسيين.
- 3- اعتبر الزعماء الطرابلسيين أن إدريس السنوسي قد خدعهم عندما عقد المؤتمر قبل الموعد المحدد له بيوم وعدم توجيه الدعوة لعدد من المهاجرين الطرابلسيين المعارضين له.
- 4- عدم موافقتهم على تفويض إدريس السنوسي لوحده بالاتصال مع السلطات البريطانية دون الرجوع إلى الهيئة الاستشارية التي تم تشكيلها في مؤتمر فكتوريا.⁽³⁾

3- تشكيل القوة العربية الليبية أغسطس 1940م والخدمات التي قدمتها:

أصبحت بنود قرارات مؤتمر القاهرة السابق ذكرها هي الأساس الذي يعتمد عليه الليبيين في التعامل مع السلطات البريطانية، وبما أن البند السادس منها قد نص على تعيين هيئة تجنيد يكون مقرها القاهرة، وعليه فقد أنشأت معسكرات للتدريب والإعداد في كل من منطقة أبي رواش بمركز إمبابه والمنطقة الواقعة غرب الأهرام عند الطريق الصحراوي الذي يربط بين القاهرة والإسكندرية،

(1) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق والمخطوطات العربية، ملف اللجان والأحزاب، رقم 36، وثيقة رقم 11 بخصوص تعيين "إدريس السنوسي أميراً على البلاد ، أغسطس، 1940م.

(2) أن.بروشين، تاريخ ليبيا من نهاية القرن التاسع عشر حتى عام 1969م، ترجمة: عماد حاتم، مراجعة: ميلاد المقرحي، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، 1988م، ص230.

(3) الطاهر أحمد الزاوي، مرجع سابق، ص177.

وفي 12 أغسطس 1940م بدأ تجنيد النواة الأولى للجيش الجديد الذي أطلق عليه اسم (القوة العربية الليبية) والتي اتخذت الإشارة السوداء والهلال والنجمة البيضاء رمزاً وراية وطنية لها.⁽¹⁾ وقد تم تعيين الكولونيل (بروملو Bromlow) كقائد لهذه القوة العربية الليبية، ويساعده الرائد (ديبورج Deborge) كما عين النقيب (أندرسون Anderson) ضابط اتصال إنجليزي، والنقيب عمر فائق شنيب ضابط اتصال ليبي، هذا وقد خصص عدد من الضباط الإنجليز لتدريب القوة العربية الليبية، كان من بينهم النقيب (هزلين Hezlin) والنقيب (هوس Hose) والرائد (بليبر Blaber) والملازم أول (بنياكوف Beniakoff) والملازم أو (فريتوريكس Greatorex).

وفي خطوة جديدة قام بها إدريس السنوسي تمثلت في تكليف عدد كبير من مشائخ المهاجرين الليبيين في مختلف القرى والمدن المصرية بأن يتواصلوا مع كل ليبي في هذه المناطق، وحثه على الانضمام إلى القوة العربية الليبية، وكان ممن له دور كبير في تجنيد أكبر عدد من المهاجرين في منطقة الصحراء الغربية، الصديق الرضا السنوسي ابن عم إدريس السنوسي، حيث بلغ مجموع الذين تم تجنيدهم على يد الصديق الرضا وتحت إشراف أحد الضباط الإنجليز حوالي 761 جندياً، تم تسجيلهم في مكتب التجنيد بالإسكندرية خلال الفترة من 3 سبتمبر 1940م إلى تاريخ انتهاء التسجيل في 15 يناير 1941م.⁽²⁾

تم تشكيل النواة الأولى للقوة الليبية من الليبيين المتطوعين من سرايا العرب على الحدود المصرية، وكذلك من بعض الشخصيات البارزة التي كان لها دور في محاربة الاحتلال الإيطالي أمثال: ناصر الكزة وعبد الحميد العبار وصالح الأطيوش وهذا ما تؤكدته الرواية الشفوية التي تقول: ((أن لاتصالات كل من ناصر الكزة وعبد الحميد العبار وبمهاجري الصعيد (الوجه القبلي) من أجل تحريضهم على الدخول والانضمام إلى القوة العربية الليبية، ومن هؤلاء تم تشكيل الكتيبة الليبية الأولى، وكذلك الدور الذي قام به كل من موسى محمد الظريف وشمس الدين السنوسي بالاتصال بمهاجري الوجه البحري (من الإسكندرية وحتى السلوم) ومن هؤلاء تم تشكيل الكتيبة الثانية، في الفترة التي تلت مؤتمر القاهرة 7-9 أغسطس 1940م))⁽³⁾.

كان عدد أفراد القوة العربية الليبية يزداد يوماً بعد يوم وخاصة من الليبيين الذين كانوا في الجيش الإيطالي أثناء زحفهم على مصر، فقد كانوا يسلمون أنفسهم كأسرى إلى قوات الحلفاء ثم يندمجون من

(1) مذكرات فدائي، تعريب: محمد عبدالرزاق مناع، شركة مطابع المختار للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1992م، ص18.

(2) عز الدين عبدالسلام مختار، مرجع سابق، ص206.

(3) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الرواية الشفوية، شريط رقم 16/15، رواية المجاهد معزب عبدربه الغناي.

جديد في القوة الليبية الجديدة، حيث كلفت الإدارة البريطانية الجديدة بعض الضباط الليبيين للاتصال بهم في الجيش الإيطالي وإقناعهم بالالتحاق بالقوة الليبية كما لجأت القوات البريطانية إلى محاولة ثانية لضم أكبر عدد ممكن من الليبيين في هذه القوة الجديدة لكي تساعد في حربها ضد إيطاليا، تمثلت في توزيع كميات كبيرة جداً من المنشورات التي ألفت عن طريق الطائرات البريطانية، ومن أهمها منشور الجنرال (ويفل)* والذي حاول فيه أن يوضح السياسة الإيطالية الرامية إلى إبادتهم في هذه الحرب عن طريق جعلهم سداً تحتمي به القوات الإيطالية من نيران الحرب، كما نكروهم بالجرائم البشعة التي ارتكبتها إيطاليا في حق الشعب الليبي من إبادة وقهر وظلم وتهجير، وفي نهاية المنشور طالب (ويفل) جميع الليبيين المجندين في القوات الإيطالية بالانسحاب والدخول في جيش القوة العربية الليبية، من أجل تحرير ليبيا من الاستعمار الإيطالي.⁽¹⁾

ويقدر عدد المجندين الليبيين الذين كانوا ضمن القوات الإيطالية بحوالي 17000 جندي⁽²⁾، لم يمض وقت إلا وهم على أتم الاستعداد بضباطهم إلى جانب قوات الحلفاء، ومنهم من حارب ضد القوات الإيطالية.⁽³⁾

وطبقاً لما هو وارد في الوثائق الرسمية فقد بلغ عدد الضباط والجنود الليبيين في جيش القوة العربية الليبية عام 1940م حوالي 11970 مقاتلاً و 76 ضابطاً.⁽⁴⁾ والسؤال هنا: ما هي الخدمات والمساعدات التي قدمتها القوة العربية الليبية في الحرب العالمية الثانية لقوات الحلفاء ضد القوات الإيطالية؟

عندما بدأت العمليات العسكرية القتالية بين القوات الإيطالية من جهة وبين القوات البريطانية والليبية من جهة أخرى، أصدر (موسوليني) أوامر إلى الجنرال (غراتسياني) بالهجوم على مصر في سبتمبر 1940م، فتقدمت القوات الإيطالية واحتلت جزءاً من الأراضي المصرية، ووصلت إلى منطقة سيدي البراني، وفي نفس الوقت استمر المقاتلون الليبيين في صمودهم مع القوات البريطانية في هذه المنطقة، الأمر الذي أدى إلى عدم تمكن القوات الإيطالية من تجاوزها، ولما كان هناك عدد كبير من المجندين الليبيين مع القوات الإيطالية الزاحفة على مصر، فقد قامت القيادة العسكرية

* جنرال عسكري بريطاني يتميز بسعة الاطلاع، خدم في هيئة أركان الجيش البريطاني في الشرق الأوسط خلال الحرب العالمية الأولى، وضع الدراسة العسكرية عن حملة فلسطين 1917-1918م، وفي عام 1934م تقرر تعيينه قائداً عاماً لجميع القوات البريطانية في مصر والسودان وفلسطين وشرق الأردن، كما تولى قيادة القوات العسكرية التي تصدت للثورة العربية عام 1936م. ينظر: عز الدين عبدالسلام مختار، مرجع سابق، ص194.

(1) هنري أنيس ميخائيل، العلاقات الإنجليزية الليبية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1970م، ص123.

(2) محمد فؤاد شكري، مرجع سابق، ص284.

(3) مذكرات فدائي، مرجع سابق، ص19.

(4) مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، شعبة الوثائق العربية، ملف رقم 175، قائمة بأسماء الجنود والضباط الليبيين في جيش القوة العربية الليبية، بتاريخ سبتمبر 1940م.

الإيطالية بوضعهم في الصفوف الأمامية ليكونوا وقوداً لنيران الأسلحة البريطانية، إلا أن تلك الخطة قد تتبها لها المقاتلون الليبيون في صفوف القوات البريطانية، فشرع هؤلاء المقاتلون في الاتصال بإخوانهم المجندين مع الإيطاليين، يبلغونهم بأن هناك استعدادات مكثفة لسحق وتدمير القيادة الإيطالية بالكامل.⁽¹⁾

وفي إحدى الروايات الشفوية لضابط موسى الظريف يقول: ((بينما كنا نقوم بمحاصرة القوات الإيطالية والتصدي لها في منطقة سيدي البراني، تم تكليفي من قبل القيادة البريطانية بالاتصال بالمجندين الليبيين، فاتخذت للأمر عدته وتقمصت شخصية تاجر مصري بدوي يقوم ببيع البيض للمجندين الليبيين ومن معهم من الإيطاليين، حيث استغرقت مهمتي حوالي أسبوعين قمت خلالها بالاتصال بأبناء عمومتي المجندين مع الإيطاليين وتمكنت من الوصول إليهم، حيث تجاذبنا أطراف الحديث بسرعة خاطفة وأبلغتهم بأن موعد الهجوم البريطاني المتوقع سيكون قبل نهاية الأسبوع من شهر سبتمبر 1940م، وسيكون الهجوم برياً وبحرياً وجوياً في وقت واحد، وأن المستهدف من الهجوم القيادة الإيطالية وليس المقاتلين الليبيين، كما نصحتهم بعدم التعرض لأي مناقشات للقوات البريطانية، وإذا اضطر الأمر إلى إطلاق النار تنفيذاً للأوامر الإيطالية فلتكن وجهة بنادقكم السماء؛ لأن إخوانكم الليبيين هم أول من سيكون في صفوف القوات البريطانية.⁽²⁾

وبالفعل لم يمض أسبوع واحد على تلك الاتصالات حتى قامت القوات البريطانية بالهجوم المفاجئ على مواقع الإيطاليين برأً وبحراً وجواً، حيث دمرت القيادة الإيطالية بكاملها، وبفضل تلك الاتصالات السرية استسلم الآلاف من الجنود الليبيين خلال العمليات العسكرية التي دارت في شهر ديسمبر من نفس العام.⁽³⁾

وفي أثناء الزحف الكبير الذي قام به الجنرال (رومل) (Rommel)* ضد قوات الحلفاء التي تراجعت وانسحبت نحو الأراضي المصرية، وعلى الرغم من أن جميع المدن والقرى الليبية قد سقطت

(1) محمد عطية القدار، دور القوة الليبية إلى جانب في الحرب العالمية الثانية، جامعة قارونس، بنغازي، 1992م، ص20.

(2) المرجع نفسه، ص20.

(3) المرجع نفسه، ص21.

* أروين رومل: جنرال ألماني أرسله هتلر عام 1941م إلى منطقة شمال إفريقيا لإنقاذ الموقف المتدهور ولمساعدة حليهم موسوليني بسبب الهزائم التي تعرض لها على يد قوات الحلفاء، فاسرع رومل إلى صد الزحف البريطاني عند منطقة العقيلة وتقدم بقواته نحو طبرق وأجبر القوات البريطانية على التراجع داخل الأراضي المصرية حتى مرسى مطروح وأصبح الطريق إلى القاهرة وقناة السويس مفتوحاً أمامهم، قتل في يوليو 1944م وتضاربت الروايات حول كيفية مقتله، فالرواية الرسمية تقول إنه قتل في حادث اصطدام جرى لسيارته خلال غارة جوية للحلفاء، والرواية الثانية تقول إنه اضطر للانتحار حينما تم اكتشاف تورطه في مؤامرة دبرتها لاغتيال هتلر وقلب حكومته في يوليو 1944م. للمزيد: ميلاد المقرحي، تاريخ أوروبا الحديث والمعاصر، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1991م، ص280.

بسرعة كبيرة على يد الجنرال (رومل) فإن مدينة طبرق قد صمدت أمام هذا الزحف، بالرغم من انفصالها تماماً عن القيادة البريطانية في مصر، وهنا يبرز الدور الكبير للمجهودات الحربية للمقاتلين الليبيين واستماتتهم في الدفاع عن مدن وقرى بلادهم، ففي أثناء حصار مدينة طبرق الذي استمر لأكثر من ثلاثة أشهر اعتباراً من 5 أبريل 1941م حيث تمت محاصرة الإنجليز والمقاتلين الليبيين وانقطعت اتصالاتهم بمصر وقرر القادة الإنجليز الاستسلام للألمان والإيطاليين ، وفي هذا الوقت تجلت البطولة والصمود عند الليبيين فقد قرروا جميعاً ضباطاً وجنوداً رفض الأوامر الموجهة إليهم من قبل الرائد (جينكيز Jengiz) قائد الكتيبة الأولى بالاستسلام وصمموا على مواصلة الجهاد ضد قوات المحور حتى النهاية، وتشير الرواية الشفوية إلى أنه خلال محاصرة القوات الإنجليزية بما فيها الكتائب الليبية الأولى والثانية والرابعة في طبرق، رفض جميع الليبيين أمر الاستسلام الموجه إليهم كما طلبوا منه ألا يتهمهم بعدم الرضوخ لأوامره لأن الموقف دقيق وأصرروا على مقاتلة العدو لا للاستسلام له.(1)

ومن المساعدات الهامة التي قدمتها القوة العربية الليبية للحلفاء تشكيل فرقة الفدائيين الليبيين (الكوماندوز) والتي تم تأسيسها في مارس 1942م ، حيث تكونت أولى تشكيلاتها من الكتيبة الأولى الليبية، وفي الوقت الذي كانت فيه الحرب بين الحلفاء والمحور تتأرجح بين الكر والفر، كانت مهمة فرقة الفدائيين الليبيين دراسة كيفية الدخول إلى الأراضي الليبية للعمل خلف جبهة القتال حتى تتمكن من القيام بعمليات حربية جريئة وقوية ضد قوات المحور، وبعد فترة زمنية من التدريب المكثف الشاق استطاعت أن تضع خطة عمل كانت على النحو التالي(2):

- 1- التسلل خلف جبهة القتال والتوغل في عمق المناطق الليبية المحتلة من قبل قوات المحور والتمركز هناك حسب ما تتطلبه ظروف العملية المكلفين بها، مع الاعتماد على أنفسهم في تنفيذها.
- 2- القيام باختيار نقاط ارتكاز في عمق الصحراء ومخابئ يصعب العثور عليها من قبل قوات المحور للجوء إليها بعد تنفيذ العمليات العسكرية، وكذلك لكي تكون مكان لقاء مع الدوريات التي تمر عليها حسب الجدول الزمني المتفق عليه.
- 3- القيام بدوريات في المنطقة الجنوبية المحاذية للجبل الأخضر لتشكيل حلقة اتصال بين مجموعات الفدائيين العاملة داخل الأراضي المسيطر عليها من قبل الاحتلال الإيطالي وبين

(1) محمد عطية القدار ، مرجع سابق، ص34.

(2) مذكرات فدائي، مرجع سابق، ص48.

- قيادة القوات الليبية بمقرها بمصر، على أن يضع رجال الدوريات في الحسبان عدم وجود المأوى في الصحراء، وضرورة الحرص على أن لا يكشف أمرهم من قبل قوات العدو.
- 4- مهمة هذه الدوريات هي نقل الفدائيين من مقر القيادة في مصر إلى ما وراء جبهة القتال في عمق الصحراء وتوزيعهم على أماكن متعارف عليها.
- 5- من هذه الأماكن يتسلل الفدائيين سيراً على الأقدام إلى غابات الجبل الأخضر ومنها إلى المدن والقرى الليبية، حيث تكون مهمتهم تحديد مطارات العدو ومعسكراته ومراكز تموينه ومخازن أسلحته وذخيرته ومستودعات الوقود.
- 6- تدمير ما يمكن تدميره من منشآت العدو الهامة، ونصب الكمانن لقوافل التموين والأسلحة وإطلاق سراح الأسرى خلف الأسلاك الشائكة وتحت الحراسة المشددة.
- وفي الوقت الذي كانت فيه قوات المحور تطارد قوات الحلفاء المنسحبة إلى الأراضي المصرية، كان جنود فرقة الفدائيين يتقدمون من مراكز في مصر باتجاه الأراضي الليبية لتنفيذ عملياتهم البطولية ضد قوات المحور، ومن أهم الأعمال التي كلفوا بها القيام بعمليات استطلاعية على مواقع العدو ورصد تحركاته بدقة وإبلاغ القيادة البريطانية بكل ما يستجد من تطورات.⁽¹⁾
- ولكي تتجح هذه الفرقة في تنفيذ أعمالها داخل الأراضي الليبية، قامت بتقسيم جبهة القتال إلى ميادين ونقاط محددة ومعروفة، وكل نقطة كانت تتبع مجموعة من الضباط الإنجليز والليبيين، وكل مجموعة كانت مهمتها تمشيط ومسح المنطقة المحددة لها، وتقديم المعلومات المتحصل عليها لباقي المجموعات عن طريق أجهزة لاسلكي كانت تستخدم بسرية تامة حتى لا يتم كشفها من قبل العدو.⁽²⁾
- فتم تكليف النقطة الأولى بمراقبة المنطقة الواقعة ما بين طبرق والمرج، حيث تولى الإشراف على هذه النقطة الرائد الإنجليزي (بنياكوف Beniakoff) ويساعده مجموعة من الضباط الليبيين، بالإضافة إلى (25) مقاتلاً ليبيا وكانت مهمتهم مداومة مقر القائد (رومل) في الجبل الأخضر، إلا أنه لم يكن موجوداً ساعة الهجوم، رغم الحراسة المشددة والصور المرتفع.⁽³⁾
- أما النقطة الثانية، فتمتد ما بين بنغازي وضواحيها حتى منطقة الزويتينة غرب بنغازي، حيث كان لهذه المجموعة دور كبير في تحديد أهم المراكز والأهداف الاستراتيجية لقوات المحور، وعلى

(1) حسين الفقيه عبدالمالك، جهود رجال المخابرات العربية في الميادين الليبية، لندن، القسم العربي، دت، ص19.

(2) المرجع نفسه، ص18.

(3) المرجع نفسه، ص17.

ضوء تلك المعلومات قام طيران الحلفاء بقصفها وتدميرها بالكامل، كما أن بعض أفراد هذه المجموعة اشتغلوا كمخبرين سربيين في ملابسهم الوطنية الشعبية.⁽¹⁾

أما النقطة الثالثة فتمتد من إجدابيا وحتى منطقة العقيلة، وكانت كل هذه المجموعات تقوم بعملها على أكمل وجه من رصد لتحركات العدو وجمع المعلومات وإرسالها أولاً بأول إلى قيادة الجيش البريطانية في مصر بسرعة وسرية تامة.

هذا إلى جانب مجموعة المنشورات التي كانت تلقيها الطائرات الإنجليزية على المواطنين الليبيين داخل البلاد، والموقعة من قبل إدريس السنوسي الذي حثهم فيها على تقديم كل المساعدات اللازمة التي تحتاج إليها قوات الحلفاء، وعلى ضوء هذه المنشورات بدأت الاتصالات السرية بين مكتب التجنيد في القاهرة وبين رجال القبائل من مختلف المدن الليبية، من أجل تزويد الحلفاء بالمعلومات الخاصة عن مواقع العدو واستعداداته ورصد تحركاته وعدد قواته، بالإضافة إلى تزويد ضباط الاستخبارات الإنجليزية الذين يعملون سراً خلف خطوط قوات المحور ببعض الرجال المخلصين من أجل إمدادهم بما يحتاجون إليه، وإخفائهم وقت الضرورة وتقديم المعونة لهم.⁽²⁾

ولكن إلى أي مدى وصلت المساعدات التي قدمها الأهالي الليبيون للقوات البريطانية خلال فترة الحرب ضد قوات المحور؟

تكمّن الإجابة على هذا التساؤل في النقاط التالية:

- 1- إيواء الكثير من الضباط والجنود البريطانيين الهاربين من الأسر وحمايتهم وتقديم الملابس والأطعمة لهم.
- 2- إنقاذ الجرحى ومعالجتهم وإخفائهم عن أعين القوات الإيطالية وجواسيسها.
- 3- مساعدة الجنود والضباط الإنجليز الذين ظلوا الطريق للعودة إلى مواقعهم ووحداتهم، بل إنه في كثير من الأحيان قاموا بتوصيلهم إلى مواقعهم بالرغم من المخاطر الكبيرة التي قد يتعرضون لها.⁽³⁾
- 4- حدث أن قام أحد المواطنين الليبيين بمعالجة أحد الضباط الإنجليز كان قد أصيب بجروح أثناء الحرب، حيث نقله إلى أحد الكهوف واستمر في علاجه لمدة ستة أشهر حتى تماثل للشفاء، ثم حمّله فوق جملة إلى أن أوصله إلى مقر قيادته في منطقة (العلمين) دون أن يعلن عن اسمه أو أن يطلب مكافأة مالية.⁽⁴⁾

(1) محمد فؤاد شكري، مرجع سابق، ص384.

(2) Paul Carell, The foxes of the desert (New York), 1961, p.198.

(3) بول كارل، ثعالب الصحراء، دار القلم، بيروت، 1980م، ص189.

(4) محمد فؤاد شكري، ميلاد دولة ليبيا الحديثة، مطبعة الاعتماد، القاهرة، 1957م، ص107.

5- كما قام الضابط الليبي علي بوحامد بالتعاون مع الشيخ علي البرعصي بوضع خطة لتهدية عدد كبير من الأسرى البريطانيين الموجودين لدى القوات الإيطالية في منطقة درنة في يوليو 1942م، وقد كان بعضهم في المستشفى والبعض الآخر في المعسكر خارج المدينة التي كانت مزدحمة بالجنود الألمان.⁽¹⁾

وكدليل على الأعمال الكبيرة التي قدمها الفيلق الفدائي الليبي والقوات العربية داخل الأراضي الليبية أثناء الحرب لقوات الحلفاء ما صرح به الرائد (بنيماكوف) المشرف على إحدى المجموعات الفدائية الليبية حيث قال: ((كانت المعلومات التي كنا نرسلها بواسطة اللاسلكي إلى الجيش الثامن البريطاني على درجة عظيمة من الخطورة والأهمية بل ويمكنني أن أقول أن الحرب في الصحراء* لربما اتخذت شكلاً آخر بدون تلك المعلومات، ويرجع الفضل في ذلك إلى إخلاص الليبيين الذي راقبوا بعين لا تنام طريق قوات العدو، وأولئك الذين أخذوا ينتقلون من بنغازي إلى المرج إلى القبة ودرنة، للحصول على معلومات عن تحركات العدو وخطته الحربية))⁽²⁾.

كما حرصت بعض الشخصيات السياسية والعسكرية البريطانية باعترافها عن الجهود الكبيرة التي قدمتها القوة العربية الليبية لقوات الحلفاء ومن بين هؤلاء (أنتوني إيدن A.Eden) وزير الخارجية البريطانية حينما قال: ((اتصل إدريس السنوسي بالسلطات البريطانية في مصر قبل شهر من سقوط فرنسا على يد الألمان، بينما كان موقفنا في إفريقيا متأزماً للغاية، وبعدئذ تم إنشاء قوة سنوسية ليبية من أنصاره الذين فروا من الاضطهاد في فترات مختلفة خلال العشرين سنة الماضية، وهذه القوات أدت عدة مهام كبيرة أثناء المعارك التي دارت بالصحراء الغربية في شتاء 1940-1941م، وأود أن انتهز هذه الفرصة للتعبير عن مشاعر التقدير الحارة للأمير إدريس السنوسي للمساهمة التي يقدمها هو وأنصاره للقوات البريطانية دعماً للمجهود الحربي والعسكري واشترآكهم في مهمة دحر قوات العدو، وأن حكومة بريطانيا مصممة على ألا يعود السنوسيين بأي حال من الأحوال تحت السيطرة الإيطالية مرة أخرى بعد انتهاء الحرب))⁽³⁾.

(1) المرجع نفسه، ص 111.

* يقصد بالصحراء الأراضي الليبية الشاسعة التي وقعت فيها المعارك العسكرية بين قوات الحلفاء والمحور فوق الأراضي الليبية من بنغازي غرباً إلى امساعد شرقاً ولولا تلك المعلومات التي قدمها الفدائيين الليبيين للجيش البريطاني عن قوات المحور وتحركاتهم لكانت الأمور لصالح قوات المحور (الإيطالية والألمانية). الباحث.

(2) المرجع نفسه، ص 112.

(3) دي كاندول، مرجع سابق، ص 167.

ولكن هل حفظت بريطانيا هذا الجميل أم تنكرت له؟

إن الإجابة على هذا التساؤل يتضح في التصريح الذي أدلى به المستر (انتوني إيدن) فإذا أمعنا النظر فيه وجدناه خالياً تماماً من كل المضامين والأهداف التي يسعى من أجلها كل الليبيين، فهو لم يتضمن استقلال برقة ولا غيرها من الأقاليم الأخرى، ولكن بإشارته الخاصة إلى إقليم برقة في عدم وقوعها تحت سيطرة الإيطاليين بعد التحرير يبرز بوضوح أن هناك نية في اقتسام البلاد إلى عدة أقاليم تابعة للدول الاستعمارية، كما يوحي بأن هناك اعترافاً مسبقاً بزعامة إدريس السنوسي على إقليم برقة، بالإضافة إلى ذلك أن هذا التصريح كان مخيباً لآمال إدريس السنوسي وأتباعه من جهة، ومحل نقد قوي وعنيف من الزعماء الطرابلسيين من جهة أخرى، لسلبيته وخلوه من أي وعد إيجابي بالاستقلال التام للأراضي الليبية، وبسبب هذا التصريح غير المقنع بالنسبة لليبيين قام إدريس السنوسي بإرسال مذكرة إلى وزير الدولة البريطانية في 23 فبراير 1942م طالباً من الحكومة البريطانية ما يلي⁽¹⁾:

- 1- أن تعلن استقلال ليبيا التام في شؤونها الداخلية والاعتراف بحاكم مسلم رئيساً للدولة الليبية.
 - 2- أن تضمن سلامة ليبيا ضد أي هجوم مستقبلاً.
 - 3- أن تعقد مع ليبيا معاهدة يتفق على شروطها بين الطرفين.
 - 4- أن تعين لجنة (بريطانية - ليبية) لوضع الأسس التي ستقوم عليها ليبيا.
- لم تكن هذه المقترحات لتلقى قبولاً عند الحكومة البريطانية في الوقت الذي لا تزال فيه قوات المحور تعسكر في منطقة شمال إفريقيا، كما أوضحت السلطات البريطانية لإدريس السنوسي بأنه لا سبيل إلى إعطاء وعود قاطعة ومحددة قبل نهاية الحرب، مع أنهم أكدوا له بأن بلاده ستال حريتها واستقلالها بعد الحرب.⁽²⁾
- كما كان ذلك التصريح سبباً مباشراً في زيادة خصومة الزعماء الطرابلسيين لإدريس السنوسي، الذي اعتبروه المسؤول الأول عن استصدار ذلك التصريح الذي ترك إقليم طرابلس فريسة للأطماع الاستعمارية البريطانية الإيطالية.⁽³⁾

(1) مجيد خدوري، ليبيا الحديث، دراسة في تطورها السياسي، ترجمة: نقولا زيادة، مراجعة: نصر الدين الأسد، دار الثقافة، بيروت، 1966م، ص49.

(2) المرجع نفسه، ص49.

(3) محمد فؤاد شكري، ميلاد دولة ليبيا الحديثة، مرجع سابق، ص292.

وفي نهاية المطاف أرادت الحكومة البريطانية التوصل من التزامها مع إدريس السنوسي، فأصدرت تعليمات خاصة إلى مكاتب الدعاية البريطانية جاء فيها: ((إن حكومة جلالة الملك لا تريد أن تعيد نفسها في الوقت الحاضر بأكثر من تصريح إيدن في مجلس العموم الذي لم يتضمن إلا أن السنوسيين في برقة لن يعودوا بحال ما مرة أخرى إلى الحكم الإيطالي، ويجب تجنب أي تصريح مفاده أن بيان وزير الخارجية البريطانية بمثابة وعد للسنوسيين بالحكم الذاتي أو الاستقلال.⁽¹⁾)

وهكذا أعلنت الحكومة البريطانية رسمياً تنكرها لكل الوعود التي على أساسها اشترك الليبيون معها في الحرب ضد قوات المحور .

(1) صلاح العقاد، العرب والحرب العالمية الثانية، معهد الدراسات العربية العالمية، القاهرة، 1966م، ص168.

الخاتمة

ركزت السلطات الإيطالية جهودها على محاربة الروح الوطنية لدى الليبيين وعزل بلادهم عن أشقائهم العرب والمسلمين، وتشويه تاريخ بلادهم وحركتهم التحررية، وتهجير ونفي الآلاف من الليبيين وتدمير منازلهم وقتل النساء والأطفال والشيوخ مما أدى إلى نقص كبير في عدد السكان. كما أن هجرة الليبيين من بلادهم إلى مختلف الدول العربية والإفريقية لم تكن هروباً من الجهاد والدفاع عن الوطن بل حفاظاً على الروح والعقيدة حيث أتاحت لهم الهجرة فرصة كبيرة للاشتغال بقضيتهم الوطنية ومكنتهم من عقد المؤتمرات والنشاطات السياسية بهدف توحيد الصف للوصول إلى الحرية والاستقلال ومن أهمها: مؤتمر فكتوريا ومؤتمر جاردن ستي في مصر. وعندما تشكلت القوة العربية الليبية في مصر 1940م دخل الآلاف من الليبيين المهاجرين في مصر وغيرها في تلك القوة الليبية وتوافدوا على معسكرات التدريب لتلقي تدريباتهم والمساهمة مع قوات الحلفاء في تحرير بلادهم من الاحتلال الإيطالي، وقد تألفت القوة العربية الليبية والتي قدر عددها بحوالي (11970) مقاتلاً بالإضافة إلى (96) ضابطاً شاركوا جميعاً إلى جانب الحلفاء، حيث سقط المئات منهم شهداء في معارك البر والبحر، فلم ينسحبوا ولم يرفعوا راية الاستسلام كما رفعها البريطانيون والفرنسيون أثناء حصار مدينة طبرق عام 1941م من جانب قوات المحور، عكس ما كان من جانب المقاتلين الليبيين الأثر الكبير في مساعدة قوات الحلفاء وإضعاف جبهة قوات المحور وهزيمتهم في الحرب العالمية الثانية.

إلا أن الحكومة البريطانية اتصلت من كافة وعودها بالحرية والاستقلال للشعب الليبي وحتى لإدريس السنوسي من خلال تصريح وزير الخارجية البريطانية (أنتوني إيدن) 1942م، حيث أوضح نية بريطانيا في تقسيم البلاد إلى أقاليم، واعترافها بإدريس السنوسي على إقليم برقة فقط، وعدم الاهتمام بمطالب وحقوق الأقاليم الأخرى طرابلس وفزان.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الوثائق:

الوثائق غير المنشورة:

- وثائق مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، شعبة الوثائق العربية:
 - 1- ملف الوثائق السياسية، رقم 34:
 - وثيقة رقم 37، اللجنة الطرابلسية، الكتاب الأبيض في وحدة طرابلس وبرقة.
 - 2- ملف اللجان والأحزاب، رقم 36:
 - وثيقة رقم 11.
 - 3- ملف شكري فيصل، رقم 14:
 - ظرف رقم 6، وثيقة رقم 10، رسالة من محمد العيساوي إلى عمر فائق شنيب، بتاريخ 23 مايو 1939م.
 - 4- ملف محمد السنوسي، رقم 27:
 - وثيقة رقم 32، نص الدعوة الموجه إلى زعماء المهاجرين، بتاريخ 3 أغسطس 1940م.
 - 5- ملف رقم 175:
 - وثيقة تشير إلى قائمة بأسماء الجنود والضباط الليبيين في القوة الليبية.
- ثانياً: الروايات الشفوية المحفوظة بمركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية:
- رواية المهاجر السويحلي، رقم 298/2.
 - رواية المجاهد معزب عبد ربه الغناي، رقم 16/15.

ثالثاً: المصادر:

1. الطاهر أحمد الزاوي، جهاد الليبيين في ديار الهجرة، 1924-1952م، ط2، دارف المحدودة، لندن، 1985م.
2. محمد الطيب الأشهب، إدريس السنوسي، ط2، مكتبة القاهرة، القاهرة، 1957م.
3. محمد الطيب الأشهب، برقة العربية أمس واليوم، مطبعة الهواري، القاهرة، 1947م.
4. محمد فؤاد شكري، السنوسية دين ودولة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1948م.
5. محمد فؤاد شكري، ميلاد دولة ليبيا الحديثة، مطبعة الاعتماد، القاهرة، 1957م.
6. محمود الشنيطي، قضية ليبيا، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1951م.
7. مذكرات فدائي، ترجمة: محمد عبدالرزاق مناع، شركة مطابع المختار للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1992م.

رابعاً: المراجع المترجمة:

- 1- أن. بروشيين، تاريخ ليبيا من نهاية القرن التاسع عشر حتى عام 1969م، ترجمة: عماد حاتم، مراجعة: ميلاد المقرحي، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، 1988م.
- 2- دي كاندول، الملك إدريس عاهل ليبيا، حياته وعصره، ترجمة: محمد بن غلبون، مانشستر، 1989م.
- 3- مجيد خدوري، ليبيا الحديث، دراسة في تطورها السياسي، ترجمة: نقولا زيادة، مراجعة: نصر الدين الأسد، دار الثقافة، بيروت، 1966.

خامساً: المراجع الثانوية:

- 1- صلاح العقاد، العرب والحرب العالمية الثانية، معهد الدراسات العربية العالمية، القاهرة، 1966م.
- 2- عزالدين عبدالسلام مختار، تاريخ ليبيا السياسي والاجتماعي 1922-1948م، الطبعة الأولى، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، طرابلس، 2000م.
- 3- ميلاد المقرحي، تاريخ أوروبا الحديث والمعاصر، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1991م.
- 4- محمد عطية القدار، دور القوة الليبية إلى جانب في الحرب العالمية الثانية، جامعة قاريونس، بنغازي، 1992م.

خامساً: المراجع الأجنبية:

- 1- Carell Paul, The foxes of the desert New York, 1961.

المشكلات الاجتماعية للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة بني وليد - ليبيا

خديجة إسماعيل عمار - كلية الآداب - جامعة بني وليد

المقدمة :

يعد التعليم الجامعي من أهم مؤسسات التعليم في المجتمع الحديث وتعتبر الجامعات أعلى درجات السلم التعليمي، وتؤكد الأدبيات أن عدم توفر هذا التعليم يعتبر انتقاصاً لهذا السلم وعلى تكافؤ الفرص بين المواطنين للحصول عليه، والذي يمكن من خلاله تلبية احتياجات سوق العمل من الخبراء والمتخصصين في كافة الجوانب الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والنفسية والطبية وغيرها.

وتؤدي الجامعة دور كبير في استثمار الموارد البشرية للمجتمع وتعمل على تنمية قدراتهم ومدعم بالمعارف والقيم والاتجاهات التي تمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة وتحسين أداءهم وتزويد من دخلهم.

وان رسالة الجامعة بمفهومها المعاصر لا تقتصر على إعداد المعلمين فقط بل اتسع نطاقها ليشمل مجالات ومهام أخرى منها خدمة المجتمع والتفاعل معه والسعي لتطويره وتغييره نحو الأفضل، وتعتبر الجامعة أيضاً إحدى المؤسسات المهمة لعملية التنمية عن طريق إعداد العناصر الأكفاء الذين يتولون هذه المهمة، ولابد لكي تقوم الجامعة بدورها ورسالتها على الوجه المطلوب وأن تؤدي وظيفتها بصورة متكاملة أن تنظر إلى عضو هيئة التدريس باعتباره المحور الأساسي الذي تقوم عليه الجامعة.

ومع تعدد أهداف الجامعات ازدادت المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس وارتبطت بأدوار أكثر تعقيداً و أشد صعوبة الأمر الذي يتطلب ضرورة توافر الإمكانيات المناسبة والظروف الملائمة للأستاذ الجامعي للقيام بهذه الأدوار، فكلما تواجد الأستاذ الجامعي في بيئة ملائمة و تربوية كلما ساهم ذلك في تحقيق أهداف الجامعة، وعلى العكس كلما تواجد الأستاذ الجامعي في بيئة مليئة بالمعوقات و المشاكل ساهم ذلك في الحد من أدائه الوظيفي و قلل من دوره في بناء المجتمع وتحقيق التقدم ، مما يدعو ذلك إلى أن تتوجه الجامعات إلى الوقوف على هذه المشكلات بالدراسة والعمل على التخفيف منها أو القضاء عليها لكي يتسنى للجامعات أن تؤدي وظيفتها على النحو المطلوب ، وتأتي هذه الدراسة كمحاولة لألقاء الضوء على أهم المشكلات التي يواجهها الأستاذ الجامعي داخل كلية الآداب بجامعة بني وليد .

مشكلة البحث:

يعد الأستاذ الجامعي محور أساسي في العملية التعليمية للمرحلة الجامعية ، إلى جانب المنهج الدراسي و البيئة الملائمة للدراسة ، حيث تركز عليه الجامعة في القيام بوظائفها المنوطة بها داخل المجتمع، و تقع على كاهل الأستاذ الجامعي العديد من المسؤوليات إلى جانب مهنة التدريس ونقل المعرفة فهو نقطة الاتصال بين الجامعة و المجتمع عن طريق المؤتمرات و الندوات التي يقوم بها وكذلك الاشتراك في برامج التنمية الاجتماعية و الاقتصادية من خلال رسم الخطط التنموية و المساهمة في القضاء على الكثير من المشكلات و الصعوبات التي تعرقل نمو المجتمع و النهوض به .

و لا يمكن للأستاذ الجامعي القيام بكل ما عليه من واجبات داخل الجامعة وخارجها إلا اذا كانت البيئة التعليمية على المستوي المطلوب التي تحفز وتدفع الأستاذ نحو المزيد من الإنجازات العلمية التي من شأنها الرفع من مستوي الأستاذ الجامعي و مستوي التعليم الجامعي بشكل عام ، وعلى العكس من ذلك فلما كانت البيئة التعليمية مليئة بالمشاكل و الصعوبات التي من شأنها أن تعرقل الأستاذ في القيام بوظيفته أنعكس ذلك بالسلب على مخرجات التعليم و قصور الجامعة في القيام بمسؤولياتها ، وهذا ما دفع الباحثة للقيام بهذا البحث للإجابة عن التساؤل التالي :

ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ الجامعي؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه يدرس ما يعيق الأستاذ الجامعي في أداء دوره العلمي والأخلاقي والاجتماعي المناط به، إضافة إلى اهتمامه بدراسة المشكلات التي تعترض مسيرة عمل الأستاذ الجامعي، وفتح الباب نحو دراسات مستقبلية أخرى لدراسة كل مشكله كموضوع للبحث لإيجاد الحلول لها.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يأتي:

الكشف عن أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس داخل كلية الآداب لفت نظر المسؤولين داخل الجامعة لما يتعرض له الأستاذ من صعوبات تعرقل أداءه لعمله الأكاديمي للقيام بوضع البرامج والخطط للتخفيف منها وإيجاد الحلول لها.

-تساؤلات البحث :

يسعي البحث إلى الإجابة على التساؤلات الآتية :

- س1- ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ الجامعي داخل كلية الآداب بجامعة بنى وليد؟
 - س2- ماهي الحلول والمقترحات التي يمكن أن نضعها للقضاء على هذه المشكلات أو التخفيف منها؟
- مفاهيم البحث :

ينطوي البحث على مجموعة من المفاهيم والتي يمكن أن نحددها في الآتي :

- 1- **المشكلات الاجتماعية :** (هي مجمل الأحداث و التفاعلات السلبية التي تؤثر مباشرة و غير مباشرة في عدد كبير من الناس بشكل عام و التي يمكن علاجها عموما و في اطار عام وليس بالتعامل مع الحالات الفردية كل على حدة).
- أو هي (موقف يتطلب معالجة إصلاحية و ينجم عن ظروف المجتمع و إمكانياته و يتحتم معه تجميع و توجيه الوسائل الاجتماعية و الاقتصادية لمواجهته أو تحسينه) (الحوات و آخرون ،1985، ص12-13)

التعريف الإجرائي: هي جميع الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على أداءه سواء كانت متعلقة بالطالب أو المنهج أو إدارة الكلية أو البحث العلمي والترقيات أو الأمن الجامعي أو المجتمع.

- 2- **الأستاذ الجامعي:** وهو الشخص الذي تحصل على مؤهل علمي مكنه من التعامل مع الطلاب من خلال عملية تعليمية مندمجة بين عناصرها.

المبحث الأول: الإطار النظري للبحث

التعليم الجامعي وهو المرحلة التي تلي المرحلة الثانوية و يقبل فيها الطالب على أنواع أخرى من التعليم والذي يصبح فيه مشارك ، و يعتمد التعليم الجامعي على مدى توفر العناصر المؤهلة و الكفوة من أعضاء هيئة التدريس وذلك لتحقيق أهدافه داخل المجتمع ، سواءً على صعيد نقل المعارف و الحفاظ عليها أو تأهيل الموارد البشرية وجعلها قادرة على دفع عجلة التنمية و التطوير أو حتي على صعيد البحث العلمي ودراسة المشكلات التي تعترضه و إيجاد الحلول لها ،كل هذه المهام لا يمكن أن تقوم بها الجامعة كمؤسسة بدون أعضاء هيئة التدريس القادرين على القيام بهذه المسؤوليات، ومن هنا تبرز أهمية الأستاذ الجامعي و أهمية الدور الذي يقوم فهو الوسيلة الوحيدة التي تحمل على عاتقها بناء العقول و إعداد الكفاءات البشرية في مختلف التخصصات .

خصائص الأستاذ الجامعي :

هناك مجموعة من المميزات التي يتميز بها الأستاذ الجامعي عن غيره ومنها :

أ- خصائص متعلقة بالشخصية:

- 1- أن يكون ديموقراطي في التفاعل مع الآخرين.
- 2- الثقافة الواسعة والاطلاع الذي يمنحه القدرة على الإلقاء والمناقشة.
- 3- القدرة والمهارة وقوة الشخصية اللازمة للعملية التعليمية.
- 4- الالتزام الأخلاقي والمهني.
- 5- التمتع بالإخلاص في الأداء وبالمظهر الشخصي الملائم لوظيفته (حفيظي، دت:133)

ب- الخصائص الاجتماعية: والتي تتمثل في الآتي :

- 1- الاطلاع المستمر على ثقافة المجتمع التي ينتمي إليها.
- 2- القدرة على التجاوب مع التغيرات المفاجئة أو الطارئة على الجامعة .
- 3- القدرة على إقامة علاقات اجتماعية و إنسانية مع طلابه و إدارة الكلية .
- 4- المشاركة في الدراسات التي تفتح قنوات اتصاليه بين الجامعة و المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية (عبد الناصر ، 2012:ص63)

ج- خصائص علمية و مهنية و تتمثل في الآتي :

- 1- الحماس للعمل و الحرص على إفاة الطلاب و تقديمهم العلمي وهذا يكسبه احترام الآخرين من زملائه و طلبته الذين يشعرون بمدى الجهد الذي يبذله من أجل تطوير قدراتهم العلمية و التطبيقية .
- 2- الدقة في المواعيد و الانتظام في السلوكيات داخل الموقف التعليمي .
- 3- التنوع في أسلوب العرض و استخدام الأدوات و التجهيزات المناسبة لتوصيل المادة العلمية .
- 4- التنوع في أساليب التلخيص و الحوار لضمان وصول المعلومات للطلاب و إتاحة فرصة للمناقشة و التعلم التعاوني وعرض النماذج التصويرية و التلخيص الذي يعكس تميزه المهني . (هارون ، 2020 :ص105)

د- خصائص أكاديمية :

وهي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي في المادة التعليمية ، و الاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره ، و متابعة التطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه. (الزهراء ، 2018، ص35).

مهام الأستاذ الجامعي :

وهي مهام أو وظائف أساسية يقوم بها الأستاذ الجامعي و تتمثل في الآتي :

أ- إثراء المعرفة و تنميتها "البحث العلمي".

هي المهمة الأولى للأستاذ الجامعي فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى "الباحث" من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى "مشكلة البحث" باتباع طريقة علمية منظمة تسمى "منهج البحث" بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو النتائج الصالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى "نتائج البحث". (سلامي و عزي، 2013:ص152-153) وتتضمن مهمة البحث العلمي ما يلي :

- 1-التدريب على البحث العلمي و أساليبه و يتحقق ذلك أثناء إعداد درجتي الماجستير و الدكتوراه .
 - 2-الاستمرار في ممارسة البحث العلمي و النشر العلمي في ميدان تخصصه.
 - 3-حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين و المشاركة في تنشيطها و مناقشتها.
 - 4-ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير و الدكتوراه .
 - 5-حضور الملتقيات و المؤتمرات العلمية و الندوات التي تنظم في مجال تخصصه و المشاركة فيها.
- ب- نقل المعرفة و المحافظة عليها " مهمة التدريس":

إن مهمة الأستاذ أثناء تأدية وظائفه هي المحافظة على رأس المال الأكاديمي و تطوير ذاته وذلك بالتحضير المستمر للتدريس و متابعة ما يستجد في موضوع تخصصه و المحافظة على استمرارية أبحاثه و محاولة تعلم مهارات جديدة لخدمة المجتمع الذي هو جزء منه .(هارون ، 2020:ص100) حيث يقع على عاتق الأستاذ الجامعي عبء كبير في تربية النشئ و تهيئتهم للحياة فلم يعد يقتصر الدور الذي يقوم به على مجرد تلقين المعلومات للطالب بل يجب أن يكون عضواً مشاركاً في الموقف التعليمي و يبحث عن المعلومات لكي يستطيع القيام بمهمة التدريس والتي أصبحت وسيلة لتعريف الطالب بكيفية استعمال المعارف الجديدة .(النوح ، دت :ص11)

والتدريس هو عملية نظامية اتصالية تقوم على نقل المعرفة و المعلومات و الخبرات التعليمية بطريقة مهنية مقصودة تستهدف إحداث التغيير في شخصية المتعلم و إيقاظ جوانب التفكير و الإبداع لديه بدون إهدار الوقت و الجهد .(العبادي ، 2002:ص83)

وعلى الأستاذ الجامعي أن يأخذ بالأساليب الحديثة في التدريس و التي تؤكد على الآتي :

- تبني نهج التعليم القائم على الأساليب الديمقراطية و ليس التسلطية .
- الاعتماد على التعليم القائم على بناء القدرات و المهارات للطلاب .
- الاعتماد على التعليم القائم على الانفتاح و ليس الانغلاق .

-توخى نهج التعليم القائم على التفكير النقدي وتهيئة الطلاب للتعامل مع معطيات العولمة .(سلطان و شعيب،2015:ص579

ج-الاستفادة من المعرفة " خدمة المجتمع " :

تسعي الجامعة من خلال أعضاء هيئة التدريس إلى تقديم مخرجات للمجتمع من شأنها المساهمة في تطويره و تحقيق التنمية في كافة مجالاتها، ولا يمكن للأستاذ الجامعي أن يحقق ذاته و يثبت وجوده ما لم يكن مؤمناً بقضايا مجتمعه و متطلباته ويعيش مشاكله و يعمل على إيجاد الحلول لها وذلك من خلال تقديم الاستشارات للجهات الحكومية و الخاصة، ونشر كل ما توصل إليه من معارف عن طريق الندوات و المحاضرات و إجراء البحوث لصالح المجتمع، ويمكن أن نحدد مهمة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في جانبين :

-داخل الجامعة: تتضمن مهامه في المشاركة في النشاطات الثقافية و العلمية في مجال تخصصه مع إشراك الطلاب في ذلك.(هارون، 2020: ص103)

-خارج الجامعة: تتضمن القيام بالآتي:

- 1- القيام بالبحوث التي تعالج المشكلات الاجتماعية للمجتمع و المساهمة في حلها .
- 2-تأليف الكتب في ميدان تخصصه و التي تكون موجهة للمتقف بصفه عامة .
- 3-المشاركة في الندوات العلمية المنظمة في القطاعات غير الحكومية .(سلامي وعزي،2013:ص154)

إن مهام الأستاذ الجامعي تختلف باختلاف حجم الجامعة و مسؤولياتها و تباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها و أهدافها بالإضافة إلى المهام التي ذكرت سابقاً فان الأستاذ الجامعي لديه مهام أخرى، فيمكن أن يتولى مناصب إدارية مختلفة ييسر من خلالها مختلف شؤون الطلاب والشؤون العلمية و تتمثل هذه المناصب في ممارسات إدارية مرتبطة بالتخطيط و التنظيم و الرقابة والإشراف و الاتصال و التواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة و الأسلوب القيادي الديمقراطي وما يترتب عليها من إقامة مشاعر إنسانية مثل احترام الطالب و تقدير مشاعره ،و تشجيع حرية الرأي وإقامة علاقات طيبة مع العاملين داخل الكلية ومع الطلاب و الاهتمام بمشاكلهم و أحوالهم و إشاعة جو من الثقة و الاحترام بين الطلاب .(هارون ،2020:ص103)

مشكلات الأستاذ الجامعي :

يواجه الأستاذ الجامعي العديد من المشكلات أو الصعوبات التي تعرقل أداءه لوظيفته ففي دراسة لممدوح السرور و إبراهيم الزعبي للمشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت

وجدو أن من المشكلات التي تتعلق بالطالب وهي ضعف التحصيل و اعتماده على الحفظ و التلقين أو الغياب المتكرر وعدم الالتزام بالساعات المكتبية .(السرورو الرغبى،2009: 279)

و كذلك يعاني الطالب من مشكلة اللامبالاة بالدراسة أو عدم الرغبة في الدراسة واتكال الطالب على الأستاذ في تحضير المادة الدراسية و غيرها من المشكلات .(القحطاني ،2015: 659)

أما فيما يتعلق بالمشكلات التي تتعلق بالإدارة فقد توصل سناني عبد الناصر إلى أهم المشكلات التي تتعلق بالإدارة هي بيروقراطية الإدارة وانعكاس الواقع الاجتماعي و السياسي على بيئة العمل وضعف التواصل بين الإدارة و الأستاذ، كذلك عدم اهتمام الإدارة بتشجيع الأفكار العلمية للأستاذ .(سناني عبدالناصر ،2012: 90)وكذلك يواجه الأستاذ مشكلة بطء سير المعاملات الإدارية و عدم تعديل سلم الرواتب .(بننت خالد ،1433: ص185)

أما المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي و نظام الترقية فيواجه الأستاذ العديد من المشكلات منها عدم وجود مكافآت مجزيه على البحوث العلمية و عدم حصول الأستاذ على الترقية في الوقت المحدد و قلة المراجع و الكتب العلمية داخل مكتبات الجامعة .(براهيمي و ريدة ،2005:ص149-162)

أما فيما يتعلق بالمشكلات المرتبطة ببيئة العمل فيواجه الأستاذ العديد من المشكلات سواء على صعيد عدم وجود القاعات الملائمة للدراسة أو عدم وجود مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس أو عدم وجود استراحة خاصة لأعضاء هيئة التدريس و افتقار المكتبة للمراجع و الكتب و الدوريات وعدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات المتعلقة بهم وعدم وجود مكافآت مجزية عند القيام بمهام علمية و غيرها .(العبد الغفور ،دت:123)

وتوصل البدري في دراسته لمشكلات التعليم الجامعي والعالي في ليبيا إلى أن من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس زيادة نصيب الأستاذ بعدد كبير من الساعات التدريسية في الأسبوع و قلة التواصل العلمي لأعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات وورش العمل وعدم استقرار اللوائح التي تنظم العملية التعليمية وعدم وجود حوافز لعضو هيئة التدريس الذي يدرس في الدراسات العليا .(الأعور ،2006: 143) .

-النظرية المفسرة لموضوع البحث :

النظرية البنائية الوظيفية :

تعد النظرية البنائية الوظيفية من النظريات الأساسية في علم الاجتماع ، وقد استمدت جذورها من الاتجاه الوظيفي في علم النفس ، وخاصةً عند المدرسة الجشطالتيّة وكذلك في الاتجاه الوظيفي في الأنثروبولوجيا الثقافية ، فقد ظهرت على يد "فرانز بواس" وظهرت كذلك في أعمال "ماليوفسكي"

، وقد تأثرت الدراسات السوسولوجية الوظيفية أيضا بالأعمال الأولى في علم الاجتماع أمثال "كونت و سبنسر و كذلك توماس والذي اشترك مع زنايكي في العمل الرئيسي الأول في علم الاجتماع الحديث الذي كتب بروح وظيفية . (نيقولا تيما شف ، 1996 : 322-323)

تقوم النظرية البنائية الوظيفية على أساس إن المجتمع هو بناء كلي يتكون من مجموعة من الأجزاء أو الوحدات، و إن كل وحدة من هذه الوحدات لها وظيفة تقوم بها و ذلك للمحافظة على الكل و ضمان استمراريته، وتقوم هذه الوحدات بتلبية حاجات الكل للمحافظة على توازنه وان أي تغيير يطرأ على احد هذه الأجزاء سيؤدي إلى تغير في باقي الأجزاء الأخرى . (الحوات ، 1998 : 95 : 101)

وتشير البنائية الوظيفية إلى الإسهامات التي يقدمها المجتمع الكبير إلى الجماعات الصغيرة التي يضمها ، أو الإسهامات التي تقدمها الجماعة لأعضائها.

فالاجتهاد الوظيفي يؤكد على تكامل الأجزاء في إطار الكل، و تستمد الوظيفية نظرتها إلى المجتمع من النظرة العضوية في تصورهما لتساند الأجزاء في المجتمع كتساند أعضاء الكائن الحي. (خضر زكريا، 1998:193)

ويرى بعض الوظيفيين إن أساس التفاعل الاجتماعي يتمثل في الاتفاق الاجتماعي المستمد من المعتقدات المشتركة بين الوحدات، و يؤمن الوظيفيين بان معظم أفراد المجتمع يتفقون على مجموعة من العادات و التقاليد و الأعراف، و التي يعد الخروج عنها أمر غير مرغوب فيه ، بحيث تعمل على ربط أجزاء المجتمع ببعضها ببعض يجعل من الممكن لهذه الأجزاء تكوين البناء الاجتماعي.

ترتكز النظرية البنائية الوظيفية على مفهومين أساسيين في التفسير الوظيفي للمشكلات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ الجامعي ومن هذه المفاهيم ما يلي:-

(1) البناء: يشير مفهوم البناء إلى انقسام الكل على أجزاء أصغر حجماً لكنها مترابطة بعضها بعضاً، و المقصود بالبناء بوجه عام هو " مجموعة العلاقات الاجتماعية و النظم الاجتماعية المتباينة و التي تتكامل من خلال الأدوار الاجتماعية ". (الحوات ، 1998 : 96)

(2) الوظيفة: تشير إلى الإسهام الذي يقدمه الجزء إلى الكل " ويستخدم الاتجاه الوظيفي هذا المفهوم للتأكيد على تكامل الأجزاء في إطار الكل وتساند الأجزاء في المجتمع كتساند أعضاء الكائن الحي. (خضر زكريا ، 1998 : 193)

ترتبط النظرية البنائية الوظيفية بين مفهومي البناء و الوظيفة باعتبارهما مفهومين أساسيين في تناول وجود المشكلات الاجتماعية ، التي تعبر في مفهومها عن درجة تأدية الوظائف في

المجتمع، و ملائمة بناء المجتمع لهذه الوظائف ، ويعتبر كلاً من دوركايم و براون و بارسونز من المنادين بتفسير الحياة الاجتماعية وفقاً لمنظوري البناء و الوظيفة ، و بالرغم من وجود العديد من الاختلافات بين هؤلاء إلا أنهم يتفقون على إن لكل مجتمع بناء ووظائف يؤديها، وهذه الوظائف متشابكة و متداخلة مع بعضها، وأي خلل في هذه الوظائف سيكون مؤشراً على وجود مشكلة اجتماعية ، وبذلك يقوم المجتمع بمقاومة هذه المشكلة من خلال وضع الحلول اللازمة لعلاجها. (الحوات و آخرون، 1985: 98)

تتعلق النظرية البنائية الوظيفية من العديد من الفرضيات والتي يمكن توظيفها في تفسير بعض المشكلات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ الجامعي ومن هذه الفرضيات ما يلي :

- أن المجتمع يتكون من مجموعة من الأجزاء أو الأنساق و كل نسق يؤدي وظيفة و تساند هذه الوظائف يعمل على تأكيد الكل و أحياناً اتساع نطاقه و تقويته و عدم قيام أي نسق بهذه الوظيفة يترتب عليه العديد من المشكلات.

إن الجامعة كنظام يتكون من مجموعة من الأنساق أو الوحدات وكل وحدة تقوم بوظيفة معينة، فإن عدم قيام أي وحدة بوظيفتها قد يترتب عليه العديد من المشكلات التي تعرقل الجامعة أو الكلية كنظام في الوصول إلى أهدافها.

- تحدث المشكلات الاجتماعية من وجهة نظر البنائية الوظيفية نتيجة تعرض إحدى هذه الوحدات إلى التغيير ، ولم يصاحب هذا التغيير تغير في باقي الوحدات المكونة للنظام، أو إن هذا التغيير كان سريعاً و لم تستطع هذه الوحدات من مواكبة التغيير مما يترتب عليه حدوث بعض المشكلات .

- يسعى أي نظام في المجتمع إلى تحقيق التوازن من خلال وجود مجموعة من القيم و الأفكار " المنظومة الثقافية" و يترتب على مخالفتها وجود مشكلة لأبد من مواجهتها من خلال مجموعة من الجزاءات سواء كانت رسمية أو غير رسمية. (الحوات، 1998: 46) ، فنظام التعليم العالي يحدد لنفسه مجموعة من الأفكار و القيم "المنظومة الثقافية" و التي تحدد المرغوب و غير المرغوب فيه داخل المحيط الأكاديمي ، والخروج عنه يعد مشكلة لأبد من التصدي لها .

- تحدث المشكلات الاجتماعية من وجهة نظر هذه النظرية نتيجة لوجود حالة اللامعيارية كما قال " دوركايم " وهي تعني انهيار منظومة القيم و المعايير و الأفكار و التي حددها النظام لوحداته، فإذا لم يوجد ما يحدد ما هو مرغوب فيه و غير المرغوب فيه أي عدم وجود اتفاق عام على السلوك السوي داخل المحيط الأكاديمي و السلوك غير سوي يترتب عليه ظهور العديد من الانحرافات و التي تعد مشكلة اجتماعية. (الحوات ، 1998: 115)

يمكن القول أن النظرية البنائية الوظيفية حددت أسباب المشكلة الاجتماعية في عدم قيام جزء معين داخل الجامعة أو الكلية بوظيفته أو المهام الموكلة له سواء كانت الإدارة أو الطالب أو جهاز الأمن أو الأستاذ فإن ذلك سببته عليه خلل وهو ما نطلق عليه مشكلة اجتماعية .

المبحث الثاني : الإجراءات المنهجية للبحث

- **منهج البحث :** اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف البحث في وصف وتحليل المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي في كلية الآداب ببني وليد .
- **مجتمع الدراسة:** يتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة بني وليد.
- **عينة البحث :** تم سحب العينة بالطريقة العشوائية من مجموع أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب وتكونت من 50 مفردة .
- **أداة الدراسة :** اعتمد البحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث وقد تضمن الاستبيان ثلاثة محاور :

أولاً-البيانات الأولية .

ثانياً-البيانات المتعلقة بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس .

ثالثاً-البيانات المتعلقة بالمقترحات المناسبة للقضاء على هذه المشكلات .

عرض وتحليل البيانات:

أولاً-البيانات الأولية :

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب التخصص

النسبة	التكرار	التخصص
12%	6	علم الاجتماع
12%	6	علم النفس
12%	6	الإعلام
12%	6	اللغة العربية
8%	4	علم التفسير
4%	2	اللغة الفرنسية
8%	4	المكتبات
12%	6	التاريخ
12%	6	الجغرافيا
8%	4	اللغة الإنجليزية
100%	50	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حيث أن عينة البحث شملت أغلب التخصصات الموجودة داخل كلية الآداب و التي بلغت عشرة تخصصات .

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات التدريس

عدد سنوات التدريس	التكرار	النسبة
من 1 الى 3 سنوات	10	20%
من 4 الى 6 سنوات	20	40%
من 6 الى 9 سنوات	12	24%
من 9 فما فوق	8	16%
المجموع	50	100%

يتضح من بيانات الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب سنوات التدريس حيث أن عينة البحث توزعت ما بين سنة إلى 9 سنوات وما فوق وذلك يرجع إلى أقدمية التعليم العالي في مدينة بني وليد ،وكانت أغلب أفراد العينة تتراوح سنوات التدريس لهم ما بين 4 سنوات إلى 6 سنوات .

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالطالب .

ت	المشكلات المتعلقة بالطالب	التكرار	الرتبة
1	عدم التزام الطلاب بالوقت المحدد للمحاضرة .	38	3
2	اعتماد أغلب الطلاب على مهارة الحفظ و التلقين .	40	2
3	الغياب المتكرر بما يفوق 25% من عدد المحاضرات.	45	1
4	تدني مستوي التحصيل الدراسي .	40	2
5	ضعف مشاركة الطالب في الدرس و إبداء آرائهم حوله.	35	4
6	تدني المستوي اللغوي عند الطلاب .	17	8
7	التخصص لا يتناسب مع ميول الطلاب و رغباتهم .	20	7
8	عمل الطالب بعد وقت الدراسة يؤثر على تحصيلهم .	13	9
9	عدم استيعاب الطالب للوائح المعمول بها داخل الكلية .	30	5
10	ضعف مشاركة الطالب في إجراء البحوث و أوراق العمل .	26	6
11	تجاوز حدود اللباقة بين الأستاذ وبعض الطلاب .	10	10

يتضح من بيانات الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالطالب وتبين من خلال عرضها أن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ هي الغياب المتكرر في المرتبة الأولى وقد يرجع ذلك لعدم تطبيق اللوائح المتعلقة بالغياب داخل الكلية وتأتي في المرتبة الثانية مشكلة اعتماد الطالب على الحفظ والتلقين وذلك قد يكون بسبب اعتماد كل المراحل التعليمية قبل الجامعية على هذا الأسلوب يأتي الطالب إلى المرحلة الجامعية وقد اعتمد وتعود عليه ، وكذلك تندي مستوى التحصيل الدراسي التي يعاني منها أغلبية الطلاب والتي قد تكون نتيجة للغياب و عدم التزام الطالب بالوقت المحدد للمحاضرة و اعتماد الطالب على الحفظ في استرجاع المعلومات و قد ترجع لعدم اهتمام الطالب بالدراسة لعدم جدواها في الحصول على العمل ،وتأتي في المرتبة الثالثة مشكلة عدم التزام الطالب بالوقت المحدد للمحاضرة و قد يرجع للامبالاة عند الطالب وعد اهتمامه بحضور المحاضرة لاعتماده على الحفظ في الامتحانات ، ثم من بعد ذلك تأتي مشكلة عدم استيعاب الطالب للوائح الكلية وقد يرجع ذلك لعدم وجود برنامج توعية للطلاب لتوضيح كل هذه اللوائح من قبل الإدارة .

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالمنهج .

ت	المشكلات المتعلقة بالمنهج	التكرار	الرتبة
1	عدم تناسب وقت المحاضرة مع بعض المواد.	27	6
2	عدم توفر المعامل لإعطاء الجانب العملي لبعض المواد.	40	2
3	قلة المفردات لبعض المواد نظراً لقصر الوعاء الزمني للدراسة .	33	4
4	تكرار المفردات في أكثر من مادة .	30	5
5	عدم توفر المراجع في بعض المواد الدراسية .	43	1
6	عدم توفر إصدارات حديثة للكتب في المكتبة .	36	3
7	عدم توفر تقنية الحاسوب داخل القاعات لتسهيل إعطاء المحاضرة .	20	7
8	خضوع المنهج لمزاج الطالب .	15	8

يتضح من بيانات الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالمنهج حيث تبين من خلال عرضها إن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ فيما يتعلق بالمنهج هي عدم توفر المراجع و الكتب لتحضير المنهج لبعض المواد وذلك يرجع لفقر مكتبة الكلية لبعض المراجع المهمة للتدريس ،وتأتي في المرتبة الثانية عدم توفر المعامل و المختبرات لبعض المواد مما يؤثر في العملية التعليمية و في عدم قدرة الأستاذ على إيصال المعلومة للطالب ،وتأتي في المرتبة الثالثة عدم توفر الإصدارات الحديثة للكتب داخل المكتبة وقد يرجع إلى عدم اهتمام الإدارة في مواكبة التطور

والتقدم و ربط المكتبة بالمكتبات العالمية ومحاولة التجديد في كتبها بما يواكب احتياجات عضو هيئة التدريس و العملية التعليمية .

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بإدارة الكلية .

ت	المشكلات المتعلقة بإدارة الكلية	التكرار	المرتبة
1	تأخر بعض الموظفين وعدم التزامهم بالدوام الرسمي .	34	4
2	الفردية و المزاجية في اتخاذ القرارات .	40	2
3	ضعف التواصل بين الإدارة و عضو هيئة التدريس .	44	1
4	تدخل الإدارة في بعض صلاحيات عضو هيئة التدريس.	25	7
5	عدم قدرة الإدارة في توفير مستلزمات الخاصة بالتدريس.	33	5
6	تدنى مستوى الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس .	38	3
7	عدم وجود تعاون بين الهيكل الإداري و الأستاذ لتدليل الصعاب أمامه.	22	8
8	التباطؤ في سير الإجراءات المتعلقة بالأستاذ.	19	9
9	عدم تفهم إدارة الكلية لمهامها وواجباتها داخل الكلية .	27	6

يتضح من بيانات الجدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالإدارة حيث تبين أن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ وجاءت في المرتبة الأولى ضعف التواصل بين الإدارة و عضو هيئة التدريس مما قد تكون سبب في عدم معرفة الإدارة بالصعوبات التي تواجهه داخل الكلية وبما سينعكس سلباً على جودة العملية التعليمية وتأتي في المرتبة الثانية الفردية و المزاجية في اتخاذ القرارات و عدم مشاركة عضو هيئة التدريس فيها ، وتأتي في المرتبة الثالثة تدنى مستوى الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس داخل الكلية والتي تنعكس على كفاءته في العمل .

جدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي و الترقيات .

ت	المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي و الترقيات	التكرار	المرتبة
1	تعقد إجراءات الترقية داخل الجامعة .	30	6
2	عدم تواجد آلية للحصول على البيانات و الإحصائيات يعرقل البحث العلمي.	40	3
3	عدم وجود تعاون بين إدارة الكلية و مؤسسات المجتمع .	16	7
4	عدم وجود حوافز مادية للقيام بالبحوث العلمية .	41	2
5	صعوبة التوفيق بين مهام التدريس و مهام البحث العلمي .	45	1
6	إشكالية النشر تعد عائق أمام الأستاذ للقيام بالبحث والتأليف .	36	4
7	عدم توفر المراجع داخل مكتبة الكلية .	32	5

يتضح من بيانات الجدول رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي و الترقيات وقد تبين إن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي هي صعوبة التوفيق بين مهامه في التدريس و إجراء البحوث العلمية لأن البحث العلمي يحتاج إلى تفرغ من قبل الأستاذ مما قد يكون ارتفاع أو زيادة النصاب التدريسي عائق أمام البحث العلمي ،وتأتي في المرتبة الثانية عدم وجود حوافز مادية للقيام بالبحوث العلمية و الذي يرجع لعدم تخصيص الجامعة ميزانية خاصة بالبحث العلمي ، وتأتي في المرتبة الثالثة عدم تواجد آلية للحصول على البيانات و الإحصائيات من المجتمع و التي تخدم البحث العلمي والذي قد يرجع لعدم تعاون مؤسسات المجتمع مع الجامعة في توفير هذه البيانات .

جدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة ببيئة العمل .

ت	المشكلات المتعلقة ببيئة العمل .	التكرار	الرتبة
1	عدم وجود تعاون بين أعضاء هيئة التدريس .	26	5
2	عدم توفر المناخ المناسب للإبداع و الابتكار .	40	1
3	وجود بعض الصراعات بين أعضاء هيئة التدريس في القسم الواحد.	20	7
4	عدم ملائمة المكاتب لأعضاء هيئة التدريس.	36	2
5	افتقار المكاتب لأدنى الإمكانيات.	24	6
6	عدم وجود مكاتب خاصة بالأستاذات داخل القسم .	31	4
7	عدم وجود تشجيع للأستاذ على التأليف و إنجاز البحوث .	33	3

يتضح من بيانات الجدول رقم (7) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة ببيئة العمل وقد تبين إن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ هي عدم توفر المناخ المناسب للإبداع و الابتكار والذي قد يرجع لعدم توفر الإمكانيات اللازمة للابتكار من مراجع وكتب و كذلك المعامل و المختبرات وعدم وجود دعم مادي للبحث العلمي وغير ذلك ، و تأتي في المرتبة الثانية عدم ملائمة المكاتب لأعضاء هيئة التدريس سواءً من ناحية الحجم أو الأثاث أو الخدمات التي تقدمها ، وتأتي في المرتبة الثالثة عدم وجود تشجيع للأستاذ على التأليف و إنجاز البحوث وأصبحت أغلب مهام الأستاذ قائمة على التدريس مما يكون سبب في ضعف و انخفاض مستوى البحث العلمي داخل الكلية .

جدول رقم (8) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالمجتمع.

الرتبة	التكرار	المشكلات المتعلقة بالمجتمع.	ت
4	30	قلة وعي المجتمع بالدور الذي يقوم به الأستاذ.	1
1	40	انعكاس الأوضاع الاقتصادية سلبياً على مهمة عضو هيئة التدريس في القيام بالبحث العلمي.	2
2	37	تمسك المجتمع بالعادات والتقاليد في المناسبات الاجتماعية يعرقل دور الأستاذ في الكلية .	3
3	36	كثرة الأزمات التي يمر بها المجتمع تنعكس سلبياً على كفاءة الأستاذ في التعليم .	4

يتضح من بيانات الجدول رقم (8) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالمجتمع وقد تبين أن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ هي انعكاس الوضع الاقتصادي على مهمة عضو هيئة التدريس في القيام بالبحث العلمي وذلك لنقص السيولة من جهة و عدم تخصيص ميزانية خاصة بالبحث العلمي من جهة أخرى وجد الأستاذ نفسه الممول الوحيد للبحث العلمي مما قد يعيقه هذا الوضع عن إنجاز البحوث، وتأتي في المرتبة الثانية تمسك المجتمع بالعادات و التقاليد في المناسبات الاجتماعية قد تحد من قدرة الأستاذ في القيام بمهامه كعضو هيئة تدريس جامعي، وتأتي في المرتبة الثالثة كثرة الأزمات التي يمر بها المجتمع سواءً على الصعيد الاجتماعي أو السياسي أو الأمني مما قد ينعكس سلباً على كفاءته في عمله .

جدول رقم (9) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المشكلات المتعلقة بالأمن الجامعي .

الرتبة	التكرار	المشكلات المتعلقة بالأمن الجامعي .	ت
2	40	عدم وجود حماية كافية لعضو هيئة التدريس .	1
3	37	كثرة المشاجرات بين الطلاب داخل الحرم الجامعي .	2
6	22	تداخل الاختصاصات فيما يتعلق بالمسؤولين عن الأمن .	3
1	46	غياب المسؤول على الأمن في الوقت المتأخر للمحاضرات .	4
4	34	عدم وجود مشرفين على عناصر الأمن لمراقبة تطبيق اللوائح و القوانين.	5
5	26	عدم وجود لباس خاص بمسؤولية الأمن .	6

يتضح من بيانات الجدول رقم (9) توزيع أفراد العينة حسب المشكلات التي تتعلق بالأمن الجامعي وقد تبين إن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي هي غياب المسؤول عن الأمن في الوقت المتأخر للمحاضرات مما قد يترتب عليه بعض الخروقات الأمنية داخل الكلية ، وتأتي في المرتبة الثانية عدم وجود حماية كافية لعضو هيئة التدريس لغياب الأمن أو قد يرجع ذلك لانتشار السلاح بين الشباب وهذا انعكاس لوضع المجتمع المتردي أمنياً على الجامعة ، وتأتي في المرتبة الثالثة كثرة المشاجرات بين الطلاب داخل الحرم الجامعي لعدم قيام عنصر الأمن بمهامه المطلوبة منه ولعدم احترام الطالب لعنصر الأمن أصلاً.

وقد تم سؤال عينة البحث عن أهم المقترحات الأزمة للتخفيف من وجود هذه المشكلات وكانت إجابات العينة على النحو الآتي:

- تطبيق اللوائح و القوانين المتعلقة بالطلاب داخل الكلية .
- ضرورة تواجد عناصر الأمن طيلة الدوام الرسمي لتوفير الأمان داخل الكلية .
- الالتزام بمراقبة الدوام للموظفين يساعد أعضاء هيئة التدريس على سير العملية التعليمية .
- تخصيص مبالغ مالية لإجراء البحوث و تأليف الكتب .
- تخصيص دورات مياه و مقهي خاص بأعضاء هيئة التدريس .
- توفير الكتب و المراجع و الإحصائيات يساعد الأستاذ الباحث على تقديم البحوث باستمرار .
- توفير المعامل و المختبرات اللازمة لتوضيح المنهج الدراسي للطلاب .
- مخاطبة المكاتب التجارية لتخفيض سعر الكتب للأساتذة و الطلاب .
- وضع مكافئات و حوافز للأستاذ الجامعي المتميز و المبدع للتألق في عمله .
- ربط مكتبة الكلية بالمكاتب العالمية لتمكين الأستاذ من الحصول على المراجع .
- إقامة الدورات التدريبية (اللغة الإنجليزية – الحاسوب وغيرها) بما يخدم العملية التعليمية .
- توفير الإمكانيات من أجهزة حاسوب و قرطاسية و مكاتب مناسبة لتذليل الصعاب أمام الأستاذ .
- بث روح العمل الجماعي والذي يبدأ من القسم ثم بقية الأقسام الأخرى داخل الكلية .
- تشجيع الطالب على البحث و الإبداع وعدم الاقتصار على تلقي المعلومات و حفظها .
- إقامة الندوات العلمية التي تشجع على تبادل المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس .
- تفعيل الجودة داخل الأقسام العلمية و المتابعة الدقيقة للمناهج و طرق التدريس و التقويم وتحديد معايير واضحة لها .

نتائج البحث :

تبين من خلال البحث أن الأستاذ الجامعي يواجه العديد من المشكلات والتي كانت على

النحو الآتي:

1- المشكلات الاجتماعية و التنظيمية و الفنية المتعلقة بالطالب أهمها : مشكلة الغياب المتكرر - عدم التقيد بموعد المحاضرة - ضعف التحصيل الدراسي - الاعتماد على الحفظ في الاختبارات والامتحانات .

2- المشكلات التي تتعلق بالمنهج الدراسي أهمها :عدم توفر الكتب و المراجع و عدم وجود وسائل الإيضاح و المعامل و المختبرات .

3- المشكلات التي تتعلق بإدارة الكلية أهمها: ضعف التواصل بين الإدارة و عضو هيئة التدريس، و الفردية و المزاجية في اتخاذ القرارات ، و ضعف الخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس .

4-المشكلات التي تتعلق بالبحث العلمي ونظام الترقيات هي :زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس يعد عائق أمام قيامه بالبحوث العلمية ، و عدم وجود حوافز و مكافآت ودعم مالي للأستاذ للقيام بالبحوث ، وعدم توفر المراجع و المصادر و الإحصائيات الحديثة التي تعين الأستاذ للقيام بالبحوث و تعقد نظام الترقيات و اعتماده فقط على البحث العلمي دون التدريس .

5 - المشكلات المتعلقة بالمناخ الجامعي هي : عدم توفر المناخ المناسب للإبداع و الابتكار ، وعدم ملائمة المكاتب لأعضاء هيئة التدريس سواءً من ناحية الحجم أو الأثاث أو الخدمات التي تقدمها ، وعدم وجود تشجيع للأستاذ على التأليف و إنجاز البحوث وأصبحت أغلب مهام الأستاذ قائمة على التدريس .

6- المشكلات المتعلقة بالمجتمع أهمها : انعكاس الوضع الاقتصادي على مهمة عضو هيئة التدريس في القيام بالبحث العلمي وذلك لنقص السيولة من جهة و عدم تخصيص ميزانية خاصة بالبحث العلمي من جهة أخرى وجد الأستاذ نفسه الممول الوحيد للبحث العلمي ، و تمسك المجتمع بالعادات و التقاليد في المناسبات الاجتماعية قد تحد من قدرة الأستاذ في القيام بمهامه كعضو هيئة تدريس جامعي، و كثرة الأزمات التي يمر بها المجتمع سواءً على الصعيد الاجتماعي أو السياسي أو الأمني.

7- المشكلات المتعلقة بالأمن الجامعي منها: غياب المسؤول عن الأمن في الوقت المتأخر للمحاضرات مما قد يترتب عليه بعض الخروقات الأمنية داخل الكلية ، وعدم وجود حماية كافية لعضو هيئة التدريس لغياب الأمن ، و كثرة المشاجرات بين الطلاب داخل الحرم الجامعي لعدم قيام عنصر الأمن بمهامه المطلوبة منه ولعدم احترام الطالب لعنصر الأمن أصلاً.

الخلاصة :

هدف البحث إلى تسليط الضوء على أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ الجامعي داخل كلية الآداب، وقد استخدمت الباحثة الاستبيان في جمع البيانات، وقد توصل البحث إلى جملة من النتائج أهمها: المشكلات المتعلقة بالطالب تتمثل في الغياب المتكرر، عدم الالتزام و ضعف التحصيل ، والمشكلات المتعلقة بالمنهج الدراسي تتمثل في عدم توفر المراجع و عدم وجود وسائل الإيضاح و المعامل و المختبرات ، و المشكلات المتعلقة بإدارة الكلية تتمثل في عدم وجود تواصل بين الأستاذ و الإدارة و الفردية و المزاجية في اتخاذ القرارات و ضعف الخدمات المقدمة للأستاذ، و المشكلات المتعلقة ببيئة العمل تتمثل في عدم توفر المناخ الازم للإبداع و عدم توفر المكاتب الخاصة بالأساتذة ، و المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي تتمثل في زيادة الساعات التدريسية عن الساعات البحثية و عدم توفر المراجع و عدم توفر الدعم المادي للبحث العلمي و تعقد نظام الترقيات ، والمشكلات المتعلقة بالمجتمع تتمثل في انعكاس الوضع الاقتصادي و الاجتماعي و الأمني المتردي على الوضع داخل الكلية و عرقلة المناسبات الاجتماعية لعمل الأستاذ و إنجازه للبحوث العلمية ، و المشكلات المتعلقة بالأمن الجامعي تتمثل في عدم تواجد عناصر الأمن في الوقت المتأخر للمحاضرات و عدم تفهم عنصر الأمن لعمله و عدم وجود مشرف على عملهم و كثرة المشاجرات داخل الكلية .

قائمة المراجع :

أولاً-الكتب :

- 1- محمد على الأعرور، ندوة التعليم العالي و التنمية في الجماهيرية، المركز العالي لدراسات و أبحاث الكتاب الأخضر، الجزء الأول، 2006..
- 2- على الحوات وآخرون ، دراسات في المشكلات الاجتماعية ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، طرابلس ، 1985.
- 5-خضر زكريا، نظريات سوسيولوجية ،الأهالي للطباعة والنشر ،القاهرة،1998.
- 6-على عبد الهادي الحوات ، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية ،مالطا، شركة ألجا،1998.
- 7- نيقولا تيماشيف ،ت محمد الجوهري وآخرون ،نظرية علم الاجتماع ،دار المعرفة الجامعية ،ط5،الاسكندرية ،1996.

ثانياً -الرسائل العلمية :

- 1-جواهر بنت خالد بن عبدالله اليوسف، المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، جامعة محمد بن مسعود الإسلامية ،قسم الإدارة و التخطيط التربوي ،1433هـ، رسالة ماجستير منشورة .
- 2-براهيمي وريدة ،المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي و أثرها على أهداف المؤسسة الجامعية ،جامعة باتنة ،الجزائر ، 2005، رسالة ماجستير منشورة .
- 3- سناني عبدالناصر ،الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية ،جامعة باجي مختار ،الجزائر ،2012، رسالة دكتوراه منشورة
- 6- أسماء هارون ،التعليم الجامعي بين رهانات الجودة و تحديات التنمية المستدامة ، جامعة محمد لمين دباغين ،الجزائر ، 2020،رسالة دكتوراه منشورة .
- 7- معاشو فاطيمة الزهراء ، معوقات الإشراف الأكاديمي لدي الأستاذ الجامعي ،جامعة مولاي الطاهر سعيدة ،قسم العلوم الاجتماعية ،2018،رسالة ماجستير منشورة .

ثالثاً - المجالات العلمية :

- 1- فوزية يوسف العبد الغفور، المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس و تؤثر على مستوي أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد85، دت.

- 2- ممدوح هايل السرور و إبراهيم أحمد الزغبى، المشكلات الأكاديمية لذي أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم، مجلة دراسات، المجلد 36، 2009..
- 3- دلال سلامي و إيمان عزي، تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الأفق، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، الجزائر، العدد 2013، 3.
- 4- مساعد بن عبدالله النوح، مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 98، دت .
- 5- العبادي محمد، طرائق التدريس الجامعي المستخدمة بكليات التربية سلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية، قطر .
- 6- عادل مصطفى سلطان و محمد رمضان شعيب، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، مجلة الجامعة الأسمرية، العدد 2015، 27.
- 7 - مبارك فهد سرحان القحطاني، أبرز المشكلات التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس بجامعة سطاتم بن عبد العزيز، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد 1، العدد 2015، 163.
- 8- يعقوب موسى صمامة و أسماء منصور الحاجي، المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، مجلة كلية الآداب، جامعة الفاتح، طرابلس، العدد 2007، 5.

المشكلات التي تواجه الطلاب في إنجاز بحوث التخرج من وجهة نظرهم دراسة ميدانية على عينة من الطلاب بكلية الآداب بني وليد عيشة العائش ميلاد – كلية الآداب – جامعة بني وليد

المقدمة

يؤدي التعليم الجامعي دوراً مهماً في إمداد المجتمع بكافة قطاعاته بالكوادر المؤهلة والقادرة على إدارة وتسيير هذه القطاعات بكفاءة ومواكبة عجلة التقدم والتطور وتحقيق الأمن والاستقرار من خلال تأثيرها الفكري والعلمي على اتجاهات العمل والإنتاج، ومما لا شك فيه إن نجاح التعليم الجامعي في القيام بمهامه على أكمل وجه يتوقف على حد كبير على تهيئة الظروف المناسبة والملائمة للجامعة وإحاطتها بكافة أنواع الرعاية والاهتمام .

فالجامعة تعد المركز الفكري والملتقي الثقافي للباحثين والعلماء من أبناء المجتمع الذين يلعبون دوراً كبيراً في تعليم أبناء المجتمع وإكسابهم المعارف والمهارات والقيم التي تؤهلهم للقيام بأدوار رئيسية في المجتمع ، كما أنها تعد مراكز بحثية تعمل على دراسة المشكلات التي يعاني منها المجتمع ووضع الحلول العلمية المناسبة لكل هذه المشكلات والتي تخدم المجتمع وتسعي به للتقدم والتطور .

حيث يشكل البحث العلمي أحدي الروافد الأساسية التي يستند عليها المجتمع في مساره التنموي وإذا كان البحث العلمي النظري هو الركيزة في تطور العلوم والمعرفة الإنسانية ، فإن البحث التطبيقي هو تجسيد لهذه المعرفة على آليات الفعل التنموي في تطوير وتحديث النشاطات العلمية والأكاديمية ذات المساس المباشر بنهضة المجتمع وتقدمة ، وهو وسيلة الإنسان لحل مشاكله في مختلف المجالات من جهة والنمو والتطور من جهة أخرى.

حيث تعد بحوث التخرج بحثاً تدريبية لطلبة تعودهم على مهارات البحث العلمي وكيفية دراسة الظواهر وتعلمهم الصبر والجد والمثابرة والأمانة العلمية وتجنبهم التخبط العشوائي وترشدهم إلى الوسائل والطرق المنهجية واستخدام أدوات البحث العلمي بطرق صحيحة ، ويعد أعداد بحوث التخرج الآن واحدة من أبرز المشاكل التي يعاني منها طلاب السنة الرابعة في كافة التخصصات العلمية أو الإنسانية على حد سواء ، فغالباً ما يعاني الطلبة العديد من المشكلات التي تختلف من طالب

لآخر باختلاف الظروف المحيطة بهم ومن أبرز المشكلات التي تواجه الطلاب في أعدادهم لبحوثهم مشكلات اقتصادية واجتماعية وفنية وإدارية ونفسية وشخصية تتعلق بالطالب أو الأستاذ، ومنها ما يتعلق بالمادة العلمية ومن المواد العلمية هو (مقرر مشروع بحث التخرج) فهذه المشكلات قد تقف أمام الطلاب وتمنعهم من الوصول إلى أهدافهم وتحقيق نجاحهم ، وتسبب في تأخر تخرجهم من الدراسة ، ويهدف هذا البحث للوقوف على المشكلات التي تواجه طلاب السنة الرابعة في إنجاز مشروع التخرج من وجهة نظرهم .

أولاً :- مشكلة البحث :-

تعد الجامعات من أهم المؤسسات في المجتمع ،لما لها من دور في تهيئة و تكوين أفراد يحملون بداخلهم قيماً متنوعة و مثل و معارف يستطيعون بواسطتها أن يكونوا أعضاء منتجين لمجتمعهم فهي تعمل على ترسيخ المعرفة في أذهانهم وتكسيبهم خبرات علمية متخصصة متعمقة وتزيد من قدراتهم على تطبيق ما اكتسبوا من معلومات على أرض الواقع ، و للجامعة ثلاثة وظائف أساسية وهي التعليم ، و البحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، وهذا هو المحور الذي تدور حوله أهدافها وخطط عملها وهي المكان المناسب لحل جميع الصعوبات والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية والزراعية والطبية وغيرها ، فالطالب الجامعي هو القطب الرئيسي في الجامعة ، وهدف العملية التعليمية ، والثمره المرجوة من أهداف الجامعة المختلفة ، للوصول إلى أكبر قدر ممكن من المعرفة المستمدة من العلوم التي تكفل له الثقة بالنفس والدافعية الإنجازية وتضمن له التفوق الحضاري ، لدى لا بد من تأهيله علمياً وفكرياً وسلوكياً ، من خلال المنهج الذي يتلقى منه المعرفة و المهارة المطلوبة ، فضلاً عن أهمية الإدارة الجامعية في إيجاد صيغ التواصل و التفاعل بين أركان العملية التعليمية من طلاب و أعضاء هيئة التدريس ، حيث أصبح البحث العلمي وإنتاج المعرفة الجديدة ، من أهم وظائف التعليم الجامعي ، إذ أنه يعتبر سبيلاً رئيسياً و مهماً لرفع مستوى الجامعات ، ورفع مستوى الهيئة التدريسية فيها ، فالبحث العلمي يعتبر أحد المعايير الأساسية التي يقاس بها مدي التطور في أي بلد من البلدان ، وهو المحرك الأساسي لجميع القطاعات السياسية والاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمعات ، وبحث التخرج عبارة عن بحث تدريبي يقوم به الطالب خلال مراحل دراسته الجامعية لتناول مشكلة في أي مجال من المجالات العلمية فهو اختبار حقيقي للطالب إذ يكشف عن قدراته في تحليل المشاكل وابتكار الحلول لها عن طريق إحدى التقنيات التي تم دراستها قبل الوصول إلى مشروع التخرج والهدف منه هو خلق روح البحث العلمي عند الطالب الجامعي الذي تعده أي جامعة ليكون باحثاً في المقام الأول يوليه الطالب جزء من اهتمامه كباقي المواد الدراسية الأخرى التي يدرسها ويعد إعداد بحوث التخرج الآن واحدة من أبرز المشاكل التي يعاني

منها الطلاب السنة رابعة في كافة التخصصات على حد سواء ، فغالباً ما يعاني الطلبة العديد من المشاكل عند كتابة بحث التخرج و التي تختلف من طالب لآخر باختلاف الظروف المحيطة بهم ومن ابرز هذه المشكلات مشكلات تتعلق بالطلبة انفسهم ومشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس ومشكلات تتعلق بالخدمات الجامعية ،وفي ضوء ما سبق فإن مشكلة البحث تتحدد في السؤال التالي ما المشكلات التي تواجه طلاب السنة الرابعة في إنجاز بحوث التخرج من وجهة نظرهم في كلية الآداب بجامعة بني وليد؟

ثانياً :- أهمية البحث :-

تكمن أهمية هذا البحث في أنه يتناول موضوع جدير بالدراسة ألا وهو موضوع بحوث التخرج وما يعانيه الطلاب من مشكلات أثناء إنجازهم لبحوثهم والتوصل إلى حلول لهذه المشكلات مما يساعدهم على التخرج في الوقت المحدد وبشكل أسرع والتركيز على المعارف والمعلومات والنهوض بمستواهم الأكاديمي ، كما تكمن أهميته من أهمية بحوث التخرج كونها تساهم في تدريب الطلبة و تنظيم أفكارهم و تنمية مواهبهم وتوسيع مداركهم ، وكذلك بحوث التخرج بحثاً تدريجية تعويداً لهم على مهارات البحث العلمي وتساعدهم في التدريب على عملية الكشف عن المشكلات الاجتماعية وسبل معالجتها، وتعد هذه المرحلة تمهيداً للكتابة مستقبلاً في مرحلة الماجستير والدكتوراه .

ثالثاً :- أهداف البحث :-

تتحدد أهداف البحث في الآتي :-

- التعرف على المشكلات التي تواجه طلاب السنة الرابعة في عملية إنجاز بحوث التخرج من وجهة نظرهم .

رابعاً :- تساؤلات البحث :-

تتحدد تساؤلات البحث في الآتي :-

- ما المشكلات التي تواجه طلاب السنة الرابعة في عملية إنجاز بحوث التخرج من وجهة نظرهم ؟

خامساً :- مفاهيم ومصطلحات البحث :-

1- المشكلات :-

هي كل عائق أو صعوبة أو حالة أو موقف يؤثر على الفرد و على قراراته ، ويحتاج معها إلى المساعدة لكي يتغلب عليها ، أو هي موقف يؤدي إلى الحيرة و التوتر و اختلال التوازن المعرفي والانفعالي ((. (الشمري ،2019:ص7) .

التعريف الإجرائي للمشكلات التي تواجه الطلبة في بحوث التخرج:-

هي جميع المشكلات التي تعترض طلبة بحوث التخرج وتعيق إتمامهم لمتطلبات تخرجهم على

أكمل وجه أو تقديمها في الوقت المناسب .

2-البحث العلمي :- ((بأنه الفحص والتقصي المنظم لمادة أو موضوع بهدف الإجابة عن التساؤلات بإتباع طرائق خاصة ، واستخدام مراجع ووسائل موثوقة مناسبة ، وإضافة المعلومات الناتجة إلى المعرفة الإنسانية أو الشخصية)).(الحيسوني ، 2019: ص9)

التعريف الإجرائي للبحث :- ((هو مجمل الخطوات التي يتبعها طلبة السنة الرابعة لاكتشاف جزء من المعرفة والاستفادة منها في بيتهم الجامعي)) .

3-البحث العلمي :- ((هو الفحص أو التقصي المنظم الذي يهدف إلى الزيادة في المعرفة الحاضرة ويتم بطريقة تسمح بالنقل والنشر والتعميم و التنوع)).(الشيباني ، 2001:ص45)

التعريف الإجرائي للبحث العلمي :- ((هو الجهد العلمي المنظم الذي يقوم به الطلبة في السنوات الأخيرة من دراستهم لجامعية ، لاكتشاف الحقائق العلمية التي تتصل بمشكلة بحثه ، وفق منهجية علمية محدده بهدف الوصول ، إلى نتائج جديدة تقيد في حل المشكلة .

4 - بحث التخرج :- ((هو دراسة يقوم بها طلبة الفصول الأخيرة في دراستهم الجامعية ، ويتم تنفيذها تحت إشراف أساتذة متخصصين ،هدفها تدريب الطالب على إجراء البحوث واستخدام الطرق العلمية في مجال تخصصهم الأكاديمية)).(سركز ،أمطير، 2000: ص 33)

التعريف الإجرائي لبحث التخرج :- ((هو عبارة عن بحث علمي يقوم به الطالب في السنة الأخيرة من دراسته الجامعية ، ويكون الهدف منه نيل درجة الليسانس في الاختصاص الذي قام الطالب بالالتحاق به)

الإطار النظري:

مفهوم بحث التخرج وأهميته :-

في معظم الجامعات يكلف الطلاب من قبل الأساتذة والمشرفين على دراستهم بعمل بحوث سنوية ، أو بحوث فصيلة ، وهذه البحوث في العادة يتم تحديد عناوينها من قبل الأستاذ المشرف وتكون هذه البحوث في الغالب مكملة للمنهج الدراسي الذي يتلقاه الطالب ، وفي معظم الأحيان يحدد الأستاذ طول البحث وعدد صفحاته وكذلك يرشد الطالب لنوعية المراجع التي يستعين بها في كتابة البحث .

و هناك عدة تسميات للبحث الذي يقوم في مستوي المرحلة الجامعية قد نسميه (تقرير) أو (مقال) أو (بحث) وبجانب البحوث التي يكلف بها الطلاب دراستهم تشترط بعض الجامعات أن يقوم الطالب في آخر سنة التخرج بكتابة ما يسمى بالبحث أو تقديم مشروع كما هو متبع في الكليات

العلمية لكي يستوفي الطالب متطلبات الدراسية للحصول على شهادة الجامعية البكالوريوس أو الليسانس .(الشريف ، 1996 : ص23)

أولاً:- تعريف بحث التخرج :-

((هو عبارة عن مجهود يتم القيام به بهدف تحقيق إنجاز محدد ، لمرة واحدة ،وذو طبيعة خاصة لا تتكرر بنفس الصورة ، هو ملزم بأن ينفذ مشروعه هذا باستخدام التقنيات التي تعلمها في دراسته كما أنه يعتبر خلاصة السنوات الدراسية ويتم إنجاز هذا المشروع في خلال فترة زمنية محددة (البائي، 2015 : ص 3)

ثانياً :- أهمية بحث التخرج :-

تتمثل أهمية بحث التخرج في النقاط الآتية :-

- 1_ أثراء معلومات الطلبة في مواضيع معينة .
- 2_ الاعتماد على النفس في دراسة المشكلات .
- 3_ إتباع الأساليب والقواعد العلمية المعتمدة في كتابة البحوث .
- 4_ التعود على استخدام الوثائق والكتب ومصادر المعلومات والربط بينهم للوصول إلى نتائج جديدة.
- 5_ التعود على معالجة المواضيع بموضوعية ونزاهة ونظام في العمل .
- 6_ الاطلاع على آخر المستجدات في تقدم العلوم .
- 7_ التعود على القراءة وتحسين النفس من الجهل .(فرحات وآخرون ،2010 : ص 4)

ثالثاً :- أهداف بحث التخرج :-

الأهداف الأساسية لبحث التخرج في المرحلة الجامعية الأولية هي :-

- 1- تعويد الطلبة على تنمية التفكير .
- 2- تدريب الطلبة على حسن التعبير عن أفكارهم وأفكار الآخرين بطريقة منتظمة وواضحة .
- 3- إظهار كفاءة الطلبة في مجالات وموضوعات لم يتناولها الأستاذ في المادة الدراسية بتوسع وتغطية شاملة
- 4 - التعرف على كيفية استخدام المكتبة سواء من ناحية الفهرست أو المصادر .
- 5-الاستفادة من جميع مصادر المعلومات في المكتبة أو خارجها في تجميع المواد المتعلقة بموضوع معين واكتشاف حقائق إضافية عنه .
- 6- تنمية قدرات الطلبة ومهاراتهم في اختيار الحقائق والأفكار المتعلقة بصفة مباشرة بموضوع معين
- 7- تنظيم المواد المجمعمة وتوثيقها وحسن صياغتها ثم تقديمها بلغة سليمة وبطريقة واضحة ومفهومة.(السيد ، 2013 : ص 15)

رابعاً :- فوائد بحث التخرج :-

- 1_ تحسين مستوى الكتابة .
- 2_ الربط بين الجمل والفقرات والموضوعات المتداخلة في البحث الوصفي .
- 3_ التعود على المطالعة واستخدام المكتبة .
- 4_ التدريب على الأمانة العلمية بتوثيق المعلومات .
- 5_ القدرة على اختيار مصادر المعلومات المناسبة .
- 6_ الإفادة من أوقات الفراغ .
- 7_ زيادة المعلومات والفهم وتنمية مهارات الطلاب في عملية إنجاز البحوث العلمية .
- 8_ القدرة على استخلاص المعلومة المفيدة المختصرة .
- 9_ تحسين مستوى سرعة القراءة .
- 10_ تحسين مستوى الفهم ، واستخراج الأفكار الرئيسية .
- 11_ التدريب على وضع عناوين مناسبة لفروع وجزئيات البحث .
- 12_ نقد الأفكار وتحليلها بإعطاء الأدلة والبراهين التي تدعم وجهه النظرة الجديدة.
- 13 - إضافة التفاصيل والإيضاحات لما تم نقله .
- 14_ الخروج بنتائج وخالصة (خاتمة) للمواضيع قيد البحث .
- 15_ التدرب على كتابة المحتويات والفهارس والملاحق .
- 16_ التدريب على كتابة المراجع والمصادر وترتيبها حسب أسماء المؤلفين أو حسب أسماء الكتب.

(عبدالحسين ، ساجت ، 2020: ص 5)

خامساً :- خطوات بحث التخرج :-

- العنوان :- يفترض أن يكون العنوان واضحاً ومكتوب بعبارة مختصرة ،العنوان يرشد القارئ إلى أن البحث في مجال معين وهو مؤشر على مشكلة الباحث ويوضح مجالها فقط .
- المقدمة :- بعد أن يكتب الباحث عنوانه يبدأ في كتابة مقدمة تشمل توضيح لمجال المشكلة وأهميتها والجهود التي بذلت والأبحاث التي تناولت هذا المجال .
- طرائق جمع المعلومات :- تختلف طرق جمع المعلومات باختلاف طبيعة البحث فقد تكون إحصائيات أو سجلات أو استبيان أو مقابلات شخصية أو وثائق وسجلات أو مراسلات علمية .
- اختصار المعلومات :- يجب على الباحث بعد القراءة الواسعة حول موضوع بحثه أن تكون البيانات والمعلومات مختصرة ودقيقة ذات معنى وقيمة علمية .

- تحديد عناوين البحث الرئيسية والفرعية:- وفيها يكتب الباحث أدبيات البحث التي لها علاقة بموضوع بحثه .

- تقسيم البحث إلى فصول:- يقوم الباحث بتقسيم بحثه إلى فصول حيث يتناول الفصل الأول الإطار المنهجي والذي يشمل مشكلة البحث وأهميته وأهدافه وتساؤلاته ومصطلحاته ، ويتناول الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة ، والفصل الثالث يتناول فيه الإجراءات الميدانية للبحث .

(خليل ، 2009 : ص 269)

ولعل من أهم خطوات بحث التخرج ما يأتي :-

- اختيار إشكالية الدراسة :- إن تحديد مشكلة البحث تحديدا واضحا مختصرا قابلا للدراسة ليس أمرا سهلا ، وصياغة مشكلة البحث شيء مهم لأنها توضح للآخرين أهمية المشكلة ومجالها ومحتواها ونوع البحث الذي يقوم به ، وتحديد المشكلة يحتاج عملا أوليا كبيرا أو معرفة وتحليلا منطقيا للمشكلة.

- وضع خطة البحث:- وتشمل أهمية البحث والحاجة إليه، فأى موضوع لا يمس الواقع لا قيمة له .

- جمع المصادر وقراءتها :- وهي تتم من خلال الاطلاع الواسع والقراءات المتعمقة .

- الاقتباس :- وهو نوعان اقتباس نص ويعني نقل الباحث نصا مكتوبا تماما بالشكل أو الكيفية التي ورد بها ، واقتباس فكرة ويعني استعانة الباحث بفكرة معينة أو بعض الفقرات لكاتب معين حيث تصاغ بأسلوب جديد .

- المنهج وأنواعه:- وهو المادة العلمية التي تعطى للطالب ومن خلالها يوضح الباحث المراحل أو الخطوات التي يمر بها بحثه وهناك مناهج متعددة ومتنوعة وأهمها المنهج الوصفي ، والمنهج التاريخي ، والمنهج التجريبي .

- أقسام البحث العلمي :- و يقسم البحث إلى عدة أقسام منها البحوث التطبيقية والبحوث الأساسية و البحوث الاستكشافية والبحوث الإيضاحية .

- الخاتمة والاستنتاجات والتوصيات :- وهي تمثل زبدة البحث و خلاصة ما توصل إليه الباحث من نتائج وتوصيات من خلال تحليله للبيانات والمعلومات المجمعة .

-المصادر المعتمدة في الدراسة يحدد الباحث في خطته المراجع والمصادر التي لها علاقة بموضوع البحث وتكون هذه المرجع مرتبة ترتيب أبجديا بأسماء المؤلفين ، ويجب أن تظم كافة المراجع والمصادر التي تمت الإشارة إليها خلال البحث .(م البيان

لدراسات 2017 : ص 14 . 15)

سادساً :- فوائد بحث التخرج :

1. تعود الطالب على استخدام المكتبة ، والاطلاع على الإنتاج الفكري وكل مصادر المعرفة في مجال تخصصه .
- 2_ تفيد الطالب في الحصول على معلومات ، ومعارف جديدة زيادة على ما يحصل عليه في المحاضرات .
- 3_ تشجيع الطالب على التعود على القراءة ، و الدقة في العمل ، وعلى تحمل المسؤولية .
- 4_ تساعد المدرس على كشف مواهب الطلاب واستعداداتهم كما أنها تساعده في تقييم الطلاب
- 5_ تعود الطالب على القدرة على التفكير ، والقدرة على تنظيم المعلومات والحقائق ومقارنتها وتحليلها، و كتابتها بأسلوب علمي .
- 6_ إتباع الطريقة العلمية في البحث من شأنه أن يفيد الطالب في حياته العلمية بعد التخرج ، ويفيد في القيام بأبحاث أخرى على مستوى الدراسات العليا أو غير ذلك . (الشريف ، مرجع سبق ذكره : ص 24)

المشاكل التي تواجه الطلاب في إعداد بحوث التخرج :-

البحث العلمي بحاجة إلى قدرات بحثية وإحصائية ولغوية ثقافية وحاسوبية ، فمن المتوقع أن يواجه الباحث صعوبات في إعداده لاسيما أنه لم يمر بتجارب كافية في أثناء دراسته، فعادة ما يتأثر الطلاب عبر مسيرتهم الأكاديمية بعدد من المشكلات التي تؤثر على طموحاتهم و أمالهم و تعيق أدائهم وتحصيلهم وتؤثر على تعلمهم وتختلف هذه المشكلات من طالب إلى آخر فبعضها إداري يرجع إلى إدارة الكلية ، ومنها ما يتصل بذات الطالب فقد يواجه مشكلات نفسية واجتماعية واقتصادية وأكاديمية وثقافية ،ومنها ما يتصل بعضو هيئة التدريس ، وقد تتفاوت في تأثيرها تبعاً لطبيعة المرحلة والظروف التي يعيشها الطالب وقسمت الباحثة هذه المشكلات إلى مشكلات متعلقة بالطلبة ، مشكلات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس ، ومشكلات متعلقة بالخدمات الجامعية أو الكلية وهي على النحو الآتي :

أولاً : المشكلات المتعلقة بالطلبة :-

الطالب هو الشخص الذي يقوم بإجراء عملية البحث وصولاً به إلى حل مشكلة البحث ، ويجب على الباحث أن يتحلى بالمقدرة على البحث ، لأن جمع البيانات وتحليلها يحتاج إلى ذاكرة جيدة تعينه على الربط بين الأجزاء المتناثر والوصل بين الأحداث والمعلومات .
والمشكلات التي تتعلق بالطلاب هي مجموعة من العوامل الذاتية التي ترجع للطالب والتي تحول دون قيامه بالبحث على أكمل وجه أو تؤخره ، فالطلاب يواجه مشكلات تحد من قدرته على الإنجاز

والتحصيل ، كالانخراط في وظائف ومهن مجهدة تستهلك وقت الطالب ، وتحول دون توفير الوقت

الكافي للمواظبة على الدروس والقيام بالمهام البحثية .(الشمري ، مرجع سابق : ص 152)

كما أنه يعاني ضعفاً في قدرته على وضع عنوان البحث الذي سيقوم به ، إضافة إلى أنه تنقصه الخبرة التي تمكنه من تحديد مشكلة البحث وتساؤلاتها ، حيث أن اختيار مشكلة البحث من أصعب الأمور التي تواجه الباحث المبتدئ ، وهي في العادة تأخذ وقتاً طويلاً يخصص الجزء الأكبر منه لجمع البيانات وتحليلها ، كما أنه لا توجد وسيلة تساعد الباحث في اختيار مشكلته وصياغة فرضياتها ، لأن الأمر يحتاج إلى أمان تدريب واحتكاك بالعلماء المميزين من خلال كتاباتهم .

(عبد الحسين ، ساجت : ص 6)

بالإضافة إلى ذلك قد يتسرع الطالب في تسجيل الموضوعات قبل الإلمام بجوانبها حيث تواجهه بعد البدء صعوبات أو عدم ارتباطها بمشكلات الواقع أو قلة المراجع الخاصة بها .

كما يواجه بعض الطلبة مشكلات متمثلة في قلة توافر التمويل الكافي ، وضعف الإمكانيات المادية لدى الطالب نفسه ، فضلاً عن ارتفاع تكلفة المصروفات التي يدفعها الطالب لإتمام بحثه من أوراق بحثية استبيانات وتوزيعات ونسخها وغيرها من المصروفات .

بالإضافة إلى ذلك يعاني الطالب من مشكلات أخرى تتمثل في قلة الدعم المادي من جانب الجامعة، وغلاء مستلزمات الطباعة ، وقلة الإمكانيات المادية لتغطية نفقات البحث ، العلمي وقلة توفر منح دراسية للطلبة ، وارتفاع أسعار خدمات الحاسوب واستخدامات

الإنترنت ، (سعدي ، 2017 : ص 90)

وتوضح (زكية المطرودي) أن الطلبة يعانون من ضعف المستوي الثقافي والعلمي ، كضعفهم في مهارات البحث العلمي عند إعداد البحث وقلة كفاية الإعداد اللغوي لكتابة البحث العلمي، وضعف كفاية التدريب على استخدام قواعد المعلومات والإنترنت وتقصي الإعداد العلمي في المهارات الإحصائية ، بالإضافة إلى ذلك يواجه الطلبة صعوبة الاتصال بالأساتذة المتخصصين لمساعدتهم في بناء أدوات الدراسة إضافة إلى ذلك المدة الزمنية غير الكافية والجمع بين العمل والدراسة

يعيق إنهاء البحث في الوقت المحدد . (المطرودي ، 2017 : ص 234)

وتري الباحثة بأن هناك مشكلات أخرى يعاني منها الطلاب في إنجاز مشروع التخرج تتمثل في الآتي:-

- أن الطالب الجامعي يواجه مشكلات تحد من قدرته على الإنجاز والتحصيل العلمي ، متمثلة في عدم فهم الطالب لمراحل البحث الذي يقوم بإعداده ، وعدم القدرة على صياغة موضوع بحث مختصر ومحدد ، وعدم قدرته على استيعاب توجيه المشرف الذي يقوم بالإشراف عليه لإنجاز البحث ، فهذه المشكلات تقف أمام الباحث فعندما لا يستطيع أن يحدد مجتمع العينة أو استخدام أداة العينة فهذه واحدها تواجه الطالب الباحث .

ثانياً:- المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس :-

تعتبر سلوكيات أعضاء هيئة التدريس موجهاً ومركزاً رئيسياً ونقطة مباشرة لبناء العلاقة التربوية بين الأساتذة وطلبتهم في الجامعة ، وبالتالي يمكن اعتبارها ذات الأثر الأقوى في إحداث التغيير في الطلبة ، حيث تتوقف جودة المخرجات البحثية على مدى كفاءة دور المشرف ، فغياب الإشراف الأكاديمي الجاد والفعال قد يخلق الكثير من المشكلات ويؤثر سلباً على علاقة المشرف بالطالب وعلى جودة الأبحاث العلمية . (الشمري ، 2018 : ص 16)

وفي هذا الشأن يواجه الطلبة بعض المشكلات التي تتعلق بالأشراف الأكاديمي وبدور المشرف حيث أوضحت دراسة (ليلي الشمري) بأن الطالب يواجه صعوبات في إعداد بحثه وتوثيقه في الوقت المحدد لتخرجه : _ الاجتماعات غير المنتظمة مع المشرف، والمشكلات في تصميم البحوث، وجمع المعلومات ومعالجتها ، وكتابة التقارير البحثية فهي تتطلب من كل من الطلبة والمشرف الاندماج في العمل ، ومن الانعكاسات الناجمة عن عدم مراعاة ذلك ، إهمال الأشراف على البحث العلمي يولد ضعف الأساليب الإشرافية المتبعة إذ أنه يتم دون معايير عملية واضحة . (الشمري ، 2018 ص 24 . 25)

وكذلك يعاني الطلبة من قلة المساعدة العلمية التي يقدمها المشرف الأكاديمي للطالب نتيجة لانشغاله بالتدريس أو أعداد أبحاث الترقية ، وقد يضاف إلى ذلك خبرة المشرف المحدودة بالبحث العلمي وقلة اطلاعه على دائرة معارف موضوع البحث وخاصة عند يكون هذا الموضوع خارج اختصاصه أو اهتمامه . يواجه الطلبة في بعض الأحيان مشكلة فرض المشرف الأكاديمي على البحث دون اختيار الطالب إما لقلة أعداد المشرفين أو لعدم توفر المشرف المتخصص بموضوع البحث ، وما يزيد من هذه المشكلة نذره الاستعانة بالخبرات العلمية من خارج القسم العلمي في عملية الإشراف الأكاديمي . وكذلك مشكلة قلة تخصيص وقت كافي من قبل المشرف لمتابعة سير الدراسة خطوه بخطوه مع الطالب ، فضلاً عن قلة التوجيهات الواضحة التي يقدمها المشرف للطالب لتفادي الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها . (الشمري ، 2018 : ص 23)

كما توجد معوقات تتعلق بالإشراف الأكاديمي وهذه ما ذكرته (مريم الدغفس) في دراستها وتتمثل :- في زيادة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لا تسمح لهم في غالب الأحيان بالتفرغ وإعطاء الوقت الكافي لطلاب البحث .وقلة اللقاءات العلمية التي تجمع بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة ، والتي تؤدي إلى ضعف التواصل بين المشرف وطلبتهم . وعدم التزام أعضاء هيئة التدريس بالمواعيد المتفق عليها مسبقاً للاجتماع مع

طالب البحث .ومحدودية معرفة وخبرة المشرف في موضوع البحث ومعاناة بعض أعضاء هيئة التدريس من ظروف صحية مما يؤثر على عملية التواصل الأكاديمي مع الطلبة.(الدعفس ، 2020 : ص 187)

ثالثاً :- المشكلات المتعلقة بالخدمات الجامعية (الكلية) :-

تعمل مكتبة الكلية على توفير كافة الخدمات المكتبية للأساتذة والطلاب ، والباحثين متمثلة بأوعية المعلومات المختلفة من كتب ، ودوريات ، ووسائل سمعية وبصرية بما يتلاءم مع الأقسام العلمية لكلية ، ولكن لا تسهم في تسيير عملية البحث العلمي والإنتاج المعرفي حيث لا تحتوي على المراجع والدوريات الحديثة ، وكذلك لا يسمح بالاستعارة الخارجية إلا لأعضاء هيئة التدريس ، وهو ما يضيف مشكلة أخرى أمام الطلبة لاطلاع على المصادر المتاحة في المكتبة ، بالإضافة إلى أنه لا يوجد فهرس الكتروني لمحتويات المكتبة من الكتب ، والدوريات، والرسائل العلمية ، فضلاً عن أن الطلبة لا يتمتعون بأي مكان منفصل للاطلاع على المراجع وما يزيد من مشكلات الإنتاج المعرفي لديهم . (منصور ، 2018 : ص 83)

وقد أشار الفراء في دراسته إلى وجود العديد من المشكلات المتعلقة بالخدمات الجامعية التي تقف عائقاً أمام البحث منها :-
قلة المعلومات والمراجع التي تدعم البحث وصعوبة الحصول على أمر تسهيل المهمة عند التطبيق الميداني والافتقار إلى الجو المناسب للباحث وعدم توفير البيئة الملائمة التي تساعده على إجراء البحوث سواء من حيث الإمكانيات ، وعدم توفر الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة ، (الفراء ، 2004 : ص 16)

وأكد ذلك عقيل في دراسته موضحاً أن قلة الإمكانيات والمصادر الضرورية والمراجع وغياب الأساليب الحديثة في الاستفادة من الطبيعة التراكمية للعلم ، تؤثر بشكل كبير على مسار البحث العلمي وتطوره وتسبب الهذر البحثي أيضاً. كذلك افتقار المكتبة لدليل حديث لعناوين الرسائل و الأبحاث يشمل حصراً دقيقاً وشاملاً لما تنتجه الجامعات في مختلف التخصصات .(عقيل ،2005: ص 62).

الدراسات السابقة .:

من خلال إطلاع الباحثة ومحاولة الحصول على نماذج من الدراسات المرتبطة بموضوع البحث راعت الباحثة عرض الدراسات السابقة بحسب أهميتها لموضوع البحث الحالي .

عرض الدراسات السابقة :-**الدراسة الأولى :-**

دراسة خالد مفتاح قزيط - بسمة بشير زقلوم : بعنوان (الصعوبات التي تواجه الطلاب في إعداد بحث التخرج من وجهة نظر عينة من طلاب قسمي (التربية وعلم النفس بكلية الآداب جامعة مصراتة)، عام 2020 .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه طلبة كلية الآداب (قسمي علم النفس والتربية) في جامعة مصراتة ، كما هدفت أيضاً إلى معرفة دلالة الفروق بين إجابات الطلبة في مستوى الصعوبات وتم اختيار عينة عشوائية بحجم (24) طالباً وطالبة وقد أعتمد الباحثان المنهج الوصفي في دراستهما ، واستخداما الباحثان الاستبيان كأداة لجمع البيانات .وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :-اتفاق طلبة قسمي التربية وعلم النفس على وجود صعوبات تواجههم في بحث التخرج ومنها (عدم وجود مطوية توضح المشاريع المدروسة ، صعوبة الحصول إلى مراجع حديثة ، عدم مراعاة الطالب في اختيار المشرف .(قزيط ، زقلوم ، 2020 : ص 177)

الدراسة الثانية :-

دراسة خليل نوري مسيهر - ذر مسيهر العاني : بعنوان (الصعوبات التي تواجه طلبة كلية التربية / قسم علوم القرآن في مقرر البحث وعلاقتها بالتخصص العلمي).عام 2020

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات المتعلقة بالطالب في إعداد مشروع بحث التخرج وكذلك تهدف إلى التعرف على الصعوبات المتعلقة بأعضاء الهيئة التدريسية في إعداد مشروع بحث التخرج .وأُتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراستهما ، وبلغ حجم العينة (100) طالب وطالبة ، وتم اختيارها بطريقة عشوائية .وتوصلت دراسة إلى النتائج الآتية :-عدم تكليف الطلاب ببحوث لاكتساب مهارات الكتابة جعلت ذلك معوقاً يواجه الطالب في كتابة البحث العلمي .عدم الاهتمام في تدريس المواد المتعلقة بالبحث العلمي جعلت الطالب يواجه صعوبة في الكتابة .(مسيهر ، العاني ، 2019 : ص 490 . 493)

الدراسة الثالثة :-

دراسة حسن سالم الشهوبي _محمد صالح بن صلاح : بعنوان (المشكلات التي تواجه الطلبة أثناء قيامهم بمشاريع التخرج بكلية التربية في جامعة مصراتة من وجهة نظرهم) . عام 2019

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف على المشكلات التي تواجه طلبة كلية التربية بجامعة مصراتة أثناء قيامهم بمشاريع التخرج وفقاً لوجهه نظرهم ، كما تهدف أيضاً إلى التعرف على المشكلات الأكثر حدة التي تواجه أولئك الطلبة أثناء قيامهم بمشاريع التخرج من وجهة نظرهم .وأنتج الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي التحليلي وكان مجتمع العينة (439) طالباً وطالبة وبلغ حجم العينة (100) طالب ثم اختار العينة عشوائية ، واستخدما الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات .وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : . قلة المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع البحث . عدم توفير الكتب الحديثة في مكتبة الكلية . كثافة المقررات الدراسية مما يعيق إنجاز البحث العلمي . (الشهوبي ، صلاح ، مرجع سبق ذكره : ص 65)

الدراسة الرابعة :-

دراسة أسماء كاظم فندي المسعودي - بثينة محمود عباس المهداوي: بعنوان (الصعوبات التي تواجه طلبة قسم اللغة العربية في كلية التربية للعلوم الإنسانية عند إجراء بحوث تخرج والحلول المقترحة لتجاوزها). عام 2017

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الصعوبات التي تواجه الطلبة عند إجراء بحوث التخرج والخروج ببعض المتغيرات التي من خلالها يمكن تجاوز هذه الصعوبات من وجهة نظر التدريسيين واعتمدت الباحثتان في دراستهما على المنهج الوصفي وكان مجتمع العينة (1555) طالباً وطالبة وكان حجم العينة (380) طالباً وطالبة ، واستخدما الباحثتان الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :-إن أهم الصعوبات التي حددها الطلبة والتي تحد من كفايتهم عند كتابة بحوث تخرجهم هي (ضيق الوقت وتزامنه مع مدي التطبيق وموسم التخرج) و(التأكيد على الجانب النظري فقط في تدريس مناهج البحث) و(يصعب على الطلبة تأمين متطلبات الطباعة). (المسعودي ، 2017 : ص 293)

الدراسة الخامسة :-

دراسة ابتسام صاحب الزيتي : بعنوان (صعوبات طلبة المرحلة الرابعة /قسم اللغة العربية في كليات التربية الأساسية في مقرر مشروع بحث التخرج ومقترحات علاجها) عام 2016 تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على صعوبات طلبة المرحلة /قسم اللغة العربية في مقرر مشروع التخرج ، وكذلك وضع مقترحات لعلاجها . وبلغ حجم العينة (100) طالب وطالبة ، والذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الباحثة الاستبيان المغلق والمفتوح كأداء لجمع البيانات .وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :- قلة توفر المصادر والمراجع.

وقد تكون لدى الطالب ظروف اجتماعية أثرت عليه عند كتابة البحث والتكاليف المادية التي قد تكون عائقاً لدى الطالب عند كتابته لبحثه. (الزويطي ، 2016 : ص 255)

الدراسة السادسة :-

دراسة سهاد عبد الأمير عبود الطائي فالح عبد الحسن عويد : بعنوان (الصعوبات التي يواجهها طلبة قسم الكيمياء في مشروع بحث التخرج من وجهة نظرهم) عام 2014 تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الصعوبات التي يواجهها الطلبة في مشروع بحث التخرج والأكثر شيوعاً من وجهة نظرهم .

وتكونت عينة البحث من (40) طالباً وطالبة ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراستهما وأعد الباحثان الاستبانة كأداة لجمع معلومات البحث .وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية :- عدم وجود كتاب منهجي يوضح ماهية مشروع بحث التخرج ومتطلباته ، وعدم وجود مكتبة جيدة تحتوي على مصادر كافية (تفي بالغرض) في مادة الكيمياء في الكلية . وضعف الخبرة في تحديد خطوات البحث، والافتقار إلى مهارة كتابة البحث . (عبود وآخرون ، 2014 : ص 213)

الدراسة السابعة :-

دراسة نبأ تامر خليل : بعنوان (المشكلات التي تواجه طلبة الصف الرابع قسم اللغة العربية في كتابة بحث التخرج)، عام 2009

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه طلبة قسم اللغة العربية الصف الرابع في كتابة بحث التخرج .اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها ، ويتكون مجتمع العينة من (134) طالباً وطالبة وعينة الأساسية (30) طالباً وطالبة ، واعتمدت الباحثة على أداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات . وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :- عدم وجود لجنة سمنار تطور وتتضح الموضوعات للطلبة ، وعدم وجود مكتب استشاري للوسائل الإحصائية .

تتأقل بعض المشرفين عن متابعة البحث بصورة مستمرة، وعدم الاهتمام برفع روح المنافسة بين الطلبة في كتابة البحوث ، منع الاستعارة الخارجية للمصادر وإغلاق المكتبة في ذروة كتابة البحث .(خليل، مرجع سبق ذكره، ص 302)

التعقيب على الدراسات السابقة :- _ تناولت هذه الدراسات المشكلات الاجتماعية والإدارية والفنية في إنجاز بحوث التخرج ، وكذلك ركزت على عدم خبرة الطالب بخطوات البحث العلمي وعدم اكتسابه المهارات الكافية لكتابة بحث تخرج وعدم إلمامه بالعمليات الإحصائية ، وتعددت أهداف هذه الدراسات باختلاف الجوانب التي ركز عليها كل باحث وأيضاً هناك اختلاف في النتائج إلا أنها لم تختلف في المضمون العام المتعلقة بالطلاب والمشكلات التي تواجههم في بحوث التخرج وكذلك

اختلفت من حيث تطبيق الدراسات كل واحدة في مدينة وفقاً لثقافتها ونظرتها للمشكلات الاجتماعية والثقافية التي يواجهها الطلبة ، أما البحث الحالي يختلف عن تلك الدراسات في أنه ركز على المشكلات التي يواجهها طلاب السنة الرابعة في إنجاز بحوث التخرج في كلية الآداب بمدينة بني وليد . واستفادة الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وأهدافه وتساولاته.

الإجراءات الميدانية للبحث :

أولاً : مجتمع البحث :-

شمل مجتمع البحث جميع الطلبة بكلية الآداب بجامعة بني وليد للعام الجامعي "2020_2021" ممن شرعوا في بحوث التخرج والبالغ عددهم (60) طالبا .

ثانياً : عينة البحث :-

اشتملت عينة البحث على (60) طالب وطالبة بكلية الآداب تم اختيارهم بطريقة مقصودة تضم جميع الطلبة الذين لديهم بحوث تخرج .

ثالثاً : أداة البحث :-

إن أداة البحث أو وسيلة جمع البيانات الرئيسية في هذا البحث هي استمارة الاستبيان .

رابعاً : منهج البحث :-

يعتمد هذا البحث بشكل أساسي على المنهج الوصفي .

خامساً : مجالات البحث :-

وتتحدد مجالات البحث في الآتي :-

1- المجال المكاني :-

أجري هذا البحث في كلية الآداب بجامعة بني وليد .

2-المجال الزمني :-

تم إجراء البحث خلال العام الجامعي 2020 / 2021

3 - المجال البشري :-

اقتصرت العينة على جميع الطلبة الذين لديهم بحوث تخرج لكلية الآداب بجامعة بني وليد

4- المجال الموضوعي : المشكلات التي تواجه الطلاب في عملية إنجاز بحوث التخرج.

تفريغ البيانات وتحليلها

أولاً : تحليل البيانات الخاصة بخصائص عينة البحث :-

لقد تم تحليل خصائص عينة البحث من خلال التكرارات والنسب المئوية ، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج .

1_ توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للنوع :

الجدول رقم (1)

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب النوع

النسبة %	التكرار	النوع
30%	18	ذكور
70%	42	إناث
100%	60	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (1) الخاص بتوزيع أفراد عينة البحث حسب النوع بأن نسبة الذكور (18) من عينة البحث ، والإناث (42) من عينة البحث ، وذلك يشير إلى أن نسبة أفراد عينة البحث من الجنسين (الذكور _ الإناث) من مجتمع البحث غير متساوية.

الجدول رقم (2)

الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص

النسبة %	التكرار	تخصص
5%	3	اللغة العربية
26.6%	16	اللغة الإنجليزية
16.6%	10	علم النفس
10%	6	علم الاجتماع
6.6%	4	الفلسفة
8.3%	5	تاريخ
3.3%	2	جغرافيا
11.6%	7	مكتبات
11.6%	7	الأعلام
99.6%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم (2) بأن توزيع أفراد عينة البحث حسب التخصص تبين أن عينة اللغة العربية يشكلون (5%) وعينة اللغة الإنجليزية يشكلون (26.6%) وتبين أيضاً أن عينة علم النفس يشكلون (16.6%) وتبين أن عينة علم الاجتماع يشكلون (10%) وتبين عينة الفلسفة يشكلون (6.6%) وتبين عينة تاريخ يشكلون (8.3%) وتبين أن عينة الجغرافيا يشكلون (3.3%) وتبين أن عينة المكتبات يشكلون (11.6%) وتبين أن عينة الأعلام يشكلون (11.6%) .

الجدول رقم (3) يوضح المشكلات المتعلقة بالطلبة

المجموع		أحياناً		لا		نعم		العبارات
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	60	15	9	55	33	30	18	1. عدم منح الطالب حرية اختيار موضوع البحث
100	60	38.3	23	28.3	17	33.3	20	2. عدم قدرة الطالب على صياغة العنوان بشكل محدد ومختصر
100	60	31.6	19	40	24	28.3	17	3. صعوبة فهم عنوان البحث الذي تقوم بدراسته
100	60	41.6	5	25	15	33.3	20	4. عدم معرف الطالب بخطوات البحث العلمي والمنهجية الصحيحة
100	60	38.3	23	25	15	36.6	22	5. عدم القدرة على صياغة مشكلة البحث
100	60	28.3	17	50	30	21.6	13	6. عدم اهتمام الطالب بمواعيد المشرف
100	60	25	15	23.3	14	51.6	31	7. غياب الطالب مما يعيق إنجاز البحث
100	60	26.6	16	48.3	29	25	15	8. عدم تنفيذ توجيهات المشرف من قِبل الطالب
100	60	40	24	21.6	13	38.3	23	9. ضعف مهارات الطالب في استخدام المصادر والمراجع
100	60	33.3	20	15	9	51.6	31	10. عدم قدرة الطالب على صياغة أفكار البحث بطريقة صحيحة
100	60	35	21	25	15	40	24	11. توجيهات المشرف للطالب أحياناً غير واضحة
100	60	26.6	16	38.3	23	35	21	12. قلة الخبرة في استخدام الإنترنت في البحث
100	60	45	27	11.6	7	43.3	26	13. عدم قدرة الطالب على ربط دراسته بالدراسات السابقة و كيفية الاستعانة بهاو في صياغة بحثه
100	60	31.6	19	25	15	43.3	26	14. قلة الصبر الكافي لدى الطلبة لكتابة الأبحاث العلمية
100	60	26.6	16	25	15	48.3	29	15. يصعب على الطالب تأمين متطلبات الطباعة
100	60	40	24	26.6	16	33.3	20	16. صعوبة إجراءات التنقل من الكلية إلى ميدان البحث
100	60	40	24	23.3	14	36.6	22	17. عدم تعاون أفراد عينة البحث مع الباحث للحصول على البيانات اللازمة للبحث
100	60	36.6	22	21.6	13	41.6	25	18. صعوبة تحليل البيانات إحصائية وذلك لضعف الطلبة بالإحصاء
100	60	50	30	11.6	7	38.3	23	19. قلة الخبر الطالب بصياغة توصيات وكتابة مقترحات للبحوث وعناوين جديدة
100	60	36.6	22	25	15	38.3	23	20. صعوبة توزيع أداة البحث على عينة البحث
100	60	25	15	16.6	10	58.3	35	21. هاجس الخوف من المناقشة والتفكير في الأستاذ المشرف
100	60	31.6	19	23.3	14	45	27	22. التكاليف المرتفعة للمراجع والمصادر

يبين الجدول رقم (3) أن مشكلة الخوف من المناقشة والتفكير في الأستاذ المناقش تأتي في الترتيب الأول من حيث أهم المشكلات التي تواجه الطالب في إنجاز بحثه بنسبة (58.3) وقد يرجع ذلك إلى أن المناقشة التجربة الأولى للطلبة وكل بداية صعبة وربما تعود إلى أن المناقشة علنية وأمام أهله وأصدقائه مما يشعر الطالب بالخوف والقلق .

وتأتي بعدهما في الترتيب الثاني مشكلة غياب الطالب و عدم قدرة الطالب على صياغة أفكار البحث بنسبة(51.6%) ربما يعود ذلك إلى إهمال الطلبة واللامبالاة وعدم إعطائهم أي أهمية لمادة مناهج البحث أو تصميم البحوث وقد ترجع إلى عدم تدريب الطلبة على كيفية كتابة البحوث في السنوات الأولى التي تسبق بحث التخرج .

ويليها في الترتيب الثالث مشكلة صعوبة تأمين متطلبات الطباعة بنسبة (48.3%) ويستمر ترتيب المشكلات التي تواجه الطالب في إنجاز بحثه حيث أن مشكلة ارتفاع تكاليف المراجع والمصادر جاءت بنسبة (45 %) من وجهة نظر أفراد العينة وقد يرجع ذلك إلى سوء الأوضاع المعيشية للطلبة وأن بعضهم من أسر ذات دخل محدود مما يسبب عبئا عليهم ويؤثر على إنجازهم لبحوثهم في الوقت المحدد.

وتليها مشكلة قلة صبر الطالب في كتابة البحث العلمية ومشكلة عدم قدرة الطالب على ربط دراسته بالدراسات السابقة بنسبة (43.3%) ربما يرجع ذلك إلى الضغوط التي يعاني منها بعض الطلبة والبعض منهم يعمل من أجل كسب القوت مما يجعلهم أقل صبورا ونتيجة عدم قدرته على ربط دراسته بالدراسات السابقة ربما يرجع إلى عدم فهم الطالب وعدم تدريبه على كيفية ربط وتفسير وتحليل في مرحلة دراسته لمناهج البحث . ويستمر ترتيب هذه المشكلات كما هو موضح في الجدول السابق حتى أقل المشكلات التي تواجه الطلاب في إنجاز بحوثهم والتي تتمثل في مشكلة عدم منح الطالب حرية اختيار موضوع البحث بنسبة (30%) و مشكلة عدم فهم عنوان البحث الذي يقوم بدراسته بنسبة (28.3%) وترى الباحثة بأن ذلك لا يعد صعوبة لإن الطالب هو الذي يختار بحثه وعنوانه ولا علاقة للكلية في ذلك .وتأتي بعدهما مشكلة عدم تنفيذ توجيهات المشرف من قبل الطالب بنسبة (25%) من وجهة نظر أفراد عينة البحث .وتأتي في الأخير مشكلة عدم اهتمام الطالب بمواعيد المشرف بنسبة(21.6%) كما قلت سابقا ربما يعود إلى إهمال بعض الطلبة وعدم إعطائهم أي أهمية لبحث التخرج وربما لانشغال الطلبة وتفكيرهم بأمر أخرى وربما تعود إلى تقصير الأستاذ وتساهله مع الطالب وعدم محاسبته على إهماله مما يؤثر عليه بالسلب .

الجدول رقم (4) يوضح المشكلات المتعلقة بالكلية

المجموع		أحياناً		لا		نعم		العبارات
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	60	23.3	14	31.6	19	45	27	1_أواجه تأخير من الأقسام في توزيع الطلبة على مجموعة البحث
100	60	16.6	10	18.3	11	65	39	2_ تأخير تحديد عنوان البحث مما يضيع أسابيع في بداية العام
100	60	18.3	11	21.6	13	60	36	3_ ضعف تعاون الموظفين في المكتبة في تسهيل الخدمات المكتبية بما يتناسب مع حاجات الطالب
100	60	15	9	10	6	75	45	4_ إغلاق المكتبة في وقت كتابة البحث
100	60	11.6	7	3.3	2	85	51	5_ عدم توفير كتب حديثة في مكتبة الكلية
100	60	6.6	4	1.6	1	91.6	55	6_ عدم وجود شبكة معلومات تقنية وحديثة لدى المكتبة
100	60	13.3	8	6.11	7	75	45	7_ افتقار المكتبة إلى المجالات والرسائل العلمية
100	60	18.3	11	25	15	56.6	34	8_ عدم توفير خدمات تصوير داخل مكتبة الكلية
100	60	16.6	10	11.6	7	71.6	43	9_ صعوبة الحصول على مكتب إحصائي لمعالجة البيانات داخل الكلية
100	60	11.6	7	20	12	68.3	41	10_ عدم توفير أماكن خاصة للمناقشة والمتابعة لإنجاز البحث

تشير بيانات الجدول رقم (4) إلى أن مشكلة عدم وجود شبكة معلومات تقنية وحديثة لدى المكتبة تأتي في الترتيب الأول من بين المشكلات المتعلقة بالكلية والتي تعيق الطلاب في إنجاز بحوث التخرج بنسبة (91.6) وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر أو ضعف شبكة الإنترنت داخل الكلية أو في المدينة التي يدرس بها الطالب ، وتأتي بعدها في الترتيب الثاني مشكلة عدم توفير كتب حديثة في المكتبة بنسبة (85 %) قد يرجع ذلك إلى عدم مواكبة المكتبة للإصدارات الحديثة للكتب أو

عدم وجود ميزانية كافية للمكتبة وربما يعود إلى افتقار المكتبة الشديد للمصادر والمراجع ، وجاءت في الترتيب الثالث مشكلة إغلاق المكتبة في وقت كتابة البحث ومشكلة افتقار المكتبة إلى المجالات والرسائل العلمية من مشكلات الكلية التي تعيق الطلاب في إنجاز بحوث بنسبة (75 %) وتليها مشكلة صعوبة الحصول على مكتب إحصائي داخل الكلية بنسبة (71.6 %) وقد يرجع ذلك لعدم وجود متخصصين في هذا المجال أو لعدم وجود دورات تدريبية في مجال البحوث العلمية للطلبة ويستمر ترتيب هذه المشكلات كما هو موضح بالجدول السابق حتى أقل المشكلات التي تواجه الطلاب في إنجاز بحوثهم والتي تتمثل في مشكلة ضعف تعاون موظفين المكتبة مع الطلاب بنسبة (60 %) ربما يرجع ذلك إلى الموظفين العاملين بالمكتبة حيث يتغيرون بين حين وآخر أو يستبدلون بغيرهم ممن تنقصهم الخبرة الكافية مما يؤثر على أدائهم ويقلل من قدرتهم على خدمة الطلبة ، ثم يليها مشكلة عدم توفير خدمات التصوير داخل مكتبة الكلية من المشكلات التي تواجه الطلاب بنسبة (56.6 %) وقد يرجع ذلك إلى توفر هذه الخدمة خارج الكلية وتوفير هذه الخدمات للطلاب وتأتي في الأخير مشكلة تأخير الأقسام في توزيع الطلبة على مجموعة البحث بنسبة (45%) من وجهة نظر أفراد عينة البحث وقد يرجع ذلك إلى التأخر في بداية الدراسة وإهمال الطلبة واللامبالاة مما يؤثر على إنجازهم لبحوثهم .

الجدول رقم (5)

الجدول رقم (5) يوضح المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس

مجموع		أحياناً		لا		نعم		العبارات
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	60	3.33	20	25	15	6.41	25	1_ ازدحام الجدول الدراسي للأستاذ المشرف مما يؤدي إلى انشغاله عن متابعة البحث
100	60	28.3	17	31.6	19	40	24	عدم تعاون بعض المشرفين مع الطالب
100	60	30	18	13.3	8	56.6	34	3_ اختلاف آراء الأساتذة في منهجية كتابة البحث
100	60	25	15	18.3	11	56.6	34	4_ عدم تكليف الطلاب كتابة البحوث في السنوات السابقة السنة التخرج بسبب عرقلة في إنجاز البحث
100	60	26.6	16	23.3	14	50	30	5_ عدم رغبة الكثير من الأساتذة في الإشراف على البحث

100	60	40	24	25	15	35	21	6_ عدم الانسجام التام بين الطالب والأستاذ المشرف
100	60	25	15	31.6	19	43.3	26	7_ قلة توجيه المشرف للطالب في إنجاز بحوث التخرج
100	60	23.3	14	36.6	22	40	24	8_ قلة تشجيع المشرفين للطلبة على كتابة بحث جيد وورصين
100	60	26.6	16	15	9	3.58	35	9_ كثرة الواجبات والتقارير والأبحاث المطلوبة لكل مادة دراسية
100	60	31.6	19	33.3	20	35	21	10_ عدم متابعة الأستاذ المشرف لمراحل إعداد البحث

يشير الجدول رقم (5) إلى أن مشكلة كثرة الواجبات والتقارير والأبحاث المطلوبة في كل مادة دراسية تأتي في الترتيب الأول بنسبة (58.3%) من المشكلات التي تواجه الطلاب في إنجاز بحوث التخرج. وقد يرجع ذلك إلى كون الواجبات والتقارير والأبحاث المطلوبة هي متطلبات النجاح في كل مادة دراسية وقد يشعر الطلبة بكثرة هذه الواجبات كونهم لا يجدون الوقت الكافي للقيام بهذه المتطلبات لعدم توفر المراجع في المكتبة، وتأتي بعدها في الترتيب الثاني مشكلة اختلاف آراء الأساتذة في منهجية بحث التخرج بنسبة (56.6%) وهذا قد يرجع لكثرة المناهج العلمية المتبعة في كتابة البحث العلمي وعدم الاتفاق على منهج واضح، وجاءت في الترتيب الثالث مشكلة عدم تكليف الطلاب بكتابة البحوث في السنوات السابقة لسنة التخرج بنسبة (56.6%). على حد علم الباحثة أن الطلبة مطالبين بكتابة البحوث في غالبية المواد الدراسية ومنها مادة مناهج البحث التي يتم تدريسها في السنة الثانية وتصميم البحوث في السنة الثالثة ومن ضمن مفردات هذه المواد إعداد مقترحات بحثية فيها. وتليها مشكلة عدم رغبة الكثير من الأساتذة في الإشراف على بحوث التخرج بنسبة (50%) وتأتي بعدها مشكلة قلة توجيه المشرف للطالب في إنجاز بحوث التخرج بنسبة (43.03%) ويستمر ترتيب هذه المشكلات كما هو موضح بالجدول السابق حتى أقل المشكلات التي تواجه الطلاب في إنجاز بحوثهم والتي تتمثل في مشكلة ازدحام جدول الأستاذ المشرف بنسبة (41.06%) ثم تأتي بعدهما مشكلتين هما مشكلة عدم تعاون بعض المشرفين مع الطالب ومشكلة قلة تشجيع المشرف الطالب على كتابة بحث جيد وورصين بنسبة (40%) لكل منهما، وتاليهما مشكلة عدم الانسجام التام بين الطالب والأستاذ المشرف ومشكلة عدم متابعة المشرف لمراحل البحث كأحد الصعوبات التي تواجه الطلاب في إنجاز بحوثهم بنسبة (35%)

ترى الباحثة بأن ذلك قد يعود إلى كثرة الأعمال الإدارية والأكاديمية المكلف بها المشرفين أو قد يعود إلى ضيق الوقت عند المشرفين وانشغالهم بالظروف الحياتية وكذلك قد يرجع إلى عدم حصول المشرف

المهتم ببحوث طلبته على مكافآت مادية أو معنوية تثير الدافعية للعمل فضلا عن عدم اهتمام بعض الطلبة ببحوثهم

نتائج البحث

يتبين من تحليل الجداول السابقة التي تم عرضها في الفصل الرابع مجموعة من النتائج يمكن عرضها من خلال النقاط التالية :-

أولاً : النتائج الخاصة بعينة البحث :-

- 1_ تبين من الجدول رقم (1) أن نسبة أفراد العينة من الجنسين (ذكور _ إناث) كانت غير متساوية حيث بلغت نسبة (الذكور) (18%) ونسبة (الإناث) (42%)
- 2_ يلاحظ من الجدول رقم (2) بأن معظم أفراد العينة كانت مختلفة من حيث التخصصات حيث بلغت اللغة العربية نسبة (5 %) ونسبة اللغة الإنجليزية (6. 26 %) وعلم النفس نسبة (6 . 16 %) وعلم الاجتماع (10 %) والفلسفة نسبة (6.6 %) وتاريخ بنسبة (8.6 %) والجغرافيا بنسبة (303%) والمكتبات بنسبة (11.6 %) والأعلام بنسبة (11.6 %) .

ثانياً : النتائج الخاصة بالإجابة على التساؤلات البحث :-

أ _ النتائج المرتبطة بالمشكلات الطلبة :-

لقد تبين من خلال الجدول رقم (3) بأن أكثر المشكلات المتعلقة بالطلبة والتي تعيقهم في إنجاز بحوثهم تتمثل في الآتي :-

- 1_ هاجس الخوف من المناقشة والتفكير في الأستاذ المناقش جاءت بنسبة (58.3%) .
- 2_ غياب الطالب مما يعيق إنجاز بحث التخرج جاءت بنسبة (51.6 %) .
- 3_ عدم قدرة الطالب على صياغة الأفكار البحث وصياغة بطريقة صحيحة جاءت بنسبة (51.6 %)
- 4_ يصعب على الطالب تأمين متطلبات الطباعة جاءت بنسبة (48.3 %) .

ب _ النتائج المرتبطة بالمشكلات المتعلقة بالخدمات الجامعية للكلية:-

- 1_ عدم وجود شبكة معلومات تقنية وحديثة لدى مكتبة جاءت بنسبة (91.6%) .
- 2_ عدم توفير كتب حديثة في مكتبة الكلية جاءت بنسبة (85%) .
- 3_ إغلاق المكتبات في وقت كتابة البحث جاءت بنسبة (75%) .
- 4_ افتقار المكتبة إلى المجالات والرسائل العلمية جاءت بنسبة (75%) .

ج _ النتائج المرتبطة بمشكلات أعضاء هيئة التدريس :-

- 1_ كثرة الواجبات والتقارير والأبحاث المطلوبة لكل مادة دراسية جاءت بنسبة (58.3%) .
- 2_ اختلاق آراء الأساتذة في منهجية كتابة البحث جاءت بنسبة (56.6 %) .
- 3_ عدم تكليف الطلاب بكتابة بحوث في السنوات السابقة لسنة التخرج جاءت بنسبة (56.6%) .
- 4_ عدم رغبة الكثير من الأساتذة في الإشراف على البحث جاءت بنسبة (50%)

التوصيات :-

- في ضوء البيانات والنتائج التي توصل إليها هذا البحث ، فإن الباحثة توصي بما يلي:-
- 1_ ضرورة الاهتمام بالطلاب و المشكلات التي تواجههم في إنجاز بحث التخرج ، والعمل على إيجاد حلول لها .
 - 2_ الاهتمام بتوفير المستلزمات الدراسية من " كتب حديثة وشبكة معلومات داخل المكتبة حيث تفيد الطالب في إنجاز بحثه ، والالتزام بمعطيات المناهج ، توفير بيئة جامعية مشجعة على الدراسة والبحث العلمي " وذلك لاكتمال العملية التعليمية والبحث العلمي على أحسن وجه .
 - 3 _ تأهيل الطالب على كيفية استخدام الكمبيوتر والإنترنت في البحث العلمي .
 - 4_ تقوية قدرات الطالب على كيفية صياغة مشكلة البحث العلمي .
 - 5 _ تعزيز قدرات الطالب وتدريبه على كيفية استخدام الطرق الإحصائية و التحليل في البحث العلمي.

مقترحات البحث :-

- 1 _ إجراء بحث مماثل للبحث الحالي ، في بيانات آخري من المجتمع الليبي للتأكد من مدى عمومية وانتشار نتائج هذا البحث في المجتمع الليبي.
- 2 _ إجراء بحث آخر مستقبلا على عينة مختلفة عن عينة البحث الحالي ، كإجرائه على عينة من الطلاب في السنوات المقبلة مثلا وذلك من أجل مقارنة النتائج .

الخاتمة

هدف البحث إلى التعرف المشكلات التي تواجه الطلاب السنة الرابعة في إنجاز بحوث التخرج من وجهة نظرهم ، تحديداً في كلية الآداب بجامعة بني وليد ، ولتحقيق هذا الهدف أتبعته الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة البحث من (60) طالباً ممن لديهم بحوث التخرج خلال الجامعي (2020-2021) وتم اختيارهم وفقاً لطريقة العينة القصدية المنقاة ، واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وأسفر البحث في ختامه عن نتائج مفصلة ومفسرة تفيد المتلقي والممتحن والإدارة التعليمية التي تشرف على مثل هذه الأعمال المهمة في الحياة .

واتضح من خلال هذه الدراسة اهم المشكلات التي تواجه الطلاب في عملية إنجاز بحوثهم والمتعلقة بالطلبة أنفسهم وكانت اغلبها تتمثل في مشكلة الخوف من المناقشة والتفكير في الأستاذ المناقش صعوبة تأمين متطلبات الطباعة ، ارتفاع تكاليف المصادر والمراجع وعدم انتظام شبكة المعلومات الدولية الإنترنت ، والمشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس ، وتتمثل في اختلاف آراء الأساتذة في منهجية كتابة البحث ، عدم رغبة الكثير من الأساتذة في الإشراف على البحث ، عدم التركيز على أهمية المواد الداعمة لبحوث التخرج وهي أساسيات البحث ومناهج البحث وكيفية تصميم البحوث وصولاً إلى كتابة بحث التخرج ، عدم تكليف الطلاب بكتابة بحوث في السنوات السابقة لسنة التخرج والمشكلات المتعلقة بالخدمات الجامعية وتتمثل في عدم توفير كتب حديثة في المكتبة ، عدم وجود شبكة معلمات تقنية وحديثة ، افتقار المكتبة إلى المجالات والرسائل العلمية .

قائمة المراجع

أولاً - المصادر : -

القرآن الكريم : سورة العلق (الآية 1_5)

ثانياً_ الكتب :

1. العجيلي سرکز _ عياد أمطير ، البحث العلمي أساليبه وتقنياته ، طرابلس ، الجامعة المفتوحة ، 2000 .

2_ عبد الله محمد الشريف ، مناهج البحث العلمي دليل كتابة الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية ، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع

3_ عمر محمد التومي الشيباني ، مناهج البحث العلمي ، دار الكتب الوطنية ، منشورات جامعة الفاتح ، ط 2 ، 2001

4_ ماجد بن محيا الحيسوني ، كتابة الرسائل العلمية ، جامعة حائل ، ط 2 ، 2019 .

5_ مني توكيل السيد ، أخلاقيات البحث العلمي ، جامعة المجمعة ، كلية التربية ، 2013 .

6_ ناصر إسماعيل فلاحات وآخرون ، الدليل الإرشادي لمساق البحث والندوة ، ط 2 ، 2010 .

ثالثاً_ الدوريات والمجلات :

7_ ابتسام صاحب الزويطي ، صعوبات طلبة المرحلة الرابعة / قسم اللغة العربية في كليات التربية

الأساسية في مقرر مشروع بحث التخرج ومقترحات علاجها ، مجلة الأستاذ ، العدد الرابع ، 2016

8_ أحمد منصور ، الإنتاج المعرفي الخاص بالتراث ، دراسة أطروحات للدراسات العليا في جامعة

الإسكندرية في الفترة من (1985 _ 2016) ، المجلة العربية لعلم الاجتماع ، العددان 41_42 ،

شتاء - ربيع ، 2018 .

9_ أسماء كاظم فندي المسعودي - بثينة محمود عباس المهداوي ، الصعوبات التي تواجه طلبة

قسم اللغة العربية في كلية التربية للعلوم الإنسانية عند إجراء بحوث التخرج والحلول المقترحة لتجاوزها ،

مجلة كلية التربية للعلوم التربوية والإنسانية ، جامعة بابل ، العدد 36 ، كانون الأول ، 2017

10_ حسان سالم الشهوي - محمد صالح بن صلاح ، المشكلات التي تواجه الطلبة أثناء قيامهم

بمشاريع التخرج بكلية التربية في جامعة مصراته من وجهة نظرهم ، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة

مصراته ، المجلد الأول ، العدد الثاني عشر ، مارس ، 2019 .

11_ خالد مفتاح قريط _ بسمة بشير زقلم ، الصعوبات التي تواجه الطلاب في إعداد مشاريع بحث

التخرج من وجهة نظر عينة من طلاب قسمي (التربية وعلم النفس) بكلية الآداب جامعة مصراته ،

مجلة المنتدى الأكاديمي ، المجلد الرابع ، العدد الأول ، 2020

- 12_ زكية بنت علي عبد الرحمن المطرودي ، مشكلات طالبات الدراسات العليا بجامعة القصيم من وجهه نظر الطالبات وعضوات هيئة التدريس وتصور مقترح لتغلب عليها ، مجلة كلية التربية ، المجلد الثالث والثلاثون ، العدد الأول _ يناير ، 2017 .
- 13_ سهاد عبد الأمير عبود الطائي _ فالح عبد الحسن عويد ، الصعوبات التي يواجهها طلبة قسم الكيمياء في مشروع بحث التخرج من وجهه نظرهم ، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد الثاني ، العدد ، 210، 2014 .
- 14_ ماجد الفرا ، الصعوبات التي تواجه البحث العلمي الأكاديمي بكليات التجارة بمحافظة غزة من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس فيها ، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد (12) العدد (1) ، 2004.
- 15- مريم بنت عبد العزيز علي الدعفس ، معوقات الإبداع البحثي لدى طالبات الدراسات العليا في الأقسام التربوية في جامعة محمد بن سعود الإسلامية وسبل التغلب عليها من وجهه نظرهن ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، 2020 .
- 16_ نبا تامر خليل ، المشكلات التي تواجه طلبة الصف الرابع قسم اللغة العربية في كتابة بحث التخرج ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية التربية ، صفي الدين الحلي ، 2009 .
- رابعاً _ الرسائل العلمية :-
- 17_ أمل محمد الشمري ، المشكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة الدراسات العليا في برامج كلية التربية جامعة الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الكويت ، كلية التربية ، 2019 .
- 18_ إياد زكي عبد الهادي عقيل ، المشكلات الدراسية التي تواجه طلبة الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية كلية التربية ، 2005.
- 19_ سارة جمال سعدي سالم ، المشكلات التي تواجه طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية الحكومية والخاصة في إعدادهم لرسائلهم وأطروحاتهم من وجهه نظرهم ووجهه نظر رؤساء الأقسام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية العلوم التربوية ، 2017 .
- 20_ محمد البائي ، دور التعليم التنظيمي في دعم وتعزيز تيسير المشاريع ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة محمد خضير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، 2015
- خامساً _ التقارير والمؤتمرات :-
- 21_ خليل نوري مسيهر - ذر منير مسيهر العاني ، الصعوبات التي تواجه طلبة كلية التربية قسم علوم القرآن في مقرر البحث وعلاقتها بالتخصص العلمي ، المؤتمر الدولي العلمي الأول للعلوم التربوية والنفسية بكلية التربية جامعة صلاح الدين ، [2019_1_30_29] .

22_ مركز البيان للدراسات والتخطيط ، خطوات كتابة البحث العلمي في الدراسات الإنسانية ، دار الكتب والوثائق العراقية ، ط 13 ، 2017 .

23_ سام صلاح عبد المحسن - حسن منانتي ساحت ،دراسة تحليلية للمشاكل البحثية التي تواجه الطلبة في بحوث التخرج ، مؤتمر كلية التربية والرياضة للنبات جامعة بغداد ، أبريل، 2020 .

تدريب معلمي التاريخ في ليبيا أثناء الخدمة "الاحتياجات التدريبية والمعوقات"

د. محمد سليمان الزروق – كلية الآداب – جامعة بني وليد

د. طارق أحمد معمر – كلية الآداب – جامعة بني وليد

مقدمة :

يعد تدريب المعلم أثناء الخدمة أهم الطرق المتبعة للنهوض بمستوى المعلم علمياً ومهنياً، ورفع كفاءته التدريسية، والهدف من ذلك تشجيع المعلمين على تحقيق النمو الذاتي المستمر، لرفع مستوى أدائهم بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي، والرضا عن عملهم وإخلاصهم في أداء رسالتهم، ولتحقيق ذلك تهتم النظم التعليمية في الوقت الحاضر اهتماماً ملحوظاً بتدريب المعلم، لما له من دور في العملية التعليمية، من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة.

ويعد التدريب أثناء الخدمة أهم أساليب الإنماء المهني التي تمثل الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف، وخبرات، واتجاهات معلمي التاريخ، وكفاياتهم التدريسية، بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم ومهاراتهم، بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة مهامهم التدريسية والتعليمية بطريقة فاعلة تسهم في إفادة تلاميذهم تعليمياً وسلوكياً، ويؤكد على اكتسابهم الكفايات التدريسية المناسبة .

المبحث الأول : الإطار النظري

أولاً : مشكلة الدراسة:

من خلال متابعة ودراسة ما تم الحصول عليه من بحوث ودراسات سابقة لاحظ الباحثان عدم وجود برامج ودورات تدريبية لمعلمي التاريخ في ليبيا، وأيضاً من خلال مراجعة الخطط التدريبية لمركز تدريب وتطوير المعلمين في ليبيا لم تتضمن دورات وبرامج تدريبية لمعلم التاريخ على وجه التحديد وعدم مواكبة المعلمين للاتجاهات التربوية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة والتاريخ بصفة خاصة الأمر الذي يؤدي إلى قصور في العملية التربوية التعليمية وخاصة أن مادة التاريخ في مرحلة التعليم الأساسي هي من أهم المواد التي تقوم بإرساء القيم الوطنية وغرس في المتعلم حبه للوطن والاعتزاز به. وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال التالي ماهي أهم المعوقات في البرامج التدريبية لمعلم التاريخ أثناء الخدمة في ليبيا؟

ثانياً : أهمية البحث:

- 1- التعرف بأهمية التدريب أثناء الخدمة.
- 2- التعرف على اهم المعوقات التي تواجه معلم مادة التاريخ أثناء الخدمة.
- 3- فتح المجال أمام دراسات وبحوث أخرى تقيد معلمي المواد الدراسية الأخرى.
- 4- تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في تحسين مجال تدريب المعلمين بصفة عامة ومعلمي مادة التاريخ بصفة خاصة.

ثالثاً : أهداف البحث:

- 1- التعرف على اهم أهداف تدريب معلم التاريخ أثناء الخدمة.
 - 2- توضيح اهم جوانب القصور في تدريب معلم مادة التاريخ أثناء الخدمة.
 - 3- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم مادة التاريخ.
 - 4- التعرف على اهم أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية .
 - 5- التعرف على أسس البرامج التدريبية لمعلم مادة التاريخ .
- لتحقيق أهداف البحث أثرت التساؤلات التالية :
- 1- ما مفهوم التدريب أثناء الخدمة؟
 - 2- ما هي الاحتياجات التدريبية؟
 - 3- ما هي اهم مصادر لتحديد الاحتياجات التدريبية؟
 - 4- ما العقبات أو المشكلات التي تواجه تدريب معلمي التاريخ أثناء الخدمة ؟

رابعاً : منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الخصائص العامة وجمع المعلومات، كما أن هذا المنهج يمنح الباحث وسائل إيجابية يستطيع عن طريقها أن يلتمس كل ما يتعلق بالمشكلة وتوصيفها بصورة دقيقة.

خامساً : حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على تحديد اهم الاحتياجات التدريبية لمعلم التاريخ واهم المعوقات في البرامج التدريبية للمعلم أثناء الخدمة في ليبيا.

المبحث الثاني : التدريب أثناء الخدمة : الأهداف والمشكلات ، وجوانب القصور

أولاً: التدريب أثناء الخدمة

هناك اتفاق على أن التدريب أثناء الخدمة هو عملية منظمة ومخططة تقوم على فلسفة واضحة ومحددة، وتهدف إلي رفع مستوى أداء المعلمين، وزيادة طاقاتهم الإنتاجية، ويتضح ذلك من التعريفات التالية:

وعرفه محسن العريني على أنه عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يمكنه من الاضطلاع بوظيفة معينة، وإنجاز المهام التي تتطلبها هذه الوظيفة، وجعله قادراً على متابعة العمل (1).

وأوضح يوسف سعادة أنه : نشاط مخطط، يستهدف إحداث تغييرات في الفرد والجماعة، وأنه _ أيضاً _ اتجاه نحو تحسين الأداء المهني، وأنه يساعد الفرد في مهنته بالحصول علي مزيد من الخبرات الثقافية، وفي رفع مستوي عمليتي التعليم والتعلم.(2)

وقد أكد محمد رجب أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، يعد نوعاً من التعليم المستمر، يسعى المعلم من خلاله إلي رفع مستواه المهني وتتاح له الفرصة للابتكار، والتجديد، والتنوع، والتجريب، والاستجابة للأفكار الجديدة، والعمل علي استثمارها، وتوظيفها لتطوير العملية التربوية.(3)

وعرفته مشيرة أحمد بأنه عبارة عن برامج مخططة ، تهدف الى تحسين الأداء الفردي والجماعي على مختلف المستويات ، وأن هذا التحسين في الأداء يمكن قياسه عن طريق التغييرات التي تطرأ على المعارف أو المهارات أو السلوك (4).

وعرفه حمادة مسعود بأنه برنامج مخطط ومنظم لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد المتدربين في مجال معين بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات لزيادة كفاءتهم وصقل خبراتهم (5).

1 - محسن البيد العريني : التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ص 19 ، (1994) ، ص 302

2 - يوسف جعفر سعادة : التدريب، أهميته والحاجة إليه، القاهرة، الدار الشرقية، (1993)، ص 78

3 - محمد رجب فضل الله : " واقع تدريب معلمي اللغة العربية بالمرحلة التعليمية المختلفة أثناء الخدمة"، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع (46)، كلية التربية جامعة عين شمس، (1998)، ص 112

4 - مشيرة أحمد أحمد سالم : مركز التدريب الرئيسي للتعليم قبل الجامعي بمحافظة الشرقية (دراسة حالة) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقاريق ، (1995) ص 169.

5 - حمادة محمد مسعود إبراهيم " فاعلية اختلاف أسلوب التدريب ونمط التقديم لبرنامج مقترح في تنمية مهارات الإعداد الفني لأوعية المعلومات لدى طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم واتجاهاتهم نحو دراسة علوم المكتبات " رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الازهر ، ص 37 ، (2005) ص 234.

وبتحليل التعريفات السابقة للتدريب نجد أن التدريب يشتمل ثلاث جوانب هي :

1. الجانب المعرفي الذي يرتبط بالمعارف والمعلومات النظرية .
2. الجانب العملي الذي يرتبط باكتساب المهارات والخبرات العملية الأدائية .
3. الجانب الوجداني والذي يتمثل في تنمية الاتجاهات نحو موضوع التدريب أو المهنة التي يتدرب عليها .

ولأهمية التدريب أثناء الخدمة أوصى المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجي

(2001) بضرورة تدريب المعلم في ضوء احتياجاته التدريبية، ومن هذه التوصيات ما يلي :

- إعداد برامج تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، بناء على احتياجاتهم الفعلية وكفاياتهم، على أن تساير التغيرات الأكاديمية والمهنية والتكنولوجية السريعة، وتمكنهم من التعامل مع التقنيات المتقدمة ومصادر المعرفة المختلفة.
- مراعاة الاهتمام بالنواحي العملية والتطبيقية في برامج التدريب، وتنمية الكفايات المطلوبة، وعدم اقتصرها على النواحي النظرية فقط، عند إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية، وأن يكون لكل برنامج تدريبي دليل يوضح فيه فلسفة التدريب، وأهدافه، وأهميته، والعائد منه، حتى يشعر المتدرب بجدية التدريب وأهميته.
- الاهتمام بالتكامل بين برامج كليات التربية في إعداد المعلم قبل الخدمة، والبرامج التدريبية التي تقدمها الجهات المعنية بالتدريب أثناء الخدمة.
- وضع برامج تقييمية لسياسات التدريب والتنمية المهنية، للتعرف على مدى الإفادة منها، وأساليب تطويرها وتحسينها، من خلال متابعتها وتقييمها، والأخذ بالأساليب الحديثة في التقييم الموضوعي لبرامج التدريب، في ضوء محكات ومعايير محددة لأداء المعلم، لضمان عنصر الجودة، كما يجب الاهتمام بمتابعة المعلمين الذين حضروا دورات تدريبية، لتقييم فعالية هذه الدورات وتطويرها، بناء على نتائج هذا التقييم.
- تشجيع المعلمين والموجهين والقيادات التربوية على حضور المؤتمرات العلمية، للتعرف على المستجدات التربوية، وتيسير اشتراكهم في الجمعيات والهيئات والمنظمات التربوية المحلية والعالمية التي تساعد على النمو المهني.

ومن خلال ما سبق يتضح ضرورة أن يتم تدريب معلمي التاريخ في ضوء احتياجاتهم التدريبية الفعلية ، وأن يراعى فيها الاهتمام بتنمية الكفايات التدريسية ، كما يراعى والاتجاهات الحديثة في البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات التاريخ أثناء الخدمة وتدريبهم على توظيف الأحداث الجارية

والدراسة الميدانية وغيرها في التدريس وتوظيف تكنولوجيا التعليم ، لضمان مساهمتها لهذه الاتجاهات ورفع كفاءتهم التدريسية أثناء الخدمة.(1)

وبمراجعة وتحليل واقع برامج التدريب الحالية لمعلمي التاريخ في ضوء الكفايات التدريسية ، تتضح أهمية الدراسة الحالية في محاولته لعلاج بعض المشكلات التي تعاني منها برامج التدريب، وذلك بوضع محتوى تدريبي مناسب في ضوء الكفايات التدريسية والاحتياجات التدريبية منها.

وتحديد الاحتياجات التدريبية في الدراسة الحالية لا يأخذ الصورة النمطية لتحديد الاحتياجات كما في البرامج التدريبية السابقة ، وإنما يتم وفق مدى تطبيق معلمي التاريخ للتدريس في ضوء الكفايات التدريسية بما يحقق مصداقية تحديد تلك الاحتياجات، حيث يتم تدريب المعلمين على الكفايات التدريسية مع التركيز على الكفايات الأكثر احتياجا والأكثر أهمية في تدريس التاريخ بعد إجراء التطبيق القبلي وتشخيص الوضع الحالي لمستوى المعلمين ، من خلال ملاحظة أداء معلمي التاريخ التدريسي ، وفي صورة نتائج التعلم التي تتضح من خلال مدى اكتساب التلاميذ لعمليات التفكير المرتبطة بممارسات التدريس وفق الكفايات .

وعليه فمعلمي التاريخ أثناء التدريب لا يقتصر دوره على تلقى ما هو جديد، لكن يتبلور دوره في ممارسة ما هو جديد في ضوء فلسفة الكفايات التدريسية ، وبذلك يمكن للبرنامج الحالي أن يتغلب على مشكلتي استخدام معينات التدريب وعدم الاستمرارية، ولا يقتصر تقويم معلمي التاريخ على الملاحظة أثناء التدريب بل يمتد ذلك لما بعد التدريب أثناء الممارسة الفعلية للكفايات التدريسية بالفصول ، وتتضح الفعالية في ضوء قياس مستوى أداء المعلمين وملاحظتهم وقياس مستوى التلاميذ الذين يدرسون لهم.(2)

1 - المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، رئاسة الجمهورية المجلس القومية المتخصصة، الدورة (28)، (2001)، ص 55 - 59.

2 - واقع تدريب المعلمين اثناء الخدمة في الاردن (تقارير الادارة التعليمية ونتائج بعض البحوث التالية :
- على أحمد غالب البركات : واقع الوسائل التعليمية في الصفوف الأساسية الثلاثة الأولى من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن، (1998) ص 178.
- محمد خليفة مفلح : مدى توافر استخدام الأجهزة والمواد التعليمية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، (1994).

- أحمد المرجي : درجة ممارسة معلمي التاريخ للمرحلة الثانوية في الأردن لبعض الكفايات لتدريس مادة تخصصهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن، (1999) .
- منيرة عيسى بطارسة : بناء برنامج تدريبي قائم على كفايات الاقتصاد المعرفي للتنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المعرفي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، عمان ، جامعة عمان العربية، (2005) .

ثانياً : تدريب معلمي التاريخ أثناء الخدمة

وتهدف البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التاريخ أثناء الخدمة إلى تأهيلهم برفع كفاءتهم التدريسية بما يسهم في تحقيق النتائج المرجوة من تدريسها ، فقد سعت دراسة (Audrey ,Mohan) إلى تطوير برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث حددت المعوقات التي تحد من فعالية البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية ، وطبقت الدراسة استبياناً على (64) من معلمي الدراسات الاجتماعية ، للتعرف على آرائهم، بشأن التجارب السابقة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ببعض البلدان الأخرى، وتحديد الاحتياجات المستقبلية، وفي ضوء نتائج الاستبيان تم بناء البرنامج المقترح لتدريب معلمي الدراسات الاجتماعية والجغرافيا أثناء الخدمة، وأعدت الدراسة اختباراً في ضوء أهداف البرنامج التدريبي لمعلمي الجغرافيا تم تطبيقه بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج المطور، وتم تحديد نقاط القوة والضعف، ووضعت الدراسة مجموعة من التوصيات، تسهم في تنفيذ خطة البرامج التدريبية، التي يتلقاها معلمي الجغرافيا. (1)

كما هدفت دراسة محمد الصائم إلى تطوير نظام تدريب المعلم في ضوء الأساليب الحديثة، في تدريب المعلمين أثناء الخدمة المعاصرة على مستوى العالم لحل مشكلات التدريب أثناء الخدمة في السودان، باستخدام المنهج المقارن بين مصر والسودان، وتوصل الباحث إلى ضرورة بناء البرامج التدريبية، على أساس التحديد الدقيق الميداني لاحتياجات المعلمين، مع توظيف التكنولوجيا التربوية في البرامج والأنشطة التدريبية المستخدمة في برامج التدريب.

ويعتبر تدريب معلمي التاريخ أثناء الخدمة، وتزويده بالطرائق الحديثة في التدريس التي تمكنه من أداء مهامه، بصورة تحقق الأهداف التي تسعى المناهج إلى تحقيقها، أصبحت من الأمور الأساسية ذات الأولوية القصوى، إذا ما أردنا أن يسهم التعليم بفاعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمختلف جوانبها.

أما إهمال المعلمين من حيث تدريبهم ينعكس على تدني مستوى أدائهم، ومن ثم تدني مستويات تلاميذهم، لذا كان تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وإعدادهم في مقدمة المجالات، التي توليها وزارة التربية والتعليم في ليبيا، وفي هذا المجال يقترح الآتي:

- إعادة النظر كلياً ببرامج إعداد المعلمين وتدريبهم، في ضوء الاتجاهات الحديثة لطرق

التدريس.

¹- Mohan Audrey M.(2009): **Teacher efficacy in geography: A mixed methods study of formal and informal teacher education ..** Proquest Dissertations And Theses 2009. Section 1035، Part 0366 210 pages; [Ph.D. dissertation].United States -- Texas: Texas State University - San Marcos; 2009. Publication Number: AAT 3370155.

- فتح مساق خاص، كمتطلب عام في الجامعات، يتم التركيز فيه على تنمية كفايات المعلمين وطرانقهم التدريسية .
- استخدام برامج إعداد المعلمين، القائمة على الاتجاهات الحديثة في طرق التدريس في تدريب المعلمين.(1)
- وفي ضوء احتياجات المعلمين، وفي هذا الصدد تشير دراسة (Barbara ، Cruz ، Caridad 1995) إلى تحليل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمدارس المتوسطة ولأية فلوريدا ووصف أرائهم نحو هذه البرامج، وتألقت العينة من (150) معلماً من كافة التخصصات بالمدارس المتوسطة، واستخدمت المقابلات الشخصية المقننة، للتأكد من اتجاهات ونتائج تدريب المعلمين في هذه البرامج، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج كان من أهمها ما يلي :
- يفضل غالبية المعلمين _ سواء حديثي التخرج أو القدامى _ الأعراض عن تلك البرامج لعدم مراعاتها للاحتياجات الأساسية للمعلمين على المستويين المهني أو الأكاديمي.
- كانت الاتجاهات السلبية نحو تلك البرامج، لصالح حديثي التخرج، لعدم مراعاتها للاتجاهات المعاصرة، سواء في طرق التدريس أو للتحديات التي تواجه المجتمع.(2)

ثالثاً : أهداف تدريب معلمي التاريخ أثناء الخدمة :

- يعد تدريب معلمي التاريخ ذات أهمية كبيرة لتطوير مهاراتهم وإكسابهم الكفايات التدريسية اللازمة لأدائهم المهني ، والنمو بمعارفهم ، إذ إننا نعيش في عصر سريع التغير، وتبدو أهداف التدريب أثناء الخدمة، من خلال ما يلي :
- اكتساب القدرة على البحث العلمي والنمو الذاتي، ومسؤولية القيادة الخاصة.
 - تنمية مفهوم ثقافة التربية المستدامة ، وهو مفهوم يطبق علي المعلمين بالتدريب المستمر في المهنة، بمختلف الوسائل والأساليب الحديثة المتطورة.

1 - محمد الصائم عثمان: "تطوير نظام تدريب معلمي التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة في السودان في ضوء خبرات مصر وإنجلترا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، (1992) ص65

2- Cruz Barbara, Caridad(1990): **The effects of a social studies teacher training program emphasizing global education on the teaching behaviors of secondary level preservice teachers ..** Proquest Dissertations And Theses 1990. Section 1023, Part 0530 190 pages; [Ed.D. dissertation].United States -- Florida: Florida International University; 1990. Publication Number: AAT 9107998.

- زيادة كفاءة المعلم ورفع مستوى أدائه، عن طريق اكتساب المهارات والخبرات المهنية والفنية والشخصية، وفق معايير مخطط لها من الجهات التربوية المسؤولة.⁽¹⁾
- زيادة إلمام المعلمين بالطرق والأساليب الحديثة في التدريس، وتعزيز خبراتهم الأكاديمية²
- زيادة وعي المعلمين ومقدرتهم علي استيعاب المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يتعرض له المجتمع، ومحاولة مساعدة تلاميذهم علي إدراك الأنماط السلوكية لمواجهة هذه التغيرات الجديدة⁽³⁾
- مساندة التطور الذي يطرأ على المناهج، فتدريب المعلمين أثناء الخدمة، ضرورة لتحسين وتطوير قدراتهم على تنفيذ المناهج المطورة، بصورة تؤدي إلى تحقيق الأهداف، لرفع مستوى أدائهم، وكفاءتهم في العملية التعليمية.
- تنمية الكفايات ومهارات التدريس لدى معلمي التاريخ، لتعويض النقص في المهارات اللازمة للنجاح في أداء أعمالهم. ⁽⁴⁾
- تصحيح بعض الأخطاء التي قد يقع فيها بعض معلمي التاريخ أثناء عملية التدريس، والتي يتم رصدها من قبل الموجهين، أو في ضوء نتائج أداء التلاميذ في الاختبارات المختلفة.
- تدريب المعلمين على ممارسة أدوارهم المتعددة في الموقف التعليمي باعتبارهم أصحاب مهنة لها أصولها وقواعدها، وتتطلب منهم، أن يكونوا على وعي بتلك الأدوار والتي تتمثل في كون كل معلم أن يكون ناصحاً ومستشاراً لتلاميذه ومرشداً، وموجهاً لسلوكهم، ورائداً اجتماعياً وناقداً، بالإضافة إلى كونه منظماً ومنفذاً للخبرات التعليمية المختلفة في الموقف التعليمي.

(5)

ركزت الأهداف السابقة بدرجة كبيرة على تنمية مهارات التدريس لدى المعلم وتطوير أدائه وهذا يعد من أهداف الدراسة الحالية، كما ركزت _أيضاً_ على مساندة التطور سواء في طرق التدريس

1 - صابر حسين محمود : "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الفنية التجارية"، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، أكتوبر، مصر الجديدة، (2000) ص 112.

2- خالد محمد محمد خضر : "تقويم برامج تدريب معلمي الفلسفة والمنطق بالمرحلة الثانوية العامة أثناء الخدمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، (1998) ص 34 .

3 -خميس محمد خميس عبد الحميد : "تقويم برامج تدريب معلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم التدريبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، (1999) ص 24.

4 -صالح محمد العيوني : "أولويات الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية"، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، مجلة كلية التربية، الرياض، (1997) ص 13

5- Farmer Charles E.(2008): An examination of factors affecting the acceptance of innovative social studies curriculum materials,op, cit. . ٤ Part. P72

الحديثة أو ما يطرأ على المناهج، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه، بتدريب معلمي التاريخ آليات تدريس وأساليب تقييم تناسب ذلك التطور، كما بإمكان معلم التاريخ أن يغير ويطور ويقدم ويؤخر منها وفق الموقف التدريسي، ومع ذلك فقد خلت تلك الأهداف من الإشارة إلى تنمية مهارات تدريس التفكير لدى معلمي التاريخ والاهتمام بها، وهذا ما ستحاول الدراسة الحالية تحقيقه، فالتدريب أثناء الخدمة يعد أساسياً لمعلمي التاريخ، حيث يعمل على تعزيز خبراتهم وإلمامهم بالطرائق الحديثة، كما يصحح الأخطاء التي قد يقعون فيها، ويساعدهم على ممارسة أوارهم الجديدة، وينمي لديهم مهارات تدريس التفكير.

وينبغي أن يكون المعلم على دراية بأساليب التدريس الحديثة، والتي تمكنه من ربط التلاميذ بمحتوى الدرس، كما أن هناك أهمية في تغيير الأساليب التدريسية استجابة لاختلاف مطالب التلاميذ، وتجديد في نوع الخبرات التي تقدم لهم يوميا وهذا يتطلب تمكن المعلم من الكفايات التدريسية المناسبة.(1)

وقد اهتمت دراسة كل من (عاطف بدوي، محمد عبد الرازق، 2005)، ومكسيد وتايجت (Mixed & Mc, Tight: 2007) بالتعرف على النمو المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية، في ضوء متابعة واقعية للأداء التدريسي داخل الفصل، وأوضحت الدراسات أن هناك تغييرات عديدة طرأت على التربية، بسبب وجود أساليب وكفايات تدريسية جديدة ظهرت في مجال التدريس، وفي ظل تلك التغييرات ينبغي مراعاة التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، لمساعدته في تحسين الممارسات الفعالة داخل حجرة الدراسة، وأبرزت الدراسات الأسس التي ينبغي للمعلم مراعاتها، ليحقق تعلماً فعالاً يحدث تغييراً في تلاميذه، ولتحقيق ذلك يجب الاسترشاد بما يلي:

- تعديل طبيعة النمو المهني، بحيث يصبح واقعياً مرتبطاً بما يحدث بالفصول، مركزاً على المهام التي يؤديها التلاميذ، ونواتج التعلم من المنهج.
- مناسبة النمو المهني لمستوى معلم التاريخ وطبيعة مناهجها، وفي ضوء معارفه ومهاراته وإمكاناته الخاصة، بما يساعد على فاعلية التدريس بعد التدريب.
- تكرار التنمية المهنية لمعلم التاريخ، لضمان انعكاس ذلك، على البيئة الفعلية والمطبقة بالفعل في عملية التدريس، واستجابة للتطورات الحادثة في المناهج أولاً بأول.
- التركيز على الممارسات الفعلية في أساليب تدريس معلمي التاريخ، ليتحقق النمو المأمول لدى التلاميذ، بانتقال أثر التدريب على مستوى المتعلمين.

1- كوثر كوجك، وآخرون: تنويع التدريس في الفصل دليل المعلم لتحسين طرق التعليم والتعلم في مدارس الوطن العربي، مكتب اليونسكو الإقليمي في الوطن العربي، بيروت. (2008)، ص56

- الاهتمام بمهارات التفكير الناقد، وحث معلمي التاريخ على تمتيتها لدى تلاميذهم، من خلال الأنشطة التي يتم ممارستها، والتي تستلزم أن ينخرط التلميذ، في مهام عملية أو عقلية يستثمر فيها طاقاته وقدراته.
- واقع المدارس في الأردن من حيث إمكانياتها ، واستعداد المسؤولين للاهتمام بالتطوير والتحديث في أداء المعلمين ، ونشر ثقافة التدريب بين القادة والمسؤولين عن المتابعة وتقييم أداء المعلمين .(1) (2)

رابعاً : مشكلات تدريب معلمي التاريخ أثناء الخدمة

- برغم الجهود التي تبذل في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فإن هناك العديد من السلبيات وأوجه القصور الخاصة ببرامج التدريب وهذا ما أكد عليه كل من (جابر عبد الحميد :
- (3) (2000) (علاء إبراهيم : 2003) (4) ، (علي راشد : 1990) (5) ، (إمام محمد على البرعي : 2003) (6) ومن هذه السلبيات ما يلي:
- غياب الرؤية التخطيطية، لمسألة حصر وتحديد وتقدير الاحتياجات التدريبية.
 - اعتبار مادة التاريخ من المواد الثانوية بالتالي لا حاجة لتدريب المعلمين
 - التركيز على معلمي المواد العلمية كالرياضيات والعلوم على حساب معلمي مادة التاريخ
 - تقليدية النظرة في حتمية التجديد، في عملية التخطيط لبرامج التدريب، سواء من حيث صياغة الأهداف التدريبية، والأساليب المستخدمة في التقييم والمتابعة، للمشاركين في برامج التدريب.
 - محدودية استخدام أساليب ومعينات التدريب.

¹ - عاطف محمد بدوي ، محمد عبدالرازق : فعالية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التعلم التعاوني واستخدام المجموعات لدى طالبات التعليم الأساسي تخصص دراسات اجتماعية ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد (109)، (2005)، ص ص 81 - 124.

² Mixed & Mc,Tight (2007) : Integrating Differentiated Instruction & Understanding by Design , Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria , Virginia. Pp77.78 .

³ - جابر عبد الحميد جابر : مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال، المهارات والتنمية المهنية، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000) ص 203.

⁴ - علاء ابراهيم ابراهيم: برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي التاريخ في المرحلة الثانوية العامة في ضوء معايير الجودة الشاملة ، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر ، الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة ، (2003)، من 12 - 13 مارس ص 304.

⁵ -3- على محي الدين راشد : خصائص المعلم العصري وأدواره .. الإشراف عليه .. تدريبه، القاهرة، دار الفكر العربي، (2002) ص 88.

⁶ - امام محمد على البرعي : " أثر برنامج مقترح لتطوير مستويات أداء معلمي التاريخ في استخدام أساليب السؤال السابر على تنمية التفكير الاستدلالي لدى طلابهم بالصف الأول الثانوي " بحث منشور ، مجلة التربية والتنمية ، السنة الحادية عشر ، (العدد 29)، (2003)، ص ص 161 - 229.

- عدم استمرارية التدريب، حيث يرتبط عادة بالترقية إلى مستوى وظيفي أعلى، ويقع في مدى زمني قد لا يزيد عن الأسبوعين، وتغلب على برامج السطحية، وتكرار المادة العلمية، وضعف جديتها، وعدم مناسبة أوقات التدريب.
 - ضعف كفاية تدريب القيادات التعليمية.
 - ضعف الحوافز المادية والأدبية المرتبطة بالتدريب.
 - عدم كفاية محتوى برامج التدريب، والمدة المحددة، لتنفيذ هذه البرامج، لإشباع احتياجات المعلمين الأكاديمية والثقافية والمهنية، وتزويدهم بالمستحدث من المعارف والمهارات الضرورية لأداء عملهم.
 - يغلب على التدريب الذي يتم بالمديريات التعليمية الاهتمام بالنواحي الشكلية غير الجوهرية.
 - عدم الاهتمام بتقييم المتدربين، حيث إن التقييم يقتصر في أغلب الأحيان على ملاحظة نسب الحضور، وبعض الاختبارات التحريرية.
 - غلبة الطابع النظري في معظم البرامج التدريبية مما يؤدي إلى ملل المعلمين وضعف دافعيتهم للتدريب.
 - ضعف إمكانات التدريب من وسائل وأدوات لممارسة الأنشطة التدريبية مثل توافر مواد تعليمية وأجهزة عرض كافية ووسائل معينة للتدريب .
- وفي هذا الصدد أكدت بعض الدراسات والبحوث على أهمية وضرورة تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية لما لها من أهمية كبيرة للمتعلمين ،مثل دراسة (موهان Mohan, M :2009) على أهمية إعداد و تأهيل معلم الدراسات الاجتماعية للطلاب ، و قد أوضحت الدراسات الحديثة أن العديد من معلمي التاريخ غير مؤهلين أو لم يتم إعدادهم لتدريس التاريخ ، و بشكل عام يمكن القول انه تم رصد أن هناك نقص في معلمي التاريخ المؤهلين والمدرين حديثا ، و يعتبر حضور برامج التنمية المهنية في التاريخ و التدريب على الطرق الحديثة في تدريس التاريخ و زيادة عدد المقررات التي يدرسها المعلم قبل الخدمة و أثناء الخدمة من أهم أساليب حل هذه المشكلة.
- وركزت الدراسة على العوامل التي تؤثر على كفاءة و فاعلية معلم التاريخ و ذلك لتحديد الطرق التي يمكن من خلالها إعداد و تجهيز و تحفيز معلمي التاريخ قبل الخدمة و أثناء الخدمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى:
- وجود علاقة بين فاعلية الذات لدى معلم التاريخ وارتفاع مستويات التحصيل والدافعية للإنجاز لدى الطلاب .

. حماس المعلم لتنفيذ طرق حديثة في عملية التدريس وانخفاض مستويات الضغوط و العاطفة السلبية لدى المعلمين .

. كما وجدت الدراسة علاقة بين محتوى المعارف في مرحلة الإعداد والتدريب، و المعارف حول المناهج و طرق التدريس و فاعلية الذات في تدريس التاريخ.

. وجدت علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى المعلمين الذين تم تدريبهم ومستوى تلاميذهم بعد التدريب وارتفاع مستوى تحصيل التلاميذ ومهاراتهم .

– تم الاستفادة من المعلمين المتدربين في تدريب أقرانهم داخل المدرسة بنقل الخبرات التدريبية لهم .(1)

خامساً : جوانب قصور برامج تدريب معلم التاريخ

يواجه معلمي التاريخ بعض المشكلات التدريبية سواء في إعدادهم أو تدريبهم أثناء الخدمة كما أكد على ذلك كل من (أحمد أبو هشيمة: 1999)⁽²⁾ ، (عادل رسمي: 2005)⁽³⁾ (ابراهيم كرم : 2000)⁽⁴⁾، (مصطفى عبد الوهاب : 2004)⁽⁵⁾ وأهم جوانب القصور تتمثل بـ:

- عدم الاهتمام بالتعرف على احتياجات المتدربين (المعلمين) قبل إعداد برامج التدريب، في معظم الأحيان، وإن أخذت في الحسبان، فلا تتبع أساليب علمية في رصد احتياجات المعلمين التدريبية، وتقديرها.
- افتقار سياسة التدريب إلى الشمول في معالجة احتياجات التدريب، ومتطلباته، وضمانات نجاحه، وفعاليته، واعتماده علي المعالجة الجزئية لعمليات التدريب.
- عدم تحديد أهداف البرامج التدريبية، مما انعكس على نتائج هذه البرامج.

¹1- Mohan, M (2009). Teacher efficacy in geography: A mixed methods study of formal and informal teacher education. **Proquest Dissertations And Theses 2009**. Texas State University - San Marcos; 2009. Publication Number: AAT 3370155.

2 - أحمد عبدالحميد أبو هشيمة : "برنامج مقترح لتنمية بعض كفايات تدريس المواد الإجتماعية لدى طالبات شعبة التعليم الابتدائي بكلية البنات"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس،(1999)، ص ص 63 - 73 .
3 - عادل رسمي حماد علي النجدي: "الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية"، المؤتمر العلمي السابع عشر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مج (1)، (2005) ،ص. 387-420.

4 - إبراهيم محمد حسن كرم : "المناهج الدراسية وتنمية مهارات التفكير، المؤتمر العلمي الثاني عشر، مناهج التعليم وتنمية التفكير"، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول،(2000)، ص 105.

5 -مصطفى عبد الوهاب أحمد ابو جبل : "تصور مقترح لتطوير منهج الجغرافيا بالمرحلة الثانوية العامة " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الازهر ،(2004)،ص، 20 - 34.

- عدم مشاركة المعلمين في وضع الأهداف الخاصة بالبرنامج والتخطيط له، مما أدى إلى ضعف دافعية المعلمين للإفادة من البرامج التدريبية التي تقدم لهم. (1)
- إهمال الجانب الأدائي التطبيقي في برامج التدريب الحالية، حيث تعتمد عمليات التدريب على الجانب المعرفي من جوانب النمو المهني للمعلم، مما أضعف نواتج التدريب وأثر على تحقيق أهدافه المرجوة.
- القصور في تصحيح نواحي القصور، التي تظهرها عملية التقييم.
- وأكدت نتائج دراسة عواد الهويتي من جامعة فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية (Alhwiti, Awad Hamad : 2007) التعرف على إدراكات المعلمين لفاعلية برنامج تدريب معلم الدراسات الاجتماعية في كلية المعلمين في تبوك في المملكة العربية السعودية، و حددت الدراسة ستة أسئلة تدور حول إدراكات المعلمين لفاعلية برامج إعداد المعلمين في كلية المعلمين في تبوك، و قام الباحث بإعداد أداة لجمع البيانات تتضمن بعض الأسئلة الديموغرافية و كفاءة المعلم و مهارات التدريس و المنهج و إدارة الفصل المدرسي وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي :
- أن المدرسين يدركون البرنامج باعتباره يعلمهم مبادئ الإسلام و تعاليم مدارس المملكة العربية السعودية.
- يلبى البرنامج احتياجات المجتمع السعودي.
- أوضح المعلمون أن البرنامج يمددهم بالعديد من أساليب التدريس و أساليب إدارة الفصل الدراسي.
- و عبر المعلمين عن حاجتهم لمزيد من استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس
- كما أكد المعلمون على ضرورة أخذ آرائهم في تطوير منهج الدراسات الاجتماعية في كلية المعلمين .
- عبر المعلمون على ضرورة الاهتمام بالجوانب العملية في التدريب مع إعطائهم خلفية نظرية بسيطة دون الإخلال بالجوانب التطبيقية. (2)

1- منال محمود السيد أبو شادي : "تطوير برامج تدريب معلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية في أثناء الخدمة في ضوء بعض الاحتياجات المهنية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، القاهرة، (2001).ص72

2- Alhwiti, Awad Hamad(2007) : Teacher perceptions of the effectiveness of the Social Studies Teacher Training Program at Tabouk Teachers' College in Saudi Arabia .Proquest Dissertations And Theses 2007. Section 0256, Part 0530 92 pages; [Ed.D.

وتحاول الدراسة الحالية معالجة مشكلات تدريب معلمي الدراسات التاريخ أثناء الخدمة من خلال تحديد أهداف البرنامج التدريبي في ضوء احتياجاتهم التدريبية للتدريس في ضوء الكفايات، وعليه يشارك معلمي التاريخ في وضع وتحقيق الأهداف بما يزيد من دافعيتهم أثناء التدريب،

المبحث الثالث : أساليب وأهمية ومصادر الاحتياجات التدريبية أولاً : الاحتياجات التدريبية:

يرتبط مفهوم التدريب أثناء الخدمة بمفهوم الاحتياجات التدريبية، لأن الهدف الأساسي من التدريب هو سد احتياجات المتدرب، فالتدريب ينبغي أن يصمم ليقول الاحتياجات، ومن ثم فإن العلاقة بين عملية التدريب والاحتياجات التدريبية علاقة ارتباطية، حيث إنه لا يمكن أن يكون هناك تدريب ناجح وفعال، إلا إذا سبقه تحديد وتقدير لاحتياجات المتدربين.

وتتمثل الاحتياجات التدريبية مجموعة المتغيرات والتطورات، التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات المعلمين، لتجعلهم قادرين على أداء أدوارهم التربوية، وتحسين مستوي أدائهم الوظيفي، الذي يساهم بدوره في تحسين نوعية التعلم. (1)

وهناك من يرى أنها مجموع الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية، التي تمثل الفرق بين مستوى الأداء الحالي للمعلمين، وما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء، وذلك لجعل المعلمين قادرين على أداء مهمتهم التربوية بأعلى درجة ممكنة، من الكفاية الفنية، وبما يحقق أهداف العملية التربوية. (2)

وهناك من حدد أن الاحتياجات التدريبية تتمثل في مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات المتصلة بالمادة، والتي يحتاج المعلم إلى معرفتها والتدريب عليها، بهدف التمكن منها أثناء عمله بمهنة التدريس، وذلك لرفع مستوي أدائه التدريسي، وبما يتفق والتطورات العالمية في مجال إعداد وتدريب المعلم. (3)

=dissertation].United States -- West Virginia: West Virginia University; 2007.
Publication Number: AAT 3298702

1 - أحمد حسين اللقاني، وعلي الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس ، القاهرة، عالم الكتب،(1999)، ص 9.

2 - فتوح عبد الرسول المجازي: التجديد في مجال إعداد المعلم، مجلة التربية الكويتية، ع(6)، (1996)، ص. ص 84-87.

3 - عادل رسمي حماد علي النجدي : "الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية" ، مرجع سابق ،(2005)، ص 398.

وتعني الاحتياجات التدريبية في الخطوات المنطقية المنظمة، التي يتبعها المدرب في تنمية أداء المعلم، للكشف عن الفجوة بين وضع أو أداء قائم، وبين وضع أو أداء مرغوب فيه، أو مأمول فيه، وتشخيص ذلك كله وتحليله، والخروج بنتائج معينة تتعلق بكيفية قدرة التدريب علي سد تلك الفجوة، وأن العملية التدريبية تتكون من عدة حلقات مترابطة، وتعد الاحتياجات التدريبية الحلقة الأولى منها، وأن عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، يهدر الأساس الأول، الذي يبني عليه البرنامج التدريبي للفئة المستهدفة.⁽¹⁾

وعليه فإن الاحتياجات التدريبية عبارة عن مجموعة من المعارف والمهارات والتغيرات والتطورات، التي ينبغي إحداثها في خبرات المعلمين، وذلك لجعلهم قادرين علي أداء أعمالهم وتحسين أدائهم الوظيفي في ضوء الكفايات التدريسية في مجال التعليم والتدريس.

إن مفهوم الاحتياجات التدريبية يتضمن عدة عناصر أساسية منها ما يلي :

- تزويد المعلمين بالمعلومات والمعارف والمهارات، اللازمة لتأدية أعمالهم .
- تزويد المعلمين بالخبرات والتطبيقات العملية، التي تقيدهم في التغلب علي المشكلات التي تعوقهم أثناء العمل الدراسي.
- إحداث تغيير في سلوك واتجاهات المعلمين، بهدف رفع مستوي أدائهم في العملية التعليمية⁽²⁾

ثانياً : أساليب وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

- رصد مستوى أداء المعلمين بمقارنة أدائه لفترة زمنية ، من خلال التقارير والمتابعة الميدانية .
- وجود متطلبات جديدة للعمل ، ينبغي تدريب المعلمين عليها، ويتضح ذلك من خلال التعرف على الفجوة الموجودة بين ما يجب أن يكون عليه أداء المعلم، وما هو كائن من أدائه داخل الفصل .
- ظهور أنماط تدريسية جديدة أدت إلى الحاجة لتدريب المعلمين عليها .

ويتضح مما سبق انه لا تقتصر الاحتياجات التدريبية علي جوانب القصور لدى المعلم، ولكنها تمتد إلي الجوانب الجديدة والحديثة في الإعداد المهني، أو لمواجهة تغييرات متوقعة سواء كانت تنظيمية، أو تكنولوجية، أو إنسانية، أو نواحي تطويرية أخرى يخطط لها، تحتاج إلى معلمين ذوي

¹ - كمال زيتون (2000): تدريس العلوم من منظور البنائية، الإسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع ص

² - حمدي السيد عبد الله: "الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الثانوية العامة بمحافظة سوهاج"، مرجع سابق (1991م)، ص74.

مهارات ومعلومات واتجاهات وكفايات مناسبة، ومؤهلين لاستقبالها وتنفيذها بدقة ومهارة، لتحقيق أهدافها. (حربي أبو ستة،⁽¹⁾)

وقد استهدفت دراسة (عيسى شويطر : 2004) تطوير برنامج تدريبي قائم على الكفايات التعليمية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الثانوية في الأردن وأثره في ممارساتهم لتلك الكفايات ، وتوصلت هذه الدراسة إلي العديد من النتائج من أهمها ما يلي :

- ضرورة وضع برامج في التطوير المهني، كأساليب لتقويم المعلم.
- تحفيز المعلمين على الاستخدام الأمثل للكفايات التدريسية في تدريس الدراسات الاجتماعية
- وأوصى الباحث بالاستفادة من قائمة الكفايات والبرنامج التدريبي عند تصميم مساقات برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة ، وإعداد برامج تدريبية لإعداد المعلمين وتنمية كفاياتهم التدريسية (2).

واهتمت دراسة (أسماء عبدالحليم : 2009) بالتعرف على فاعلية تطوير منهج الدراسات الاجتماعية على تطوير الأداء المهني للمعلمين، وأثرها على التلاميذ في مناهج الدراسات الاجتماعية، حيث قامت الباحثة بتصميم دليل للمعلم تم تدريبهم على كيفية استخدامه وفق معايير مناهج الدراسات الاجتماعية، وتوصلت إلي وجود علاقة إيجابية بين استخدام المعلمين للأنشطة القائمة على المعايير في التدريس وتحصيل التلاميذ وتشجيعهم على التعلم. (3)

وفي هذا الصدد تناولت دراسة المرشد (AlMorshid:2003) تقييم إدراكات معلمي الدراسات الاجتماعية لبرامج تدريب المعلمين في كلية التربية بالجوف في المملكة العربية السعودية. واستكشفت الدراسة فاعلية و كفاءة برنامج لتدريب معلمي الدراسات الاجتماعية. و حاولت الدراسة طرح مجموعة من التساؤلات حول إدراكات المعلمين لكفاءة البرنامج و أهدافه و إجراءات البرنامج ، كما ركزت الدراسة على نظام إدارة برنامج تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية ، تكونت عينة الدراسة من 600 معلما من الذين تخرجوا من قسم الدراسات الاجتماعية من عام 1990 إلى عام 2004 و الذين يقومون حاليا بتدريس الدراسات الاجتماعية ، أشارت نتائج الدراسة إلى أن:

1 - حربي لطيف أبو ستة خير الله : "تطوير برنامج التدريب أثناء الخدمة لترقية المعلمين لوظيفة معلم أول ثانوي في ضوء الاحتياجات التدريبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، (2001) ص176.

2 - عيسى محمد نزال شويطر : تطوير برنامج تدريبي قائم على الكفايات التعليمية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الثانوية في الأردن وأثره في ممارستهم لتلك الكفايات، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، 2004 ص211.

3 - أسماء محمد عبدالحليم : " تطوير منهج الدراسات الاجتماعية في الحلقة الاولى من التعليم الأساسي في ضوء احتياجات المجتمع والمعايير العالمية " رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات الإنسانية ، جامعة الأزهر ، (2009) ص76.

- ادرك المدرسين أهمية البرامج التدريبية المرتبطة بطبيعة المجتمع السعودي .
 - وأكد المعلمون على حاجتهم على ضرورة أن يتضمن البرنامج المزيد من الأساليب غير التقليدية في التدريب مثل ورش العمل أكثر من الجانب النظري .
 - أهمية توظيف الأساليب التكنولوجية في تدريس الدراسات الاجتماعية لما لها من تأثير على تفعيل تدريسها .
 - كما أوضح المعلمون أن البرنامج يمددهم بالعديد من أساليب التدريس و أساليب إدارة الفصل الدراسي.
 - كما أكد المعلمون على ضرورة أخذ آرائهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية قبل البدء في التدريب .
 - وينبغي الاستفادة من تقييم البرامج التدريبية المقدمة مسبقاً، في الوقوف على أوجه القصور، ومعالجتها بالبرامج المستقبلية.(1)
- وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة فاروق حمدي الفراء (1990) والتي هدفت إلى الوقوف على نتائج تقييم برامج تدريب المعلمين في بعض الدول العربية، والتوصل لنموذج مقترح لتقويم هذه البرامج، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة لجمع البيانات عن دراسات في هذا المجال، حيث بلغت (22) دراسة، وأوصى الباحث بتجريب النموذج المقترح في تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، على بعض البرامج القائمة لتدريب المعلمين في بعض الدول العربية، بهدف التعرف على سلبياتها وإيجابياتها ومدى إفادة المعلمين من هذه البرامج.
- وتعد الاحتياجات التدريبية شيئاً أساسياً في برامج تدريب المعلمين، حيث ينبغي أن يتم بناء البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمعلمين، وأنه ينبغي ألا تقتصر الاحتياجات التدريبية على جوانب القصور لدى المعلمين فقط، وإنما ينبغي أن تمتد إلي النواحي التطويرية للمعلمين. (2)

¹-Almorshid, Y.(2003): Evaluation perceptions of the social studies teacher training program at the Al-Jouf Education College in Saudi Arabia. **Proquest Dissertations And Theses 2003. Section 0206, Part 0514 177 pages; [Ph.D. dissertation].United States -- Florida: University of South Florida; 2003. Publication Number: AAT 3079971**

² - فاروق حمدي الفراء: "نموذج مقترح لبرامج تدريب المعلمين في ضوء بعض الدراسات التقييمية لهذه البرامج، المؤتمر العلمي الثاني، إعداد المعلم التراكمات والتحديات"، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية (15-18 / 7 / 1990) المجلد الأول، (1990) ص332.

ثالثاً : أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ أثناء الخدمة.

يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية في تحديد الأهداف التدريبية، ومعالجة المشكلات المستقبلية، وتوليد دافعية لدى المعلمين، وتتركز أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي :

- الكشف عن المستويات الحقيقية للمتعلمين.
- المساعدة في حصر العوامل والمعوقات، التي يمكن أن تحول دون الوصول إلى تحقيق أهداف التدريب.
- التعرف على النقاط التي تحتاج إلي تدريب، والمهارات والمعلومات التي ينبغي تزويد المعلمين المتدربين بها .
- تحديد الموضوعات و أساليب التدريب المختلفة، وتحديد الاتجاهات والمهارات المراد إكسابها للمتدربين.

- الاهتمام بالكشف عن مدى استخدام المعلمين للأساليب التكنولوجية المختلفة في تدريس التاريخ بالمدارس وهذا ما أكدته نتائج دراسة أولسن Olsen حيث لاحظ مجموعة من المعلمين أثناء تدريسهم في المدارس (2009) (1) : **Olsen, Jeffrey Allen**

- تحديد الاحتياج التدريبي في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في التدريس .
 - تحديد الأهداف التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، والأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم، يساعد في التركيز علي الأداء المرغوب تطويره، وغياب تحديد تلك الاحتياجات، يجعل التدريب مضيعة للجهد والوقت والمال.
- (2)

- إن تحديد الاحتياجات التدريبية ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة يؤدي إلي ارتفاع فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي المقترح انطلاقاً من أهمية الاحتياجات التدريبية لأنها:
- تعتمد علي الدقة في جمع البيانات، والمعلومات، وتحليلها، ومن ثم التعرف على الاحتياجات التدريبية وتحديدها، وفقاً لأسس ومعايير موضوعية، تستند إلي حقائق علمية، وفق واقع مشكلات العمل والعاملين.

1- Olsen, Jeffrey Allen(2009) : Teacher and student perceptions of technology integration for teaching social studies in public schools. Proquest Dissertations And Theses 2009. Section 6012, Part 0710 154 pages; [M.S. dissertation].United States -- Illinois: Western Illinois University; 2009. Publication Number: AAT 1467490.

2 - عادل أحمد حسين وهاني محمد رشاد درويش : "الاحتياجات التدريبية للأخصائيين النفسيين بمدارس التربية الخاصة"، المجلة المصرية للتقويم التربوي، المركز القومي لامتحانات والتقويم التربوي، مج7، (1)، (2000) ص.ص 90- 133.

- تساعد في تصميم أدوات موضوعية، يمكن من خلالها الاستعانة بها في الحكم علي مدي نجاح البرنامج التدريبي.
- تساعد في تهيئة المعلمين المتدربين نفسياً بطبيعة البرنامج وكيفية تنفيذه انطلاقاً من المتطلبات القبلية للتدريب .
- تساعد في معالجة المشكلات المستقبلية، لأن ذلك يعد مقياساً وقائياً للحماية من تلك المشكلات⁽¹⁾

ويضيف (عادل النجدي 2005) أن تحديد الاحتياجات التدريبية تساعد على :

- تحديد الفئات المستهدفة بالتدريب و بالتالي نوع التدريب.
 - تحديد أهداف التدريب بدقة، واختيار المحتوى المناسب، من حيث النوعية والحجم والعمق.
 - تحديد أولويات التدريب بالنسبة للمعلمين .
 - تخفيض النفقات، والتقليل من الإهدار في الوقت والجهد.
 - التعرف على القصور لدي المعلمين، والتغلب عليه عن طريق التدريب.
- كما تسهم تحديد الاحتياجات التدريبية بقدر كبير في :
- توليد دافعية ذاتية، تمد المعلم بقوة تساعد في التعرف على احتياجاته وتحديدها بشكل صحيح، وتدفعه إلي المزيد من التعلم والتدريب.
 - تمكن المعلم من استرجاع خبراته السابقة والإفادة منها في اكتساب خبرات جديدة.
 - التوجه إلي فلسفة التعليم المستمر والتنمية المهنية المتصلة والمستدامة.⁽²⁾

وقد اهتمت كثير من البحوث والدراسات السابقة بتحديد الاحتياجات التدريبية لدى المعلمين، ومنها دراسة (Acar, Evran, Filiz, 2008) والتي هدفت إلى التعرف على احتياجات معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الثانوية بغانا، والكشف عن العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وبعض المتغيرات، مثل : نوع المدرسة، وتأهيل المعلم، وخبرة التدريس، ونوع المعلم، لأخذ ذلك في الاعتبار عند تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واستخدمت الدراسة استبياناً تم بناؤه في ضوء الاحتياجات الأساسية للمعلمين، وترتيبها في شكل هرمي حسب الأولوية، وتم وضع بعض الأسئلة المفتوحة للإجابة عليها وفق الواقع، بغرض الكشف عن العلاقة بين المتغيرات المذكورة سالفاً، والاحتياجات الأساسية للمعلمين،

1 - حسن الباتع محمد عبد العاطي : "برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية علي بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، (2001). ص 227

2 - عادل رسمي حماد علي النجدي : "الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية"، مرجع سابق ، (2005)، ص 398.

تم تطبيقه على (150) معلماً، واستغرق ذلك ستة أسابيع، وتم استخدام التحليل الوصفي للبيانات، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج من أهمها ما يلي :

- يحتاج معلم مناهج الدراسات الاجتماعية إلى زيادة فعاليتهم لاستخدام المواد التعليمية، وهذا أساسي في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- أن نسبة (55%) من المعلمين للدراسات الاجتماعية ، لم يتلقوا برامج تدريبية أثناء الخدمة.
- أن نسبة (60%) من معلمي الدراسات الاجتماعية غير راضين، عن مركز إعداد البرامج التدريبية بمدينة كوماسي.

وتسهم الاحتياجات التدريبية في تعرف مستويات المعلمين الفعلية والأمور التي تحتاج لتدريب، وأنها تمكن المعلمين من استرجاع خبراتهم السابقة، وتمدهم بدافعية ذاتية كبيرة، وتجعل التدريب مفيداً وليس هدراً تعليمياً بلا عائد تربوي.⁽¹⁾

رابعاً : مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية :

تعرف الاحتياجات التدريبية على أنها مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه وخبراته واتجاهاته لجعله مناسباً لأداء عمله بكفاءة عالية .

(دليل التدريب داخل المدرسة : 2003)⁽²⁾ ، (عادل رمضان : 1999)⁽³⁾

⁽⁴⁾(Filiz ,Evran ,Acar :2008) () ، (ملك زعلوك : 2001)⁽⁵⁾

ومن أهم مصادر تقدير وتحديد الاحتياجات التدريبية ما يلي :

1. المعلمين

يعد المعلمين هم الأساس في تقدير الاحتياجات التدريبية، وفي العملية التعليمية لأسباب منها ما يأتي:

- إن حصر الاحتياجات التدريبية، كما يراها المعلم نفسه لنفسه، يجعل هذه الاحتياجات مناسبة للواقع الفعلي الحقيقي وليس للاتجاهات السارية، حتى ولو كانت مخالفة للواقع.

1- Filiz ,Evran ,Acar (2008): AN Assessment of Social Studies Competency of TURKISH Classroom teachers. **International Journal of Instruction** ,July, 2008, Vol.1, No.2

2 - وزارة التربية والتعليم / البنك الدولي / الاتحاد الأوربي ، وحدة التخطيط والمتابعة ، برنامج تحسين التعليم ، دليل التدريب داخل المدرسة ، جمهورية مصر العربية ،(2003) ص ص 37 - 42.

3 - عادل رمضان الابياري : تدريب الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ،(1999)، ص 12.

4- Filiz ,Evran ,Acar (2008): AN Assessment of Social Studies Competency of TURKISH Classroom teachers, **op –cit** .

5 - ملك زعلوك : كفاية أساليب إعداد معلم التعلم متعدد المستويات وتدريبه ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس، (2001) ص41.

- تزداد دوافع المعلمين نحو التدريب، إذا كانوا مصدر تقدير الاحتياجات التدريبية، بما يعمل علي إنجاز برامج التدريب وتحقيق أهدافها.
- الإحساس، والشعور بالأهمية والرضي النفسي من جانب المعلمين، إذا تم إعطاؤهم الفرصة للاشتراك في تخطيط برامج التدريب الخاصة بهم.
- اختلاف طبيعة الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، عن طبيعة الاحتياجات الخاصة بالإعداد قبل الخدمة لاختلاف طبيعة المشكلات، مما يقلل من أهمية دور مؤسسات ومعاهد وكليات إعداد المعلمين كمصدر لتقدير هذه الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة.
- يفترض أن المعلمين لن يغيروا من أدائهم، ما لم يكن لديهم القناعة الكافية أن هناك تناقضاً بين الأداء الفعلي أو الواقعي، والأداء الذي يطلب منهم القيام به، ومن ثم فهم يعتبرون المصدر الدقيق الفعال لتقدير الاحتياجات التدريبية.
- ويتم ذلك من خلال استبيان مفتوح يقدم للمعلمين للتعرف على احتياجاتهم التدريبية ، سواء المهنية أو الأكاديمية أو غيرها من الاحتياجات التي لها صلة بالعمل التعليمي .

2. تقارير الموجهين :

تقارير الموجهين بالنسبة لرفع كفاءة العمل من أهم مصادر تعرف الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، لان الموجهين يمكنهم تحديد المشاكل القائمة لديهم والتي يمكن علاجها عن طريق التدريب.

3. تقارير الكفاية :

تعتبر تقارير الكفاية مصدرا من مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية ، حيث أنها خلاصة رأي المسؤولين في المعلمين خلال فترة زمنية محددة وهي توضح مواضع القوة والضعف في أعمالهم .

ولكى تكون هذه التقارير صادقة ومحل اهتمام من المسؤولين يجب الاعتماد على أدوات مقننة لتقدير هذه الكفايات .

4. آراء المتعلمين :

يعتبر المتعلم اهم النواتج والمخرجات التعليمية للمعلمين لذلك بتحليل الاستبيانات التي يقدمها الطلاب عن معلمهم من المؤشرات والدلائل التي تدعم الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتؤكد مع ما سبق من مصادر لتحديد الاحتياجات .

5. نتائج تقويم الزملاء لبعضهم البعض :

حيث توجد وسائل وأدوات لتقويم الأقران وتقديم التغذية الراجعة Feedback فيمكن الاستشهاد بها لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين .

6. نتائج الملاحظة المباشرة :

وذلك باستخدام طرق وأدوات جمع البيانات مثل بطاقات الملاحظة ، والاستبيانات ، والمقابلات الشخصية ، وتحليل النتائج وتحديد الاحتياجات التدريبية .

ويضح مما سبق أن البرامج التدريبية التي يشارك فيها المعلمون بأفكارهم ، كمساعدين ومخططين للأنشطة التدريبية ، تكون أكثر فاعلية ونجاحاً من البرامج التي يتم تخطيطها من قبل الآخرين، كما أن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، تكون أكثر فاعلية وتأثيراً، عندما يختار المعلمون بأنفسهم الأهداف والأنشطة، التي يتضمنها برنامجهم التدريبي، عما إذا كانت الأهداف والأنشطة قد تم إعدادها من قبل الآخرين، ويؤدي الجانب الإنساني دوراً فعالاً في التدريب، حيث ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار، فالأخذ بأراء المعلم وأفكاره في عملية تدريبه يعد درجة بالغة الأهمية تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق أهداف التدريب.

ولمعلمي التاريخ دوراً هاماً في تحديد الاحتياجات التدريبية الملائمة، إذ إنها لو نبعت من معلمي التاريخ فإنها تعمل على رفع دافعيتهم، كما أن البرامج التدريبية تكون أكثر فاعلية إذا ارتبطت باحتياجاتهم الفعلية، وفي ضوء طبيعة الدراسة وفلسفتها، يتم رصد الاحتياجات بشكل ضمني في شكل الأداء الذي قد يؤديها معلمي التاريخ في حجرة الدراسة، تتوافق مع معايير التدريس الفعال، ويتم التعامل مع معلمي التاريخ فرض أن ليس لديه خلفية معرفية مسبقة بها. (1)

وهذا ما تناولته دراسة هيكلان (Hickman: 1999) والتي هدفت إلى تقييم المشروع الدولي للدراسات الاجتماعية The International Social Studies Project ، بهدف التعرف على إدراكات المعلمين لأثر البرنامج و التدريب على فاعلية الذات لدى المعلم و سلوكيات التدريس و أداء الطلاب. ويطبق هذا المشروع في كلية التربية في ولاية شمال كارولينا، وتكونت عينة الدراسة من 42 معلماً من الذين تلقوا التدريب في هذا البرنامج، وتم تطبيق الاستبيانات إلى جانب إجراء المقابلات مع بعض المعلمين.

أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

1 - فهد يوسف الفضالة : مؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية وغير الحكومية ومدى قدرتها على الوفاء بمتطلبات التنمية البشرية في دولة الكويت ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، (2001)،ص ص 164 - 166.

- وجود أثر دال و إيجابي للمشروع و البرنامج التدريبي على سلوكيات التدريس داخل الفصل الدراسي.
- كما أن لها أثر دال على فاعلية التدريس لدى المعلم و تحسين أداء الطلاب.
- زادت فاعلية التدريس بالنسبة للمعلمين وتوعدت طرائقهم التدريسية كما كشفت عنها ملاحظة أداء المعلمين بعد التدريب في المدارس.
- أوصى الباحث بأهمية مشاركة المعلمين في كل الخطوات التدريبية من تحديد الاحتياجات ووضع أهداف البرنامج ومحتواه وأساليبه التدريبية. (1)

المبحث الرابع : أسس و أساليب البرامج التدريبية لمعلمي التاريخ أثناء الخدمة أولاً : أسس البرامج التدريبية لمعلمي التاريخ أثناء الخدمة.

- هناك العديد من الأسس التي ينبغي أن تراعى قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي بالمؤسسات التعليمية، والتي يمكن اختصارها في المحاور التالية :
- الكلفة من التدريب في مقابل العائد منه.
 - كفاءة المدربين في مقابل مهارة المتدربين.
 - اختيار محتوى التدريب بدقة في مقابل المواءمة للبرنامج التدريبي.
 - طرق التدريب الفاعلة في مقابل نجاح تنفيذ البرنامج التدريبي.
- (2) (BruceK, Nduna: 2000,)

- وتكون مسئولية التدريب مشاركة بين المدرب (مسؤول عن المحاضرة والمحتوى) والمؤسسة التعليمية بصفتها مسئولة عن المناخ الخاص للتدريب والملتحقين بالتدريب.
- وهناك بعض المتطلبات التي تجعل للتدريب أثناء الخدمة فعال ويمكن عرضها فيما يلي:
- تحديد الواقع الفعلي ، وذلك في ضوء تحليل عناصر النظام في المدرسة .
 - تحديد الاحتياجات التدريبية، واختيار البرنامج التدريبي.

1- Hickman, M.(1999): The International Social Studies Project: Teachers' perceptions of the impact of materials and training on teacher self-efficacy, teaching behaviors, and student performance Proquest Dissertations And Theses 1999. Section 0153, Part 0727 140 pages; [Ed.D. dissertation].United States -- North Carolina: The University of North Carolina at Chapel Hill; 1999. Publication Number: AAT 9938163

2- Nduna, Bruce Vusumuzi,(2000): The development of an in-service training programme for science teachers at Vista University D.Ed., University of South Africa (South Africa).

- تحديد الوقت اللازم للتدريب.
 - متابعة عملية التدريب، مع التواجد المؤكد للقيادات أثناء التدريب، وذلك لضمان فاعلية عملية التدريب.¹
- ويتفق ما سبق مع ما أوضحه (Gokce ,Nazli: 2009) حيث اشترط أن يبدأ كل تدريب بتقويم صادق لاحتياجات العاملين، فيجب أن يكون الهدف الرئيسي لجهود التدريب هو تلبية الاحتياجات الفعلية للعاملين، وبالتطبيق على معلمي الجغرافيا قام الباحث بمناقشة بعض مشاكل تدريسها وقدم العديد من المقترحات للتغلب عليها من أهمها التدريب أثناء الخدمة للمعلمين في ضوء ما أسفرت عنه نتائج تحليل وتحديد مشكلات تدريسها .
- حيث قام الباحث بتحليل برامج الإعداد لمعلمي الجغرافيا في الولايات المتحدة الأمريكية وأكد على أهمية التدريب أثناء الخدمة لسد النقص في برامج الإعداد .
- وفى ضوء ما سبق، فإن نجاح التدريب بالمؤسسات التعليمية يعتمد على مدى توافر مجموعة من المتطلبات، وتتمثل فيما يلي :

- إقناع رجال الإدارة العليا بأهمية التدريب .
 - تحديد أهداف التدريب.
 - المشاركة (القيادات والعاملين) في تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - تقويم احتياجات العاملين من التدريب، تحديد الوقت اللازم للتدريب.
 - حفز العاملين على حضور البرامج التدريبية والاستفادة منها.
 - متابعة المتدربين وتقويمهم أثناء فترة التدريب وبعده.
 - التقويم المستمر لنتائج العملية التدريبية.
 - التدريب المستمر لتحسين المهارات.(2)
- وقد قدمت مشيرة سالم (1995) مجموعة محددة من الأسس والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها التدريب في كل مراحل التخطيط ، والتنفيذ ، والمتابعة ، والتقويم ، والتطوير وتم تناول هذه الأسس وفق المحاور التالية :

¹1- Dralle, A.(2004) : On-line in-service: Effects of on-line in-service training on social studies teachers' reading and writing instruction .Proquest Dissertations And Theses 2004. Section 0246, Part 0534 252 pages; [Ph.D. dissertation].United States -- Virginia: University of Virginia; 2004. Publication Number: AAT 3149149.p.432

2- Gokce , nazli (2009) : The Problem of Geography Education and Some Sugestions , **Education , sciences: Theory and Practice** ,v9,n2, pp.757 - 768,Spr,2009.

1. التدريب عملية هادفة :

لابد وأن يكون للتدريب أهداف واضحة ومحددة تحديدا دقيقا لان التحديد الدقيق للأهداف يعتبر المؤشر الأساسي الموجه لنشاط التدريب ، كذلك هو الدليل الواضح للطرق والأساليب التدريبية المستخدمة .

2. التدريب عملية متكاملة :

ويقصد به تأكيد صفة التكامل والترابط في العمل التدريبي ، لأن التدريب نظام متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقة تبادلية من أجل أداء وظائف معينة .

3. التدريب عملية متدرجة واقعية :

يقوم التدريب على مبدأ الواقعية ، بمعنى أن يكون التدريب في ضوء الاحتياجات التي تم تحديدها فعليا للمتدربين ، وأن يكون قادرا على إحداث التغيرات المطلوبة وأن يتم استخدام الأساليب والطرق التدريبية الملائمة ، كما أن التدريب يجب أن يبدأ بمعالجة الموضوعات البسيطة في بداية البرنامج ، ثم الأصعب فالأصعب حتى يتم الانتهاء من البرنامج .

4. التدريب عملية متغيرة :

وهو من أهم مبادئ التدريب الذي ينبغي أن يعكس في برامج التدريب المقدمة للمتدربين ، فيجب أن يكون التدريب متطورا ومتجددا في مبادئه وأساليبه عن طريق تقديم كل ما هو جديد ومستحدث للمتدربين من أجل مسايرة الجديد في الموضوعات التدريبية والأساليب الجديدة التي ظهرت في التدريب .

وتدريب معلمي التاريخ يشجعهم على تنوع طرق التدريس وتجريب المستحدث منها، بما يسهم بزيادة خبرتهم في التخصص، كما يسهم ذلك أيضاً في تنمية الكفايات التدريسية المميزة لدى معلمي التاريخ بما يؤدي إلي رفع المستوى الأدائي لديهم، وينعكس ذلك بالضرورة على التلميذ، حيث يركز المعلم الماهر على تنمية مستويات التفكير العليا لدى تلاميذه.

ويمكن النظر إلى أهمية تحديد الاحتياجات لمعلمي التاريخ بأنها تعرفنا على الفرق بين مستوى المعلمين الأكاديمي والمهني قبل البدء في تصميم البرنامج التدريبي، وما ينبغي أن يكون عليه مستواهم بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي، أي معرفة الفجوة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون ومطلوب إحداثه من تغيرات في مفاهيم ومعارف ومهارات وأداءات المعلم ، أي الكفايات التدريسية المناسبة لتدريسها .⁽¹⁾

1 - مشيرة أحمد سالم : مركز التدريب الرئيسي للتعليم قبل الجامعي بمحافظة الشرقية (دراسة حالة) ، مرجع سابق ، (1995، ص 28..

ثانياً : أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة :

يعد التدريب عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفايته الإنتاجية ويعتبر التدريب علماً من العلوم إذا نظرنا إليه من ناحية أصوله ومبادئه ، كما يعتبر فناً من الفنون إذا نظرنا إليه من ناحية تطبيقه ، ومن هنا وفي ضوء اختلاف أنواع التدريب ، ووسائله ، والأهداف المراد تحقيقها من خلاله لذا تتنوع أساليب التدريب كما أوردها كل من (منال ابوشادي : 2001)⁽¹⁾ ،⁽²⁾ (AIMorshid,2003) (ملك زعلوك : 2001)⁽³⁾ ومن هذه الأساليب مايلي :

1. أسلوب المحاضرات : Lectures
2. حلقات النقاش : Discussion Group
3. التدريب الذاتي : Self Training
4. دراسة الحالة : Case Study
5. المحاكاة : Simulation
6. التدريب المبرمج : Programmed Training
7. الورش التدريبية : Workshops
8. التدريس المصغر : Micro Teaching

¹ - منال محمود السيد أبو شادي : "تطوير برامج تدريب معلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية في أثناء الخدمة في ضوء بعض الاحتياجات المهنية" ,رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، القاهرة، (2001).ص88

² Almorshid, Y.(2003) **Evaluation perceptions of the social studies teacher training program at the Al-Jouf Education College in Saudi Arabia.** Proquest Dissertations And Theses 2003. Section 0206, Part 0514 177 pages; [Ph.D. dissertation].United States -- Florida: University of South Florida; 2003. Publication Number: AAT 3079971

³ - ملك زعلوك : مرجع سابق. ص 158

نتائج البحث

من خلال عرض الإطار النظري وأدبيات البحث ومراجعة الدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث قام الباحث بالإجابة على تساؤلات البحث:

1. للإجابة عن التساؤل الأول عرض الباحثان مفهوم التدريب أثناء الخدمة فهو عبارة عن برامج تدريبية يتعرف فيها المتعلم على النواتج التعليمية المتوقع تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف التعليمية التي تصاغ على شكل سلوكي يمكن قياسها وتنفيذها من خلال هذه البرامج التدريبية والتي تتضمن تفريد المتعلم وتتضمن مجموعة من الكفايات والمعارف والاتجاهات والأنشطة المصاحبة وأساليب التقويم القبلي والبعدي والتكويني وتقديم تغذية راجعة تؤدي إلى إكساب أو تنمية الكفاية التي يهدف البرنامج إلى إكسابها أو تنميتها لدى المعلمين .
2. للإجابة عن التساؤل الثاني المتعلق بالاحتياجات التدريبية فقد عرض الباحثان أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية كونها تمثل كل المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات التي يراد تنميتها في المعلم أو تغييرها أو تعديلها كما أنها مجموعة من التطورات التي تطرأ على المعلم من خلال إكسابه للمعارف والاتجاهات اللازمة للارتقاء بمستواه الأدائي دخل المؤسسة التعليمية على أعلى درجة من الكفاية الفنية.
3. فيما يتعلق بالسؤال الثالث وهو تحديد اهم مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية فقد تناول الباحثان مجموعة من النقاط التي تعد هي الأساس في أي برامج تدريبية وهذه المصادر للأسف لم يتم استخدامها في برامج تدريب المعلمين في ليبيا بل يتم تحديد الخطط التدريبية وفق سياسات المركز العام لتدريب وتطوير التعليم دون الرجوع إلى الفروع داخل البلديات هذا ما ينعكس على جودة الأداء ومخرجات هذه البرامج التدريبية.
4. للإجابة على السؤال الرابع المتعلق بالعقبات والمشكلات التي تقف أمام تنفيذ برامج تدريبية لمعلم التاريخ اتضح أن هناك العديد من العقبات أو المشكلات التي قد تقف أمام وقد يساعد التعرف على هذه العقبات في تدليل بعض منها عند تضمين الخطط السنوية لمراكز تدريب وتطوير التعليم فلا يجب النظر إلى البرامج التدريبية على أنها غاية في حد ذاتها، بل هي وسيلة لغاية تغير أو تحسن العملية التعليمية، حيث يجب التنبيه إلى أن مادة التاريخ هي من المواد الهامة وان معلم التاريخ شأنه شأن باقي المعلمين فهو يحتاج إلي برامج رفع الكفاءة أثناء الخدمة بغية تحسين وتطوير أداءه ولا يجب التركيز على المواد الأخرى وإهمال معلم التاريخ على اعتبار أن العملية التعليمية منظومة متكاملة.

التوصيات :

- 1- مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين عند تخطيط وإعداد البرامج التدريبية أثناء الخدمة .
- 2- ضرورة الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية أثناء الخدمة للمعلمين بشكل عام ومعلمي مادة التاريخ بشكل خاص.
- 3- الاهتمام بمعلم التاريخ وإعداد البرامج والدورات التدريبية أسوء بغيره من معلمي المواد الأخرى .
- 4- ضرورة الاهتمام بمشاركة المعلمين في وضع البرامج التدريبية بما يتناسب مع ظروف عملهم واحتياجاتهم.
- 5- التنوع في الأساليب المستخدمة في تنفيذ البرامج التدريبية وعدم الاقتصار على أسلوب المحاضرات في تنفيذ هذه البرامج وضرورة استخدام أشكال وأنماط متعددة في التدريب لإشباع الحاجات التدريبية المختلفة للمعلمين.
- 6- جعل حضور الدورات التدريبية شرطاً إلزامياً لاستمرار المعلم في عمله.

المقترحات:

- في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن تقديم بعض المقترحات منها:
- 1- إجراء دراسة لتنمية الكفايات التدريبية لمعلم مادة علم النفس أثناء الخدمة
 - 2-مراجعة الخطط التدريبية لمركز تطوير وتدريب المعلمين في ليبيا واقتراح أساليب وأنماط حديثة تواكب التطورات العلمية في مجال التدريب والتنمية المهنية للمعلمين.
 - 3-الالتزام بإجراء الدورات التدريبية الخاصة بالمعلمين بشكل دوري ومستمر دون انقطاع.

قائمة المراجع

- 1- إبراهيم محمد حسن كرم : "المناهج الدراسية وتنمية مهارات التفكير، المؤتمر العلمي الثاني عشر، مناهج التعليم وتنمية التفكير"، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول، (2000).
- 2- أحمد المرعي : درجة ممارسة معلمي التاريخ للمرحلة الثانوية في الأردن لبعض الكفايات لتدريس مادة تخصصهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن، (1999) .
- 3- امام محمد علي البرعي : " أثر برنامج مقترح لتطوير مستويات أداء معلمي التاريخ في استخدام أساليب السؤال السابر على تنمية التفكير الاستدلالي لدى طلابهم بالصف الأول الثانوي " بحث منشور ، مجلة التربية والتنمية ، السنة الحادية عشر ، (العدد 29) ، (2003).
- 4- أحمد عبدالحميد أبو هشيمة : "برنامج مقترح لتنمية بعض كفايات تدريس المواد الاجتماعية لدى طالبات شعبة التعليم الابتدائي بكلية البنات" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، 1999.
- 5- أحمد حسين اللقاني، وعلي الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس ، القاهرة، عالم الكتب، (1999).
- 7- جابر عبد الحميد جابر : مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال، المهارات والتنمية المهنية، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000).
- 8- حمادة محمد مسعود ابراهيم " فاعلية اختلاف أسلوب التدريب ونمط التقديم لبرنامج مقترح في تنمية مهارات الإعداد الفني لأوعية المعلومات لدى طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم واتجاهاتهم نحو دراسة علوم المكتبات " رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، (2005).
- 9- خالد محمد محمد خضر : "تقويم برامج تدريب معلمي الفلسفة والمنطق بالمرحلة الثانوية العامة أثناء الخدمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، (1998).
- 10- خميس محمد خميس عبد الحميد : "تقويم برامج تدريب معلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم التدريبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، (1999).
- 11- صابر حسين محمود : "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الفنية التجارية"، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، أكتوبر، مصر الجديدة، (2000).
- 2- صالح محمد العيوني : "أولويات الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية"، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، مجلة كلية التربية، الرياض، (1997).

- 13- عادل رسمي حماد علي النجدي: "الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية"، المؤتمر العلمي السابع عشر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مج (1)، (2005).
- 14- عاطف محمد بدوي ، محمد عبدالرازق : فعالية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التعلم التعاوني واستخدام المجموعات لدى طالبات التعليم الأساسي تخصص دراسات اجتماعية ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد (109)، (2005).
- 15- عادل رمضان الاياري : تدريب الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، (1999).
- 16- علاء ابراهيم ابراهيم: برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي التاريخ في المرحلة الثانوية العامة في ضوء معايير الجودة الشاملة ، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر ، الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة ، (2003) .
- 17- على محي الدين راشد : خصائص المعلم العصري وأدواره .. الإشراف عليه .. تدريبه، القاهرة، دار الفكر العربي، (2002).
- 18 . على أحمد غالب البركات : واقع الوسائل التعليمية في الصفوف الأساسية الثلاثة الأولى من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن، (1998) .
- 19- كوثر كوجك ، وآخرون : تنويع التدريس في الفصل دليل المعلم لتحسين طرق التعليم والتعلم في مدارس الوطن العربي ، مكتب اليونسكو الإقليمي في الوطن العربي ، بيروت، (2008) .
- 29- كمال زيتون (2000): تدريس العلوم من منظور البنائية، الإسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع.
- 20- منال محمود السيد أبو شادي : "تطوير برامج تدريب معلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية في أثناء الخدمة في ضوء بعض الاحتياجات المهنية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، القاهرة، (2001).
- 21- محمد الصائم عثمان: "تطوير نظام تدريب معلمي التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة في السودان في ضوء خبرات مصر وإنجلترا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، (1992) .
- 22- محمد رجب فضل الله : "واقع تدريب معلمي اللغة العربية بالمراحل التعليمية المختلفة أثناء الخدمة"، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع (46)، كلية التربية جامعة عين شمس، (1998).

- 23- محمد خليفة مفلح : مدى توافر استخدام الأجهزة والمواد التعليمية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، (1994).
- 24- محسن البيد العريني : التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ص 19 ، (1994).
- 25- مصطفى عبد الوهاب أحمد ابو جبل : "تصور مقترح لتطوير منهج الجغرافيا بالمرحلة الثانوية العامة " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، (2004).
- 26- منيرة عيسى بطارسة : بناء برنامج تدريبي قائم على كفايات الاقتصاد المعرفي للتنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المعرفي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، عمان ، جامعة عمان العربية ، (2005).
- 27- مشيرة أحمد أحمد سالم : مركز التدريب الرئيسي للتعليم قبل الجامعي بمحافظة الشرقية (دراسة حالة) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقاريق ، (1995).
- 28- ملك زعلوك : كفاية أساليب إعداد معلم متعدد المستويات وتدريبه ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، (2001) .
- 29- فتوح عبد الرسول المجازي: التجديد في مجال إعداد المعلم، مجلة التربية الكويتية، ع(6)، (1996).
- 30- وزارة التربية والتعليم / البنك الدولي / الاتحاد الاوربي ، وحدة التخطيط والمتابعة ، برنامج تحسين التعليم ، دليل التدريب داخل المدرسة ، جمهورية مصر العربية ، (2003).
- 31- يوسف جعفر سعاده : التدريب، أهميته والحاجة إليه، القاهرة، الدار الشرقية، (1993).

المراجع الأجنبية

- 1- Mohan Audrey M.(2009): Teacher efficacy in geography: A mixed methods study of formal and informal teacher education .. Proquest Dissertations And Theses 2009. Section 1035، Part 0366 210 pages; [Ph.D. dissertation].United States -- Texas: Texas State University – San Marcos; 2009. Publication Number: AAT 3370155.
- 2- Cruz Barbara, Caridad(1990): The effects of a social studies teacher training program emphasizing global education on the teaching behaviors of secondary level preservice teachers .. Proquest Dissertations And Theses 1990. Section 1023، Part 0530 190 pages; [Ed.D.

dissertation].United States -- Florida: Florida International University; 1990.

Publication Number: AAT 9107998. cial studies curriculum materials,op, cit.

..، Part

3–Mixed &Mc,Tight (2007) : Integrating Differentiated Instruction &Understanding by Design , Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria , Virigina .

4–Almorshid, Y.(2003): Evaluation perceptions of the social studies teacher training program at the Al–Jouf Education College in Saudi Arabia. Proquest Dissertations And Theses 2003. Section 0206, Part 0514 177 pages; [Ph.D. dissertation].United States -- Florida: University of South Florida; 2003. Publication Number: AAT 3079971

5– Filiz ,Evrans ,Acar (2008): AN Assessment of Social Studies Competency of TURKISH Classroom teachers .International Journal of Instruction ,July ,2008, Vol.1, No.2

6– Hickman, M.(1999): The International Social Studies Project: Teachers' perceptions of the impact of materials and training on teacher self–efficacy, teaching behaviors, and student performance Proquest Dissertations And Theses 1999. Section 0153, Part 0727 140 pages; [Ed.D. dissertation].United States -- North Carolina: The University of North Carolina at Chapel Hill; 1999. Publication Number: AAT 9938163

7–Nduna, Bruce Vusumuzi,(2000): The development of an in–service training programme for science teachers at Vista University D.Ed., University of South Africa (South Africa).

8– Dralle, A.(2004) : On–line in–service: Effects of on–line in–service training on social studies teachers' reading and writing instruction .ProQuest Dissertations And Theses 2004. Section 0246, Part 0534 252 pages; [Ph.D. dissertation].United States -- Virginia: University of Virginia; 2004. Publication Number: AAT 3149149

9- Gokce , nazli (2009) : The Problem of Geography Education and Some Suggestions , Education , sciences: Theory and Practice ,v9,n2, pp.757 – 768,Spr,2009.

العقوبات التأديبية المقنعة ومدى رقابة القضاء عليها

د. إبراهيم عبد المقصود عبد السلام – كلية القانون – جامعة بني وليد

المقدمة

ليس بخافٍ أن العلاقة التي تحكم الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية أو لائحية يخضع الموظف من خلالها لما تصدره الإدارة من قرارات وتعليمات تتعلق بحسن سير العمل وتنظيمه، ولا شك أن التأديب ضرورة حتمية لنجاح أي عمل اجتماعي منظم، ذلك أن الإنسان قد جبل على مبدأ الثواب و العقاب، حيث يلعب التأديب دوراً فعالاً في مجال الوظيفة العامة ضمن مراحل تطور العلاقة بين الإدارة والموظف حيث تلجأ الإدارة إلى الإجراءات التأديبية حيال الموظف الذي ارتكب الذنب الإداري والذي أدى إلى توقيع عقوبات تأديبية عليه كما هو منصوص عليها قانوناً، حيث يقع على الإدارة واجب المحافظة على حسن سير العمل في المرفق العام واستمراره في تقديم أفضل الخدمات العامة لما لذلك من انعكاسات على معظم نواحي الحياة في الدولة.

إلا إن الإدارة وهي تمارس اختصاصاً تقديرياً قد توقع على الموظف عقوبات تأديبية أخرى وذلك دون أن تتبع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، وهي إجراءات مبتكرة من جهة الإدارة تتخذها حيال الموظف دون أن توجه له اتهاماً معيناً، وبالتالي يكون الهدف من هذه العقوبة النيل من الموظف وإلحاق الأذى به ومحاولة التخلص منه بأيسر التكاليف وهي ما تسمى بالعقوبات التأديبية المقنعة. إن العقوبات التأديبية المقنعة في واقع الأمر هي عقوبات مستترة غير واضحة تتخذها الإدارة ضد الموظف وهي عقوبات تتعلق بأخلاقيات السلطة الإدارية في مواجهة موظفيها، حيث تقوم بتوقيع العقوبات بالمعنى الصحيح للنيل من الموظف عن طريق خفي وغير قانوني مستخدمة في سبيل ذلك إجراءات غير منصوص عليها قانوناً وفي بعض الأحيان إجراءات منصوص عليها ولكن تستخدم في غير الأغراض التي تقررت من أجلها.

أهمية ومشكلة البحث:

تأتي أهمية الموضوع لتعلقه بأخلاقيات الإدارة وسلوكياتها في مواجهة موظفيها، حيث تقوم بتوقيع جزاءات على موظفيها عن طريق خفي غير قانوني مستخدمة في تحقيق مآربها مقاصد غير مشروعة القصد منها إلحاق الأذى بالموظف بإجراءات غير منصوص عليها في القانون، لذا كان لزاماً علينا تبين هذا الإجراء ومدى مخالفته لمبدأ المشروعية ومنافاتها لأخلاقيات السلطة العامة التي منحها المشرع للإدارة وتأتي أهميته في إيجاد طرق لمواجهة أساليب الإدارة التي تهدف إلى تحقيق هدف غير معترف لها ب من قبل المشرع.

أما عن مشكلة البحث فتكمن في:

- 1- تبين ماهية الجزاءات المقنعة والتفرقة بينها وبين العقوبات التأديبية الصريحة.
- 2- إظهار الوجه الحقيقي للتأديب وهو تأمين سير المرفق العام إيقاع العقوبات على الموظف. بيان موقف القضاء الليبي من الجزاءات التأديبية المقنعة وكيفية غل يد الإدارة في استعمالها.

منهج البحث:

يتبع الباحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتحليل بعض الأحكام ذات العلاقة بالموضوع.

تقسيم البحث:

سوف نقوم بتقسيم البحث إلى مبحثين، المبحث الأول نتناول فيه مفهوم العقوبات التأديبية المقنعة. وفي المبحث الثاني مدى رقابة القضاء عليها.

المبحث الأول: مفهوم العقوبات التأديبية المقنعة

إن العقوبات التأديبية المقنعة أو المستورة ليست من العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون وأوردها المشرع على سبيل الحصر، حيث أن هذه العقوبات الصريحة التي تندرج في قائمة العقوبات التأديبية التي حددها المشرع، لذا كان علينا تعريف هذه العقوبة في المطلب الأول ثم نستعرض التفرقة بين العقوبات التأديبية والعقوبات الصريحة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف العقوبات التأديبية المقنعة:

نظراً لصعوبة تعريف العقوبة المقنعة وذلك لتسترها وراء المصلحة العامة إلا إن البعض عرفها على أنها هي عقوبة أو إجراء مؤلم تتخذه الإدارة ضد الموظف دون أن توجه إليه اتهاماً.⁽¹⁾

1 سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، ص320 انظر أيضاً، المستشار عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالمدين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، ط1، ص182.

ويتضح من خلال هذا التعريف أن الإدارة عندما توقع العقوبة على الموظف لا يجب أن تستند على أن الموظف قد خالف أو أتى بسلوك من شأنه أن توقع عليه السلطات التأديبية عقوبات قررها القانون، فالعقوبة المقنعة هنا إجراء تتخذه السلطة الإدارية بشأن الموظف في شكل عقوبة تأديبية ظاهره قانوني وباطنه إجراء مؤلم ليس له ما يبرره، إلا أن المحكمة الإدارية العليا في مصر كانت أكثر وضوحاً في تعريفها للعقوبة المقنعة بقولها (لا يلزم لكي يعتبر القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي أن يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية المعنية وإلا كان جزاءً تأديبياً صريحاً، وإنما يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف، ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك، فانحرفت سلطتها في قرار التحقيق لهذا الغرض المستتر).⁽¹⁾

وقد ذهبت المحكمة العليا في هذا المعنى في أحد قراراتها، أن القرار التأديبي كأى قرار إداري يجب أن يقوم على سبب يسوغ تدخل الإدارة لإحداث أثر قانوني في حق الموظف وهو توقيع الجزاء، ولا يكون ثمة سبب للقرار إلا إذا قامت حالة واقعية أو قانونية تسوغ هذا التدخل⁽²⁾ كما أن دائرة القضاء الإداري بمحكمة استئناف طرابلس أكدت هذا المعنى بقولها أن القرار التأديبي لكي يكون مشروعاً شأنه في ذلك شأن أي قرار آخر يجب أن يقوم على سبب يسوغ تدخل الإدارة لإحداث أثر قانوني في حق الموظف وسبب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجباته ووظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه فإذا انعدم المأخذ في السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أي إخلال بواجباته فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل للجزاء التأديبي.⁽³⁾

يفهم من ذلك أنه لذا تبين نية الإدارة بأنها اتجهت إلى عقاب الموظف بغير الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك فيكون قرارها عندئذ مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة ومخالفاً للقانون.

وينبغي على هذا الأساس أنه لكي يعد هذا القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي المقنع يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف دون أن تتبع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً والأوضاع المقررة للتأديب.

نخلص بالقول أن العقوبات التأديبية المقنعة هي عقوبات لم ينص عليها المشرع وإنما هي ابتكار أو تلاعب من طرف الإدارة لمعاقبة الموظف دون أن تتبع الإجراءات القانونية المقررة في التأديب، حيث

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 23 يونيو سنة 1956 المجموعة س1 ص924، أشار إليه د. سليمان الطماوي، مرجع سبق ذكره، ص121.

² طعن إداري رقم 26 لسنة 1961، م، ع، س3، د، ص46.

³ طن إداري أشار إليه د. صبيح بشير مسكوني مبادئ القانون الإداري في الجمهورية الليبية، المكتبة الوطنية بنغازي 1979، ص464.

أن إجراءات التأديب قد تستغرق وقتاً طويلاً، فتعتمد الإدارة إلى طريق يحقق لها نفس الغرض وهو التخلص من الموظف بأسرع وقت و بأيسر التكاليف.

المطلب الثاني: التمييز بين العقوبات التأديبية المقنعة والعقوبة التأديبية الصريحة:

للقوف على مدلول العقوبات التأديبية المقنعة وغيرها من العقوبات التأديبية الصريحة نستعرض الآتي:

1- العقوبات التأديبية المقنعة لم ينص عليها المشرع:

تخضع العقوبات التأديبية كقاعدة عامة إلى نص تشريعي، فالمشرع حدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، فلا عقوبة إلا بنص، فالجزء التأديبي مستمد شرعيته من القاعدة القانونية التي نص عليها المشرع سواء تعلق الأمر بنقل الموظف أو وقفه أو فصله أو القيام بأي إجراء من إجراءات التنظيم الداخلي للإدارة، كل ذلك مستمد من شرعية الجزء التأديبي بناءً على نصوص قانونية تحدد العقوبة الملائمة للموظف.⁽¹⁾

أما عن الجزء التأديبي المقنع هو جزء غير مشروع، الهدف منه الانتقام من الموظف، فهو مخالف لقاعدة لا عقوبة إلا بنص، حيث توزع هذه العقوبة دون الاستناد إلى نص قانوني، فهو لا يمثل عقوبة على الموظف، بل يتعداه إلى عقوبة أشد من العقوبات الصريحة التي نص عليها المشرع فهو بالتالي إجراء غير مشروع كان يجب على الإدارة أن تسلكه وأن تحترم مبدأ الشرعية واستعمال الإجراء في الغرض المخصص له وعدم استخدامه الاستخدام الجزاء غير المشروع.

2- الإخلال بضمانات التأديب لتحقيق غرض مستتر:

نص المشرع الليبي في المادة 156 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على أنه (لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو الكاتب العام أو لرئيس المصلحة أو مدير الإدارة عند توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب أن يجري التحقيق مع الموظف شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع العقوبة كما يجوز دون اللجوء إلى التحقيق أن يوقع أياً من العقوبتين المشار إليهما إذا كان قد شاهد وقوع المخالفة بنفسه أو كانت ثابتة من واقع الأوراق والمستندات وفي جميع الأحوال يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً).

نخلص من استقراء النص السابق في شأن تأديب الموظفين أنها تهدف إلى تحقيق قدر أكبر من الضمانات، فالإدارة عندما تقوم بإيقاع الجزاء التأديبي على الموظف عليها أن تراعي الضمانات التي قررها المشرع فلا يجوز إيقاع العقوبة إلا بعد التحقيق مع الموظف وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويكون

¹ انظر في هذا الطعن، د. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في القانون الليبي، رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة عين شمس 1997، ص 22.

القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً، وإلا يعد قرارها مخالف لمبدأ المشروعية لإخلاله بضمانات الدفاع التي نص عليها المشرع.

إلا إن الأمر يختلف عند إيقاع الإدارة عقوبة مقنعة ضد الموظف فهي لا تتبع إجراءات التأديب والضمانات التي منحها المشرع أثناء فترة التأديب فالإدارة تتحلل من جميع تلك الإجراءات، فالإدارة عندما يقوم بإنزال عقوبة مقنعة على الموظف تتذرع بالمصلحة العامة ولكي لا يكتشف أمرها فهي لا تتخذ تلك الإجراءات، كانعقاد مجلس التأديب، وتحقيق دفاع الموظف، وتقديم الأدلة، هنا تظهر العقوبة المقنعة بسبب عدم اتباع الإجراءات المحددة قانوناً، والتي تتم عن وجود سوء نية من الإدارة تحمل في طياتها هذه العقوبة، ولا يكون للموظف سوى ضمانة لاحقة وهو اللجوء إلى القضاء لإلغاء الجزاء أو التعويض عنه في حين يكون قد فاتته الاستعادة من هذه الضمانات.¹

يمكن القول أن الإدارة عند إيقاعها عقوبة مقنعة على الموظف لا تحترم الإجراءات المتعلقة بالجزاء التأديبي والسابقة على صدور قرار التأديب وهي تفعل ذلك متذرة بالمصلحة العامة دون مراعاة الضمانات التي قررها المشرع في هذا الشأن.

3- الغلو في تقدير العقوبة:

يقصد بالغلو في تقدير العقوبة عدم الملائمة الظاهرة بين الذنب المرتكب والجزاء الموقع على الموظف، وتلجأ الإدارة إلى هذا الأسلوب كعقوبة مقنعة حيال الموظف المرتكب الذنب الإداري حيث إن الإدارة لا تكتفي بمجرد التوقيع الجزاء الصريح المنصوص عليه في قوائم الجزاءات بل إنها تقوم بتوقيع جزاء آخر مقنع عن نفس الذنب التأديبي بحجة أنه إجراء تنظيمي وليس له آثار عقابية، فإذا ما أثبت الموظف السمة التأديبية لهذا الإجراء توصل إلى عدم مشروعية هذا الجزاء، لأنه يتعارض مع قاعدة عدم جوار توقيع عقوبتين على نفس الذنب الإداري، ولأنه قد جاء معيباً بعبء مخالفة القانون ومن ثم فإنه يجوز للموظف الطعن على القرار لمخالفته لمبدأ المشروعية.

نخلص في القول أن الإدارة لا تكتفي بإيقاع الجزاء الصريح على الموظف الذي ارتكب الذنب الإداري وإنما تتعداه إلى إيقاع عقوبة أخرى مقنعة هدفها الانتقام من الموظف متذرة بذلك بالمصلحة العامة وأن هذا الإجراء ليست له آثار عقابية.²

¹ مصطفى عبد العزيز الطراونة، النقل التأديبي المقنع في ضوء أحكام الفقه والقضاء الإداري، مجلة الحقوق للبحوث القانونية، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية ع1، 2011، ص53.

² د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء للقرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مطابع الحسين 2003، ق413.

² طعن إداري رقم 10 لسنة 11ق، م.م.ع-ل، ع4، ص16.

² انظر في، د. عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفضيل، بنغازي 2014، ص20.

إلا أن التساؤل الذي يمكن أن نطرحه هو مدى رقابة القضاء الإداري على غل يد الإدارة من إيقاع هذه العقوبات على الموظف، هذا ما سوف نتناوله في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: مدى رقابة القضاء الإداري على العقوبات التأديبية المقنعة

منح المشرع الإدارة سلفة تقديرية في مجالات عدة من أعمالها وكان من أبرزها سلطة الإدارة في نقل موظفيها وندبهم وإعارتهم، فالموظفون هم عمال الإدارة يجوز لها نقلهم وندبهم بما يتماشى مع المصلحة العامة إلا أن الإدارة وهي تمارس هذه السلطة التقديرية التي منحها إياها المشرع لا يمنعها من ذلك أن تتخذها لعقاب الموظف وتشكل جزءاً مقنعاً ظاهره المصلحة العامة وباطنه عقاب الموظف، وتعد من أبرز العقوبات التأديبية المقنعة التي تقوم بها الإدارة هي النقل والندب والإعارة والفصل بغير الطريق التأديبي، وهو ما سنتناوله في هذا المبحث سنتناول في المطلب الأول قرارات الندب والنقل والإعارة وتقرير الكفاءة وسنتناول في المطلب الثاني الوقف الاحتياطي والعزل الإداري.

المطلب الأول: قرارات النقل والندب والإعارة وتقارير الكفاية:

تعد قرارات النقل والندب والإعادة أبرز مظاهر السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة للمحافظة على حسن سير المرفق العام ومستترة وراء قرارات النقل والندب والإعارة إلا أن جهة الإدارة قد اتجهت في بعض الأحيان إلى إنزال عقوبة مقنعة على الموظف.

أولاً: قرارات النقل:

يقصد بقرارات النقل نقل الموظف من مكان إلى آخر داخل الوحدة الإدارية أو خارجها لدواعي المصلحة العامة ويشترط أن يكون داخل الوحدة الإدارية بنص الدرجة والمرتب والأقدمية وأن لا يفوت فرصة للترقية ويشترط فيه عدم الإضرار بالموظف، حيث نصت المادة "146/1" من القانون رقم 12 لسنة 2010 على جواز نقل الموظف لدواعي المصلحة العامة، حيث نصت الفقرة "أ" من نفس المادة يجب أن يكون مستوفياً للشروط، وجاءت الفقرة الثانية لتضيف شرطاً آخر أن يكون داخل الوحدة الإدارية النوعية، وأن يكون بنفس الدرجة الأقدمية وأن لا يفوت على الموظف فرصة للترقية خلال سنة من تاريخ النقل، كما أقرت المحكمة العليا بحق الإدارة في نقل موظفيها مكانياً، حيث أكدت أن الموظفين هم عمال المرافق العامة وبهذا المثابة يجب أن يخضع نظامهم القانوني للتعديل والتغيير وفقاً لمقتضيات المصلحة⁽¹⁾ إلا أن التساؤل الذي يطرح هنا إذا كان من حق الإدارة النقل موظفيها، فمتى تسيء هذه السلطة التقديرية؟ ومتى يعتبر قرار النقل قراراً تأديبياً مقنعاً تسيء الإدارة استخدامه؟

¹ طعن إداري رقم 3 لسنة 18 ق، م.م.ع، س8، ع1 ص62.

تجيب على ذلك محكمة استئناف بنغازي في حكمها الصادر بتاريخ 19-6-1984 بقولها أن النقل المكاني الذي تترخص فيه الإدارة بسلطة تقديرية مطلقة لا معقب عليها هو ما يصدر عن جهة ذات اختصاص بإسناد مهام معينة لموظف معين يختص بها هذا الموظف في مكان مناسب لدواعي المصلحة العامة في ظروف لا تكشف شائبة تدل على أنه قصد به تأديب الموظف بغير اتباع الطريق التأديبي⁽¹⁾.

كما أكدت ذلك المحكمة العليا في هذا الشأن (أن من حق جهة الإدارة نقل موظفيها نقلاً مكانياً من جهة إلى أخرى وبحيث لا يترتب على ذلك إنزال عقوبة تأديبية أو يفوت عليه حقاً من حقوق الوظيفة المقررة بموجب القوانين واللوائح).

من خلال استقراء أحكام دوائر القضاء الإداري يتبين لنا أن الإدارة وإن كانت تتمتع بسلطة تقديرية في نقل موظفيها نقلاً مكانياً إلا إن هذا الحق مقيداً بتحقيق المصلحة العامة على الحقيقة وأن لا يقصد به الإضرار بالموظف بحيث ينطوي على عقوبة تأديبية تفوت عليه حقاً قد قرره المشرع بموجب القوانين واللوائح، وإلا عد قرار النقل مخالف لمبدأ المشروعية وبالتالي يستوجب الطعن عليه بالإلغاء ويتخذ النقل المكاني المنطوي على عقوبة تأديبية عدة صور وفق الآتي:

1- نقل الموظف بسبب شائعات حوله لم تثبت صحتها يعد إجراءً تأديبياً مقنعاً:

قصت محكمة القضاء الإداري في مصر بأنه (إذا واقع الحال وملابسته لا تدع مجالاً للشك في أن الإدارة لم تستعمل سلطتها في هذا الشأن للغرض الطبيعي الذي شرع النقل المكاني من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضاه دائماً يبين من أوراق النقل المدعي مباشرة إلى أخرى عقب إجراء التحقيقات التي أجريت معه، وأثبتت براءته من الشائعات التي نسبت إليه يرشح للاعتقاد بإدانتته، وينضح بالسخط عليه وأن الإدارة قد قصدت إليه كجزاء أريد توقيعه عليه بغير جريرة اقترافها وبذلك انعدم الأساس القانوني للقرار ودفع بالتالي مخالفاً للقانون).⁽²⁾

2- نقل الموظف بدون دواعي المصلحة العامة:

القاعدة العامة كما ذكرنا سابقاً أن للإدارة الحق في نقل موظفيها لدواعي المصلحة العامة، إلا أن الإدارة قد تخرج عن هذه الغاية لتحقيق أهدافاً غير مشروعة ضد الموظف كالتشفي والانتقام، بمعنى أن هذه السلطة التقديرية وإن كانت مطلقة من حيث موضوعها إلا أنها مقيدة من حيث غايتها وبالتالي يخرج قرارها عن دائرة المشروعية ويستوجب الطعن عليه بالإلغاء بتجاوز السلطة والتعسف في

¹ طعن إداري رقم 33 لسنة 13 ق، بتاريخ 22-6-1984، أشار إليه محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي مرجع سبق ذكره ص46.

² عبد الوهاب البنداري، مرجع سبق ذكره ص199، انظر أيضاً، د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء للقرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مطابع الحسين 2003، ق413.

استعمالها وهذا ما أكدته المحكمة العليا بقولها (أن عيب الانحراف الذي يبطل عمل الإدارة يقع عندما تستعمل الإدارة سلطتها التقديرية لتحقيق غرض غي معترف لها به وأن الإدارة تحاول أن تحقق جميع أغراضها غير المشروعة في حماية مظهر المشروعية).⁽¹⁾

3- النقل المقترن بالجزاء التأديبي:

وفيه يتم نقل الموظف مكانياً بعد إيقاع الجزاء التأديبي عليه، حيث لا تكتفي الإدارة بتوقيع الجزاء الصريح المنصوص عليه في قوائم الجزاءات وإنما تقوم بنقله كعقوبة تأديبية مقترنة بالجزاء التأديبي الصريح، ومن ثم إذا قامت الإدارة بنقل الموظف مكانياً مقترناً بجزاء تأديبي صريح يكون مخالفاً للقانون لتعدد الجزاء وبالتالي يكون خليفاً بالطعن عليه بالإلغاء.⁽²⁾

ثانياً: قرارات النذب:

النذب هو قيام الموظف مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى في ذات الوحدة الإدارية على سبيل التفرع أو بالإضافة إلى عمله الأصلي، وقد نص المشرع الليبي على النذب في المادة 147 قانون رقم 12 لسنة 2010، بالقول (يجوز عند الاقتضاء نذب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى في ذات الوحدة الإدارية أو أي وحدة إدارية على سبيل التفرع أو بالإضافة إلى عمله الأصلي) وتتخذ الإدارة وفقاً لسلطتها التقديرية من قرارات النذب عقوبة تأديبية وذلك بهدف إبعاد الموظف، وهو ما أكدته المحكمة العليا بقولها: (إن قرار نذب المطعون كان الهدف منه إقصاءه عن ولاية القضاء متضمناً عقوبة له جزاء مخاطبة جهة الإدارة في نذب غيره لرئاسة المحكمة، ونظهر ذلك من ظروف وملابسات تصدر من القرارين المشار إليهما، بما ينبئ عن انحراف استعمال سلطتها مما تكون معه دائرة القضاء الإداري مختصة بالفصل في الدعوى على النحو السالف بيانه).

ثالثاً: قرارات الإعارة:

الإعارة هي توقف الموظف مؤقتاً عن أداء وظيفته الأصلية والتحاقه للعمل بوظيفة أخرى في جهاز آخر بحيث يخضع لشروطها ويتقاضى مرتبها مضافاً إليه نسبة مئوية معينة. نص المشرع الليبي في المادة 149 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على أنه يجوز بقرار من الجهة المختصة بالتعيين إعارة الموظف إلى أحد الجهات التالية:

- 1- الأشخاص الاعتبارية العامة التي تسري على العاملين بها قوانين خاصة.
- 2- الأشخاص الاعتبارية الخاصة.
- 3- يجوز بموافقة مجلس الوزراء إعارة الموظف إلى إحدى الهيئات والمنظمات الدولية.

¹ طعن إداري رقم 10 لسنة 11ق، م.م.ع-ل، 4ع، ص16.

² انظر في، د. عبد القادر الشخيلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، عمان، 1983 ص133.

فوفقاً لسلطة الإدارة التقديرية في إعاره موظفيها قد تستخدمها أحياناً لغرض إبعاد الموظف كعقوبة تأديبية مقنعة حيث قد تتصرف الإدارة بسلطتها التقديرية إلى إيقاع عقوبة بالموظف متذرة بالمصلحة العامة وهو ما أكدته المحكمة العليا بقولها (إذا انحرفت الإدارة في استعمال سلطتها في إجراء النقل والندب أو الإعاره، فإنها تخضع لرقابة القضاء الإداري، تأسيساً على أن أياً من هذه القرارات في هذه الحالة يتضمن عقوبة للموظف بغير الطريق التأديبي).

نخلص في القول أن قرارات النقل والندب والإعادة وإن كانت الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في إصدارها إلا أن هذه السلطة مقيدة بالمصلحة العامة وبالتالي إذا خرجت عن تحقيق هذه المصلحة يستوجب الطعن على عملها بالإلغاء لمخالفته للقانون والمبادئ المشروعية.

رابعاً: تقارير الكفاية:

نظم المشرع الليبي في المادة 137/2 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل الضوابط المتعلقة بالترقية حيث نصت المادة 137/5 على أن يحصل الموظف تقارير كفاءة جيد جداً فما فوق لأخر ثلاث سنوات، ويكون الأداء العادي هو الأساس للعمل عليه في تقييم أداء العامل بما يحقق أهداف الوحدة الوطنية ونشأتها ونوعية الوظائف بها.

قد تسيء الإدارة استعمال سلطتها دون أن يكون هناك ثمة سبب يستوجب بانطواء تقارير الكفاية للموظف على جزاء تأديبي مقنع، فقد تتصرف الإدارة في تقدير كفاية الموظف لأغراض شخصية انتقاماً منه وتنكياً به فتهبط دون حق بمرتبة كفاءته وما يترتب على ذلك من أثار بالغة الجسامه وأشد ضرراً من تلك العقوبات التأديبية فقد تصل إلى هذه الأثار إلى حرمان من الترقية ولهذا فإن هذه التقارير المبنية على نوازع شخصية والتي تتضح بالسخط والأداء على هذا الوجه تعتبر ساترة في طبيعتها عقوبة مقنعة بالمخالفة القانونية.⁽¹⁾

¹ خميس السيد إسماعيل، موسوعة القضاء التأديبي، دار الطباعة الحديثة، القاهرة ط1، 1971، ص178.

المطلب الثاني: الوقف الاحتياطي والعزل الإداري:

قد تسند إلى الموظف تهم خطيرة لا يصح معها أن يستمر في مزاولة أعباء وظيفته بل يقتضي الصالح العام أبعاده مؤقتاً عن وظيفته حتى ينجلي الأمر إما بإرجاعه أو عزله بغير الطريق التأديبي، وقد راعى المشرع في ذلك الصالح العام للوظيفة وقصد أن يقدره بقدره وأن لا يستخدم في غير ما شرع من أجله وهو ما سنتناوله وفق الآتي:

أولاً: الوقف الاحتياطي:

يعرف الوقف الاحتياطي بأنه إسقاط الولاية الوظيفية عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً فلا يتولى فيها سلطة أو يباشر فيها وظيفة، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مأخذ، فيقضي الأمر إقصاءه عن وظيفته ليجري التحقيق فيها توصلًا للحقيقة وانبلاجها في جو خال من مؤشرات أو بعيداً سلطانه.⁽¹⁾ وقد نص المشرع الليبي في المادة 157-158 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل أن مدة إيقاف الموظف عن العمل يجب أن لا تزيد عن ثلاثة أشهر وإذا ما تقرر مد مدة الإيقاف عن العمل لا يكون إلا بناء على أمر منه الجهة المختصة بذلك أو من المحكمة التأديبية.

فبالرغم من أن الوقف الاحتياطي لا يعدو عقوبة تأديبية من العقوبات التي نص عليها المشرع إلا إن الإدارة قد تسيء استخدامه دون أن يكون ثمة مسوغ يستوجبه وفي غير الحالات التي يجوز فيها وحددها المشرع، حيث قضت محكمة القضاء الإداري في مصر بأن الحرمان من المرتب من مدة الوقف وإن لم يعتبر جزاءً تأديبياً إلا أنه ينطوي على معنى الجزاء، الأمر الذي يتعين معه أن تتخذ الإجراءات الخاصة بالبت فيه مواجهة الموظف المحال إلى محكمة التأديبية وأن يمكن من الدفاع عن نفسه، ويترتب على إغفال هذه الضمانة الجوهرية بطلان القرار الصادر بالحرمان من المرتب.

ثانياً: العزل الإداري:

العزل الإداري أو كما يسمى الفصل بغير الطريق التأديبي هو قيام الإدارة بالاستغناء عن خدمات الموظف العام متذرعة بذلك بالمصلحة العامة حيث وإن كانت الإدارة تملك سلطة تقديرية واسعة في هذا المجال إلا أنها لا تستطيع استخدام هذه السلطة كما تشاء، حيث يجب أن يكون باعته ذلك المصلحة العامة⁽²⁾، فالإدارة إذا أصدرت قراراً بفصل أحد الموظفين بغير الطريقة التأديبية بغية الانتقام والتشفي فإن قرارها يكون مشوباً بعبث الانحراف بالسلطة ويكون عرضة للإلغاء أمام دوائر القضاء

1 د. عمر بركات، الوقف الاحتياطي، دراسة مقارنة مجلة العلوم الإدارية، ع2، ديسمبر 1984 ص50، انظر أيضاً ، د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية ط3 1996 ص298، انظر أيضاً د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار النهضة الورية، ط1- 1997 ص143.
1 د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة، القاهرة، 2005 .

الإداري حيث استقر قضاء المحكمة العليا على أن القضاء الإداري استقر على التدخل في تقدير أسباب فصل الموظف بغير طريق تأديبي.

حيث ولئن كانت الإدارة غير ملزمة ببيان أسباب فصل الموظف إلا أنه متى كانت هذه الأسباب ظاهرة من القرار الصادر به فإنها تكون خاضعة لتقدير القضاء ورقابته وتبين أنها لا ترجع إلى اعتبارات تقتضيها المصلحة العامة ولا هي من الأسباب الجدية القائمة بذات الموظف المستغني عنه أو المنازع في صحتها كان ذلك عملاً غير مشروع.⁽¹⁾

وفي مصر أكدت المحكمة الإدارية العليا بأن فصل الموظف يندرج في نطاق السلطة التقديرية للإدارة وهذا من الملائمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها مادام قرارها تجرد من الغرض وخلاف عيب استعمال السلطة ولم تستهدف به سوى المصلحة العامة⁽²⁾.

يبنى على ما سبق أن لا يجوز للإدارة أن تقوم بفصل الموظف إلا على سبيل المصلحة العامة وأن تتبع الإجراءات التي أقرها المشرع في هذا الشأن وإلا عد تصرفها باطلاً وقابلاً للطعن عليه بالإلغاء.

¹ دعوى رقم 15، س 6 ق، جلسة 24-2-1979، أشار إليه، د. محمد عبد الله الحراري، مرجع سبق ذكره ص 49.

² حكم المحكمة الإدارية العليا في 11-5-1961، س 6، ص 990، أشار إليه د. حمدي القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص 109.

الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة العقوبة المقنعة ومدى رقابة القضاء عليها وتوصلنا إلى النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج:

- 1- المعيار المميز للعقوبة التأديبية الصريحة عن العقوبة التأديبية المقنعة هو قصد مجازة الموظف بدون إجراء التأديب وبدون ارتكاب ذنب إداري في بعض الأحيان.
- 2- عدم وجود رابطة بين المخالفة التأديبية وبين العقوبة التأديبية المقنعة لأن المشرع قد أورد العقوبات التأديبية الصريحة على سبيل الحصر.
- 3- التأديب ضرورة حتمية لنجاح أي عمل جماعي منظم والرئيس الإداري الناجح هو الذي يستخدم التأديب بما يحقق أهداف الإدارة وتقويم الموظف ولا يستخدم بغرض التنشفي والانتقام.
- 4- رفض فكرة العقوبة المقنعة واستهجان سلوك الإدارة تجاه الموظف أساسه إخلال الإدارة بالضمانات التي منحها المشرع للموظف، وإساءة استعمال الإدارة للسلطة التقديرية.

ثانياً: التوصيات:

- 1- نحث المشرع الليبي على استحداث تشريع وظيفي تأديبي مستقل لتحقيق أكبر من الضمانات التأديبية وغل يد الإدارة من استخدام سلطتها التقديرية لإيقاع العقوبات المقنعة على الموظف.
- 2- نتمنى من القضاء بسط رقابته بشكل أكبر على سلطة الإدارة التقديرية في مجال إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف وذلك للحد من إيقاع هذه العقوبة.
- 3- ضرورة التأكيد على استحداث نظام قضائي خاص بالمنازعة الإدارية لإحاطته بأساليب الإدارة وقدرته على غل يدها في استخدام سلطتها التقديرية بشكل تعسفي.

المصادر المراجع

أولاً: الكتب

1. د. حمدي القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.
2. خميس السيد إسماعيل، موسوعة القضاء التأديبي، دار الطباعة الحديثة، القاهرة ط1، 1971.
3. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، قضاء التأديب، دار الفكر العربي.
4. د. صبيح بشير مسكوني مبادئ القانون الإداري في الجمهورية الليبية، المكتبة الوطنية بنغازي 1979.
5. المستشار عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدينين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، ط1.
6. د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة، القاهرة، 2005 .
7. د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار النهضة الورية، ط1- 1997 .
8. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء للقرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مطابع الحسين 2003، ق413.
9. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء للقرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مطابع الحسين 2003، ق413.
10. د. عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، عمان، 1983 .
11. د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية ط3 1996 .

ثانياً: المقالات

1. د. عمر بركات، الوقف الاحتياطي، دراسة مقارنة مجلة العلوم الإدارية ، ع2، ديسمبر 1984.
2. مصطفى عبد العزيز الطراونة، النقل التأديبي المقنع في ضوء أحكام الفقه والقضاء الإداري، مجلة الحقوق للبحوث القانونية، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية ع1، 2011.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

1. د. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في القانون الليبي، رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة عين شمس 1997.

تحديات تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا ما بعد 2011

أ. صلاح عبدالله دبنون – كلية الاقتصاد والعلوم السياسية – جامعة بني وليد

تمهيد :

في ظل النزاعات والاضطرابات التي تشهدها الدولة الليبية اليوم و التي يسود فيها عدم الاستقرار، يصعب التركيز على التخطيط والاستثمار الطويل الأجل اللازمين لتحقيق التنمية المستدامة ومع ذلك يخطي الكثير من يظن أن تلبية الاحتياجات الملحة والتخطيط للتنمية المستدامة غير مرتبطين ببعضهما البعض ، فعلي العكس من ذلك تماما، حيث لا تنجح استراتيجيات التنمية المستدامة إلا إذا عالجت الأسباب الرئيسية لعدم الاستقرار وآثاره وتوفر خطط للتنمية المستدامة للنظر في مستقبل الدولة الليبية الذي يخلو من الفقر ويقوم على حقوق الإنسان والمساواة والاستدامة في خطوة أولى على طريق تحقيق التنمية والسلام والرفاه للجميع .

لقد أصبحت الاستدامة مدرسة فكرية عالمية تنتشر في اغلب الدول الصناعية والنامية، ونادى بها العديد من الاقتصاديين، اذا أن التنمية المستدامة نمط تنموي يتعامل مع الأنشطة الاقتصادية الرامية إلى تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي من جهة، والمحافظة على البيئة والموارد الطبيعية من جهة أخرى وتتسم بالاستمرارية، حيث أنها عملية مكاملة لبعضها وينظر لها على أنها السبيل الوحيد لضمان تحقيق حياة كريمة للسكان في الحاضر والمستقبل .

مشكلة الدراسة :

يعتمد الاقتصاد الليبي على مورد وحيد للحياة الاقتصادية وهو قطاع النفط وهو ما يعكس عدم حدوث تنمية حديثة في القطاعات غير النفطية، وكذلك تواجه ليبيا العديد من التحديات الأخرى التي أعاقت حدوث تنمية حقيقية مبنية على استدامة، وعلى الرغم من اهتمام ليبيا كغيرها من الدول النامية بالتنمية المستدامة كأساس لتحقيق العدالة الاجتماعية في توزيع الثروات للأجيال الحالية والقادمة والحفاظ على البيئة إلا أن ليبيا لا يزال اهتمامها بالتنمية المستدامة دون المستوى المطلوب.

تساؤلات الدراسة :

يكنم التساؤل الرئيس لهذه الدراسة في : ما معوقات التنمية المستدامة في ليبيا ما بعد 2011 م ؟

فرضية الدراسة :

تتمثل فرضية الدراسة في الآتي :

- 1 - السعي لتحقيق تنمية مستدامة يقتضي أن تتضمن خطط التنمية برامج تحقيق استدامتها .
- 2 - أدت الحروب والصراعات إلى تقييد انطلاق عملية تنمية مستدامة شاملة في الدولة الليبية .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على موضوع التنمية المستدامة والتعرف على بعض مفاهيمها، وكذلك يأمل الباحث في أن تسهم هذه الدراسة ونتائجها في الإسراع بالالتحاق بركب الدول الصناعية المتقدمة وتحقيق أفضل البدائل الموجودة للمواطن الليبي لتحقيق تنمية مستدامة للأجيال الحالية ودون المساس لحقوق الأجيال القادمة .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه الدولة الليبية في سعيها لتحقيق التنمية المستدامة ، والوقوف على المراحل التاريخية التي خصصت فيها الدولة الليبية ميزانية لبرامج التنمية باعتبارها الممول الرئيسي لها .

منهج الدراسة :

لقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تجميع البيانات ذات الصلة بموضوع التنمية المستدامة .

1 - مفهوم التنمية المستدامة :

لقد تطور مفهوم التنمية ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية ، فاصبح هناك التنمية الاقتصادية لرفع مستوي حياة المجتمع و رقي الإنسان ، والتنمية الاجتماعية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية بين أفراد المجتمع الفرد والجماعة والمؤسسات الاجتماعية المختلفة ، بالإضافة إلى ذلك استحداث مفهوم التنمية البشرية الذي يهتم بدعم قدرات الفرد وقياس مستوي معيشته وتحسين أوضاعه في المجتمع .

و هناك بعض التعريفات المتاحة لمفهوم التنمية المستدامة، نذكر منها¹:

- التنمية المستدامة هي مجموعة السياسات والإجراءات التي تتخذ للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل باستخدام التكنولوجيا المناسبة للبيئة، لتحقيق التوازن بين بناء الموارد الطبيعية وهدم الإنسان لها، في ظل سياسة محلية وعالمية للمحافظة على هذا التوازن.
- تعريف تقرير برونتلاند الذي أصدرته اللجنة الدولية للبيئة والتنمية: (1987) التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون أن يعرض للخطر قدرة الأجيال التالية على إشباع احتياجاتها .
- التنمية المستدامة هي تنمية تفاعلية حركية تأخذ على عاتقها تحقيق المواءمة بين أركانها الثلاث البشر والموارد البيئية والتنمية الاقتصادية².
- التنمية المستدامة هي تنمية حقيقية مستمرة ومتواصلة هدفها وغايتها الإنسان تؤكد على التوازن بين البيئة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بما يسهم في تنمية الموارد الطبيعية وتمكين وتنمية الموارد البشرية وإحداث تحولات في القاعدة الصناعية والتنمية على أساس علمي مخطط وفق استراتيجية محددة لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل على أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات³.
- التنمية المستدامة هي العملية التي تهدف إلى تحقيق الحد الأعلى من الكفاءة الاقتصادية للنشاط الإنساني ضمن حدود ما هو متاح من الموارد المتجددة وقدرة الأنساق الحيوية الطبيعية على استيعابه والحرص على احتياجات الأجيال القادمة.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها التنمية المستمرة، والعادلة، والمتوازنة، والمتكاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها والتي لا تجني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة.

ويمكن أن نعرف التنمية الاقتصادية بوجه عام بأنها :

(العملية التي تحدث من خلالها تغيير شامل ومتواصل مصحوب بزيادة في متوسط الدخل الحقيقي وتحسين في توزيع الدخل لصالح الفئات الفقيرة وتحسين في نوعية الحياة وتغير هيكل في الإنتاج)⁴

1 د. مدحت أبو انصر ، ياسمين مدحت محمد ، التنمية المستدامة – مفهومها – أبعادها – مؤشراتنا ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2017 ، ص 78-79

2 سحر قدوري الرفاعي ، المنظور الاقتصادي للتنمية المستدامة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ص 22 ، 2006 .

3 ماهر أبو المعاطي علي ، الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة ، المكتب الجامعي الحديث ، ص 30 ، 2012 .

4 عبدالقادر محمد عطية ، اتجاهات حديثة في التنمية ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 1997 ، ص 16 .

2 - سمات التنمية المستدامة :

(1-2) هي تنمية يعد البعد الزمني فيها هو الأساس ، فهي تنمية طويلة الأجل بالضرورة تستند على تقديرات الإمكانات الحالية ، ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية مستقبلية يمكن التنبؤ خلالها بالمتغيرات .

(2-2) هي تنمية تضع تلبية الحاجات الأساسية للإنسان في قمة أولوياتها ، فهي تسعى إلى تلبية حاجات الفقراء الأساسية ، وحق التعليم وخدمات الصحة وكل ما يرتبط بتحسين المستويات المعيشية للأفراد .¹

(3-2) إن التنمية المستدامة تختلف عن التنمية، في كونها أشد تداخلا و أكثر تعقيدا خاصة في المجال الطبيعي و المجال الاجتماعي.

(4-2) إن عناصر التنمية المستدامة لا يمكن الفصل بينها ، و هذا لشدة تداخل الأبعاد و العناصر الكمية و النوعية لها.²

(5-2) إن التنمية المستدامة تشترط عدم استنزاف قاعدة الموارد الطبيعية في المحيط الحيوي أو تلويثها بما يتخطى حدود طاقتها القصوى ، كما تشترط الحفاظ على العمليات الدورية في المحيط الحيوي والتي عن طريقها يتم انتقال المواد والعناصر وتفتيتها بما يساعد على ديمومة الحياة .³

(6-2) للتنمية المستدامة بعد دولي حيث يسعى المجتمع الدولي إلى تكثيف الجهود لمساعدة الدول الفقيرة لتقليل التفاوت بين الأفراد .⁴

3 - أهداف التنمية المستدامة :

تري منظمة الأمم المتحدة (1987) أن أهداف التنمية المستدامة تتمثل في:

(1-3) تحقيق النمو الاقتصادي.

(2-3) تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية.

(3-3) ترشيد استخدام جميع أنواع الموارد.

(4-3) حفظ الموارد الطبيعية والبيئية من أجل الأجيال القادمة.

¹ نوزاد الهيتي ، هاشم كاظم ، البيئة المستدامة في عالم متغير ، منشورات المنظمة العالمية للشباب الليبي ، طرابلس، 2001، ص5

² محمد صالح الشيخ ، الآثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها ، مطبعة الإشعاع الفنية ، الطبعة الأولى ، 2002، ص 94.

³ إسماعيل سراج الدين ، التنمية المستدامة من النظرية إلى التطبيق ، مجلة التمويل والتنمية ، المجلد 33 ، ديسمبر ، 1996 ، ص4.

⁴ نجوى أمحمد عبدالسلام، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا : دراسة تطبيقية (1995 - 2014)، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج 9 ع 1، 2018 ، ص 706.

-أيضا رصد أهداف التنمية المستدامة بشكل تفصيلي كالتالي: ¹

أ. المحافظة على التوازن بين الموارد المتاحة والحاجة الأساسية للبشر معاً على المدى البعيد، مع ترشيد استثمار كافة الموارد ووضع أولويات للاستخدامات المخلفة لتلك الموارد.

ب. تحقيق النمو الاقتصادي المقترن بتحقيق الرفاهية الاجتماعية والإنسانية معتمدة على التنمية البشرية كعنصر حيوي والعلاقات التبادلية والتكاملية بين كل من السكان والموارد والبيئة والنهوض بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والعمراني.

ج. تحقيق مزيد من العدالة للفئات الأكثر حرماناً أو المتعرضة للخطر في المجتمع وتحسين جودة الحياة والعمل على منح القوة أو تمكين الإنسان مع إعطاء اهتمام لكل من الإنسان وبيئته والعلاقات بينهما.

د. تدعيم المشاركة الفردية والجماعية والمجتمعية وإتاحة فرصة لمشاركة الإنسان بطريقة أساسية في إحداث التغيير المرغوب في شخصيته أو في البيئة أو في كليهما.

هـ. اكتشاف وتشجيع وتنمية القدرات البشرية في المجتمعات بما يمكنها من أن تكون مبدعة وقادرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة للواقع المجتمعي والتي تنظم وتوجه استخدام الموارد المجتمعية بما يسهم في وجود توازن بين ديناميكية بناء الموارد الطبيعية في المجتمع وجهود المورد البشري.

و. المساهمة في بناء القدرات المؤسسية في المجتمع بحيث تكون أكثر كفاءة وفعالية في توجيه المورد البشري وتفعيل مشاركته في استخدام الموارد المالية والمادية والتنظيمية مع المساهمة في توفير قدرات إدارية تتمتع بدرجة عالية من الكفاءة في صنع وتنفيذ وتقويم سياسات التنمية في المجتمع حاضراً ومستقبلاً.

ز. تشجيع استخدام التكنولوجيا النظيفة ذات المخلفات المحدودة وغير الملوثة مع ترشيد وحسن اختيار المواقع الصناعية وتنمية الموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة في إطار زمني يحقق عدالة الاستخدام للأجيال الحاضرة مع عدم تجاهل حق الأجيال القادمة في ذلك.

¹ مدحت أبو انصر ، ياسمين مدحت محمد ، مرجع سبق ذكره ص 87

4 - أبعاد التنمية المستدامة

تبنى مؤتمر ريو دي جانيرو 1992 حول قمة الأرض فكرة التنمية المستدامة ، وجعلها محور خطة العمل التي وضعها للقرن 21 ، و أصبحت الفكرة محور الحديث في كامل المجتمع و برزت لها أبعاد جديدة تتصل بالوسائل التقنية التي يعتمد عليها الناس في جهودهم التنموي في الصناعة و الزراعة و غيرها ، و تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي¹:

(4-1) الأبعاد الاقتصادية : تتطلب التنمية المستدامة ترشيد المناهج الاقتصادية على رأس ذلك تأتي فكرة " المحاسبة البيئية للموارد الطبيعية " ، فقد جرى الأمر على عدم إدراج قيمة ما يؤخذ من عناصر البيئة المخترزة في حقول النفط و الغاز و رواسب الفحم و المناجم و غيرها في حساب التكلفة ، كذلك جرى الأمر على عدم إدراج قيمة ما يحصد من ثروة سمكية في قيمة المخزون السمكي ، و ما يحصد من حقول الزراعة في قيمة النقص في خصوبة الأرض ، و في كثير من الأحوال لا يحسب لمياه الري قيمة مالية في عمليات الحساب الزراعي في هذا و غيره نجد أن الحسابات الاقتصادية تنقصها عناصر جوهرية ، كذلك نلاحظ أن أوجهها من الحساب تحتاج إلى تعديل : حساب الناتج الزراعي من وحدة المياه حساب الناتج الصناعي من وحدة الطاقة ، و من أدوات الحساب الاقتصادي الضرائب و الحوافز المالية ، و ينبغي أن توظف هذه الأدوات لتعظيم كفاءة الإنتاج و خدمة أغراض التنمية المستدامة : - إيقاف تبيد الموارد الطبيعية - مسؤولية البلدان المتطورة عن التلوث و عن معالجته - المساواة في توزيع الموارد - الحد من التفاوت في المداخل - تقليص الإنفاق العسكري.

(4-2) الأبعاد الاجتماعية : في مجال الوسائل الاجتماعية تبرز فكرة التنمية المستدامة ركيزة أساسية في رفض الفقر و البطالة و التفرقة التي تظلم المرأة و التفاوت البالغ بين الأغنياء و المدقعين ، العدل الاجتماعي أساس الاستدامة يقتضي هذا عدة أمور ينبغي أن يجد المجتمع سبله إليها:

- ضبط السكان.
- فكرة العدالة الاجتماعية.
- فكرة تنمية البشر.
- مشاركة الناس في مراحل التخطيط و التنفيذ للتنمية الوطنية.
- أن تستكمل الوسائل الاجتماعية ضبط السلوك الاستهلاكي للناس.

¹ أسماء مطوري ، الثقافة البيئية الوعي الغائب ، مطبعة مزوار للنشر و التوزيع ، الوادي ، 2008 ، ص109

(3-4) الأبعاد التكنولوجية:

تتمثل الأبعاد التكنولوجية للتنمية المستدامة فيما يلي:

- استعمال تكنولوجيات أنظف في المرافق الاقتصادية.
- الأخذ بالتكنولوجيات المحسنة و بالنصوص القانونية الزاجرة.
- المحروقات و الاحتباس الحراري يستدعي اهتماما خاصا.
- الحد من انبعاث الغازات.
- الحيلولة دون تدهور طبقة الأوزون .

5 - اهم الخطط التنموية وعلاقتها بالاستدامة :

(1-5) الخطة الخمسية (1963-1968)¹ وتتمثل اهم أهداف هذه الخطة في الاتي :

- أ - ضمان سرعة تحسين مستوي معيشة الأفراد .
 - ب - الاهتمام بقطاع الزراعة ودعمه ثم قطاع الصناعة .
 - ج - استثمار القطاع العام في الخدمات العامة التي تشكل البنية التحتية .
 - د - التنمية المكانية .
- وقد تميزت هذه الخطة بمصادر التمويل النفطية التي بدأت تظهر في ذلك الوقت.
- أما النتائج فيمكن تلخيصها فيما يلي :
- أ - تحقيق معدل نمو في الناتج القومي الإجمالي بلغ 27.3 % خلال فترة الخطة .
 - ب - بلغ معدل النمو للتكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي 23.2% .
 - ج - بلغ معدل الاستثمار 25.6% سنة 1968 بينما بلغ 30 % سنة 1963 وهي معدلات تبرهن حجم الاستثمارات المنفذة .

(2-5) الخطة الثلاثية (1973-1975) وتتمثل اهم أهداف هذه الخطة في الاتي :

- أ - تحقيق معدل نمو مركب في الناتج القومي الإجمالي يبلغ 10.5% ومعدل نمو مركب في الناتج القومي الإجمالي من القطاعات غير النفطية يبلغ 17.5 % .
- ب - تحقيق معدل نمو سنوي في متوسط دخل الفرد يبلغ 6% .
- ج - تحقيق معدل نمو سنوي في الاستهلاك النهائي يبلغ 8.4% بحيث يكون معدل نمو الاستهلاك الخاص 6% والاستهلاك العام 11.2% .
- د - توفير فرص عمل تقدر بـ 125 الف فرصة أو وظيفة .

¹ إصدارات الهيئة العامة للبيئة ، الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ، 2008 ، ص 128

هـ - تحقيق معدل نمو سكاني مركب في التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي يبلغ 31.5 % ، وان يبلغ معدل الاستثمار في نهاية الفترة سنة 1975 بـ 46.6 % .

أما النتائج فيمكن تلخيصها فيما يلي :

أ - تحقيق معدل نمو في الناتج القومي الإجمالي 9.2% وهو قريب جدا من المعدل المستهدف 10.5% ، وتحقيق معدل نمو في القطاعات غير النفطية يبلغ 21.7% وهو اكبر من المعدل المستهدف 17.5% .

ب - بلغ معدل النمو السنوي المركب لمتوسط دخل الفرد 4.2% وهو معدل اقل من المعدل المخطط له حيث يمثل 70% فقط من المخطط .

ج - زادت فرص العمل إلى 139 الف وظيفة وهو اكبر من الرقم المخطط له .

(3-5) الخطة الخمسية (1976-1980)¹ وتتمثل أهم أهداف هذه الخطة في الاتي :

أ - تنوع مصادر الدخل من خلال تنمية الناتج القومي الإجمالي بمعدل 10.7 % وتنميته من القطاعات غير النفطية بمعدل سنوي 14.1 % وتنميته من قطاع النفط بمعدل سنوي 7.8 % فقط.

ب - الاكتفاء الذاتي من بعض المنتجات والإحلال محل الواردات .

ج - العمل على زيادة كفاءة القوى العاملة .

د - التركيز على تنمية القطاعين الزراعي والصناعي .

هـ - زيادة متوسط دخل الفرد حتي يصل معدل نموه السنوي إلى 5.6 % .

هذه الخطة كغيرها من الخطط اعتمدت في تنفيذ أهدافها على مصدر التمويل الأساسي وهو عائدات النفط .

وتشير نتائج هذه الخطة إلى الاتي :

أ - بلغ معدل النمو في الناتج القومي الإجمالي 8.1 % وهو اقل من المعدل المخطط له ، وبلغ معدل نمو الناتج في القطاعات غير النفطية 11 % وهو أيضا اقل من المعدل المخطط له ، كذلك بلغ معدل نمو الناتج النفطي 4.5 % ولم يمثل ذلك إلا 57 % من المعدل المخطط له .

ب - تحقيق معدل نمو بسيط في دخل الفرد حيث بلغ 1.5 % ويرجع ذلك إلى زيادة عدد السكان بمعدل 3% سنويا بسبب دخول عدد كبير من غير الليبيين إلى البلاد خلال فترة الخطة .

ج - ارتفاع معدل الاستهلاك سواء الخاص أو العام حيث بلغ 76 % في حين كان هذا المعدل المخطط له 54 % وهو ناتج عن التوسع في انفاق التسييري والتتموي ، وهذا مؤشر جيد ينبئ عن

¹ إصدارات الهيئة العامة للبيئة ، الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ، مرجع سبق ذكره ، ص 128

حركة الاقتصاد ووجود طلب كاف في السوق ودوران في العملة ليستفيد منها اكبر عدد من الافراد والجهات ، وبالتالي يتضاعف الدخل القومي .

د - ارتفاع حجم الاستثمار الثابت الإجمالي بنسبة 87 % من الحجم المخطط له وهو 7840 مليون دينار .

هـ - النفط والمشتقات النفطية يمثلان الجزء الأكبر من الصادرات حيث كانت تمثل اكبر من 98 % من المجموع .

و . وفرت الخطة 135 الف فرصة عمل منها 79 الف فرصة لليبيين والباقي للأجانب وكانت تمثل هذه الفرص 54 % من الفرص المستهدفة في الخطة .

(4-5) الخطة الخمسية (1985-1981) وتتمثل اهم أهداف هذه الخطة في الاتي :

أ - لم تختلف هذه الخطة في أهدافها عن سابقتها كثيرا ، كما لم تختلف أيضاً في مصدر التمويل ولكنها تميزت بتعميق دور الدولة في مختلف الأنشطة وتقليص دور القطاع الأهلي بشكل كبير .

ب - الاهتمام الكبير بقطاعي الزراعة والصناعة وتحقيق مراحل متقدمة من الاكتفاء الذاتي .

ج - الاهتمام بالتنمية البشرية وزيادة إسهام الليبيين في الإنتاج .

وكانت النتائج كما يلي :

أ - تحقيق معدلات نمو متواضعة في الأنشطة غير النفطية بلغت 2.7 % ، بينما بلغ معدل نمو الناتج الإجمالي نسبة سالبة -4 % وكذلك بلغ نشاط النفط معدل نمو سالب قدره -8.9 % .

ب - توفير 81 الف وظيفة بنسبة 33 % من المستهدف ، وتحقيق معدل نمو سنوي في عدد القوي العاملة بلغ 2 % بنسبة 34 % من المستهدف ، وهذا الانخفاض سببه انخفاض عدد العمالة الأجنبية من 280 الف إلى 194 الف عامل سنة 1985 .

ج - بلغت مساهمة الأنشطة غير النفطية في الناتج القومي الإجمالي 51 % وهي تساوي النسبة المستهدفة تقريبا .

د - استمرت الصادرات من النفط الخام ومشتقاته تمثل نصيب الأسد في مجموع الصادرات .

هـ - بلغت نسبة المخصصات الفعلية للتنمية من عوائد النفط 51 % ثم انخفضت إلى 26 % مع نهاية الخطة وهذا يعني ذوبان ميزانية التنمية في الإنفاق التسييري وعلي حساب المشاريع التنموية .

(5-5) - الخطط التنموية خلال الفترة 1986 - 2006 :

- مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي (1986 - 1990)

- مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي (1991 - 1995)

- البرنامج الثلاثي (1994 - 1996)

- مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي (2001 - 2005)
 - مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي (2002 - 2006)
 - مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي (2006 - 2010)
- وكانت أهداف هذه الفترة بمجملها (1986 - 2006)¹ كما يلي :

في ظل نفس الأهداف الاستراتيجية الهامة التي تبنتها معظم خطط التنمية في ليبيا مثل تنوع مصادر الدخل ، وتحقيق مستوى كبير من الاكتفاء الذاتي ، وإنجاز ما يمكن إنجازه من البنية التحتية ثم التخلي عن هذا النسق وتبنت السلطات الخطط السنوية التي استمرت مع تغيير جوهري في أهدافها ، وذلك بإضافة هدف الخروج تدريجيا من بوتقة سيطرة القطاع العام على النشاط الاقتصادي مبتدئة بالسماح للأفراد القيام بأعمال التجارة والاستثمار ، ومنتهية بالتوجه إلى الخصخصة من خلال تملك الوحدات والمؤسسات الاقتصادية العامة لأفراد المجتمع .

أما بالنسبة للبرنامج الثلاثي (1994-1996) فقد استهدفت الخطة في الأساس تسديد الالتزامات القائمة على مشروعات التنمية في الخطط الاستراتيجية السابقة خاصة الخطتين الخمسيتين الأخيرتين (1976-1980) - (1981-1985) .

وقد اتسمت هذه الفترة بالنقاط التالية:²

أ - أن جل الاستثمارات قد مولت من إيرادات النفط ، وقد تعثرت جهود التنمية بسبب التدني المستمر والكبير في أسعار النفط من بداية الثمانينيات وحتى سنة 1986 ن وكذلك بسبب تزامن ذلك التدني مع ابتداء فترة الحصار واستمراره خلال فترة التسعينات .

ب - لم يتم تطبيق الخطط المشار إليها من منظور تنموي لفترات متوسطة وطويلة الأجل ، بل تم استبدالها بخطة سنوية دون مراجعة وتعديل مسار تلك البرامج والخطط بما يتناسب والمستجدات خاصة فيما يتعلق بدور القطاع العام .

ج - لم يتمكن البرنامج الثلاثي (1994-1996) ، من تحقيق هدفه الأساسي (تصفية الالتزامات) بل استطاع فقط تغطية ما مقداره أكبر بقليل من 10 % من مجموع الالتزامات التي وصلت بعد غربلتها إلى 2471 مليون دينار ليبي في بداية البرنامج .

د - اذا نظرنا إلى مساهمة القطاعات الإنتاجية ضمن بقية القطاعات نجد أنها مساهمة صغيرة وشبه ثابتة في الناتج المحلي الإجمالي (يتراوح ما بين 6% و 7%) ، ونجد أن

¹ الزني عبدباري شوشان ، تقييم تجربة التخطيط في الاقتصاد الوطني ، ورقة قدمت في ندوة مفهوم ودور التخطيط في ظل إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني ، معهد التخطيط ، اللجنة الشعبية العامة للتخطيط سابقا ، طرابلس ، 2006 ، ص 12-13 .

² إصدارات الهيئة العامة للبيئة ، الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ، مرجع سبق ذكره ، ص 131

مساهمة قطاع الخدمات اعلي منها بكثير (يتراوح ما بين 45 % و 55 %) ، وهذا يدل على أن القطاعات الإنتاجية لم تتطور ولم تتم كما هو مخطط لها ، ويدل كذلك على أنها لم تستطع أن تفسر أو تبرر انخفاض مساهمة قطاع النفط في الناتج خاصة خلال فترة التسعينات .¹

وكانت نتائج هذه الفترة كما يلي :

- لم تدخل مشروعات الخطط المشار إليها حيز التنفيذ لعدم وضوح كثير من السياسات وعدم استقرارها .
- إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة بالإلغاء والدمج .
- غياب قطاع التخطيط وبعض القطاعات الأخرى .
- تزايد الإنفاق العام غير التنموي على حساب الإنفاق التنموي .
- ارتفاع حجم الدين العام المحلي المصرفي وغير المصرفي .
- غياب أو نقص الكثير من البيانات وعدم استمرار بعضها أدى إلى التقصير في إعداد الخطط أو تقييمها أو تقييم أداء الاقتصاد الوطني .
- تبات أو تدني مستوي دخول الأفراد ، حيث استمر الحال بتطبيق قانون 15 لسنة

1981

- تدني أداء جل مشروعات البنية التحتية بسبب تعثر وبطء برامج الصيانة .
- انخفاض الطاقات الإنتاجية والتشغيلية في القطاعات الإنتاجية والخدمية .

من خلال ما ذكر أعلاه يمكن معرفة مدى علاقة التنمية الاقتصادية بالاستدامة في ليبيا من خلال الأهداف المتمثلة في تحقيق التحول الاقتصادي الذي يرمي إلى الاستغناء ما أمكن عن النفط كمصدر وحيد للدخل وتوزيع الصادرات ، وإيجاد فرص للتشغيل ، واستغلال ما أمكن استغلاله من الموارد الاقتصادية الأخرى غير النفطية ، وكذلك معرفة العلاقة من خلال حصر المشاريع الخاصة برأس المال الطبيعي والبيئي التي تم تبنيها وتنفيذها خلال مراحل التنمية المختلفة ، ومع ذلك نجد انه توفرت الشروط اللازمة لإحداث التنمية الاقتصادية المستدامة وهي ضخمة الاستثمارات في القطاعات الإنتاجية لتحل محل النفط كمصدر للدخل وللمحافظة على الموارد الطبيعية وبالتالي الحفاظ على البيئة ، ولكن بالرغم من وجود هذه الشروط لم تتحقق تنمية مستدامة بالشكل المطلوب .

¹ إصدارات الهيئة العامة للبيئة ، الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ، مرجع سبق ذكره ، ص 131

6 - تحديات التنمية المستدامة في ليبيا :

(6-1) **عدم الاستقرار السياسي والصراع المسلح** : إن عدم الاستقرار السياسي يبيح تحدياً لبناء وتنويع الاقتصاد وإعادة الإعمار وتشجيع الاستثمار الأجنبي والتموضع الداخلي وهنا يجب التنبيه إلى أن ليبيا بلد ذو مساحة جغرافية كبيرة وبعدد سكان لا يتناسب والمساحة الجغرافية لذا فإن أعمال الحماية والتأمين تحتاج إلى نفقات كبيرة تؤثر على الاستثمار والتنمية .

أن الصراع المسلح اربك العملية الأمنية والذي تمثل في حالة عدم الاستقرار الأمني الناتج عن انتشار التشكيلات المسلحة والموازية لسلطة الدولة، ويتمثل في عدم القدرة على بناء أجهزة أمنية شرطية وعسكرية تساهم في رسم خطط أمنية واضحة تحفظ أمن الوطن والمواطن وهذا كنتيجة لعدم الاستقرار السياسي، ومن جهة أخرى يتمثل التحدي في الصراع الجهوي والتنافس الحاد والدائر بين المدن والقبائل الليبية ، والذي أعاق الهيئة الحاكمة على وضع الخطط والبرامج¹.

(6-2) الانقسام المؤسسي :

أسهم الإخفاق المؤسسي عقب المرحلة الانتقالية عام 2011 م في الانزلاق إلى العنف. وقد نتج الإخفاق المؤسسي عن عدة عوامل أولها رداءة تصميم خريطة المؤسسات واختصاصاتها، لا سيما المؤسسات المرتبطة بوظائف سيادية وتمثيلية، كما نتج الإخفاق المؤسسي عن تسرب السلاح والتدخل الخارجي وبقاء الريعية التي أضعفت المجتمع والنسيج الاجتماعي. وقد انعكس النزاع المسلح الذي نتج عن الإخفاق المؤسسي سلباً على ما تبقى من هيكل الدولة، وأدى إلى حصول انقسام سياسي ومؤسسي حاد للغاية. ويُعتبر الانقسام المؤسسي من أكبر التحديات الراهنة والتي تواجه عملية بناء قدرات الدولة في ليبيا، وبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة، وقد أثر الانقسام المؤسسي بشكل كبير في أداء الكثير من المؤسسات وفي مستوى الخدمات العامة المقدمة للمواطنين، خصوصاً بعد انقسام المؤسسات التشريعية والتنفيذية.

ويعد الانشطار المؤسسي النوع الغالب على شكل الانقسام الذي يطال المؤسسات العاملة في الدولة، حيث إنَّ عدداً كبيراً من المؤسسات حافظت ظاهرياً على وحدة كياناتها ومؤسّساتها ولكنها داخلياً انقسمت على نفسها ويتعامل كلّ فرع أو منطقة منها مع الحكومة المسيطرة جغرافياً. وفي الشق القضائي، فإن أغلب مؤسسات القضاء وإن كانت موحدة ظاهرياً، إلا أن الانقسام الواقع أثر على أدائها لمهامها، فسلطة إدارة القضايا، والتي تُعدّ الممثل القانوني للمؤسسات الحكومية في القضاء الليبي والخارجي، تقوم بتمثيل حكومة الوفاق الوطني في طرابلس وتتعامل مع مؤسّساتها، في حين

¹ د. محمد علي عز الدين ، اثر ضعف المؤسسات السياسية علي التنمية المستدامة في ليبيا ، المؤتمر العلمي الدولي كلية الاقتصاد ، الأكاديمية الليبية فرع مصراته ، 2020 ، ص6

أنها تمثل الحكومة المؤقتة في شرق البلاد وتتعامل مع مؤسساتها. وعلى الصعيد التشريعي فإن هناك بعض المؤسسات التابعة للأجسام التشريعية والتي انشطرت إلى فروع، منها هيئة الرقابة على الأغذية والأدوية، التابعة لهيئة الرقابة الإدارية والتي تُدار من طرابلس، وتَقوِّض مدير فرع بنغازي للتعامل مع الأجسام القائمة في الشرق الليبي.

أما النوع الثاني من الانقسام فهو التناظر المؤسسي، حيث إن وجود حكومتين متنافستين أدى إلى إنشاء مؤسسات متناظرة، وفي بعض الأحيان بتسميات مختلفة. وفي حين باشرت حكومة الوفاق الوطني عملها في مقرات المؤسسات الواقعة في طرابلس ومن خلال موظفيها الراغبين في الاستمرار في العمل، قامت الحكومة المؤقتة بتشكيل حكومة جديدة وعملت على توظيف وانتداب وإعارة موظفين من القطاع العام والتعاقد مع موظفين في القطاع الخاص وإنشاء الأجسام اللازمة لعملها.

حيث أن وجود حكومتين متنافستين أدى إلى إنشاء مؤسسات متناظرة وبشكل عام تتركز تحديات الانقسام المؤسسي في الآتي :

- الإفراط في النفقات والمصاريف للمؤسسات القائمة .
- صدور قرارات غير مدروسة نظرا لغياب المستندات والخلفيات .
- إهدار المال العام في إثبات الشرعية وأحقية التمثيل للمؤسسات .
- الفساد الإداري وغياب الرقابة وتحجج المسؤولين بالانقسام السياسي .
- الإسهام في إصدار قرارات تشكل التزامات مالية على الدولة .

(3-6) البطالة والتوظيف في القطاع العام : إن ارتفاع عدد موظفي القطاع العام والبطالة المتزايدة وعدم قدرة الدولة على توفير فرص عمل جديدة للخريجين الجدد كلها عوامل أعاققت خطط التنمية، خصوصا لجهة الإنفاق المرتفع على المرتبات والأجور وتسرب العاطلين عن العمل للانخراط مع التشكيلات المسلحة وخاصة الخارجة عن القانون وقد شكل هذا الوضع عائقاً أمام تنفيذ أي خطط تنموية مستقبلية .

(4-6) مخرجات التعليم ومراكز التدريب : تعتبر مخرجات التعليم مراكز التدريب من اهم التحديات التي تواجه التنمية الشاملة والتغير الاقتصادي المنشود، حيث أن المخرجات الحالية لا تتماشى واحتياجات سوق العمل خاصة بالنسبة إلى العمالة المطلوبة في القطاع الخاص مما يجبر أصحاب الأعمال على التركيز على العمالة الأجنبية والابتعاد عن توظيف العمالة الليبية ¹.

(5-6) الفساد والوساطة والمحاباة : استشري الفساد بشكل مهول خلال الفترة الأخيرة ، وكذلك لوحظ انتشار المحاباة والجهوية القبلية ، خاصة في التوظيف في القطاع العام، حيث يعتبر الفساد الإداري

¹ رؤية ليبيا : نحو دولة الازدهار والعدالة والمؤسسات - الأمم المتحدة - 2021 ، ص ص 48-49

والسياسي والمالي في ليبيا من اهم معوقات بناء الاقتصاد الليبي وسببا رئيساً في فشل كل محاولات الإصلاح التي انتهجتها الدولة منذ زمن ، وصنفت ليبيا من قبل منظمة الشفافية الدولية ضمن المرتبة التاسعة لأكثر دول العالم فساد خلال 2017 ، حيث أن مظاهر الوساطة والمحاباة واستغلال المنصب للمصالح الخاصة والمضاربة في النقد الأجنبي والاحتكار تعتبر جميعها من اهم أسباب الفساد وقد انعكس تأثير ذلك في حجم الإنفاق الحكومي المرتفع خلال الفترة 2012-2017 وذلك من دون أن يظهر أي اثر ملموس للإئماء على الأرض .¹

ووثّعت مظاهر المحاباة والتسيّب من الأسباب الرئيسية وراء إنفاق ما يقارب 25 مليار دينار ليبي على المرتبات حتي أواخر سنة 2021 ، ووجود أكثر من 1.8 مليون موظف في الدولة وبمعدل إنتاجية لا تتجاوز ربع ساعة يومياً .²

إنّ لهذا المستوى من الفساد تأثيرات مدمرة اقتصاديا واجتماعيا وأمنيا ، إذ تقشي الفساد وانتشاره في كل مؤسسات الدولة، بما فيها الأجهزة الرقابية نفسها، وزيادة الرشوة والمحسوبية والاختلاس واستغلال النفوذ والتلاعب بعقود المشاريع الحكومية، يؤدّي إلى حرمان فئات المجتمع من حقوقها الاقتصادية والاجتماعية، وهدر مكتسبات الدولة، وضياح أموال عامة ضخمة باستنزاف الإيرادات العامة للدولة، وتشوّه مسارات التنمية الحقيقية إثر فقد التوازن التنموي وضعف الاستثمارات المهمة لدعم لاقتصاد الوطني، وقد نتج عن استئراء الفساد بشكل مهول وانتشار المحاباة والجهوية والقبلية سخط شعبي كبير وشرح اجتماعي بين المناطق، وذلك لاستئثار مناطق بالمنافع دون أخرى، وهو ما يخلق تحديات كبيرة وحقيقية ويعيق أي فرصة للتطور وإعادة بناء الدولة والاقتصاد الوطني .

(6-6) المركزية : إن اعتماد المركزية في اتخاذ القرار لدي مؤسسات الدولة السيادية بعيد كل البعد عن تعزيز الحكم المحلي ، كما انه يعيق التنمية المكانية فلم يعد أسلوب الإدارة المركزية نافعا في ظل عجز الإدارة المركزية عن تقديم الخدمات وتحقيق الأهداف الاقتصادية بالنظر إلى اتساع المساحة الجغرافية وحدة التوتر والصراعات والحروب المتتالية وليس عجز التنمية المركزية إلى نتيجة حتمية للدولة الربعية ، وبشكل عام فإن تجربة إدارة التنمية المركزية أدت إلى بروز التحديات التالية :

- الهجرة إلى المدن الكبيرة بحثا عن فرص العمل والاستثمار .
- الضغط على الموارد والبنية التحتية للمدن الكبرى .
- تركيز المناطق السكانية بحسب الجهوية مما عمق الانقسام الداخلي والتناحر المناطقي وقد انسحب ذلك على توزيع الفرص في القطاع الحكومي .³

¹ تقارير ديوان المحاسبة 2017-2018

² رؤية ليبيا : نحو دولة الازدهار والعدالة والمؤسسات - مرجع سبق ذكره ، ص50

³ المرجع نفسه ، ص51

(6-7) الاقتتال على مصادر الدخل (الموارد الطبيعية) :

يشكل النفط أكبر عائد في الدخل القومي الليبي ويؤثر بشكل كبير في صناعة القرار السياسي والاقتصادي وفرض النفوذ على الأرض، خاصة بعد أحداث 2011 ، ومن الأمثلة على ذلك إقفال حقول النفط في عام 2013 والذي فرض على مؤسسات المجتمع الدولي ورؤساء الحكومات ومبعوث الأمم المتحدة زيارته والتفاوض معه والاستماع إلى شروطه والتي منها دفع مبالغ مالية وتمكين موالين له في الحكومات المتعاقبة، كذلك برزت المحاولات الحثيثة للسيطرة على النفط ، وظهرت بعض حالات إقفال تدفق النفط كورقة ضغط على الحكومات .لذا فإن الاستمرار في الاقتتال على النفط ومحاولة السيطرة عليه ستستمر إلى حين بناء دولة قوية وقادرة على الحفاظ على الموارد الطبيعية . وما لم يتم تنويع مصادر الدخل وتخفيض الاعتماد على النفط فإن محاولات السيطرة عليه ستبقى مستمرة على الأقل في الوقت الراهن .¹

(6-8) تدفق الأموال الليبية إلى الخارج :

نظراً إلى لأعمال غير القانونية التي تقوم بها المجموعات الإجرامية في ليبيا فإن هذه المجموعات تلجأ إلى تحويل إيراداتها وملكياتها وتستثمرها خارج البلاد تهرباً من المطالبة القانونية وإمكانية تصديرها إذا ما تم إثبات تورطها .إن هذه المبالغ المستقطعة من الاقتصاد المحلي وهروبها للخارج كانت لتشكل فارقاً جيداً إذا ما تم استثمارها محلياً .كذلك خوف رجال الأعمال وأصحاب الأموال على أنفسهم واستثماراتهم من الأعمال الإجرامية يجبرهم على استثمارها خارج البلاد.

(6-9) التحديات المالية :

إن المشاكل المالية تشكل تحدياً مستمراً للاقتصاد، فالإنفاق العام الذي تستحوذ منه المرتبات والأجور والدعم على نسبة كبيرة ويقتصر الإنفاق التنموي فيه على نسبة بسيطة يشكل تحدياً في إمكانية وقدرة الدولة على القيام بأي أعمال تطويرية وتنموية في الاقتصاد الليبي، فضلاً عن مشكلة فروقات شراء العملة في السوق الموازية عن السعر الرسمي والذي أرهق صغار التجار وأصحاب المشاريع الفردية والأسرية الذين لم يتمكنوا من الحصول على العملة الصعبة بالسعر الرسمي لفتح اعتمادات ، كذلك تعتبر عوامل من قبيل ضعف أداء القطاع المصرفي ومحدودية التمويل للقطاع الخاص وإحجام المصارف لتمويل المشاريع الاستثمارية عائقاً كبيراً في دفع عجلة الاقتصاد، وهو ما يحتاج إلى اتخاذ

¹ دراسة تمهيدية عن الاقتصاد في ليبيا الواقع والتحديات والآفاق ، الأمم المتحدة ، 2020 ، ص57

إجراءات تحفيزية وتشجيع القطاع المصرفي على الإسهام بشكل أكبر في مجال التنمية المحلية .
ويضاف إلى هذا شبه انعدام تمويل المشاريع المتناهية الصغر وغياب دور صندوق ضمان الإقراض
للمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر ، أما ما يخص الصيرفة الإسلامية فإنه يجب إرساء دعائم النظام
المالي الإسلامي والتي تتطلب تطويراً وإعادة هيكلة في القطاع المصرفي والمالي ومراجعة التشريعات
والقوانين ذات العلاقة وتنمية وتطوير الموارد البشرية للقطاع المصرفي .

(6-10) التحديات السكانية : تتناول هذا الشكل من التحديات الأساسية التي تواجهها الدولة الليبية
من خلال النقاط التالية :

- تركز معظم سكان ليبيا في الشريط الساحلي الشمالي على البحر الأبيض المتوسط . أما
في باقي مساحة ليبيا فتوجد بها جماعات بشرية صغيرة . بدليل انه يعيش نحو 61% من
السكان في القسم الغربي . ونحو 28 % من السكان في القسم الشرقي . ونحو 8% من
السكان في القسم الجنوبي . ونحو 3% من السكان في القسم الأوسط من مساحة ليبيا .
1.

- ظهور دور القبيلة السلبى في اغلب الأوقات بسبب ازدياد حالة العصبية والتناحر ما بين
القبائل والمدن الليبية . وهو ما ينبغي تعديله من خلال توجيه دور القبيلة باتجاه المشاريع
التنموية الخاصة بالأقاليم الليبية .
- صعوبة الوضع الإنساني في الجنوب الليبي بسبب تردى الأوضاع المعيشية من جانب .
وضعف الاقتصادي لمعظم بلدان الجوار الجغرافي حيث انتشرت مظاهر الجريمة المنظمة
” سرقة ، سطو مسلح ، تهريب وقود ، هجرة غير شرعية ، سرقة ثروات طبيعية كالذهب ،
تكدر جيوش المعارضة لبلدان الجنوب الليبي . الأمر الذى يتطلب من الدولة الليبية على
ضرورة حماية أراضيها وسكانها المقيمين في الجنوب الليبي من خلال حماية الأمن والسيادة
الوطنية المستباحة من تلك الجماعات المسلحة وعصابات تهريب البشر .

(6-11) التحديات الإدارية : هناك العديد من التحديات الإدارية التي واجهت عملية الارتقاء بالمدن
والمناطق الأساسية في ليبيا منها ²:

- عدم ثبات الوحدة المحلية في ليبيا وتغيرها ، فأحياناً تكون ولاية وإحيانا أخرى تكون مقاطعة.

¹ د.مرعى على الرمحي ، مشكلة التنمية المستدامة وانعكاسها على الحياة السياسية في ليبيا: دراسة تحليلية مقارنة ،
جامعة بنغازي ، ص 25

² تحديات تحقيق التنمية المكانية في ليبيا ، المنظمة الليبية للسياسات والاستراتيجيات / سبتمبر 2016 ، ص 14

- نتج عن التقسيم الإداري المتعدد والمتغير باستمرار كبر حجم الوحدات الإدارية المحلية وصغر القاعدة السكانية خاصة في المناطق الصحراوية الجنوبية وهو ما نتج عنه تفاوت مكاني كبير في معدلات الكثافة السكانية ونشتت في المرافق العامة وارتفاع تكاليف توصيل الخدمات العامة وتباين في توطين مشروعات التنمية.
- تأثرت الدراسات التخطيطية المكانية بالتغير المستمر في التقسيم الإداري حيث إن العديد
- من الوحدات الإدارية المحلية نقلت من إقليم تخطيطي إلى إقليم آخر، كما أن بعض التقسيمات الإدارية ألغت بعض الوحدات الإدارية ووزعتها على وحدات إدارية أخرى وهو ما عرقل الدراسات التخطيطية التي أعدت على تقسيمات إدارية معينة.
- وضعت خطط التنمية في الدولة بشكل مركزي وهو ما أدى إلى تركيز الخدمات في المدن الكبرى دون توزيع مناسب لها في المدن التي تحتاج للتنمية بشكل حاد، كما أن المشروعات التنموية الكبرى وضعت بشكل أساسي في المدن الرئيسية (طرابلس- بنغازي- مصراتة- الزاوية) على حساب المدن المتوسطة والصغرى، ولم يكن المعيار هو تركيز السكان أو الموارد بها ولكن بسبب نفوذ بعض النخب السياسية والاجتماعية ذات العلاقة بقيادات الدولة.
- سيطرت مظاهر الفساد الإداري والمالي على نظام الإدارة المحلية بسبب التخبط المستمر في وضع نظم الإدارة وتغييرها مما سمح للعناصر غير المؤهلة والفاصلة للوصول إلى موضع تنفيذي، وقد ساهم ذلك في فشل العديد من مشاريع التنمية وتخلف البلاد ووصول قيادات غير مؤهلة إلى إدارة العملية التنموية في مناطقها.
- رغم توفر الموارد في العديد من المناطق والمدن الليبية إلا أن النظام الإداري لم يوفر
- العنصر التقني القادر على الاستفادة من هذه الموارد وتحويلها إلى فرصة لتنمية المكان، كما أن العزلة الدولية التي تسبب فيها الحكومات المتتالية ساهمت في زيادة هذه المشكلة بسبب عمليات حظر اقتصادي وتقني وعلمي وهو ما أدى إلى تخلف وسائل الإنتاج والبناء والتطوير وارتفاع تكلفة إقامة المشاريع الاقتصادية .

7 - التنمية المستدامة وعوامل نجاحها في ليبيا :

تتوفر في ليبيا عوامل نجاح اذا تم تبنيها ، بمعنى أن عملية التنمية هي دالة إنتاج كبيرة تتكون من عناصر محددة ، هذه العناصر متوفرة في ليبيا ، ولكن يجب خلطها بأسلوب فني يعطي نتائج أهداف الاستدامة ، ويمكن إجمال هذه العناصر فيما يلي ¹:

(7-1) **الموارد الطبيعية** : لاشك أن الاقتصاد الليبي غني بالموارد الطبيعية ، بالإضافة إلى النفط والغاز المصدر الرئيسي للتمويل ، هناك الثروة البحرية والزراعية واحتياطي المياه الجوفية ، ومجموعة من الخامات الممكن استخدامها في العديد من الصناعات والمتمثلة في احتياطات هائلة من الحديد والطين والحبس وغيرها .

(7-2) **البدائل الاستراتيجية الممكنة وهي :**

أ / الاعتناء بالمساحات الخضراء أينما كانت على الساحل أو في الداخل ومحاربة التصحر باستغلال مياه البحر في توفير مياه عذبة رخيصة بكميات اقتصادية .

ب / التركيز على تجارة العبور وتشجيع الصناعات الخفيفة غير المستهلكة للطاقة والمعتمدة على خامات محلية ويمكن إنتاجها بكفاءة لكي تغذي التجارة المقامة .

ج / الاهتمام بالسياحة ورصد ميزانية تكفل الخدمات المكمل لها على أن تكون لها أبعاد أخرى مشتركة مع العلم والوعي الثقافي والحفاظ على البيئة .

د / الاستثمار في رأس المال البشري ، ويتم ذلك بالتركيز على التوسع في إنشاء المعاهد والجامعات وجلب المتخصصين والخبراء ووضع كل التسهيلات لهم في قيامهم بالعملية التعليمية وهو ما يترتب عليه فوائد كما يساهم ذلك في إنجاح كل القطاعات ويمكن اعتبار هذا النوع من الاستثمار كعنصر متمم لعناصر الإنتاج ، لان الإنفاق على البحث العلمي الآن يدر علينا العوائد مستقبلا .

(7-3) **مراعاة البيئة** : عند اختيار استراتيجية معينة للتنمية يجب ان تكون مشروطة بحماية التربة والهواء والماء والنبات والحيوان والبحر والمجتمع في امنه واستقراره .

(7-4) **الإدارة والبحث العلمي** : لكي نجمع الثلاثة عناصر الأولي لابد من توفر إدارة حازمة وكفؤة وبإمكانها تطبيق الخطوات العلمية التنموية المستدامة وذلك يتطلب الكثير من الأبحاث قبل البدء فيها .

(7-5) **خلق اقتصاد وطني متنوع ومستدام** : تقوم رؤية مستقبل الاقتصاد الليبي على مجموعة من الأولويات الوطنية التي تسعى الرؤية إلى تحقيقها عبر موجات عامة لأدوار المعنيين وأهداف استراتيجية محددة لتحقيق الأولويات الوطنية في اطار تنفيذ خارطة الطريق للركائز الأساسية للرؤية الاجتماعية والاقتصادية ، ويتطلب ذلك من الحكومة وكافة القطاعات الاقتصادية والقطاع الخاص

¹ إصدارات الهيئة العامة للبيئة ، الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 138-139 .

ومؤسسات المجتمع المدني للعمل على تبني سياسات وبرامج تنفيذية تعمل على الوصول إلى تحقيق رؤية مستقبلية للنهوض بالاقتصاد الليبي في شكل خارطة طريق تهدف لخلق اقتصاد وطني يرتكز على أسس من العدالة والشفافية وضمان الحقوق¹.

الأولويات الاقتصادية الوطنية	موجهات مستقبل الاقتصاد الليبي	
أ	التنوع الاقتصادي	بناء اقتصاد متنوع ومستدام قائم على المعرفة والابتكار وتحكمه قواعد المنافسة العادلة والشفافية بين اطراف النشاط الاقتصادي
ب	استدامة المالية العامة للدولة	تحقيق الموازنة العامة للدولة الليبية والتركيز على خلق البنية الأساسية اللازمة لتحقيق التنوع والاستدامة وتعزيز التنمية المكانية
ج	تنافسية القطاع الخاص في الاقتصاد	تطوير قطاع خاص مؤهل ومحكم يقود الاقتصاد الليبي بتنافسية عالية
د	هيكله الجهاز الحكومي وحوكمة أدائه	تشكيل جهاز إداري حكومي مرن مبتكر وصانع للمستقبل يستخدم التقنية في أعماله وقائم على مبادئ الحوكمة الرشيدة ومكافحة الفساد الإداري
هـ	شبكة الأمان الاجتماعي والرفاه الاقتصادي	إنشاء شبكة أمان اجتماعي متطورة يساهم فيها المجتمع وتحقيق حياة كريمة ومستدامة اقتصاديا للأسرة والفرد
و	التنمية المكانية والحكم المحلي	تحقيق تنمية شاملة جغرافيا تقوم على أساس راسخة لتطبيق اللامركزية وتعزز من التنمية المكانية المستدامة
ز	منظومة المؤسسات المالية والمصرفية	إنشاء منظومة مالية ومصرفية متطورة وقادرة على المساهمة بفاعلية في التنمية الاقتصادية المستدامة

* رؤية ليبيا : نحو دولة الازدهار والعدالة والمؤسسات - الأمم المتحدة

¹ رؤية ليبيا : نحو دولة الازدهار والعدالة والمؤسسات - مرجع سبق ذكره ، ص57

النتائج :

- 1 - استمرار ترحيل الأهداف الاستراتيجية من سنة إلى أخرى ومن خطة إلى أخرى دون تحقيق أي إنجاز يذكر فيها ، واستمرار الاعتماد على النفط كمورد رئيس لجميع النفقات الجارية والتنمية .
- 2 - إن حالة عدم الاستقرار السياسي والأمني التي تعاني منه ليبيا حالت دون خلق بيئة للتنمية المستدامة الشاملة ، وحالت أيضاً من صعوبة مساعدة المؤسسات الدولية لليبيا في هذا الشأن .
- 3 - إن الوضع الحالي للاقتصاد الليبي بكل تشوهات ولا سيما ارتفاع قيمة النفقات العامة وضعف الإنفاق الاستثماري والاعتماد بشكل كبير جدا على الإيرادات النفطية لا يسمح للدولة بالوصول إلى وضع استراتيجي في الاقتصاد العالمي يتناسب والإمكانيات المتاحة للبلاد .
- 4 - إن استشراف مستقبل الاقتصاد الليبي بعد الصراعات القائمة يتطلب أن تعاد هيكلته وتصميم عملياته بصورة شاملة ، وينبغي اطلاق محركات اقتصادية جديدة تدفع قدما بالاستثمار والنمو .

التوصيات :

- 1 - ضرورة تحديد الهوية الوطنية للاقتصاد الليبي .
- 2 - وضع الخطط التنموية الشاملة والخطط الاستراتيجية المتخصصة وذلك بما يتماشى والهوية الوطنية المنشودة .
- 3 - التركيز على التنمية المكانية والمشاركة المحلية .
- 4 - الاستخدام الكفوء والرشيد للموارد الاقتصادية .
- 5 - بناء أسس اللامركزية والحكم المحلي .
- 6 - إصلاح الجهاز الإداري ومعالجة التشوهات في الاقتصاد الوطني .
- 7 - إشراف الدولة على الموارد الطبيعية وتنظيم استعمالها بما يكفل استفادة كل الليبيين منها ، وإدارة عائداتها بالشكل الأمثل والأكثر عدلا .
- 8 توفير البنية التحتية الأساسية اللازمة لكافة المشاريع والأنشطة الإنتاجية والخدمية
- 9 - دعم المشروعات الصغرى والمتوسطة للمساهمة في التنمية المكانية المحلية .

المراجع :

أولاً الكتب

1. أسماء مطوري، الثقافة البيئية الوعي الغائب، مطبعة مزوار للنشر والتوزيع، الوادي، 2008.
2. الزني عبدالباري شوشان، تقييم تجربة التخطيط في الاقتصاد الوطني، ورقة قدمت في ندوة مفهوم ودور التخطيط في ظل إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني، معهد التخطيط، اللجنة الشعبية العامة للتخطيط سابقاً، طرابلس، 2006 .
3. سحر قدوري الرفاعي، المنظور الاقتصادي للتنمية المستدامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006.
4. عبدالقادر محمد عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، دار الجامعة، الإسكندرية، 1997.
5. ماهر أبو المعاطي علي، الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة، المكتب الجامعي الحديث، 2012.
6. محمد صالح الشيخ، الآثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها، مطبعة الإشعاع الفنية ، الطبعة الأولى ، 2002 .
7. محمد علي عزالدين ، اثر ضعف المؤسسات السياسية علي التنمية المستدامة في ليبيا ، المؤتمر العلمي الدولي لكلية الاقتصاد ، الأكاديمية الليبية فرع مصراته ، 2020 .
8. مدحت أبو انصر ، ياسمين مدحت محمد ، التنمية المستدامة - مفهومها - أبعادها - مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2017 .
9. مرعي علي الرمحي ، مشكلة التنمية المستدامة وانعكاسها على الحياة السياسية في ليبيا ، دراسة تحليلية مقارنة ، جامعة بنغازي .
10. المنظمة الليبية للسياسات والاستراتيجيات، تحديات تحقيق التنمية المكانية في ليبيا، سبتمبر 2016 .
11. نو زاد الهيتي ، هاشم كاظم ، البيئة المستدامة في عالم متغير ، منشورات المنظمة العالمية للشباب الليبي ، طرابلس ، 2001 .
12. الهيئة العامة للبيئة، الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة، 2008 .

ثانياً الدرويات :

1. إسماعيل سراج الدين، التنمية المستدامة من النظرية إلى التطبيق، مجلة التمويل والتنمية ، المجلد 33 ، ديسمبر ، 1996 .

2. نجوى أمحمد عبدالسلام، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا : دراسة تطبيقية (1995 - 2014)، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج 9 ع 1، 2018 .

ثالثاً التقارير :

1. الأمم المتحدة ، دراسة تمهيدية عن الاقتصاد في ليبيا الواقع والتحديات والآفاق ، 2020.
2. الأمم المتحدة، رؤية ليبيا : نحو دولة الازدهار والعدالة والمؤسسات — 2021.
3. تقارير ديوان المحاسبة 2017-2018 .

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره في جودة العملية التعليمية (دراسة استطلاعية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد) د. علي أحمد محمد اقريشين – الهيئة الليبية للبحث العلمي – ليبيا

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أهم المسببات التي تحول دون الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وانعكاس ذلك على جودة العملية التعليمية بجامعة بني وليد ، ومن ذلك معرفة الأسباب التي تشكل حجر عثرة أمام عضو هيئة التدريس الجامعي للقيام بالمهام الملقى على عاتقه وتداخل المسؤوليات والمتطلبات الوظيفية في العملية التعليمية والتحديات التي تضفي طابعا بعدم الرضا الوظيفي لأداء واجباتهم بالجودة المطلوبة وتحمل مسؤولياتهم. مثلت **عينة الدراسة** أعضاء هيئة التدريس الجامعي المنتسبين للكليات التابعة لجامعة بني وليد. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في صف وتحليل المشكلة. أظهرت الدراسة مجموعة من **النتائج** من أهمها أثبتت الدراسة أن للرضا الوظيفي أثر ذو دلالة إحصائية على جودة العملية التعليمية حيث أظهرت الدراسة وفقاً لأراء عينة الدراسة أنه ونسبة 18.4% من التغيرات في جودة العملية التعليمية كان سببها الرضا الوظيفي بأبعاده المشار إليها، كما أن أبعاد المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) التي كانت أكثر تأثيراً على المتغير التابع هي (بعد الأعباء التدريسية، بعد مجالس الإدارة ونظام الترقيات) بشكل متوالي كذلك أثبتت الدراسة عدم وجود أي نظام للرعاية الصحية خاص بأعضاء هيئة التدريس، كما أن الدعم المادي المخصص للبحث العلمي يكاد يكون معدوم وإن توفر فيكون غير ميسر وغير كافي. **أوصت الدراسة** إعادة النظر في نظام الترقيات الحالي وتطويره بما يتلاءم والجهود الحثيثة المبذولة من قبل أعضاء هيئة التدريس بحيث يكون محفز لهم . توفير البنية التحتية اللازمة داخل المؤسسات التعليمية العالي الليبي لإنجاح العملية التعليمية، استحداث نظام التأمين الصحي الشامل لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بمؤسسات التعليم العالي وتقديم الدعم المالي اللازم بمواعيده وأجاله المستحقة وزيادة المخصصات المالية للبحث العلمي والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية من أجل الرقي بالجامعات الليبية والوصول للعالمية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معوقات الرضا الوظيفي، جودة العملية التعليمية .

Job Satisfaction For University Faculty Members And Its Impact On The Quality Of Education Process: An Observational Study On Bani Waleed University Members.

Abstract

This study aimed to recognize the main reasons of job dissatisfaction for University Faculty Members (UFMs), including the reasons that constitute an obstacle for UFMs to carry out the tasks assigned to them, as well as the overlapping of responsibilities and requirements in the educational process and the challenges that give the sense of job dissatisfaction, The study sample representing the UFMs enrolled in Faculties belonged to Bani Waleed University.

The study relied on the descriptive approach to Describe and analyze the problem. The study reported a set of results, the most important of which was the study proved that job satisfaction had a statistically significant effect on the quality of educational process, The study showed, according to the opinions of the study sample, that 18.4% of the changes in the quality of the educational process were caused by job satisfaction with its aforementioned dimensions, and the dimensions of the independent variable (job satisfaction) that had the most impact on the dependent variable were (after teaching burdens, after boards of directors and promotions system) consecutively. The study also proved that there is no health care system for faculty members, and that the material support allocated to scientific research is almost non-existent, and if it is available, it will be unfavorable and insufficient. Made by faculty members so that it is motivating for them to update and reconstruct the promotions system.

Providing the necessary infrastructure within Libyan higher education institutions for the success of the educational process, introducing a comprehensive health insurance system for faculty members and workers in

higher education institutions, providing the necessary financial support on due dates and deadlines, and increasing financial allocations for scientific research, local and international seminars and conferences in order to advance Libyan universities and reach globalization.

Key Words: Job Satisfaction, Obstacles, Educational Process, UFMs.

المقدمة :

لا شك أن إحدى ركائز عملية التنمية الشاملة والمستدامة هي حتمية تطوير المؤسسات سواء التعليمية أو الخدمية أو الإنتاجية الصناعية ، وتعد تنمية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بشكل رئيس هاجس كل الدول وخاصة الدول النامية منها لما له من تأثير مباشر في خلق واستحداث الطرق المبتكرة وإيجاد الحلول المطلوبة، فجودة العملية التعليمية تتوقف بلا شك على العديد من الركائز والعناصر الرئيسية والتي من ضمنها الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية. هذه العملية وبكل أبعادها وعلى كافة مستوياتها تعطي وزنا واعتبارا ومكانه للجامعات ومؤسسات التعليم العالي بالدرجة الأولى سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الدولي، حيث تنطوي التنمية عموما على إحداث الفارق في تغيير مستوى رقي المجتمعات بنتاج قوة علمية مدربة ومهرة يتطلع سوق العمل للظفر بها، لذلك جاءت عملية الرضا الوظيفي للعمل على تحسين أوضاع العاملين وتلبية احتياجاته والنظر لأرائهم ومقترحاتهم ومعرفة تطلعاتهم وطموحاتهم ، وتتجلى أهمية الرضا الوظيفي بكل ما يخدم الإنسان لأنه المقصود من هذه التنمية، وهو الأساس المحوري الذي تبنى عليه العملية التعليمية على وجه الخصوص.

لقد حظيت الجامعات ومؤسسات التعليم العالي باهتمام متزايد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء باعتبارها من أهم عوامل التنمية المستدامة والحقيقة الملامسة لحياة الشعوب وتطلعاتها وأمالها، وهي المناط بها رفع المستوى المعرفي وجودة الحياة ومساهمتها في توسيع وتنويع القاعدة المعرفية وتقديم المخرجات المطلوبة والمميزة الإنتاجية والخدمية منها بالجودة المطلوبة فضلا عن إيجاد الحلول وتقديم التصورات المستقبلية لكافة مؤسسات الدولة من خلال الجانب العلمي والبحثي بها .

أهمية الدراسة :

أن مؤسسات التعليم العالي لها دور مهم في التنمية الشاملة للدولة بشكل عام عوضاً عن الدور المناط بالجامعة في رفع المستوى المعرفي المحلي وتحقيق مؤشرات إيجابية في النمو والتطوير والمساهمة في رفع المستوى المعيشي للفرد وللمجتمع على حد سواء .

إضافة لذلك تتلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية :

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية فلسفة الرضا الوظيفي واقتترانه بالسلوكي البشري ومدى توفر الاحتياجات الفنية والعملية في بيئة العمل .
 - كما تتمحور أهمية الدراسة في فهم وتحديد العناصر الرئيسية للرضا الوظيفي .
 - إن تعزيز مستوى الرضا الوظيفي يتأتى من خلال فهم وتوفير متطلبات العمل المادية من جهة والمعنوية المتمثلة في الجانب السلوكي للموظفين من جهة أخرى ودراساتها والتركيز عليها وإعطائها الأهمية القصوى بما يضمن إدخال التحسين والتطوير وفقاً لأسس الجودة.
 - كذلك فإن الدراسة تستمد أهميتها من مدى مساهمة الجامعة على إيضاح العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة العملية التعليمية وفقاً لنظم الجودة الشاملة، حيث لا توجد إمكانية لتحقيق أهداف الجودة الشاملة بالجامعات والمؤسسات الحكومية مثيلاتها بعيداً عن مشاركة العاملين بها بكفاءة وفعالية .
- إن كل هذه العوامل دفعت الباحث للقيام بهذه الدراسة والتي تتناول: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد وأثره في جودة العملية التعليمية .
- ### أهداف الدراسة.

يكمُن هدف هذه الدراسة بالأساس في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد، وصولاً إلى معرفة الأبعاد الأكثر أهمية والتي يجب التركيز عليها والاهتمام بها ومعرفة التحديات والمعوقات الحقيقية لعملية الرضا الوظيفي .

بالإضافة لذلك تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على أهم المعوقات الحقيقية التي تعيق عملية الرضا الوظيفي للهيئة التدريسية.
- 2- دراسة درجة مساهمة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جودة العملية التعليمية.

3- دراسة نقاط القوة ومكامن الضعف المتعلقة بجودة العملية التعليمية بجامعة بني وليد كونها تمثل أنموذجاً للدراسة.

مشكلة الدراسة :

إن المستوى المتدني لمخرجات التعليم العالي الليبي الذي تشير إليه التصنيفات المحلية والدولية ومستوى مخرجات العملية التعليمية بالجامعات الليبية من حيث الجودة لا من حيث الكمية ظاهراً للعيان غير أن معرفة أسباب ذلك يكاد يكون مبهماً وغير معروف. إن جودة العملية التعليمية بمؤسسات التعليم العالي بشكل عام مبنية في الأساس على أربعة محاور رئيسية هي جودة المكان المادي ممثلاً بالجامعات والمعاهد العليا وجودة المنهج أي البرامج التعليمية المقررة وجودة الطلاب والمحور الرابع وهو جودة الأستاذ. ولكل محور أبعاده وأركانه التي تؤثر فيه وتتأثر به العملية التعليمية إجمالاً، ولذا تتلخص مشكلة الدراسة في التعرف على أهم المعوقات والتحديات والأسباب التي تمثل نقطة فاصلة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي المرغوب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد ومدى انعكاس ذلك على جودة المخرجات التعليمية بها . وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال التالي : ما هي أهم الأسباب التي تحول دون الوصول لدرجة الرضا الوظيفي المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد وما مدى تأثيرها في جودة العملية التعليمية ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية:

- H_0 " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للرضا الوظيفي على جودة العملية التعليمية "

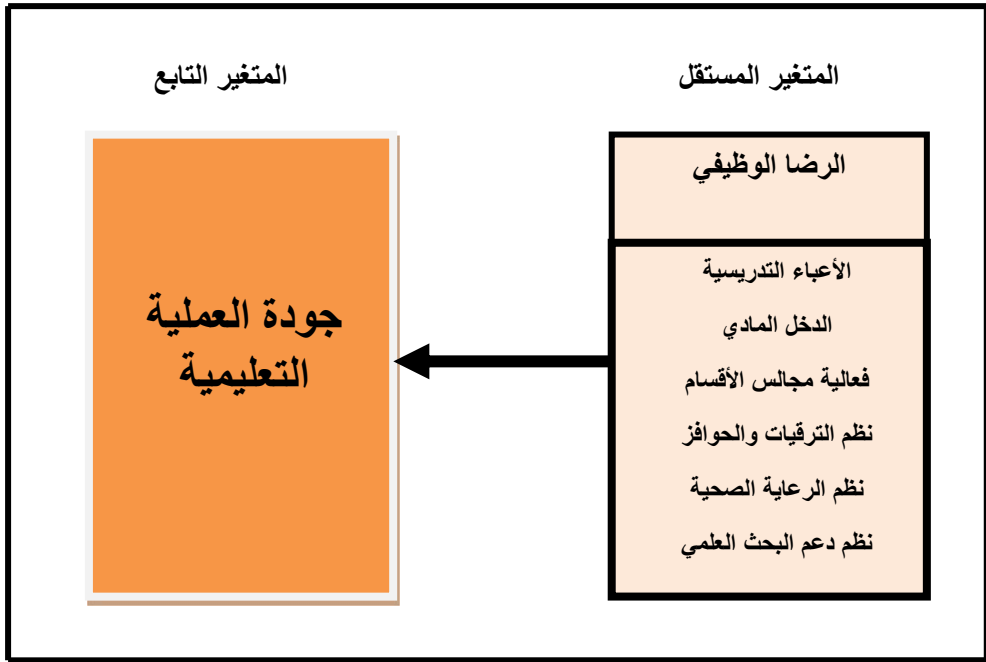
الفرضية الفرعية

- H_0-1 " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) للرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بأبعاده (الأعباء التدريسية ، الدخل المادي ، فعالية مجالس الأقسام ، نظم الترقيات والحوافز ، نظم الرعاية الصحية، نظم دعم البحث العلمي) في جودة العملية التعليمية "

أنموذج الدراسة :

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين هما:

الأول المتغير المستقل ويمثل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ويشتمل على ستة أبعاد وهي " الأعباء التدريسية ، الدخل المادي ، فعالية مجالس الأقسام ، نظام الترقيات والحوافز ، نظم الرعاية الصحية، نظم دعم البحث العلمي " . أما المتغير الثاني فهو المتغير التابع ويتمثل في جودة العملية التعليمية.



شكل رقم (1) أنموذج الدراسة

التعريفات الإجرائية :

الرضا الوظيفي : هو الشعور السلوكي بالارتياح والطمأنينة للموظفين عن الجهة التي يعملون بها ويتقاضون أجورهم منها والمنافع الاجتماعية المكتسبة من خلالها مقابل أداءهم للمهام والمسؤوليات المكلفون بها .

معوقات الرضا الوظيفي : هي كل الإجراءات والسياسات والبرامج التي تحد من الوصول لدرجة الرضا الوظيفي.

المؤسسات الجامعية : هي كل مؤسسة تعليمية عليا ملقاة على عاتقها مسؤولية الرفع من المستوى المعرفي لروادها وتطبيق البرامج التعليمية المعتمدة، وتعمل على تهيئتهم وتنقيفهم ودعمهم بالقدرة والكفاءة العالية وفقا لأحدث نظم الجودة الشاملة.

جودة العملية التعليمية : هي مجموعة العمليات التي تمس كيان المؤسسة التعليمية ككل وعلى جميع المستويات لضمان تنفيذ البرامج التعليمية المستهدفة بكل دقة واحترافية ومنعا لأي هدر في الطاقات والقدرات ووفقا لما هو مخطط له.

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات).

نوع وطبيعة الدراسة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف وتحليل المتغيرات المختلفة للدراسة، كما تعتبر دراسة إيضاحية (Explanatory) حيث تسعى إلى الربط بين السبب والأثر بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

الاستراتيجية المتبعة في الدراسة.

لقد اعتمد الباحث في تصميم الدراسة على استراتيجية المسح/ المعاينة، حيث تم الاعتماد على المستجيبين كعينة من المجتمع المستهدف للاستفادة منها في البيانات المطلوبة للدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد ما يقرب من (800) عضو هيئة تدريس، أما عينة الدراسة تمثلت في المستجيبين للمشاركة بملء الاستبانة إلكترونياً والبالغ عددهم (181) استبانة صالحة للتحليل. تم اعتماد وتوزيع الاستبانات إلكترونياً من خلال استخدام نماذج قوئل (Google Forms).

وحدة التحليل:

تتكون وحدة التحليل من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات المبحوثة بجامعة بني وليد.

طرائق جمع البيانات:

البيانات الثانوية:

تتمثل البيانات الثانوية بالكتب والدوريات والرسائل الجامعية والأبحاث العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع والمقالات المختلفة والمنشورة والتي تم الاطلاع عليها قبل الشروع في هذه الدراسة. ولقد تم إعداد استبانة من خلال الاطلاع على النظريات الإدارية المتعلقة بموضوع الدراسة وذلك من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة عن مجتمع الدراسة.

البيانات الأولية:

تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء، حيث أشتمل الجزء الأول على المتغيرات الديموغرافية، والجزء الثاني وهو المتغير المستقل " الرضا الوظيفي " بأبعادها (الأعباء التدريسية ، الدخل المادي، فعالية مجالس الأقسام ، نظم الترقيات والحوافز ، نظم الرعاية الصحية نظم دعم البحث العلمي). أما الجزء الثالث وهو المتغير التابع "جودة العملية التعليمية " .
أداة الدراسة :

من أجل أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم تصميم وتطوير الاستبانة بعد الاستفادة من الدراسات المرتبطة (أبحاثاً علمية منشورة) بموضوع الدراسة، كما تمت الاستفادة من آراء ذوي الاختصاص والمعرفة بموضوع الدراسة. وتُعد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية بما يخص المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة والمتغير المستقل (الرضا الوظيفي)، والمتغير التابع (جودة العملية التعليمية) والتي بناءً عليها تكونت أجزاء الاستبانة.

أجزاء الاستبانة:

1. الجزء الأول: ويتعلق بالمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة حيث اشتملت على (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، المستوى الإداري ، الخبرة العملية).
 2. الجزء الثاني: المتغير المستقل " الرضا الوظيفي " بأبعاده " الأعباء التدريسية ، الدخل المادي ، فعالية مجالس الأقسام، نظم الترقيات والحوافز، نظم الرعاية الصحية، نظم دعم البحث العلمي " .
 3. الجزء الثالث: المتغير التابع " جودة العملية التعليمية " .
- اختبار ثبات أداة الدراسة :

لقد تم احتساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، حيث كانت النتائج على النحو التالي :

جدول رقم (1)

قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات الرضا الوظيفي وجودة العملية التعليمية .

الرقم	الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)	عدد الأسئلة	قيمة ألفا
1	جميع الفقرات	32	73.8

من الجدول رقم (1) يتبين لنا أن قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لفقرات المتغير المستقل الرضا الوظيفي والمتغير التابع جودة العملية التعليمية قد بلغت (0.738). وبالتالي تكون جميع القيم أكبر من (0.70) وهذا مؤشر جيد على الاتساق الداخلي بين فقرات أداة الدراسة، وموثوقية أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها لإجراء التحليل الإحصائي¹.

¹ Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). Research methods for business (5th ed). West Sussex UK : John Wiley & Sons, INC.

حدود الدراسة.

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد.
الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع الدراسة على الرضا الوظيفي وجودة العملية التعليمية.
الحدود الزمنية: وهي الفترة الممتدة خلال الأعوام 2020 / 2021.
الدراسات السابقة :

- دراسة بعنوان: **معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات الليبية: دراسة استطلاعية علي أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم - المرج.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات الليبية ، حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة والبالغ عددها 127 وزعت على عينة من مجتمع الدراسة المتمثلة في رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم - فرع المرج ،جامعة بنغازي. تتلخص أهم نتائج الدراسة بأن هناك عدة معوقات لتطبيق معايير الجودة الشاملة، حيث بلغت أعلى المتوسطات في الجوانب القيادية والتنظيمية وجوانب البحث العلمي. أوصت الدراسة بضرورة تطبيق معايير الجودة الشاملة على جميع المستويات الإدارية بالجامعة .

دراسة بعنوان: **2 معوقات التعليم المحاسبي الإلكتروني ودورها في الحد من إمكانية تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في مؤسسات التعليم العالي الليبية .**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم المحاسبي الإلكتروني في تحسين جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في مؤسسات التعليم العالي الليبية وذلك من خلال تحديد المتطلبات والمعوقات التي تحد من إمكانيات وقدرة أعضاء هيئة التدريس في تطبيق التعليم المحاسبي الإلكتروني في التعليم الجامعي . وأظهرت نتائج الدراسة أن المعوقات المتعلقة بالجوانب المادية أكبر المعوقات، أما المعوقات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس والطالب جاءت بالمرتبة الثانية، أهمها قلة الإمكانيات المادية والفنية المخصصة لبرامج التعلم الإلكتروني بشكل عام والتعليم الإلكتروني بشكل خاص. وقلة البرامج التدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في استخدام التعليم الإلكتروني، وعدم وعي الطلاب بأهمية التعليم المحاسبي الإلكتروني. وتوصي الدراسة بضرورة توفير البنية التحتية اللازمة للتعليم الإلكتروني داخل مؤسسات التعليم العالي الليبية وتجهيزها بالوسائل التكنولوجية المستعملة في التعليم المحاسبي الإلكتروني.

¹ العكف، جاد الله علي ، الظهيري، إبراهيم علي . معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات الليبية: دراسة استطلاعية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم- المرج. المؤتمر الدولي حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي.جامعة بنغازي.2021. 269- 275.

² امعرف، سعاد عياش علي ، زويي، أكرم علي محمد . معوقات التعليم المحاسبي الإلكتروني ودورها في الحد من إمكانية تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في مؤسسات التعليم العالي الليبية. المؤتمر الدولي حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي. جامعة بنغازي.2021. 340- 349.

دراسة بعنوان: ¹ مكاتب ضمان الجودة في الجامعات والأكاديميات العامة الليبية، الواقع وآفاق التحسين والتطوير.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع جودة العملية التعليمية بالجامعات والأكاديميات العامة الليبية وتحديد وضعها الحالي، واقتراح مسارات التحسين بها. إلى جانب التعرف على أهم العراقيل والتحديات التي تواجه مكاتب الجودة في الجامعات والأكاديميات العامة الليبية. توصلت الدراسة لوجود عدد من المعوقات والتحديات أهمها المعوقات المالية والبشرية، وإدارية وفنية وتقنية بالإضافة إلى تحديات أخرى من ضمنها عدم الاستقرار الإداري والاقتصادي والأمني. أوصت الدراسة بأن تكون هناك رؤية شاملة لوزارة التعليم بشأن دعم الجودة وضمانها بالجامعات والأكاديميات العامة الليبية، كما توصي الدراسة بإصدار لوائح وتشريعات تنظم آليات عمل مكاتب ضمان الجودة.

دراسة بعنوان: ² ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة شركة أسوار للحراسة الأمنية. هدفت الدراسة لبيان مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين، لقد تم جمع البيانات حسب المنهج الوصفي، كذلك استعرضت الدراسة العلاقة التي تربط ضغوط العمل بالرضا الوظيفي ومعرفة مستوياته لدى الموظفين وقياسها ووضع الاستراتيجيات للتخفيف من حدة تلك الضغوط. توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها أن هناك علاقة إيجابية بين العمل والرضا الوظيفي على مستوى (مستوى علاقة المجاملة، التسبب المهني). أوصت الدراسة بتحسين التعامل مع الموظفين وخصوصا شاغلي الوظائف الدنيا، كما أن تحسين الأجور والمرتبات والمكافآت لها دور كبير في الحفاظ على عدم تقادم ضغوط العمل بالشكل الذي يمكن الفرد من أداء عمله بكل سهولة ويسر.

دراسة بعنوان: ³ دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لبلدية العناصر ولاية برج بوعرييج.

هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية ومستوى تطبيقها في بلدية العناصر، كما تطرقت الدراسة لمعرفة مدى رضا الموظفين لاستخدامهم تطبيقات الإدارة الإلكترونية. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة عالية لاستخدام الإدارة الإلكترونية في بلدية العناصر كما أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأجهزة والبرامج ونظم المعلومات على الرضا الوظيفي. أوصت الدراسة باستخدام أسلوب الإدارة

1 - مرجين، حسين سالم، الشركسي، عادل محمد، العماري، مصباح سالم مفتاح، بن عمران، سالمه إبراهيم، مكاتب ضمان الجودة في الجامعات والأكاديميات العامة الليبية الواقع وآفاق التحسين والتطوير. مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية، العدد الأول. 2021. ص. 95-134.

2 - عباس، وثام الفاتح عمر. ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة شركة أسوار للحراسة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. 2018.

3 - ميلود، شريف. دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لبلدية العناصر ولاية برج بوعرييج، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف - المسيلة. 2019.

الإلكترونية على مستوى المؤسسات الجزائرية وتبسيط البرامج وتوضيحها من أجل تطبيقه بأحسن أسلوب وكذلك تقديم الحوافز المادية والمعنوية .

دراسة بعنوان¹: مدى ممارسة الأدوار الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وفقا لمعايير ضمان الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة : دراسة ميدانية عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان.

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة الأدوار الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وفقا لمعايير ضمان الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - صرمان /جامعة صبراتة ،ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبناء استبانة مكونة من (40) فقرة ، وزعت على (4) محاور ، ويتمثل مجتمع الدراسة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان بجامعة صبراتة والمتكون من (90) عضو هيئة تدريس ، كان عدد الاستبانة التي تم استخدامها في تحليل البيانات (52) استبانة صالحة للتحليل ، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss23) ،وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها : وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية لمدى الملائمة بين ممارسة الأدوار الأكاديمية (التدريسي والبحثي والمجتمعي) ومعايير ضمان الجودة ،حيث إنه كلما كانت أدوار عضو هيئة التدريس إيجابية زاد تحقيق معايير ضمان الجودة ،وخلصت الدراسة إلى توصيات عدة أهمها : العمل على تشجيع البرامج الدراسية الملائمة لاحتياجات المجتمع وسوق العمل ومتطلبات التنمية المعرفية ، والعمل على توفير مراكز بحثية متميزة في الجامعات الليبية تخدم البرامج والأنشطة البحثية .

JOB² : (SUMAN JAIN1, SEEMA SHARMA2 and RACHNA JAIN3) - Study
SATISFACTION IN BANKING: A STUDY OF PRIVATE AND PUBLIC SECTOR
BANKS (COMPARATIVE STUDY).

الرضا الوظيفي في البنوك :دراسة مقارنة للبنوك الخاصة والعامة

هدفت الدراسة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين من خلال إجراء تحليل مقارنة بين قطاع البنوك العامة والخاصة من خلال (طرق العمل،الرواتب والحوافز،علاقات العمل،استخدام المهارات والقدرات،أنشطة العمل،الرضا بالمنافع،القيادة) حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالبنوك العامة

1 - عبد الصادق، مصطفى الصادق الغضبان ،منصور فتحي أبو القاسم سالم وخلف الله الهادي رحومه خليفة، مدى ممارسة الأدوار الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وفقا لمعايير ضمان الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة: دراسة ميدانية عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان. المؤتمر الدولي حول جودة مؤسسات التعليم العالي،مجلة جامعة بنغازي .2021.ص78-85.

2 - Suman Jain,Seema Sharma and Rachna Jain. Job satisfaction in banking: A Study of private and public sector banks (comparative study).international journal of science and Technology.2012. Vol 2, issue 1.

وبنكان خاصان كما تمثلت عينة الدراسة في عدد 60 موظفا. توصلت الدراسة لعدة نقاط كان من أهمها أن بيئة العمل بالبنوك الخاصة ذات طبيعة تنافسية وضمن العمل متوقف على درجة الأداء، أما في البنوك العامة فإن الدخل السنوي للعاملين عال جدا وضمن العمل قليلة جدا وهم أكثر رضا مقارنة بأقرانهم في البنوك الخاصة. أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين موظفي القطاع العام والخاص من حيث درجة الرضا الوظيفي. أوصت الدراسة بضرورة فهم متطلبات العاملين وتلبية احتياجاتهم وكذلك رفع مستوى الأداء من خلال إشراك العاملين وإيضاح متطلبات أعمالهم من خلال رفع مستوى المشاركة الفاعلة من خلال فرق العمل .

- Study (Ece Ar ı ko ğ lu , Necla Öykü İ yigün, Mehmet S a ğ lam):¹ THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH IN THE FINANCE INDUSTRY.

الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي: دراسة في صناعة التمويل .

هدفت الدراسة لاختبار الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي في صناعة التمويل . استخدمت الاستبانة في هذه الدراسة كأداة لجمع المعلومات. حيث كانت عينة الدراسة لعدد (304) شخصا يعملون في صناعة التمويل . أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات كما أن الموظفين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا هم الأكثر قياما بمهامهم ويساهمون بشكل أفضل في تحقيق أهداف المنظمة مع الأخذ بعين الاعتبار وجود طابع المنافسة وضغوط العمل والصراعات وسوء الاتصالات بدرجة قليلة جدا. أوصت الدراسة بتحقيق العاملين نحو الرضا الوظيفي من خلال الحوافز المادية وتحسين الاتصالات ورفع الدخل المادي.

خلاصة مراجعة الدراسات السابقة :

لقد أفادت الدراسات السابقة في تحديد الجوانب الأدبية المشتركة لموضوع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن أداء العملية التعليمية، حيث تم الاستفادة منها في تحديد متغيرات الدراسة وإيجاد مبرراتها وصياغة أهميتها كما تمت الاستفادة منها في بناء أداءه الدراسة. غير أنها اختلفت معها في كونها درست بيئة مغايرة واشتملت عينة مختلفة واستخدمت أداة جديدة لتحديد تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة الرضا.

¹- Ece Ankoglu, Necla oyku I yigun, Mehmet saglam . The Mediating role of organizational identification on the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior :A research in the finance industry. international Journal of commerce and finance.2019. Vol 5,issue 1,. 92-101.

الجانب النظري :

مفهوم الرضا الوظيفي :

لقد اشتملت مجمل الدراسات على تعريفات متعددة لمفهوم الرضا الوظيفي والتي تتمحور حول الأفكار المتقاربة المتغاممة التي تعطي أبعاد دقيقة لمفهوم الرضا الوظيفي من بينها:

أن " الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل المؤشرات الأخرى ذات العلاقة " ¹.

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه " عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله فقد تكون ايجابية أو سلبية وتعبّر عن مدى الإشباع الذي يتصدر الفرد أن يحققه من عمله" ².

كما يرى (هربرت) أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين ،ما يوفره العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم. ³

كما يعرفه (ستون) بأنه " الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله أو يصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها " ⁴.

1 – المصري، إيهاب عيسى، عامر، طارق عبدالرؤوف، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، الطبعة الأولى، الطالبيبة، 2014، ص 16-17.

2 – الحنيطي، إيمان محمد علي. دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية-كلية الدراسات العليا، 2000، ص 35.

3 – صلاح الدين، محمد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية الجديدة مصر. 2002، ص 212.

4 – سلطان، محمد سعيد، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية- مصر، 2004، الطبعة الأولى، ص 196.

هنالك عوامل محددة للرضا الوظيفي يمكن تصنيفها إلى خمسة عوامل هي:¹
أولاً: عوامل تتعلق بمحيط الوظيفة وهي حصيلة الامتيازات التي يحصل عليها الفرد نتيجة اشتغاله لوظيفة ما تتمثل بالإجازات والتأمين الصحي والسكن والرواتب والترقية والعلاقات مع الآخرين رؤساء أو مرؤوسين.

ثانياً: عوامل تختص بالوظيفة نفسها وترتبط بتصميم الوظيفة ومدى إثرائها للموظف وتتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة وعمق الوظيفة وقدرتها على إشباع الحاجات العليا وتتضمن كذلك مدى اكتساب الخبرة والمعارف الجديدة من الوظيفة ومدى السيطرة على الوظيفة، من خلال التخطيط والرقابة والتنفيذ والنظرة الاجتماعية للموظفين وشعور الموظف بالإنجاز واستخدامه لقدراته ومشاركته في القرارات والمستوى الإداري للوظيفة.

ثالثاً: عوامل تنظيمية ترتبط بسياسات المؤسسة : وتتضمن ساعات العمل وظروف العمل وإجراءاته ونظم الاتصالات وفرص التقدم والنمو.

رابعاً: عوامل تنظيمية متعلقة بالفرد: مثل شخصية الفرد ومدى شعوره بالاستقرار والعمر والمؤهل العلمي وقيمة العمل للفرد.

خامساً: عوامل بيئية : تتعلق بمحيط الفرد وثقافته المجتمعية.

مفهوم جودة العملية التعليمية :

إن المفهوم العام للجودة الشاملة يركز في أبسط صوره على أداء الأعمال بالصورة الصحية ومن أول مرة. غير أن جودة العملية التعليمية يختلف مفهومها باختلاف ذوي العلاقة بمؤسسات التعليم العالي سواء كانوا طلاباً أو أعضاء هيئة تدريس أم ملاك قطاع التعليم العالي. فأعضاء هيئة التدريس يدافعون عن وجهة نظرهم المتأصلة بالتركيز على اكتساب المكانة المرموقة علمياً من خلال إنتاج الأبحاث والدراسات الأكاديمية أكثر من التركيز على العملية التعليمية التقليدية التي ينظرون إليها في أغلب الأحيان كجزئية طبيعية للعمل اليومي ومسؤولياته وطرق إدارته، وبغض النظر عن انتمائهم للمؤسسات التعليمية العليا، فيما ينتظرون تقدير جهودهم وتحسين أوضاعهم ومراكزهم الاجتماعية وإشباع حاجاتهم المادية كمرودود أصيل نظير ما يقدمونه.

إن جودة العملية التعليمية تعني التأكد من تطبيق مجموعة من الآليات والإجراءات في الوقت المحدد والمناسب وذلك من أجل تحقيق الجودة المستهدفة وبصرف النظر عن كيفية تحديد تلك المعايير. (دليل ضمان الجودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي الليبية.2012).

1- الكثيري،فاطمة عوض.الرضا الوظيفي كمؤشر لفعالية نظام حوكمة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات البرلمانية في دولة الإمارات العربية المتحدة.رسالة ماجستير .كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.2018.ص 41.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

هنا نتناول وصفاً لخصائص عينة الدراسة ونتائج التحليل الإحصائي الخاص باختبارات فرضياتها، والتي تم التوصل إليها من خلال استبانة الدراسة، وذلك من خلال تحليل أبعاد الرضا الوظيفي وأثره على جودة العملية التعليمية، واستخدم لهذا الغرض عدة اختبارات إحصائية من خلال استخدام البرنامج الإحصائي (spss).

وصف متغيرات الدراسة.

شملت الدراسة متغيرين رئيسيين (المستقل، التابع)، وقد شمل المتغير المستقل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ستة أبعاد، في حين شمل المتغير التابع بعد رئيسي تمثل في جودة العملية التعليمية. ويتضمن هذا الجزء من الدراسة وصفاً لمتغيرات الدراسة من خلال حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لل فقرات، فضلاً عن الحكم على درجة الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد هذه الدراسة.

وقد تم استخدام المعادلة التالية لتحديد الأهمية النسبية لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفق المقياس الخماسي لبدائل الإجابة لكل فقرة:

$$1.33 \text{ الأهمية النسبية} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{1-5}{3}$$

حيث تم تعريف مستوى الأهمية على النحو التالي (أهمية منخفضة، أهمية متوسطة، أهمية مرتفعة) وبذلك يكون:

- المستوى المنخفض: إذا كان الوسط الحسابي من (1 - اقل من 2.33).
- المستوى المتوسط: إذا كان الوسط الحسابي (أكبر من 2.33 _ 3.66).
- المستوى المرتفع: إذا كان الوسط الحسابي (أكبر من 3.66 - 5).

جدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، المستوى الإداري، الخبرة العملية)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	82	45.3
	أنثى	99	54.7
الدرجة العلمية	أستاذ	2	1.1
	أستاذ مساعد	44	24.3
	أستاذ مشارك	12	6.6
	محاضر	74	40.9
	مساعد محاضر	48	26.5
	معيد	1	0.6
المستوى الإداري	عميد كلية	5	2.8
	وكيل شؤون علمية	8	4.4
	رئيس قسم	47	26
	محاضر	121	66.8
الخبرة العملية	من 1- 5 سنوات	28	15.5
	من 6-10 سنوات	73	40.3
	من 11-15 سنة	51	28.2
	16 سنة فأكثر	29	16
المجموع الكلي		181	%100

من الجدول رقم (2) يتضح بأن المتغيرات الديموغرافية ممثلة أولاً بالنوع الاجتماعي حيث فاق نسبة الإناث نسبة الذكور وإن لا يشكل هذا farkاً غير أنه يعطي مؤشراً على أن مؤسسات التعليم العالي الليبي تزخر بالكوادر المؤهلة علمياً وعملياً ما يبعث الفخر والاطمئنان على دور المرأة ومساهمتها في التنمية البشرية . بالإضافة لذلك فإن متغير "الخبرة العملية" تراوحت النسبة الأكبر بما يقارب (41%)

من عينة الدراسة ممن لهم خبرة عملية تراوحت بين 6 - 10 سنوات وهذا يعطي مؤشرا جيد على نوعية الكوادر التعليمية المقيدون بجامعة بني وليد. كذلك فإن المتغير الديموغرافي المتمثل في "المؤهل العلمي" نلاحظ بأن أغلب أفراد عينة الدراسة ممن يحملون درجة محاضر وأستاذ مساعد وهذا يعطي مؤشرا ممتازا على الدرجات والمؤهلات العلمية التي تحتضنها جامعة بني وليد .

تحليل أسئلة الدراسة :

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (3) بأن الأهمية النسبية لأبعاد متغيرات الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.749)، وقد جاء بُعد: "الرعاية الصحية" كأحد أبعاد الرضا الوظيفي بالمرتبة الأولى، وبوسط حسابي (4.596) وبأهمية نسبية مرتفعة، في حين حل بُعد: "البحث العلمي" بالمرتبة الثانية، حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.4569)، فيما جاء بعد " الأعباء التدريسية " بالمرتبة الأخيرة، وبوسط حسابي (2.9088)، وبأهمية نسبية متوسطة. فيما جاء المقياس العام لأبعاد المتغير المستقل مجتمعة بدرجة مرتفعة بلغت (3.749) .

جدول رقم (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المتغير المستقل .

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
1	الأعباء التدريسية	2.9088	0.71003	6	متوسطة
2	الدخل المادي	3.5442	0.57805	4	متوسطة
3	فعالية مجالس الأقسام	3.9388	0.66188	3	مرتفعة
4	نظام الترقيات	3.0517	0.48825	5	متوسطة
5	الرعاية الصحية	4.5962	0.57714	1	مرتفعة
6	البحث العلمي	4.4569	0.62736	2	مرتفعة
	المقياس العام	3.749	0.607		مرتفعة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (4) بأن الأهمية النسبية لبعدها جودة العملية التعليمية كمتغير تابع من متغيرات الدراسة قد جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ الوسط الحسابي لها (2.989) وانحراف معياري (0.598).

جدول رقم (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع .

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
7	جودة العملية التعليمية	2.989	0.589	متوسطة
	المقياس العام	2.989	0.598	متوسطة

اختبار فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسة الأولى :

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للرضا الوظيفي على جودة العملية التعليمية.

لاختبار هذه الفرضية استخدم اختبار تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression)، حيث تبين من الاختبار أن العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة العملية التعليمية وكما في الجدول رقم (5) حيث كانت قيمة R بقوة (0.429)، وتبين أيضاً من الاختبار أن قيمة معامل التحديد R^2 تساوي (0.184)، وهذا يعني أن (18.4%) من التغيرات في جودة العملية التعليمية كانت بسبب الرضا الوظيفي، فيما بلغت قيمة F المحسوبة (40.394)، عند مستوى معنوية ($Sig = 0.000$).

جدول رقم (5) قيمة الارتباط ومعامل التفسير

المتغير المستقل	R	R^2	F	Sig
الرضا الوظيفي	0.429	0.184	40.394	0.000

Significant Level at $P \leq 0.05$

كما يبين الجدول (6) تأثير المتغير المستقل الرضا الوظيفي في جودة العملية التعليمية، فقد كانت قيمة Beta لها ($\beta = 0.429$) وقيمة ($t = 21.636$)، عند مستوى معنوية ($Sig = 0.000$).

جدول رقم (6) تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) لبيان اختبار أثر الرضا

الوظيفي في جودة العملية التعليمية

المتغير المستقل	β	T	Sig
الرضا الوظيفي	0.429	21.636	0.000

Significant Level at $P \leq 0.05$

وعلى ذلك نقبل الفرضية العدمية القائلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للرضا الوظيفي على جودة العملية التعليمية. ونرفض الفرضية البديلة .
الفرضية الفرعية :

H0-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للرضا الوظيفي بأبعاده (الأعباء التدريسية، الدخل المادي، فعالية مجالس الأقسام، نظام الترقيات، الرعاية الصحية، البحث العلمي) على جودة العملية التعليمية

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (standard multiple Regression)، وأن طريقة الإدخال المتبعة (Enter) وأن جميع المتغيرات قد أدخلت للتحليل كما يظهر أن المتغيرات المستقلة التي أدخلت هي (الأعباء التدريسية، الدخل المادي، مجالس الأقسام، نظام الترقيات، الرعاية الصحية، البحث العلمي) و المتغير التابع (جودة العملية التعليمية) .

أما جدول ملخص النموذج (Model summary) فيظهر أن معامل التحديد (R^2) لبعد الرضا الوظيفي قد بلغ (0.217)، وأن قيمة (F) قد بلغت (8.046) عند مستوى معنوية ($Sig=0.000$) وعند درجة حرية (df=6)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($P \leq 0.05$) وهذا يعني أن بُعد الرضا الوظيفي قد فسر ما مقداره (21.7%) من التباين في جودة العملية التعليمية. من جدول تحليل التباين (ANOVA/Analysis of Variance) يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (8.046) عند مستوى معنوية ($Sig=0.000$) وعند درجة حرية (df=6)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($P \leq 0.05$) .

جدول رقم (7) ملخص النموذج وتحليل التباين للفرضية الفرعية الأولى.

المتغير	R	R^2	Sum of Squares	df	F	Sig
الرضا الوظيفي	0.466	0.217	14.016	6	8.046	0.000

.Significant Level at $P \leq 0.05$

وقد تبين من التحليل أن أبعاد المتغير المستقل الرضا الوظيفي التي تمتلك أقوى أثر تؤولا على المتغير التابع هي (بعد الأعباء التدريسية، وبعد فعالية مجالس الأقسام، وبعد نظام الترقيات). كما مبين بالجدول (8) جدول المعاملات (Coefficient) أن قيمة ($Beta/\beta$) للعلاقات الفردية بين كل متغير مستقل والمتغير التابع قد بلغت لبعده الأعباء التدريسية (0.220)، وأن قيمة (t) قد بلغت (3.128) عند مستوى معنوية ($Sig.=0.002$). وأن قيمة أن قيمة ($Beta/\beta$) لبعده فعالية مجالس

الأقسام قد بلغت (0.242)، وقيمة (t) قد بلغت (2.785) عند مستوى معنوية (Sig.=0.006)، وأن قيمة (Beta/ β) لبعء نظام الترقيات (0.137)، وقيمة (t) قد بلغت (1.830) عند مستوى معنوية (Sig.=0.059). وهذه تؤكد معنوية المعاملات المختلفة لأبعاد المتغير المستقل عند مستوى ($P \leq 0.05$).

جدول رقم (8) تحليل المعاملات للفرضية الفرعية الأولى.

النموذج	β	t	Sig
الأعباء التدريسية	0.220	3.128	0.002
فعالية مجالس الأقسام	0.242	2.785	0.006
نظام الترقيات	0.137	1.830	0.059

Significant Level of $P \leq 0.05$

إن ما سبق من تحليل يستدعي عدم قبول الفرضية العدمية، وقبول الفرضية البديلة القائلة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للرضا الوظيفي بأبعاده (الأعباء التدريسية، الدخل المادي، مجالس الأقسام، نظام الترقيات، الرعاية الصحية، البحث العلمي) على جودة العملية التعليمية.

النتائج والتوصيات

النتائج :

- لقد أظهرت الدراسة عدد من النتائج يمكن استخلاصها بالآتي .
- أن بعد الرعاية الصحية جاء بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية كما جاء بعد البحث العلمي بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية، فيما حل بعد فعالية مجالس الأقسام بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية وفقاً لأراء عينة الدراسة .
- أثبتت الدراسة أن للرضا الوظيفي أثر ذو دلالة إحصائية على جودة العملية التعليمية حيث أظهرت الدراسة وفقاً لأراء عينة الدراسة أنه ونسبة 18.4% من التغيرات في جودة العملية التعليمية كان سببها الرضا الوظيفي بأبعاده المشار إليها .
- أن أبعاد المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) التي كانت أكثر تأثيراً على المتغير التابع هي (بعد الأعباء التدريسية، بعد فعالية مجالس الأقسام ونظام الترقيات) بشكل متوالي .
- كما أثبتت الدراسة عدم وجود أي نظام للرعاية الصحية الخاص بأعضاء هيئة التدريس .
- أنه لا توجد آلية معتمدة لتقديم الدعم المادي سواء في شكل معونات مادية أو حوافز تشجيعية.
- كما أن الدعم المادي المخصص للبحث العلمي يكاد يكون معدوم وإن توفر فيكون غير ميسر وغير كافي .

التوصيات

- يرى الباحث أن هناك مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين وتطوير جودة العملية التعليمية طبقاً لدرجة الرضا الوظيفي وذلك من خلال :
- العمل على نشر ثقافة ممارسات الجودة الشاملة في الجامعة .
 - إعادة النظر في نظام الترقيات الحالي وتطويره بما يتلاءم والجهود الحثيثة المبذولة من قبل أعضاء هيئة التدريس بحيث يكون محفز لهم .
 - توفير البنية التحتية اللازمة لإنجاح العملية التعليمية داخل مؤسسات التعليم العالي الليبي.
 - استحداث نظام التأمين الصحي الشامل لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بمؤسسات التعليم العالي.
 - تقديم الدعم المالي اللازم بمواعيده وأجاله المستحقة وزيادة المخصصات المالية للبحث العلمي والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية من أجل الرقي بالجامعة ونيل شرف المشاركات العالمية .
 - إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث عن هذا الموضوع من زوايا وأبعاد أخرى وفقاً لمعايير ضمان جودة المؤسسات التعليمية .

المراجع

المراجع العربية

- امعرف، سعاد عياش على ، زوبي، أكرم على محمد . معوقات التعليم المحاسبي الالكتروني ودورها في الحد من إمكانية تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأقسام المحاسبة في مؤسسات التعليم العالي الليبية. المؤتمر الدولي حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي. جامعة بنغازي. 2021.
- سلطان، محمد سعيد. السلوك الإنساني في المنظمات. دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-جمهورية مصر العربية. الطبعة الأولى. 2004.
- صلاح الدين، محمد الباقي. السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية الجديدة- جمهورية مصر العربية. 2002.
- عباس، وثام الفاتح عمر. ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة شركة أسوار للحراسة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. 2018
- عبدالصادق، مصطفى الصادق الغضبان ، منصور، فتحي ابوالقاسم سالم وخلف الله الهادي رحومه خليفة . مدى ممارسة الأدوار الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وفقا لمعايير ضمان الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة: دراسة ميدانية عن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان. المؤتمر الدولي حول جودة مؤسسات التعليم العالي ،مجلة جامعة بنغازي . 2021.
- الحنيطي، إيمان محمد علي. دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية-كلية الدراسات العليا. 2000.
- العكف، جاد الله علي ، الظهيري، ابراهيم علي . معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات الليبية: دراسة استطلاعية علي أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم-المرج. المؤتمر الدولي حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي. جامعة بنغازي. 2021.
- المصري، ايهاب عيسى، عامر، طارق عبدالرؤوف. الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني. الطبعة الأولى. الطالبة. 2014.
- النجار، فايز جمعة، النجار، نبيل جمعة، و الزعيبي، ماجد راضي. أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي (ط3). الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع . 2013.

الكثيري،فاطمة عوض.الرضا الوظيفي كمؤشر لفعالية نظام حوكمة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات البرلمانية في دولة الإمارات العربية المتحدة.رسالة ماجستير .كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.2018.

ميلود، شريف.دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي،دراسة ميدانية لبلدية العناصر ولاية برج بو عريديج، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف - المسيلة . 2019.

مرجين، حسين سالم ، الشركسي ، عادل محمد ، العماري ،مصباح سالم مفتاح ، بن عمران ،
سالمة إبراهيم . مكاتب ضمان الجودة في الجامعات والأكاديميات العامة الليبية الواقع وآفاق
التحسين والتطوير.مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية،العدد الأول. 2021.

المراجع الاجنبية :

Ece Ankoglu,Necla oyku I yigun,Mehmet saglam. **The Mediating role of organizational identification on the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior :A research in the finance industry.** international Journal of commerce and finance, 2019,Vol 5,issue 1,. 92-101.

Suman Jain,Seema Sharma and Rachna Jain. **Job satisfaction in banking: A Study of private and public sector banks (comparative study).**international journal of science and Technology .2012,Vol 2 issue 1.

Sekaran,U.,& Bougie,R.**Research methods for business** (5Th ed).West Sussex Uk :John Wiely &Sons,INC. 2009.

أثر سياسات الاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي بالتطبيق على كلية الاقتصاد جامعة بني وليد لسنة 2021

د. مصباح احمودة مصباح الغناي – كلية الاقتصاد والعلوم السياسية –
جامعة بني وليد

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة الأثر وطبيعة العلاقة بين عمليات الاختيار والتعيين والأداء الوظيفي ومعرفة الواقع لعمليات الاختيار والتعيين في مؤسسات التعليم العالي ومعرفة مدى فعالية تخطيط الموارد البشرية واستقطاب الموارد البشرية وانعكاس ذلك على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بني وليد ولدراسة هذا الأثر استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج المرجوة كما قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات مكونة من أربعة محاور (تخطيط الموارد البشرية و استقطاب الموارد البشرية وسياسات الاختيار والتعيين وأداء أعضاء هيئة التدريس) وزعت على عدد 80 فرد من مجتمع البحث الكلي الذي يتكون من 140 عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد جامعة بني وليد، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الاختيار والتعيين وتخطيط الموارد البشرية واستقطاب الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس وأن هناك ضعف واضح جدا في عمليات تخطيط الموارد البشرية وكذلك ضعف في عمليات استقطاب الموارد البشرية وضعف واضح في سياسات الاختيار والتعيين وانعكس ذلك بالتأكيد على مستوى الأداء المتدني في الكلية ، أوصى الباحث بعدة توصيات منها ضرورة الاهتمام بعمليات تخطيط الموارد البشرية ودعم الإدارة العليا لذلك والاهتمام أكثر بتطبيق كافة المعايير في سياسات الاختيار والتعيين لأعضاء هيئة التدريس الجدد وتنظيم دورات تدريبية لرفع كفاءة العاملين في الإدارات التي تعنى بمباشرة شؤون الأفراد في الجامعة .

الكلمات المفتاحية : تخطيط الموارد البشرية ، استقطاب الموارد البشرية ، سياسات الاختيار والتعيين ، الأداء الوظيفي .

Abstract

The study aimed to know the impact and the nature of the relationship between the selection and appointment processes and job performance, knowing the reality of the selection and appointment processes in higher education institutions, and knowing the effectiveness of human resource planning and attracting human resources, and its reflection on the performance of faculty members at the Faculty of Economics at Bani Walid University. To study this effect, the researcher used the approach Descriptive and analytical to reach the desired results. The researcher also designed a questionnaire to collect data consisting of four axes (human resource planning, human resource recruitment, selection and appointment policies, and faculty performance) distributed to 80 individuals from the total research community, which consists of 140 faculty members at the Faculty Economics University of Bani Walid, and the study reached the most important results, the most important of which is the existence of a statistically significant impact of the policy of selection and appointment, human resource planning and human resource recruitment on the performance of faculty members, and that there is a very clear weakness in human resource planning processes, as well as weakness in the processes of attracting human resources and a clear weakness in Selection and appointment policies, and this was certainly reflected in the low level of performance in the college. The researcher recommended several recommendations, including the need to pay attention to human resources planning processes and support the senior management for this, and to pay more attention to applying all standards in the selection and appointment policies for new faculty members, and organizing training courses to raise the efficiency of workers in the departments concerned with handling personnel affairs at the university.

Keywords: human resource planning, recruitment of human resources, selection and appointment policies, job performance.

المبحث الأول: الإطار العام

المقدمة:

تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي تتجزأ إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفاعلية عالية. فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة سواء النشاطات التعليمية أو غيرها من النشاطات الأخرى التطويرية وخاصة في المنظمات التي تحتل إدارة الموارد البشرية موقعاً واضحاً في هياكلها التنظيمية وتسد إليها مهمة تزويد المنظمة بأهم وأفضل الموارد فيها ألا وهي الموارد البشرية فعلمية التوظيف تتكامل بإنجاز مجموعة من الأنشطة تتمثل في الاستقطاب والاختيار والتعيين وأيضاً في أنشطة التوظيف على سائر وظائف إدارة الموارد البشرية وتتعدى انعكاسات عملية التوظيف السلبية والإيجابية حدود البيئة الداخلية للمنظمة إلى البيئة الخارجية فسلامة عملية التوظيف تحدد مدى أيفاء المنظمة بمسؤوليتها القانونية والاجتماعية ومدى نجاحها في التعامل مع الاعتبارات الأخلاقية لمنظمات الأعمال فاختيار الفرد ووضعها في مكان أو موقع وظيفي في المنظمة يلزم المنظمة بالاحتفاظ به مهما كانت نوعية المهارات والقدرات والمعارف التي يتمتع بها. (الهيبي، 2003، 121)

تهتم المنظمات الناجحة بعملية الاختيار والتعيين باعتبارها عملية حاسمة في حياة المنظمة ونموها وفي حياة الفرد وتطوره أيضاً، أنها مرحلة تطور وكشف عن مؤهلات الأفراد المتقدمين للعمل، وفي الوقت نفسه فرصة يمكن لكل الطرفين (المنظمة والفرد) انتهازها ليتعرف كل منهم على الآخر. ويجب ألا ينصرف الذهن إلى التركيز الأساسي لهذه العملية بحيث ينصب على اكتشاف الجوانب السلبية التي يحتمل أن تؤدي إلى فشل الفرد وظيفياً. إذ إن الاتجاه العلمي الحديث يركز مباشرة على الجوانب المشرفة أو الإيجابية في الفرد والتي يمكن استثمارها مستقبلاً.

مشكلة الدراسة:

تعد عملية الاختيار والتعيين مهمة جداً لما لها من أثر فعال في الكفاءة الإنتاجية للمنظمات بما تحمله من مفاهيم ومعايير سامية لعمليات تخطيط القوى العاملة والاستقطاب وآليات الاختيار والتعيين، وبما أن بعض المنظمات في الآونة الأخيرة شهدت بعضاً من أوجه القصور الذي شاب عملية الأداء فيها لجأ الباحث إلى التفكير في هذه الظاهر ومعرفة أسبابها ومسبباتها فقد طرأت عليه بعضاً من الأسئلة لتشخيص تلك المشكلة والبحث فيها فمن ضمن الأسئلة التي دارت في ذهن الباحث هي كالاتي:

السؤال الرئيس: هل هناك أثر لعمليات الاختيار والتعيين على أداء أعضاء هيئة التدريس؟ ومن هذا السؤال العام صاغ الباحث بعضاً من الأسئلة الفرعية وهي:

- هل يوجد أثر لتخطيط الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستقطاب الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد.
- هل يوجد أثر لسياسات الاختيار والتعيين على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد.

فرضيات الدراسة:

ولمعرفة العلاقة والأثر وحل التساؤلات المشار إليها فقد افترض الباحث هذه الفرضيات لاختبارها والخروج بنتائج لمعرفة أثر عمليات الاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي وهي:

- يوجد أثر لتخطيط الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بني وليد.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستقطاب الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بني وليد.
- يوجد أثر لسياسات الاختيار والتعيين على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بني وليد.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات الاختيار والتعيين على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بني وليد وذلك من خلال:

- 1- التعرف على آليات تحديد أهداف وإجراءات تخطيط الموارد البشرية.
- 2- التعرف على عملية الاستقطاب خطواتها وسبل تنفيذها وما يشوبها من إخفاق في تحقيق أهدافها.
- 3- التعرف على أثر عمليات الاختيار والتعيين على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة بني وليد.
- 4- التعرف على إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة على الجامعات الأخرى في ليبيا.
- 5- التعرف على عمليات الاختيار والتعيين في جامعة بني وليد ومدى تلبية متطلبات العمل المؤسسي في الجامعة.

أهمية الدراسة:

- لهذه الدراسة أهمية كبيرة لما تسلطه من أضواء على الكثير من المشاكل التي تكتنف المنظمات على الأداء الوظيفي للعاملين والحلول والتوصيات التي تقترحها وذلك من خلال :
- 1_ تتبع أهمية هذه الدراسة في كون سياسة الاختيار والتعيين تلعب دورا فعالا في رفع كفاءة أداء العاملين وذلك باختيار أنسب الأفراد الذين تتوفر فيهم الخصائص والصفات اللازمة للنجاح في العمل.
 - 2_ تتبع أهمية هذه الدراسة للمجتمع من حيث أن اختيار أفراد أكفاء يقود إلى رفع كفاءة العملية التعليمية بحيث تنعكس بدورها على المجتمع بصورة إيجابية فتزيد من تقدمه ورفاهيته.
 - 3_ تمثل أهمية قصوى للمهتمين بموضوع الاختيار والتعيين وتنمية المسار الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأخرى.
 - 4_ كما أن النتائج التي ستخرج بها الدراسة الميدانية قد تأخذ حيزا من اهتمام إدارة الموارد البشرية حيث ستقدم لهم صورة حقيقية عن واقع وطبيعة أنظمة الاختيار والتعيين المعمول بها حاليا والإصلاحات الإدارية اللازمة لهذه السياسات والأنظمة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: دراسة أثر سياسات الاختيار والتعيين في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.
- الحدود البشرية: تتمثل في أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بني وليد.
- الحدود المكانية والزمانية: تم إجراء الدراسة خلال عام 2021 م

مصادر جمع البيانات:

- المصادر الأولية: وهي استبيان تم تصميمه خصيصا لهذه الدراسة تم توزيعه على أفراد عينة البحث وتم جمع البيانات منها.
- المصادر الثانوية: وهي الكتب والمجلات ومواقع الإنترنت.

منهج الدراسة:

- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أصلي واغلب الورقة احتوت على معايير وكذا المنهج التاريخي لعرض الدراسات السابقة، وتم استخدام المنهج الاستنباطي والاستقرائي في اختيار مشكلة وفرضيات الدراسة ونتائج الدراسة.

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسة إبراهيم وأبوسن (2002) عنوان الدراسة: (أثر سياسات الاختيار والتعيين على الأداء في قطاع الخدمات) :هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر سياسة الاختيار والتعيين على الأداء في قطاع الخدمات، وقد تم استخدام الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة كدراسة حالة لهذا البحث، كما هدفت هذه الدراسة إلى عكس أهمية العنصر البشري كمكون أساسي من مكونات الشركة، وقد خلاص البحث إلى جملة من النتائج حيث أثبتت الدراسة أن هناك إجماعاً وقناعة تامة لدى إدارة الموارد البشرية والإدارات المختلفة بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة بأهمية العنصر البشري بصورة كبيرة ويعززون كل التطور والنمو الذي يحدث في جميع أعمال الشركة إلى الأدوار الفعالة التي يقوم بها الأفراد، وأظهرت الدراسة أن عملية التدريب والتأهيل للقوى العاملة بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة تركز بصورة كبيرة جداً على الفنيين ولا تعطي الإداريين الفرص الكافية من التدريب والتأهيل المطلوب.

كما أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات مثل التركيز والاهتمام المتواصل بالعنصر البشري كونه العمود الفقري بالشركة، واعتماد نظام فعال لرفع من كفاءة القوة العاملة بالشركة. وعدم التفرقة بين كافة الأفراد العاملين بالشركة وإعطاء الفرصة لهم بالتساوي لعملية التدريب والتأهيل.

ثانياً: دراسة مصطفى الباقر إسماعيل يحيى ;مشرف وعرفة جبريل أبو نصيب موسى (2010). بعنوان:(سياسات الاختيار والتعيين وأثرها على الرضا الوظيفي بالتطبيق على البنك الزراعي السوداني) هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر سياسات الاختيار والتعيين عن الرضا الوظيفي والوصول إلى نتائج على ضوءها يمكن وضع توصيات ومقترحات تساهم في وضع سياسات للاختيار والتعيين تحقق الرضا الوظيفي للعاملين وتحقق أهداف البنك في المدى الطويل. حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين سياسات الاختيار والتعيين الموضوعية والرضا الوظيفي. كذلك وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. وأيضاً توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين سياسات الاختيار والتعيين بصورة واضحة ونمو واستمرارية منظمات الأعمال على المدى الطويل.

أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة العمل بنظام وصف وتوصيف الوظائف داخل منظمات الأعمال. والعمل على إزاحة الجوانب السلبية الناتجة من خلال سياسات الاختيار والتعيين العشوائية. وضرورة وضع حزمة من الإجراءات أثناء عملية الاختيار والتعيين تطبق على كافة المتقدمين بالتساوي.

ثالثاً: دراسة: عدوان، منير زكريا أحمد (2011) بعنوان (واقع سياسات الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثر ذلك على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة، وذلك من خلال التعرف على عملية التحليل الوظيفي المتبعة في المصارف، ووجود استراتيجية واضحة لتخطيط الموارد البشرية، ومعرفة مهنية الإجراءات التي تقوم بها المصارف في عملية الاختيار والتعيين، وكفاءة الأفراد القائمين على ذلك، وهدفت أيضاً إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم الالتزام بسياسات الاختيار والتعيين الصحيحة مما أثر سلباً على المسار الوظيفي بالمصارف العاملة بقطاع غزة. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن هناك تأثير واضح حول سياسات الاختيار والتعيين على المسار الوظيفي ويعزى ذلك إلى إجابات أغلب أفراد عينة البحث. وأن هناك استراتيجية واضحة لتخطيط الموارد البشرية بهذه المصارف لكنها تعاني من ضعف في مهنية الإجراءات المتبعة في تطبيق هذه الاستراتيجية.

و أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات نذكر أهمها: ضرورة الالتزام بسياسات صحيحة في عملية الاختيار والتعيين بحيث ينعكس أيجاباً على العاملين بالمصارف العاملة بقطاع غزة. وعلى ضرورة العمل بالاستراتيجية المتبعة لتخطيط الموارد البشرية بمهنية وحرفية عالية حتى يضمن عملية التوظيف بشكلها الصحيح.

رابعاً: دراسة زعتري وشروق (2014) عنوان الدراسة: (واقع التحليل الوظيفي وممارسات الاختيار والتعيين في بلديات محافظة الخليل) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التحليل الوظيفي في بلديات محافظة الخليل، من حيث كيفية القيام بهذه العملية، ومدى توفر وتطبيق الوصف الوظيفي، والتعرف على المعوقات التي تواجه عملية التحليل، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف على واقع ممارسات الاختيار والتعيين في بلديات المحافظة، من حيث مدى توفر وتطبيق هذه الممارسات، والمعوقات التي تواجه عملية الاختيار والتعيين. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن الوصف الوظيفي لا يعتمد كمرجع لممارسات الاختيار والتعيين المختلفة، وجميع البلديات لديها نموذج طلب توظيف، وهذا النموذج مؤحد لجميع الوظائف، إلا أن هناك نماذج تفتقر لبعض البنود التي لا بد أن تحتويها وفقاً للأسس العلمية. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: الاعتماد على الوصف الوظيفي كمرجع لممارسات الاختيار والتعيين المختلفة في جميع البلديات. وضرورة الالتزام بوضع نماذج تتماشى مع كل وظيفة. والعمل بنماذج توظيف معدة على أسس علمية في جميع بنودها على جميع البلديات.

خامسا: دراسة بن دودة ياسين (2020) عنوان الدراسة: (دور وظيفة استقطاب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسات الصناعية) هدفت الدراسة إلى إبراز دور وظيفة استقطاب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، من خلال دراسة أثر دور استقطاب المورد البشري على أبعاد الميزة التنافسية والمتمثلة في الجودة التكلفة الاستجابة الإبداع. وكانت أهم نتائج الدراسة: إن المؤسسة كونها تهتم بوظيفة الاستقطاب بمستوى عالي يمكنها من المحافظة على حصتها السوقية، كما يمكنها من احتلال موقع في الريادة، بإضافة إلى ذلك أظهرت هذه الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوظيفة الاستقطاب على أبعاد الميزة التنافسية (الإبداع، الجودة، التكلفة، الاستجابة).

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: الاهتمام بوظيفة استقطاب الموارد البشرية بداخل المؤسسات الصناعية. والمحافظة على الميزة التنافسية بالمؤسسات الصناعية من خلال الجودة والإبداع والتكلفة والاستجابة. والعمل على احتلال المؤسسات الصناعية مواقع في الريادة والاحتفاظ بحصتها السوقية بشكل دائم ومستمر.

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولاً: تخطيط الموارد البشرية:

قد عرفها (الهييتي، 2003، 69) بأنها: "التنبؤ باحتياجات لمنظمة من الأفراد وتحديد الخطوات الضرورية لمقابلة هذه الاحتياجات والتي تتكون من تطوير وتنفيذ الخطط والبرامج التي تؤمن الحصول على هؤلاء الأفراد بالكم والنوع الملائمين وفي الوقت والمكان المناسبين للإيفاء بهذه الاحتياجات"

تضمن التعريف التنبؤ بالاحتياجات لكافة أقسام المنظمة من الموارد البشرية المؤهلة تأهيل مخصوص للقيام بأعمال مخصوصة في وقت مخصوص وفي مكان مخصوص وذلك كله يحدث من ضمن الخطة التشغيلية والاستراتيجية للمنظمة.

ثانياً: الاستقطاب:

عرفها (صابر وتعليب، 2010، 99) بأنه " عملية البحث عن مرشحين محتملين، وذلك بالعدد المطلوب والنوعية المرغوبة وفي الوقت المناسب، حتى يمكن أن نختار من بينهم الأكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات الوظائف وشروط شغلها".

يعد الاستقطاب عاملاً مهماً لنجاح عملية الاختيار والتعيين وتحقيق أهدافها، فلن تستطيع المنظمة أن تختار الأنسب للوظيفة ما لم تقوم بعملية الاستقطاب إذ أن عملية الاستقطاب تعطينا كفاءات من نريد

وتهدف لنا الطريق في عملية اختيار الأفضل والأنسب من بين المتقدمين عليه لابد من أحكام مدخلاتها جيدا حتى تعطينا ما نريد من فرد كفؤ وقادر على الانخراط في العمل بدون جهد مبدئي مكثف وزيادة تكاليف محتملة.

ثالثا: الاختيار والتعيين:

الاختيار: هو انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة. التعيين: هو وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تناسب شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءاته.

واقعا يبنى قراري الاختيار والتعيين على التنبؤ فالاختيار يعني القرار الذي تنتبأ بموجبه المنظمة أن الشخص الذي أختير للوظيفة سوف يكون أفضل من سواه من الأشخاص الذين رفضوا، أما التعيين فينبغي اتخاذ المنظمة للقرار الذي تنتبأ بموجبه بان الشخص الذي اختير سوف يكون مناسبا لوظيفة ما وليس لسواها من الوظائف. (الياس، 2019، 190)

كذلك عرفها (موسى، 2013، 185) العملية التي بمقتضاها تستطيع الإدارة أن تفرق بين الأفراد المتقدمين لشغل عمل معين من حيث درجة صلاحيتهم لأداء ذلك العمل.

إجراءات الاختيار والتعيين:

- 1- ضرورة الإعلان عن الوظائف الشاغرة.
- 2- ضرورة عقد اختبارات مكتوبة.
- 3- ضرورة عقد مقابلات شخصية.
- 4- المفاضلة بين المرشحين وتعيينهم وفقا لنتائج الاختبارات جميعها. (ديري والكسوني، 2009، 285).

أداء العاملين:

ذكر (permadi,2018) أن الأداء هو نتيجة ملموسة، ويمكن ملاحظته ويمكن قياسه في مكان آخر. كما أن الأداء هو النتيجة التي يحققها الموظف بناءً على بعض المعايير المحددة. من ناحية أخرى، مع إمكانية إظهار النتيجة بشكل ملموس وقابل للقياس (مقارنة بالمعايير المحددة) وهناك ستة مؤشرات لأداء الموظف مثل؛ جودة العمل والعمل الكمية والالتزام بالمواعيد وفاعلية العمل والاستقلالية والرغبة في التطور.

عناصر أداء العاملين:

1. كفايات الموظف: والتي تعني ما يمثله الموظف من معرفة علمية ومهارات فنية وأخلاقيات تعكس خصائصه الأساسية التي تنتج ما يقوم به ذلك الموظف إيجابيا.

2. المتطلبات الوظيفية: وتتدرج ضمنها المسؤوليات أو الواجبات والخبرات العملية التي يحتاجها أي عمل أو وظيفة ضمن تخصص العامل.
 3. بيئة المنظمة: وتشمل العوامل الداخلية، والعوامل الخارجية التي تؤثر في الأداء الفعال والإيجابي للمنظمة مثل الهيكل التنظيمي والخطط السنوية وأهداف المنظمة من جهة كونها عوامل داخلية ومن جهة أخرى عوامل الاقتصادية.
 4. محددات ومعايير أداء العاملين: الذي يتطلب فيه تحديد مستوى الأداء الفردي واجتماعية، وتكنولوجية، وسياسية وتحديد العوامل التي تساهم في هذا المستوى (الملكاوي، 2021، 74)
- وهنا يرى الباحث أن أداء العاملين هو عبارة عما يقوم به العامل من جهد ذهني أو جسدي لتنفيذ الأوامر الصادرة له من رئيسته المباشر أو الخطط المكلف بها من قبل رئيسته المباشر، وأيضا هو عملية الإضافة المبتكرة والإبداع في مجال العمل بخلق منفعة جديدة للمنظمة تهدف إلى تقليل التكاليف وتعظيم الأرباح وكل ذلك وفقا للوائح والضوابط التي تحدد كليات وجزئيات العمل.

الإطار العملي للدراسة : The practical framework of the study

تمهيد:

يتناول هذا الإطار الإجراءات الدراسة الميدانية وصدق وثبات أداة الدراسة وتحليل البيانات الشخصية واختبار فروض الدراسة وبيان اتجاه إجابات المبحوثين عما ورد في الاستبيان من أسئلة

إجراءات الدراسة الميدانية:

1. مجتمع البحث وعينة الدراسة: تم اختيار أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بني وليد لما لهم من إلمام كبير بالبيانات المطلوبة للدراسة حسب ما راه الباحث وقد قدر عددهم ب (140) فرد وتم توزيع الاستبانة على البعض منهم بشكل عشوائي وكان عددهم (80) فرد حيث أن هذه النسبة تفوق النصف بهذا تكون كافية لاستخلاص النتائج منها.
2. الاستبيان: تم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات، وقد صمم الاستبيان ليتم توزيعه واحتوت استبانة الاستبيان على قسمين القسم الأول تضمن البيانات الشخصية للمبحوثين والقسم الثاني تضمن أسئلة الاستبيان في شكل ثلاثة محاور الأول تخطيط القوى العاملة والمحور الثاني عمليات الاستقطاب والمحور الثالث طرق الاختيار والتعيين والمحور الرابع أداء أعضاء هيئة التدريس.

3. استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائي في تحليل البيانات، وُلِصِفَ عينة البحث استخدم الباحث الجدول التكراري والنسب المئوية، ولمعرفة طبيعة العلاقة ونوعها وقوتها بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة استخدم الباحث تحليل الانحدار البسيط، ولمعرفة اتجاه إجابات المبحوثين سواء كانت سلبية أو إيجابية لمجموع فقرات المحور ولكل فقرة على حده استخدم الباحث مقاييس التثنت ومقاييس النزعة المركزية، اختبار T. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي أيضاً في إجابات المبحوثين وأعطيت أرقام كما هو واضح في الجدول أدناه

جدول رقم (1) مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة الموافقة	الوزن النسبي	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	درجة موافقة مرتفعة جداً
أوافق	4	درجة موافقة مرتفعة
محايد	3	درجة موافقة متوسطة
لأوافق	2	درجة موافقة منخفضة
لأوافق بشدة	1	درجة موافقة منخفضة جداً

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2021

الاستمارات الموزعة:

جدول رقم (2) توزيع الاستمارات الراجعة وغير الراجعة

النسبة %	العدد	البيان
94%	75	الاستمارات الراجعة بتعبئة صحيحة
0	0	الاستمارات الراجعة بتعبئة غير صحيحة
0	0	الاستمارات الراجعة بدون تعبئة
6%	5	الاستمارات المفقودة
100%	80	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع استمارات الاستبيان 2021

يوضح الجدول رقم (2) عدد الاستمارات الراجعة بتعبئة صحيحة حيث بلغت نسبتها 94% أما نسبة الاستمارات المفقودة والراجعة بدون تعبئة 6% وعموماً تعتبر هذه نسبة كبيرة مقارنة بظروف المبحوثين التي يمرون بها من عدم تواجد دائم في الكلية وغيرها من الظروف.

صدق أداة الدراسة :

يقصد بصدق أداة الدراسة: أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقيمت بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال، الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين) وصدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمحاو الاستبيان. للتأكد من صدق أداة الدراسة وصلاحيتها لما صُممت من أجله، أتبعته الإجراءات التالية:

أولاً: الصدق الظاهري:

ويقوم على فكرة مدى مناسبة عبارة الاستبيان لما يقيس ولمن يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارة الاستبيان، ومدى شمول الاستبيان لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

أ: صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد المحور الأول (تخطيط الموارد البشرية):

جدول رقم (3) الاتساق الداخلي لفقرات تخطيط الموارد البشرية

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	توجد إدارات خاصة بالموارد البشرية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية	0.650**	يوجد ارتباط
2	يتم تحليل الوظائف في الكلية دورياً	0.667**	يوجد ارتباط
3	يتم وضع الأهداف والسياسات الخاصة بالتخطيط للموارد البشرية في الكلية	0.634**	يوجد ارتباط
4	يتم تقدير المطلوب من العاملين لتوظيفهم في المستقبل بالكم والكيف	0.781**	يوجد ارتباط
5	يتم التنبؤ بالعرض من الموارد البشرية الموجود في السوق كما ونوعاً	0.818**	يوجد ارتباط
6	يتم إشراك العاملين في التنبؤ بحجم الموارد البشرية كما ونوعاً	0.829**	يوجد ارتباط
7	تعد عملية تخطيط الموارد البشرية مهمة جداً لنجاح عملية الاختيار والتعيين لأعضاء هيئة التدريس	0.501**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

يوضح الجدول رقم (3) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه،

ب: صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد المحور الثاني (استقطاب الموارد البشرية):

جدول رقم (4) الاتساق الداخلي لفقرات استقطاب الموارد البشرية

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	يوجد مكتب خاص بالإدارة العامة لأجراء عمليات الإعلان عن الوظائف المطلوبة للكليات	0.672**	يوجد ارتباط
2	يتم استقطاب الأفراد من داخل الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	0.793**	يوجد ارتباط
3	يتم استقطاب الأفراد من خارج الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	0.629**	يوجد ارتباط
4	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف عن طريق مكاتب التوظيف	0.610**	يوجد ارتباط
5	يتم الاستقطاب للوظائف الجديدة بواسطة الترقية والنقل من وظائف أخرى	0.914**	يوجد ارتباط
6	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف الجديدة بواسطة الإعلان في وسائل الإعلام	0.550**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

يوضح الجدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

ج: الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد المحور الثالث (سياسات الاختيار والتعيين):

جدول رقم (5) الاتساق الداخلي لفقرات سياسات الاختيار والتعيين

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	تشكل لجنة خاصة لإجراء عمليات الاختيار والتعيين في الكلية	0.674**	يوجد ارتباط
2	يتم فرز طلبات التوظيف واستبعاد أي طلب غير مطابق للشروط	0.656**	يوجد ارتباط
3	يتم إخضاع المتقدمين لاختبارات قدرات وذكاء لمعرفة قدراتهم لشغل الوظائف	0.724**	يوجد ارتباط
4	يتم إخضاع المتقدمين لاختبارات تحريرية	0.845**	يوجد ارتباط
5	يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين لشغل الوظائف في الكلية	0.728**	يوجد ارتباط
6	يتم الاختيار من بين المتقدمين الذين تنطبق عليهم شروط شغل الوظائف	0.866**	يوجد ارتباط
7	يتم الالتزام بمعيار التخصص في شغل الوظائف	0.614**	يوجد ارتباط
8	يتم إجراء فحص طبي للمتقدمين لشغل الوظائف	0.811**	يوجد ارتباط
9	يخضع الذين تم اختيارهم إلى فترة تجريبية يحدد بعدها أن كان مؤهلاً لشغل الوظيفة أم لا	0.814**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

يوضح الجدول (5) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

د: صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد المحور الرابع (بعد تقويم الأداء):

جدول رقم (6) الاتساق الداخلي لفقرات أداء أعضاء هيئة التدريس

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالعمل وفقا للخطة التي وضعت لهم من الرؤساء المشرفين	0.599**	يوجد ارتباط
2	يتم انجاز كل العمليات المطلوبة بكل ثقة ورحابة صدر	0.699**	يوجد ارتباط
3	يتم الالتزام بالحضور والانصراف وفقا لما هو معتمد من الإدارة العامة في الجامعة	0.591**	يوجد ارتباط
4	يتم تلبية احتياجات العمل من المواد المطلوبة	0.772**	يوجد ارتباط
5	يتم إجراء الدورات التدريبية لسد الفجوة في العمل بشكل دوري	0.826**	يوجد ارتباط
6	هناك رضا وظيفي عما هو مقدم للعاملين من أجور ومرتبوات وحوافز	0.873**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

يوضح الجدول رقم (6) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) عليه نستنتج أن جميع فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة:

يعتبر مؤشر ثبات Reliability الاستبانة من المؤشرات المهمة التي تعطي الثقة الكاملة أن الاستبانة متناسقة في مضمونها ومحتواها وانها ستعطي نفس النتائج اذا ما تم توزيعها لنفس عينة البحث ، وتؤخذ في عين الاعتبار عند جودة الاختبار للفروض، وللتأكد من ثبات الاستبانة تم إجراء اختبار معامل الثبات للاستبانة عن طريق تحليل (Alpha Cronbach)؛ وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، وقد بلغ

معامل الفاكرونباخ لثبات الاستبانة كما موضح في الجدول رقم (7) وقد بلغ معامل الفا لكل المحاور (0.894) وهذا معدل مرتفع جداً مما يدل دلالة واضحة على ثبات أسئلة الاستبانة، وأيضاً كل محور على حدى مرتفع وهو أعلى من المعدل المعياري (0.60).
قياس ثبات أداة البحث:

جدول رقم (7) يبين قيمة ألفاكرونباخ لمحاور اداة الدراسة

معامل Alpha Cronbachs	محاور الاستبيان
0.909	تخطيط الموارد البشرية
0.925	استقطاب الموارد البشرية
0.815	سياسات الاختيار والتعيين
0.927	أداء العاملين
0.894	الاستبيان الجملة

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات 2021

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة عدداً من الأساليب الإحصائية وهي:
أ / أساليب الإحصاء الوصفي:

أساليب الإحصاء الوصفي المستخدمة في هذه الدراسة تشتمل على (الجداول التكرارية، النسب المئوية، مقاييس النزعة المركزية، مقاييس التشتت، الارتباط).

ب/ أساليب الإحصاء التحليلي:

أساليب الإحصاء التحليلي المستخدمة في هذه الدراسة تشتمل على:

1-معامل ألفا (كرونباخ).

2-معامل الارتباط.

3-اختبار t للفروق بين الأوساط الحسابية.

4-تحليل التباين.

5-مستوى الدلالة الإحصائية المستخدم في هذه الدراسة هو 95%، ما لم تتم الإشارة إلى غير ذلك.

تحليل البيانات الشخصية:

يتناول هذا المبحث تحليل البيانات الشخصية وفيه بيان للنوع والعمر والمؤهل العلمي للمبحوثين:

جدول رقم (8) تحليل البيانات الشخصية

النسبة %	العدد	المتغيرات	البيانات الشخصية
93%	70	ذكر	النوع
07%	5	أنثى	
0	0	أقل من 30	العمر
25%	19	من 30 إلى 40	
52%	39	من 41 وأقل 50	
23%	17	50 فأكثر	
45%	34	دكتوراه	المؤهل العلمي
55%	41	ماجستير	
100%	75		المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2021

الجدول رقم (8) يبين البيانات الشخصية وتكرارها في عينة البحث حيث نتجت من عملية جدولة وتجميع البيانات بواسطة برنامج SPSS بأنه لا يوجد مبحوثين تتراوح أعمارهم أقل من 30 أما المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 وأقل من 40 بلغ عددهم (19) فرد أما الذين تتراوح أعمارهم بين 41 وأقل من 50 فقد بلغ عددهم (39) فرد وهو العدد الأكبر من إجمالي المبحوثين أما الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 50 فقد بلغ عددهم (17) فراد.

أما النوع: فقد بلغ عدد المبحوثين من الذكور (70) فرد أي بنسبة 93% والإناث (5) أي بنسبة 7% نستنتج من ذلك أن نسبة الذكور أكثر بكثير من الإناث.

وبالنظر إلى المؤهل العلمي فنجد أن (34) فرد من المبحوثين أي بنسبة 45% هم من يحملون درجة الدكتوراه والذين يحملون درجة الماجستير قد بلغ عددهم (41) فرد أي بنسبة 55% ونستنتج من ذلك أن أكثر المبحوثين مؤهلهم العلمي ماجستير.

بيان اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات محاور الدراسة:

استخدم الباحث من مقاييس النزعة المركزية (Central Tendency) المتوسط الحسابي، واختبار t. test. وذلك لمعرفة اتجاه إجابات المبحوثين أن كانت موافقتهم على ما ورد إيجابية أم سلبية وذلك مقارنة بالوسط الفرضي لمجمل الفقرات ولكل فقرة على حدى

1. بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الأول تخطيط الموارد البشرية

جدول (9) بيان اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات المحور الأول تخطيط الموارد البشرية

م.ت	الفقرة	متوسط الحسابي	قيمة t	P .value	الترتيب
1.	توجد إدارات خاصة بالموارد البشرية لأعضاء هيئة التدريس	3	2.698	0.014	2
2.	يتم تحليل الوظائف في الكلية دوريا	2.85	4.344	0	3
3.	يتم وضع الأهداف والسياسات الخاصة بالتخطيط للموارد البشرية في الكلية	2.5	2.364	0.029	5
4.	يتم تقدير المطلوب من العاملين لتوظيفهم في المستقبل بالكم والكيف	2.4	1.71	0.104	6
5.	يتم التنبؤ بالعرض من الموارد البشرية الموجود في السوق كما ونوعا	2.8	5.21	0	4
6.	يتم إشراك العاملين في التنبؤ بحجم الموارد البشرية كما ونوعا	2.3	1.453	0.163	7
7.	تعد عملية تخطيط الموارد البشرية مهمة جدا لنجاح عملية الاختيار والتعيين للعاملين	4	1.925	0.367	1
	المجموع	19.85	24.12	0.000	

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

يبين الجدول رقم (9) اختبار (one sample t.test) وذلك لمعرفة اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات محور تخطيط الموارد البشرية، حيث كانت نتيجة مجموع فقرات المحور كالتالي: بلغت قيمة t المحسوبة (24.12) والمتوسط الحسابي (19.85) وقيمة p value (0.000). ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي (21) وهذا يدل على موافقة المبحوثين موافقة سلبية على ما ورد في مجمل فقرات محور تخطيط الموارد البشرية في كلية الاقتصاد وبالنظر إلى فقرات المحور نجد أن الفقرة (تعد عملية تخطيط الموارد البشرية مهمة جدا لنجاح عملية الاختيار والتعيين لأعضاء هيئة التدريس) قد حازت على أكبر متوسط حسابي بلغ (4) والفقرة (يتم إشراك العاملين في التنبؤ بحجم الموارد البشرية كماً ونوعاً) حازت على أقل متوسط حسابي بلغت قيمته (2.3) أما بقية الفقرات فقد حازت على متوسط حسابي اقل من المتوسط الفرضي ومن هذا نستنتج وجود ضعف واضح في عمليات تخطيط الموارد البشرية في كلية الاقتصاد واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مصطفى 2010).

2_ بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الثاني استقطاب الموارد البشرية.

جدول (10) يبين اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات المحور الثاني استقطاب الموارد

البشرية

الترتيب	pvalue	قيمة t	المتوسط الحسابي	الفقرة	م ت
1	0.03	2.349	2.6	يوجد مكتب خاص بالإدارة العامة لأجراء عمليات الإعلان عن الوظائف المطلوبة للكليات	1.
2	0.019	2.565	2.6	يتم استقطاب الأفراد من داخل الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	2.
3	0.185	1.377	2.35	يتم استقطاب الأفراد من خارج الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	3.
4	0.577	0.567	2.15	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف عن طريق مكاتب التوظيف	4.
5	0.725	0.357	2.1	يتم الاستقطاب للوظائف الجديدة بواسطة الترقية والنقل من وظائف أخرى	5.
6	0.527	0.645	2	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف الجديدة بواسطة الإعلان في وسائل الإعلام	6.
	0.000	20.13	13.8	مجموع	

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2021

يبين الجدول رقم (10) معرفة اتجاه إجابات المبحوثين وبيان مدى موافقتهم على فقرات محور استقطاب الموارد البشرية وذلك من خلال إجراء اختبار one sample t test وكانت نتيجة الاختبار لمجموع فقرات المحور على النحو الآتي: -

بلغت قيمة t المحسوبة (20.13) والمتوسط الحسابي (13.8) p-value (0.000) ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي أقل من الوسط الفرض (18) وهذا يدل على موافقة المبحوثين موافقة سلبية على ما ورد في مجمل فقرات المحور، وبالنظر إلى فقرات المحور على حده نجد عدم وجود أي فقرة كانت نتيجة الموافقة إيجابية تجاهها ومن هنا نستنتج أن عمليات استقطاب الموارد البشرية ضعيفة في كلية الاقتصاد حيث اتفقت هذه النتيجة مع (بن دودة 2020).

3_ بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الثالث سياسات الاختيار والتعيين:

جدول (11) يبين اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات محور سياسات الاختيار والتعيين

م.ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة t	Pvalue	الترتيب
1	تشكل لجنة خاصة لإجراء عمليات الاختيار والتعيين في الكلية	3.7	3.199	0.005	2
2	يتم فرز طلبات التوظيف واستبعاد أي طلب غير مطابق للشروط	3.65	2.942	0.008	4
3	يتم إخضاع المتقدمين لاختبارات قدرات ونكاء لمعرفة قدراتهم لشغل الوظائف	2.95	0.224	0.825	5
4	يتم إخضاع المتقدمين لاختبارات تحريرية	2	0	1	3
5	يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين لشغل الوظائف في الجامعة	2.85	4.073	0.001	1
6	يتم الاختيار من بين المتقدمين الذين تنطبق عليهم شروط شغل الوظائف	2.9	-0.49	0.629	7
7	يتم الالتزام بمعيار التخصص في شغل الوظائف	2.95	0.195	0.847	6
8	يتم إجراء فحص طبي للمتقدمين لشغل الوظائف	2.45	2.979	0.008	8
9	يخضع الذين تم اختيارهم إلى فترة تجربة يحدد بعدها أن كان مؤهلاً لشغل الوظيفة أم لا	2.3	-3.39	0.003	9
	المجموع	25.75	27.13	0.000	

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

يبين الجدول رقم (11) اتجاه إجابات المبحوثين وبيان مدى موافقتهم فقد تم إجراء اختبار t-test وكانت النتيجة لمجموع فقرات المحور كالتالي :- بلغت قيمة t المحسوبة (27.13) والمتوسط الحسابي (25.75) P-value (0.000) ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي اقل من الوسط الفرض (27) وهذا يدل على عدم موافقة المبحوثين على ما ورد في مجمل فقرات المحور من سياسات الاختيار والتعيين الموجودة في كلية الاقتصاد وبالنظر إلى فقرات المحور نجد أن جميع فقرات المحور هي موافقة المبحوثين تجاهها سلبية فقد كانت الموافقة إيجابية متوسطة ومن هنا نستنتج انه يوجد ضعف واضح في الالتزام سياسات الاختيار والتعيين الموجودة في كلية الاقتصاد حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (إبراهيم وابوسن 2002)

4-بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الرابع أداء أعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (12) يبين اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات المحور الرابع لأداء أعضاء هيئة التدريس

ر.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة t	Pvalue	الترتيب
1.	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالعمل وفقا للخطة التي وضعت لهم من الرؤساء المشرفين	2.5	-	0.029	5
2.	يتم إنجاز كل العمليات المطلوبة بكل ثقة ورحابة صدر	2.35	-	0.004	6
3.	يتم الالتزام بالحضور والانصراف وفقا لما هو معتمد من الإدارة العامة في الجامعة	2.9	-	0.666	2
4.	يتم تلبية احتياجات العمل من المواد المطلوبة	2.55	-1.69	0.107	4
5.	يتم إجراء الدورات التدريبية لسد الفجوة في العمل بشكل دوري	2.85	-	0.591	3
6.	هناك رضا وظيفي عما هو مقدم للعاملين من أجور ومرتبوات وحوافز	3.35	1.234	0.232	1
	مجموع	16.5	19.90	0.000	

المصدر: أعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2021

الجدول رقم (12) يبين اتجاه إجابات المبحوثين وبيان مدى موافقتهم فقد تم إجراء اختبار t.test وكانت نتيجته لمجموع فقرات المحور كالاتي :- بلغت قيمة t المحسوبة (19.90) والمتوسط الحسابي (16.5) وقيمة P-value (0.000) ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي أصغر من الوسط الفرض (18) وهذا يدل على موافقة المبحوثين موافقة سلبية على ما ورد في مجمل فقرات المحور وبالنظر إلى فقرات المحور على حدى نجد أن جميع فقرات المحور كانت موافقة المبحوثين تجاهها سلبية ما عدا الفقرة (هناك رضا وظيفي عن ما هو مقدم لأعضاء هيئة التدريس من أجور ومرتببات وحوافز) فقد كانت موافقة المبحوثين إيجابية عليه نستنتج أن يوجد رضا واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد من خلال ما يتحصلوا عليه من الأجور والمرتبات.

اختبار فرضيات الدراسة:

تهيء: اختبار فرضيات الدراسة يتم باستخدام اختبار بيرسون على المحاور المستهدفة وذلك بمعرفة العلاقة ونوعها بين المحاور وتأثير المتغير المستقل على التابع، واستخدام اختبار One Samplet _test لمعرفة إذا كانت درجة الثقة تزيد أو تنقص عن 0.05.

أولاً: اختبار بيرسون لتحديد العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس جدول (13) اختبار بيرسون للعلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس

المحور	P-value	معامل ارتباط بيرسون
تخطيط الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس	0.000	.747**

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2021

الهدف من الجدول (13) هو إجراء اختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس ونوع تلك العلاقة ، وبعد إجراء الاختبار تبين أن معامل بيرسون (R) بين المتغيرين هو (**.747). وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية، حيث أن المقياس كلما اقتربت القيمة المحسوبة لمعامل بيرسون الى الواحد الصحيح كلما كانت العلاقة قوية جدا وكلما ابتعدت كانت العلاقة ضعيفة ، وأن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لان قيمة P-value المحسوبة تساوي (0.000) وهي أقل من درجة الثقة البالغة 0.05 ، ونتيجة هذا الاختبار تؤكد صحة فرض الدراسة الذي افترضه الباحث وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: اختبار بيرسون لتحديد العلاقة بين استقطاب الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس جدول (14) اختبار بيرسون للعلاقة بين استقطاب الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس

المحور	P-value	معامل ارتباط بيرسون
استقطاب الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس	0.000	.703**

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2021

الهدف من الجدول (14) هو إجراء اختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين استقطاب الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس ونوع تلك العلاقة ، وبعد إجراء الاختبار تبين أن معامل بيرسون (R) بين المتغيرين هو (.703**) وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية، حيث أن المقياس كلما اقتربت القيمة المحسوبة لمعامل بيرسون إلى الواحد الصحيح كلما كانت العلاقة قوية جداً وكلما ابتعدت كانت العلاقة ضعيفة ، وأن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لان قيمة P-value المحسوبة تساوي (0.000) وهي أقل من درجة الثقة البالغة 0.05 ، ونتيجة هذا الاختبار تؤكد صحة فرض الدراسة الذي افترضه الباحث وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقطاب الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد.

ثالثاً: اختبار بيرسون لتحديد العلاقة بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء أعضاء هيئة التدريس جدول (15) اختبار بيرسون للعلاقة بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء أعضاء هيئة التدريس

المحور	P-value	معامل ارتباط بيرسون
سياسات الاختيار والتعيين أداء أعضاء هيئة التدريس	0.000	.725**

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2021

الهدف من الجدول (15) هو إجراء اختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء أعضاء هيئة التدريس ونوع تلك العلاقة ، وبعد إجراء الاختبار تبين أن معامل بيرسون (R) بين المتغيرين هو (0.627) وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ، حيث أن المقياس كلما اقتربت القيمة المحسوبة لمعامل بيرسون إلى الواحد الصحيح كلما كانت العلاقة قوية جداً وكلما ابتعدت كانت العلاقة ضعيفة ، وأن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لان قيمة P-value المحسوبة تساوي

(0.000) وهي أقل من درجة الثقة البالغة 0.05 ، ونتيجة هذا الاختبار تؤكد صحة فرض الدراسة الذي افترضه الباحث وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد.

النتائج والتوصيات

أولاً_ النتائج:

- 1-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- 2-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقطاب الموارد البشرية وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- 3-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- 4-وجود ضعف واضح في عمليات تخطيط الموارد البشرية في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- 5-عمليات استقطاب الموارد البشرية ضعيفة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- 6-يوجد ضعف واضح في الالتزام بسياسات الاختيار والتعيين الموجودة في كلية الاقتصاد.
- 7-لا تلتزم كلية الاقتصاد بالمعايير في عمليات اختيار وتعيين العاملين من اختبارات ومقابلات شخصية.
- 8-عمليات الاختيار والتعيين لا تتم وفقاً للوائح المنظمة لعملية الاختيار والتعيين التي وضعها المشرع في وزارة التعليم العالي ووزارة العمل.
- 9-يرى الباحث أن هذه النتائج هي شاملة لكل كليات جامعة بني وليد ويرى أنها تعم جميع كليات جامعة بني وليد إذ أن هذه الكلية هي من أقدم الكليات في جامعة بني وليد فما يكون فيها من سياسات للاختيار والتعيين ومدى الالتزام بها ينسجم ذلك على بقية الكليات.

ثانياً_ التوصيات:

بناء على هذه النتائج يوصي الباحث بالآتي:

1. تنفيذ دورات تدريبية على الإداريين بإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس وإدارة شؤون الموظفين بالجامعة بإدارة الموارد البشرية.
2. ضرورة التوعية لكافة قطاعات الجامعة بأهمية وأهداف تخطيط الموارد البشرية وسياسات الاختيار والتعيين واستقطاب الموارد البشرية وعمل حلقات نقاش وورش عمل لبحث التوعية بين جميع العاملين وبالأخص الذين يباشرون العمل في الإدارات الخاصة بشؤون الأفراد داخل الجامعة.

3. إنشاء قسم تابع للكاتب العام تكون مهمته تخطيط الموارد البشرية ووضع سياسات الاستقطاب والملاك الوظيفي وغيرها.
4. توصي الدراسة بضرورة أن تقوم إدارة التخطيط والمتابعة بالعمل على متابعة القرارات الخاصة باختيار أعضاء هيئة التدريس الجدد والعاملين الجدد والتأكد من أنها تسير وفقا للوائح الموضوعة بواسطة المشرع سواء كانت هذه اللوائح في اللائحة 501 أو فيما شرعته وزارة العمل.
5. الالتزام بمعايير التخصص في شغل الوظائف خاصة حسب الوصف الوظيفي.
6. معالجة المعوقات والمشاكل الإدارية والمالية التي تعترض العمل في إدارات الموارد البشرية.
7. ضرورة الإعلان في وسائل الإعلام عن الوظائف الشاغرة للتنافس عليها من قبل كل من يرغب في التوظيف.

قائمة: المراجع والمصادر

المراجع العربية:

أولاً: الكتب:

- الهيتي، خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل، الأردن، 2003
- الياس، طارق، الإدارة بالعمليات: من الاستراتيجية إلى الخطط التنفيذية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2019.
- ديري، زاهد محمد، الكسواني، سعادة راغب، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر، 2009.
- صابر، محمد عبد العليم، وتعليب، خالد عبد المجيد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010.
- موسى، بكري الطيب، إدارة الموارد البشرية، دار المنتصر للنشر والتوزيع، الخرطوم، 2013.

ثانياً: الرسائل والبحوث:

- الملكاوي، أديب خلف، إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء العاملين، عمان الأردن، رسالة دكتوراه 2021.
- ابراهيم، فتح الرحمن تاج الدين، واحمد ابراهيم ابوسن. "أثر سياسية الاختيار والتعيين في الأداء في قطاع الخدمات، السودان(2002) .
- بن دودة ياسين .دور وظيفة استقطاب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصناعية دراسة حالة المؤسسات الصناعيتين (مؤسسة بريماتيك ومؤسسة قلعة بني حماد لصناعة الأجر) . Diss. جامعة لمسيلة، 2020.
- زعتري، وشروق " محمد رمضان". "واقع التحليل الوظيفي وممارسات الاختيار والتعيين المتبعة في بلديات محافظة الخليل.(2014) .
- عدوان، منير زكريا أحمد، واقع سياسات الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي، الجامعة الإسلامية غزة، كلية إدارة الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، 2011.
- مصطفى، الباقر إسماعيل يحيى، وعرفة جبريل أبو نصيب موسى .سياسات الإختيار والتعيين وأثرها على الرضا الوظيفي .جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2010.

ثالثاً: المصادر الأجنبية:

PERMADI, K. O., et al. The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2018.

استعمال طرق التنبؤ المختلفة لتحليل أعداد المصابين بجائحة كورونا للفترة من 3-2020 حتى 6-2021

أ. محمد سالم علي - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة بني وليد

ملخص الدراسة :

إن الزيادة في أعداد المصابين بجائحة كورونا حول العالم، وما تسببه هذه الظاهرة من أضرار وخسائر مادية وبشرية، وما تولده من أثار نفسية واجتماعية لكافة فئات المجتمع، والذي كان الهدف الأساسي الذي دفعنا من أجل القيام بهدة الدراسة، وتضمنت الدراسة جزئين نظري وتطبيقي ، حيث تضمن الجانب النظري بعض طرق السلاسل الزمنية في التنبؤ منها نموذج الاتجاه الخطي والنموذج التربيعي و الأسي ، والكسري ، وكيفية اختيار أفضل الطرق للتنبؤ بأعداد المصابين بالأمراض والأوبئة والتي من بينها جائحة كورونا، أما الجانب التطبيقي فيتضمن أهم الطرق التي ذكرت في الجانب النظري معتمدا على العينة من مصادرها الرسمية وحسب المدة المذكورة محل الدراسة من الفترة 3-2020 حتى الفترة 6- 2021 ، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج القياسي التطبيقي للتنبؤ بأعداد المصابين حسب الطرق المختلفة معتمدة على البرنامج الإحصائي (Minitab) في البيانات والنتائج المستخرجة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث: أن إعداد المصابين لمرض كورونا من الفترة 3/2020حتى6/2021 في تزايد وذلك لقلة الوعي الصحي للأفراد أو نقص اللقاح الخاص بالمرض، لكن من الفترة شهر 10 نجد أن السلسة للمرض تنخفض تدريجياً ، لكثرة الإجراءات الاحترازية وتفهم الوضع الوبائي ، أيضا لأستخدم الباحث العديد من المقاييس القياسية من أجل الحكم على صورة النموذج الملائم للتنبؤ في الدراسة منها الوسط المتحرك النسبي والمتوسط المتحرك لمربعات الأخطاء ، حيث يعتمد على المتوسط المتحرك لمتوسط مربعات الأخطاء (MSD) لأنه الأفضل من حيث تقليل الخطأ العشوائي أقل ما يمكن عبر الزمن بتحريك بشكل ثابت في الفترات الزمنية .

المقدمة:

لقد مرت بلدان العالم عامة وليبيا خاصة بالعديد من الحروب والكوارث إبان الفترة 2011 والتي طالت الموارد المادية والبشرية على حد سواء ، حيث دمرت النهضة العمرانية والأنشطة الاقتصادية وعصفت بالموارد البشرية فانتشرت الأمراض والأوبئة الفتاكة و لا سيما جائحة كورونا ، والتي أصابت العالم كافة ، ولا زالت تداعياتها وانعكاساتها مستمرة حتى يومنا هذا ، فلقد تسببت هذه الجائحة في خسارة الموارد البشرية وفقدان القوى العاملة الماهرة كماً ونوعاً وخسارة الموارد الاقتصادية و تعطيلها، فتوقف ضخ النفط وتعطلت الأعمال مما سبب كارثة وكساد اقتصادي في بلدان العالم ، ولأهمية هذا الموضوع وجدارته بالدراسة والبحث حاولت التطرق إليه لماله من مساهمة على الصعيد التنموي والاقتصادي والصحي وعليه يجب تكاتف جهود الاقتصاديين و الاكاديميين والمختصين في شتى المجالات من أجل تطوير الدراسات حول هذه الأزمات و الكوارث المتمثلة في الأمراض السارية والتي تعتبر جائحة كورونا منها .

أهداف الدراسة:

- 1- تهدف الدراسة بالدرجة الأولى إلى التنبؤ بأعداد المصابين بجائحة كورونا من خلال بعض الطرق المختلفة في السلاسل الزمنية، اعتماداً على عينة الدراسة المأخوذة، وإيجاد أفضل النماذج المستخدمة لأغراض التنبؤ من خلال المقارنة بين النماذج المدروسة.
- 2- مساعدة أصحاب القرارات وخصوصاً الصحية منها بأن هنالك نماذج متطورة تدرس التغير في أعداد المصابين بطرق مبتكرة من خلال السلاسل الزمنية حيث يمكن الاستعانة بها بدلاً من الطرق التقليدية.

فرضية الدراسة: تفترض الدراسة

- تزايد أعداد المصابين بجائحة كورونا بشكل متزايد حسب الفترة المذكورة محل الدراسة.
 - انخفاض الوعي الصحي والثقافي وتأخر التطعيمات الخاصة بالمرض ساهمت في زيادة معدلاته.
- منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة في المنهجية على التنبؤ في السلاسل الزمنية على المنهج القياسي وذلك بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي Minitab، وكذلك على التحليل الوصفي من خلال تفريغ البيانات في جداول وتبويبها.

أهمية الدراسة:

- بالنسبة للباحث: - تضيف الدراسة جانب من التطور والابتكار المتجدد بالنسبة للباحث والمتخصصين من أجل استخدام الطرق والأساليب المتطورة في مثل هذه الدراسة.

- بالنسبة للمجتمع: تساهم هذه الدراسة في اختبار أفضل الطرق والأساليب المتطورة مثل دراسة معدلات التغير للأمراض والأوبئة مما يعطي جانباً إيجابياً في تخفيف العبء على المواطنين ووضع حلول ودراسات صحية تفيد في خلو المجتمع من هذه الأمراض السارية.

- بالنسبة لموضوع الدراسة: تعطي هذه الدراسة والأساليب الإحصائية أو التطبيقية المستخدمة دافعا قوياً لدراسة مثل هذه الأمراض من خلال إدراجها كسلاسل زمنية والتنبؤ بها حسب الفترات المذكورة، فتوظيف المتوسطات المتحركة والطرق المبتكرة في التنبؤ بمعدلات الزيادة للأمراض يعطي موضوع الدراسة محل البحث، جانب من الأهمية والتي يجب أن يقندي بها من قبل الباحثين والمتخصصين.

الحدود الزمانية والمكانية للدراسة: -

استعمال طرق التنبؤ المختلفة لتحليل أعداد المصابين بجائحة كورونا من الفترة 2020-3 حتى 2021-6 في الاقتصاد الليبي (منطقة وادي الربيع طرابلس).

الدراسات السابقة :-

لا يقتصر دراسة التنبؤ في السلاسل الزمنية على المجالات الاقتصادية والمالية فقط بل تمتد لتشمل مختلف المجالات والتخصصات ولا سيما الصحية ، لذلك أعتمد الباحث والاكاديميين على مثل هذه الدراسات واعتبرت دراسات سابقة ومراجع يستسقى منها في البحث عن المعلومات والحلول.

• دراسة "70 : 1970 : Box" عنوان الدراسة : دراسة بعنوان مقارنة للتقدير والتنبؤ لبعض نماذج بوكس الموسمية في المتغيرات الاقتصادية الكلية وتوزيع ارتباط البواقي في النماذج المتكاملة للانحدار الذاتي للسلاسل الزمنية ذات المتوسط المتحرك، استخدمت الدراسة في منهجيتها الأسلوب القياسي في التحليل وكذلك التحليل الوصفي ، وكان الهدف من الدراسة توضيح إمكانية استخدام التنبؤ في السلاسل الزمنية، توصلت هذه الدراسة لا اختيار أفضل الأساليب والنماذج المقترحة للتنبؤ بالسلاسل الزمنية للأمراض والأوبئة حسب طريقة BOX, MSE

• دراسة (53 : 1996 : Nuno Crato) : بعنوان نتائج التحليل الطيفي لاستقرارية السلاسل الزمنية حيث اعتمدت هذه الدراسة في منهجيتها على اختيار مجموعة بين الأساليب المعايير الإحصائية المختلفة للمتوسطات المتحركة والمطلقة من أجل التنبؤ بالتغيرات في السلاسل الزمنية معتمدة على الأسلوب التحليلي والقياسي ، وكان الهدف من الدراسة الاعتماد على أساليب جديدة للتنبؤ بالسلاسل الزمنية ، وتوصلت لنتيجة مفادها إنه يمكن استخدام الأساليب المتطورة في التنبؤ لمتغيرات الدراسة .

- **دراسة (Ahtola and Tiao: 1987: 15-19)** عنوان الدراسة " كيفية تقدير الانحدار الذاتي بجدر الوحدة والاستدلال الإحصائي للعينات حيث استخدمت هذه الدراسة في **منهجيتها** طرق الانحدار الذاتي والانحدار الذاتي المختلط للتنبؤ بالسلاسل الزمنية، وكان **الهدف** من الدراسة استخدام طرقاً مبتكرة ومختلفة من الاختبارات في التنبؤ بالسلاسل الزمنية **وتوصلت** لنتيجة مفادها استخدام الانحدار الذاتي والمتحرك في دراسة السلاسل الزمنية .
- **دراسة (Wheel wright 1973 60-64)** بعنوان اختبار استخدام التصفية التكراري التنبؤ: حيث استخدمت هذه الدراسة في **منهجيتها** تحليل البواقي للعشوائيات الزمنية في السلاسل الزمنية واختيار النماذج ، وكان **الهدف** من الدراسة استخدام طرقاً مختلفة للتنبؤ بالسلاسل الزمنية **وتوصلت** لنتيجة انه يمكن اختبار النماذج لمثل هذه الأساليب الإحصائية للتنبؤ بالمتغيرات العشوائية عبر الزمن .
- **(الجبوري، وليد دهان صليبي (2010 : 52) بعنوان** التنبؤ بمستوى التضخم في أسعار المستهلك في العراق **والهدف** من الدراسة توظيف الطرق الإحصائية الجديدة في دراسة المتغيرات للسلاسل الزمنية حيث اعتمدت في **منهجيتها** باستخدام السلاسل الزمنية ودراسة المتغيرات الاقتصادية ، **توصلت** إلى اختيار السنوات التي تم التنبؤ بها من خلال الطرق المختلفة للإحصاء والسلاسل الزمنية .
- **دراسة الحضري محمد وأخرون (1996: 32) بعنوان** دراسة مقارنة لطرق التقدير المختلفة لنماذج بوكس الموسمية في العراق، حيث استخدمت في **منهجيتها** أساليب القياس في السلاسل الزمنية من أجل إيجاد الاتجاه العام والنماذج الملائمة في التنبؤ ، **والهدف** من الدراسة توظيف الدراسات القياسية في إيجاد التنبؤات بالسلاسل الزمنية **توصلت** الدراسة إلى قياس واختبار النموذج الملائم لنموذج بوكس في دراسة المتغيرات الموسمية.
- **دراسة ماهر محسن سلمان (2014) ،عنوان الدراسة:-** التنبؤ باحتمال تغيير سعر الصرف للدينار العراقي في مقابل الدولار الأمريكي من خلال السلاسل الزمنية لماركوف من الفترة (2008-2014)، حيث استخدمت **المنهجية القياسية** من خلال مصفوفة احتمالات الانتقال من الحالات السابقة من أجل تحديد الظاهرة من فترة لأخرى للتنبؤ بالفترات المستقبلية **وتوصلت** لنتيجة مفادها دراسة وتقييم سياسات البنك المركزي العراقي من حيث استقرارية سعر الصرف من عدمه

رأي الباحث في الدراسات السابقة :- لقد اختلفت الدراسات السابقة الذكر حول الدراسة في موضوعها لكنها اتفقت في نتيقتها ؟ معظم الدراسات استخدمت طرقاً وأساليب إحصائية وقياسية لأجراء الدراسات والاختبارات المعلمية والإحصائية لمتغيرات الدراسة ووصلت إلى نتيجة هي أن جميع تلك الطرق تتفق في دراسة السلاسل الزمنية واختيار النماذج الملائم وتحديد الاتجاه العام الذي يخدم موضوع الدراسة.

المبحث الأول :

الاطار النظري للدراسة

أولاً: فحص السلسلة بيانياً Time Series Plots

قام الباحث بفحص السلسلة الزمنية لجائحة كورونا من أجل:

1. اكتشاف نمط وسلوك السلسلة الزمنية لجائحة كورونا عبر الزمن.

2. معرفة التغير الذي يطرأ على السلسلة الزمنية قبل وبعد نقطة معينة.

ثانياً: اختيار أفضل مقاييس التنبؤ للنماذج في السلاسل الزمنية¹ تستخدم العديد من الطرق من أجل الاعتماد على أحد مقاييس التنبؤ وطبقاً لهذه الطريقة تتم المقارنة بين أكثر من نموذج من نماذج الاتجاه العام المقترحة، ومن خلال حساب أحد المقاييس لدقة التنبؤ، حيث يتم اختيار النموذج الأكثر ملائمة، وما يميز هذه الطرق إن احتمالية الخطأ في هذه الطرق تكون أقل ما يمكن ومن بين هذه الطرق:

أ- طريقة المتوسطات المتحركة (MSD)²

Moving Average

وتسمى طريقة متوسط مربعات الأخطاء ويكتب على الصورة:

$$MSD = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n ei^2 = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n (y_t - \hat{y}_t)$$

حيث أن طريقة المربعات الصغرى تعتمد على تقليل مجموع مربعات الأخطاء أو تصغير متوسط مربعات الأخطاء ويعتبر هذا من أفضل المقاييس حيث يشير كلاً من:

القيم المقدرة: \hat{y}_t ، عدد المتغيرات: n ، الزمن: t ، مقدار الخطأ: ei ، قيم المشاهدة الحقيقية y_t :

¹ شعراوي، سمير وآخرون- (2002) مبادئ الإحصاء - كلية الاقتصاد جامعة القاهرة - دار المريخ للنشر والطباعة - الطبعة 3 - مصر ص 302.

² أحمد عيادة وآخرون - أسس الإحصاء - الإسكندرية - دار الكتب الجامعية، الطبعة الأولى - 1968 ص 160.

ب- متوسط الانحرافات المطلقة ¹MAD

Mean Absolte Percentage Error

$$MAD = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n |ei| = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n |y_t - \hat{y}_t|$$

حيث يشير كلاً من:

عدد المشاهدات: n ، مقدار الخطأ: ei ، القيم المشاهدة المقدرة: \hat{y}_t ، القيم المشاهدة الحقيقية: y_t

وبالرغم من معقولية هذا المقياس إلا أنه لا يستخدم كثيراً في التنبؤ في السلال الزمنية.

ج- متوسط الأخطاء النسبية ² (MAPE)

Mean Absolute Percentage

$$MAPE = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n \frac{y_t - \hat{y}_t}{y_t}$$

حيث: عدد المشاهدات: n ، القيم الحقيقية: y_t ، القيم المقدرة المشاهدة: \hat{y}_t

وهذا المقياس لا يستخدم كثيراً، حيث أن إذ كانت مجموع الأخطاء العشوائية فإن المجموع يكون قريب من الصفر بغض النظر عن حجم الأخطاء

د- طريقة التمهيد الأسّي ³

ويعتبر طريقة التمهيد الأسّي أحد أشكال طرق المتوسطات المتحركة ولكن الاختلاف في أن المتوسطات المتحركة تعتمد على أوزان متساوية لقيم السلسلة الزمنية في حين أن طريقة التمهيد الأسّي يعطي أوزان ترجيحية حيث تكون للبيانات الحديثة أوزان أكبر من البيانات القديمة ومن هذه الطرق ما يلي :-

1. طريقة التمهيد الأسّي الفردية Single Exponential Smoothing

تعتمد هذه الطريقة على المعادلات الآتية:

$$f_{t+1} = f_t + \alpha(y_t - f_t)$$

حيث أن: معامل ترجيح متراوح قيمته بين (1-0): α

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية - الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق - كلية التجارة - جامعة الإسكندرية - الدار الجامعية - الطبعة الأولى - مصر - 2005 ص40.

² المتولي، احمد شاكر (1989) التدخل في تحليل السلاسل الزمنية وتصنيفاتها في البيانات البيئية - رسالة ماجستير في الأخطاء - جامعة صلاح الدين - كلية الاقتصاد والإدارة الطبعة الثانية ط2 ص93.

³ أسامه ربيع 2007 - التحليلات الإحصائية للبيانات - كلية التجارة - قسم الاقتصاد - جامعة المنوفية - مصر الطبعة الثالثة ط3 2007 ص401 .

وعندما يقرب (α) من الصفر يقلل من الأهمية النسبية لمقدار الخطأ في التنبؤ، كذلك نجد أن القيمة المراد التنبؤ بها تساوي القيمة التي تم التنبؤ بها في الفترة السابقة مباشرة مضافاً إليها مقدار الخطأ في نفس الفترة.

2. طريقة التمهيد الأسّي المزدوجة Double Exponential Smoothing

حيث تستخدم هذه الطريقة في حال أن السلسلة الزمنية تتضمن اتجاه عام وفي نفس الوقت تريد استخدام التمهيد الأسّي للتنبؤ بالقيم المتوقعة.

حيث: α : أوزان ترجيح خاصة بالمستوي *level* وتتراوح بين (1-0)
 γ : أوزان ترجيح الاتجاه العام في حدود تقع من صفر إلى $\gamma = \frac{4}{\alpha} - 2$

ثالثاً: تحديد معادلة الاتجاه العام للسلسلة محل الدراسة¹

يمكن تحديد الاتجاه العام للسلسلة محل الدراسة من خلال العديد من النماذج المقدمة للاتجاه العام ومنها:

أ- النموذج الخطي Linear trend model

تظهر الكثير من الظواهر التي تنشأ في مجالات المعرفة الاقتصادية والاجتماعية اتجاهاً عاماً خطياً مع الزمن في المدى الطويل ويمكن كتابته على الصورة:

$$y_t = B_0 + B_t + \varepsilon_t$$

حيث: قيم الظاهرة الحقيقية عبر الزمن: y_t ، معاملات النموذج: B_0, B_t ، مد الخطأ العشوائي: ε_t

حيث يكون النموذج ملائماً إذا كان مستوى السلسلة يتغير بمقدار ثابت بتغير الزمن فترة زمنية واحدة.

ب- النموذج التربيعي Quad ratic trend model

قد لا يكون الخط المستقيم ملائماً لتمثيل الاتجاه في بعض الأحيان والأفضل توفير منحني من الدرجة الثانية وفي مثل هذه الحالات يمكن كتابة النموذج كالاتي:

$$y_t = B_0 + B_1 t + B_2 t^2 + \varepsilon_t$$

حيث القيم الحقيقية عبر الزمن: y_t ، معامل الأعداد عبر الزمن: B_0, B_1, B_2 الخطأ العشوائي: ε_t .

¹ عبد العزيز فهمي وآخرون، (1985) - الاقتصاد القياسي - بيروت - دار الرتب الجامعية - الطبعة الأولى مصر 1985 - ص 206.

ج- النموذج الأسي Exponential growth trend model

قد تظهر في العديد من السلاسل الزمنية في مجال الاقتصاد والأعمال اتجاه عاماً أسياً مع الزمن على المدى الطويل ويحدث هذا عندما يتغير متوسط السلسلة بمعدل ثابتاً ويكون على الصورة الآتية:

$$y_t = B_0 B_1^t$$

ويمكن تحويل النموذج الأسي إلى النموذج الخطي.

د- النموذج الكسري S- curve trend

أحياناً قد لا يتناسب تحديد الاتجاه العام للسلسلة الزمنية النموذج الخطي أو التربيعي أو الأسي ويتحدد الاتجاه العام حسب النموذج الكسري الذي يلائم النموذج في السلسلة الزمنية عبر الزمن.

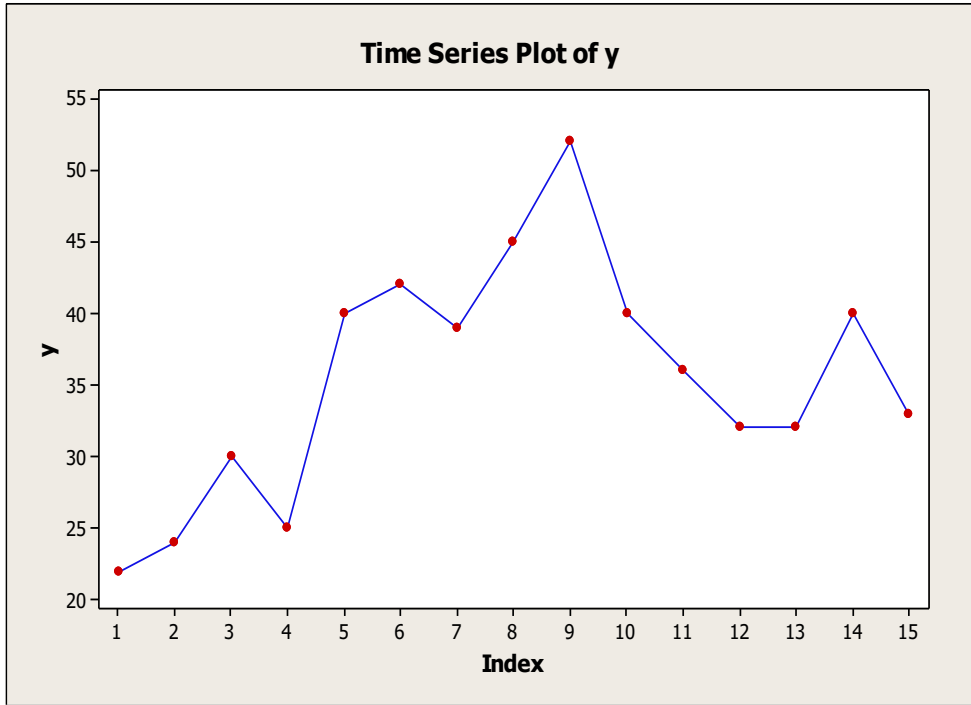
المبحث الثاني

الإطار العملي للدراسة

أولاً: فحص السلسلة بيانياً

من خلال الرسم البياني للشكل (1) نلاحظ أن انتشار مرض كورونا يأخذ شكلاً تزايداً للسلسلة الزمنية ولكن بسرعة بطيئة ، وهذا راجع إلى خوف الأفراد من المرض ، وهذا يتجسد في الفترة من شهر 3- حيث كانت أعداد المصابين بمرض كورونا منخفضة نسبياً بالفترة ، التي تلتها ، ومن الفترة 4 - 12 تزايدت وتيرة مرض كورونا بشكل سريع حتى أصبح يطلق عليها اسم جائحة كورونا ، والتي أصابت معظم بلدان العالم النامي والمتقدم على حد سواء . وبعد مرور سنة على الأقل من ظهور هذا المرض المخيف وقيام الدول المتقدمة بإجراء الاختبارات الطبية المعملية من أجل اكتشاف العقار المناسب من جهة ، ومن جهة أخرى تزايد الوعي الصحي لدى الأفراد والتي بدأت تأخذ منحى جيداً في التعامل مع المرض ، وذلك من اتخاذ التدابير والاحترازمات الصحية ، والتي انعكست سلبياً على أعداد المصابين رغم عدم وصول الإمدادات الطبية ووصولها بأعداد قليلة للبلد ، وذلك راجع إلى ازدياد الطلب العالمي وقلة الإمكانيات .

فحص السلسلة من الناحية البيانية



شكل (1) تمثيل مرض كورونا من خلال السلاسل الزمنية للتنبؤ لمدة 15 شهر

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبرنامج Minitab .

ثانياً : اختيار أفضل المقاييس للتنبؤ في السلاسل الزمنية

أ- طريقة المتوسطات المتحركة "MSD" :- نلاحظ من خلال الشكل (2) أن شكل السلسلة الزمنية "السلسلة الحقيقية (Actual) يتزايد بشكل متسارع بين الانخفاض والارتفاع للمرض متضمننا الأخطاء العشوائية التي تحدث عند دراسة هذا النوع من العينات وتوظيفها على شكل سلاسل زمنية للأمراض السارية ، وعند إدخال أنموذج متوسط الأخطاء المتحركة وتوظيفها في دراسة السلسلة الزمنية للمرض وتكوين سلسلة زمنية جديدة" السلسلة المقدر (Fits) حيث تتحرك هذه السلسلة متضمنة الأخطاء العشوائية التي تصيب مثل هذا النوع من السلاسل الزمنية ،وبذلك يعمل (MSD) متوسط الأخطاء المتحركة على تقليل ذلك النوع من الأخطاء العشوائية مما يؤدي إلى ظهور السلسلة المقدر بشكل أدق من السلسلة الحقيقية موضوع الدراسة والتي تعمل ضمن حدود الثقة 95%، والتي تتضح من خلال السلسلة الزمنية (95%p1) حيث توضح حدود الثقة من خلال توضيح القيم العليا (upper) والتي تدل على أعلى قيمة مقدر خلال فترة الدراسة حسب الفترة المراد التنبؤ بها و تساوي (2.0712) والقيمة الدنيا (Lower) وهي تساوي 17.1288 ، أما القيمة المراد التنبؤ بها (Forecast)

وتساوي 34.6 حسب الفترة المذكورة . تم تفرغ البيانات في جدول من اجل دراستها ، وإعطائها الطابع الجيد من اجل تصحيح الأنموذج الملائم لاختياره في تمثيل السلسلة الزمنية المراد التنبؤ بها.

$$MAPE = 20.2436 \quad MAD = 7.9400 \quad SD=79,4600$$

(Moving Average)

Period	Forecast	Lower	Upper
16	34.6	17.1288	52.0712
17	34.6	17.1288	52.0712
18	34.6	17.1288	52.0712
19	34.6	17.1288	52.0712
20	34.6	17.1288	52.0712

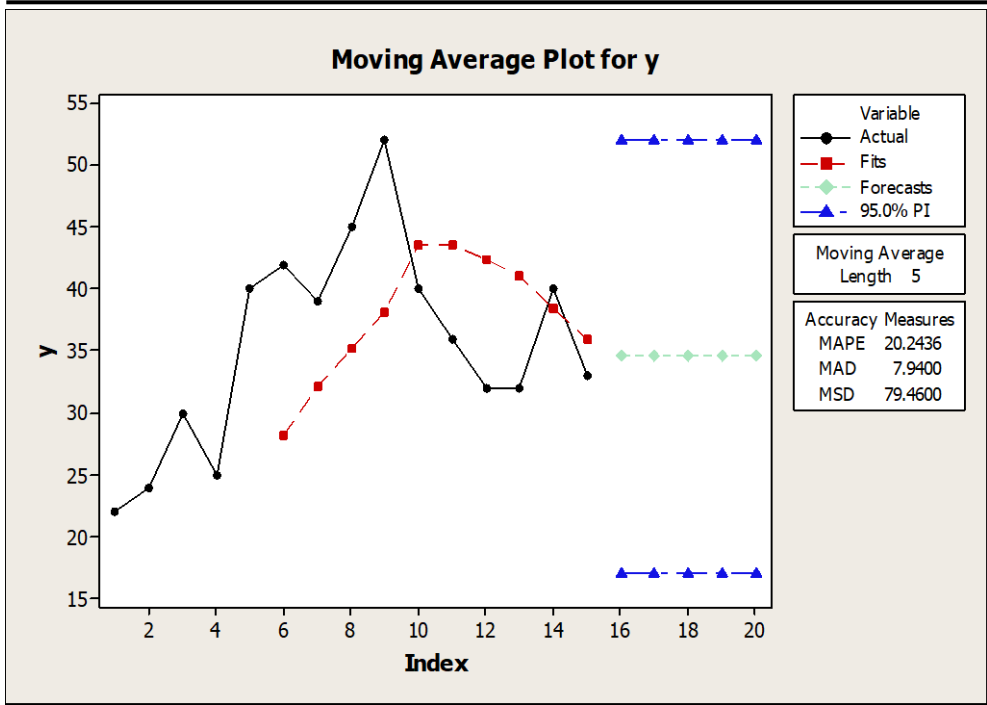
جدول (1) يوضح الفترات المراد التنبؤ بها من خلال الوسط المتحرك في التنبؤ بالسلسلة الزمنية.

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبرنامج **Minitab**.

من خلال تطبيق نموذج المتوسط المتحرك على السلسلة الزمنية حسب الفترة المذكورة حيث كان متوسط الأخطاء النسبية يساوي $MAPE = 20.2436$ ، في حين كان متوسط الانحرافات المطلقة $MAD= 7.9400$ ، وكان المتوسط المتحرك لمربعات الأخطاء $MSD =79.4600$ ، وكانت القيم المراد التنبؤ بها حسب الأشهر 16-20 على الترتيب هي 34.6 لجميع الأشهر المذكورة حيث تقع هذه القيمة بين حدى الثقة للقيم عند 95%

$$17.128 \quad 34.6 \quad 52.0712$$

وكذلك لباقي فترات الدراسة الأخرى، أما نتائج المتوسطات المستخدمة في هذا التحليل فركز الأكاديميين والاقتصاديين على المتوسط المتحرك لمربعات الأخطاء لأنه أفضل وأدق من تلك المقاييس الأخرى وبذلك يتم الاعتماد عليه.



شكل (2) المتوسط المتحرك لمربعات الإخطاء للسلسلة الزمنية لمرض كورونا حسب الفترة المذكورة 18 شهر

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبرنامج Minitab.

ب- طريقة التمهيد الأسي المفرد :-

من خلال الرسم نلاحظ أن السلسلة الزمنية الحقيقية (Actual) هي التي تمثل قيم المرض الأصلية،

ولكن عند توظيف المتوسط البسيط الفردي في دراسة التنبؤ بالسلسلة الزمنية تكونت سلسلة مقدره (Fits) والتي تحتوي على (Alpha) وهو وسط ترجيحي يعمل على تقليل مقدار الخطأ العشوائي حتى يكون اقل ما يمكن وهو يساوي 0.2 تحت حدود الثقة والتي تمثل 95% للنموذج ، وحيث كانت متوسط الانحرافات المطلقة (MAD) تساوي 6.7133 في حين كان متوسط الأخطاء النسبية (MAPE) يساوي 18.7416 ، وأما المتوسط المتحرك لمربعات الأخطاء (MSD) فكانت تساوي 63.0049. وأيضاً تظهر لنا القيم التي تم التنبؤ بها والتي سوف نوضحها من خلال الجدول التالي:

Length 15
MAPE = 18.7416
MAD = 6.7133
MSD = 63.0049

Period	Forecast	Lower	Upper
16	36.2245	19.7771	52.6718
17	36.2245	19.7771	52.6718
18	36.2245	19.7771	52.6718
19	36.2245	19.7771	52.6718
20	36.2245	19.7771	52.6718

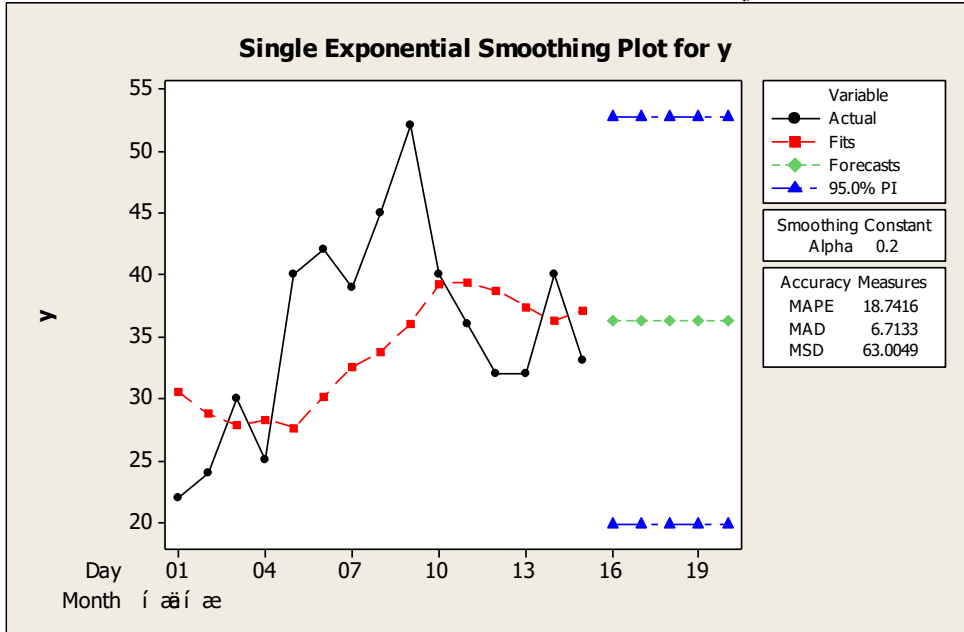
جدول (2) يوضح طريقة التمهيد الأسّي المفرد في التنبؤ بمرض كورونا حسب الفترة المذكورة

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبرنامج Minitab .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيم التي تم التنبؤ بها (Forecast) تساوي 36.2245 وهي متساوية في جميع فترات التنبؤ من 16-20 في حين كانت حدود التقه عند 95% كالتالي:

Upper	Forecast	Lower
52.6718	36.2245	19.7771

أي أن القيمة التي تم التنبؤ بها 36.2245 تقع ضمن حدود تقه اقل قيمة 19.7771 عند 95% وأعلى قيمة تقدر بحوالي 52.6718، وكذلك الأمر بالنسبة لجميع القيم الأخرى حسب الفترة المذكورة.



شكل (3) تمثيل نموذج التمهيد الأسّي المفرد على السلسلة الزمنية للتنبؤ بمرض كورونا حسب الفترة المذكورة .
المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبرنامج Minitab .

ج . النموذج الأسّي المزدوج: من خلال الشكل التالي نلاحظ :

Length 15 Gamma (trend) 0.8 Alpha (level) = 0.2

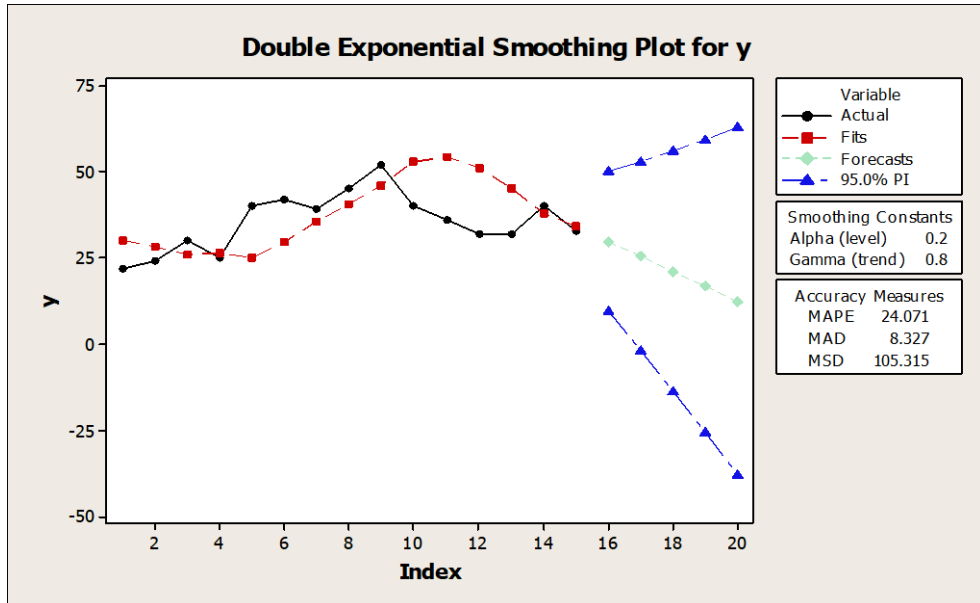
MAPE =24.071 MSD= 105.315 MAD= 8.327

Period	Forecast	Lower	Upper
16	29.7406	9.3392	50.1419
17	25.4303	1.9410-	52.8016
18	21.1200	13.7418-	55.9819
19	16.8098	25.7895-	59.4091
20	12.4995	37.9707-	62.9697

جدول (3) يوضح طريقة التمهيد الأسّي المزدوج في التنبؤ بمرض كورونا حسب الفترة المذكورة .

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبرنامج Minitab

من خلال الجدول عند مستوي ترجيح (0.2) ، (0.8) عند حدود الثقة 95% تم التنبؤ بالفترات المقدره، من الفترة 16-20 ب(29.7406 ، 25.4303 ، 21.1200 ، 16.8098، 12.4995 ، 13.7418-، 1.9410-، 9.3392) على التوالي في حين كانت القيم الدنيا للفترات المقدره كالتالي (9.3392 ، 1.9410-، 13.7418-، 25.7895-، 37.9707-) وأما القيم العظمى للفترات المقدره موضوع الدراسة كانت كالتالي (50.1419 ، 52.8016 ، 55.9819 ، 59.4091 ، 62.9697)، في حين كانت المتوسطات المتحركة MSD =105.315 ، متوسط الأخطاء النسبية MAPE =24.071، أما متوسط الأخطاء المطلقة MAD =8.327.



شكل (4) يمثل نموذج التمهيد الأسّي المزدوج للسلسلة الزمنية للتنبؤ بمرض كورونا حسب الفترة المذكورة.

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات التحليل الإحصائي لبرنامج Minitab .

رابعاً :- استخدام افضل النماذج المستخدمة للتنبؤ بالسلاسل الزمنية

مما سبق سيتم إنشاء جدول تجميعي لخلاصة ما تم تطبيقه على ظاهرة الدراسة من معايير تطبيقية واختيار الأفضل وتحليل النتائج المترتبة على الاختيار .

" اختيار أفضل النماذج المستخدمة في المتوسطات للتنبؤ بالسلاسل الزمنية "

طريقة النموذج	MAD	MAPE	MSD	قيمة التنبؤ للشهر 16	قيمة التنبؤ للشهر 17	قيمة التنبؤ للشهر 18	قيمة التنبؤ للشهر 19	قيمة التنبؤ للشهر 20
المتوسطات المتحركة	7.9400	20.2436	79.4600	43.6	43.6	43.6	43.6	43.6
الأس التمهيدي البسيط الفردي $\alpha=0.2$	6.7133	18.7416	63.0049	36.2245	36.2245	36.2245	36.2245	36.2245
الأس التمهيدي البسيط المزدوج $0.2\alpha=$ $\beta=0.8$	8.327	24.071	105.315	29.7400	25.4303	21.1200	16.8098	12.4995

جدول (4) يوضح طريقة اختيار النموذج الملائم حسب طريقة المتوسطات المختلفة .

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبرنامج Minitab.

• طريقة اختيار النموذج المستخدم حسب المتوسطات المختلفة في التنبؤ بالسلسلة الزمنية:

لقد اعتمد الاقتصاديين على المتوسط المتحرك (MSD) لأنه أفضل وادق المعايير في التعامل مع الأخطاء العشوائية، حيث يعمل على تقليل مربعات الأخطاء من أجل أن يخرج النموذج بصورة جيدة ودقيقة وبذلك سوف نختار اقل قيمة في عمود MSD وهي تساوي 63.0049 ، وهي تتدرج تحت طريقة الأس التمهيدي البسيط الفردي وهو النموذج الملائم للتنبؤ، وبذلك تكون القيم التي تم التنبؤ بها من الفترة 16-20 على التوالي كالتالي :

36.2245 ، 36.2245 ، 36.2245 ، 36.2245 ، 36.2245 ، حسب حدود الثقة 95% وعند ما $\alpha = 0.2$.

- النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

لقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج: -

1. إن إعداد المصابين لمرض كورونا من الفترة 2020/3 حتى 2021/6 في تزايد وذلك لقلة الوعي الصحي للأفراد أو نقص اللقاح الخاص بالمرض، لكن من الفترة شهر 10 نجد أن السلسلة للمرض تتخفف تدريجياً، لكثرة الإجراءات الاحترازية وتعمم الوضع الوبائي جيداً.
2. أستخدم الباحث العديد من المقاييس من أجل الحكم على صورة النموذج الملائم للتنبؤ في الدراسة منها الوسط المتحرك النسبي والمتوسط المتحرك لمربعات الأخطاء، حيث يعتمد على المتوسط المتحرك لمتوسط مربعات الأخطاء (MSD) لأنه الأفضل من حيث تقليل الخطأ العشوائي لأقل ما يمكن عبر الزمن بتحريك بشكل ثابت في الفترات الزمنية.
3. عند اختيار طريقة الوسط المتحرك (MSD) في التنبؤ بالسلاسل الزمنية اختار الباحث النموذج الأسّي البسيط الفردي عندما $\alpha = 0.2$ ، كان $MSD = 63,0049$ ، وهو اقل متوسط متحرك ، حيث كان $MSD = 79,4600$ ، وكذلك المتوسط المتحرك $MSD = 105.315$ في المتوسط المتحرك المزدوج عند $\alpha = 0.2$ ، $\beta = 0.8$ ، ولذلك اختار الباحث أقل MSD في الثلاث المتوسطات وهو النموذج الأسّي البسيط .
4. في تحديد الاتجاه العام للسلسلة الزمنية تم تحديد معادلة السلسلة الزمنية حيث كانت: $y_t = 14.5055 + 6.04344 * t - 0.331286 * t_2$
- 5- من خلال الدراسة تستخدم أفضل الطرق والمقاييس الإحصائية والقياسية المتماثلة في MSD وذلك في تحديد النموذج حسب طريقة المتوسطات من جهة، أيضاً تحديد النموذج حسب طريقة تحديد الاتجاه العام.

ثانياً: التوصيات

يوصي الباحث من خلال هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها ما يلي:-

1. يجب الاعتماد على دراسة الظواهر الاقتصادية والصحية من خلال النماذج والطرق المتطورة والحديثة وذلك من خلال دراسة قوة الظاهرة، اتجاه الظاهرة للسلاسل الزمنية المختلفة.
2. هنالك علاقة عكسية بين زيادة معدلات الجائحة كورونا وبين المستوى الصحي والوعي، فكلما زاد الوعي الصحي و زادت الإجراءات الاحترازية انخفض أو قل المرض عما كان عليه والعكس صحيح .

3. التنبؤ بالفترات الزمنية البعيدة لمرض كورونا يعطي مؤشراً على صحة تطبيق الخطط والإجراءات المستقبلية الصحية .
4. الاستفادة من الدراسات السابقة لمثل هذا النوع من الأمراض وإيجاد نقاط الضعف ومعالجتها والتي تؤدي قصور وخلل في إصدار القرارات وكيفية تطبيقها.
5. دعوة أصحاب القرارات القيادية من أجل الاستفادة من مثل هذه الدراسات في وضع الخطط المستقبلية في مكافحة وعلاج الكوارث الاقتصادية والصحية.

قائمة المراجع

- أولاً : المراجع العربية :-
- الكتب :-
- أحمد عبادة وآخرون - أسس الإحصاء - الإسكندرية - دار الكتب الجامعية ط1- مصر -1968.
- أسامة ربيع - التحليلات الإحصائية للبيانات - كلية التجارة والاقتصاد- جامعة المنوفية ط3- مصر -2007 .
- شعراوي، سمير وآخرون- مبادئ الإحصاء - كلية الاقتصاد جامعة القاهرة - دار المريخ للنشر والطباعة - ط 3 - مصر، 2002 .
- عبدالعزيز واخرون - الاقتصاد القياسي - بيروت - دار الرتب الجامعية- ط1- لبنان - 1985.
- عبدالقادر محمد عبدالقادر عطية - الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق -كلية التجارة - جامعة الإسكندرية - الدار الجامعية ط1 - مصر - 2005 .
- الأطروحات العلمية :-
- - الجبوري ، وليد دهان صليبي :-التنبؤ بمستوى التضخم في أسعار المستهلك - رسالة ماجستير ، جامعة بغداد - كلية الاقتصاد والتجارة 2010 .
- المتولي، احمد شاكر :- التدخل في تحليل السلاسل الزمنية وتصنيفاتها في البيانات البيئية - رسالة ماجستير في الأخطاء العشوائية - جامعة صلاح الدين العراق- كلية الاقتصاد والإدارة 1989.
- الدوريات :-
- دراسة ماهر محسن سلمان: - ورقة عمل حول التنبؤ باحتمال تغيير سعر الصرف للدينار العراقي في مقابل الدولار الأمريكي من خلال السلاسل الزمنية لماركوف من الفترة (2008-2014)
- المنشرات والتقارير :-
- المنشرات الأولية لمرضى الكورونا من سجلات الإدارة المركزية للمراكز الصحية بوزارة الصحة . طرابلس / ليبيا .

• المراجع باللغة الاجنبية :

- Ahtola , J . and Tiao , G. C . (1987) " A note on asymptotic in autoregressive models with roots on the unit circle " Journal of time series analysis , Vol. 8 No . 1
- Box , G. E. P , Pierce, D A , (1970) , " Distri bution of the Residual Autocorrelation in Autoregressive - integrated moving Average Time Series Models " JASA, VOL .65, P.
- Nuno C rato , (1996) , " Some R esults on the Spectral A nalysis of stationary Time series " Portugal Mathematic Vo I, 53 . Fasc . 2 - 1996
- Wheel Wright , S.G. Markedis , S. (1973) , " An Examination of the Use Of Adaptive filtering in Forecasting O.P.Q ," VOL . 24 , NO 1,

العلاقة بين الاستثمار الأجنبي والمؤشرات الهيكلية في الاقتصاد الليبي

(دراسة تحليلية خلال الفترة 2010-2020)

د. طارق عبد الله المنقوش – كلية التجارة – جامعة الزيتونة

الملخص:

تواجه ليبيا صعوبات في الحصول على رؤوس أموال محلية وبمقايير كافية لتحقيق المستوي المطلوب من الاستثمار لمواردها الطبيعية والبشرية فهي تتسم بانخفاض متوسط الدخل الفردي فيها من الناتج القومي الإجمالي، وانخفاض معدلات نمو إنتاجها القومي بالمقارنة مع الدول المتقدمة، ذلك أدى إلى تدني مستوي الاستثمار فيها ومن تم تضاعفت معدلات نمو رؤوس الأموال وتراكمها وتراجعت معدلات نمو الدخل والإنتاج وبالتالي هي واقعة في دوامة عدم نمو المدخرات المحلية مما أثر على المؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي، لذا اهتمت ليبيا بجذب الاستثمارات الأجنبية بوصفها أحد مصادر سد الفجوة وتحسين عمل الهيكل الاقتصادي من خلال تهيئة المناخ الاستثماري الملائم وذلك بتحديث الأطر التنظيمية والاقتصادية والتشريعية المتحكمة في الاستثمار .

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة قياس تأثير الاستثمار الأجنبي على مؤشرات الاقتصاد الكلي وتحليلها بالنسبة للاقتصاد الليبي، فقد اعتمدت دراستنا على الأسلوب الكمي في تقدير هذه المؤشرات والتي هي (الناتج القومي الإجمالي – الصادرات – الواردات – التضخم سعر الصرف)، وتزايدت أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر من خلال تنمية الاقتصاد الليبي وبذلك بنقل التكنولوجيا، وزيادة الصادرات عن طريق تسهيل الدخول إلى الأسواق، والاستفادة من الخبرات الإدارية، وتوليد العوائد المتزايدة في الإنتاج من خلال المؤثرات الخارجية الموجبة، كما يعتبر الاستثمار الأجنبي المباشر مصدرا لرفع كفاءة رأس المال البشري والتغير التكنولوجي لأنه يحث على استخدام تكنولوجيات أكثر حداثة بواسطة الشركات المحلية في الأجل الطويل، وبالتالي يصبح هذا الاستثمار محفزا للنمو الاقتصادي، وله أثارا إيجابية على الاقتصاد ككل من خلال تراكم رأس المال في الاقتصاد المضيف، عن طريق تضمين المدخلات الجديدة والتكنولوجيا المتطورة في دالة الإنتاج .

الكلمات المفتاحية : الناتج المحلي الإجمالي – الصادرات – الواردات – التضخم – سعر الصرف – الاستثمار .

1 (المقدمة :

تعد البيئة الجاذبة للاستثمار أحد دعائم النمو الاقتصادي لما يلعبه الاستثمار في تحقيق التنمية الاقتصادية، وقد وهب الله ليبيا بعناصر الجاذبة للاستثمار سواء الموقع أو المناخ والموارد الطبيعية، ولكن رغم ذلك لا تعتبر ليبيا من أوائل الدول الجاذبة للاستثمار نظرا لضيق معدلات صادراتها واعتمادها على النفط بشكل أساسي، ولمعرفتنا بأهمية الاستثمار في تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة معدلات النمو فكان واجب علينا أن ندرس الاستثمار في ليبيا من كل جوانبه من خلال المعوقات التي مازالت تواجه المستثمر والخطوات الفعلية التي أنجزت في تحسين سياسات مناخ الاستثمار في ليبيا من خلال دراسة تأثير الاستثمار الأجنبي على المؤشرات الهيكلية الكمية للاقتصاد الليبي والذي يعتبر من أحد المتغيرات المؤثرة في تطور الاقتصاد ونموه في ظل سيادة العولمة وزيادة التحول نحو إلية السوق الحرة وسيطرة الشركات متعددة الجنسية على حركة السلع والخدمات وانفتاح الأسواق وزيادة حجم التدفقات المالية .

2) مشكلة الدراسة:

انطلاقا من أن الاقتصاد الليبي يعتمد على قطاع النفط دون القدرة على تنويع مصادر الدخل حيث يعتمد على نوع واحد من الصادرات والمتمثلة في الصادرات النفطية والتي تمتاز بارتفاع نسبتها إلى الناتج المحلي الإجمالي والتي تشكل مناسبتها 97% من إجمالي الصادرات وبالتالي فان هناك حاجة ماسة إلى زيادة تدفقات الاستثمار الأجنبي باعتبار أن الأخير يؤدي إلى توفير فرص عمل وإدخال التقنية الحديثة ومد الدولة بأساليب إدارية أكثر فاعلية وبالتالي فان النوع من هذا الاستثمار يجلب معه عده مزايا إلى الدول المضيفة من شأنها الدفع بعجلة النمو الاقتصادي وزيادة المؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي الذي يملك عوامل جذب الاستثمار الأجنبي وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث كما يلي : ما هي العلاقة بين الاستثمار الأجنبي والمؤشرات الهيكلية في الاقتصاد الليبي خلال الفترة (2010-2020) ؟

3) **فرضية الدراسة:** تعتمد الدراسة على اختبار فرضية رئيسية مفادها أن الاستثمار الأجنبي له علاقة إيجابية بالمؤشرات الهيكلية في الاقتصاد الليبي .

4) **أهداف الدراسة :** يهدف البحث إلى بيان واقع ومعرفة تدفقات الاستثمار الأجنبي وقياس الأثر على الناتج المحلي الإجمالي والمؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي من خلال بناء نموذج قياسي كفوء يساعد على تحليل هذه العلاقة وإمكانية استخدامه في عملية التنبؤ.

5) أهمية الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي :

- أ- إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين الاستثمار الأجنبي والمؤشرات الكمية للاقتصاد الليبي .
- ب- محاولة فهم طبيعة وتأثير الاستثمار الأجنبي على الناتج المحلي الإجمالي والتجارة الخارجية والتضخم وسعر الصرف .
- ج- تسليط الضوء على دور السياسات الاقتصادية التي تتحكم في عملية جذب الاستثمار بما يساهم في رسم الاستراتيجيات المناسبة لاسيما في ظل تزايد المنافسة لتوطين الاستثمار .
- د- الإسهام في توفير المزيد من الدراسات والبحوث التي تبين العلاقة بين الاستثمار الأجنبي والمؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي .

- ## 6) منهجية الدراسة: تعتمد الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في عرض الإطار النظري والتحليلي للموضوع من خلال وصف خصائص الظاهرة وأبعادها وتحليلها باعتبارها تجربة الهدف منها التعرف على العلاقة بين الاستثمار الأجنبي والمؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي، واختيار الباحث لهذا المنهج لارتباطه بدراسة الموضوعات المتعلقة بالمجالات الإنسانية، والذي يعد أكثر شيوعا بين الباحثين فهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جميع البيانات والمعلومات عن الظاهرة وتحليلها وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة بشكل موضوعي وبعيد عن التحيز، وكان هذا المنهج يتضمن:
- أ- المتغير المستقل: *independent variable* والذي يتمثل في الاستثمار الأجنبي .
 - ب - المتغير التابع: *Dependent variable* وهي معرفة علاقة المؤشرات الهيكلية في الاقتصاد الليبي بالاستثمار الأجنبي .

7) حدود الدراسة :

- أ- الحدود الزمنية : تحدد الدراسة بالفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة القياسية والتي حدد لها الفترة الزمنية (2010 - 2020) .
- ب - الحدود المكانية: أجريت الدراسة الحالية على الاقتصاد الليبي كونها من بين الدول العربية الأكثر جذبا للاستثمار الأجنبي إضافة لما تتمتع به من فرص لترويج الاستثمار الأجنبي وتحسين صورة ليبيا في الخارج من خلال تحقيق توافق بين الانفتاح التجاري وتدفق الاستثمار الأجنبي .

8) الدراسات السابقة :

- أ - دراسة محمد بسيوني (2007): تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة والمحددة للاستثمار تم تقسيم هذه العوامل إلى أهداف مؤثرة في القرار الاستثمار وأهداف لا تؤثر فيه ويظهر هذا الدور على الأخص في موقف الحكومة الإيجابي تجاه الاستثمارات المباشرة ليمثل حوالي 48% وفي الاستقرار السياسي ليصل إلى 63% وفي ثبات سعر الصرف والسياسة الضريبية وفي الميول

التضخمية، وكيفية علاجها. وقد توصلت الدراسة إلى أن الأرباح العالية نسبياً لها دوراً وحيداً في اتخاذ القرار الاستثماري وإنما تؤثر مع غيرها في اتخاذ القرار الاستثماري وبالتالي فإن أهم العوامل المؤثرة في القرار الاستثماري هي (مستقبل السوق. الاستقرار السياسي. حجم السوق. الموقف الحكومي تجاه الاستثمارات الأجنبية)⁽¹⁾.

ب- دراسة حسان خضر (2009):

تري هذه الدراسة أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية تعتمدها الشركات المتعددة الجنسيات والعبارة للحدود للمفاصلة بين الدول المضيفة للاستثمار وهي: سياسات الدولة المضيفة، الإجراءات المسبقة للاستثمار والمواصفات الاقتصادية للدول المضيفة⁽²⁾.

ج- دراسة أو نكتاد (2012):

استناداً على النتائج التطبيقية حول أهم محددات الاستثمار الأجنبي المباشر طور تقرير الاستثمار العالمي لعام 2005 م مؤشراً تجميعياً لقياس مقدرة الدولة على جذب الاستثمار الأجنبي المباشر وترتيب الدول على أساس هذه المقدرة، وعرف هذا المؤشر مدي المقدرة على جذب الاستثمار لكل من نصيب الدولة في التدفق السنوي للاستثمار ونصيبه في الناتج المحلي الإجمالي العالمي والتشغيل العالمي والصادرات العالمية . وبلغت العينة 112 دولة للفترة الأولى و137 للفترة الثانية وتوصلت الدراسة إلى أن الدول المتقدمة تسأثر ببلع حوالي أربعة أضعاف نصيب مجموعة الدول النامية⁽³⁾.

المحور الأول : مدخل إلى الاستثمار الأجنبي

1: مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر :

يعرف Linder & Pugel الاستثمار الأجنبي المباشر "بأنه حيازة المستثمرين الأجانب على نسبة من ملكية المؤسسات في البلد المضيف، بحيث لا تقل عن 10% بما يمكنهم من المشاركة في إدارتها". كما ويعرف Hess & Ross الاستثمار الأجنبي المباشر هو "عبارة عن إنشاء مشروعات جديدة في الدول المضيفة، أو الإضافة إلى رصيد الآلات والمعدات أو شراء الشركات المحلية من قبل الغير مقيمين على ألا تقل نسبة ملكيتهم عن 10% من أصول الشركة"⁽⁴⁾.

(1) محمد بسيوني، دور السياسة الاقتصادية تجاه الاستثمارات الأجنبية المباشرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2007، ص11.

(2) حسان خضر، تشجيع الاستثمار العربي والأجنبي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2009، ص ص 25 28.

(3) World Investment Report, (2012) UNCTApp22 23,

(4) إبراهيم شحاته، القواعد الإرشادية للبنك الدولي بشأن معاملة الاستثمارات الأجنبية، المكتبة المصرية، 2012، ص89.

(2): مفهوم وعناصر مناخ الاستثمار :

هناك العديد من التعارف لمناخ الاستثمار يمكن إيجازها فيما يلي : يعرفه البنك الدولي بأنه: "مجموعة العوامل الخاصة التي تحدد شكل الفرص، والحوافز التي تتيح لمؤسسات الاستثمار خفض تكاليف مزاوله الأعمال"، وتعرفه المؤسسة العربية لضمان الاستثمار بأنه: "مجمل الأوضاع والظرف المكونة للمحيط الذي تتم فيه العملية الاستثمارية، وتأثير تلك الأوضاع والظروف سلباً وإيجاباً على فرص نجاح المشروعات الاستثمارية، وبالتالي على حركة واتجاهات الاستثمارات، وهي تشمل الأوضاع والظروف السياسة والاقتصادية والاجتماعية والأمنية، كما تشمل الأوضاع القانونية والتنظيمات الإدارية، وهذه العناصر عادة ما تكون متداخلة ومترابطة فهي تؤثر وتتأثر ببعضها البعض"⁽¹⁾.

(3): عناصر مناخ الاستثمار :

أ- المناخ السياسي.

يؤثر المناخ السياسي للدولة المضيفة في تشكيل مناخ الاستثمار بها حيث يؤدي عدم الاستقرار السياسي إلى خفض معدلات وزيادة معدلات هروب رؤوس الأموال ويتأثر المناخ السياسي للدولة بالعديد من العوامل والتي من أهمها⁽²⁾.

- النمط السياسي ومدى تطبيق الديمقراطية - موقف الأحزاب ودرجة الحرية التي تتمتع بها.
- درجة الوعي السياسي.

ب- المناخ الاجتماعي والثقافي .

يتمثل هذا العنصر في كل ما يؤثر على قوة العمل سواء من حيث الكم أو الكفاءة ومن ثم يتركز في النقاط التالية⁽³⁾:

- دور النقابات العمالية ومدى فاعليتها - السياسات التعليمية ومدى ملائمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل - معدل الزيادة السكانية ونسبة القوة العاملة إلى إجمالي السكان - الوعي الصحي والبيئي.

- مدى ترحيب الرأي العام باستضافة الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

(1) أميرة حسب الله، محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في البيئة الاقتصادية، الدار الجامعية، 2005، ص65.
(2) إيهاب إبراهيم محمد، المؤشرات الاقتصادية الكلية وانعكاساتها على تنفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، القاهرة، 2011، ص65.
(3) تقرير مسح أفاق الاستثمار العالمي، 2010، 2012.

ج- المناخ القانون والتنظيمي: يتمثل هذا العنصر في:

- القوانين المحفزة أو الطاردة للاستثمار الأجنبي المباشر وحتى تكون هذه القوانين محفزة، وجاذبة للاستثمار الأجنبي المباشر لابد وأن تتمتع بالاستقرار وعدم التضارب، كذلك فإن القضاء ونظام التحكيم الكفيل بحسم المنازعات من العناصر الهامة في تهيئة مناخ الاستثمار.

- المؤسسات القائمة على تنفيذ القوانين دور كبير في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر من خلال التسهيلات وتيسير الإجراءات أو طرده من خلال التعقيدات والبيروقراطية وطول الإجراءات.

د- المناخ الاقتصادي: ويتمثل هذا العنصر في الوضع الاقتصادي للدولة، ودرجة تطورها، ونظامها الاقتصادي، والنظم التسويقية، والنقل، والموصلات والبنوك، والبنية الأساسية أي يشمل الظروف الاقتصادية التي تكون البيئة المحيطة بالاستثمار، والأعمال وتتضمن ما يلي:

الموارد الطبيعية المتاحة - الموارد البشرية - درجة النمو الاقتصادي - متطلبات الإنتاج المحلي - السياسات التنموية للدولة - الحصة الاستيرادية والتعريفات والرسوم - قيود التصدير - القيود على الأسعار - حدود الملكية الأجنبية - القيود على نقل رأس المال وعلي تحويل عائد الأسهم والأرباح⁽¹⁾.

هـ) محددات الاستثمار: يمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات وذلك لأهمية العوامل الدولية وتأثيرها في الاستثمار الأجنبي المباشر: **المجموعة الأولى:** المحددات الراجعة للمستثمر الأجنبي والدولة الأم (الخارجية) تتعلق هذه المحددات بالأسباب والعوامل الخاصة بالمستثمر الأجنبي نفسه ودولته الأم، وتكون بالتالي خارج سيطرة الدولة المضيفة مما جعل تسميتها في غالبية الأدبيات بالمحددات الخارجية. **المجموعة الثانية:** المحددات الراجعة للدول المضيفة (الداخلية): وهي التي تتعلق بالدولة المضيفة للاستثمار وتتطوي على المزايا الخاصة بالدولة المضيفة وبالتالي تكون تحت سيطرة الدولة المضيفة بما يمكن من تطويرها لتهيئة مناخ جاذب للاستثمار بعناصره المختلفة السياسية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية. **المجموعة الثالثة:** المحددات الراجعة للعوامل الدولية: تعكس هذه المحددات طبيعة العلاقات الدولية القائمة وموقع الدول منها سواء المصدرة أو المستقبلة للاستثمارات وبالتالي تكون هذه المحددات خارج سيطرة الدول المضيفة التي لا تستطيع التأثير فيها نسبياً إلا فيما يتعلق بسعيها للدخول في تكتلات اقتصادية واتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف مع دول قد تكون مرشحة لأن تكون دول مصدرة للاستثمارات⁽²⁾.

(1) جمعة محمد عامر، سياسة الاستثمارات الأجنبية وآثارها على مواجهة الاختلالات الهيكلية بالاقتصاد المصري، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 1997، ص 95.

(2) حسن عمر، الاستثمار والعولمة، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2004، ص 169.

(و) أشكال الاستثمار الأجنبي المباشر⁽¹⁾:

تختلف أشكال الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتتعدد صورها تبعاً لاختلاف الأساس الذي يعتمد عليه تصنيف هذه الاستثمارات، ويمكن التمييز بين أشكال الاستثمار الأجنبي المباشرة كآلاتي: (الاستثمارات المشتركة - الاستثمارات المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي).

المحور الثاني : ليبيا والاستثمار الأجنبي المباشر .

1- تطور الاستثمار الأجنبي المباشر في ليبيا :

تحاول ليبيا منذ عدة سنوات تنظيم جوانب تمويل مشروعات التنمية من مصادر خارجية كأحد السياسات المعتمدة لتقليل الصادرات النفطية بغية تحسين أداء القطاعات الاقتصادية الأخرى وتحفيز الاقتصاد الوطني بما يؤدي إلى زيادة النمو وخلق فرص عمل جديدة وهو ما يؤهلها إلى الاندماج في الاقتصاد العالمي، وتقرح ليبيا ركائز أساسية لذلك منها ما يلي⁽²⁾:

أ- أن تكون هناك حاجة حقيقية للنقد الأجنبي من الخارج على مستوى الاقتصاد الوطني .

ب- تحديد سقف معين للاقتراض من الخارج كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي .

ج- مدي المساهمة في تحسين القدرة الإنتاجية للاقتصاد الوطني .

د- تحسين القدرة على استغلال المواد الخام المحلية.

لقد قامت الجهات المختصة في ليبيا وبهدف تشجيع الاستثمار للمساهمة في عملية التنمية والتطور في البلاد بإصدار القانون رقم (5) لسنة 1997 وتعديلاته، حيث تضمنت المادة الأولى من هذا القانون تشجيع استثمار رؤوس الأموال لإقامة مشروعات استثمارية في إطار السياسة العامة للدولة، وأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد أعطي القانون أهمية خاصة للأهداف التالية : (نقل التقنية الحديثة - توفير العناصر الليبية الفنية - تنويع مصادر الدخل - تحقيق التنمية المكانية - المساهمة في تطوير المنتجات المحلية بما يساعد على دخولها إلى الأسواق العالمية)⁽³⁾. مما سبق يمكن الاستنتاج أن دخول الاستثمار الأجنبي إلى البلاد مشروط كما نص عليه القانون بما يتماشى مع طبيعة السياسة وأهدافها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن الجدير بالذكر هنا أن ليبيا قد باشرت بأعداد وتنفيذ خطط استثمارية محلية ذات طبيعة تنموية لإقامة البنية الأساسية، وجميع هذه الخطط التي نفذت قد اعتمدت على تمويل محلي وحصري من الخزنة العامة فقط، حيث أن دور المصارف المحلية كان محدود جدا في مشاركتها بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

(1) حسين عبدالله الاسرج، استراتيجية تنمية الاستثمار الأجنبي المباشر، كتاب الأهرام الاقتصادي، 2005، ص165.

(2) عبدالسلام أبو قحف، اقتصاديات الإدارة والاستثمار، دار الجامعة، الإسكندرية، 1992، ص215.

(3) عبدالسلام أبو قحف، نظريات التمويل وجدي الاستثمارات الأجنبية، مؤسسة شباب الجامعة، 2001، ص265 .

ولا يزال هذا الدور محدود حالياً سواء من حيث تمويل مشاريع التنمية أو تمويل المستثمرين المحليين. أما فيما يخص حصة ليبيا من الاستثمارات الأجنبية في دول شمال أفريقيا فقد حققت خلال الفترة (2004 - 2010) تسارع ونمو حيث حققت نسب سنوية بسيطة لحصتها في الاستثمارات الأجنبية بلغت 5.52% من حصة دول شمال أفريقيا خلال الفترة 2004-2010، أما ما يخص حصتها بين الدول العربية فقد قدرت بما نسبته 2.53% والجدول التالي يوضح تفاصيل حصة ليبيا من هذه التدفقات (1).

جدول رقم (1)

يوضح حصة ليبيا من إجمالي تدفق الاستثمارات الأجنبية إلى دول شمال أفريقيا

السنة	إجمالي تدفق الاستثمارات إلى الدول العربية	إجمالي تدفق الاستثمارات إلى دول شمال أفريقيا	أجمالي تدفق الاستثمارات إلى ليبيا	% من حصة الدول العربية	% من حصة دول شمال أفريقيا
2004	4900	2411	141	2.88	5.58
2005	6700	4878	133	1.98	2.84
2006	4500	3128	145	4.63	4.63
2007	15682	4023	143	1.91	3.55
2008	21615	4775	357	1.65	7.47
2009	37650	11507	1068	2.75	9.02
2010	45000	13458	751	1.66	5.58

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على إعداد مختلفة من النشرة الاقتصادية للإدارة البحوث والإحصاء.

2- المشروعات الاستثمارية التي دخلت التشغيل:

بالنظر إلى الجدول رقم (2) نلاحظ أن الفترة الزمنية اقتصرت على سبع سنوات فقط ويعود السبب في ذلك إلى عدم توافر البيانات الكاملة من الهيئة العامة للملك والاستثمار، وبتحليل عدد المشروعات التي دخلت التشغيل من سنة 2003 إلى غاية 2010 بلغت 197 مشروعاً، حيث حظت سنة 2009 بأكبر عدد من هذه المشاريع والتي بلغت 50 مشروعاً بتكلفة استثمارية قدرت بحوالي

(1) عبدالله محمد شامية، التخطيط في مرحلة التطوير الاقتصادي، مجلة التخطيط والتنمية، معهد التخطيط، طرابلس ليبيا، 2007، ص168.

2.284.671.213 مليار وكان حجم العمالة الوطنية فيها 9517 عاملاً أجنبياً وعمالة أجنبية بلغت 1219 عاملاً، حيث كانت معظم هذه الاستثمارات متركزة في قطاع الصناعة حيث تمثلت هذه الاستثمارات بالشركة الليبية للإسمنت المساهمة، حيث بلغت التكاليف الاستثمارية فيها 250 مليون، وتطوير وتحسين مركب الأمونيا واليوريا بمرسي البريقة عن طريق الشركة الليبية النرويجية للأسمدة سي في حيث بلغت التكلفة الاستثمارية فيها مبلغ 585 مليون، إضافة إلى مشروعات أخرى بلغت 48 مشروعاً تم الاستثمار فيها بتكاليف استثمارية مختلفة وحسب حجم المشروع. أما فيما يخص سنة 2003 فنلاحظ أن عدد المشروعات قليل جداً مقارنة بحجم التكاليف الاستثمارية التي بلغت 256 مليون، حيث استثمر هذا المبلغ في مشروع واحد وهو فندق كورنثيا بحجم عمالة وطنية بلغت 360 عاملاً بالإضافة إلى 100 عاملاً أجنبياً⁽¹⁾.

جدول رقم (2)

يوضح المشروعات الاستثمارية التي دخلت التشغيل

السنوات	عدد المشروعات	التكاليف الاستثمارية	عمالة وطنية	عمالة أجنبية	إجمالي العمالة
2003	1	256.000.000	360	100	460
2004	8	84.926.263	1355	149	1504
2005	19	110.701.023	1122	212	1334
2006	27	88.068.971	895	108	1003
2007	19	119.008.414	633	234	893
2008	31	245.443.168	1486	360	1846
2009	50	2.284.671.213	9517	1219	10736
2010	42	667.221.103	7982	546	8528
الإجمالي	197	3.856.036.155	23350	2928	26304

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الهيئة العامة للتملك والاستثمار، الموقف التنفيذي للمشروعات الاستثمارية طرابلس، 2010.

(1) الهيئة العامة للملك والاستثمار، الموقف التنفيذي للمشروعات الاستثمارية، طرابلس، 2010

3- مشروعات تحت التنفيذ⁽¹⁾:

يتضح من الجدول رقم(3): أن عدد المشروعات الاستثمارية في قطاع الصناعة قد بلغت 70 مشروعاً بمساهمة أجنبية بلغت 3.227.494.419 مليار دولار وما يعادلها بالدينار الليبي 4.195.742.745 مليار دينار. ويلاحظ الاهتمام المتزايد بقطاع الخدمات رغم قلة عدد المشروعات التي بلغت 21 مشروعاً بأكبر مساهمة أجنبية ووطنية حيث بلغت على التوالي 3.861.301.091 مليار دولار - 5.019.691.419 مليار دينار ليبي ويعود السبب في ذلك إلى اتجاه الدولة للاستغناء عن قطاع النفط حتي ولو بشكل جزئي والتحول إلى قطاع الخدمات لتحقيق إيرادات مالية . علماً بأن ليبيا تحظى بالعديد من المقومات السياحية الطبيعية وغير الطبيعية المتمثلة في قربها من أوروبا وتمتعها بساحل يبلغ طوله 1900 كلم، أضافه إلى المعالم السياحية والأثرية التي تجعل منها أرضاً صالحة لجذب الاستثمارات الأجنبية والمحلية، ويتضح أن هناك تذبذب واختلاف واضح في حجم المشروعات حيث حظي قطاع الإنتاج الزراعي والحيواني بأقل نسبة مساهمة أجنبية حيث بلغت 17.501.292 مليون دولار من إجمالي المساهمة الأجنبية، في الوقت الذي تعتمد ليبيا على تلبية معظم احتياجاتها من المواد الغذائية على الاستيراد والذي يشمل جميع أنواع الحبوب والسكر والزيوت والحليب ومشتقاته، ويعود السبب في ذلك إلى احتكار الدولة استيراد المواد الغذائية والزراعية.

جدول رقم(3)

يوضح عدد المشروعات الاستثمارية تحت التنفيذ

القطاعات	العدد	ما يعادلها بالدينار	التكاليف الفعلية بالدينار	الإجمالي بالدينار	مساهمة أجنبية دولار
الصناعة	70	4.195.42.745	2.042.915.409	6.238.658.154	3.227.494.419
السياحة	36	1.079.838.999	1.852.562.281	2.932.401.280	830.645.384
الخدمات	21	5.019.691.419	2.172.120.274	7.191.811.693	3.861.301.091
الاستثمار العقاري	14	1.606.348.203	2.641.723.597	4.248.071.800	1.235.652.464
الصحة	7	255.862.449	34.641.454	290.503.903	197.216.223
إنتاج زراعي وحيواني	9	22.751.680	284.007.170	306.828.850	17.501.292
الإجمالي العام	157	12.180.235.495	9.028.070.185	21.208.275.680	9.369.810.872

نفس المصدر السابق.

(1) الموسوعة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، 1998.

جدول رقم (4)

يوضح حجم العمالة الوطنية والأجنبية

إجمالي العمالة	عملة أجنبية	عملة وطنية	التكاليف الاستثمارية	عدد المشروعات	السنوات
344	112	232	6.994.000	2	2004
132	28	105	54.526.745	3	2005
662	65	597	339.187.905	6	2006
8598	2567	6031	6.615.322.087	17	2007
3421	280	3141	1.556.301.495	28	2008
13629	3070	10559	9.363.662.259	56	2009
15802	6908	8894	3.272.281.189	45	2010
42588	13030	29558	21.208.275.680	157	الإجمالي

نفس المصدر السابق .

وبتمحيص الجدول رقم (4) نلاحظ أن عدد المشروعات تحت التنفيذ قدرت بحوالي 157 مشروعاً خلال فترة الدراسة، حيث حظت سنة 2009 بأكبر عدد من المشروعات تحت التنفيذ والتي بلغت 56 مشروعات بتكلفة إجمالية 9.363.662.259 مليار دينار، وكان حجم العمالة الوطنية فيها 10559 عاملاً ليبياً، وعمالة أجنبية قدرت بحوالي 3070 عاملاً، حيث كانت معظم هذه الاستثمارات تحت التنفيذ متركزة في قطاع الصناعة حيث تم استثمار مبلغ 2.500.000.000 مليار دينار ليبي لتشغيل وتطوير مصفاة رأس لانوف (الشركة الليبية الإماراتية لتكرير النفط) ومشروعات أخرى تم الاستثمار فيها حسب أهميتها للاقتصاد الليبي .

أما فيما يخص أقل السنوات عدداً في المشاريع فكانت 2004 قدرت بمشروعين تحت التنفيذ بأقل تكلفة استثمارية بلغت 6.994.000 مليون دينار، وكانت من نصيب الشركة الليبية التونسية الإيطالية لصناعة المواد الصحية بكلفة استثمارية 5.850.000 مليون دينار ليبي، وشركة ليبيك لصيانة الآلات والمصانع وتركيب خطط الإنتاج بتكلفة استثمارية 1.144.000 مليون دينار ليبي، لتزداد عدد المشروعات والتكاليف الاستثمارية وعدد العمال إلى أن يصل في الإجمالي على التوالي 157 مشروع - 21.208.275.680 مليار دينار - 42588 عامل .

4- المشروعات الاستثمارية تحت التأسيس:

يلاحظ تركيز الدولة الليبية على المشروعات الاستثمارية في قطاع السياحة وهي تحت التأسيس، حيث بلغت 59 مشروعاً وبمساهمة أجنبية قدرت بحوالي 4.414.730.789 مليار دولار بنسبة 40% من حجم المشروعات الاستثمارية يليها قطاع الصناعة بنسبة 29% وأقل نسبة كانت 1% لقطاع الإنتاج الزراعي والحيواني وبأقل مساهمة أجنبية بلغت 2.746.154 مليون دولار. وبالنظر إلى الجدول رقم (5) نلاحظ الاهتمام المتزايد بقطاع السياحة في ليبيا حيث خصصت له 59 مشروعاً استثمارياً بتكلفة استثمارية قدرت بحوالي 12.884.407.372 مليار دينار واستوعبت من العمالة الليبية عدد 9677 وعماله أجنبية 6068 داخل هذا المجال، يليها قطاع الصناعة 42 مشروعاً بتكلفة بلغت 3.393.603.610 مليار دينار، واستوعبت عمالة محلية وأجنبية بلغت 6714 عاملاً أي ما نسبته 15.7% من إجمالي العمالة، في الوقت الذي يزداد فيه عدم التركيز والاهتمام بقطاع الزراعة والقطاع الحيواني حيث استحوذ على عدد 2 مشروع فقط وبتكلفة استثمارية بسيطة بلغت 47.682.000 مليون دينار وعدد عمالة وطنية قدرت 420 عاملاً وعماله أجنبية بلغت 521 عاملاً من إجمالي العمالة التي قدرت بحوالي 42582 عامل .

جدول رقم (5)

يوضح عدد المشروعات الاستثمارية تحت التأسيس

إجمالي العمالة	عمالة أجنبية	عمالة وطنية	التكاليف الاستثمارية	مساهمة أجنبية دولار	عدد المشروعات	القطاعات
5217	1531	3683	7.199.344.892	3.447.462.349	17	الاستثمار العقاري
10534	1141	9393	10.803.439.700	5.681.871.770	22	الخدمات
15745	6068	9677	12.884.407.372	4.414.730.789	59	السياحة
970	375	595	125.375.805	60.560.420	4	الصحة
6714	1143	5591	3.393.603.610	1.147.992.902	42	الصناعة
941	521	420	47.682.000	2.746.154	2	إنتاج زراعي حيواني
42582	10779	29339	34.453.853.379	14.755.364.384	146	الإجمالي

نفس المصدر السابق

أما فيما يخص حجم المشروعات الاستثمارية الموزعة حسب الدول، فيلاحظ بالنسبة لقارة آسيا، كانت دولة الإمارات العربية في المرتبة الأولى حيث قدرت بحوالي 57.553.902 مليون دولار، تليها الصين بما قيمته 54.718.949 مليون دولار، تليها قطر بما قيمته 16.097.999 مليون دولار، أما فيما يخص قارة أفريقيا فكانت تونس في المرتبة الأولى بما قيمته 51.943.953 مليون دولار، تليها جنوب أفريقيا بما قيمته 38.257.001 مليون دولار، أما قارة أوروبا فتأتي هولندا في المرتبة الأولى بما قيمته 653.655.8 مليون دولار، ثم مالطا بـ 473.609.978 مليون دولار وبريطانيا بما قيمته 250.965.3 مليون دولار، أما عن القارة الأمريكية، فكانت أمريكا استثمرت بما قيمته 8.148.689 مليون دولار تليها كندا بما قيمته 3.986.454 مليون دولار⁽¹⁾.

جدول رقم (6)

يوضح حجم المشروعات الاستثمارية الموزعة حسب الدول

نوع الاستثمارات	عدد المشروعات	النسبة	أجنبي دولار	ما يعادل بالدينار	وطني دينار	الإجمالي بالدينار
أجنبية % 100	76	%15	14.637.181.819	19.027.817.729	0	19.027.817.729
مشتركة	170	%34	9.773.138.891	12.705.080.557	8.859.661.11	21.064.741.676
وطنية %100	257	%51	1.171.537.714	1.522.999.028	17.902.606.7	19.425.605.809
الإجمالي العام	500	%100	25.581.858.42	33.255.897.314	26.262.267.900	59.518.165.214

نفس المصدر السابق

ورغم التوجه إلى الاستثمار الأجنبي المباشر للدولة في السنوات الأخيرة من خلال تذليل الصعوبات أمام المستثمرين فإن هناك مجموعة من التحديات والمعوقات التي ما زالت قائمة في مناخ الاستثمار في ليبيا ومن أهمها.

أ. انخفاض جودة البنية التحتية الأساسية مقارنة بالمستويات العالمية.

ب. صعوبة تخصيص الأراضي للمشروعات.

ج. ندرة العمالة الماهرة. د. مركزية المراقبة ولا مركزية الأداء. هـ. مشكلة التقاضي لحل النزاعات.

و. ضعف كفاءة خدمات المرافق وارتفاع تكلفتها. ز. ضعف شفافية المعلومات في السوق المحلية

ح. عدم الثقة في السياسات والقرارات الاقتصادية. ط. ضعف القاعدة التكنولوجية المحلية في

ليبيا.

(1) مؤسسة التمويل الدولية، الاستثمار الأجنبي المباشر، الدروس المستفادة من الخبرات العملية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، سبتمبر، 1997، ص89.

المحور الثالث: واقع المؤشرات الهيكلية الاقتصادية في ليبيا.

ليبيا بلد كبير يقدر عدد سكانه ب 6.3 مليون نسمة 90% منهم يعيشون في 10% من مساحة الأراضي الساحلية، حيث تبلغ الكثافة السكانية حوالي 50 شخصا في الكيلو متر المربع الواحد، وليبيا من البلدان ذات الدخل المتوسط المرتفع، حيث يسجل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الرقم الأعلى في أفريقيا نتيجة للموارد النفطية رغم فترة الانكماش التي تعرض لها الاقتصاد الليبي قبل عام 2014 ليشهد تحسنا كبيرا في أدائه الاقتصادي الكلي بسبب زيادة إنتاج النفط وتصديره وتسليمه للمؤسسة الوطنية للنفط، وقد نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بنسبة 28.3% في عام 2017 لتزداد معدلات الانتاج بشكل تصاعدي ليساهم في نمو الناتج المحلي الإجمالي الليبي حيث حقق ما قيمته 28988.2 سنة 2017 ليزداد الناتج المحلي الإجمالي سنة 2018 بما قيمته 29995.5 ويعود السبب في ذلك إلى زيادة الصادرات النفطية ومن المتوقع أن يتبع الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي الاتجاه نفسه. أما فيما يخص الواردات الليبية فنلاحظ أن النشاط الاقتصادي الأجنبي له دور كبير في تلبية الاحتياجات المحلية، من خلال توجيهها مباشرة إلى السوق المحلية بحيث بلغت اعلي قيمة للواردات سنة 2013 حيث بلغت 43242.0 وقل قيمة لها سنة 2011 قدرت بحوالي 13664.0 ويعود السبب في ذلك الأزمة العالمية وتدهور أسعار النفط من ناحية والإحداث التي مرت على البلاد من ناحية أخرى، أن التباين في هذه القيم بارتفاعها وانخفاضها يدل على الارتباط المباشر مع تطور الذي شهدته البلاد في قطاع النفط في ذلك الوقت حيث ارتفعت الصادرات الليبية عند أعلي قيمة لها سنة 2012 قدرت ب 76893.0 وبقيمة أدنى سنة 2016 قدرت بحوالي 10386.1 ويعود السبب في ذلك إلى الاقتتال على النفط ومحاوله السيطرة عليه إلى حين بناء دولة قوية وقادرة على الحفاظ على الموارد النفطية مما اثر على الاقتصاد الليبي من خلال ارتفاع سعر الصرف في السوق الموازي وانفصال وعدم الثقة بين النظام المصرفي في شرق البلاد وغربها، حيث تصرف السوق الموازي بشكل فردي مما سبب في انخفاض قيمة العملة المحلية بشمل مستمر مند عام 2014 وبلغت قيمتها انخفاضات غير معقولة حتي وصلت نسبة الانخفاض إلى 75% مقابل الدولار في حين ظل السعر الرسمي ثابتا عند 1.4 دينار للدولار، ووصل سعر الصرف في السوق الموازي اعلي قيمة له سنة 2018 قدرت 4.87 دينار وقل قيمة كانت 1.30 سنة 2010 وهذا بدوره زاد من معدلات التضخم في الاقتصاد الليبي بشكل متسارع في نفس الأعوام فقد قفز من 2.4% سنة 2010 إلى 8.1% سنة 2018 ويعزي هذا التضخم إلى عده أسباب منها الاضطرابات في سلسلة التوريدات وضعف العملة المحلية والدعم المالي للوقود والأغذية والتي تأثرت بشكل مباشر بفعل تدني إنتاج النفط وتصديره مع الانقسام المؤسسي بين وزارتي المالية المرتبطتين بحكومتين متنافستين قد يكون مساهما في التضخم الحاصل في الاقتصاد الليبي وخاصة وان الحكومتين تمول ميزاتها المالية إلى حد

كبير من خلال الاقتراض من احد المصارف المركزية المتنافسة وبدرجة اقل من البنوك التجارية، كل ما سبق جعل قدرة ليبيا على جذب الاستثمار الأجنبي قد تراجعت بشكل كبير ويعود إلى جملة أسباب اقتصادية وسياسية، يتعلق قسم منها بمعدل نمو الناتج المحلي ومعدل التضخم وسعر الصرف والظروف الدولية والتشريعات القانونية، والجدول التالي يوضح وضعية المؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي خلال الفترة 2010-2020.⁽¹⁾

جدول رقم (7)

يوضح وضعية المؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي خلال الفترة 2010-2020.

السنة	الناتج المحلي الاجمالي	الصادرات	الواردات	أجمالي التجارة الخارجية	معدل التضخم	نمو عرض النقود	سعر الصرف الحقيقي	سعر الصرف الموازي
2010	92978.2	61658.0	31881.0	93539	2.4	8.4	1.26	1.30
2011	47549.5	23254.0	13664.0	36918	5.9	15.7	1.25	1.30
2012	112591.0	76893.0	32243.0	109136	6.1	14.8	1.25	1.32
2013	79952.6	58442.6	43242.0	101684.6	2.6	15.04	1.33	1.33
2014	43030.2	24511.0	38631.7	63142.7	2.4	18.7	1.39	2.50
2015	29270.1	14996.9	22684.5	37681.4	9.8	23.7	1.37	2.80
2016	28260.3	10386.1	21658.1	35744.2	5.9	27.7	1.36	3.25
2017	28988.2	11224.1	19252.5	30476.6	6.1	32.5	1.38	3.80
2018	29995.5	10815.2	18999.0	29114.2	8.1	37.6	1.38	4.85
2019	29874.2	10645.6	18321.1	28966.7	5.4	37.4	1.38	4.64
2020	30547.1	11645.2	19324.7	30969.9	6.4	38.1	1.39	4.66

المصدر : من إعداد الباحث اعتماداً على بيانات مصرف ليبيا المركزي، التقرير السنوي للسنوات 2010-2020

المحور الرابع : وصف النموذج القياسي :

1- النموذج المقترح : Estimation Equation

يركز هذا الجزء على معرفة الصورة الرياضية للعلاقة الخطية البسيطة بين كل من حجم التدفقات الداخلة لليبيا في صورة استثمار أجنبي مباشر وبعض مؤشرات الاقتصاد الكلي، وذلك اعتماداً على تحليل معادلة الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression على اعتبار أن الاستثمار الأجنبي

(1) مصرف ليبيا المركزي، التقرير السنوي للسنوات 2010-2018.

المباشر متغير تابع Dependent Variable ومؤشرات الاقتصاد الكلي متغيرات مستقلة Independent Variable، وذلك بهدف التعرف على مدى تأثير حجم الاستثمار الأجنبي المباشر في المؤشرات الهيكلية الاقتصادية الكلية (1).

2- التحليل الإحصائي لنماذج الانحدار الخطي البسيط:

يهدف هذا الجزء إلى صياغة نموذج اقتصادي يمكن من خلاله إيضاح العلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق لليبيا والمتغيرات المستقلة (مؤشرات الاقتصاد الكلي) باعتبارها أحد العوامل الرئيسية التي يمكن الاعتماد عليها كمحددات لنمو الاستثمار الأجنبي المباشر في ليبيا، وطبقاً لهذا التحليل يكون المتغير التابع هو (الاستثمار الأجنبي المباشر) ونرمز له بالرمز (y) والمتغيرات المستقلة عدد (5) ونرمز لها بالرمز (X_i) والنموذج الرياضي الخطي الذي يمثل العلاقة يأخذ الشكل التالي:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

حيث إن:

y : المتغير التابع (الاستثمار الأجنبي المباشر)

x_i : المتغيرات المستقلة (X₁-X₅)

β_i : معالم النموذج

ε : الخطأ في النموذج

3- تحليل معامل الارتباط:

على الرغم من إمكانية التعرف على نوع العلاقة بين ظاهرتين بمجرد النظر، وذلك اعتماداً على شكل الانتشار الظاهر بالرسم البياني للسلاسل الزمنية لهاتين الظاهرتين موضع الدراسة، إلا أن الحصول على معلمات هذه العلاقة ومدى قوتها يعتبر من المستحيل التعرف عليه بمجرد النظر، لذا نتناول فيما يلي تحليل معامل الارتباط بين كل من صافي الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد لليبيا ومؤشرات الاقتصاد الكلي، وذلك اعتماداً على نموذج بيرسون للارتباط والذي يأخذ الشكل التالي:

$$R = \frac{\text{Sum}(X - \bar{x})(Y - \bar{y})}{N * S.D_x * S.D_y}$$

حيث إن:

X- \bar{x} : تعبر عن انحراف قيم المتغير X (صافي الاستثمار الأجنبي المباشر) عن وسطها الحسابي.

Y- \bar{y} : تعبر عن انحرافات قيم المتغير Y (المتغير المستقل) عن وسطه الحسابي.

N : حجم العينة (عدد المشاهدات)

(1) خالد سعد زغول، الاستثمار الأجنبي في ضوء سياسة الانفتاح الاقتصادي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2013، ص85.

S.D : يعبر عن الانحراف المعياري.

والتحليل التالي يوضح درجة تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع طبقاً لمعامل ارتباط بيرسون بين المتغير التابع (y) والمتغيرات المستقلة (X_i) وذلك طبقاً للجداول الملحقة بالدراسة التي تعرض البيانات المتاحة عن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى ليبيا كمتغير تابع، والبيانات الخاصة بالمؤشرات الهيكلية الاقتصادية كمتغيرات مستقلة.

4- التحليل الكمي للعلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر والناتج المحلي (x_1):

أ- يتم في الجدول التالي حساب قيمة معامل الارتباط ويرمز لها بالرمز R ومربع معامل الارتباط R.Square. ويستخدم في تفسير النتائج ويقدر بما قيمته (0.689). وهذا يعني أن النموذج المقدر يعبر عن (69%) من البيانات، مما يشير إلى قدرة المتغير المستقل (الناتج المحلي) على تفسير نحو 69% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الاستثمار الأجنبي المباشر) وأن خطأ التقدير يساوي (6046.5407).

Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830	.689	.658	6046.5407

a. Predictors: (Constant). X1

ب- اختبار تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار حيث يتم صياغة الفروض وفي حالة فرض العدم يكون الانحدار غير معنوي وحالة الفرض البديل يكون الانحدار معنوي، ومن الجدول بمقارنة Sig وقيمتها (0.001) بمستوى المعنوية 5% نجد أن هذه القيمة أقل من مستوى المعنوية ولذلك نرفض فرض العدم ونقبل البديل أي أن الانحدار معنوي.

ANOVA

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	811645502.611	1	811645502.611	22.20	.001
	Residual	365606538.886	10	36560653.889		
	Total	1177252041.496	11			

ج- الجدول الآتي يوضح في العمود الثاني (B) تقديرات نموذج الانحدار البسيط والعمود الثالث يوضح خطأ التقدير لكل تقدير من التقديرات، ومن النتائج يتضح أن الجزء الثابت معنوي حيث (0.014) Sig أقل من مستوى المعنوية 5%، الناتج المحلي (0.001) Sig أيضاً معنوي.

coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16372.547	5531.422		-2.960	.014
	X1	0.071701716	.015	.830	4.712	.001

وتكون معادلة الانحدار التي توضح العلاقة بين الناتج القومي كمتغير مستقل والاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع على النحو التالي:

$$\epsilon(y) = \beta_0 + \beta_i X_i$$

$$\epsilon(y) = -16372.547 + 0.071701716 X_1$$

5- التحليل الكمي للعلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر وحجم الصادرات (X₂):

أ- يتم في الجدول التالي حساب قيمة معامل الارتباط ويرمز له بالرمز R ومربع معامل الارتباط R.Square. ويستخدم في تفسير النتائج ويتضح أنه يساوي (0.622) وهذا يعني أن النموذج المقدر يعبر عن (62%) من البيانات، وخطأ التقدير يساوي (6674.9852).

Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788	.622	.584	6674.9852

a. Predictors: (Constant). X₂

ب- اختبار تحليل التباين Anova لاختبار معنوية الانحدار، وبمقارنة Sig وقيمتها (0.002) بمستوى المعنوية 5% نجد أن هذه القيمة أقل من مستوى المعنوية ولذلك نرفض فرض العدم ونقبل البديل أي أن الانحدار معنوي.

ANOVA

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	731697763.057	1	731697763.05	16.422	.002
	Residual	445554278.440	10	44555427.844		
	Total	1177252041.49	11			

a. Predictors: (Constant). X₂

ج- الجدول الآتي يوضح في العمود الثاني (B) تقديرات نموذج الانحدار البسيط والعمود الثالث يوضح خطأ التقدير لكل تقدير من التقديرات، ومن النتائج يتضح أن الجزء الثابت معنوي حيث (0.304) أكبر من مستوى المعنوية 5%، بينما حجم الصادرات (0.002) Sig معنوي.

Coefficients

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig
Model		B		Beta		
1	(Constant)	-3880.085	3582.345		-1.083	.304
	X2	.571	.141	.788	4.052	.002

وتكون معادلة الانحدار التي توضح العلاقة بين الاستثمار العام كمتغير مستقل والاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع على النحو التالي:

$$\epsilon(y) = \beta_0 + \beta_i X_i$$

$$\epsilon(y) = -3880.085 - .571 X_4$$

6- التحليل الكمي للعلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر وحجم الواردات (X_3):

أ- يتم في الجدول التالي حساب قيمة معامل الارتباط ويرمز له بالرمز R ومربع معامل الارتباط R.Square ويستخدم في تفسير النتائج ويتضح أنه يساوي (0.434) وهذا يعني أن النموذج المقدر يعبر عن (43%) من البيانات، وخطأ التقدير يساوي (8165.6284).

Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658	.434	.377	8165.6284

a. Predictors: (Constant). X3

ب- اختبار تحليل التباين Anova لاختبار معنوية الانحدار وبمقارنة Sig وقيمتها (0.002) بمستوى المعنوية 5% نجد أن هذه القيمة أكبر من مستوى المعنوية ولذلك نقبل فرض العدم ونرفض البديل أي أن الانحدار غير معنوي.

ANOVA

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	5104771773.311	1	510477177.311	7.656	.020
	Residual	666774864.186	10	66677486.419		
	Total	1177252041.49	11			

a. Predictors: (Constant). X3

ج- الجدول الآتي يوضح في العمود الثاني (B) تقديرات نموذج الانحدار البسيط والعمود الثالث يوضح خطأ التقدير لكل تقدير من التقديرات، ومن النتائج يتضح أن الجزء الثابت معنوي حيث (Sig (0.136 أكبر من مستوى المعنوية 5%، وأيضاً حجم الواردات (Sig (0.020 غير معنوي.

Coefficients

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig
Model		B		Beta		
1	(Constant)	-13206.773	8142.469		-1.622	.136
	X3	.381	.138	.658	2.767	.020

a. Dependent Variable: Y

وتكون معادلة الانحدار التي توضح العلاقة بين حجم الواردات كمتغير مستقل والاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع على النحو التالي:

$$\epsilon(y) = \beta_0 + \beta_i X_i$$

$$\epsilon(y) = -13206.773 + .381 X_5$$

7- التحليل الكمي للعلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر وسعر صرف الدينار بالنسبة للدولار (X4):

أ- يتم في الجدول التالي حساب قيمة معامل الارتباط ويرمز له بالرمز R ومربع معامل الارتباط R.Square، ويستخدم في تفسير النتائج ويتضح أنه يساوي (0.196) وهذا يعني أن النموذج المقدر يعبر عن (19.6%) من البيانات، وخطأ التقدير يساوي (9730.1856).

Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442	.196	.115	9730.1856

a. Predictors: (Constant). X4

ب- اختبار تحليل التباين Anova لاختبار معنوية الانحدار وبمقارنة Sig وقيمتها (0.150) بمستوى المعنوية 5% نجد أن هذه القيمة أكبر من مستوى المعنوية ولذلك نقبل فرض العدم ونرفض البديل أي أن الانحدار غير معنوي.

ANOVA

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	23046918.054	1	230486918.054	2.434	.150
	Residual	94676512.443	10	94676512.344		
	Total	1177252041.496	11			

a. Predictors: (Constant). X4

b. Dependent Variable: Y

ج- الجدول الآتي يوضح في العمود الثاني (B) تقديرات نموذج الانحدار البسيط والعمود الثالث يوضح خطأ التقدير لكل تقدير من التقديرات، ومن النتائج يتضح أن الجزء الثابت غير معنوي حيث Sig (0.471) أكبر من مستوى المعنوية 5%، بينما سعر صرف الدينار الليبي بالنسبة للدولار Sig (0.150) أيضاً غير معنوي.

Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8229.507	10996.022		-.748	.471
	X4	36.066	23.115	.442	1.560	.150

a. Dependent Variable: Y

8- التحليل الكمي للعلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر ومعدل التضخم (x_5):

أ- يتم في الجدول التالي حساب قيمة معامل الارتباط ويرمز له بالرمز R ومربع معامل الارتباط R.Square ويستخدم في تفسير النتائج ويتضح أنه يساوي (0.278) وهذا يعني أن النموذج المقدر يعبر عن (27.8%) من البيانات، وخطأ التقدير يساوي (9221.8189).

Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527	.278	.205	9221.8189

a. Predictors: (Constant). X5

ب- اختبار تحليل التباين Anova لاختبار معنوية الانحدار وبمقارنة Sig وقيمتها (0.078) بمستوى المعنوية 5% نجد أن هذه القيمة أكبر من مستوى المعنوية ولذلك نقبل فرض العدم ونرفض البديل أي أن الانحدار غير معنوي.

ANOVA

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	326832609.140	1	326832609.140	3.843	.078
	Residual	850419432.356	10	85041943.236		
	Total	11777252041.496	11			

a. Predictors: (Constant). X5

b. Dependent Variable: Y

ج- الجدول الآتي يوضح في العمود الثاني (B) تقديرات نموذج الانحدار البسيط والعمود الثالث يوضح خطأ التقدير لكل تقدير من التقديرات، ومن النتائج يتضح أن الجزء الثابت غير معنوي حيث Sig (0.226) أكبر من مستوى المعنوية 5%، بينما معدل التضخم Sig (0.078) أيضاً غير معنوي.

Coefficients

Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Sig
		Coefficients		Coefficients		
	B			Beta		
1	(Constant)	-17075.928	13244.183		-1.289	.226
	X5	7592.262	3872.800	.527	1.960	.078

a. Dependent Variable: Y

ومن خلال التحليل أعلاه لحساب قيمة معامل ارتباط بيرسون، واختبار تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار وتقديرات نموذج الانحدار البسيط يمكن تقسيم المتغيرات المستقلة إلى مجموعات بناء على درجة الارتباط بينها وبين المتغير التابع.

المجموعة الأولى من المتغيرات المستقلة: الناتج المحلي، وحجم الصادرات هي المتغيرات الأكثر تأثيراً حيث تفسر التغيرات في الاستثمار الأجنبي المباشر في ليبيا بدرجة ثقة 95% وأن لها علاقة طردية قوية مع حجم الاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع وأنهما يسيرا في نفس الاتجاه، وإن

النتائج المحلي وحجم الصادرات كمتغيرات مستقلة قادرة على تفسير نحو (69%، 62%) بالترتيب من تلك التغيرات التي تحدث في حجم الاستثمار الأجنبي المباشر.

المجموعة الثانية من المتغيرات المستقلة: حجم الواردات، تؤثر بدرجة أقل كمتغيرات مستقلة، وهي قادرة على تفسير نحو (43%) بالترتيب من تلك التغيرات التي تحدث في حجم الاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع، وتعتبر حجم الصادرات، وحجم الواردات عن درجة الانفتاح على العالم الخارجي.

المجموعة الثالثة من المتغيرات المستقلة: سعر صرف الدينار الليبي بالنسبة للدولار، ومعدل التضخم، وهي تؤثر بدرجة ضعيفة كمتغيرات مستقلة، وهي قادرة على تفسير نحو (20%، 28% فقط) بالترتيب من تلك المتغيرات التي تحدث في حجم الاستثمار الأجنبي المباشر كمتغير تابع، كما يتضح أن هناك علاقة طردية بين استمرار تدفق الاستثمار الأجنبي إلى ليبيا ومدى دعم القدرات التنافسية بها وكذلك مدى استقرار الاقتصاد الكلي وتحقيق التناسق بين أدوات السياسة الاقتصادية المختلفة وتوفير المعلومات والبيانات عن الاقتصاد الليبي بشرط أن تكون بيانات ومعلومات حديثة ودقيقة وتفصيلية.

المحور الخامس: النتائج والتوصيات.

1- النتائج :

يلعب الاستثمار الأجنبي دورا هاما في التأثير على المؤشرات الهيكلية للاقتصاد الليبي وذلك من خلال الإشارة الموجبة لمعامل هذا الاستثمار في النموذج القياسي حيث تبين ان الناتج المحلي الإجمالي وحجم الصادرات هي المتغيرات الأكثر تأثرا في الاستثمار الأجنبي بدرجة ثقة 95% وان لها علاقة قوية بحجم الاستثمار الأجنبي مما يعكس كفاءة هذا الاستثمار وقدرته على التأثير على معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي وحجم الصادرات وبدرجة اقل للواردات وبدرجة ثقة 43%، تليها مجموعة سعر الصرف ومعدل التضخم بدرجة ثقة قدرت على التوالي 20% و 28% وهذا يوضح عدم معنوية العلاقة بين تغيرات سعر صرف الدينار بالنسبة للدولار ومعدل التضخم وبين تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى ليبيا، لذا لابد من التركيز على تحليل علاقة الانحدار بين الاستثمار الأجنبي المباشر ومؤشرات المجموعتين الأولى والثانية من المتغيرات المستقلة لما لها من تأثير لا يستهان به على الاستثمار الأجنبي المباشر.

2- التوصيات :

- أ - تكتيف الجهود لتعزيز الاستقرار السياسي والاقتصادي في ليبيا كونهما من أهم المحددات لجذب الاستثمارات المحلية والأجنبية بالإضافة إلى الاهتمام بالاستثمار الأجنبي كأداة هامة من أدوات التنمية الاقتصادية وعدم معاملته على أنه أداة من أدوات تحقيق الجباية لموارد الدولة، كما أن تحسين أوضاع البنية التحتية لما لها من دور كبير في جذب الاستثمار الأجنبي.
- ب - تنشيط الاقتصاد ورفع معدلات النمو الاقتصادي من خلال سياسات الاقتصاد الكلي الملائمة والتي ستؤدي دورا مهما في زيادة حجم السوق ومن ثم زيادة معدلات تدفق الاستثمارات إلى ليبيا مع ضرورة تبادل المعلومات وقواعد البيانات وإعداد الدراسات والإحصائيات والتعاون الدولي في إطار العولمة مع الأخذ بعين الاعتبار الترويج لفرص الاستثمار .

قائمة المصادر والمراجع :

- 1- إبراهيم شحاته، القواعد الإرشادية للبنك الدولي بشأن معاملة الاستثمارات الأجنبية، المكتبة المصرية، 2012.
- 2- أميرة حسب الله، محددات الاستثمار الأجنبي المباشر في البيئة الاقتصادية، الدار الجامعية، 2005.
- 3- إيهاب إبراهيم محمد، المؤشرات الاقتصادية الكلية وانعكاساتها على تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، القاهرة، 2011 .
- 4- تقرير مسح أفاق الاستثمار العالمي، 2010، 2012.
- 5- جمعة محمد عامر، سياسة الاستثمارات الأجنبية وآثارها على مواجهة الاختلالات الهيكلية بالاقتصاد المصري، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 1997 .
- 6- حسان خضر، تشجيع الاستثمار العربي والأجنبي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2009.
- 7- حسن عمر، الاستثمار والعولمة، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2004.
- 8- حسين عبدالله الاسرج، استراتيجيات تنمية الاستثمار الأجنبي المباشر، كتاب الأهرام الاقتصادي، 2005.
- 9- خالد سعد زغول، الاستثمار الأجنبي في ضوء سياسة الانفتاح الاقتصادي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2013.
- 10- عبدالسلام أبو قحف، اقتصاديات الإدارة والاستثمار، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1992.
- 11- عبدالسلام أبو قحف، نظريات التمويل وجدوى الاستثمارات الأجنبية، مؤسسة شباب الجامعة، 2001.
- 12- عبدالله محمد شامية، التخطيط في مرحلة التطوير الاقتصادي، مجلة التخطيط والتنمية، معهد التخطيط، طرابلس ليبيا، 2007.
- 13- محمد بسيوني، دور السياسة الاقتصادية تجاه الاستثمارات الأجنبية المباشرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2007.
- 14- مصرف ليبيا المركزي، التقرير السنوي للسنوات 2010-2020.
- 15- مؤسسة التمويل الدولية، الاستثمار الأجنبي المباشر، الدروس المستفادة من الخبرات العملية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، سبتمبر، 1997.
- 16- الموسوعة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، 1998.
- 17- الهيئة العامة للملك والاستثمار، الموقف التنفيذي للمشروعات الاستثمارية، طرابلس، 2010.
- 18- UNCTA (2012) World Investment Report ,



BANI WALEED UNIVERSITY JOURNAL OF SCIENCES & HUMANITIES

**A QUARTERLY SCIENTIFIC REFEREED JOURNAL
ISSUED BY BANI WALEED UNIVERSITY**

BANI WALEED – LIBYA

Fifth Year – Twentieth Issue – June 2021

Contents

<i>Title</i>	<i>Author</i>	<i>Page Number</i>
A comparative study of the properties of Beta particle between practical and theoretical values	Haniya Saleh Alhoweij	3

A comparative study of the properties of Beta particle between practical and theoretical values

Haniya Saleh Alhoweij- Faculty of Science - Bani Waleed University

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the properties of β -particles by observing the energy spectrum and also to determine the range of beams of β -particle. There are two parts in this study, the first part is to find the β -particle spectrum by using two sources (^{90}Sr , ^{60}Co). Two detectors are used in this study which were the crystal of sodium iodide detector NaI (TI) and the Geiger Muller tube (G-M). The Multi-Channel Analyser (MCA) which is a part of NaI (TI) was calibrated by using the known energies of the ^{22}Na and ^{137}Cs gamma rays. In the second part of this experiment, the spectra of the β -particles were collected to estimate the half-life of ^{128}I , which was found to be 23.1 minutes which is near to the expected value of 25 minutes. The end point energy was 2.055 MeV which is the expected range of 2.25 MeV where the actual value is 2119 KeV. At the end of this study, by using different thickness of aluminium plates the range and the half value were calculated

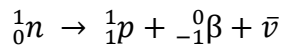
Empirical formulas are calculated to compare maximum ranges with measured values which can be extracted from theory section below.

1-Introduction.

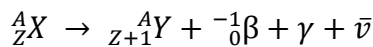
The penetrating radiation given in the radioactive decay of uranium was discovered in 1896 by Henri Becquerel of the fogging of photographic plates by an unknown radiation emanating from uranium-bearing rocks[1]. The uranium was named a radioactive element due to its invisible reactions to human eyes which is called radiation[2]. Thus, a new field of radioactive substances and radiation was established where it became the point of

interest within the scientific world [2]. A significant impact in different areas and changes of human practice were made by this new field of science in which the human body is exposed to many natural sources of low ionizing radiation levels during daily life. This kind of practice and the surroundings that individuals live in are the main factors in understanding the amount of radiation exposure [3]. Moreover, the level of human's dosage from radiation varies from the people in public to patients and staff who are working in the nuclear industry [4].

Beta decay is a type of radioactive decay where Beta particles can be found into two types, either an electron or a positron which is emitted from the nucleus of the atom when it decays by beta particles. In this process the atomic number "Z" changes by 1 unit while the atomic mass "A" remains constant [5]. There are two types of beta decay, beta minus (β^-) and beta plus (β^+). Beta minus (β^-) refers to the decay process which results an electron emission. On the other hand, beta plus (β^+) decay refers to the emission of a positron particle that result from beta decay. Beta minus (β^-) particle emission occurs when a neutron is transformed into a proton plus an electron and an antineutrino [6]:

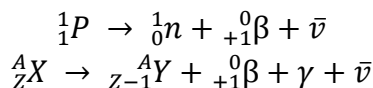


Since free electrons do not exist inside the nucleus, a β particle originates in nucleus and must pass the nuclear potential barrier [7].



A daughter nucleus may be formed in an excited state followed by the possibility of γ ray decay. On the other hand, there are some transitions go directly to the ground state [7].

β^- Particle emission occurs in nuclides with a neutron excess, where a neutron is converted to a proton. Neutron-deficient nuclei emit a positron as they go to a more stable state [8].



Additionally, due to the differences in the energy taken away by the neutrino, β particles are emitted with a continuous spectrum, while the energy of α and γ -radiation is discrete and well defined. The neutron-deficient nuclei can also decay by a $p \rightarrow n$ conversion via the electron capture (EC) process. Such nuclei can only decay by the capture of one of the orbital electrons. A decrease by one unit of the atomic number occurs because of the negative charge acquired by the nucleus. The same final daughter that has been produced by the positron emission is formed [9].

Energy spectrum of the β -particles electrons which virtually is a nuclear β -decay is a continuum. This continues distribution of the energy which was resulted from the electrons could be emitted and observed and finally it may measure practically. This energy may range from zero to the maximum energy value in the β -decay and the end point energy may come (β -max) [5,7]. A typical energy spectrum for β -emitting nuclide is displayed in figure 1

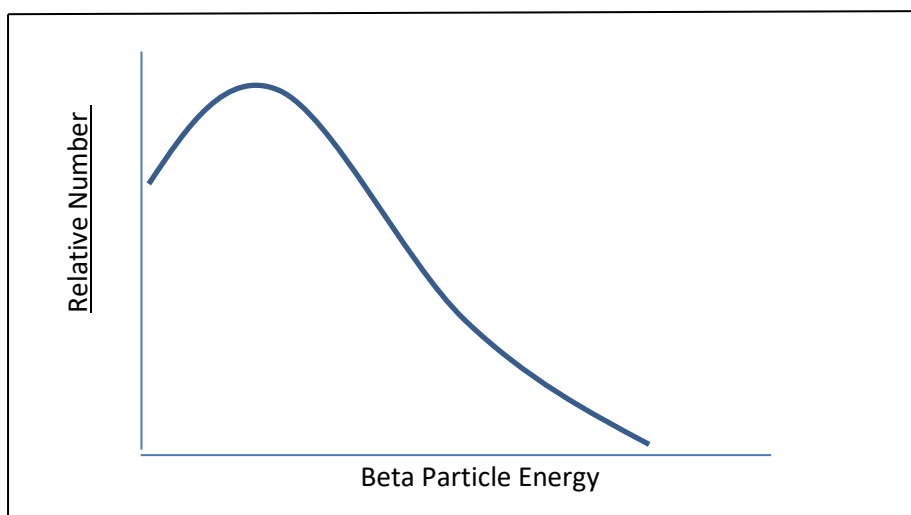


Figure 1 – β -Particle energy spectrum

2- Theory

Stable nuclei with $A > 40$ consist of more neutrons (N) than protons (Z) in the nucleus of an atom. Protons (Z) have positive charge and repel one another electrically. To achieve stability in heavy nuclei, an excess of neutrons that produce an attractive force is required. In addition, the ability

of neutrons has a limit to prevent the disruption of the nucleus by the coulomb repulsion. Thus, instability of nuclei can be led by this phenomenon. Furthermore, the instability of nuclei can be caused by the unstable configurations due to the filling of quantum states by the nucleons [10]. Nuclei decay by emitting radiation and that is due to its instability. Alpha (α) and beta (β) which can be followed sometimes by gamma rays (γ) are three types of radiation emitted by NORMs [8].

β -particles can interact with matters, either with electron or with nuclei. When β -particle passing near nucleus will be deflected on nuclei because of coulomb forces and loss of the β -particles kinetic energy. The consequence of this process may occur (Rutherford scattering).

Ionization is produced as the result of coulomb repulsion between β -particles and electrons. As β -particles may lose energy which could be equal to the kinetic energy of the electron, it may also be responsible for freeing electron from the atom. This operation is known as the ionization process [5].

β -particle is likely to produce 50 to 150 ion pairs per centimetre of air and this may occur before kinetic energy is dissipated. A beta has a characteristic of range of travelling distance through matter which mainly rely on initial kinetic energy [10]. Radiation decay is known as process where nucleus can change some of their mass energy, changing the internal structure of the nucleus. The measurement and prediction for this process will happen within a limited time period [7].

If (N)radioactive nucleus is during at time (t),and assuming that there is no new nucleus entered into the process, then the rate with $N(t)$ nucleus decay within this period $d(t)$ is

$$\frac{dN(t)}{d(t)} = -\lambda N(t) \quad 1$$

Where λ is called the decay constant, Integrating of the Equation 1 leads to the equation of exponential radioactive decay [7].

$$N(t) = N_0 \quad 2$$

Where N_0 is the constant of integration so, by giving the original value of nuclei at $t=0$, the half- life is shown the time which is necessary for half- life of the nuclei in order to decay.

Instead of $N(t)$ in equation 2 put $\frac{N_0}{2}$ that leads to

$$t_{1/2} = \frac{0.693}{\lambda} \quad 3$$

As a result of low energy, β -particles are not very penetrability, it is β -particle energy spectrum directly, it means that they are stopped in the front of window to a detector. In order to solve this problem, a standard NaI (TI) scintillation detector could be used to combine the β emitter into the detector itself. That is in order to prevent any entrance window [10].

Shielding is the high energy of β - particles that produce Bremsstrahlung radiation when an electron is going down in the electric field of a nucleus. These photos may be allowed to travel a huge distance through the absorber than the typical β -particle. Thus, it is suggesting that a large range than is in fact the case. Therefore. It is difficult to predict electron range from a β -particle, and subsequently, a partial expression is used instead Thus expressions are related with β -particle end point energy of Beta particles [5,9].

$$R = (0.542 \times E) - 0.133 \quad 4$$

This is a typical empirical that holds when $E_{MAX} > 0.8$ MeV and $R_{max} > 0.3$ g/cm².

A further empirical formula for electron range is that when $E_{max} < 0.8$ MeV, $R_{max} < 0.3$ g/cm² is:

$$R_{max} = 0.407 E_{max}^{1.38} \quad 5$$

This is to estimate the half value thickness $t_{1/2}$ is used this equation:

$$t_{1/2} = 0.04 \times E_{2/3} \text{ g/cm}^3 \quad 6$$

3- Experimental Method

3.1 *Beta-particle Spectroscopy*

A good energy resolution and detection efficiency are vital when considering smaller volume radiation detection systems. To attain the best energy resolution, the detector material should produce a high optical yield—a quantity which is measured as the number of optical photons emitted per MeV of energy deposited into the crystal volume by the intercepted gamma-ray photon [11].

The sodium iodide NaI (TI) scintillation spectrum was used in this experiment to measure the β -particle energy from the decay of ^{128}I , it was connected to photomultiplier tube which is connected to a preamplifier.

Locate ^{137}Cs source a few centimeters away from the NaI (TI) in order to get gamma peak. And adjusted HV (high voltage supply) was 600. The full energy peak of ^{137}Cs was recorded 662Kv that was demonstrated $1/2$ full scale, replacing ^{137}Cs source by ^{22}Na which is measured two peaks where the energy was (511Kev annihilation photon and 1274kev- γ ray).

The NaI (TI) crystal is demounted from the photomultiplier tube, then to be packed in a waterproof and lowered into (Am/Bc) neutron source tank which is located in the unsealed source laboratory then the crystal is kept under irradiation for 10 minutes to build up sufficient β -activity. Iodine is introduced as ^{127}I which was non-radioactive to transfer to the ^{128}I as β -emitter. After this time, remove the crystal from the Am/Be tank and reassemble with photomultiplier tube and then connect the detector back to electronics, turn the HV to original value which was 600v [12].

A β -spectrum is acquired for 30 minutes directly after tube crystal is re-assembled, record total counts (C_T) every 60 second into the channel corresponding to 500 kev, which were 1800s. plot the graph of $\log ct$ (cumulative total) versus time, the value of β -particles emitted with an energy of 500 kev will use to estimate the half- life of iodine-128 by using equation 3.

3.2- Beta particle Range.

First, locate a ^{90}Sr source which put inside the chamber at the end of detector window, this part of this experiment was used the G-M tube detector and a set of aluminium absorbers: ^{90}Sr source emits a β - particles with a maximum energy of 0.54MeV. Given that ^{90}Y is the daughter of ^{90}Sr emitted of β -particle with maximum energy 2.25Mev, recorded the count rate for the thickness of aluminium absorber. Plot the graph to obtain the maximum β -range and compare it with the value expected maximum range, which are empirical expressions. Replacing ^{90}Sr by ^{60}Co source which emits two gammas at energies of 1.173 MeV and 1.332 MeV in addition a β -particle with maximum energy of 0.31MeV. In both sources, the count was recorded for every 60 seconds. Moreover, the graph was plotted to calculate the maximum range of beta particles.

The rustle measured by a Geiger counter which depends on the β -source and the electron. By using ^{90}Sr source on the floor of the lead castle, the count rate is plotted with the absorber (with the same thickness). That was in two different situations, the nearest position of absorber to the G-M tube detector and the closest position to the source varying absorber thickness.

The final part of the experiment is used by brass plates for collimation of β -particle beam which was assessed. The ^{90}Sr source is located on bottom shelf of the lead castle and brass plate with two shelved higher. By using an aluminium absorber of thickness 47 mg/cm^2 count rates measured which were 61 on the top on the brass plate and 62.5 was below the G-M tube.

4-Results and Discussion

4-1 Beta Particle Spectroscopy

The figure 2 in the next page is given the β -spectrum which was obtained by calibration of the multi-channel analysis (MCA) with a time period of 2500s. It was calibrated with full energy at 662keV for ^{137}Cs and is given two peaks. ^{22}Na sources as well as is calibrated with energy 511keV annihilation photon and 1274keV

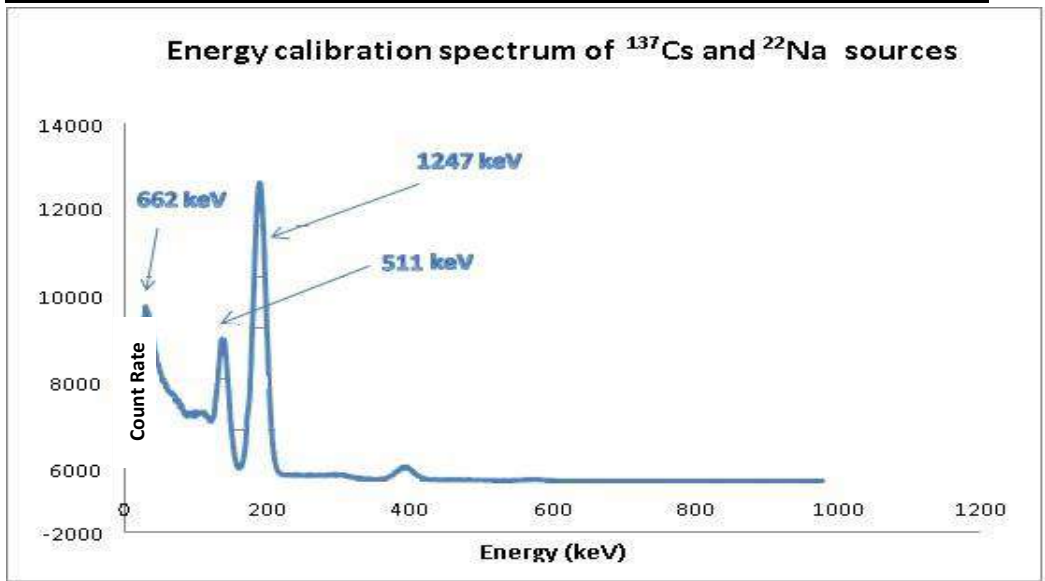


Figure 2 Energy calibration spectrum using both sources.

The expected value of around (2.2MeV) is compared with end point energy by using the λ . A plot of normal log of count rate versus elapsed time is displayed in figure3. The half-life time of ²⁸I is estimated by using the equation for the rate of decay,

$A(t) = A_0 e^{-\lambda t}$ Adding Log for both sides of the equation, $A(t) = -\lambda t + \ln A_0$
 To become $t_{1/2} = \ln 2 / \lambda$ where λ is the decay constant. The half-life = $0.693 / \lambda$
 $0,693 / 0.0005 = 1386s = 23.1$ minute.

This value is different to the expected value which is 25mins

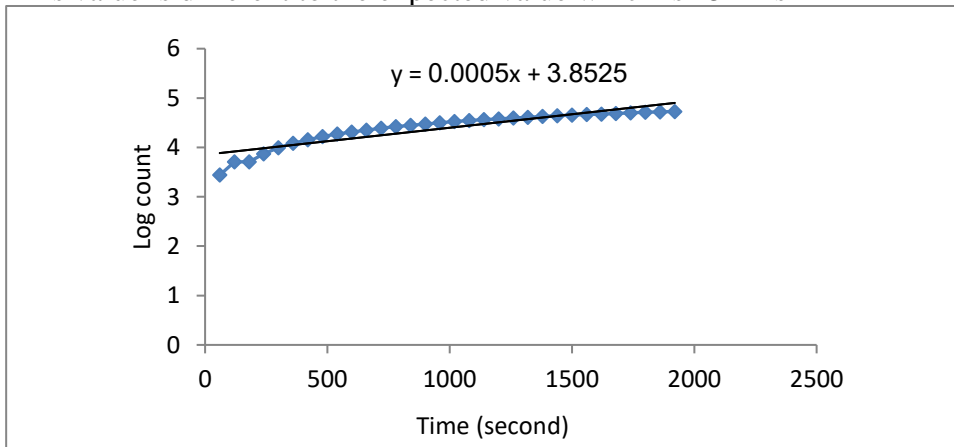


Figure 3 Subtracted counts versus time to find decay constant of ¹²⁸I

4.2 Beta Particles Range

This part of this study presents two figures where the count rates measured varying the thickness of both ^{90}Sr and ^{60}Co . the β -particles combine with the air particles and they slowed down as what they do with absorber material. Figure4 describes how β -particles absorbed by thickness. There is a slight decrease at the beginning of the counting (it can be seen from the figure below from 100 to approximately zero but when the absorbers thickness increases; the count rate has fallen down where the absorber thickness was reached to stop most of beta particles. It could find the endpoint when the β -particles disappear. The highest thickness of the plates was able to stop β -particles.

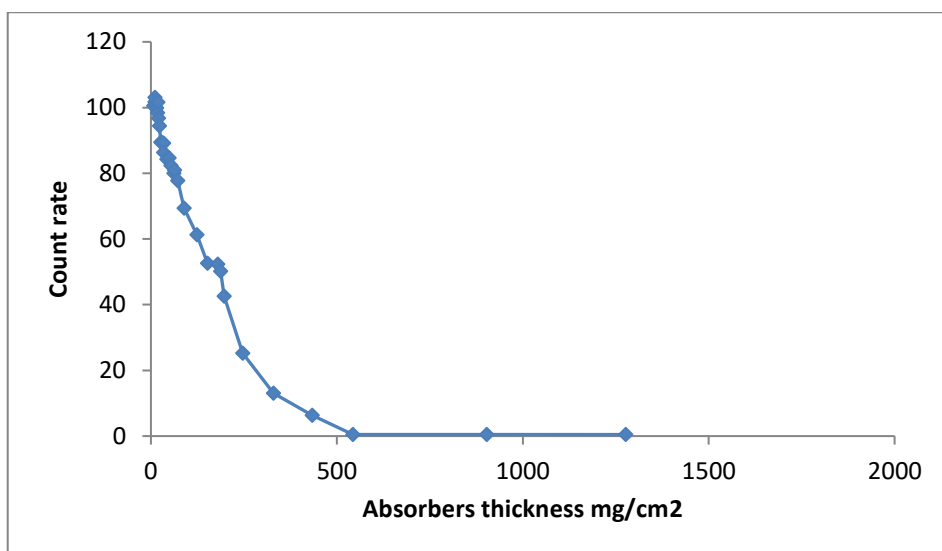


Figure4 the attenuation of beta particle for the ^{90}Sr

The maximum thickness was estimated from the figure in the point where the β -particle is absorbed which is approximately $836.3\text{mg}/\text{cm}^2$.

figure 5 indicates that ^{60}Co is emitted β -particle and two gamma rays. Gamma ray's radiation is not stopping by the thickness of the aluminium plates, it is difficult to determent the endpoint.

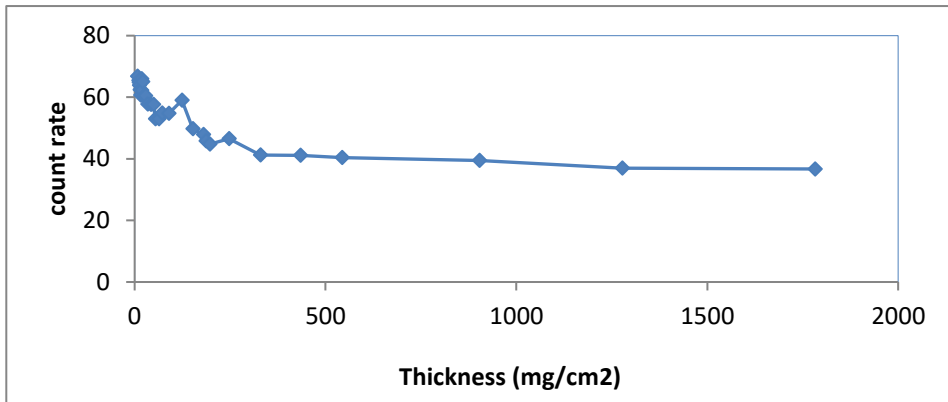


Figure 5 the attenuation of beta particle for ⁶⁰Co

The maximum range is approximately the point when all beta emitted start to disappear in the figure is 550mg/cm².

Table 1 displays the expected β-particle range by using the empirical equation which is written before.

source	Rmax g/cm ²
⁹⁰ Sr	0.17
⁹⁰ Y(daughter of ⁹⁰ Sr)	1.08
⁶⁰ Co	0.08

The different energy value of beta particle emitted between Sr⁹⁰ and ⁹⁰Y that bring no distinguish between them inside the matter. the maximum range of beta particles emitted from the ⁶⁰Co source was calculated and found to be 0.08g/cm², this a small value because of the emission of gamma ray that emitted from the ⁶⁰Co source, this value means β particle can be stopped at this point while gamma ray was continuing to penetrate the absorber plate.

The table 2 is given the expected $t_{1/2}$ via the empirical formula $t_{1/2}=0.04E^{2/3}$

source	Expected $t_{1/2}$ (g/m ²)
⁹⁰ Sr	0.018
⁹⁰ Y(daughter of Sr)	0.155
⁶⁰ Co	It is difficult to get because of gamma ray.

The table 3 shows aluminium with brass plate in two shelves higher from the source and aluminium absorber to near the detector.

Aluminium with brass plate	Count per second
Near the source	61
Aluminium near the detector	62

From this table, the value of count rate that recorded when the aluminium brass plate is placed near to the ⁹⁰Sr source is a slight less than when it is located near to the G-M tube.

4-Conclusion

In conclusion, the general features of β -particles have covered in this work by collecting beta particles energy spectra, it has done The half-life of ¹²⁸I was estimated 23.1 minute which is near to the expected value of 25 minutes. The end point energy was 2.055 MeV which is the expected range of 2.25 MeV where the actual value 2119KeV. Furthermore, the range of beta particles was estimated by using the empirical equation that found to be 0.17,1.086 and 0.08g/cm² for ⁹⁰Sr, ⁹⁰Y and ⁶⁰Co sources. Additionally, the half value thickness of beta particles has been calculated and found to be 0.018, 0.155g/cm² for similar sources expect ⁶⁰Co because of gamma ray from this source it was difficult to measure the half value thickness and end point of beta particles. Overall, brass plates were sufficient material to be used as an efficient shield against beta particles

5- Recommendations

Beta rays are defined as a high-energy electron with a negative charge, and they are rather dangerous rays that can easily penetrate the human skin, and if that happens, they lose electrons from atoms in the body eventually leading to tissue damage. Ultimately, this leads to cancer. However, beta particles are still widely used in the treatment of eye cancer and bone cancer as they are used to create an image of the digestive system or blood circulation through a PET scan. It is possible to protect the body from beta rays by using aluminum foil, which is only a few millimeters thick.

References

- [1] Adams, F., and Dams, R., *Applied Gamma-Ray Spectrometry*, 4 and ed., Oxford: Pergamon Press, 2012.
- [2] International Atomic Energy Agency. *Extent of Environmental Contamination by Naturally Occurring Radioactive Material (NORM) and Technological Options for Mitigation*. Technical Reports Series No.419, 2003.
- [3] Klement, A.W., *CRC Handbook of Environmental Radiation*, Florida: CRC Press, Inc., 1982.
- [4] Watson, S.J., Jones, A.L., Oatway, W.B., and Hughes., *Ionising Radiation Exposure of the UK population: 2005 Review*, Health Protection Agency, Centre for Radiation, Chemical and Environmental Hazards, Radiation Protection Division, Chilton, Didcot, Oxfordshire, OX11 0RQ, UK, 2005
- [5] Knoll, G.F., 2000, *Radiation Detection and Measurement*, 3rd edition, USA: John Wiley & Sons Inc, 2000.

- [6] Lapp, R.E., and Andrews, H.L., *Nuclear Radiation Physics*, 4th edition, London: Sir Krane, K.S., *Introductory Nuclear Physics*, Chichester: John Wiley & Sons Inc., 1988.
- [7] Lilley, J., *Nuclear Physics: Principles and Applications*, Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2001.
- [8] Beiser, A *Concepts of Modern Physics*, 4th ed., McGraw-Hill Book Co., Singapore, 1987.
- [9] X.Mougeol, phy.Rev,C91.055504 2015
- [10] Gilmore, G.R., *Practical Gamma-ray Spectrometry*, 2nd edition, Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 2008.
- [11] Matthew Lowdon 1, Peter G. Martin 1 , M.W.J. Hubbard 2 , M.P. Taggart 2 , Dean T. Yannick Verbelen 1, P.J. Sellin 2 and Thomas B. Scott, sensors Article, *Evaluation of for Scintillator Detection Materials Application within Airborne Environmental Radiation Monitoring*: Published: 4 September 2019
- [12] Laboratory script, “Beta Spectroscopy”, Prof. Patrick Regan, University of Surrey, Department of Physics. : Published November 2013