

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية و التطبيقية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدر عن جامعة بني وليد
بني وليد – ليبيا

السنة الثانية – العدد الخامس – سبتمبر 2017 م

مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية و التطبيقية
السنة الثانية – العدد الخامس – سبتمبر 2017 م

المشرف العام للمجلة

د. علي رمضان المخزوم

رئيس تحرير المجلة ومديرها العام

د. الطاهر سعد ماضي

مدير تحرير المجلة

د. عبد الحكيم صالح زايد

هيئة تحرير المجلة

د . أسامة غيث فرج
د . عبد الحميد التليسي
د . سليمان محمد شفاف
د . عبد السلام السنوسي البرغوتي
د . مصباح نصر النقرات
أ . السنوسي محمد الهمالي

أمين سر المجلة

جمال محمد الجهيمي

اللجنة الاستشارية للمجلة

د. مفتاح يونس الرباضي
د. عبد السلام محمد الحاج
د. عبد الحميد فرج الشندولى
د. انديش الطاهر عبدالله
د. السنوسي مسعود عبيد الله
د. ابراهيم احمد خليل
د. صالح معيوف مفتاح
د. مفتاح أغنية محمد

التدقيق اللغوي

د. عبد الرحمن حسين عبد الرحمن
د. فرج خليل سالم

التنفيذ

أ. أشرف بن لامه

قواعد النشر بمجلة جامعة بني وليد للعلوم الانسانية والتطبيقية

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

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

1- تقبل البحوث باللغتين العربية والإنجليزية على أن تعالج القضايا والموضوعات بأسلوب علمي موثق يعتمد الاجرائية المعتمدة في الابحاث العلمية ، وذلك بعرض موضوع الدراسة وأهدافها ومنهجها وتقنياتها وصولاً الي 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 او البحث على (25) صفحة كحد اقصى وان يرفق بخلاصة للبحث او المقالة لا تتجاوز(60)كلمة تنشر معه عند نشره .

6- ترحب المجلة بتغطية المؤتمرات والندوات عبر تقارير لا تتعدى (10) صفحات (A4) كحد اقصى، يذكر فيها مكان الندوة أو المؤتمر وزمانها وأبرز المشاركين ، مع رصد أبرز ما جاء في الاوراق والتعقيبات 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 ، و أن تتضمن المراجعة خلاصة مركزة لمحتويات الكتاب ، مع الاهتمام بمناقشة اطروحات المؤلف ومصادقية 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 بحقها في نشر المادة وفق خطة التحرير، وتؤول حقوق الطبع عند إخطار الباحث بقبول بحثه للنشر للمجلة دون غيرها.
- 14- يقتصر دور المجلة على التدقيق في لغة البحث وليس علي تصحيحه ومراجعته لغوياً، وهي مسؤولة تقع علي الباحث 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) مرفقاً بعدد 2 نسخة ورقية .

للمزيد من المعلومات والاستفسار يمكنكم المراجعة عبر :

هاتف

00218928567953

البريد الالكتروني

Bwujsh@gmail.com

صفحة المجلة علي فيس بوك

(مجلة جامعة بني وليد للعلوم الانسانية و التطبيقية)

مقر المجلة

إدارة المكتبات والمطبوعات والنشر بالجامعة - المبنى الإداري لجامعة بني وليد
بني وليد - ليبيا

كلمة العدد

السلطة و الأقسام ...

الموضوع هنا لا يتعلق بالسياسة ولا بالسياسيين بالمفهوم الضيق للسياسة بقدر ما يتعلق بالبيروقراطية والتنظيم الإداري؛ البيروقراطية التي وصفها " بلزاك " يوماً في إطار موقفه السلبي منها : (السلطة الكبرى التي يمارسها الأقسام) حيث يرى أنها تنظيم إداري روتيني ومعقد وبطيء في أداء الخدمات العامة.

إن البيروقراطية ومنذ ظهورها في القرن السابع عشر كانت تدل على المكاتب والموظفين ومرافق الدولة ومؤسساتها الحكومية وبما تعنيه كذلك من قوة و سلطة ونفوذ وسيادة، بغرض تنظيم العمل وتسهيله و التحكم فيه برمجةً وتخطيطاً وتوجيهاً وإشرافاً وتقويماً ، وهي بلا شك نتاجاً ومظهراً من مظاهر الرأسمالية الغربية وكذلك نتاجاً لتقسيم العمل وتنظيمه.

الموقف الإيجابي من البيروقراطية يرى أنها طريقة فعالة وناجحة في تنظيم العمل وتدريبه وفقاً لخطة عقلانية هادفة وهي بذلك نموذج للحرص والدقة والكفاءة والفعالية الإدارية، هذا عندما يتم الاحتكام إلى العمليات والأوامر و الإجراءات التنظيمية الصارمة.

الخوف من البيروقراطية يكون عندما تنحرف عن أهدافها الحقيقية فتصبح أسلوباً لممارسة القوة والتسلط والرقابة وعندما تصبح سلطة كبرى يمارسها الأقسام .

د. الطاهر سعد ماضي

رئيس تحرير المجلة

محتويات العدد

رقم الصفحة	أسم الباحث	عنوان البحث
7	أ. الزينة سعيد الغضوي	الإمام مكّي بن أبي طالب وترجيحاته التفسيرية في سورة الإسراء في تفسيره: "الهداية إلى بلوغ النهاية"
34	د. مختار أبوسبيحة الشيباني	التطور التشريعي في مواجهة جرائم المخدرات في ليبيا
54	سالمة الشارف مفتاح	تحديد إطار التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي في رفع مستوى الوعي البيئي لدى تلاميذ المدارس الابتدائية
72	د. منصور محمد ونيس عبدالله	دور أدوات الحوكمة الرشيدة في مكافحة الفساد وتعزيز نزاهة الاعمال الحكومية دراسة وصفية تحليلية
94	د. أحمد علي مسعود البطي د. إبراهيم أحمد خليل الصقر	مقومات نجاح إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتنمية القدرات التنافسية - بالتطبيق على كليات الجامعة الأسمرية - زيتين"
119	د. مفتاح محمد عمار أ. صفية معمر العباني	جودة الموارد البشرية في المنظمات الخدمية "دراسة تطبيقية على الإدارة العامة في شركة الخطوط الجوية الليبية"
145	د. الصادق مصباح الجديد	كفاءة المراجع الداخلي و التطور التقني لأنظمة الرقابة الداخلية في بعض الشركات الليبية المساهمة
168	د. علي محمد الشاعر	المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة سبها وعلاقتها بتوافقهم المهني
205	د. فخر الدين عبدالسلام عبدالمطلب د. عز الدين مختار غميص	صعوبات تطبيق الجودة الشاملة بالجامعات الليبية "دراسة تطبيقية على كليات بني وليد"
222	فاتح عمر عجاج زيدان محمد نافع أسطيل إسماعيل مصباح الفار	أول تسجيل لمرض الذبول الفيوزامي على أشجار الزيتون بمنطقة بني وليد- ليبيا

الإمام مكي بن أبي طالب وترجيحاته التفسيرية في سورة الإسراء في تفسيره: " الهداية إلى بلوغ النهاية "

أ. الزينة سعيد الغضيوي - كلية التربية - جامعة بني وليد

الحمد لله الذي أنزل القرآن المبين ، هدى للناس، ورحمة للعالمين ، ونوراً ينير درب السائرين، وقرّة عين للمتجهدين القائمين، ودرجات للعالمين العارفين ، يرتفع به أقواماً، ويصنع آخرين.

والصلاة والسلام على من بعثه الله تعالى رسولاً في الأميين ،فجعله أعلم الأولين والآخرين ، وخاتم النبيين ، وإمام المرسلين ﴿ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ ﴾ (1).

فإنّ الله قد خصّ هذه الأمة بالتزليل الحكيم، وحفظه لهم من التحريف والتبديل ، فبقى كلامه العظيم نوراً وشفاءً، ورحمة للمؤمنين على مر الأعوام والسنين.

ولا أعظم من الله - سبحانه وتعالى- ، ولا كلام أعظم من كلامه - سبحانه - ، ومن أكرمه الله تعالى يجعل شغله بالقرآن وعلومه ؛ ليفوز فوزاً عظيماً، لقوله تعالى: ﴿ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ﴾ (2)،

فحري بكل عبد مؤمن أن يشتغل بكلام الله تعالى ، كلٌ بحسبه ، لا سيما من وفقه الله تعالى؛ لينهل من علومه ، ويبحر فيها - ولو قليلاً - ، في دراسته وتدبره، من طلبة العلم والعلماء، وإنّ هذا الفضل عظيم ، يؤتيه الله من يشاء من عباده، وقد أراد الله تعالى أن ينزل كتابه الكريم على أشرف أنبياءه ، ورسله - ﷺ - ، ثم تتابع فضل الله على أمته من بعده ، فنهل الكل بلا حرمان ، واختص الله من يشاء من أهل العلم بمزيد من الفتح والبيان، فاشتغلوا عبر العصور بجمع علوم وفنون القرآن، حفظاً ، وتعلماً وتعليماً ، وعملاً ، وتطبيقاً ؛ إنّ كلام الله الكريم معجزة باهرة ، وحجة شافية لا تنتهي عجائبه ، ولا تنقضي غرائبها ، ولا يشبع منه العلماء .

ولمّا كان كتاب الله هو أعلى الكتب وأرفعها، اهتم به علماء الإسلام أيّما اهتمام، وألّفوا في تفسيره الكتب العديدة والمتنوعة، وبطبيعة الحال اختلفت وجهات نظرهم في تفسيرهم لكلام الله - تعالى -

1 - آل عمران: 164.

2 - المجادلة: 11.

وهم في ذلك يصدق عليهم قوله تعالى: ﴿ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾ (1).

ولذلك كانت الكتابة في مثل هذه الموضوعات ، فالغاية منها ، إعانة طلبة العلم على التبحر في علم التفسير والتأليف ، ومعرفة ما تركه الأعلام الجهابذة ؛ ليكون عوناً لكثير منهم ، فيجدوا فيه ضالتهم ويروا به عطشهم العلمي الذي هم بحاجة إليه في مسيرتهم العلمية ، ويفيدوا به من جاء خلفهم من طلبة العلم .

ولقد اخترت في كتابتي لهذا البحث المنهج التكاملي، متضمناً عدة مناهج تخدم البحث العلمي، تتمثل في المنهج النقلي، والمنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي الناقص، والمنهج التحليلي، والمنهج المقارن.

ولذا اقتضت طبيعة هذا البحث تقسيمه إلى مقدمة ومبحثين، وخاتمة، وثبتت بالمصادر والمراجع. بينت في المقدمة أهمية هذا الموضوع ، والأسباب التي دعت لاختياره ودراسته. وجعلت البحث مبحثين:

المبحث الأول: تعريف بمصطلحات البحث.

أولاً- تعريف موجز بالإمام مكي بن أبي طالب .

ثانياً- تعريف موجز بتفسير: "الهداية إلى بلوغ النهاية".

ثالثاً- تعريف الترجيح لغةً واصطلاحاً.

المبحث الثاني: المسائل الترجيحية للإمام مكي بن أبي طالب في سورة الإسراء في تفسيره الهداية إلى بلوغ النهاية.

المسألة الأولى: قوله تعالى: ﴿ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّى نَبْعَثَ رَسُولًا ﴾ (2).

المسألة الثانية: قوله تعالى: ﴿ وَلَا يُبْذَرُ تَنْذِيرًا ﴾ (3).

المسألة الثالثة: قوله تعالى: ﴿ وَإِنْ مِنْ قَرْيَةٍ إِلَّا نَحْنُ مُهْلِكُوهَا ﴾ (4).

المسألة الرابعة: قوله تعالى: ﴿ وَمَا جَعَلْنَا الرُّؤْيَا الَّتِي أَرَيْنَاكَ إِلَّا فِتْنَةً لِلنَّاسِ ﴾ (5).

المسألة الخامسة: قوله تعالى: ﴿ وَإِنْ كَادُوا لَيَسْتَفْرِزُونَكَ مِنَ الْأَرْضِ لِيُخْرِجُوكَ مِنْهَا ﴾ (6).

المسألة السادسة: قوله تعالى: ﴿ وَمِنَ اللَّيْلِ فَتَهَجَّدْ بِهِ نَافِلَةً لَكَ ﴾ (7).

1 - التوبة:122.

2 - الإسراء:15.

3 - الإسراء:27.

4 - الإسراء:58.

5 - الإسراء:60.

6 - الإسراء:76.

7 - الإسراء:79.

ومن ثمَّ ختمت بخاتمة موجزة، وألحقته بقائمة للمصادر والمراجع الخاصة بهذا البحث

وهنا نبدأ في التحدث عن محتويات البحث.

المبحث الأول: تعريف بمصطلحات البحث.

أولاً- تعريف موجز بالإمام مكي بن أبي طالب .
أولاً: اسمه ونسبه.

هو أبو محمد بن أبي طالب - حموش - بن محمد بن مختار القيسي، القيرواني، القرطبي، المقرئ، النحوي، اللغوي، الفقيه، الأديب، المتقن، الإمام، العلامة، المفسر، الكبير، إمام القرآن في وقته، وخاتمة أئمة القرآن بالأندلس (1).

وهو نحويًا فاضلاً عالمًا بوجوه القراءات، ولد في شعبان سنة: (355هـ) بالقيروان عند طلوع الشمس، أو قبل طلوعها بقليل، وكانت القيروان إذ ذاك كعبة الفُصاد لطلاب العلم، الواردين عليها من الأندلس والمغرب والسودان (2).
ثانياً: شيوخه.

لقد تتلمذ مكي بن أبي طالب، وتلقى على يد العديد من الشيوخ الأجلاء، وقد كان لتلك الرحلات العلمية الواسعة النطاق، دوراً بارزاً في نشر العلم لديه، ونشأ عنه وجود عدد كبير من الشيوخ، ومن بين هؤلاء:

- 1- عبد المنعم بن عبيد الله بن غلبون الحلبي، المقرئ (ت 389 هـ) (3).
- 2- أبي القاسم السقطي. أبو القاسم عبيد الله بن محمد بن أحمد بن جعفر البغدادي السقطي، (ت406هـ) (4).

ثالثاً: تلاميذه.

فقد نهل عدد كبير من طلاب العلم من علم الإمام مكي - رحمه الله - ، فتتلمذوا، ودرسوا على يديه أيضاً في كثير من المدن، في كافة العلوم وقد ذكروا في عدد من كتب التراجم، وكان من أبرزهم:

- 1- أحمد بن عبد الرحمن بن عبد الحق الخزرجي، المقرئ (ت511هـ).
- 2- أحمد بن محمد بن خالد الكلاعي المقرئ، (ت 432 هـ).
- 3- أحمد بن محمد بن عبد الله الخولاني، (ت 558 هـ) .

1- ينظر: نزهة الألباء: 254/1.

2- ينظر: الصلة في تاريخ أئمة الأندلس: 597/1.

3- ينظر: وفيات الأعيان: 277/5.

4- ينظر: الصلة في تاريخ أئمة الأندلس: 597/1.

4- أيمن بن خالد بن أيمن الأنصاري (ت 432 هـ) (1).

رابعاً : آثاره العلمية ومؤلفاته :

قضى الإمام مكي بن أبي طالب حياته حافلة في شتى فروع العلم، فترك لنا الكثير من الكنوز، وهذا إنمّا يدل على مكانة هذا العلم العلمية، التي ذاع صيته في عصره، دون غيره ، وقد ذكرت كتب التراجم الكثير من هذه المصنفات منها:

1- منتخب حجة أبي على الفارسي.

2- الموجز في القراءات.

3- المأثور عن مالك في أحكام القرآن وتفسيره.

4- الرعاية لتجويد القراءة.

5- اختصار أحكام القرآن (2).

خامساً : وفاته.

وكانت وفاته في قرطبة يوم السبت سنة: (437 هـ)، ودفن بالرّيَض يوم الأحد لليلتين خلتا من المحرم، وصلى عليه ابنه أبو طالب محمد بن مكي (3).

ثانياً- تعريف موجز بتفسير: "الهداية إلى بلوغ النهاية".

لقد ظلت كتب الإمام مكي بن أبي طالب، وتآليفه مصدراً عظيماً وهاماً، لمن جاء بعده من عباقرة العلماء، من بعده، وانكبوا على دراستها، ونقلوها لطلبة العلم، ومن أشهرها: "كتاب الهداية إلى بلوغ النهاية".

فقد شهد الكثير من العلماء بأنّ هذا التصنيف من أشهر التفاسير، وأعظمها، وأشهرها؛ لما احتواه من قيمة علمية عالية، جعلته مميزاً عن غيره من التفاسير الأخرى، وخاصة عند الأندلسيين، فقال عنه ترتيب المدارك (4): قال القاضي عياض: "وصنف تصانيف جليلة في علوم القرآن، وغير ذلك، ومن أشرف تصانيفه كتاب: "الهداية في التفسير" (5).

وقال ياقوت الحموي (6): وله تصانيف كثيرة: أشهرها: "الهداية إلى بلوغ النهاية في التفسير" (7).

1 - الصلة: 52، 76، 77/1، 115.

2- ينظر: نزهة الألباء 1/ 254.

3- يُنظر: وفيات الأعيان: 274/5.

4 - هو علي بن أحمد بن سعيد بن أبي سفيان، الإمام الحافظ الفقيه، سمع من أحمد بن الحسور وغيره، وروى عنه أبو عبد الله الحميدي وغيره، ومن مصنفاته: "الفصل في الملل والنحل"، و"المحلى في الفقه على مذهبه واجتهاده"، توفي سنة: (457 هـ) ينظر: تذكرة الحفاظ: 3/ 227.

5 - ترتيب المدارك: 8/ 14.

6 - هو عبد الله ياقوت بن عبد الله، الرومي الحموي، قرأ شيئاً من النحو، واللغة، وشغله مولاه بالأسفار في متاجره، فجرت بينه، وبين مولاه نبوة أوجب عققه، فأبعده عنه، وصنف كتاباً سماه: "إرشاد الألباء إلى معرفة الأدياء" توفي سنة: (626 هـ) ينظر: وفيات الأعيان: 6/ 127.

7 - معجم الأدياء: 6/ 2713.

وقال ابن خلكان⁽¹⁾: "وله تصانيف كثيرة نافعة فمنها: "الهداية إلى بلوغ النهاية"⁽²⁾. والمعروف أن اسم هذا الكتاب: "الهداية"، وهو كتاب مشهور، وإن كان لا يبدو أنه وصل إلينا⁽³⁾. وقد لاقى هذا التفسير تفسيره مكانة مرموقة بين كتب التفسير؛ لأن مكي كان قد عاد لمصادر أثناء تأليفه، ذات أهمية كبيرة، ولما احتواه من العلوم النافعة في علوم العربية، وعلوم القرآن، وما ورد عن الصحابة، والتابعين، وذكر اختيارته وترجيحاته أيضاً.

ثالثاً - تعريف الترجيح لغةً واصطلاحاً.

أولاً: تعريف الترجيح لغةً.

رجحت الشيء ببدي: أي وزنته، ونظرتما ثقله، وأرجحت الميزان: أي أثقلته؛ حتى مال، ورجح الشيء نفسه، يرجح رجحاناً، ورجوحاً⁽⁴⁾.

ثانياً: تعريف الترجيح اصطلاحاً:

وهو تقوية إحدى الإمارتين على الأخرى⁽⁵⁾.

وأما الترجيح بمجرد الاختيار: بحيث إذا تكافأت عنده الأدلة، يرجح بمجرد إرادته، واختياره، فهذا ليس قول أحد من أئمة الإسلام، وإنما هو قول طائفة من أهل الكلام، ولكن قاله طائفة من الفقهاء، في العامي المستفتي: إنه يخير بين المفتين المختلفين، وهذا كما أن طائفة من السالكين، إذا استوى عنده الأمران في الشريعة، رجح بمجرد ذوقه، وإرادته⁽⁶⁾.

المبحث الثاني: المسائل الترجيحية للإمام مكي بن أبي طالب في سورة الإسراء في تفسيره الهداية إلى بلوغ النهاية.

المسألة الأولى: قوله تعالى: ﴿ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴾⁽⁷⁾.

ترجيح الإمام مكي - رحمه الله تعالى - بقوله: "أي: لا نهلك قوماً إلا بعد الأعدار إليهم بالرسول. وقال قتادة: إن الله - ﷻ - ليس يعذب أحداً؛ حتى يسبق من الله إليه خبر، أو تأتيه من الله - ﷻ - بينة.

وقال أبو هريرة: إذا كان يوم القيامة جمع الله أهل الفترة والأبكم والأخرس والشيوخ، الذين لم يدركوا الإسلام، فأرسل إليهم رسولاً أن ادخلوا النار، فيقولون: كيف؟ ولم يأتنا رسول؟ قال: ولو دخلوها؛

1 - هو أحمد بن محمد بن إبراهيم بن خلكان قاضي القضاة، كان علامة في الأدب والشعر، وصنف كتاب: "وفيات الأعيان". وتوفي سنة: (681 هـ). ينظر: فوات الوفيات: 1/110.

2 - وفيات الأعيان: 5/275.

3 - مكي بن أبي طالب وتفسيره القرآن: ص 76، 90.

4 - ينظر: تهذيب اللغة: 4/87، مادة: (رجح).

5 - شرح الكوكب: 616/4.

6 - مجموع الفتاوى: 10/472.

7 - الإسراء: 15.

لكانت عليهم برداً، وسلاماً ، فيرسل الله - ﷻ - إليهم رسولاً، فيطيعه من كان يريد أن يطيعه، ثم قرأ أبو هريرة: ﴿وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّى نَبْعَثَ رَسُولًا﴾.

وقيل: معناه أيضاً: ما كنا معذبين أحداً في الدنيا بالإهلاك؛ حتى نبعث رسولاً، يبين لهم بأي شيء يعذبهم الله - سبحانه - ، وبأي شيء يدخلهم الله الجنة.

وهذا قول حسن؛ لأن الآخرة ليست بدار تعبد، فيبعث الله فيها إلى أحد رسولاً، أعلمنا الله أنه لا يعاجل أحداً بعذاب الدنيا، إلا بعد إنذار برسول. فأما عذاب الآخرة، يحل على من كفر بالتوحيد، وإن لم يأتيه رسول؛ لأن الله - جل ذكره - قد نصب دلالات، وعلامات، تدل على توحيد كل الخلق. فمن كفر، ولم تتفعه تلك الدلالات والآيات دخل النار، وإن لم يأتيه رسول. فإنما تأتي الرسل بالشرائع والتحريض على التوحيد الذي قد نصب الله - ﷻ - عليه الدلالات والعلامات⁽¹⁾.

وقد ذكر المفسرين في معنى العذاب في هذه الآية ثلاثة وجوه هي :

الأول: عذاب الدنيا.

وهو قول مقاتل والجمهور⁽²⁾. وذكره كثير من العلماء⁽³⁾، وهو اختيار كثير من المفسرين منهم : النسفي في قوله : "وما صح منا أن نعذب قوماً عذاب استئصال في الدنيا، إلا بعد أن نرسل إليهم رسولاً يلزمهم الحجة"⁽⁴⁾. والشنقيطي أيضاً بقوله : أن هذه الآية، وأمثالها من الآيات؛ إنما هو التعذيب النبوي، كما وقع في الدنيا من العذاب بقوم نوح، وقوم هود، وقوم صالح، وقوم لوط، وقوم شعيب، وقوم موسى، وأمثالهم، وإذا فلا ينافي ذلك التعذيب في الآخرة⁽⁵⁾.

وضعه الكيا الهراسي⁽⁶⁾ فقال: "فقال قائلون: المراد به عذاب الاستئصال في الدنيا، كقوله: ﴿وَمَا كَانَ رَبُّكَ مُهْلِكَ الْقُرَى حَتَّى يَبْعَثَ فِي أُمَّهَا رَسُولًا﴾"⁽⁷⁾، وهذا بعيد؛ فإن عذاب الاستئصال على حسب ما يقع في المعلوم، كونه مصلحة، وإن كان الاستئصال مصلحة دون ابتعاث الرسل، وجب عندهم ذلك، فإن عذاب الاستئصال إنما استحقه من استحقه؛ لمخالفة التكليف، فإذا حصلت المخالفة قبل الرسل، فأى معنى لترك ذلك؟ وإن لم يكونوا مستحقين، فلا استئصال، لا بعد الرسل، ولا قبلهم، وهذا بين حسن⁽⁸⁾.

1 - ينظر: الهداية إلى بلوغ النهاية: 4162/6 - 4166.

2 - ينظر: الجامع لأحكام القرآن: 231/10.

3 - ينظر: إعراب القرآن للنحاس: 268/2، وتفسير ابن كثير: 54/5.

4 - مدارك التنزيل وحفائق التأويل: 249/2.

5 - ينظر: أضواء البيان: 69/3، 68.

6 - هو علي بن محمد بن علي الطبري، أبو الحسن، الملقب: عماد الدين، المعروف: بالكيا الهراسي، الفقيه، الشافعي، من مصنفاته: "نقض مفردات الإمام أحمد"، و"أحكام القرآن"، توفي سنة: (504هـ). ينظر: وفيات الأعيان: 286/3.

7 - القصص: 59.

8 - أحكام القرآن للكيا الهراسي: 103/3.

الثاني: عذاب الآخرة: وهو ظاهر قول ابن عباس وقتادة⁽¹⁾، وذكره بعض العلماء⁽²⁾. ورجحه ابن حزم⁽³⁾ في قوله: "فَنَصَّ تَعَالَى ذَلِكَ عَلَى أَنَّ النَّذْرَةَ لَا تَلْزِمُ إِلَّا مَنْ بَلَغَتْهُ لَا مَنْ تَبْلُغُهُ، وَأَنَّهُ تَعَالَى لَا يَعْذِبُ أَحَدًا؛ حَتَّى يَأْتِيَ رَسُولٌ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ - ﷺ -، فَصَحَّ بِذَلِكَ أَنَّ مَنْ لَمْ يَبْلُغْهُ الْإِسْلَامَ أَصْلًا، فَإِنَّهُ لَا عَذَابَ عَلَيْهِ، وَهَكَذَا جَاءَ النَّصُّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ - ﷺ -: "أَنَّهُ يُؤْتَى يَوْمَ الْقِيَامَةِ بِالشَّيْخِ الْخَرْفِ، وَالْأَصْلَحِ الْأَصْمِ، وَمَنْ كَانَ فِي الْفِتْرَةِ، وَالْمَجْنُونِ، فَيَقُولُ الْمَجْنُونُ: يَا رَبِّ، أَتَانِي الْإِسْلَامُ، وَأَنَا لَا أَعْقِلُ، وَيَقُولُ الْخَرْفُ وَالْأَصْمُ، وَالَّذِي فِي الْفِتْرَةِ أَشْيَاءَ ذَكَرَهَا، فَيُوقَدُ لَهُمْ نَارًا، وَيَقَالُ لَهُمْ: ادْخُلُوهَا فَمَنْ دَخَلَهَا، وَجَدَهَا بَرْدًا، وَسَلَامًا، وَكَذَلِكَ مَنْ لَمْ يَبْلُغْهُ الْبَابُ مِنْ وَاجِبَاتِ الدِّينِ، فَإِنَّهُ مَعْذُورٌ، لَا مَلَامَةَ عَلَيْهِ، وَقَدْ كَانَ جَعْفَرُ بْنُ أَبِي طَالِبٍ، وَأَصْحَابُهُ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ - بِأَرْضِ الْحَبْشَةِ، وَرَسُولُ اللَّهِ - ﷺ - بِالْمَدِينَةِ، وَالْقُرْآنُ يَنْزِلُ، وَالشَّرَائِعُ تَشْرَعُ، فَلَا يَبْلُغُ إِلَى جَعْفَرٍ، وَأَصْحَابِهِ أَصْلًا؛ لِانْقِطَاعِ الطَّرِيقِ جَمَلَةً مِنَ الْمَدِينَةِ إِلَى أَرْضِ الْحَبْشَةِ، وَيَقُولُهُ: كَذَلِكَ سِتُّ سِنِينَ، فَمَا ضَرَّهُمْ ذَلِكَ فِي دِينِهِمْ شَيْئًا، إِذْ عَمِلُوا بِالْمَحْرَمِ، وَتَرَكُوا الْمَفْرُوضَ"⁽⁴⁾.

الثالث: عام في الدنيا والآخرة.

ذكره بعض المفسرون⁽⁵⁾. ورجحه ابن جزي بقوله: "وقيل: هو عام في الدنيا والآخرة، وَأَنَّ اللَّهَ لَا يَعْذِبُ قَوْمًا فِي الْآخِرَةِ، إِلَّا وَقَدْ أَرْسَلَ إِلَيْهِمْ رَسُولًا، فَكَفَرُوا بِهِ وَعَصَوْهُ، وَيَدُلُّ عَلَى هَذَا قَوْلُهُ: ﴿كُلَّمَا أُلْقِيَ فِيهَا فَوْجٌ سَأَلْتَهُمْ خَزَنَتُهُمْ أَلَمْ يَأْتِكُمْ نَذِيرٌ، قَالُوا بَلَىٰ﴾"⁽⁶⁾، ومن هذا يؤخذ حكم أهل الفترات، واستدل أهل السنة بهذه الآية على أن التكليف لا يلزم العباد إلا من الشرع، لا من مجرد العقل⁽⁷⁾.

وقال أبوحيان: "وانتفاء التعذيب أعم من أن يكون في الدنيا بالهلاك، وغيره من العذاب أو في الآخرة بالنار، فهو يشملهما، ويدل على الشمول قوله في الهلاك في الدنيا بعد هذه الآية: ﴿وَإِذَا أَرَدْنَا﴾"⁽⁸⁾، وفي الآخرة: ﴿فَحَقَّ عَلَيْهَا الْقَوْلُ فَدَمَّرْنَا تَمْدِيرًا﴾"⁽⁹⁾.

وأي كثيرة نُصِّ فيها على الهلاك في الدنيا بأنواع من العذاب حين كُذِّبَت الرسل. وقوله في

1 - ينظر: جامع البيان: 403/17.

2 - ينظر: جامع البيان: 403/17، وإعراب القرآن للنحاس: 268/2.

3 - هو علي بن أحمد بن سعيد بن حزم بن غالب الفارسي، أجمع أهل الأندلس قاطبة لعلوم الإسلام في علم الحديث وفقهه، ومن مصنفاته: "الإحكام لأصول الأحكام"، و"الفصل في الملل والأهواء والنحل"، توفي سنة: (456هـ). ينظر: الصلة: 395/1.

4 - الفصل في الملل والأهواء والنحل: 50/4.

5 - ينظر: الجامع لأحكام القرآن: 231/10.

6 - الملك: 8.

7 - التسهيل لعلوم التنزيل: 443/1.

8 - الإسراء: 16.

9 - الإسراء: 16.

عذاب الآخرة: ﴿كُلَّمَا أُلْقِيَ فِيهَا فَوْجٌ سَأَلَهُمْ خَزَنَتُهَا أَلَمْ يَأْتِكُمْ نَذِيرٌ قَالُوا بَلَى قَدْ جَاءَنَا نَذِيرٌ﴾⁽¹⁾،
و: ﴿كُلَّمَا﴾: تدل على عموم أزمان

الإلقاء، فتعم الملقين. وقوله: ﴿وَإِنْ مِنْ أُمَّةٍ إِلَّا خَلَا فِيهَا نَذِيرٌ﴾⁽²⁾.

وقال الشوكاني أيضاً: "والظاهر: أنه لا يعذبهم لا في الدنيا، ولا في الآخرة، إلا بعد الإعذار

إليهم بإرسال الرسل، وبه قالت طائفة من أهل العلم"⁽³⁾.

المسألة الثانية: قوله تعالى: ﴿وَلَا تُبَدِّرْ تَبْدِيرًا﴾⁽⁴⁾.

ترجيح الإمام مكي - رحمه الله تعالى - بقوله: "أي: لا تمحق ما أعطاك الله - ﷻ - من مال في معصيته، وأصل التبذير: التفريق في السرف .

قال ابن مسعود: التبذير: الإسراف في الإنفاق في غير حق⁽⁵⁾.

وهو قول ابن عباس، وقتادة.

وقال ابن زيد: هو النفقة في المعاصي. وهذا قول حسن⁽⁶⁾.

وذكر المفسرين في تفسير هذه الآية قولين هما:

القول الأول: الإنفاق في غير حق.

وهو قول ابن عباس⁽⁷⁾، وذكره جماعة من المفسرين دون ترجيحه⁽⁸⁾.

قال القرطبي: ﴿وَلَا تُبَدِّرْ﴾ أي: لا تسرف في الإنفاق في غير حق. قال الشافعي - ﷻ - :

والتبذير: إنفاق المال في غير حقه، ولا تبذير في عمل الخير. وقال أشهب⁽⁹⁾ عن مالك:

التبذير: هو أخذ المال من حقه، ووضع في غير حقه، وهو: الإسراف، وهو حرام⁽¹⁰⁾.

القول الثاني: النفقة في المعاصي.

قاله ابن زيد وقتادة⁽¹¹⁾. وذكره كثير من المفسرون⁽¹²⁾. ورجحه مكي.

ورجحه الطبري فقال: يقول: ولا تفرق يا محمد ما أعطاك الله من مال في معصيته تفرقاً.

1 - الملك: 8.

2 - البحر المحيط: 23/7. والآية من سورة: فاطر: 42.

3 - فتح القدير: 254/3.

4 - الإسراء: 27.

5 - أخرجه الطبري في تفسيره: 428/17 بنصه من عدة طرق.

6 - الهداية إلى بلوغ النهاية: 4183/6.

7 - ينظر: جامع البيان: 429/17.

8 - ينظر: جامع البيان: 429/17، وبحر العلوم: 308/2، وزاد المسير: 20/3.

9 - أشهب بن عبد العزيز بن داود بن إبراهيم القيسي، أحد فقهاء مصر، وذوي رأيها، تفقه على الإمام مالك، والليث، وعنه الحارث بن مسكين، وأبو الطاهر بن السرح، توفي سنة: (204هـ). وفيات الأعيان: 238/1.

10 - ينظر: الجامع لأحكام القرآن: 247/10.

11 - ينظر: جامع البيان: 429/17، وتفسير ابن كثير: 69/5.

12 - ينظر: جامع البيان: 427/17، وبحر العلوم: 308/2، وزاد المسير: 20/3.

وأصل التبذير: التفريق في السرف؛ ومنه قول الشاعر:

أناسٌ أجارونا فكان جوارهم أعاصيرٌ من فسقِ العراقِ المُبَدَّرِ (1).

وينحو الذي قلنا في ذلك، قال أهل التأويل (2):

المسألة الثالثة: فسر القرآن بالقرآن.

قوله تعالى: ﴿وَإِنْ مِنْ قَرْيَةٍ إِلَّا نَحْنُ مُهْلِكُوهَا﴾ (3).

ترجيح الإمام مكي - رحمه الله تعالى - بقوله: "المعنى: وما من أهل قرية إلا سيهلكون قبل يوم القيامة، إما بعذاب، أو بموت.

وقيل: معناه: وإن من قرية مفسدة، أو ظالمة إلا نحن مهلوكةا. وهو قول حسن، دليله قوله تعالى:

﴿وَمَا كُنَّا مُهْلِكِي الْقُرَىٰ إِلَّا وَأَهْلُهَا ظَالِمُونَ﴾ (4)، وله في القرآن نظائر (5).

تبين من تفسير المفسرين لهذه الآية أن لها قولين هما:

الأول: إن من قرية مفسدة أو ظالمة إلا نحن مهلوكةا.

قاله ابن عباس وابن مسعود (6)، وذكره كثير من المفسرين (7).

ورجحه كثير من المفسرين: كالفخر الرازي بقوله: "وقيل: المراد من قوله: ﴿وَإِنْ مِنْ قَرْيَةٍ﴾ قرى

الكفار، ولا بد أن تكون عاقبتها أحد أمرين: إما الاستتصال بالكلية، وهو المراد من الإهلاك، أو

بعذاب شديد دون ذلك من قتل كبارهم، وتسليط المسلمين عليهم بالسبي، واغتنام الأموال، وأخذ

الجزية، ثم بين تعالى أن هذا الحكم حكم مجزوم به واقع فقال: ﴿كَانَ ذَلِكَ فِي الْكِتَابِ

مَسْطُورًا﴾ (8)، ومعناه ظاهر (9).

وقال القرطبي أيضاً: "وقال ابن مسعود: إذا ظهر الزنى، والربا في قرية أذن الله في هلاكهم.

فقيل: المعنى: وإن من قرية ظالمة، يُقَوِّي ذلك قوله: ﴿وَمَا كُنَّا مُهْلِكِي الْقُرَىٰ إِلَّا وَأَهْلُهَا

ظَالِمُونَ﴾ (10). أي: فليبق المشركون، فإنه ما من قرية كافرة إلا سيحل بها العذاب" (11).

1 - ذكر هذا البيت دون نسبة في جامع البيان: 5/ 551، ونسب لابن مفرغ يذكر جوار المنذر بن الجارود إياه وأمانه في كتاب الأغاني: 22/ 236.

2 - ينظر: جامع البيان: 17/ 427، 428، وبحر العلوم: 2/ 308.

3 - الإسراء: 58.

4 - القصص: 59.

5 - ينظر: الهداية إلى بلوغ النهاية: 6/ 4228، 4229.

6 - ينظر: جامع البيان: 17/ 475، والجامع لأحكام القرآن: 10/ 280.

7 - ينظر: جامع البيان: 17/ 475، والجامع لأحكام القرآن: 10/ 280، وتفسير ابن كثير: 5/ 89.

8 - الإسراء: 58.

9 - مفاتيح الغيب: 20/ 358.

10 - النحل: 59.

11 - الجامع لأحكام القرآن: 10/ 280.

وقال الشوكاني: أي: ما من قرية، أي قرية كانت من قرى الكفار، فالمراد بالقرية: أهلها؛ وإنما قيل: يوم القيامة؛ لأن الإهلاك يوم القيامة، غير مختص بالقرى الكافرة، بل يعم كل قرية؛ لانقضاء عمر الدنيا، وقيل: الإهلاك للصالحه، والتعذيب للطالحة، والأول أولى؛ لقوله: ﴿وَمَا كُنَّا مُهْلِكِي الْقُرَى إِلَّا وَأَهْلُهَا ظَالِمُونَ﴾ (1).

وقال ابن عاشور: فالمراد هنا: القرى الكافرة أهلها لقوله تعالى: ﴿وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُهْلِكَ الْقُرَى بِظُلْمٍ وَأَهْلُهَا مُصْلِحُونَ﴾ (2)، وقوله تعالى: ﴿وَمَا كُنَّا مُهْلِكِي الْقُرَى إِلَّا وَأَهْلُهَا ظَالِمُونَ﴾ (3).

وحذف الصفة في مثل هذا معروف كقوله تعالى: ﴿يَأْخُذُ كُلَّ سَفِينَةٍ غَصْبًا﴾ (4)، أي: كل سفينة صالحه، بقرينة، قوله: ﴿فَأَرَدْتُ أَنْ أَعِيبَهَا﴾ (5)، ولذلك؛ فإنه ليس المقصود هنا شمول ذلك القرى المؤمنة، على معنى أن لا بد للقرى من زوال، وفناء في سنة الله في هذا العالم؛ لأن ذلك معارض آيات أخرى؛ ولأنه منافٍ لغرض تحدير المشركين من الاستمرار على الشرك.

فلو سلمنا أن هذا الحكم لا تتفقت منه قرية من القرى بحكم سنة الله في مصير كل حادث إلى الفناء لما سلمنا أن في ذكر ذلك هنا فائدة.

والتقييد بكونه قبل يوم القيامة زيادة في الأنداز، والوعيد، كقوله: ﴿وَلَعَذَابُ الْآخِرَةِ أَشَدُّ وَأَبْقَى﴾ (6).

الثاني: وما من أهل قرية إلا سيهلكون قبل يوم القيامة إما بعداب أو بموت.

قاله مجاهد، وقتادة (7)، وذكره كثير من العلماء (8).

ورجحه أبوحيان بقوله: "والظاهر أن جميع القرى تهلك قبل يوم القيامة، وإهلاكها تخريبها، وفناؤها، ويتضمن تخريبها هلاك أهلها بالاستئصال، أو شيئاً فشيئاً، أو تعذب، والمعنى: أهلها بالقتل، وأنواع العذاب" (9).

المسألة الرابعة: قوله تعالى: ﴿وَمَا جَعَلْنَا الرُّؤْيَا الَّتِي أَرَيْنَاكَ إِلَّا فِتْنَةً لِلنَّاسِ﴾ (10).

ترجيح الإمام مكي - رحمه الله تعالى - بقوله: "يعني: ما أراه ليلة أسري به افتتن بها قوم، فارتدوا عن الإسلام. وهذا مما يدل على أن الرؤيا التي كانت رؤيا عين، لا رؤيا نوم؛ لأنها لو كانت رؤيا نوم ما افتتن أحد بها ولا ارتد؛ لأن الإنسان يرى في نومه مثل هذا، وأبعد منه. فلما أخبرنا الله

1 - ينظر: فتح القدير: 282/3. والآية من سورة القصص: 59.

2 - في سورة هود: 117.

3 - في سورة القصص: 59.

4 - الكهف: 79.

5 - الكهف: 79.

6 - التحرير والتنوير: 141/15، 142. والآية من سورة طه: 127.

7 - ينظر: جامع البيان: 475/17، وبحر العلوم: 317/2.

8 - ينظر: جامع البيان: 475/17، وبحر العلوم: 317/2، ومفاتيح الغيب: 358/20، والجامع لأحكام القرآن: 280/10، و

9 - البحر المحيط: 72/7.

10 - الإسراء: 60.

- ﷺ - أن الرؤيا كانت فتنة للناس ، علمنا أنّها رؤيا عين؛ لأنّ من كان ضعيفاً في الإسلام، يستعظم الوصول إلى بيت المقدس، والرجوع منها في ليلة، فيرتد بجهله، وقلة علمه. فأبّها لو كانت رؤيا نوم، لم تكن بأية، ولا فيها دلالة عن نبوة؛ لأنّ سائر الناس، قد يرى في نومه ما هو أبعد من ذلك.

وعن ابن عباس قال: "إنّ هذه الرؤيا المذكورة هنا هي رؤيا، رآها النبي - ﷺ - بالمدينة، رأى أنّه يدخل مكة هو وأصحابه، فعجل رسول الله - ﷺ - السير إلى مكة قبل الأجل. فرده المشركون. فقال ناس: قد رد رسول الله - ﷺ -، وقد كان حدثنا أنّه سيدخلها، فافتن قوم بذلك. والصحيح أنّ الرؤيا هنا: ما رأى إذ أسري به. روي أنّ النبي - ﷺ - أصبح - غداة أسري به - على قريش، فأخبرهم الخبر، فقال أكثرهم: إنّ العير لتطرد شهوراً من مكة إلى الشام مدبرة، وشهر مقبلة، فيذهب محمد ذلك في ليلة واحدة، ويرجع إلى مكة. فارتد جماعة من الناس؛ فذلك الفتنة التي ذكر الله - ﷻ -.

ويروى: "أنّ الناس ذهبوا إلى أبي بكر - ﷺ -، فقالوا يا أبا بكر: صاحبك يزعم، أنّه قد جاء هذه الليلة بيت المقدس، وصلى فيه، ورجع إلى مكة، فقال أبو بكر: تكذبون عليه، فقالوا: بل ها هو ذا في المسجد يحدث بها الناس، فقال أبو بكر: والله لئن كان قالها لقد صدق، فما يعجبك من ذلك؟ فو الله إنّه ليخبرني أنّ الخبر ليأتيه من السماء إلى الأرض، في ساعة من ليل، أو نهار، فأصدقه، فهذا أبعد ممّا تعجبون منه، ثمّ أقبل أبو بكر حتى انتهى إلى النبي - ﷺ -، فقال: يا نبي الله أحدثت هؤلاء أنّك جئت بيت المقدس هذه الليلة؟ قال: نعم. قال: يا نبي الله، فصفه لي، فإنّي قد جئتته. قال الحسن: قال النبي - ﷺ -: فرجع لي حتى إنّني نظرت إليه، فجعل رسول الله - ﷺ - يصفه لأبي بكر، وأبو بكر يقول: صدقت، أشهد أنّك رسول الله - ﷺ - كلما وصف له منه شيئاً قال: صدقت، أشهد أنّك رسول الله - ﷺ - حتى إذا انتهى، قال النبي - ﷺ - لأبي بكر: وأنت يا أبا بكر: الصديق. فيومئذ سماه الصديق."

وأُنزل الله - ﷻ - فيمن ارتد عن إسلامه في ذلك الوقت .

إنّها رؤيا رآها النبي - ﷺ - بالمدينة، فغمته، رأى أنّ بني أمية ينزون على منبره، نزو القردة، فساء ذلك، فما استجمع ضاحكاً حتّى مات. والقولان الأولان أحسن وأبين؛ لأنّ هذه الرؤيا لو صحت ما كان فيها فتنة لأحد.

وقد أخبرنا الله أنّه جعلها فتنة للناس، وأيضاً فإنّ السورة مكية، والرؤيا التي رآها في المنام بالمدينة كانت⁽¹⁾.

اختلف المفسرون في هذه الرؤيا فقليل فيها قولين :

القول الأول: إنَّها رؤيا عين ويقظة (ليلة الإسراء).

وهو قول ابن عباس، وسعيد بن جببر، والحسن، وأبي مالك⁽¹⁾، ومسروق⁽²⁾، وقتادة، وابن جريج، وابن زيد، والضحاك، والسدي، ومجاهد، وعكرمة، وابن أبي نجیح، وأبو صالح⁽³⁾، وقول أكثر المفسرين⁽⁴⁾، والجمهور⁽⁵⁾.

ورجحه كثير من المفسرين: كالطبري في قوله: "وأولى الأقوال في ذلك بالصواب، وقول من قال: عنى به رؤيا رسول الله - ﷺ - ما رأى من الآيات، والعبر في طريقه إلى بيت المقدس، وبيت المقدس ليلة أسرى به؛ وإنَّما قلنا ذلك أولى بالصواب؛ لإجماع الحجة من أهل التأويل على أنَّ هذه الآية، إنَّما نزلت في ذلك، وإيَّاه عنى الله - ﷻ - بها"⁽⁶⁾.

وقال الواحدي: "فأكثر المفسرين على أنَّ المراد بها: ما أراه الله تعالى ليلة الإسراء.

قال عكرمة: أمَّا إنَّه ليس برؤيا، ولكِنَّه رأيُ عين، وهي رؤيا يقظة، ليست رؤيا في المنام⁽⁷⁾، وهو قول سعيد بن جببر وأبي مالك والسدي ومجاهد، وقتادة والحسن والضحاك وابن زيد وابن جريج⁽⁸⁾، وابن عباس في رواية عكرمة: قال: هي رؤيا عين أريها النبي - ﷺ - ليلة أسرى به إلى بيت المقدس⁽⁹⁾، وهذا القول اختيار الفراء وابن قتيبة، وعلى هذا يصح أن يقال: رأيت بعيني رؤية ورؤيا⁽¹⁰⁾.

وقال الألوسي أيضاً: "وقال بعض: هي حقيقة في رؤيا المنام، ورؤيا اليقظة ليلاً. والمشهور اختصاصها لغة بالمنامية؛ وبذلك تمسك من زعم أن الإسراء كان مناماً، وفي الآية ما يرد عليه، والقائلون بهذا المشهور الذاهبون إلى أنَّه كان يقظة، كما هو الصحيح قالوا: إنَّ التعبير بها، إمَّا

1 - هو غزوان: أبو مالك الغفاري، الكوفي، ثقة، روى عن عمار بن ياسر، وابن عباس، وروى عنه سلمة بن كهيل، وإسماعيل السدي. ينظر: تهذيب التهذيب: 8/245.

2 - هو مسروق بن الأجدع بن مالك بن أمية بن عبد الله الهمداني ثم الوادعي، كوفي، تابعي، ثقة، روى عن جمع من الصحابة منهم: أبي بكر، وعمر، وعلي، وروى عنه الشعبي، والنخعي، توفي سنة: (63هـ). ينظر: تهذيب التهذيب: 10/111.

3 - ينظر: جامع البيان: 17/480، وبحر العلوم: 2/318.

4 - ينظر: مفاتيح الغيب: 1/2825، والجامع لأحكام القرآن: 10/282.

5 - ينظر: البحر المحيط: 7/74.

6 - جامع البيان: 17/483، 484.

7 - ينظر: بحر العلوم: 2/318.

8 - أخرجه الطبري في جامع البيان: 17/480، 483، عنهم كلهم عدا السدي، وفي النكت والعيون 3/253، عنهم عدا أبي مالك وإبراهيم والسدي وابن جريج والطوسي.

9 - أخرجه البخاري: 4/1748، حديث رقم: 443، كتاب: التفسير، باب: (وَمَا جَعَلْنَا الرُّؤْيَا الَّتِي أَرَيْنَاكَ إِلَّا فِتْنَةً لِلنَّاسِ) ، والطبري: 17/480، من ثلاث طرق.

10 - التفسير البسيط: 13/377، 378. ونقل عن ابن الجوزي في زاد المسير: 5/53 أن ابن الأثيري قال: لا فرق بين أن يقول القائل: رأيت فلاناً رؤية، ورأيت رؤيا، إلا أن الرؤية يقل استعمالها في المنام، والرؤيا يكثر استعمالها في المنام، ويجوز كل واحد منهما في المعنيين.

مشاكلة؛ لتسميتهن له رؤيا، أو جار على زعمهم، كتسمية الأصنام آلهة، فقد روى أن بعضهم قال له -ﷺ- لَمَّا قَصَّ عَلَيْهِمُ الْإِسْرَاءَ، لَعَلَّهُ شَيْءٌ رَأَيْتَهُ فِي مَنَامِكَ، أَوْ عَلَى التَّشْبِيهِ بِالرُّؤْيَا؛ لَمَّا فِيهَا مِنَ الْعَجَائِبِ، أَوْ لَوْ قَوْعَهَا لَيْلًا، أَوْ لَسُرْعَتِهَا، أَيْ: وَمَا جَعَلْنَا الرُّؤْيَا الَّتِي أَرَيْنَاكُمَا عَيَانًا مَعَ كَوْنِهَا آيَةً عَظِيمَةً، وَأَيَّةَ آيَةٍ، وَقَدْ أَقَمْتَ الْبِرْهَانَ عَلَى صِحَّتِهَا، إِلَّا فِتْنَةً أَفْتَنَّ بِهَا النَّاسَ؛ حَتَّى ارْتَدَّ بَعْضٌ مِنْ أَسْلَمَ مِنْهُمْ⁽¹⁾.

وقال ابن عاشور: "نقل عن ابن عباس في هذه الآية، قال: "هي رؤيا عين أريها النبي ليلة أسري به إلى بيت المقدس" رواه الترمذي⁽²⁾، وقال إنه قول عائشة، وسبعة من التابعين، سماهم الترمذي، وتأولها جماعة أنها ما رآه ليلة أسري به، إذ رأى بيت المقدس، وجعل يصفه للمشركين، ورأى غيرهم واردة في مكان معين من الطريق، ووصف لهم حال رجال فيها، فكان كما وصف. ويؤيد هذا الوجه قوله: «الَّتِي أَرَيْنَاكَ»⁽³⁾، فإنه وصف للرؤيا؛ ليعلم أنها رؤية عين⁽⁴⁾.

القول الثاني: أنها رؤيا منام .

وضعفه ابن الجوزي في قوله: "وقيل: كانت رؤيا نوم. وهذه الآية تقضي بفساده؛ وذلك أن رؤيا المنام لا فتنة فيها، وما كان أحد لينكرها"⁽⁵⁾.

وقال الفخر الرازي أيضاً: "واختلفوا في معنى هذه الرؤيا، فقال الأكثرون: لا فرق بين الرؤية والرؤيا في اللغة، يقال: رأيت بعيني رؤية ورؤيا، وقال الأقلون: هذا يدل على أن قصة الإسراء؛ إنما حصلت في المنام، وهذا القول ضعيف باطل"⁽⁶⁾.

ثم ورد فيها أقوال:

الأول: إنها رؤيا النبي -ﷺ- مصارع صناديد قريش في منامه وهزيمتهم وقتلهم ببدر والفتنة على هذا تكذيب قريش بذلك.

وذكره بعض المفسرين دون ترجيح⁽⁷⁾.

الثاني: إنه رأى في المنام أنه يدخل مكة فعجل في سنة الحديبية، فرد عنها فافتتن بعض المسلمين بذلك.

وهو قول ابن عباس⁽¹⁾، وذكره كثير من المفسرين⁽²⁾.

1 - روح المعاني: 2/12.

2 - رواه الترمذي في سننه: 5/302، حديث رقم 3134، كتاب: تفسير القرآن عن رسول الله ﷺ، باب: ومن سورة بني إسرائيل.

3 - الإسراء: 60.

4 - التحرير والتنوير: 15/146.

5 - زاد المسير: 3/34.

6 - ينظر: مفاتيح الغيب: 1/2825.

7 - التسهيل لعلوم التنزيل: 1/906، وفتح القدير: 3/284.

وجوزه ابن الجوزي في قوله: "أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ -ﷺ- كَانَ قَدْ أَرَى أَنَّهُ يَدْخُلُ مَكَّةَ، هُوَ وَأَصْحَابُهُ، وَهُوَ يَوْمُنَا بِالْمَدِينَةِ، فَعَجَلَ قَبْلَ الْأَجْلِ، فَرَدَّهُ الْمُشْرِكُونَ، فَقَالَ أَنَسٌ قَدْ رَدُّ، وَكَانَ حَدِيثَنَا أَنَّهُ سَيَدْخُلُهَا، فَكَانَ رَجوعُهُمْ فَتَنَّتَهُمْ، رَوَاهُ الْعَوْفِيُّ (3) عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ (4)، وَهَذَا لَا يَنَافِي حَدِيثَ الْمَعْرَاجِ؛ لِأَنَّ هَذَا كَانَ بِالْمَدِينَةِ، وَالْمَعْرَاجُ كَانَ بِمَكَّةَ .

قال أبو سليمان الدمشقي (5): "وَأَمَّا ذَكَرَهُ ابْنُ عَبَّاسٍ عَلَى وَجْهِ الزِّيَادَةِ فِي الْإِخْبَارِ لَنَا، أَنَّ الْمُشْرِكِينَ بِمَكَّةَ افْتَنَّتُوا بِرُؤْيَا عَيْنِهِ، وَالْمَنَافِقِينَ بِالْمَدِينَةِ افْتَنَّتُوا بِرُؤْيَا نَوْمِهِ" (6).

ورجحه أبوحيان فقال: "وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَيْضًا: هُوَ رُؤْيَاهُ أَنَّهُ يَدْخُلُ مَكَّةَ، فَعَجَّلَ فِي سَنَتِهِ الْحَدِيثِيَّةِ، وَرُدُّ فَافْتَنَّتِ النَّاسَ، وَهَذَا مَنَاسِبٌ لَصَدْرِ الْآيَةِ، فَإِنَّ الْإِحَاطَةَ بِمَكَّةَ أَكْثَرَ مَا كَانَتْ" (7).

وضعه القرطبي فقال: "وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ: "الرُّؤْيَا الَّتِي فِي هَذِهِ الْآيَةِ هِيَ رُؤْيَا رَسُولِ اللَّهِ -ﷺ- أَنَّهُ يَدْخُلُ مَكَّةَ فِي سَنَةِ الْحَدِيثِيَّةِ، فَرُدُّ فَافْتَنَّتِ الْمُسْلِمُونَ لِذَلِكَ، فَنَزَلَتْ الْآيَةُ، فَلَمَّا كَانَ الْعَامَ الْمُقْبِلَ دَخَلَهَا، وَأَنْزَلَ اللَّهُ تَعَالَى: ﴿لَقَدْ صَدَّقَ اللَّهُ رَسُولَهُ الرُّؤْيَا بِالْحَقِّ﴾ (8). وَفِي هَذَا التَّأْوِيلِ ضَعْفٌ؛ لِأَنَّ السُّورَةَ مَكِّيَّةٌ، وَتِلْكَ الرُّؤْيَا بِالْمَدِينَةِ" (9).

الثالث: أَنَّهُ رَأَى فِي الْمَنَامِ أَنَّ بَنِي أُمَيَّةٍ يَصْعَدُونَ عَلَى مَنْبَرِهِ نَزْوِ الْقَرْدَةِ وَيَتَدَاوَلُونَهُ تَدَاوُلَ الْكُرَةِ، فَسَاءَ ذَلِكَ فَمَا اسْتَجْمَعَ ضَاحِكًا حَتَّى مَاتَ.

وهو قول سهل بن سعد (10) سعيد بن المسيب وابن عباس (11)، وذكره كثير من المفسرين (12).

وجوزه القرطبي في قوله: "وَقَالَ فِي رِوَايَةٍ ثَالِثَةٍ (13): إِنَّهُ -ﷺ- رَأَى فِي الْمَنَامِ بَنِي مَرْوَانَ يَنْزُونَ عَلَى مَنْبَرِهِ نَزْوِ الْقَرْدَةِ، فَسَاءَ ذَلِكَ، فَقِيلَ: إِنَّمَا هِيَ الدُّنْيَا أُعْطِيَهَا، فَسُرِّيَ عَنْهُ، وَمَا كَانَ لَهُ بِمَكَّةَ، وَلَكِنَّهُ يَجُوزُ أَنْ يَرَى بِمَكَّةَ رُؤْيَا الْمَنْبَرِ بِالْمَدِينَةِ" (1).

1 - ينظر: النكت والعيون: 253/3.

2 - ينظر: زاد المسير: 34/3، ومفاتيح الغيب: 2824/1.

3 - هو عطية بن سعد بن جنادة، العوفي الجدلي القيسي الكوفي، كان ثقة ومن رجال الحديث، روى عن أبي هريرة وابن عباس، وروى عنه الأعمش والحجاج بن أرطاة، توفي سنة: (111 هـ). ينظر: تهذيب التهذيب: 224/7.

4 - أخرجه الطبري: 645/14 من طريق عطية العوفي عن ابن عباس به، وإسناده ضعيف لضعف عطية.

5 - هو محمد بن عبد الله بن سليمان السعدي، المفسر، كان شافعيًا أشعريًا، صنف كتابًا في التفسير منها: "مجتبى التفسير"، و"الجامع الصغير في مختصر التفسير"، وكانت وفاته تقريبًا إلى أربع مائة. ينظر: طبقات المفسرين للسيوطي: 89/1.

6 - ينظر: زاد المسير: 34/3.

7 - البحر المحيط: 74/7.

8 - الفتح: 27.

9 - الجامع لأحكام القرآن: 282/10.

10 - هو سهل بن سعد بن مالك بن خالد ساعدة الأنصاري السعدي، من مشاهير الصحابة، وروى عن النبي -ﷺ-، وغيره كابن عباس، والزهري، توفي سنة: (91 هـ). ينظر: تهذيب التهذيب: 252/4.

11 - ينظر: النكت والعيون: 253/3، وزاد المسير: 54/5، ومفاتيح الغيب: 361/20، والتسهيل لعلوم التنزيل: 906/1، والبحر المحيط: 54/6.

12 - ينظر: مفاتيح الغيب: 2824/1، والتسهيل لعلوم التنزيل: 906/1، والبحر المحيط: 54/6.

13 - يقصد به ابن عباس: ينظر: الجامع لأحكام القرآن: 282/10.

وضعفه بعض المفسرون: كابن عطية فقال: "وقال سهل بن سعد: إنّما هذه "الرؤيا": أن رسول الله - ﷺ - كان يرى بني أمية ينزون على منبره، نزو القردة، فاهتم بذلك، وما استجمع ضاحكاً من يومئذ حتى مات، فنزلت الآية مخبرة أنّ ذلك من ملكهم، وصعودهم المنابر، وهذا قول ضعيف محدث، وليس هذا عن سهل بن سعد، ولا مثله" (2).

المسألة الخامسة: قوله تعالى: ﴿وَأَنْ كَادُوا لَيَسْتَفِزُّوكَ مِنَ الْأَرْضِ لِيُخْرِجُوكَ مِنْهَا﴾ (3).
ترجيح الإمام مكي - رحمه الله تعالى - بقوله: "أي: إن كاد هؤلاء المشركون أن يستخفونك من الأرض التي أنت فيها؛ ليخرجوك منها، ولو أخرجوك منك لم يلبثوا خلفك فيها إلا قليلاً".
قيل: إنهم هم اليهود. أرادوا أن يحتالوا على النبي - ﷺ - في الخروج من المدينة.
وقالوا له إنّ أرض الأنبياء أرض الشام، وإنّ هذه ليست بأرض نبيء فأنزل الله - ﷻ - الآية.
قال هذا المعتمر بن سليمان (4) عن أبيه.

وقيل: هم قريش أرادوا إخراج النبي - ﷺ - من مكة، قاله قتادة. وقال: قد فعلوا ذلك بعد، فأهلكهم الله - ﷻ - يوم بدر: وكانت سنة الله - ﷻ - في الرسل إذا فعل بهم قومهم مثل ذلك.
وقال الحسن: همت قريش بإخراج النبي - ﷺ - من مكة فأراد الله - ﷻ - نفي قريش فأمره الله - ﷻ - أن يخرج منها مهاجراً إلى المدينة فخرج بأمر الله - ﷻ -، ولو أخرجوه هم لهلكوا كما قال: ﴿وَإِذَا لَا يَلْبُثُونَ خِلَافَكَ إِلَّا قَلِيلًا﴾ (5). وقيل: الأرض هنا أريد بها أرض الحجاز (6). وقيل: مكة، وعليها أكثر المفسرين. وقيل: المدينة، وفيه بعد؛ لأنّ السورة مكية، ولم يكن النبي - ﷺ - في المدينة عند نزول هذه الآية، فالأرض: يعني: بها مكة أحسن وأولى (7).

ذكر مكي في تفسيره لهذه أقوال، فاختر قول: أن تكون الأرض مكة، واستبعد أن تكون المدينة، وعلل لذلك، وذكر المفسرين لها أربعة أقاويل:

القول الأول: أرض الحجاز، أو جزيرة العرب كلها.

ذكر هذا القول مكي، وذكره بعض المفسرين دون ترجيح (8).

قال النحاس: أنّهم لو أخرجوه من أرض الحجاز كلّها؛ لهلكوا، ولم يمهلوا (9).

1 - الجامع لأحكام القرآن: 283/10.

2 - المحرر الوجيز: 468/3، وزاد المسير: 54/5، وفتح القدير: 284/3.

3 - الإسراء: 76.

4 - هو المعتمر بن سليمان التيمي، ويكنى: أبا محمد وكان ثقة، توفي: (187هـ). ينظر: الطبقات الكبرى: 7/ 290.

5 - الإسراء: 76.

6 - ينظر: مكي بن أبي طالب وتفسير القرآن ص 51- 53.

7 - الهداية إلى بلوغ النهاية: 4260/6-4261.

8 - ينظر: والنكت والعيون: 262/3، والجامع لأحكام القرآن: 301/10، 302.

9 - ينظر: إعراب القرآن للنحاس: 281/2، والجامع لأحكام القرآن: 301/10، 302.

القول الثاني: القوم الذين كادوا أن يستفروا رسول الله - ﷺ - قريشاً، والأرض مكة. قاله قتادة، ومجاهد⁽¹⁾، وذكره كثير من المفسرين⁽²⁾، وهو قول الجمهور، ورجحه كثير من المفسرين⁽³⁾: كالطبري فقال: "وأولى القولين في ذلك عندي بالصواب، قول قتادة ومجاهد؛ وذلك أن قوله: ﴿وَإِنْ كَادُوا لَيَسْتَفِرُّوكَ مِنَ الْأَرْضِ﴾ في سياق خبر الله - ﷻ - عن قريش وذكره إياهم، ولم يجر لليهود قبل ذلك ذكره، فيوجه قوله: ﴿وَإِنْ كَادُوا﴾، إلى أنه خبر عنهم، فهو بأن يكون خبراً، عن جري له ذكر أولى من غيره." ⁽⁴⁾.

وذكر ابن كثير بأن من هم بإخراجه - ﷻ - من مكة هم: قريش وقال: لهذا قال الله تعالى: ﴿سِنَّةٌ مِّنْ قَدْ أَرْسَلْنَا قَبْلَكَ مِنْ رُّسُلِنَا﴾ ⁽⁵⁾ أي: هكذا عادتنا في الذين كفروا برسلمانا، وأذوهم: يخرج الرسول من بين أظهرهم: ويأتيهم العذاب. ولولاً أنه - ﷻ - رسول الرحمة، لجاءهم من النقم في الدنيا ما لا قبيل لأحد به؛ ولهذا قال تعالى: ﴿وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُعَذِّبَهُمْ وَأَنْتَ فِيهِمْ وَمَا كَانَ اللَّهُ مُعَذِّبَهُمْ وَهُمْ يَسْتَغْفِرُونَ﴾ ⁽⁶⁾.

وقال الخطيب الشربيني: "وكثير في التنزيل ذكر الأرض، والمراد منها: مكان مخصوص كقوله تعالى: ﴿أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ﴾ ⁽⁷⁾، أي: من مواضعهم. وقوله تعالى حكاية عن أخي يوسف: ﴿فَلَنْ أَبْرَحَ الْأَرْضَ﴾ ⁽⁸⁾، يعني: الأرض التي كان قصدها؛ لطلب الميرة⁽⁹⁾. فإن قيل: قال تعالى: ﴿وَكَايُنْ مِنْ قَرْيَةٍ هِيَ أَشَدُّ قُوَّةً مِنْ قَرْيَتِكَ الَّتِي أَخْرَجْنَاكَ﴾ ⁽¹⁰⁾، يعني: أهل مكة فالمراد أهلها، فذكر تعالى أنهم أخرجوه، وقال تعالى: ﴿وَإِنْ كَادُوا لَيَسْتَفِرُّوكَ مِنَ الْأَرْضِ لِيُخْرِجُوكَ مِنْهَا﴾، فكيف الجمع بينهما على القول الثاني؟ أجيب: بأنهم هموا بإخراجه وهو - ﷻ -، ما خرج بسبب إخراجهم؛ وإنما خرج بأمر الله تعالى وحينئذ فلا تناقض ⁽¹¹⁾.

- 1 - ينظر: جامع البيان: 17/ 510، 511، والنكت والعيون: 262/3، والجامع لأحكام القرآن: 10/301.
- 2 - ينظر: جامع البيان: 17/ 510، وبحر العلوم: 2/324، والنكت والعيون: 262/3، ومفاتيح الغيب: 21/381، والجامع لأحكام القرآن: 10/301.
- 3 - ينظر: جامع البيان: 17/ 510، وبحر العلوم: 2/324، والنكت والعيون: 262/3، ومفاتيح الغيب: 21/381، والجامع لأحكام القرآن: 10/301.
- 4 - جامع البيان: 17/ 511.
- 5 - الإسراء: 77.
- 6 - ينظر: تفسير ابن كثير: 5/101. والآية من سورة الأنفال: 33.
- 7 - المائدة: 33.
- 8 - يوسف: 80.
- 9 - الميرة هي: الطعام يمتارُه الإنسان. ابن سيده: الميرة: جَلْب الطعام. وفي التهذيب: جَلْب الطعام للبيع وهم يمتارون لأنفسهم ويميزون غيرهم مئراً، وقد مار عياله وأهله يميزهم مئراً. ينظر: لسان العرب: 5/188، مادة: (مير).
- 10 - محمد، 13.
- 11 - السراج المنير: 2/632.

القول الثالث: الذين كادوا أن يستقروا رسول الله - ﷺ - من ذلك اليهود، فقالوا: إن أرض الأنبياء هي الشام وإن هذه ليست بأرض الأنبياء ، والأرض التي أرادوا أن يخرجوه منها: المدينة. قاله ابن عباس⁽¹⁾ والمعتمر بن سليمان⁽²⁾، عن أبيه "سليمان التيمي"⁽³⁾، وعبد الرحمن بن غنم⁽⁴⁾، وضعفه مكي⁽⁵⁾، وذكره كثير من المفسرين⁽⁶⁾.

ورجحه السمعاني فقال: "والأرض هاهنا هي: المدينة، وهذا قول معروف"⁽⁷⁾. وضعفه ابن كثير فقال: " قيل: نزلت في اليهود، إذ أشاروا على رسول الله - ﷺ - بسكنى الشام بلاد الأنبياء، وترك سكنى المدينة.

وهذا القول ضعيف؛ لأن هذه الآية مكية، وسكنى المدينة بعد ذلك"⁽⁸⁾.

القول الرابع: أنهم أرادوا قتله؛ ليخرجوه من الأرض كلها.

قاله الحسن⁽⁹⁾، وذكره بعض المفسرين دون ترجيح⁽¹⁰⁾.

الآية السادسة: قال تعالى: ﴿ وَمِنَ اللَّيْلِ فَتَهَجَّدُ بِهِ نَافِلَةً لَّكَ ﴾ [الإسراء: 79].

ترجيح الإمام مكي بن أبي طالب - رحمه الله تعالى - بقوله: "معناه: ومن الليل يا محمد، فاسهر بالقرآن ﴿ نَافِلَةً لَّكَ ﴾ أي: خاصة لك دون أمتك.

قال ابن عباس معنى: ﴿ نَافِلَةً لَّكَ ﴾ : فرضاً عليك. فرض الله ذلك على النبي - ﷺ - وقيل: إنما قيل له: ﴿ نَافِلَةً لَّكَ ﴾ ؛ لأنه لم يكن فعله ذلك، ليكفر عنه شيئاً من الذنوب. فهو نافلة للنبي - ﷺ ؛ لأنه قد غفر له ما تقدم من ذنبه وما تأخر ، فهو نافلة له، لأنه لا ذنب له، يكفر بنوافله، وهو لأمنته كفارة لذنوبهم، قال ذلك مجاهد.

وقول ابن عباس: أولى؛ لأن هذه السورة نزلت بمكة ، وسورة الفتح ، إنما نزلت بعد منصرفه من الحديبية ، فنزل عليه الأمر بالنافلة ، قبل معرفته بأن الله - ﷻ - قد غفر له ما تقدم من ذنبه، وما

- 1 - ينظر: الجامع لأحكام القرآن: 10/301.
- 2 - هو المعتمر بن سليمان التيمي. أبا محمد، كان ثقة صدوق، وكان أخبارياً علامة، وتوفي سنة: (187هـ) بالبصرة في خلافة هارون. ينظر: الطبقات الكبرى: 7/213.
- 3 - ينظر: جامع البيان: 17/510، والمحرم الوجيز: 3/476، وفيه قال كلا منها: "وقال: " زعم حضرمي"، وسليمان التيمي هو: سليمان بن طرخان أبو المعتمر، يعرف: "بالتيمي"، تابعي، ثقة، كثير الحديث ، سمع الحسن وأنسا، وروى عنه الثوري وشعبة، توفي سنة: (134هـ). ينظر: تهذيب التهذيب: 4/201.
- 4 - ينظر: الجامع لأحكام القرآن: 10/301، وتفسير ابن كثير: 5/100. وعبد الرحمن بن غنم هو: عبد الرحمن بن غنم الأشعري، كان من أئمة أهل الشام، لازم معاذ بن جبل وسمع من عمر بن الخطاب، وتوفي سنة: (78هـ). ينظر: الاستيعاب: 2/850.
- 5 - ينظر: الهداية إلى بلوغ النهاية: 6/4261.
- 6 - ينظر: جامع البيان: 17/510، والجامع لأحكام القرآن: 10/301، والمحرم الوجيز: 3/476، السراج المنير: 2/325.
- 7 - تفسير السمعاني: 3/267.
- 8 - تفسير ابن كثير: 5/100.
- 9 - ينظر: النكت والعيون: 3/262، وزاد المسير: 3/44.
- 10 - ينظر: تفسير السمعاني: 3/267، والمحرم الوجيز: 3/476، و زاد المسير: 3/44.

تأخر. فواجب أن يكون ذلك فرضاً عليه خاصة. خصّه الله - ﷻ - به؛ لأنّ الصلاة بالليل أفضل أعمال الخير، فَحَضُّ الله - سبحانه - نبيه - ﷺ - على أفضل الأعمال.

وروي عن النبي - ﷺ - : "أفصل الصلاة بعد الصلاة المفروضة الصلاة بالليل"⁽¹⁾.

وقال - ﷺ - : "عليكم بالصلاة بالليل؛ فإنّها دأب الصالحين قبلكم، وهو قرينة إلى الله - ﷻ -، وكفارة للسيئات"⁽²⁾.

وعنه - ﷺ - : "أنّه قال: من كثرت صلاته بالليل، حسن وجهه بالنهار"⁽³⁾.

وقال: - ﷺ - : "صلوا في بيوتكم ولا تتخذوها قبوراً"⁽⁴⁾.

وقال النبي - ﷺ - : "صلوا بالليل، ولو ركعتين، ما من أهل بيت تعرف لهم صلاة، إلا ناداهم منادياً أهل الدار: قوموا إلى صلاتكم"⁽⁵⁾.

وفضل الصلاة بالليل عظيم جسيم، إليه انتهت العبادة. وقد قال - ﷺ - : "إنّ في الليل ساعة، لا يوافقها عبد مسلم سأل الله خيراً وهو يصلي، إلا أعطاه، وهي في كل ليلة"⁽⁶⁾.

اختلف العلماء في تخصيص النبي - ﷺ - بالذكر دون أمته، بأنّها نافلة له في أربعة أوجه:

الأول: فرضاً على النبي - ﷺ - أي: عليه مكتوبة ولغيره مستحبة .

قاله ابن عباس⁽⁷⁾ وسعيد ابن جبير⁽⁸⁾، وهو قول جميع المفسرين.

ورجحه كثير منهم كالطبري فقال: وأولى القولين بالصواب في ذلك، القول الذي ورد عن ابن

عباس ، قال فيه: أنّ رسول الله - ﷺ - كان الله تعالى قد خصه بما فرض عليه من قيام الليل،

وكتبه عليه ، دون سائر أمته⁽⁹⁾.

واستحسنه الألويسي فقال: "أي: زيادة على الفرائض الخمس خاصة بك؛ قيل: لكونه علامة مقام

النفس، فيجب تخصيصه بزيادة الطاعة؛ لزيادة احتياج هذا المقام إلى الصلاة بالنسبة إلى سائر

1 - أخرجه النسائي في السنن: 3/ 206 ، حديث رقم 1613، عن أبي هريرة ، كتاب قيام الليل ، باب: فضل الليل، والترمذي في السنن ، عن أبي هريرة: رقم: 2/ 301، حديث رقم 438، كتاب: الصلاة على النبي - ﷺ - باب: ما جاء في فضل صلاة الليل.

2 - أخرجه الحاكم في المستدرک: 1/ 451، حديث رقم: 1157 ، كتاب صلاة التطوع ، عن أبي أمامة الباهلي، وقال "حديث صحيح على شرط البخاري ، ولم يخرجاه.

3 - أخرجه ابن ماجه في سننه: 1/ 422، حديث رقم 1333 ، كتاب: إقامة الصلاة والسنة فيها، باب: ما جاء في قيام الليل.

4 - أخرجه البخاري في صحيحه: 1/ 166، حديث رقم 422، كتاب الصلاة، باب كراهية الصلاة في المقابر، ومسلم في صحيحه: 1/ 538، رقم 777 ، كتاب صلاة المسافرين، وقصرها، باب: ما روى فيمن نام الليل أجمع حتى أصبح.

5 - أخرجه ابن أبي شيبة في مصنفه: 2/ 72 ، حديث رقم 6606، كتاب: صلاة التطوع ، والإمامة ، وأبواب متفرقة، باب: من كان يأمر بقيام الليل.

6 - ينظر: الهداية إلى بلوغ النهاية: 6/ 4267- 4269. والحديث: أخرجه مسلم في صحيحه: عن جابر: 1/ 521 ، حديث رقم 757 كتاب: صلاة المسافرين وقصرها ، باب: في الليل ساعة مستجاب فيها الدعاء.

7 - ينظر: جامع البيان: 17/ 525، والنكت والعيون: 3/ 264، والبحر المحيط: 7/ 99، وتفسير ابن كثير: 5/ 103.

8 - زاد المسير: 3/ 47.

9 - ينظر: جامع البيان: 17/ 525.

المقامات، وقيل: إنّما خص - ﷺ - بالتهجد؛ لأنّ الليل وقت خلوة المحب بالحبيب، وهو - ﷺ - الحبيب الأعظم والخليل المكرم⁽¹⁾.

وضعف هذا القول بعض المفسرين كالقرطبي في قوله: "كانت صلاة الليل فريضةً عليه بقوله: ﴿نَافِلَةٌ لَكَ﴾: أي فريضة زائدة على الفريضة المُوَظَّفَةِ على الأمة. قلت: وفي هذا التأويل بعدّ لوجهين:

أحدهما: تسمية الفرض بالنقل؛ وذلك مجازاً لا حقيقةً.

الثاني: قوله - ﷺ -: "خمس صلوات فرضهن الله على العباد" (2)، هن خمس وهن خمسون، وقوله تعالى: ﴿مَا يُبَدِّلُ الْقَوْلَ لَدَيَّ﴾ (3)، وهذا نصٌّ، فكيف يقال: افترض - عليه صلاة زائدة على خمس، هذا ما لا يصح، وإن كان قد روى عنه - ﷺ -: "ثلاثٌ عليّ فريضةً، ولأمتي تطوعٌ، قيام الليل والوتر والسواك" (4).

الثاني: نافلة للنبي - ﷺ -؛ لأنّه لم يكن فعله ذلك، ليكفر عنه شيئاً من الذنوب؛ لأنّها نافلة له، وفضيلة ولغيره كفارة (5).

وهو قول مجاهد، والسدي، والحسن، وقتادة (6)، وذكره كثير من المفسرين (7).

وهو اختيار بعض المفسرين كالخضر الرازي قال: "وأما الذين قالوا: إنّ صلاة الليل كانت واجبةً على النبي - ﷺ - فقالوا معنى كونها نافلةً له على التخصيص: أنّها فريضةٌ عليك زائدةً على الصلوات الخمس، خُصِّصَتْ بها من بين أمتك، ويمكن نصرة هذا القول بأنّ قوله ﴿فَتَهَجَّدْ﴾ (8) أمرٌ، وصيغة الأمر للوجوب، فوجب كون هذا التهجد واجباً، فلو حملنا قوله: ﴿نَافِلَةٌ لَكَ﴾ على عدم الوجوب، لزم التعارض، وهو خلاف الأصل، فوجب أن يكون معنى كونها نافلةً له ما ذكرناه من كون وجوبها زائداً على وجوب الصلوات الخمس، والله أعلم" (9).

وقال ابن عادل: "ف قيل: إنّها واجبة عليه؛ لقوله سبحانه وتعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الْمُرْمَلُ قُمْ لِلَّيْلِ إِلاَّ قَلِيلاً﴾ (10)، ثمّ نسخت، فصارت نافلة، أي: تطوعاً وزيادة على الفرائض.

1 - روح المعاني: 185/8.

2 - أخرجه البيهقي في سننه الكبرى: 2/467، حديث رقم 4240، كتاب: الحيض، باب: ذكر البيان إلا لا فرض في اليوم واللييلة. والبيهقي في شعب الإيمان: 4/310، حديث رقم 2564، كتاب: الصلاة، باب: الصلوات وما في أدانهم من الكفارات.

3 - ق: 29.

4 - الجامع لأحكام القرآن: 10/308، 309. والحديث أخرجه البيهقي في السنن: 37/7، والحاكم في المستدرک: 1/441

5 - زاد المسير: 3/47.

6 - ينظر: بحر العلوم: 325/2، الكشف والبيان: 6/123، والنكت والعيون: 3/264، والمحرم الوجيز: 3/478، وزاد المسير: 3/473، والبحر المحيط: 7/100، وتفسير ابن كثير: 5/103.

7 - ينظر: بحر العلوم: 325/2، والكشف والبيان: 6/123، والنكت والعيون: 3/264، وتفسير السمعاني: 3/269.

8 - الإسراء: 79.

9 - مفاتيح الغيب: 21/387.

10 - المزمّل: 1 - 2.

وذكر مجاهد، والسدي في تفسير كونها نافلة وجهاً حسناً، قالوا: إِنَّ الله قد غفر للنبي ﷺ - ما تقدّم من ذنبه، وما تأخر، فكلُّ طاعةٍ يأتي بها - ﷺ - سوى المكتوبة لا تؤثر في كفارة الذنب، بل تؤثر في زيادة الدرجات، وكثرة الثواب؛ فكان المقصود من تلك العبادة زيادة الثواب؛ فهذا سمّي نافلة؛ بخلاف الأمة؛ فإنّ لهم ذنوباً محتاجة إلى التكفير، فهذه الطاعة يحتاجون إليها؛ لتكفير السيئات عنهم؛ فثبت أنّ هذه الطاعات إنّما تكون زوائد، ونوافل في حقّ النبي ﷺ - لا في حقّ غيره؛ فهذا قال: «نافلة لك» فهذا معنى يخصّصه⁽¹⁾.

وقال الشوكاني: "قال معنى: أنّها للنبي ﷺ - نافلة زائدة على الفرائض، والأمر بالتهجد، وإن كان ظاهره الوجوب؛ لكنّ التصريح بكونه نافلة قرينة صارفة للأمر، وقيل: المراد بالنافلة هنا: أنّها فريضة زائدة على الفرائض الخمس في حقه - ﷺ -، ويدفع ذلك التصريح بلفظ النافلة، وقيل: كانت صلاة الليل فريضة في حقه - ﷺ -، ثمّ نسخ الوجوب، فصار قيام الليل تطوعاً، وعلى هذا يحمل ما ورد في الحديث أنّها عليه فريضة، ولأتمته تطوعاً.

والحاصل أنّ الخطاب في هذه الآية، وإن كان خاصاً بالنبي ﷺ - في قوله: «أقم الصلاة»⁽²⁾، فلأمر له أمر لأتمته، فهو شرع عام، ومن ذلك الترغيب في صلاة الليل، فإنّه يعمّ جميع الأمة، والتصريح بكونه نافلة يدلّ على عدم الوجوب، فالتهجد من الليل مندوبٌ إليه، ومشروعٌ لكل مكلفٍ. ثمّ وعده سبحانه على إقامة الفرائض، والنوافل، فقال: «عسى أن يبعثك ربك مقاماً محموداً»⁽³⁾.

وقبله القرطبي في قوله: "وقيل: كانت صلاة الليل تطوعاً منه، وكانت في الابتداء واجبةً على الكلّ، ثمّ نسخ الوجوب، فصار قيام الليل تطوعاً، بعد فريضة، كما قالت عائشة⁽⁴⁾، على ما يأتي مبيناً في سورة [المزمل: 1] (5) إنّ شاء الله تعالى⁽⁶⁾. وعلى هذا يكون الأمر بالتتفل على جهة الندب، ويكون الخطاب للنبي ﷺ -؛ لأنّه مغفورٌ له. فهو إذا تطوع بما ليس بواجبٍ عليه كان ذلك زيادةً في الدرجات، وغيره من الأمة تطوعهم كفاراتٍ وتداركٍ لخللٍ يقع في الفرض، قال معناه مجاهد، وغيره⁽⁷⁾.

1 - اللباب: 362/12.

2 - الإسراء: 78.

3 - فتح القدير: 298/3، 299. والآية من سورة الإسراء: 79.

4 - "عن زُرارة بن أوفى أنّ سعد بن هشام بن عامر أراد أن يغزو في سبيل الله... الحديث، وفيه: فقلت لعائشة: أنبئيني عن قيام رسول الله ﷺ -؟ فقالت: ألتست تقرأ: ﴿يَا أَيُّهَا الْمَرْمَلُ﴾ قلت: بلى! قالت فإنّ الله - ﷻ - افترض قيام الليل في أول هذه السورة، فقام - ﷻ -، وأصحابه حولاً، وأمسك الله - ﷻ - خاتمتها اثني عشر شهراً في السماء، حتّى أنزل الله - ﷻ - في آخر هذه السورة التخفيف، فصار قيام الليل تطوعاً بعد فريضة". والحديث أخرج مسلم في صحيحه: 513/1، حديث رقم 746، كتاب: كتاب صلاة المسافرين وقصرها باب: بجامع صلاة الليل، ومن نام عنه أو مرض.

5 - قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الْمَرْمَلُ﴾، المزمل: 1.

6 - الجامع لأحكام القرآن: 34/19.

7 - الجامع لأحكام القرآن: 309/10.

وجوز ابن عطية هذا القول: " وتحتمل الآية أن يكون هذا على وجه الندب في التنقل ، ويكون الخطاب للنبي - ﷺ -، والمراد هو وأمتة كخطابه في قوله: ﴿ أَقِمِ الصَّلَاةَ ﴾⁽¹⁾ الآية. وقال مجاهد: إنما هي نافلة للنبي - ﷺ -؛ لأنه مغفور له، والناس يحطون بمثل ذلك خطاياهم، وبين أن النبي - ﷺ - منذ غفر له ما تقدم من ذنبه وما تأخر عام الحديبية، فإنما كانت نوافله، واستغفاره فضائل من العمل، وقرباً أشرف من نوافل أمتة؛ لأن هذا، إما أن تجبر بها فرائضهم حسب الحديث، وإما أن تحط بها خطاياهم، وقد يتصور من لا ذنب له ينتقل ، فيكون تنفله فضيلة ، كنصراني يسلم ، وصبي يحتلم⁽²⁾.

وضعفه الطبري في قوله: "فأما ما ذكر عن مجاهد في ذلك، فقول لا معنى له؛ لأن رسول الله فيما دُكر عنه، أكثر ما كان استغفاراً لذنوبه بعد نزول قول الله - ﷻ - عليه: ﴿ لِيَغْفِرَ لَكَ اللَّهُ مَا تَقَدَّمَ مِنْ ذَنْبِكَ وَمَا تَأَخَّرَ ﴾⁽³⁾؛ وذلك أن هذه السورة أنزلت عليه بعد مُنْصَرَفِهِ من الحديبية، وأنزل عليه: ﴿ إِذَا جَاءَ نَصْرُ اللَّهِ وَالْفَتْحُ ﴾⁽⁴⁾ عام قبض. وقيل له فيها: ﴿ فَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ وَاسْتَغْفِرْهُ إِنَّهُ كَانَ تَوَّابًا ﴾⁽⁵⁾، فكان يُعَدُّ له - ﷻ - في المجلس الواحد استغفار مائة مرة، ومعلوم أن الله لم يأمره أن يستغفر إلا لما يغفر له باستغفاره ذلك، فبين إذن وجه فساد ما قاله مجاهد⁽⁶⁾.

القول الثالث: ﴿ نَافِلَةٌ لَكَ ﴾ بمعنى: عَطِيَّةٌ.

انفرد بذكره القرطبي فقال: "وقيل: عَطِيَّةٌ ؛ لأنَّ العبد لا ينال من السعادة عطاءً أفضل من التوفيق في العبادة"⁽⁷⁾.

القول الرابع: ﴿ نَافِلَةٌ لَكَ ﴾ بمعنى : تخصيصاً له بالترغيب فيها، والسبق إلى حيازة فضلها ، اختصاصها بكرامته .

1 - الإسراء: 78.

2 - المحرر الوجيز: 478/3.

3 - الفتح: 2.

4 - النصر: 1.

5 - النصر: 3.

6 - جامع البيان: 525/17.

7 - الجامع لأحكام القرآن: 309/10.

الخاتمة:

الحمد لله رب العالمين ، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ،والحمد لله الذي وفقنا للخير ، وأعاننا على ذلك ، وأحمد ربي حمداً كثيراً وأشكره شكراً كثيراً وأثني عليه الثناء الحسن كثيراً سبحانه وتعالى، لا نحصي ثناء عليه هو ، كما أثني على نفسه ،وأشهد أن لا إله إلا هو الرحمن الرحيم ، العليم الحكيم ، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله، وعلى آله وصحبه، والتابعين، وسلم تسليماً كثيراً .
أما بعد:

ففي ختام هذا البحث ،وبعد أن يسر الله لي إنهائه وإكماله ،ووفقني الله - تعالى - ؛ لذلك ، مع ما أنهل من كتاب الله تعالى ،ومع أهل التفسير وتأويله ، وبين كتبهم ومصنفاتهم المباركة ، وأعطيتها أنفس الأوقات، وشغفت بها حباً، وهذا من فضل الله - تعالى - ،ومنه وكرمه .

وبعد هذه الرحلة التي قضيتها في خضم التفسير مع كتاب: "الهداية إلى بلوغ النهاية"، لا يسعنا إلا أن نؤكد فيما يأتي على بعض الحقائق التي تكتشف لنا من خلال هذا البحث:

1- إن أي دراسة تتبني على المقارنة والموازنة تمد الباحث بملكة في سبر الأقوال، ومناقشتها، وتحقيق صحيحها من سقيمها.

2- ليس من السهولة بمكان الوصول إلى القول الصواب عند الاختلاف في التفسير؛ ولذا لا بد من بذل الجهد ،واستقراغ الوسع بالتأمل الدقيق ،والنظر العميق، ومجاهدة النفس على الإتيان بالأسباب الموصلة إلى الحق ،كتقوى الله - ﷻ - ،والصبر والجلد على مشقة البحث في ذلك ،مع الاستعانة بالأسباب الأخرى المعينة على معرفة الصواب ،كسؤال أهل العلم الراسخين فيه ،والإلمام بالقواعد الترجيحية المعتمدة عند العلماء في تفسير كتاب الله - ﷻ - .

3- إن عدم العجلة من أهم الأسباب التي تعين في معرفة القول الصحيح في تفسير الآية.

4- إن الإمام مكي - رحمه الله تعالى - يتمتع بخبرة واسعة، ودراية عميقة بعلم التفسير ، ويظهر ذلك جلياً من خلال هذا التفسير، وغيره من مؤلفاته الأخرى فكان من العلماء الكبار الأفاضل، ومن الأعلام المبرزين الذين لهم باع طويل في العلم والفهم ، ويشهد له بذلك القاضي والداني ، حتى عرف: "بصاحب التفسير" ،وغلب عليه علم القرآن ،وكان من الراسخين فيه ؛ لذلك نجد كتابه: "الهداية إلى بلوغ النهاية"، كتاباً جامعاً زاخراً، ويعتبر أكبر كتبه في التفسير، وكان للبيئة الخصبة التي عاش فيها الأثر الكبير في بروزه في هذا المضمار.

5- إن الإمام مكي - رحمه الله تعالى - تميز أسلوبه بالسهولة واليسر ، وعدم التعقيد والتكلف فقد كانت لغته مفهومة وجلية ،وتصل إلى المعنى دون عناء ومشقة.

- 6- إنَّ الإمام مكيَّ في تفسيره، يذكر أول الآية التي يريد تفسيرها، وآخرها، ثُمَّ يشرح المعنى العام بلفظه، وهو ما يسميه تفسير التلاوة، ثُمَّ يأخذ في سرد الأقوال المأثورة في تفسيرها، ويحلل المفردات، ويبين أصولها اللغوية واشتقاقاتها، وقد يعرض للإعراب، والقراءات أحياناً .
- 7- إنَّ الإمام مكيَّ، كانت له مكانة عند كثير من العلماء، حيث تأثر به كثير منهم ونقلوا عنه كالقرطبي، وابن عطية، وابن عادل، والفخر الرازي، وابن عاشور، وغيرهم.
- وفي ختام هذا البحث المتواضع أسأل الله أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه تعالى ، وأن يكسوه ثوب القبول ، وأن ينفع به من كتبه ، وقرأه ، وصوبه .

مصادر البحث ومراجعته

1. القرآن الكريم برواية حفص عن عاصم (مصحف المدينة المنورة).
2. أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، لمحمد الأمين بن محمد المختار بن عبد القادر الجكني الشنقيطي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع بيروت، لبنان، 1415 هـ - 1995 م.
3. إعراب القرآن، لأبي جعفر أحمد بن محمد بن إسماعيل النحاس، تحقيق د. زهير غازي زاهد، عالم الكتب، بيروت، 1409 هـ - 1988 م.
4. الأغاني، لأبي الفرج الأصفهاني، تحقيق: سمير جابر، دار الفكر، بيروت، الطبعة الثانية، بدون تاريخ.
5. البحر المحيط في التفسير، لأبي حيان محمد بن يوسف بن علي بن يوسف بن حيان أثير الدين الأندلسي تحقيق: صدقي محمد جميل، دار الفكر، بيروت، بدون طبعة، 1420 هـ.
6. التحرير والتتوير، الطبعة التونسية، للشيخ محمد الطاهر بن عاشور، دار سحنون للنشر والتوزيع، تونس، بدون طبعة، 1997 م.
7. تذكرة الحفاظ، لمحمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، دراسة وتحقيق: زكريا عميرات، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة: الأولى، 1419 هـ - 1998 م.
8. ترتيب المدارك وتقريب المسالك، لأبي الفضل القاضي عياض بن موسى اليعصبي، تحقيق: سعيد أحمد أعراب، مطبعة فضالة، المحمدية، المغرب، الطبعة: الأولى، 1981-1983 م.
9. التسهيل لعلوم التنزيل، لأبو القاسم، محمد بن أحمد بن محمد بن عبد الله، ابن جزى الكلبي الغرناطي تحقيق: الدكتور: عبد الله الخالدي، شركة دار الأرقم بن أبي الأرقم - بيروت، الطبعة: الأولى، 1416 هـ.
10. تفسير السراج المنير، لمحمد بن أحمد الشربيني، شمس الدين، دار الكتب العلمية، بيروت، بدون طبعة ولا تاريخ.
11. تفسير القرآن العظيم "ابن كثير"، لأبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثمّ الدمشقي، تحقيق: محمد حسين شمس الدين، دار الكتب العلمية، منشورات محمد علي بيضون - بيروت، الطبعة: الأولى، 1419 هـ.
12. تفسير القرآن، لأبي المظفر، منصور بن محمد بن عبد الجبار ابن أحمد المروزي السمعاني التميمي الحنفي ثمّ الشافعي، تحقيق: ياسر بن إبراهيم وغنيم بن عباس بن غنيم، دار الوطن، الرياض - السعودية، الطبعة: الأولى، 1418 هـ - 1997 م.
13. تفسير الماوردي "النكت والعيون"، لأبي الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي البصري، تحقيق: السيد بن عبد المقصود بن عبد الرحيم، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، بدون طبعة ولا تاريخ.

14. تفسير النسفي "مدارك التنزيل وحقائق التأويل"، لأبي البركات عبد الله بن أحمد بن محمود حافظ الدين النسفي، حققه وخرج أحاديثه: يوسف علي بديوي، راجعه وقدم له: محيي الدين ديب مستو، دار الكلم الطيب، بيروت، الطبعة: الأولى، 1419 هـ - 1998 م.
15. تهذيب التهذيب، لأبي الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر العسقلاني، مطبعة دائرة المعارف النظامية، الهند، الطبعة الأولى، 1326هـ.
16. تهذيب اللغة، لمحمد بن أحمد بن الأزهر الهروي، أبو منصور، تحقيق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة: الأولى، 2001م.
17. جامع البيان في تأويل القرآن، لمحمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملي، أبو جعفر الطبري، تحقيق: أحمد محمد شاكر، مؤسسة الرسالة، بدون طبعة: الأولى، 1420 هـ - 2000 م.
18. الجامع الصحيح المسمى صحيح مسلم، لأبي الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري، تحقيق: دار الجيل بيروت - دار الأفاق الجديدة. بيروت، بدون طبع وتاريخ. يراجع هل موجود .
19. الجامع لأحكام القرآن، لأبي عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي، تحقيق: هشام سمير البخاري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، بدون طبعة، 1423 هـ - 2003 م.
20. روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، لشهاب الدين محمود بن عبد الله الحسيني الألويسي، تحقيق: علي عبد الباري عطية، دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة: الأولى، 1415 هـ.
21. زاد المسير في علم التفسير، لعبد الرحمن بن علي بن محمد الجوزي، المكتب الإسلامي - بيروت، الطبعة الثالثة، 1404 هـ.
22. سنن ابن ماجه، لابن ماجه أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، وماجة اسم أبيه يزيد، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية، فيصل عيسى البابي الحلبي، بدون طبعة ولا تاريخ.
23. سنن الترمذي، لمحمد بن عيسى بن سورة بن موسى بن الضحاك، الترمذي، أبو عيسى، تحقيق وتعليق: أحمد محمد شاكر، ومحمد فؤاد عبد الباقي، وإبراهيم عطوة عوض المدرس في الأزهر الشريف، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، الطبعة: الثانية، 1395 هـ - 1975م.
24. شرح الكوكب المنير، لنقي الدين أبو البقاء محمد بن أحمد بن عبد العزيز بن علي الفتوح المعروف: "بابن النجار"، تحقيق: محمد الزحيلي، ونزيه حماد، مكتبة: العبيكان، الطبعة: الثانية 1418هـ - 1997 م .
25. صحيح البخاري، للإمام أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، ضبطه ورقمه، وذكر تكرار مواضعه، وشرح ألفاظه وجمله، وخرج أحاديثه في صحيح مسلم، ووضع فهرسه: الدكتور مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير، دمشق، سوريا، بيروت. لبنان، الطبعة الثالثة، 1407هـ - 1987 م .

26. الصلة في تاريخ أئمة الأندلس، لأبي القاسم خلف بن عبد الملك بن بشكوال، عني بنشره وصححه، وراجع أصله: السيد عزت العطار الحسيني، مكتبة الخانجي، الطبعة: الثانية، 1374 هـ - 1955 م.
27. الطبقات الكبرى، لأبي عبد الله محمد بن سعد بن منيع الهاشمي بالولاء، البصري، البغدادي المعروف: "بابن سعد"، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية و بيروت، الطبعة: الأولى، 1410 هـ - 1990 م.
28. طبقات المفسرين، لعبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، تحقيق: علي محمد عمر، مكتبة وهبة، القاهرة، الطبعة: الأولى، 1396 هـ.
29. فتح القدير، لمحمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليمني، دار ابن كثير، دار الكلم الطيب - دمشق، بيروت، الطبعة: الأولى، 1414 هـ.
30. الفصل في الملل والأهواء والنحل، أبو محمد علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي القرطبي الظاهري، مكتبة الخانجي، القاهرة، بدون طبعة ولا تاريخ.
31. فوات الوفيات، لمحمد بن شاکر بن أحمد بن عبد الرحمن بن شاکر بن هارون ابن شاکر الملقب بصلاح الدين، تحقيق: إحسان عباس، دار صادر، بيروت، الطبعة: الأولى، 1974 م.
32. الكتاب المصنف في الأحاديث والآثار، لأبي بكر بن أبي شيبة، عبد الله بن محمد بن إبراهيم بن عثمان بن خواستي العبسي تحقيق: كمال يوسف الحوت، مكتبة الرشد - الرياض الطبعة: الأولى، 1409 هـ.
33. لسان العرب، للإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري، دار صادر، بيروت، لبنان، بدون تحقيق، الطبعة: الثالثة - 1414 هـ.
34. المجتبي من السنن " السنن الصغرى للنسائي"، لأبي عبد الرحمن أحمد بن شعيب بن علي الخراساني، النسائي، تحقيق: عبد الفتاح أبوغدة، مكتب المطبوعات الإسلامية، حلب، الطبعة: الثانية، 1406 هـ - 1986 م.
35. مجموع الفتاوى، لتقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن تيمية الحراني، تحقيق: أنور الباز، عامر الجزار، دار الوفاء، الطبعة: الثالثة، 1426 2005 م.
36. المستدرک على الصحيحين، لمحمد بن عبدالله أبو عبدالله الحاكم النيسابوري، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 1411 هـ - 1990 م.
37. مسند الإمام أحمد بن حنبل، لأبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشيباني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط - عادل مرشد، وآخرون، إشراف: د عبد الله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة، الطبعة: الأولى، 1421 هـ - 2001 م.
38. معجم الأدباء، إرشاد الأريب إلى معرفة الأديب، لياقوت الحموي الرومي، تحقيق: الدكتور إحسان عباس، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، الطبعة: الأولى، 1993 م.

39. مفاتيح الغيب . للإمام العالم العلامة والحبر البحر الفهامة فخر الدين محمد بن عمر التميمي الرازي ، الشافعي، دار الكتب العلمية ، بيروت ، الطبعة: الأولى، 1421هـ - 2000 م .
40. مكّي بن أبي طالب وتفسير القرآن، للأستاذ الدكتور أحمد حسن فرحات، دار عمار، عمّان، المملكة الأردنية، الطبعة الأولى، 1418هـ - 1997 م .
41. نزهة الألباء في طبقات الأدباء، لأبي البركات كمال الدين عبد الرحمن بن محمد بن الأتباري، قام بتحقيقه: الدكتور إبراهيم السامرائي، مكتبة المنار، الزرقاء . الأردن، الطبعة الثالثة، 1405هـ . 1985 م .
42. الهداية إلى بلوغ النهاية، لأبي محمد مكّي بن أبي طالب القيسي، مجموعة رسائل جامعية قامت بمراجعتها وتدقيقها وتهيئتها للطباعة مجموعة بحوث الكتاب والسنة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الشارقة . الإمارات العربية المتحدة . الطبعة الأولى، 1429هـ . 2008 م .
43. وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان، لأبو العباس شمس الدين أحمد بن محمد بن أبي بكر بن خلكان ،تحقيق: إحسان عباس: دار صادر - بيروت ، الطبعة : الأولى ، 1994 هـ .

التطور التشريعي في مواجهة جرائم المخدرات في ليبيا

د . مختار أبوسبيحة الشيباني – كلية القانون – جامعة سرت

المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

مع مطلع القرن الحادي والعشرين نتطلع بقلوب مليئة بالأمل والطموحات بحياة أفضل ومستقبل أكثر إشراقاً وأمناً للأمم والشعوب في مختلف أنحاء المعمورة . وإذا كانت البشرية قد حققت الكثير من الإنجازات العظيمة خلال القرن الماضي إلا أنه قد كانت لهذا القرن أيضاً جوانب مظلمة قاتمة ، كانت لها وطأة ثقيلة على أغلب شعوب العالم ، ولعلنا لا نبالغ عندما نقول (أن آفة المخدرات تبرز في مقدمة تلك الجوانب التي ورثها القرن الجديد بكل ما تحمله من كوارث ومآسي و الآم) . لقد شهد القرن العشرون خاصة في النصف الثاني منه تطورات كبيرة ومثيرة للقلق في مجال المخدرات سواء على صعيد الزراعة والإنتاج أو التصنيع أو التهريب أو الاتجار غير المشروع بالمواد المخدرة أو المؤثرة عقلياً والتي سجل استهلاكها ازدياداً ملحوظاً ، رغم الجهود المبذولة لمكافحتها والعناية الخاصة بالحد من أضرارها ووبلاتها ، لهذا تعد مشكلة المخدرات بجوانبها المتعددة من أهم المشاكل التي تواجه البشرية في العصر الحديث .

((هذا وتعد جرائم زراعة وإنتاج المخدرات وتصنيع وتهريب المخدرات والاتجار فيها إحدى المشكلات الاجتماعية الكبرى في العالم . والتي يسعى المجتمع الدولي لمكافحتها مما دعت الحاجة إلى إيجاد قواعد دولية جديدة ، أدت إلى ظهور فرع من فروع القانون الدولي الاجتماعي)) بالإضافة إلى القوانين المحلية ومنها قانون المخدرات .

ولهذا يجب أن يتحمل كل فرد في المجتمع مسؤولية المشاركة في مواجهة هذا الوباء المدمر ، وأن تتكاتف الجهود الخيرة على المستويين الدولي والإقليمي في كل المجالات وقاية للمجتمع من آفة المخدرات .

ولهذا تعتبر إشكالية الموضوع في كيفية وجود تدرج تشريعي جديدة منظم لمواجهة جرائم المخدرات بعد أن أصبحت آفة المخدرات من الجرائم العالمية التي لا تعترف بالحدود.

لذلك سنتناول موضوع البحث بعنوان التطور التشريعي في مواجهة جرائم المخدرات في ليبيا وسنقسم البحث إلى ثلاثة مباحث – الأول سيتناول تعريف المخدرات وأنواعها وأضرارها ، وفي المبحث الثاني تسلط الضوء على تاريخ وأبعاد مشكلة المخدرات في ليبيا ، بينما نتناول في المبحث الثالث التطور التشريعي في مواجهة جرائم المخدرات .

المبحث الأول

ماهية مشكلة المخدرات والمؤثرات العقلية

المطلب الأول :- تعريفها وأنوعها وأضرارها :-

تعاني جميع دول العالم من خطورة تعاطي المواد المخدرة والمؤثرات العقلية ، بها على نحو غير مشروع وتتمثل هذه الخطورة في إهدار الصحة العامة للإنسان ، وتدمير الأفراد والأسرة والمجتمعات ، والزيادة السريعة في معدلات الجريمة والعنف والفساد فضلاً عن تحول موارد بشرية ومادية ومالية ، عن التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلى عمليات المكافحة .

وتتطلب دراسة مشكلة المخدرات والمؤثرات العقلية وأبعادها ، بحث ماهية المخدرات والمؤثرات العقلية وتعريفها في القانون ، وأهم أنواعها ومناطق إنتاجها ولئن كانت المخدرات والمؤثرات العقلية مواد لا غنى عنها في المجالات الطبية والعلمية ، ويبدو أنها إذا ما أسئ استخدامها تظهر الآثار المدمرة لها ، ولقد كان هذا هو السبب الأساسي في قيام نظام المراقبة الوطنية والدولية عليها ، والتي أنشأت بالتدريج منذ بداية القرن العشرين عندما قرر المجتمع الدولي أن يتخذ تدابير للتصدي لمعاناة الملايين من الناس ، نتيجة لتوفر المخدرات بلا قيود للاستخدام في أغراض غير طبية ، وإلى جانب هذا فإن التشريعات الوطنية للدول تجعل من المخدرات غير المشروعة جريمة ، كما تعتبر جرائم المخدرات من أبرز أنواع الإجرام المنظم¹ .

وقد باتت العقاقير المخدرة غير المشروعة وما ينجم عنها من أخطار على الإنسان من أهم المشكلات التي تتصدى لها الجماعة لدولية ، من خلال الجهود الدولية ، سواء في إطار منظمة الأمم المتحدة أو في الإطار الإقليمي ، إلى جانب الجهود التي تبذلها كل دولة منفردة ويأتي كل ذلك في تكامل وتناسق لتحقيق السيطرة الفاعلة على المخدرات والمؤثرات العقلية غير المشروعة² . حيث استخدام الإنسان من ألوف السنين نباتات معينة تحتوي على مواد تغير حالة العقل أو الإدراك أو الحس ، وقد استخدم الإنسان هذه النباتات لأغراض طبية ، وكذلك لأغراض اجتماعية طبياً للسعادة وتخفيف عناء الحياة ومشاقها .

وفي الأزمنة الحديثة ومع التقدم العلمي الذي أدى إلى توفر المقومات الفاعلة لهذه النباتات، عن طريق استخراج مكوناتها المختلفة والوصول إلى العناصر ذات التأثير الفاعل على الإنسان ، والذي أصبح مفعولها وتأثيرها يفوق كثيراً مفعول النباتات التي تحويها ، وعلى سبيل المثال استخراج

¹ العميد دكتور ، سمير محمد عبدالغني طه ، المكافحة الدولية للمخدرات عبر البحار ، دار النهضة العربية ، ط1 ،

لسنة 2002 ، ص 3

² د. عبدالمنعم محمد بدر - مشكلة المخدرات - دار الكتب الجامعية الحديث - القاهرة - 1986 م-ص5

الأفيون من نبات الخشخاش ، والحشيش من نبات القنب ، والكوكايين من نبات الكوكا ولم يقف الأمر عند هذا الحد ، بل أكتشف المواد المخدرة التخليقية ، التي تصنع في المعامل بالطرق الطبيعية

وقد كثرت وتعددت العقاقير المخدرة التي يساء استخدامها ، إلى جانب استخدام أنواع جديدة منها ، وأمام تنوع وزيادة إنتاج المواد المخدرة والاتجار بها وتعاطيها ، تزايدت وتعددت المشكلات الناجمة عنها بصورة أقلقنت المجتمعات ، وأصبح الإدمان على المخدرات والمؤثرات العقلية يشكل ظاهرة وبائية تحتاج معظم دول العالم وتؤجج حياة الملايين من البشر ¹.

أولاً / مشكلة المخدرات :-

مع مرور الوقت تتزايد أعداد مدمني المخدرات ، كما أن الشرائح أيضاً بدأت تختلف ، ففي القديم كان الإدمان على المخدرات مقصوراً على فئة الأغنياء ومن لديهم المال الوفير لأن ثمنها باهظ كما أن غالبية المدمنين كانوا من الشباب الذكور ، بينما اليوم تشير الإحصائيات والدراسات التي تقوم بها المنظمات التي تنادي بخطر المخدرات إلى أن هذه الآفة أصبحت منتشرة بين جميع الفئات العمرية ومن الجنسين ، كما أن الفقراء أيضاً أصبحوا يتجهون إليها لتفريغ طاقتهم المكبوتة ، للهروب من الواقع وهو ما زاد من خطرها على المجتمع ككل ².

ثانياً / تعريف المخدرات :-

تم تعريف المخدرات على أنها كل مادة طبيعية و مصنعة تذهب العقل البشري جزئياً أو كلياً وتجعل صاحبة غير مدرك لما يفعل أو يتصرف ، كما أنها تهيئ للشخص بعض الأمور غير الحقيقية ، وقد يتم استخدام بعض الأنواع من المخدرات في المجالات الطبية تحت إشراف طبي وللحاجة الماسة وبكميات قليلة لا تسبب الإدمان ³.

وفي تعريف عام للمخدرات : هي كل مادة طبيعية أو غير طبيعية تحتوي على مواد مهبطة أو منشطة إذا استخدمت في غير الأغراض الطبية فإنها تسبب خللاً في العقل وتؤدي إلى حالة من التعود أو الإدمان عليها ، مما يضر بصحة الإنسان جسدياً ونفسياً واجتماعياً وتعرف المخدرات على النحو التالي :

- اللغوي : " كل ما يسبب الفتور والكسل " .

2- الشرعي : كل ما يشوش العقل أو يهبطه أو يخدره أو غير في تفكيره وشخصيه الإنسان الذي كرمه الله وخلقه في أحسن تقويم .

¹ د. سمير محمد عبدالغني طه ، المرجع السابق ، ص 5 .

² د.صلاح يحيوي ،المخدرات ، المؤسسة الرسالة ، بيروت لبنان ، ط 1 ، 1981م ، ص 9

³ د. إبراهيم نافع ، كارثة الإدمان ، مركز الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة ، 1989 م ، ص 4.

3- قانوني : مواد مركبات تسبب الإدمان وتضرر بالإنسان

ثالثاً / التعريف العلمي للمخدرات :-

المخدرات مادة كيميائية تسبب النعاس والنوم أو غياب الوعي المصحوب بتسكين الألم ، وكلمة مخدر ترجمة لكلمة "anesthesiologist" المشتقة من الإغريقية التي تعني يخدر أو يجعل مخدراً وكذلك لا تعتبر المنشطات وعقاقير الهلوسة مخدر وفقاً للتعريف ، بينما يمكن اعتبار الخمر من المخدرات¹.

رابعاً/ التعريف القانوني للمخدرات :-

المخدرات مجموعة من المواد التي تسبب الإدمان وتسمم الجهاز العصبي ويحظر تداولها أو زراعتها أو تصنيعها إلا الأغراض يحددها القانون ولا تستعمل إلا بواسطة من يرخّص له بذلك ، وتشمل الأفيون ومشتقاته والحشيش وعقاقير الهلوسة والكوكائين والمنشطات ، ولكن لا تصنف الخمر والمهدئات والمنومات ضمن المخدرات على الرغم من أضرارها وقابليتها لإحداث الإدمان². رغم أن الاتفاقيات الدولية التي أقرها المجتمع الدولي ، وتستهدف مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية ، وقصر استخدامها على استعمالها العلمية والطبية ، وكذلك قوانين مكافحة المخدرات لدى الدول في إطار قوانينها المحلية والوطنية ، وخاصة القوانين العربية ومنها القانون المصري رقم 182 لسنة 1960 م في شأن مكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها . وكذلك قانون المخدرات والمؤثرات العقلية الليبي رقم (7) لسنة 1990 م هي أيضاً لم تضع تعريفاً علمياً جامعاً ومحددًا للمواد المخدرة .

خامساً / تعريف المخدرات في الشريعة الإسلامية :-

لم يرد في القرآن ذكر واضح وصريح للمخدرات ، كما لم تكن معروفة في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام ولا في عهد الصحابة ، ومع ذلك فقد ورد في السنة النبوية عن أم سلمة قالت " أن الرسول عليه الصلاة والسلام قد نهى عن كل مسكر ومفتّر"³ ، والمفتّر كما قال العلماء كل ما يورث الفتور والخور في أعضاء الجسم ، وينعدم تحكمه وسيطرته على أعضاء جسمه ، ومن التعريفات الشرعية المعاصرة تعريف إدارة البحوث العلمية أو الإفتاء والدعوة والإرشاد بالسعودية عام 1394 هـ - 1974 م ، حيث عرفت المفتّر كما يلي المفتّر مأخوذ من التفتير والإفتار ، وهو ما يورث ضعفاً

¹ د.محمد محمد بخيث الملاح ، الإدمان على المخدرات ، إخطاره أسبابه ، ووسائل القضاء عليه ، رسالة دكتوراه في القانون مقدمة لكلية الحقوق الجامعة المصرية ، القاهرة 1938 م ، ص 7

² د. محمد فتحي عيد ، جريمة تعاطي المخدرات في القانون المصري والمقارن ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دار لوتس للطباعة ، 1981 م ، ص 12 .

³ إخراج الإمام أحمد في مسنده ، وأبو داود في سننه .

بعد قوة ، وسكوناً بعد حركة واسترخاء بعد صلابة ، وقصوراً بعد نشاط ، يقال فترة الأفيون إذا أصابه بما ذكر من الضعف والقصور والاسترخاء¹.

المطلب الثاني / أنواع المخدرات وتأثيرها :-

عددت الاتفاقية الدولية التي تم التوقيع عليها في نيويورك عام (1961 م) أكثر من (90) مادة مخدرة . وقد وصل العدد مؤخراً إلى حوالي (250) مادة مخدرة ، والأمر في ازدياد . ولما كان المجال يتسع للحديث عنها كلها ، والتطرق إلى منشأ كل مادة ، وتأثيراتها النفسية والجسدية على كل من يتعاطاها ، وكيفية معالجة المدمنين عليها ، فأنتنا سنكتفي بالحديث عن أهم هذه المخدرات ، وأكثرها تداولاً بين المواطنين ، وخصوصاً الشباب منهم ، وأشدّها خطراً على من يتعاطاها ، تدخينها أو بلعاً أو شماً . علماً بأن كثير من المواد المختلفة في تسمياتها ، غالباً ما تكون متشابهة في تأثيراتها ونتائج تعاطيها².

ويحظر تداولها أو زراعتها أو صنعها الا لأغراض يحددها القانون ، ولا تستعمل إلا بواسطة من يحملون ترخيصاً بذلك ، ويمكن إجمالها في ثلاثة أنواع هي :-

أولاً/ المخدرات الطبيعية :-

- وتضم جميع النباتات التي تتميز كلها - أو بعض أعضائها - بخاصية التخدير وهي :-
- 1- القنب الهندي والشامي والمكسيكي :- وكلها تسميات للنبات المعروف شعبياً باسم ((الحشيش)) ويصنع منه الحشيش المتداول في العالم .
 - 2- نبات الخشخاش :- ويزرع بكثرة في جنوب شرق آسيا وإيران وتركيا ، وقد دخلت زراعته مؤخراً إلى لبنان ، ومنه يستخرج الأفيون الخام ومشتقاته المختلفة مثل ، المولرفين والكودين والهروين وعلى غرارها تم تصنيع السوسيجون ، والدولوكسين والبيثيدين والميثادون وغيرها³.
 - 3- نبات الكوكا :- ويوجد تحديداً في أمريكا الجنوبية ومن أوراقه يستخرج الكوكايين ، المخدر الذي يتعاطاه الأغنياء عادة ، وكثيراً ما يؤدي إلى الإهمال والاستهتار والسلوك العدواني ، الذي يصل إلى حد الإجرام والتعدي .
 - 4- نبات القات :- وينمو أصلاً في اليمن والحبشة والصومال . وهو يمنح المتعاطي شعوراً وهمياً بالنشاط وبالقدرة الجنسية ، ثم يدب فيه الخمول والكسل وألاً ميالة .

¹ وثائق المؤتمر الإقليمي السادس للمخدرات بالرياض ، عام 1394 هـ - 1974 م .

² تقرير الهيئة الدولية للرقابة على المخدرات - منشورات الأمم المتحدة - نيويورك - 1977 م .

³ التقرير السنوي للهيئة الدولية للرقابة على المخدرات - لسنة 1990 م .

5- التبغ :- وهو ((الدخان)) الذي ينمو في أمريكا الشمالية وبعض بلدان أوروبا وآسيا ومنها تركيا ولبنان ، ويحتوي على النيكوتين السام ، وأول أكسيد الكربون الذي يقلل من قدرة كريات الدم الحمراء على نقل الأكسجين إلى الأنسجة ، والقطران الذي يسبب سرطان الرئة.¹

ثانياً / المخدرات الصناعية :-

وهي مجموعة من المواد الكيميائية المصنعة التي تسبب الهلوسات والخدع البصرية والسمعية ، واختلاف الحواس والانفعالات ومن أشهر أنواعها عقار ال .أس . دي . ومن المخدرات الاصطناعية : المنومات والمهديات التي تسبب الهدوء والسكينة والنعاس وتستخدم في التخدير العام وفي علاج الصرع والأرق وتؤدي إلى الإدمان بسرعة . وهناك أيضاً المنشطات وهي عقاقير تسبب النشاط الزائد وكثرة الحركة وعدم الشعور بالتعب والجوع ، وتسبب الأرق وتؤدي إلى الإدمان.²

ثالثاً / المخدرات التخليقية :-

وتشمل هذه المواد : الصمغ ، الأسيوتون ، البنزين ، طلاء الأظافر ، السبيرتو ، غاز القذاحات ، يستنشقتها المتعاطي فيشعر بالاسترخاء والدوخة والهلوسات أحياناً ، وهي تؤثر على المخ والكبد والرتنين .

وبالإضافة إلى ما ذكرنا هناك الخمرة بأنواعها ، وإن كانت في نظر البعض ، لأتعد من المخدرات إلا أنها تؤدي إلى الإدمان ، ومن ثم فإن تأثيراتها الضارة على صحة الإنسان ، النفسية والجسدية ، تجعلنا ندرجها في قائمة المخدرات التي ينبغي مكافحتها ووضع حد لإخطارها.³

أضرار المخدرات :-

- تدني مستوى أخلاق المتعاطي أو المدمن ، حيث تهبط نظرته لنفسه إلى مستوى الحضيض .
- انتشار الفساد في المجتمع مثل السرقة ، حيث أن المدمن يحتاج إلى الجرعات مهما كلفه ثمنها فقط بفرط يعرضه ويسرق في سبيل تأمين الجرعة التي يحتاج إليها .
- انهيار المجتمع بسبب انهيار اللبنة الأساسية فيه وهي الأسرة ، فالروابط الأسرية تتفكك ويسودها العنف والمشاكل .
- خسارة الدولة للكثير من الأموال ، وذلك بسبب فقدان إنتاجية المدمن ، كما أن عملية معالجة المدمن من التعاطي تكلف الدولة مبالغ كبيرة مما يؤثر على دخلها واقتصادها.⁴

¹ التقرير السنوي للهيئة الدولية لمراقبة المخدرات - منشورات الامم المتحدة - نيويورك - سنة 1995م.

² تقرير مكتب المراقبة المخدرات لسنة 1994 م - التابع للأمم المتحدة لسنة 1996 م .

³ تقرير الهيئة الدولية للرقابة على المخدرات - منشورات الأمم المتحدة - مرجع سابق

⁴ رشاد عبداللطيف ، الآثار الاجتماعية التعاطي المخدرات ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999م ،

- المخدرات سامة للإنسان ، قد تصيبه بفشل الكلى ، وتؤدي أحياناً إلى الغيبوبة .
- تسبب الأرق المزمن والقلق لدى متعاطيها .
- تؤدي إلى حدوث أمراض ذهنية .
- تؤدي إلى الشعور بالتشويش الذهني .
- تؤدي إلى اكتئاب وتقلبات في المزاج .
- تؤدي إلى حدوث اضطرابات في الشخصية¹ .
- تسبب نوبات الصرع .
- أن مشكلة المخدرات ليست مشكلة أمنية فحسب ، بل هي مشكلة اجتماعية واقتصادية وصحية ونفسية ودينية وتربوية وثقافية ، وبالتالي فهي تدخل في نطاق اهتمام معظم أجهزة الدولة ومؤسساتها ولذلك يجب أن يخطط لها مركزياً وأن يتم علاجها في إطار خطة قومية شاملة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية² .

المبحث الثاني

تاريخ وأبعاد مشكلة المخدرات في ليبيا

تمهيد ...

عادت العولمة وتكنولوجيا الاتصال الحديثة بفوائد جمة على المجتمعات اقتصادياً وثقافياً ، وفي الوقت نفسه فإن إساءة استخدامها يقوض الآثار النافعة للتطور التكنولوجي ، حيث أتاح نمو التجارة والنشاط المالي الذي شهده العقد الماضي للمجرمين إمكانية أكبر لإخفاء النقل غير المشروع للمواد المخدرة والمؤثرة العقلية ، وإخفاء الأرباح التي تجني منها ويساور المجتمع الدولي القلق أيضاً بسبب استغلال التكنولوجيا الحديثة لترغيب في تعاطي المخدرات والحض عليها ، وانتهاكاً للمادة الثالثة من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار غير المشروع في المخدرات والمؤثرات العقلية ، وما يتيح الإنترنت من مجالات لتبادل المعلومات والمشورة بشأن تعاطي المخدرات وصنعها غير المشروعين ، وتزايد عدد الصيدليات التي تروج لمواد خاضعة للرقابة وتعرضها للبيع دون وصفات طبية مما يعد انتهاكاً للمادة العاشرة من اتفاقية المؤثرات العقلية لسنة 1971 م ، وبفضل التكنولوجيا الجديدة تتمكن جماعات الاتجار بالمخدرات من ارتكاب الجرائم التقليدية بأساليب جديدة منها سبيل المثال إخفاء المعلومات المتعلقة بنقل شحنات المخدرات غير المشروعة باستخدام وسائل مشفرة³ .

¹ د. جمال الدين محمد مرسي ، عالم الحشيش ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1996 م ، ص 11.

² د. عبدالمنعم محمد بدر - مشكلة المخدرات - دار الكتب الجامعية الحديثة - مرجع سابق

³ د. فاخر يونس باشاء ، السياسة الجنائية في جرائم المخدرات ، دار النهضة العربية ، ط 2 ، سنة 2001 ، ص 3

أو ما كان يعرف بحرب المعلومات أو الهجوم الرقمي على الأنشطة الاستخبارية والوكالات المتخصصة بمكافحة المخدرات .

ولقد أكدت التقارير الواردة من كل من استراليا والدول التابعة لمنظمة الدول الأمريكية بأن تجار المخدرات يستخدمون الإنترنت لتوسع تجارة المخدرات الاصطناعية ، ويستمر على النحو الأمثل ما تقدمه إليهم التكنولوجيا من خدمات لتحسين كفاءة أنشطة الاتجار بالمخدرات حتى أن صفقات البيع والشراء تتم عن طريق مقاهي الإنترنت أو الهاتف المحمول مما حال دون سهولة ضبطها¹.

لهذه الأسباب تواجه الدول تحديات كبرى ولاسيما السلطة القضائية والأجهزة المختصة بمكافحة الجريمة عموماً وجرائم المخدرات تحديداً ، وهو ما أخطر بعض الدول إلى إصلاح أجهزة العدالة الجنائية ، وشددت الدول على ضرورة استحداث أشكال جديدة للتعاون واستراتيجيات ومهارات مهنية جديدة ، ووجوب صياغة قوانين موضوعية وإجرائية أكثر ملائمة للتصدي لجرائم المخدرات التي ترتكب في بنية إلكترونية ومنع تزايد معدلات الجريمة السبرانية أي الجريمة التي ترتكب في بنية الإلكترونية ، في الدول التي تنتهج سياسة عفافية مخففة ولم تطور تشريعاتها على النحو الذي يجعلها قادرة على مواجهة هذه الطائفة من الجرائم².

المطلب الأول / بداية مشكلة المخدرات في ليبيا :-

على الرغم من صعوبة الوقوف على حقيقة تحديد الفترة الزمنية التي ظهرت وفيه مشكلة المخدرات في ليبيا وذلك لعدم توفر السجلات والبيانات الدقيقة والكاملة والتي من خلالها نتمكن فعالياً وبدقة تحديد تاريخ ومكان ظهور مشكلة المخدرات في ليبيا وانتشارها في أوساط الشباب في المجتمع الليبي ، كذلك لم تكشف الكتاب والبرامج التاريخية الموثوقة أي تاريخ محدد لبداية تعرف الليبيين على مشكلة المخدرات .

ولكن تفيد بعض المصادر المؤكدة أن الليبيين حتى بداية الستينات لم يعرفوا المخدرات إلا نادراً ومن بعض قليل من الأفراد ، وهم بعض من تجار السفن التجارية الذين عرفوا عادة تعاطي المخدرات ، نتيجة اختلاطهم بزملائهم من تجارة السفن الأجنبية الذين يلتقون معهم في الموانئ البحرية الأوربية الأسيوية عند تقلبهم بين هذه الموانئ³.

كما أن الوثائق التاريخية المحفوظة في ليبيا ، لا يوجد فيها ما يدل على انتشار المخدرات في العهد العثماني أو الإيطالي أو حتى عهد الإدارة البريطانية .

¹ د. زين العابدين مبارك -الحشيش - المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب - الرياض - سنة 1986 م - ص

12

² د. أحمد صبحي العطار - بحث بعنوان الإدمان في الوجة القانونية - نشر في كتاب مشكلة الإدمان وتعاطي

المخدرات - جامعة عين شمس - 1999 م - ص 18

³ د.محمد عمران الغرياني ، المخدرات ، كلية الدراسات العليا للعلوم الأمنية ، ليبيا طرابلس 2010 م ، ص 30

كذلك فإن سجلات القضاء في العهد العثماني أو الإيطالي في فترة الاحتلال لبلادنا لم تسجل حالة واحدة من جرائم المخدرات سواء كان تعاطياً أو تجاوراً أو تهريباً أو زراعاً .

رغم أن المعلومات التاريخية تفيد بوجود نبات مخدر وهو الخشخاش وكان يستخدم كمنومة للأطفال منذ فترة بعيدة ، وكان هذا الاستعمال بصورة بدائية وبحسن نية دون أن يلتفت إلى الجوانب السلبية منها ¹.

وتفيد بعض الدراسات والأبحاث في التاريخ الليبي ، بأن في عهد الاستعمار الإيطالي ، عندما وضع الليبيون من مناطق الجبل الأخضر في المعتقلات الاستعمارية استغلّت بعض العصابات اليونانية القادمة من جزيرة قبرص وكريت ، إلى خليج بمبه على الشاطئ الليبي الشرقي بالقرب من مدينة درنة لتهريب ² كميات من المخدرات إلى الأرض المصرية)، وربما يكونوا قد استغلوا بعض المواطنين المنحدرين من أصل يوناني كأدي في التنقل على الطريق البرية والبحرية ، وقد ازدادت حركة تهريب المخدرات أثناء نشاط تهريب البضائع عبر الحدود المصرية الليبية خلال السنوات من 1942 م - 1948 م ، ولم تتوقف إلا بعد إغلاق الحدود بقرار من الحكومة المصرية ، حيث كانت من أهم معايير التهريب هي ممر سيوه وطريق العبد وممر حلفاية التي يمكن الوصول من خلالها إلى واحات الداخلة والخارجة والفرافرة وإلى المناطق المعروفة باسم الوادي الجديد ³.

وعندما بدأت ليبيا في تنفيذ مشاريع التحول الاقتصادي والزراعي والصناعي مع بداية السبعينات وحاجة البلاد للعمالة الأجنبية لإنجاز هذه المراحل المختلفة من مشاريع التنمية ، حيث وصل أعداد كبيرة من العمالة الوافدة ، من الجنسيات المختلفة من جميع دول العالم ، وخاصة الدول المجاورة ومنها الجزائر وتونس ومصر ، وكذلك من بعض الدول المعروفة بزراعة المخدرات وسوء استعمالها مثل لبنان والمغرب والباكستان والهند وتايلاند وبعض الدول الأفريقية وأن غالبية هؤلاء الوافدين من ذوي المستويات العلمية والثقافية البسيطة ، وطبيعي جداً أن تكون لهم بعض العادات والتقاليد والممارسات السيئة والمنحرفة جلبوها معهم إلى بلادنا ومنها تعاطي المخدرات ، التي لا يعرفها الليبيون في السابق بالإضافة إلى عدم معرفتهم بالمواد المخدرة بشكل يساء استعمالها ، حيث أن الشعب الليبي غالباً ما يعيش في البادية ، وحالة التدين الشديد لدى أبنائه ، ففي هذه المرحلة كان الليبيون ليست لديهم المعرفة بأفة المخدرات ولا حتى التعامل فيها ⁴.

¹ التقرير السنوي للهيئة الدولية لمراقبة المخدرات ، منشورات الأمم المتحدة ، نيويورك ، 1995 م ، ص 55-65
² د - عبدالرحمن محمد ابوتوته- القانون والمخدرات - بحث منشور في كتاب الوعي الأمني - ط 1 - سنة 1990 - ليبيا - ص 35 .

³ د. ماجدة على ابو منجل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، حول تعاطي المخدرات ، جامعة طرابلس ، كلية العلوم الاجتماعية ، 1999 م ص 36 .

⁴ د. الجبلاني بشير جبريل ، بحث بعنوان أسباب ومخاطر المخدرات ، منشور في كتاب الندوة الأولى لمخاطر المخدرات تعاطياً وإدماناً ، نالوت ، ليبيا ، ط 1 ، 1999 م ، ص 96

ونظراً لموقع ليبيا الجغرافي المتميز في الوطن العربي وشمال أفريقيا ولها حدود مترامية الأطراف مع الدول العربية كتونس والجزائر ومصر ، وكذلك الدول الأفريقية كمالى والنيجر واتشاد والموقع على البحر المتوسط واتساع شواطئها في مقابلة الشواطئ الأوروبية ، مما يجعل ليبيا تمتلك إمكانات كونها معبراً لتجارة المخدرات مما يجعل ليبيا منطقة عبور في تجارة المخدرات باتجاه مصر العربية¹.

المطلب الثاني / أبعاد مشكلة المخدرات والمؤثرات في ليبيا :-

إن إساءة استعمال المخدرات بصورة غير مشروعة في السنوات الأخيرة أصبح في ازدياد مطرد مما جعلها مشكلة عالمية لا تعرف حدود وأصبحت تتضاعف خطورتها بشكل كبير ، وهاجساً للجميع يخشاها نظراً لأخطارها على الكافة ، وبالتالي لم تعد محدودة ومحصورة في نطاق الدولة الواحدة ، وإنما تعدت الحدود بحيث أصبحت مشكلة دولية لها أبعاد متعددة ومتشابكة ومعقدة لا تعترف بالحدود الجغرافية للدول ، ووصلت آثارها إلى كافة الشعوب دون استثناء ، إذ نجد أن الإجمالي التقديري لعدد المتعاطين للمخدرات بكافة أنواعها وأشكالها ، قد بلغ حوالي (445.6) مليون شخص يمثلون نسبة (7.7%) من سكان الكرة الأرضية².

وإن المساحات المزروعة بالمواد المخدرة تفوق مساحة دولة بلجيكا ، وأن اقتصاديات المخدرات تفوق (500) مليار دولار أمريكي ، وأن سوء استخدام المخدرات والمؤثرات العقلية يفوق كل تصور وحصر ، ووفقاً لتقارير الأمم المتحدة حول المخدرات فإن قيمة الاتجار غير المشروع في المخدرات، تتجاوز قيمة التجارة العالمية في النفط . وكذلك تجارة السلاح تأتي في الترتيب الثاني بعد تجارة المخدرات³.

وتعتبر ظاهرة المخدرات من أخطر الظواهر الاجتماعية التي تجتاح المجتمعات المعاصرة بصفة عامة ، ومجتمعنا العربي الليبي بخصوص . وهي إحدى المشكلات الرئيسية المتفاقمة التي بدأت تقلق كافة المجتمعات ، وتهدد بالخطر مستقبلها واستقرارها السياسي والاجتماعي والاقتصادي والأمني ، وبالتالي فإن المجتمع الليبي ليس بمعزل عن بقية المجتمعات التي أصابها هذا الفيروس وانتشر بين شبابها بفعل أيدي آثمة مجرمة تريد تحطيم قدرات أبنائه ، وتعطيل طاقاته المنتجة المبدعة ، وهي عماد الوطن وعدته لمواجهة تحديات المستقبل⁴.

¹ - التقرير السنوي الصادر عن الإدارة العامة لشؤون الأمن العام ، اللجنة الشعبية العامة للأمن العام ، 1977 م ، ص 25

² دعلاء الدين شحاته ، التعاون الدولي لمكافحة المخدرات ، رؤية الإستراتيجية الوطنية للتعاون الدولي لمكافحة المخدرات الناشر إيتريك للنشر والتوزيع ، ط1 ، القاهرة ، 2000 ، ص 251 .

³ تقرير مكتب المراقبة لمخدرات لسنة 1994 م التابع للأمم المتحدة ، لسنة 1996 م .

⁴ د.فاخر يونس باشا - السياسة الجنائية في جرائم المخدرات - مرجع سابق - ص 12

والواقع إذا عرفنا إن هناك مخاطر عديدة تتجم عن التعامل في المخدرات سواء كان ذلك تجارة أو جلباً أو تعاطياً ، فإننا نكون قد جسدنا خطورة المشكلة ، ومن خلال استعراض بعض الأرقام الواردة في السجلات والإحصائيات الرسمية الصادرة عن جهاز مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية في ليبيا والتي تبين ارتفاع مؤشر حجم جرائم المخدرات بشكل عام ، ودخول أنواع جديدة من المخدرات إلى البلاد لم تكن معروفة من قبل ، ودخول الشباب مرحلة الإدمان بشكل يبنى بزيادة ملحوظة في مؤشر التعاطي ، بالإضافة إلى زيادة مؤشرات الاتجار والجلب من خلال الضبطيات المستمرة التي يقوم بها رجال مكافحة المخدرات ، ورجال الأمن عموماً¹.

المبحث الثالث

التطور التشريعي في مواجهة جرائم المخدرات في ليبيا

تمهيد ...

ينطوي القانون الجنائي في معناه الواسع على قانون العقوبات وهو القانون الجنائي الموضوعي، وقانون الإجراءات الجنائية وهو القانون الجنائي الإجرائي . وإن كان قانون العقوبات ، هو القانون الذي يحدد الجرائم ويبين عقوباتها . ويعرف بأنه مجموعة من القواعد القانونية ، التي تحدد الأفعال التي تعد جرائم ، وتبين العقوبات المقررة لها ، ولما كانت الجريمة في قانون العقوبات تعتبر واقعة قانونية ، والعقوبة هي النتيجة القانونية المترتبة عليها ، لذلك ينقسم قانون العقوبات إلى قسمين هما : القسم العام الذي يتضمن الأحكام التي تخضع لها الجرائم والعقوبات على اختلاف أنواعها ، والقسم الخاص هو الذي يضم القواعد التي تحدد أركان كل جريمة على حده والعقوبات المقررة لها . ويضم القسم الخاص من قانون العقوبات قانون مكافحة المخدرات².

وإذا ما وقعت جريمة مخدرات ، فإن تنظيم نشاط السلطات العامة في تحقيقها ومكافحة مرتكبيها وتنفيذ العقوبات المقضي بها ، يعتبر جوهر قانون الإجراءات الجنائية ، والذي يهدف إلى حماية المجتمع بضمان ألا يفر الجاني من العقاب ، وكذلك حماية حقوق الفرد ألا يدان بريء ، ولذلك تخول للسلطات العامة وسائل الكشف عن الحقيقة بإتباع إجراءات قد تنطوي على القهر والإجبار ، ولكنها تتيح للمتهم في الوقت نفسه وسائل إثبات براءته إن كان اتهمه غير صحيح³.

أو تحديد نطاق مسؤوليته الجنائية . ومن ثم فإن قانون الإجراءات يعرف بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم النشاط الذي تبأشره السلطات العامة بسبب جريمة ارتكبت ، وتستهدف به تحديد المسؤل عنها وإنزال العقوبة أو التدابير الاحترازي به ، ويحدد هذا التعريف موضوع قانون

¹ تقرير جهاز مكافحة المخدرات والمؤثرات ، ليبيا من سنة 1991 م ، 2008 م

² د.محمود بخيت حسن ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، دار النهضة العربية ، ط6 ، القاهرة ، 1989 م ، ص 4

³ د.محمود محمد مصطفى ، شرح قانون الإجراءات الجنائية ، مطبعة القاهرة للطباعة الحديثة ، 1976 م ، ص 40 .

الإجراءات الجنائية بأنه نشاط تباشره السلطة العامة ، ثم تحدد هذا النشاط من حيث "السبب" ، "والغاية" فالسبب هو "الجريمة" التي ارتكبت ، أما الغاية فهي "العقوبات أو التدابير الاحترازية" الذي يقرر القانون إنزاله بمن أسندت إليه تلك الجريمة¹.

وتنشئ الجريمة حق سلطة الدولة في معاقبة الجاني ، ووسيلة الدولة لممارسة سلطتها ، هي رفع دعوى يطلق عليها "الدعوى العمومية" لأنها تقام باسم الشعب ، أو "الدعوى الجنائية" نسبة إلى أخطر الجرائم وهي الجنائية .

ويعتبر قانون الإجراءات الجنائية من أدق القوانين في حياة الدولة القانونية ، ففي هذا القانون يتعين على المشرع تحقيق توازن بين مصلحتين متعارضتين هما :- المصلحة العامة في تحقيق العدالة الجنائية بالتطبيق القضائي لقانون العقوبات ، والمصلحة الخاصة في حماية الحرية الشخصية وسائر حقوق الإنسان المتعلقة بها² .

وغالبا ما يحدث التوتر في العلاقة وبين المصلحتين ، ذلك أن كثيراً من الإجراءات الجنائية ، تعطل ممارسة الحقوق الأساسية للفرد ، حرته الشخصية وسائر حقوق الإنسان المتعلقة بها .

ومثال ذلك القبض والحبس الاحتياطي والتفتيش وضبط الأشياء ومراقبة المراسلات والاتصالات الهاتفية ، وكلها إجراءات تمس حرية التنقل والحق في الملكية والحق في الحياة الخاصة³ .

ويقع البطلان ، جزاء لعدم مشروعية الإجراءات التي تباشرها السلطة المكلفة بتنفيذ الإجراءات الجنائية ، سواء تعلق البطلان بشروط القبض أو شروط التفتيش أو عدم توافر حالة التلبس أو غيرها ... ومن ثم يتعين مراعاة القواعد التي حددها قانون الإجراءات الجنائية حتى لا يفلت المجرم من العقاب وتذهب هباء ، الجهود المبذولة في التحريات والضبط والتفتيش⁴ .

لاشك أن التطور التشريعي لمواجهة جرائم المخدرات يكشف بالضرورة عن مدى انتشار آفة المخدرات في الدولة اللبية ودرجة الانتشار وسرعته ، وكيفية علاجها وإمكانية النجاح في ذلك ثم معرفة الجرائم التي يهدف المشرع إلى مقاومتها بتقرير عقوبة لها أو التشديد فيها⁵ .

ولذلك التطور التشريعي يكشف عن أهداف المشرع ومقاصده التي يسعى إلى تنفيذها بما يخدم ويحقق العدالة ، ويسهل لها طريق التطبيق السليم لإقرار القانون بين أفراد المجتمع وفرض احترامه ، ومن هنا يجب أن نشير إلى أن المشرع اللبي في مجال مكافحة المخدرات ، كغيره من التشريعات

¹ - د.محمود بخيث حسن ، شرح قانون الإجراءات الجنائية ، المرجع السابق ص 53.

² د.محمود محمد مصطفى ، شرح قانون الإجراءات الجنائية ، المرجع السابق ، ص 42 .

³ د.أحمد فتحي شرور ، شرعية الإجراءات الجنائية وحقوق الإنسان ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1992 م ، ص

72 .

⁴ المستشار د. عصام أحمد محمد ، جرائم المخدرات ، فقهاً وقضاء ، القاهرة ، 1987 م ، ص 189 .

⁵ د. عبدالرحمن محمد ابوتوتة - القانون والمخدرات - مرجع سابق - ص 42 .

العربية والأجنبية يشهد تطوراً كبيراً في نصوصه وأدائه ، ومر بمراحل مختلفة تتسم كل مرحلة بخاصية معينة تتميز عن ما قبلها من تشريعات ، إيماناً وحرصاً من المشرع على مواكبة التطور الذي يحصل على مستوى انتشار آفة المخدرات والتغيير في وسائل وطرق ارتكاب جرائم المخدرات ، وزيادة خطورتها على أبناء المجتمع اجتماعاً وصحياً واقتصادياً وأمنياً وسياسياً¹.

المطلب الاول / المرحلة الاولى للتطور التشريعي في ليبيا :-

ومن هنا نتطلب الحاجة إلى تطوير وسائل مكافحتها والحد منها بكل الوسائل والأدوات الممكنة ، من حيث التطور التشريعي أو رفع كفاءة مأمور الضبط القضائي واتخاذ كافة الإجراءات الأمنية الضرورية للحد من انتشار آفة المخدرات في المجتمع ، ومن هنا يمكن أن نجمل التشريعات التي نظمت تجريم المخدرات في ليبيا منذ سنة 1953 م حتى صدور آخر تعديل للقانون سنة 2001 م . لم يعرف المجتمع الليبي المخدرات في العهد التركي والعهد الإيطالي وبدأ في التعرف عليها في منتصف السبعينات عن طريق عدد قليل من العائدين من المهجر خاصة مصر وتشاد ، وكذلك العمالة الوافدة من الدول العربية والآسيوية والإفريقية في السبعينات في إطار مشاريع التنمية الزراعية والاقتصادية والصناعية².

وبعد الاستقلال في عام 1953 م صدر قانون العقوبات الليبي ونص في المادتين (311-312) منه على تجريم تعاطي المخدرات ، وإعداد محل عام أو محل خاص لتعاطيها وبيعها ، وجعل عقوبة السجن والغرامة عن جريمة الاتجار وعقوبة الحبس عن جريمة التعاطي ، رغم أن المخدرات وقت صدور وتقاد القانون كانت نادرة جداً ولكن المشرع أراد أن يأخذ الحيطة لمواجهة تلك الجرائم الخطيرة والمنتشرة في دول كثيرة من العالم بل والدول المجاورة لحدود ليبيا .

وبعد الثورة في عام 1969م فقد صدرت عدة قوانين بشأن المخدرات ، استخدمت جرائم وأحكام جديدة وأضافت أنواع جديدة بالجداول الملحقة بها ، وتضاعفت العقوبات شدة حتى وصلت عقوبات بعضها إلى عقوبة الإعدام وعقوبة السجن المؤبد ، وقد وصلت التدابير الوقائية المالية إلى مصادرة الأراضي الزراعية أو العقارات المعدة لتخزين المخدرات³.

ثم صدر أول تشريع خاص بالمخدرات في ليبيا سنة 1956 م بموجب قانون رقم (44) لسنة 1956 م وسمي قانون مكافحة المواد المخدرة ، ثم يعد ذلك تم تعديله بالقانون رقم (26) لسنة 1963 م ، وقد نصت المادة الثانية منه على أن يعاقب بالعقوبة الواردة بالفقرة الأولى من المادة 311 من قانون

¹ د.محمد عمران الغرياني - المخدرات - مرجع سابق - ص 132 .

² د. أحمد فتحي سرور - شرعية الإجراءات الجنائية وحقوق الإنسان - مرجع سابق - ص 85 .

³ د.عبدالرحمن محمد بوتوتة - القانون والمخدرات - بحث منشور في كتاب الوطني الأمني - ط1 - 1995 - صدر عن الإدارة العامة للعلاقات باللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام - ص 104 .

العقوبات كل من زرع أي نبات يدخل في صنع أو إعداد مواد مخدرة أو يستعمل هو مادة مخدرة إلا إذا كان يحمل رخصة خاصة بذلك من وزارة الصحة ولا تصدر الرخصة إلا إذا كان القصد من الزراعة تحقيق أغراض علمية أو طبية .

هذا ونصت المادة الثالثة من ذات القانون على أنه يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة السابقة كل من يقوم بصنع المواد المخدرة أو تمويلها أو إعدادها إلا إذا كان يحمل رخصة لذلك من وزارة الصحة ، ويحدد وزير الصحة بلائحة منه شروط إصدار هذه الرخصة ¹.

وبالرغم من هذه التعديلات ظلت هذه النصوص قاصرة عن مواكبة التطورات الملحوظة التي حصلت حول ظاهرة انتشار المخدرات ، سواء كان من حيث التجريم أو العقاب أو التدابير أو العلاج ... لذا تدخل المشروع الليبي مرة أخرى بمقتضى (القانون رقم 23 لسنة 1971 م) بشأن المخدرات ، لاغياً كافة النصوص السابقة ومبيناً سياسة جنائية جديدة تقوم على ثلاث ركائز أساسية هي شمولية التجريم ، وقوة العقوبات ، والتدابير والعلاج .

- المطلب الثاني / المرحلة الثانية للتطور التشريعي في ليبيا :-

مع بداية المرحلة الثانية اقتبس المشرع الليبي معظم نصوص القانون رقم 23 لسنة 1971 م من القانون المصري رقم (182) لسنة 1960 م في شأن مكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها ... وقد نصت المادة (55) منه على أن (تلغى المادتان 311-312) من قانون العقوبات ، وكذلك قانون (26) لسنة 1963 م واللوائح والقرارات الصادرة مقتضاها ، كما يلغي أي حكم آخر من أحكام هذا القانون وبذلك أصبح هذا القانون الوحيد في مجال المخدرات والواجب تطبيقه ².
نم قرر المشرع الليبي استناداً إلى الموقف الدولي بشأن تشديد أساليب المواجهة مع هذه الآفة الخطيرة ، ولحاجة التشريعات للتطوير كلما دعت الحاجة والضرورة حيث تم إلغاء القانون رقم (23) لسنة 1971 م واستبداله بقانون جديد هو القانون رقم (7) لسنة 1990 م بشأن المخدرات والمؤثرات العقلية الصادرة في 15 يونيو 1990 م والذي جاء استجابة لاتفاقية فينا سنة 1989 م ، حيث نلاحظ أن هناك تقارب كبيراً بين تعديلات التشريع الليبي وتطوير التشريع الدولي في مواجهة جرائم المخدرات ³.

هذا وقد نص القانون رقم (7) لسنة 1990 م في المادة الثامنة والخمسين منه على أن (يلغي القانون رقم (23) لسنة 1971 م بشأن المخدرات وتظل اللوائح والقرارات الصادرة لمقتضاه وكذلك الرخص المعمول بها وقت بدء العمل بهذا القانون سارية وذلك فيما لا يتعارض مع أحكامه) .

¹ د. محمد رمضان بارة - شرح قانون المخدرات الليبي - مطابع الوحدة العربية - الزاوية - ليبيا - 1995 م ص

26 .

² نشر في الجريدة الرسمية ، عدد رقم 27 - السنة التاسعة - 27 مايو 1971 م - ليبيا .

³ نشر في الجريدة الرسمية ، العدد رقم 32 - السنة الثامنة والعشرون - 20 نوفمبر 1990 م - ليبيا .

وقد تضمن هذا القانون تسعة وخمسين مادة موزعة على عشر فصول وسبعة جداول ملحقة به على النحو التالي :-

- الجدول رقم (1) المواد المعتبرة محذرة وعددها تسعون مادة .
 الجدول رقم (2) المواد المعتبرة مؤثرات عقلية وعددها اثنان وأربعون مادة .
 الجدول رقم (3) المواد التي تخضع لبعض قيود الجواهر المحذرة وعددها خمس مواد .
 الجدول رقم (4) الحد الأقصى لكميات الجواهر المنحدرة التي لا يجوز للأطباء وأطباء الأسنان تجاوزها في وصفة طبية واحدة وعددها ست عشرة مادة .
 الجدول رقم (5) أسماء النباتات المخدرة الممنوع زرعها وعددها خمس مواد .
 الجدول رقم (6) أسماء النباتات المستثناة من أحكام هذا القانون وعددها أربع مواد .
 الجدول رقم (7) أسماء المستحضرات المستثناة من النظام المطبق على المواد المحذرة والمؤثرة العقلية وعددها خمس وثلاثون مادة¹ .

بعد مرور سنوات أنتبه الشرع إلى زيادة انتشار آفة المخدرات وأصبحت تشكل خطراً على المجتمع الليبي .

فأصدر الشرع القانون رقم (19) لسنة 1994 م .

أعتبر فيه الشرع الليبي المخدرات في حكم أسلحة الدمار الشامل والتعاون فيها بكافة أنواع الجلب أو الاتجار في حكم التعاون مع العدو ، وفقاً لما جاء في نص المادة رقم (1) مكرر والتي نصت على أن (المخدرات والمؤثرات العقلية تعتبر في حكم أسلحة الدمار الشامل والتعاون فيها بالجلب أو التصدير أو التوريد أو الإنتاج أو الاستخراج أو الصنع أو الاتجار في حكم التعامل مع العدو وضد سلامة وأمن الوطن) .²

وبعد فترة من ذلك صدر القانون رقم (19) لسنة 1996 م (1) بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (7) لسنة 1990 م والذي نصت المادة الأولى منه على أنه (يستبدل بالعقوبات الصادرة في المواد الرابعة والثلاثين والخامسة والثلاثين والرابعة والأربعين) من القانون رقم (7) لسنة 1990 م بشأن المخدرات والمؤثرات العقلية .

العقوبات المنصوص عليها في المادة (169) من قانون العقوبات بحسب خطورة الجريمة ولا يشترط توفر قصد الاتجار في تطبيق العقوبات المشار إليها ، كما قرر القانون الجديد إلغاء كل حكم يخالف أحكامه وذلك في نص المادة الثانية منه .

¹ القانون - رقم 7 لسنة 1990 م - بشأن المخدرات والمؤثرات العقلية - صدر في 10 يونيو 1990 م .
² القانون - رقم 19 - لسنة 1994 م - صدر بتاريخ 29 يناير 1994 م - والذي أعتبر فيه المخدرات في حكم أسلحة الدمار الشامل .

ومن ثم كان آخر تعديل لقانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم (7) لسنة 1990 م بصدر القانون رقم (23) لسنة 2001 م¹ بتعديل وإضافة بعض الأحكام إلية بتاريخ 2001.12.28 م حيث قرر المشرع عقوبة الإعدام لبعض الجرائم ، وأدخل عدد من الجرائم تحت طائلة العقاب ، وحدد مفهوماً جديداً لمعنى الجلب ، وكيفية تحقيق قصد الاتجار ، كما قرر القانون أيضاً الحكم بمصادرة المواد المخدرة أو المؤثرة العقلية ، والنباتات المضبوطة ، والأموال المتحصلة أو المكتسبة من الجريمة ، ولو حولت أو بدلت أو اختلقت بأموال مشروعة ، إضافة إلى الأحكام الإجرائية الأخرى ، والتي منها تعديل مدة إحالة المتهم إلى النيابة العامة ، وفترة بقاءه محبوساً احتياطياً بأمرها ، وكان التعديل الذي تضمنه القانون الجديد في تسع مواد².

ومن ثم صدر قرار من اللجنة الشعبية العامة للعدل (وزارة العدل) تحت رقم (45) لسنة 1992 م في المادة (11) نصت (تنشأ في دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية نيابة جزئية تسمى (نيابة مكافحة جرائم المخدرات والمؤثرات العقلية تختص بالتحقيق وإجراءات رفع الدعوى الجنائية في الجرائم المنصوص عليها في القانون رقم (7) لسنة 1990 م بشأن المخدرات والمؤثرات العقلية كما قرر المشرع الليبي إنشاء إدارة عامة لمكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية في نص المادة (50) من قانون رقم (7) لسنة 1990 م)³. حيث كان منهج أو مسلك المشرع الليبي في التجريم والعقاب من خلال تحديد واستعراض التطور التشريعي لقوانين المخدرات في ليبيا كما سلف بيانه آنفاً ، فإنه تبين لنا أن هناك قلق لدى المشرع الليبي من خطورة هذه المشكلة وأثارها الخطيرة على كيان المجتمع الليبي ، وبالتالي نلاحظ عدم استقرار في التشريع الجنائي للمخدرات في بلادنا ، وأن هناك تعديلات مستمرة يقوم بها المشرع من حين لآخر لتطوير المضامين القانونية في ظل عدم وجود سياسة تشريعية جنائية محددة الملامح⁴.

فسياسة المشرع أو مسلكه في تجريم المواد المخدرة ارتكزت على مبدأ التدرج وفي مراحل زمنية يحتاجها التطور في التشريع الجنائي للمخدرات حيث كان ذلك في المراحل التالية .
أولاً : أهد المشرع يتجه نحو تشديد العقوبات تدريجياً كلما استفحل داء آفة المخدرات أو زاد انتشارها.

ثانياً : تم أخذ التدرج التشريعي من حيث تحديد دائرة المواد المخدرة .

ثالثاً : توسع المشرع الليبي تدريجياً في تجريم الأفعال المتصلة بالمواد المخدرة .

¹ نشر في الجريدة الرسمية - العدد رقم 15 - السنة الرابعة والثلاثين - بتاريخ 1996.7.15 م .

² الجريدة الرسمية - العدد رقم 8 السنة - مرجع سابق .

³ نشر في الجريدة الرسمية - العدد 8 - السنة الثلاثون - بتاريخ 1992.5.10 م .

⁴ محمد الطاهر قجالي- بحث بعنوان المخدرات في التشريع الليبي - ندوة مخاطر المخدرات تعاطياً وإدماناً - نالوت ليبيا - ط1 - 1999م - ص 85 .

الخاتمة

إذا كانت القوانين الصارمة والرادعة ، والعقوبات الشديدة مطلوبة لمواجهة خطر المخدرات والحد منها ، إلا أن العقوبة وحدها ليست العامل الحاسم في معالجة مشكلة المخدرات والمؤثرات العقلية . ولذا يحتاج إلى سياسات متنوعة واستراتيجيه متكاملة على صعيد الرقابة والعلاج ، ومن ثم المكافحة وتغيير في أساليب التعامل مع المدمنين ، والعمل على علاجهم كمرض بدلاً من إيداعهم السجون . حيث أن الإصلاحية هي وسيلة من وسائل العلاج والإصلاح قررها القانون للمدمنين الذين تملكهم داء الاعتیاد على تعاطي المخدرات حتى لم يعودوا قادرين على الإمساك عنها ولا يجدي عقاب في حدهم عنها ، هؤلاء إذا نزل العقاب بهم فإنه يكون عديم الأثر في تقويمهم ولا يتحقق به الغرض الذي قصده القانون من العقوبة ، لذلك عقدت الكثير من المؤتمرات المناقشة مشكلة المخدرات حيث أوحى بالتركيز على برامج العلاج والتوجيه والإرشاد النفسي .

ومن هنا يجب إتباع سياسة جنائية جديدة متطورة تتفق واتجاهات الفكر الجنائي المعاصر في إدخال برامج الوقاية والإصلاح والتأهيل النفسي والاجتماعي لإعادة إدماج هؤلاء المدمنين من جديد في دورة المجتمع بعد علاجهم بوسائل طبية ونفسية واجتماعية متعددة مما يحقق شفاؤهم من المرض بصورة نهائية ، ووقف انتقال العدوى إلى الآخرين .

لذا يجب الوقوف صفاً واحداً لمواجهة مشكلة المخدرات ..

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- 1- إبراهيم نافع - كارثة الإدمان - الناشر مركز الأهرام للترجمة والنشر - القاهرة - 1989 م .
- 2- د. أحمد صبحي العطار - بحث بعنوان الإدمان في الوجة القانونية - نشر في كتاب مشكلة الإدمان وتعاطي المخدرات - جامعة عين شمس - 1999 م .
- 3- د. أحمد فتحي سرور - شرعية الإجراءات الجنائية وحقوق الإنسان - دار النهضة العربية - القاهرة - 1992 م .
- 4- د. الجيلاني بشير جبريل - بحث بعنوان - أسباب ومخاطر المخدرات - منشور في كتاب الندوة الأولى لمخاطر المخدرات تعاطياً وإدماناً - نالوت ليبيا - 1999 م .
- 5- د. جمال الدين محمد مرسي- عالم الحشيش- الهيئة المصرية العامة للكتاب- القاهرة - 1996 م .
- 6- د. رشاد عبداللطيف - الآثار الاجتماعية لتعاطي المخدرات - المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية - سنة 1999 م .
- 7- د. زين العابدين مبارك - الحشيش - المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب - الرياض - سنة 1986 م .
- 8- العميد د. سمير محمد عبدالغني طه - المكافحة الدولية للمخدرات عبر البحار - دار النهضة العربية - ط1 - لسنة 2002 م .
- 9- د. صلاح يحيوي - المخدرات - مؤسسة الرسالة بيروت - ط1- 1981 م .
- 10- د. عبدالرحمن محمد ابوتوته - القانون والمخدرات - بحث منشور في كتاب الوعي الأمني - ط1 - سنة 1990 م - ليبيا .
- 11- د. عبدا لمنعم محمد بدر - مشكلة المخدرات - دار الكتب الجامعية الحديثة - القاهرة - 1986 م .
- 12- المستشار د. عصام أحمد محمد - جرائم المخدرات فقهاً وقضاء - القاهرة - 1987 م .
- 13- د. علاء الدين شحاتة - رؤية الاستراتيجية الوطنية للتعاون الدولي لمكافحة المخدرات - الناشر إيتريك للنشر والتوزيع ط 1 - القاهرة - 2000 م .
- 14- د. فاخر يونس باشاء- السياسة الجنائية في جرائم المخدرات - دار النهضة العربية - ط2- سنة 2001 م .
- 15- محمد الطاهر قجالي - بحث بعنوان المخدرات في التشريع الليبي - ندوة حول مخاطر المخدرات تعاطياً وإدماناً - نالوت - ليبيا - ط 1 - 1999 م .
- 16- د. محمد رمضان بارة - شرح أحكام قانون المخدرات والمؤثرات العقلية - مطابع الوحدة العربية - الزاوية - ليبيا 1995 م .

- 17- د. محمد عمران الغرياني - المخدرات - كلية الدراسات العليا للعلوم الأمنية - ليبيا طرابلس - سنة 2010 م .
- 18- د. محمود بخيت حسن - شرح قانون العقوبات - القسم العام - دار النهضة العربية - ط6- القاهرة - 1989م.
- 19- د. محمود محمد مصطفى - شرح قانون الإجراءات الجنائية - مطبعة جامعة القاهرة للطباعة الحديثة - 1976 م .

ثانيا: الرسائل العلمية.

- 1- د. ماجدة على ابومنجل - رسالة ماجستير غير منشورة - حول تعاطي المخدرات - جامعة طرابلس كلية العلوم الاجتماعية - سنة 1999 م .
- 2- د. محمد فتحي عيد - جريمة تعاطي المخدرات في القانون المصري والمقارن - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة - كلية الحقوق - دار لوتن للطباعة - 1981 م .
- 3- د. محمد محمد بخيت الملاح - الإدمان على المخدرات "أخطاره وأسبابه ووسائل القضاء عليه" - دكتوراه في القانون مقدمة لكلية الحقوق للجامعة المصرية - سنة 1938 م .

ثالثا: التقارير.

- 1- وثائق المؤتمر الإقليمي السادس للمخدرات الرياض- السعودية - لسنة 1974 م .
- 2- التقرير السنوي الصادر عن الإدارة العامة لشؤون الأمن العام - اللجنة الشعبية العامة للأمن العام - 1977 م .
- 3- تقرير الهيئة الدولية للرقابة على المخدرات ، منشورات الأمم المتحدة ، نيويورك - 1977 م .
- 4- الأمم المتحدة ومراقبة العقاقير- منشورات الأمم المتحدة - نيويورك - 1982 م .
- 5- التقرير السنوي للهيئة الدولية للرقابة على المخدرات ، العام 1990 م .
- 6- تقرير مكتب المراقبة المخدرات - لسنة 1994 م - التابع للأمم المتحدة - لسنة 1996 م .
- 7- التقرير السنوي للهيئة الدولية المراقبة المخدرات ، منشورات الامم المتحدة ، نيويورك ، 1995 م .
- 8- تقرير مكتب المراقبة على المخدرات لسنة 1994 ، التابع للأمم المتحدة ، لسنة 1996 م .
- 9- تقرير جهاز مكافحة المخدرات والمؤثرات الفعلية - ليبيا - من سنة 1991 م - 2008 م .
- 10- إخراج الأمام أحمد في مسندة ، وأبوداود في سنته.

رابعا: التشريعات.

- 1- القانون رقم (7) لسنة 1990 م - بشأن المخدرات والمؤثرات العقلية - صدر في 10 يونيو 1990 ليبيا .
- 2- القانون رقم (19) لسنة 1994 م - والذي إعتبرالمخدرات في حكم أسلحة الدفاع الشامل - صدر في 29 يناير 1994 م ليبيا .
- 3- مدونه التشريعات - العدد (1) السنة الثانية - بتاريخ 2002.2.20 م .

- 4- الجريدة الرسمية - عدد 27 - السنة التاسعة - 27 مايو - ليبيا - 1971 م .
- 5- الجريدة الرسمية - عدد 32 - السنة الثامنة والعشرون - 20 نوفمبر 1990 م - ليبيا .
- 6- الجريدة الرسمية - لعدد(8) السنة الثلاثون - بتاريخ 10.5.1992 م .
- 7- الجريدة الرسمية العدد رقم 6 - السنة الثانية والثلاثون - بتاريخ 24.3.1994 م - ليبيا.
- 8- الجريدة الرسمية - العدد رقم (15) السنة الرابعة والثلاثين - بتاريخ 15.7.1996 م .

تحديد إطار التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي في رفع مستوى الوعي البيئي لدى تلاميذ المدارس الابتدائية

سالمة الشارف مفتاح - كلية الآداب - جامعة بني وليد

مقدمة

لاشك أن تزايد حدة المشكلات البيئية المعاصرة وتفاقم آثارها في الآونة الأخيرة قد أثار اهتمام العلماء والباحثين في عالم أصبحت فيه البيئة الطبيعية - رصيد البشرية الاستراتيجي - تئن بشدة تحت وطأة الإفراط وسوء استغلال الإنسان لعناصرها الحية وغير الحية . ومن ثم تدهورت علاقته ببيئته لتتعدى مرحلة العلاقة الطيبة المتوازنة والتعايش الآمن إلى مرحلة الصراع والمواجهة زين الدين عبد المقصود ، 2003، ص8) . الأمر الذي جعل الأصوات في العقود الأخيرة تتعالى بالشكوى تارة والتحذير تارة أخرى من مشكلات بيئية ستواجه البشرية في مستقبل ليس بالبعيد ، ومن كوارث وشيكة الحدوث ، وأزمات بدأ الإنسان يعاني من عواقبها الوخيمة بفعل تدمير البيئة الطبيعية التي طالتها يد التقنية الحديثة بالاستغلال والتخريب (عطيات ابو السعود ، 2000، ص88). مما جعل قضية البيئة وحمايتها والمحافظة عليها من مختلف أنواع الملوثات واحدة من أهم قضايا العصر، التي تواجهها البلدان النامية خاصة في التخطيط للتنمية الشاملة في ضوء التجارب التي خاضتها البلدان المتقدمة والمشاكل البيئية المعقدة التي تحاول أن تجد لها الحلول الممكنة قبل أن تقضي تراكمات التلوث على أماكن العلاج الناجح (أحمد عبد الوهاب عبد الجواد، 1991، ص19).

ومن هنا اعتبرت البيئة وسيلة للتربية يكتسب المتعلمون من خلال التفاعل معها الخبرات المتعددة والمتنوعة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر وذلك أثناء تعلمهم للمواد الدراسية البيئية (عصام قمر ، 2007، ص27) . لذلك كان لا بد للمؤسسات الإعلامية والثقافية والتعليمية أن تقوم بنشر الوعي والمعرفة حول العناصر البيئية وأهمية المحافظة عليها ، وكذلك طرق التعامل مع البيئة في ضوء الأخطار الكبيرة التي نشأت والتي قد تنشأ في المستقبل بسبب سوء معاملة البيئة. إن المؤسسات التعليمية بجميع مستوياتها . يجب أن تضع ضمن خططها برامج تعليمية تهدف إلى زيادة الوعي والمعرفة البيئية بتأثير النشاطات المختلفة على البيئة ، والتي تؤثر على تدهورها ، وتحيلها إلى عالم غير متوازن بيئياً، وبالتالي غير صالح لاستمرارية الحياة (سوزان أحمد أبو رية ، 1999 ، ص7) .

ومن هنا فإن التعليم يلعب دوراً مهماً وأساسياً في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها ، فهو الذي يصنع حاضرها ، ويخطط معالم مستقبلها ، باعتباره يشكل القاعدة الفكرية والفنية للمجتمعات البشرية . ويتجلى دور التعليم في حماية البيئة من خلال تركيزه على الوعي والتربية البيئية (راتب السعود ، 2004 ، ص228 - 229) ، باعتبار أن التلميذ هو الأمل في مستقبل زاهر إذا أحسن التعليم استخدامه وتوجيهه، و يكون قادراً على التصدي لحماية بيئته وتميئتها مستقبلاً فيما لو اهتم التعليم بتوعيته وتنقيفه ثقافة بيئية رفيعة (سوزان أحمد أبو رية ، ص237) .

وقد بدأ الوعي البيئي يأخذ دوره على النطاق العالمي منذ عهد غير بعيد عند التحضير لمؤتمر "إستوكهولم " الدولي عن بيئة الإنسان عام 1972م ، خاصة بعد أن شعرت الدول المتقدمة صناعياً بالآثار السيئة على البيئة التي نشأت من تطبيق بعض أنواع التقنية الحديثة المتقدمة (أحمد عبد الوهاب عبد الجواد، ص20) .

من خلال ما سبق يسعى هذا البحث لتحديد إطار التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي في رفع مستوى الوعي البيئي لدى تلاميذ المدارس الابتدائية .

الدراسة الميدانية :

مشكلة الدراسة :

تعد مشكلة التلوث البيئي من أهم مشاكل العصر التي يعاني منها العالم بشكل عام، وتشغل اهتمام العلماء والباحثين والمخططين والسياسيين في شتى دول العالم (زين الدين عبد المقصود ، 1981 ، ص8) . الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بالتعليم والتربية البيئية حيث دعا المجتمع الدولي في مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة ((ستوكهولم ، 1972)) في إحدى توصياته إلى أنه يجب على المنظمات التابعة للأمم المتحدة ، ولاسيما اليونسكو ، وسائر الوكالات الدولية المعنية أن تتخذ بعد التشاور وبالتفاهق فيما بينها التدابير اللازمة لوضع برنامج تعليمي دولي خاص بالتربية البيئية يجمع بين فروع العلم ويدرس في المدرسة وخارجها ويشمل جميع مراحل التعليم ويوجه للجميع كباراً وصغاراً لاطلاعهم على ما يمكن أن يقوموا به من أعمال بسيطة في حدود إمكانياتهم لإدارة بيئتهم وحمايتها (حسام محمد مازن ، 2007 ، ص2) .

ولما كانت الأعداد الكبيرة من أبناء ليبيا يتواجدون في المدارس والجامعات بمختلف مستوياتها ، وما لهؤلاء الأبناء من دور فعال ومؤثر في المجتمع في المستقبل ، كونهم هم قادة مؤسسات المجتمع في ذلك الوقت الذين سوف يقع على عاتقهم مسؤولية حماية بيئتهم من كل الأخطار التي قد تتعرض لها ، ومن أهمها مشكلة التلوث وما قد ينتج عنها من أضرار تهدد حياة الإنسان والحيوان والنبات ، لذلك كان لزاماً على النظم التعليمية أن تكون مسؤولة عن تخريج أجيال

قادرة على التعامل الإيجابي مع البيئة الكونية وفي خلق الإنسان النموذجي الواعي بقضايا وطنه الحاضرة والمستقبلية ، حتى تتحقق التنمية المستدامة المتكاملة طويلة المدى والتي تعتمد على تقييم الإمكانات المتوفرة والتخطيط السليم للاستفادة منها على المدى البعيد وتحفظ حق الأجيال اللاحقة في الإمكانات والموارد الطبيعية المتاحة. ويمكن القول بأن هناك عدداً من النقاط الإجرائية التي تساعد في اتجاه تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على التنوع الحيوي نذكر منها التربية البيئية والوعي المجتمعي ، والقوانين والتشريعات اللازمة وتطبيقها ، تعزيز شبكة من المحميات الطبيعية والمصارف الوراثية . وعندما يتوفر الوعي والإدراك اللازمين لأهمية المحافظة على التنوع الحيوي وتحول ذلك إلى إجراءات إدارة بيئية سليمة ومتواصلة ، فإن هذه النظم البيئية ومكوناتها يمكنها أن تدعم حياة الإنسان إلى ما لا نهاية . لذلك تتأكد أهمية المحافظة على التنوع الحيوي والنظم البيئية وتوازنها الطبيعي لكي تستمر الحياة .

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في القضايا الثلاث الآتية :

- التلوث مشكلة عصرية يعاني منها العالم أجمع لأنها أصبحت تهدد وجوده واستمراره ، الأمر الذي أدى إلى انعقاد العديد من الندوات والمؤتمرات المحلية والدولية ، للبحث عن حل ناجح لهذه المشكلة، ومما يدل على هذا الاهتمام على المستوى الدولي " ما آثاره مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية - قمة الأرض - والذي عقد خلال الفترة الممتدة من 3-14 يونيو 1992 بمدينة ريو دي جانيرو بالبرازيل حول حتمية وضرورة التصدي للقضايا البيئية (زين عبد المقصود ، ص8) .
- تتمثل مشكلة التلوث بالنسبة لليبيا في أمرين :
- أ- موقع ليبيا: إن موقع ليبيا على البحر الأبيض المتوسط له آثاره الكبيرة في تهديد هذه المنطقة بالتلوث الناجم عن قيام الانسان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بإدخال مواد أو مصادر للطاقة إلى البيئة البحرية والتي لها آثار ضارة من خلال التلوث الوافد من أوروبا وخاصة وأن ليبيا تمتد مساحتها على البحر المتوسط لمسافة تزيد عن 2000 كم ، أن البحر المتوسط يعتبر من البحار شبه المغلقة إذ أن تجدد مياهه وتبادلاتها مع المحيطات محدودة جداً وتياراته ليست من القوة بمكان ما عدا في أماكن قليلة عند مداخل القنوات والمجاري ، إذ تتجدد مياهه كل أربع سنوات مما يزيد من حدة التلوث .

وبالإضافة إلى ما سبق يعاني البحر المتوسط من آثار التلوث الناتجة عن إلقاء المخلفات بمياهه، ومصادرها عديدة ، إلا أن أهمها مياه الصرف الصحي ، وفضلات المصانع ، والتلوث

بزيت النفط الخام، بالإضافة إلى التلوث الناتج عن الأسمدة ورواسب الأراضي الزراعية التي تنقل إلى البحر .

ب- النمو الصناعي والحضري :كان للنمو الصناعي والحضري أثره الكبير في زيادة مستوى التلوث بالنسبة للبييا ، وإن لم تكن قد قطعت شوطاً كبيراً في مجال الصناعة ، ولكن يوجد فيها العديد من المصانع التي تساهم في التلوث بدرجة أو بأخرى .

- إن قضية التلوث قضية ترتبط بوعي الأفراد والجماعات بشكل عام ، فلا شك أن انعدام الوعي لدى الأفراد بخطورة التلوث وأثاره المدمرة عليهم يؤدي إلى تقاوم المشكلة وسيجعل من الجهود المبذولة في هذا الاتجاه عبت لا طائل من ورائه غير إضاعة للوقت والجهد والمال .

إهداف الدراسة :

أولاً الأهداف النظرية :

- التعرف على مستوى الوعي البيئي لدى تلاميذ المدارس الابتدائية بنني وليد .
- التعرف على أنواع التلوث بالبيئة المدرسية والبيئة المحيطة بها وكيفية معالجتها والوقاية منها مستقبلاً.

- التعرف على الدور النظري الذي يمكن أن يقوم به الأخصائي الاجتماعي في رفع مستوى الوعي البيئي لدى تلاميذ المدارس الابتدائية من خلال تدخله المهني .

ثانياً الأهداف العملية :

- خلق الوعي بمشاكل البيئة وإدراك ارتباطها بالصحة العامة ومستوى الرفاهية لدى الفرد وبالانتمية البشرية المستدامة ، وتأصل هذا الوعي في فكر التلميذ وسلوكه والإيمان بأن تلاميذ اليوم هم قادة المستقبل وعليهم سيقع عبء المحافظة على بيئتهم ومنع تلوثها .

- وضع إطار عملي لدور الأخصائي الاجتماعي في مجال الوعي البيئي .
- التوصل إلى توصيات يمكن أن تساعد النظم التعليمية على تخريج أجيال قادرة على التعامل الإيجابي مع البيئة الكونية ، وذلك من خلال تطوير التعليم وتجويده بما يواكب احتياجات المجتمع وتمكيناً لمخرجات المؤسسات التعليمية من مواكبة المستجدات والتحديات التي تطرحها مستجدات العصر ، بناءً على النتائج التي سيتم التوصل إليها .

فروض الدراسة :

- هناك علاقة بين التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال الوعي البيئي بالمدارس الابتدائية وزيادة مستوى وعي التلاميذ ومعرفتهم بالبيئة .

- هناك علاقة بين التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال الوعي البيئي بالمدارس الابتدائية وزيادة وعي هؤلاء التلاميذ بأخطار التلوث البيئي .
 - هناك علاقة بين التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال الوعي البيئي بالمدارس الابتدائية وتغير سلوك التلاميذ نحو البيئة .
 - ماهي أهم التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين مستوى الوعي البيئي لدى التلاميذ بناءً على النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة ؟
- مفاهيم الدراسة :**

احتوى البحث على مجموعة من المصطلحات والمفاهيم التي سوف نحاول تعريفها وتوضيحها بالشكل التالي:

- التدخل المهني :

هو طريقة تتضمنها عملية تعتمد على أساليب فنية للعمل واستراتيجيات محددة لتدخل الأخصائيين الاجتماعيين في المواقف المتغيرة التي تقابلهم أثناء ممارستهم المهنية (محمد شمس الدين أحمد ، 1986، ص2) .

- الأخصائي الاجتماعي :

هو الذي يقوم بأعمال المساعدة والتربية الاجتماعية أو يدير المنشآت الاجتماعية الوقائية أو العلاجية (أحمد زكي بدوي ، ب ت ، ص127) .

- الوعي :

معرفة مختلفة الدرجة من حيث الوضوح والحدة ، حدس (بالأحداث النفسية) ، أو أنه هذه الحالات نفسها . إنه معرفة بالموثرات الداخلية والخارجية وبالتالي : لكل فرد وعي خاص وحيد يتفرد به ويتميز عن وعي الآخرين ، وحتى أمام الشيء الواحد فالوعي يختلف باختلاف الشخص من حيث بيئته ، ثقافته ، أعضاؤه ، ماضيه ، اهتماماته (علي زيعور ، 1981 ، ص101) .

- البيئة :

الوسط الذي يعيش فيه الإنسان وهي كل ما يحيط بالإنسان من موجودات مثل الهواء والماء والتربة والكائنات الحية وغير الحية ، حيث يمارس الإنسان نشاطاته المختلفة في نظام متجانس منتظم ، وأي اختلاف في هذا النظام يسمى تلوثاً (محبوب عمر القبي ، 2003 ، ص8) .

منهج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم تطبيقه على العينة التجريبية للدراسة دون عزلها عزلاً صناعياً عن المجتمع في شكل تجربة صناعية .

أدوات الدراسة :

أداة جمع البيانات التي استخدمت في هذه الدراسة تتمثل في كلاً من : استمارة استبيان والملاحظة البسيطة والمقابلة الشخصية بالإضافة إلى التجربة .

نوع الدراسة :

هي دراسة تدخلية شبه تجريبية تهدف الى معرفة علاقة التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي بزيادة الوعي البيئي لدى تلاميذ المدارس الابتدائية .

المدرسة ودورها في حماية البيئة :

تستطيع المدرسة بما لها من إمكانات معنوية ومادية أن تقوم بدور فعال في النهوض بالمجتمع وتثيير وعي الناس بالمشاكل التي تعوق تقدمهم فهي ليست نظاماً اجتماعياً معزولاً بل هي جزء من نظام اجتماعي أكبر هو المجتمع وهي تعمل علاقة متبادلة مع هذا النظام الكبير ، وهي من أهم المؤسسات التي يعهد إليها المجتمع بمهمة رعاية أبنائه وتنشئتهم وإكسابهم القيم والاتجاهات وأنماط السلوك البناءة إلى جانب إكسابهم المعارف والمهارات . حيث أن المدرسة لها أهدافها التربوية والاجتماعية التي تعمل على تحقيقها لخدمة البيئة والمجتمع ، وبذلك فهي أولى المؤسسات التربوية التي تترك بصمة عميقة في تربية الأجيال (فوزية زخروفة ، 2006 ، ص5) .

والهدف من التعليم البيئي هو تهيئة الأفراد لتحمل مسؤولياتهم نحو حماية البيئة وبذلك يجعل تصرفاتهم وأعمالهم متفقة مع المعدلات التي تضمن بيئة سليمة وصحية ولهذا يجب على الأفراد أن يساهموا مساهمة فعالة في الأعمال التي تهدف إلى حماية البيئة . (عبد الحميد بن حميدة ، 1990 ، ص2) .

ولقد اتفق علماء السلوكيات والبيئة على ثلاث وسائل ، إذا اتبعت بصورة متكاملة فإنها من الممكن أن تحقق نتائج إيجابية في إحداث تغيير في السلوك الإنساني تجاه البيئة ، مع التحذير من أن عملية إحداث تغيير في السلوكيات تتطلب وقتاً طويلاً قد يصل في بعض المجتمعات إلى أجيال وهذه الوسائل الثلاث هي :

أولاً : التعليم .

ثانياً : استخدام التشريعات والحوافز .

ثالثاً : المشاركة المجتمعية (عصام الحناوي ، 2004 ، ص32) .

أهداف التربية البيئية في المدارس :

- توضح دور العلم في تطوير علاقة الإنسان بالبيئة ، ومساعدة المتعلم على فهم هذه العلاقة وإعانتته على إدراك ما يترتب على اختلال توازن تلك العلاقة من نتائج قد تؤثر على حياته وعلى المجتمع ككل .

- إبراز فكرة التفاعل بين العوامل الاجتماعية والثقافية والقوى الطبيعية بغية الوصول بالمتعلم إلى تصور متكامل للإنسان في إطار بيئته (عبد الله الدبوبي ، 2007 ، ص222) .

- تأكيد على ضرورة التعاون بين الأفراد والجماعات والهيئات للنهوض بمستويات حماية البيئة ، والتركيز على أن المتعلم هو جزء من البيئة ومؤثراتها ، لذلك وجب تكوين الوعي البيئي لديه وتزويده بالخبرات والمهارات والمواقف اللازمة التي تجعله إيجابياً في تعامله مع البيئة (فوزية زخروفة، ص8) .

المقررات الدراسية وعلاقتها بالوعي البيئي :

تحسين وتطوير نوعية المنهج الذي يتضمن التوعية البيئية ، خاصة وأن المنهج يعد أحد الميادين المهمة في التربية والذي يمكن تناوله من زوايا متعددة ، وجوانب كثيرة . والمنهج في أي بيئة يتأثر بتأثيراً كبيراً بالقيم والعادات والتقاليد السائدة في هذه البيئة ولذلك فهو يعكس بشكل أو بآخر الأفكار والآراء والاتجاهات الخاصة بالبيئات المختلفة . ومن ثم نجد اختلافاً في مناهج المجتمع الواحد نتيجة لأوضاع سياسية أو اجتماعية معينة . ومن أهم الأهداف التي ينبغي على المناهج أن تسعى لتحقيقها : مساعدة الطلاب على تنمية الوعي والاتجاهات للبيئة التي يعيشون فيها ، بحيث يكتسبون الولاء والانتماء لهذه البيئة وبالتالي يعكس ذلك على تفكيرهم وسلوكهم واتجاهاتهم البيئية (محمود فوزي محمود عثمان ، 1998 ، ص42) .

ولسوء الحظ ، فإن كثيراً من مكونات تنمية المنهج مع التربية البيئية قد تكون ثم اقامتها على اعتقاد بسيط يزود بالمعرفة عن الموضوع البيئي الذي سوف ينتج استجابة سلوكية صحيحة . وقد أوضحت تقارير الاتجاهات البيئية التي تم مراجعتها بشكل تكراري أنه لا يوجد اتصال قوي بين المنهج والاتجاهات المقاسة وأنه لا يوجد أي اتجاه أو اهتمام كافي موجه للسلوك الشخصي . " إن منهج الدراسات البيئية أو التربية البيئية يتطلب أن يؤكد على :

1- الوعي البيئي .

2- التركيز وفهم تداعياتها.

3- الفهم العميق لمشكلات البيئة.

4- الدافعية للعمل التطوعي في مجال اصحاح

البيئة .

إذ يصبح المنهج فعالاً وله معنى عندما يصبح كل من هذه العناصر الأربعة متضمناً فيه ، والمنهج الفعال في التربية والتدريس هو ذلك الذي يساعد الطالب على معرفة بيئته ومشكلاته ، وتقدير أهمية مصادرها وفهم أسباب ظهورها وما يترتب على ذلك من نتائج والسعي للعمل على حل مشكلاتها والحفاظ عليها وتحسينها وتطويرها (حسام محمد مازن ، 2007 ، ص 29) .

وفي تدريس الموضوعات البيئية يجب التمييز بين مفهومي الإدراك والفهم فالتلميذ أو الطالب قد يدرك حقيقة عن ظاهرة معينة ولكنه لا يستطيع أن يفسر أو يستنتج أو يفهم أسباب وجود تلك الظاهرة أو الآثار الناتجة عن وجودها من عدمه أو العلاقات المتبادلة بينها وبين غيرها من الظواهر. ولذا فإن الإدراك وحده لا يكفي لتحقيق التربية البيئية بل أن الأمر يتطلب اقتران الوعي بالفهم حتى يتجنب الانسان اتخاذ موقف سلبي تجاه الظاهرة وهذا يعني أن الفهم الحقيقي هو الذي يوجه سلوك الانسان ويقوده إلى اتخاذ قرارات بيئية سليمة .

فبقدر ما تكون طريقة التدريس مؤثرة ومصاحبة بانفعالات المعلم مثل الشعور بالتأثر عند الحديث عن مظهر من مظاهر الإهدار البيئي بقدر ما تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة . ويقدر ما يكون المعلم قدوة في سلوكه البيئي بقدر ما يزداد الطلاب وعياً وفهماً للمشكلة موضوع الدراسة (الصغير عبد القادر باحامي، ص 282) .

أهداف التوعية البيئية :

تسعى التوعية البيئية إلى تحقيق مجموعة من الاهداف البيئية التنموية نوجزها فيما يلي :

1- تحقيق الالفبائية البيئية للناس كافة كهدف عام ، وتوفير معرفة فنية بيئية أكثر عمقاً لمتخذي القرارات .

2- ايجاد نوعاً من الوثام والتكامل بين الفكر البيئي والفكر الاقتصادي والاجتماعي كمفهوم استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة التي تمثل أمل البشرية ورخاءها .

3- إنكاء وإنماء روح المشاركة الشعبية الإيجابية في معالجة القضايا البيئية من منظور بيئي سليم.

4- ايجاد فهم شامل وكامل ومستنير بالمفاهيم البيئية التنموية المعاصرة بما يعطي خلفية وأرضية سليمة لأفضل السبل والطرق للتعامل مع مكونات المنظومة البيئية (سلوى عثمان الصديق ، 1999، ص 5 - 9).

تحديات الوعي البيئي في التعليم :

1. المحتويات والاساليب التقليدية التي يستخدمها المعلمون ، والذين يميلون إلى تعليم ما سبق أن تعلموه هم أنفسهم وبنفس الطريقة التي علمهم بها أساتذتهم .

2. عدم وجود رابطة بين اتجاه الفرد وبين سلوكه ، فقد اعترفت نسبة كبيرة من الناس بأنه على كل فرد أن يلتقط أية نفاية يجدها في طريقه ، ومع ذلك لم يدل سلوكهم العملي على تنفيذ ذلك .
3. الجهل وانعدام الوعي أو المعرفة أو العادات السلوكية أو الأناينة والمصالح الذاتية .
4. الرغبة في العدوان والانتقام من الحكومة أو تجاه المجتمع فيتحول هذا العداء أو يزاح إلى البيئة .
5. عدم اهتمام الإدارة أو عدم وجود السلطة الرادعة التي تمنع من اساءة الناس للبيئة .
6. عدم توافق مقررات المناهج الدراسية مع واقع البيئة المعاشة .
7. عدم ايمان المعلم القائم على التعليم البيئي بأهمية هذا النوع من التعليم ، أو عدم قدرته على إيصال المعلومة للتلميذ و للطلاب ، الأمر الذي يقف حائلاً دون تحقيق أهداف هذا التعليم في رفع الوعي البيئي لهم (حسام محمد مازن ، ص154) .

جهود الأخصائي الاجتماعي بالمجال البيئي:

1. توعية التلاميذ بأهمية حماية البيئة ودعوتهم إلى العمل الجماعي التطوعي المشترك والمنظم من أجل حماية المجتمع من المشاكل البيئية الخطيرة على حياة أفرادهم مثل مشكلات التلوث البيئي.
2. العمل على تخليص التلاميذ من العادات الضارة والسلوكيات السلبية تجاه البيئة وعدم اهتمام الناس بها.
3. تكوين جماعات مدرسية تعنى بحماية البيئة بحيث تعمل من أجل إبراز الأنشطة والبرامج التي من شأنها أن تدعم الجهود القومية أو المحلية بمجال حماية البيئة.
4. إجراء الدراسات والبحوث اللازمة فيما يخص المواضيع والمشكلات البيئية عبر طرح علمي سواء اشتمل على جوانب نظرية أو عملية بما يسهم في إضافة معلومات وقضايا وأفكار ومقترحات وتوصيات وأدوار جديدة.
5. الاحتفال بيوم البيئة العالمي في داخل المؤسسة التعليمية التي يعمل بها الأخصائي الاجتماعي، وتدشين برامج جديدة ومشروعات تتزامن مع الاحتفال.
6. العمل على تنمية مهارات وإمكانات التلاميذ تجاه ما يخدم قضايا البيئة وطرق حمايتها.
7. التعاون على مواجهة العادات البيئية السيئة التي تبرز نتيجة جهل الأفراد بالتوعية البيئية، وعدم وجود برامج بيئية ذات خطط ناجحة تحارب مثل تلك العادات، والمتمثلة في تلوث فناء المدرسة والشارع... الخ.
8. إيجاد علاقة إيجابية بين التلاميذ وبيئتهم تأصيلاً للدور التنموي الذي يمكن أن يلعبه ذلك الفرد من حيث تنمية الشعور بالمسؤولية تجاه الحفاظ على البيئة(حمدي عبد الحميد أحمد مصطفى ، 2010 ، ص2).

أركان التدخل المهني للخدمة الاجتماعية بالمجال البيئي وهي ثلاثة:

أولاً: الجانب المعرفي: ويتمثل في العلوم الطبيعية والبيولوجية التي تتناول مكونات البيئة وطاقاتها ومواردها ومصادر تلوثها وطرق حمايتها من التلوث والهدر، وما يمكن أن تحدثه أضرارها من تأثيرات على حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات إضافة إلى العلوم الإنسانية وعلم الاجتماع الحضري وعلم السكان.

ثانياً: الركن المهاري: وتتجلى فيه المهارات والأساليب الفنية التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي وهو يتعامل مع التلاميذ ، بما يقود إلى تنمية العلاقات المشتركة فيما بينهم ويوفر الجهد المتكامل من قبل المواطنين جنباً إلى جنب مع الأجهزة الحكومية والشعبية والمنظمات الإقليمية والدولية، الأمر الذي يمكن من طرح أفكار وإسهامات وحلول وبرامج جديدة ومشجعة بمجال خدمة قضايا البيئة على الصعيدين المحلي والمجتمعي.

ثالثاً: الركن القيمي: وهو ترجمة عملية لمبادئ الخدمة الاجتماعية ودورها في إقامة علاقة مهنية موضوعية وعلى أساس ديمقراطي يحترم كرامة الإنسان، ويعمل على صيانتها ويقدر جهوده وأنشطته التي يبذلها، بما يحقق له المصلحة والنفع في حياته الحاضرة ومستقبله، وبما يخلق نوعاً من التواصل بينه وبين بيئته التي يعيش فيها (أحمد مصطفى خاطر ، محمد بهجت جاد الله ، 1998 ، ص26) .

دور الأخصائي الاجتماعي المدرسي في مجال الوعي البيئي :

1. وضع وتطبيق برنامج تربوي محدد الأبعاد والملاحح للتوعية البيئية في المدارس بمراحلها المختلفة .
2. خلق الوعي بمشاكل البيئة لدى تلاميذ المدارس خاصة في مرحلة التعليم الأساسي ، وأدراك ارتباطها بالصحة العامة ، ومستوى الرفاهية لدى الفرد في مرحلة الطفولة .
3. تأصيل هذا الوعي في ذهن التلميذ باعتبار الطفل هو القادر على الإسهام في الحفاظ على البيئة في المستقبل عندما يتبوأ بعض من هؤلاء مقاعد صنع واتخاذ القرارات في مجتمعاتهم .
4. تشكيل فريق عمل بيئي ، أو جماعة أصدقاء البيئة داخل المدرسة ، وحفز التلاميذ على المشاركة والعمل من خلال تنشيط الحوار بين التلاميذ لتقديم الاقتراحات والحلول فيما يختص بالحفاظ على البيئة .
5. غرس الإحساس بالمسؤولية والانتماء تجاه المجتمع والعمل على التعاون المشترك بما يسهم أن يكون تلميذ اليوم مواطناً صالحاً وفاعلاً في المستقبل .

6. الاهتمام بتغيير سلوك التلاميذ السلبي تجاه البيئة وتعديله ليكون سلوكاً إيجابياً على أساس أن هذا التعديل يغني عن تعقيدات الاعتماد على القوانين والتشريعات الخاصة بالحفاظ على البيئة (مجدي زكي ، 1997/1996 ، ص ص15-24) .

أهم المشكلات البيئية :

أن المشاكل البيئية في المجتمع المعاصر تدور حول الماء والهواء والأرض التي يعيش عليها الانسان ، لذلك سوف نتناولها بشيء من الإيجاز حتى يتمكن القارئ من تكوين فكرة مبسطة عن هذه المشاكل .

أ- تلوث الهواء :

إن أقرب مظاهر التلوث لمداركنا تلوث الهواء ، وهو أمر إدراكه سهل يسير خاصة لهؤلاء الذين يعيشون في المدن أو في المناطق القريبة منها ، حيث يظهر مثلاً التلوث بغاز ثاني أكسيد الكربون على شكل ارتفاع في درجة حرارة الجو ، أما التلوث بالنترات العضوية فتظهر على شكل اللبني ((السد يم)) والذي يتصف به الضباب الضوئي الكيميائي نوع (لوس انجلوس) . في حين أن تلوث الهواء ببخار الماء يظهر على هيئة ضباباً من الجليد يعيق الرؤية إلى ما دون 10 أمتار . أما حامض النتريك يظهر عالقاً في الهواء على شكل قطيرات صغيرة جداً . ويظهر ثاني أكسيد الكبريت والدخان على شكل الضباب الدخان ((Smog)) (الصديق محمد العاقل ، 1998 ، ص ص145-164) .

ويمكن إيجاز أهم مصادر تلوث الهواء فيما يلي :

1. السيارات ووسائل النقل الجوي .
2. المصانع على اختلاف أحجامها وأنواعها .
3. الوقود المستخدم في التدفئة .
4. حرق النفايات .
5. التلوث الإشعاعي(محمود فوزي محمود عثمان ، ص36) .

ويتضح مما تقدم : أن الاتجاه الإيجابي الحقيقي تجاه هذه المشكلة يكمن في الدور الفعال الذي يقوم به المعلم نحو تنمية وعي التلاميذ بالمشكلة وطبيعتها وأسبابها وآثارها على الإنسان والبيئة . وأيضاً يقوم بتوضيح الأفعال والممارسات والسلوكيات الخاطئة والتي يقوم بها بعض الأفراد أو الجماعات عن عمد وتسبب تلوث الهواء ومن الأمثلة على ذلك التدخين في الأماكن المغلقة وإشعال الحرائق ، وبعض العوامل الأخرى كالأدخنة المتصاعدة من المصانع والأخرى الناتجة عن وسائل المواصلات بأنواعها المختلفة ، وبذلك يكون المعلم قد ساهم في توضيح أبعاد المشكلة وجوانبها لدى المتعلم بما يكسبه الوعي والاتجاهات الإيجابية وغيرها .

ب- تلوث الماء :

إن تلوث الماء هو كل تغيير في الصفات الطبيعية للماء ، بما يجعله غير مطابق للاستعمالات المشروعة للمياه ، وذلك عن طريق إضافة مواد غريبة تسبب تعكر الماء أو تكسبه لوناً أو رائحة أو طعماً غريباً . وقد يتلوث الماء بالميكروبات وذلك نتيجة إلقاء فضلات آدمية أو حيوانية ، أو قد يتلوث بإضافة مواد كيميائية سامة (عبد الرؤوف الضبع ، 2003 ، ص108) . وترى الباحثة أن الاتجاه الإيجابي نحو هذه المشكلة يتمثل في الدور الذي يقوم به المعلم في اكتساب التلاميذ أو الطلبة الوعي بهذه المشكلة وأبعادها والنتائج المترتبة عليها بما يكفل القضاء على الكثير من العادات والسلوكيات الخاطئة التي ترسخت في نفوس الطلاب مثل إلقاء المخلفات أو القمامة أو صرف مياه ملوثة بالمبيدات في مياه البحار أو أي مواد ضارة تسبب تلوث المياه بشكل عام.

وعندما يؤدي المعلم دوره في غرس الوعي وتنميته للقضاء على مثل هذه العادات والسلوكيات الخاطئة يكون بالفعل قد نجح في إكساب التلاميذ الوعي بمشكلة تلوث المياه وممارسة هذا الوعي في الحياة اليومية.

ج- تلوث التربة:

التربة هي العنصر الأساسي في الإنتاج الزراعي ، وهي الأرض التي يحيا عليها الإنسان ويمارس أنشطته الاقتصادية.

ولاشك أن تلوث التربة يعتبر من أهم العوامل المؤدية إلى تدهورها وقلة إنتاجها ، ويقسم تلوث التربة إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي التلوث الكيماوي والتلوث الناتج عن الحرائق والتلوث الناتج عن عمليات طمر النفايات (احسان علي محاسنة ، 1991 ، ص58) .

ويتضح مما تقدم : أن هذه المشكلة تكمن في استعمال الماء الملوث ببقايا الصرف الصحي والفضلات الصناعية في ري الأراضي الزراعية وأيضاً الاستعمال غير السليم للمخصبات الكيماوية مما يسبب تلوث التربة . أي أن مشكلة تلوث التربة تعتمد بشكل مباشر على أنواع التلوث الأخرى مثل تلوث الماء وتلوث الهواء أيضاً.

د- التلوث الإشعاعي:

إن الأمل معقود على استخدام الطاقة النووية لحل أزمة الطاقة ولذا كان على البشرية الاستعداد لمواجهة خطر التلوث الناتج عن استخدام هذه الطاقة وذلك بتطبيق التكنولوجيا الحديثة ، وإعداد الكوادر العلمية اللازمة ووضع المعايير المناسبة التي تكفل سلامة الإنسان وإنتاج الطاقة بأقل تدهور للبيئة الإنسانية. والاهتمام بالمصادر غير التقليدية للطاقة مثل طاقة الرياح وطاقة المد

والجزر والطاقة الشمسية وطاقة الكتلة الحيوية والأمواج والحرارة الأرضية. ويمكن تقسيم مصادر التلوث الإشعاعي إلى نوعين :

1. المصادر الطبيعية وتتمثل في :

- الأشعة الشمسية : حيث يتألف الجزء الكوني منها (الأشعة الكونية) من أشعة جسيمية أخرى (الفا ، بيتا ، ...) (علي موسى ، 1988/1987 ، ص86) . وعندما تصدم هذه الأشعة بانويه أكسجين و نيتروجين الجو تتكون أشعة أخرى ذات طاقة عالية أيضاً (عاطف عليان ، وآخرون ، 1994 ، ص162) .

- القشرة الأرضية : التي تحتوي على العديد من العناصر المشعة (اليورانيوم 238 ، الثوريوم 234 ، الراديوم 223 ، والراديوم 226 ... الخ) .

- الماء والطعام : توجد العناصر المشعة في ماء الشرب أيضاً الذي يتسرب ضمن التربة، وفي الغذاء الذي يستمد من الأرض ، وهذه العناصر - كما في البوتاسيوم 40 ، الكربون 14 ، والراديوم 222 - تدخل إلى الجسم البشري مع الطعام وماء الشرب .

2. المصادر البشرية ، وتتمثل في الآتي :

- الاستخدامات الطبية : حيث تستخدم الأشعة السينية (x) في المجالات الطبية لتشخيص المرض وعلاجه، كما تستخدم في طب الأسنان . ويمكن للأشعة السينية النفاذ إلى الجسم - كأشعة غاما ، وبالتالي يصبح الجسم مصدر أشعة (على موسى ، ص ص86-90) .

- نتاج تزايد استعمال النظائر المشعة في الصناعة : إن استخدام الإشعاع أصبح ملازماً للحياة العصرية ولا يمكن الاستغناء عنه في مجتمع متحضر . وكان أول تفاعل انشطاري متسلسل في 2 كانون الأول عام 1942 الذي يعتبر بداية لعصر استخدام الذرة في مختلف مجالات الحياة . ففي منتصف عام 1945 صنعت الولايات المتحدة الأمريكية أول ثلاث قنابل ذرية في التاريخ ، استخدمت إحداها في أول تجربة ذرية وأسقطت الأخرين فوق هيروشيما و نغازاكي في اليابان بتاريخ 6 / 9 آب من عام 1945 على التوالي (حسين علي السعدي ، وآخرون ، 1986 ، ص409) .

هـ- التلوث الضوضائي :

إن الضوضاء عنصر طبيعي في الحياة ، ومن الصعب تعريفها بطريقة جامعة مانعة ، ويمكن اعتبارها أصواتاً ليس لها صفات موسيقية عذبة وقد اقترن التقدم الصناعي والمدني بوضواء لم تتوقف عن التزايد وتمثل أحد عوامل البيئة المحيطة والتي لها آثار ضارة على صحة الإنسان . وبهذا المعنى يمكن اعتبار الضوضاء كأحد عناصر تلوث البيئة المحيطة (حسام محمد مازن ، ص52) . ومن أهم ما يؤدي إلى الضوضاء ما يلي :

أبواق السيارات . خانق غازات العادم . ضجيج الآليات . الصفارات وإشارات الإنذار الصوتية. المطارات . الطائرات . الخطوط الحديدية . الضجيج المتعلق بالأشخاص مثل جهاز المذياع (الراديو) والجهاز المرئي (التلفزيون) ، والآلات الموسيقية... الخ ، استخدام الأدوات المنزلية التي تصدر ضجيجاً (فؤاد حسن صالح، وآخرون ، 1992 ، ص373) .
و- تلوث الغذاء :

قد يلوث الغذاء أثناء إنتاجه أو تحضيره أو توزيعه أو تناوله بسبب تلوث الوعاء الذي جمع به ، وبالمثل يتلوث أي غذاء بميكروبات الأمراض السارية كالتيفويد والكوليرا والكبد الوبائي وغيرها أو إذا تعرضت الأغذية لأتربة محملة بجراثيم تلك الأمراض أو للذباب والحشرات الأخرى التي تنقل إليه تلك الجراثيم ، أو لمواد كيماوية سامة كالمبيدات المختلفة (محمود فوزي محمود عثمان ، ص37) .

وحتى الآن لم تكن الأطعمة تتعرض سوى للتلوث العضوي ، فإذا بها تخضع لوع جديد من التلوث أكثر خطورة وهو التلوث الكيميائي (حسام محمد مازن ، ص49) .
 ويتضح مما تقدم أن :

الاتجاه الإيجابي نحو هذه المشكلة يكمن في الدور الذي يقوم به المعلمون في توعية التلاميذ بالمدارس بالعادات السلوكية الصحيحة والمتصلة بشراء أو تناول أو حفظ الأطعمة ، ومن أمثلة هذه العادات التأكيد من نظافة الأطعمة وغسلها جيداً وحفظها في أماكن بعيدة عن مصادر التلوث وعدم شراء أية أطعمة مكشوفة لأنها تكون معرضة للتلوث من الهواء والحشرات كالذباب ، أيضاً التأكيد من خلو الغذاء من أي مواد كيماوية ضارة بالصحة .

- الخلاصة :

أنه لا يسعنا إلا أن ننظر إلى عملية التعليم هذه ، على أنها عملية يتم من خلالها توعية الأفراد والمجتمع ببيئتهم ، ويتفاعل عناصرها الحياتية (البيولوجية ، والفيزيائية ، والاجتماعية ، والثقافية) فضلاً عن تزويدهم بالمعارف . والقيم والكفاءات والخبرة ، بل وبالإرادة التي تيسر لهم سبل العمل ، لحل مشكلات البيئة في الحاضر والمستقبل . وهنا لابد من التأكيد على أن تكون التربية البيئية مستديمة هادفة لا لسلوك عامة الناس وحدهم وإنما أيضاً لسلوك المسؤولين الذين بيدهم اتخاذ القرار ممن يمكن أن تتأثر البيئة بقراراتهم.

من خلال هذا الإدراك وهذا الوعي سوف يصبح لدى كل المجتمع ما يعرف بالضمير البيئي ، والذي ينبغي أن يشبع في المجتمع حتى يصبح أحد ضوابطه العامة التي تؤثر على سلوك وفكر الفرد والجماعة وعلى القيم السائدة . فيكون من مهام هذا الفكر أن توضع التكنولوجيا في

إطارها البيئي قبل أن يهلك الإنسان بنتائج أثارها السلبية ، وأن تكون الاعتبارات البيئية أحد الضوابط التي يحسب حسابها من أجل تنشيط التنمية وتنفيذ مشروعاتها . فمن مهام الضمير البيئي أن يبصر الإنسان بمسؤولياته الاجتماعية تجاه أجيال من البشر تأتي في المستقبل ، وهذا ما يعبر عنه بالبعد البيئي للتنمية ، ويتصل هذا الأمر بعاملين الأول هو المحافظة على القدرة الإنتاجية للمحيط الحيوي وهي قدرة إنتاج الثروات المتجددة ، أما العامل الثاني فيتصل باستنزاف مصادر الثروات غير المتجددة مثل الثروات المعدنية والبتروولية والمياه الجوفية ، فإذا حرص كل جيل من البشر على الحصول على أقصى عائد من هذه الثروات غير المتجددة فإن معينها سينضب يوماً ، وستأتي أجيال لاحقة لتجدها قد استنفذت واستهلكت .

فالتلميذ بفضل برامج التربية البيئية سوف يصبح أشد تعاطفاً مع بيئته عن قناعة علمية ، وأقدر على التعرف على مشكلاتها ، وأكثر حنكة في استخدام براعته في حل المشكلات البيئية الجديدة ، وأشد ميلاً للمشاركة في معالجة هذه المشكلات في المستقبل من نظيره الذي تلقى العلم التقليدي ، وبذلك يصبح الفرد أكثر تفهماً وتقديراً لأهمية الارتباط بين المعلومات البيئية و الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والسياسية في حل المشكلات البيئية السائدة حالياً والتي قد تستجد في المستقبل .

ومما سبق نجد أن علاقة التعليم بالتربية والوعي البيئي من شأنه أن يساهم في خلق صدمة إيجابية من شأنها أن تزرع الوعي في نفس التلميذ ، وتجعله يهتم بالمسائل التي تخص البيئة، كما تحمله مسؤولية التصرف بشكل إيجابي من أجل حماية الطبيعة بعد أن يكون قد تتفّف بشكل كبير من خلال مراحل التعليم المختلفة حول البيئة ومشاكلها . ومن هنا كانت أهمية دمج التربية البيئية ضمن المناهج الدراسية عوناً للتلاميذ في فهم بيئتهم ودرء مخاطرها وذلك للوصول إلى مستقبل آمن وغد مشرق بالنسبة للأجيال القادمة .

نتائج البحث :

فيما يلي أهم النتائج التي خلص إليها البحث :

- أثبتت الدراسة أن هناك علاقة بين التدخل المهني للإخصائي الاجتماعي في مجال الوعي البيئي بالمدارس الابتدائية وزيادة مستوى وعي التلاميذ ومعرفتهم بالبيئة .
- هناك علاقة بين التدخل المهني للإخصائي الاجتماعي في مجال الوعي البيئي بالمدارس الابتدائية وزيادة وعي هؤلاء التلاميذ بأخطار التلوث البيئي .
- هناك علاقة بين التدخل المهني للإخصائي الاجتماعي في مجال الوعي البيئي بالمدارس الابتدائية وتغيير سلوك التلاميذ نحو البيئة .

- يتم تحقيق الوعي البيئي من خلال العملية التعليمية وكافة مؤسسات ومنظمات المجتمع التي تسعى للحفاظ على البيئة عبر عمليات التعليم والتثقيف والتوعية المنهجية والمنظمة ، بهدف بناء جيل ذو كفاءة عالية قادراً على التعامل مع قضايا المجتمع البيئية بفاعلية ووعي .
- عدم وجود اتصال قوي بين المناهج الدراسية والتربية البيئية ، أي بمعنى افتقار المنظومة التعليمية على المناهج التي تربي وتنمي الاتجاهات البيئية في سلوك وتصرفات الطلبة بمختلف مراحل التعليم .

التوصيات :

- بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث يمكن تقديم عدد من التوصيات وهي كما يلي :
- ضرورة وجود أخصائيين اجتماعيين في المدارس على مختلف مستوياتها وذلك لمواجهة وحل المشكلات التي تواجه التلاميذ سواء أكانت في مجال البيئة أو في أي مجال آخر .
- يجب على المدرسة تجسيد السلوك البيئي السليم في شخصيات التلاميذ . وذلك من خلال انعكاس اهتمام إدارة المدرسة نفسها بالبيئة .
- قيام المدرسة بنشر الوعي البيئي بين الأهالي في الحي أو المنطقة المحيطة بها ، وذلك من خلال عقد الندوات وإقامة المشروعات البيئية التي من شأنها خلق هذا الوعي . ومن هنا تكون المدرسة بمثابة مركز إشعاع وعضو فعال في رفع مستوى الوعي البيئي في المجتمع .
- العمل على أن يحتل التعليم البيئي موقعاً متقدماً واهتماماً كبيراً ليتحول إلى مجال خاص مهم وقائم بذاته قادر على أن يقوم بدوره من خلال المناهج التدريسية في كافة المراحل المدرسية بمختلف مستوياتها بهدف تنشئة جيل واعي وقادر على التعامل مع المشاكل البيئية بمختلف أنواعها .
- يجب أن تهتم جميع المقررات الدراسية وفي شتى مراحل التعليم العام والجامعي بالبعد البيئي، وتتطلب هذه المهمة تطبيق مفاهيم جديدة وأساليب وتقنيات جديدة في إطار مجهود عام يركز على الدور الاجتماعي للمؤسسات التعليمية المختلفة - وعلى إقامة علاقات جديدة بين جميع الشركاء في العملية التعليمية .
- التركيز على الثقافة والتعليم البيئي للناشئة والكبار شيئاً ضرورياً حتى يتم تطبيق البرامج والوسائل المعدة لهذا الغرض .

المصادر والمراجع :

- 1- أحمد زكي بدوي : ((معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية)) ، مكتبة لبنان ، ب ت .
- 2- إحسان على محاسنه : ((البيئة والصحة العامة)) ، ط1 ، دار الشروق / عمان / الأردن ، 1991 .
- 3- أحمد عبد الوهاب عبد الجواد : ((المنهج الإسلامي لعلاج تلوث البيئة)) ، ط1 ، دار العربية للنشر والتوزيع / القاهرة ، 1991 .
- 4- أحمد مصطفى خاطر ومحمد بهجت جاد الله : ((الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال المهني)) ، دار الفجر للنشر والتوزيع / القاهرة ، 1998 .
- الصادق محمد العاقل : ((أخطار التلوث البيئي)) ، ط1 ، الجامعة المفتوحة / طرابلس ، 1998 .
- 5- الصغير عبد القادر باحامي : ((التربية البيئية في مناهجنا الدراسية)) ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، مجلة دورية محكمة سنوية ، السنة الرابعة ، الهيئة القومية للبحث العلمي / طرابلس ، 1998 .
- 6- حسام محمد مازن : ((التربية البيئية - قراءات - دراسات - تطبيقات)) ط1 ، ، 2007 .
- 7- حسين على السعدي ، نجم قمر الدهام ، ليث عبد الجليل الحصال : ((علم البيئة المائية)) ، ط1 ، مديرية دار الكتب / جامعة الموصل ، 1986 .
- حمدي عبد الحميد أحمد مصطفى : ((مجالات الخدمة الاجتماعية)) ، ب ت ، 2010 .
- 8- راتب السعود : ((الإنسان والبيئة - دراسة في التربية البيئية)) ، دار الحامد ، 2004 .
- 9- زين الدين عبد المقصود : ((البيئة والانسان علاقات ومشكلات)) ، ط1 ، منشأة المعارف / الاسكندرية ، 1981 .
- 10- سلوى عثمان الصديق : ((مدخل في الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية)) ، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث / الاسكندرية ، 1999 .
- 11- سوزان أحمد أبو رية : ((الإنسان والبيئة والمجتمع)) ، دار المعرفة الجامعية / القاهرة ، 1999 .
- 12- عبد الحميد بن حميدة : ((المركز الفني لحماية البيئة)) ، العدد 14 ، قسم الإعلام البيئي / ليبيا ، 1990 .
- 13- عبد الله الدبوبي وآخرون : ((الإنسان والبيئة - دراسة اجتماعية تربوية)) ، ط1 ، دار المأمون / عمان ، 2007 .

- 14- عبد الرؤوف الضبع : ((علم الاجتماع الحضري)) ، ط1 ، دار الوفاء / الإسكندرية ، 2003 .
- 15- عاطف عليان ، وآخرون : ((كيمياء وفيزياء الملوثات البيئية)) ، ط1 ، جامعة قار يونس / بنغازي ، 1994 .
- 16- عصام الحناوي : ((قضايا البيئة في مئة سؤال وجواب)) ، ط1 ، المنشورات التقنية / بيروت ، 2004 .
- 17- عصام قمر : ((الخدمة الاجتماعية بين الصحة العامة والبيئة)) ، ط ، دار السحاب للنشر والتوزيع / القاهرة ، 2007 .
- 18- عطيات أبو السعود : ((البيئة والمسؤولية : نحو نموذج معرفي وأخلاقي جديد للخروج من أزمة الإنسان مع بيئته)) ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، مجلة فصلية محكمة ، العدد الثاني والسبعون - السنة الثامنة عشرة ، 2000 .
- 19- علي زيعور : ((مذاهب علم النفس)) ، ط4 ، دار الأندلس / بيروت ، 1981 .
- 20- علي موسى : ((البيئة والتلوث)) ، مطبعة ابن حيان / دمشق ، 1987 - 1988 .
- 20- فؤاد حسن صالح ، مصطفى محمد أبو قرين : ((تلوث البيئة - أسبابه ، أخطاره ، مكافحته)) ، ط1 ، الهيئة القومية للبحث العلمي / طرابلس ، 1992 .
- 21- فوزية زحروفة : ((التربية البيئية في الوسط المدرسي)) ، مجلة البيئة ، مديرية البيئة / البواقي / الجزائر ، 2006 .
- 22- محجوب عمر القبي : ((البيئة والتلوث ودور الاعلام في نشر الوعي البيئي)) ، السنة الثالثة ، الهيئة العامة للبيئة ، 2003 .
- 23- محمد شمس الدين أحمد : ((العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية)) ، مطبعة كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان / القاهرة ، 1986 .
- 24- محمود فوزي محمود عثمان : ((تقويم مناهج العلوم المتكاملة لتنمية الوعي البيئي لدى تلاميذ المراحل الابتدائية)) ، رسالة ماجستير غير منشورة في قسم التربية ، كلية الآداب / جامعة القاهرة ، 1998 .
- 25- مجدي زكي : ((المراجعة البيئية للمدارس)) ، ط1 ، جهاز شئون البيئة / القاهرة ، 1996/1997 .

دور أدوات الحوكمة الرشيدة في مكافحة الفساد وتعزيز نزاهة الأعمال الحكومية دراسة وصفية تحليلية

د. منصور محمد ونيس عبدالله - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة بني وليد

المستخلص: Abstract

تواجه العديد من حكومات الدول النامية تحديات كبيرة تعيق جهودها التنموية، سيما التي تهدف الى تعزيز رفاهية مواطنيها، وذلك بسبب اعتمادها على اجهزتها البيروقراطية التقليدية، التي تعاني من نقشي ثقافة الفساد، وانعدام النزاهة و المساءلة وغياب الشفافية في تقديم الخدمات العامة، وفي تنفيذ الخطط والمشروعات المستقبلية.

وفي المقابل تقوم الحوكمة الرشيدة على تجسيد الأبعاد الرئيسة لمهام إدارة الحكم، والتي تتضمن حوكمة المؤسسات الحكومية، وتحقيق كفاءة الإدارة العامة خلال تكريس معايير النزاهة، والشفافية، والمشاركة، والمساءلة، ومكافحة الفساد، لذا أصبحت الحوكمة الرشيدة مدخلاً أساسياً في انضباط و تحسين الأداء بمختلف المؤسسات الحكومية.

تعرض هذه الدراسة لدور أدوات الحوكمة الرشيدة في مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة والشفافية في تقديم الخدمات، والاعمال الحكومية، وذلك من خلال التعرف على مفاهيم الحوكمة الرشيدة وأدواتها، ومن خلال الاطلاع على دورها في مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة في الإدارة الحكومية عبر تبني أدوات الحوكمة الرشيدة.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة الرشيدة: الشفافية: النزاهة الحكومية، مكافحة الفساد

المقدمة: Introduction

يعد الفساد ظاهرة اجتماعية قديمة رافقت السلوك الإنساني في كافة المجتمعات البشرية، ولكن بنسب متفاوتة، حيث تعتبر ظاهرة الفساد آفة مجتمعية فتاكة. فمن المنظور الأنتروبولوجي. يعتبر الفساد مرتبط بربط برغبة الإنسان في الحصول على مكاسب مادية ومعنوية بطرق غير مشروعة، ولعل نقشي ثقافة الفساد في المؤسسات الحكومية تعتبر من أهم العوامل التي ساهمت في تحويل العديد من البلدان النامية الى دول فاشلة.

لقد ادركت عديد من الدول المتقدمة خطورة ظاهرة الفساد، لأنها باتت تقف عقبة في سبيل التطور السليم لمجتمعاتها، سيما وأن نقشيتها في مؤسسات الدولة يعد من أهم العقبات خطورة في وجه الانتعاش الاقتصادي؛ حيث يظهر في استغلال السلطة لأغراض خاصة سواء في استغلال الوظيفة

الحكومية، أو الابتزاز، أو المحاباة، وإهدار المال العام، وسوء إدارة الإنفاق الحكومي والتلاعب به سواء كان بطريقة مباشرة، أم غير مباشرة، ما ينتج عنه آثاراً سلبية وهي تحويل الموارد والامكانيات المادية من المصلحة العامة إلى مصلحة أشخاص نتيجة تركيز الثروة في أيدي فئة قليلة من المجتمع على حساب باقي المواطنين.

وفي المقابل شهد العقدان الأخيران من القرن الماضي، تعاظم دور المواطنين و منظمات المجتمع المدني في أحداث بؤادر التغيير المجتمعي، داخل الدول وعلى مستوى العالم. وقد جذبت الأهداف والمبادئ التي تتنادى بها الأمم المتحدة، و المؤتمرات العلمية والاكاديمية والمنظمات الدولية والمؤسسات الدولية المانحة انظار كثيرين، وذلك بسعيها إلى إيجاد أدوات لمكافحة الفساد في العالم بشكل عام، وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بشكل خاص من خلال تشجيع وتعزيز الإدارة العامة النزيهه والترويج لتبنى الحوكمة الرشيدة، المتمثلة في تعزيز نظم المحاسبة والمساءلة، وإعلاء مبادئ الشفافية في عمل المؤسسات الحكومية (القطاع العام) والشركات الأهلية (القطاع الخاص)، وتقوية دور مؤسسات المجتمع المدني في خلق بيئة خالية من الفساد خلال الضغط على الحكومات للقيام باصلاحات قانونية وسياسية وسلوكية ومؤسسية، فهو نظام يتم بموجبه إخضاع نشاط المؤسسات إلى مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء الحكومي.

مشكلة الدراسة:

تتركز مهمة السلطة التنفيذية في اية دولة، في تسيير المهام و الاعمال الحكومية التي تهدف الى تحقيق الصالح العام، وتنفيذ الخطط والبرامج التنموية وتسهيل حياة المواطنين وفق الموارد والامكانيات المتاحة، ومع حتميات التغييرات المتسارعة وشُح الموارد المالية وجب على الحكومات مواجهة التحديات والقيام بأحداث تحسينات بناءة من أجل اصلاح القطاع العام وترشيد القرارات الحكومية المتعلقة بالأنفاق الحكومي عن طريق تفعيل بعض الآليات التي من شأنها تحقيق تلك الاهداف وتأسيساً على ما سبق ذكره يحاول الباحث الاجابة على التساؤل التالي:

كيف تساهم أدوات الحوكمة الرشيدة في مكافحة الفساد وتعزيز نزاهة الأعمال والخدمات الحكومية؟

والاجابة على التساؤل الرئيس لهذه الدراسة تتطلب الاجابة على تساؤلات أخرى فرعية يمكن عرضها على النحو التالي:

- ما المقصود بالحوكمة الرشيدة، وماهي طبيعة ادواتها ومعاييرها؟
- كيف يمكن فهم وتفسير ظاهرة الفساد، وما هي انواعه ومظاهره؟
- كيف يمكن تحديد العلاقة بين الحوكمة الرشيدة، و مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة الحكومية؟

فروض الدراسة:

- يمكن المضي في دراسة الموضوع خلال صياغة الفرضيات التالية:
- تمثل الحوكمة الرشيدة الدعامة الأساسية لمكافحة الفساد الحكومي.
- ترتبط استراتيجية مكافحة الفساد بمدى قدرة مؤسسات الدولة على تعزيز أدوات الحوكمة مثل: الشفافية، والنزاهة، والمساءلة، والمشاركة.
- إن الالتزام بأدوات الحوكمة الرشيدة من قبل الإدارة الحكومية يساهم في تفعيل دورها في تحقيق التنمية ويؤدي إلى الاستجابة لتحقيق المطالب الشعبية.

اهداف الدراسة:

يأمل الباحث من خلال هذه الدراسة السعي لتحقيق جملة من الاهداف يمكن ايجازها على النحو التالي:

- 1- التعرف على مفاهيم الحوكمة الرشيدة واجلاء الغموض عنها.
- 2- التعريف بالفساد المالي والإداري والكشف على قنواته.
- 3- أبرار وتحديد العلاقة بين الحوكمة الرشيدة ومكافحة الفساد.
- 4- تحديد أهم الآليات والوسائل الناجعة لمكافحة الفساد.

اهمية الدراسة:

لقد أصبح موضوع الحوكمة الرشيدة، كآلية عملية لمكافحة الفساد، من الموضوعات الهامة بل وبالبلغة الالهية - من وجهة نظر الباحث - التي تتقاطع مع عديد من الدراسات والتخصصات كالاقتصاد، والإدارة، والعلوم السياسية، حيث لاقى موضوع الحوكمة الرشيدة اهتمام كثير من الباحثين، والجهات المانحة والمؤسسات الدولية، وفي هذا السياق يمكن تناول اهمية هذه الدراسة من خلال النظر إليها من نقطتين وهما:

1- الالهية العلمية:

تتجسد الالهية العلمية لهذه الدراسة، في كونها تتطرق للعديد من الموضوعات و المفاهيم الحديثة والمعاصرة، كمفهوم الحوكمة الرشيدة وأدواته مثل: الشفافية، والمساءلة، والنزاهة، وهي من المفاهيم الحديث نسبياً، والتي اصبحت تتناقلها ادبيات التنمية ودراسات السياسة العامة والادارة الحكومية، فمثل هذه الدراسات قد تساهم في اثراء النقاشات العلمية التي تدور حول التنمية الادارية وتطوير السياسات الحكومية.

2- الأهمية العملية:

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة باعتبارها تتعرض لأهم القضايا والأشكاليات التي تواجه الدولة والمجتمع، وهي قضية الفساد المالي والإداري، والبحث في سبل معالجة والنظر في إيجاد الآليات والوسائل الناجعة للتقليل من تداعياته السلبية على اقتصاد الدولة والمجتمع، ومن ناحية أخرى قد تساهم مثل هذه الدراسات في تقديم حلول للمشكلات التي تواجه الإدارة العامة وقد تكون دليل إرشادي يخدم صناع القرار ويوفر عليهم الجهد والوقت للإيجاد حلول لمثل هذه الأشكاليات.

منهجية الدراسة:

أنه ولغرض الإحاطة والإلمام بموضوع الدراسة ومن أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة استعان الباحث ببعض المناهج والمداخل التي تتطلبها طبيعة الدراسة وهي:

المنهج الوصفي: والغرض منه يكمن في محاولة وصف وتوصيف الظواهر التي نتناولها هذه الدراسة ووصف وتفسير ظواهر الفساد ومكونات الحوكمة الرشيدة .

المنهج التحليلي: وتبرز أهمية استخدامه في هذه الدراسة في تحليل العلاقة بين المتغيرات ولفهم وتحليل أبعاد الدراسة كتحليل العلاقة بين الحوكمة الرشيدة وبين مكافحة الفساد الحكومي

المدخل التاريخي: ويبرز عند تناولنا لمراحل التطور التاريخي لمفاهيم وظواهر الدراسة مثل مفهوم الحوكمة وظاهرة الفساد.

تقسيمات الدراسة:

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على التساؤلات المطروحة تم تقسيم هذه الدراسة الى محورين أساسيين وهما كالتالي:

الجانب النظري للدراسة: ويحتوى على التأسيس لمفاهيم الحوكمة الرشيدة وظاهرة ومفاهيم الفساد.
الجانب العملي للدراسة: يحتوى دور أدوات الحوكمة الرشيدة، وعرض ووصف للوسائل والأدوات الناجعة لمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية والنزاهة في الاعمال والخدمات الحكومية.

المحور الأول: الجانب النظري للدراسة

أولاً: التعريف بمفاهيم الحوكمة الرشيدة:

الحوكمة الرشيدة، و الحكم الرشيد، و الحوكمة الجيدة، والنظام الصالح، كلها مفردات شاع استخدامها في أدبيات التنمية السياسية، وفي كتابات السياسة العامة الحديثة منذ مطلع التسعينيات من القرن الماضي، للإشارة للمصطلح الذي تم ترجمته عن الإنجليزية وهو (Good Governance)، ويمكن القول - في كل تلك المفردات - إنها تحمل مدلولاً واحداً يشير إلى توافر عناصر ومعايير متضافرة ومترابطة تعمل بشكل مشترك لتسيير وضمان خيار تنموي إداري، ومسار

اقتصادي، يهدف إلى رفع كفاءة إدارة الموارد، وعلى الرغم من حداثة مفهوم "الحوكمة الرشيدة" فقد ذاع صيته وانتشر في الآونة الأخيرة إلى حد أنه أصبح محوراً أساسياً في كافة النقاشات الإقليمية والدولية (*)، ولأنه يرتبط بالموارد العامة في إية دولة وكيفية الاستفادة منها، وعلاقة ذلك بقضية التنمية، فلقد أصبح لصيقاً بالمنطقة العربية وعنواناً لها، خصوصاً عند الحديث عن المبادرات الإصلاحية في هيكلية الإدارة العامة والمرافق الحكومية و تقويم الإعوجاج في السياسات العامة خصوصاً في الدول العربية التي مرت بها تحولات سياسية واقتصادية. و الحكم الرشيد Good Governance: يعني حكم تفعيل وتشجيع وتطوير كفاءات ومهارات المواطنين في جميع ميادين الحياة... من أجل بناء الوطن وتعزيز سيادته وأمنه واستقراره ووحدة أراضيه. هو الحكم الذي يقيم مصالحة بين الدين والدنيا. هو الحكم الذي يعزز ويدعم ويصون رفاهية الإنسان ويقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحرّياتهم.

وسيحاول الباحث - في هذا الصدد - التطرق لمفهوم الحوكمة الرشيدة والوقوف على أهم عناصرها وهنا سيعرض الباحث بعض التعريفات الأكاديمية، و المؤسسة لذلك المفهوم والتركيز - بشكل خاص - على مفاهيم الحكم الرشيد حسب رؤية بعض المؤسسات الدولية.

وبعيداً عن الجدل المعرفي حول مفهوم الحكم الرشيد سوف يعتمد الباحث على بعض المفاهيم التي أوردتها بعض المؤسسات الدولية بالخصوص، فلقد عرّف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) الحكم الرشيد بأنه الحكم القائم على المشاركة والشفافية والمساءلة ودعم سيادة القانون، ويضمن هذا النوع من الحكم وضع الأولويات السياسية والاجتماعية والاقتصادية حسب احتياجات الأغلبية المطلقة في المجتمع، كما يضمن التعبير عن أكثر الأفراد فقراً وضعفاً عند اتخاذ القرار وتخصيص الموارد (1).

ويرى أحد الباحثين أن صندوق النقد الدولي استخدم (IMF) نفس المفهوم للإشارة (إلى إعادة هيكلة الاقتصاديات الوطنية)، باعتبار أن هذا الشرط يتطلب حكومة صالحة، وعاقلة، ورشيدة، تمتلك الكفاءة والشفافية؛ لكي تُصلح من أوضاع المجتمع الاقتصادية وتكون أكثر فاعلية في إدارة الموارد العامة، وتحقق قدر كبير من الاستقرار في البيئة التنظيمية لنشاطات القطاع الخاص، ومن هنا يلاحظ

(* تعبر هذه النقاشات عن فكر بعض المؤسسات الدولية والإقليمية، مثل فكر البنك الدولي World Bank، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، وذلك في سياق مساعدة الدول على النهوض باقتصادياتها وتطوير إدارتها العامة؛ وذلك كمشرطية لمنح الإقراض والمساعدات الاقتصادية من قبل بعض المؤسسات الدولية المتاحة لذلك نجد أن مفهوم الحكم الرشيد Good Governance انطلق كمطلب وفق رؤية هذه المؤسسات من أبعاد إدارية ومالية واقتصادية مثل حوكمة الشركات، والخصخصة، وتشجيع التحول الديمقراطي.

(1) راوية توفيق، الحكم الرشيد والتنمية في أفريقيا: دراسة تحليلية لمبادرة التيباد (القاهرة: جامعة القاهرة، معهد البحوث والدراسات الأفريقية، الطبعة الأولى، 2005)، ص28.

إن صندوق النقد الدولي ربط مفهوم الحكم الرشيد بالمرجات الاقتصادية وحوكمة الشركات ... إلخ⁽¹⁾.

أما عن مسألة تطور المفهوم فيرى الباحث كمال زريق أن هذا المصطلح بدأ في التداول في أدبيات وبيانات المنظمات والوكالات الدولية والاقتصادية والمالية المتخصصة، فاستخدم البنك الدولي لفظ (Good Governance) الحكومة الجيدة، أراد الإشارة إلى ذلك النظام السياسي الذي تتوفر فيه قدرة حكومية على استخدام الموارد وممارسة السياسة بالتخطيط والتنفيذ العقلاني⁽²⁾.

وفي ذات السياق استخدم الاتحاد الأوربي لفظ (الحكم الصالح أو الرشيد) في إعلاناته ووثائقه أصر في إبرام اتفاقاته مع البلدان المختلفة بإتباع الحكم الصالح المستند على الإدارة المتمكنة، والشفافية، وخضوع أجهزة الدولة للمحاسبة في بيئة مؤسساتية تخدم حقوق الإنسان ومبادئ الديمقراطية الليبرالية، وحكم القانون. وركزت منظمة التعاون والتنمية (OECD). استكمالاً لما سلف، على شرعية النظم ومحاسبة مسؤولي الدولة واحترام القانون وحقوق الإنسان. وفي نفس المسار ركزت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا على بعدى: تعزيز المؤسسات الديمقراطية وتشجيع عملها، والتمسك بظاهرة التسامح في المجتمع بأسره.

وفي تقرير التنمية الإنسانية العربية تم تعريف للحكم الرشيد على (أنه نسق من المؤسسات المجتمعية المعبرة عن الناس تعبيراً سليماً، وتربط بينها شبكة متينة من علاقات الضبط والمساءلة بواسطة المؤسسات، وفي النهاية بواسطة الناس)⁽³⁾. وفي سياق الجدل المفاهيمي يرى أحد الباحثين المهتمين بموضوع الحكم الرشيد أن جُل مفاهيم الحكم الرشيد المطروحة تعبر في الواقع عن مدرستين:

- الأولى ترى أنه يعبر عن نوعية نظام الحكم وأسلوب صنع السياسة التي تشتمل على نفس القواعد الأساسية المألوفة للديمقراطية مثل سيادة القانون والتعددية السياسية والاجتماعية، والتسامح، والتعبير، ودعم حريات وحقوق المواطنة.

- أما الثانية فتعتبر المفهوم عنواناً لمنظومة أساليب وخطوات الإصلاح السياسي والاجتماعي ككل مثل اعتماد آليات المحاسبة في مواجهة السلطات العامة، والمطالبة بتوفير مظاهر الشفافية في

(1) زريق، كمال، التنمية المستدامة في الوطن العربي من خلال الحكم الصالح والديمقراطية (مجلة علوم إنسانية، العدد 25، السنة الثالثة، نوفمبر، 2005)، ص 11.

(2) انظر: زريق، كمال. مرجع سبق ذكره، ص 12، والكايدي، زهير عبد الكريم. الحكمانية Governance - قضايا وتطبيقات"، (عمان: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003)، ص 7.

(3) الامم المتحدة، الصندوق العربي للأنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002، (نيويورك: 2003) ص 102

مؤسسات صنع القرار . وتقييم نوعية الحكم من زاوية الإلتزام بسيادة القانون وقدرته على تعزيز الفرص، والميل إلى المشاركة. وإحترام حقوق الإنسان ومكافحة الفساد (1).

ومن خلال نظرة بسيطة إلى كلٍ من المدرستين نجد أن الاتفاق فيما بينهما أكثر توافراً من الاختلاف من حيث مبدأ سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان والمشاركة وغيرها من الأمور. وبالتالي فهذا يدل على مدى تقارب مدرستي الحكم الرشيد من بعضهما في نقاط جوهرية، حيث يعكسان تشابهاً واضحاً في مفاهيم الحكم الرشيد وهذا ما الأمر يقودنا للوقوف على أبرز معايير الحكم الرشيد.

ثانياً - مؤشرات ومعايير الحكم الرشيد:

تأسيساً على ما سبق، من غير المقبول - علمياً - أن نطلق على حكم بعينه أنه صالح أو رشيد أو جيد. وذلك بسبب عدم وجود اتفاق عام على معنى هذا المصطلح، و يمكن القول إن هناك عدة مؤشرات أساسية يمكن - حال التأكد من وجودها في أى نظام حكم أن نصفه بأنه رشيد، وهي مؤشرات - في معظمها - ذات طبيعة إجرائية، يمكن التأكد منها. وفي هذا السياق تسابقت عدة مؤسسات ومنظمات دولية لوضع مؤشرات لقياس الحكم الرشيد أبرزها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي. ويمكننا الوقوف عندها على النحو التالي :

1- مؤشرات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP):

يهدف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى مساعدة البلدان النامية، وبالأخص المنطقة العربية على إيجاد وتبادل الحلول الخاصة بها في المجالات الأربعة الرئيسة التي ويعنى بها البرنامج وهي: الحكم الديمقراطي، ومكافحة الفقر ومنع الأزمات والإنعاش، والبيئة والطاقة. ويؤكد خبراء البرنامج على أن التوجه نحو الحكم الرشيد والالتزام بمعايير خير وسيلة لتحقيق الأهداف الإنمائية في هذه البلدان، حيث أورد البرنامج ثمانية معايير للحكم الرشيد، وهي: (2).

- 1-1 المشاركة: بحيث يكون لكل المواطنين رأى في اتخاذ القرار، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، من دون أي تفرقة بينهم من أي نوع.
- 1-2 حكم القانون: أن تتسم الأطر القانونية بالعدالة، وأن تطبق دون تحيز.
- 1-3 الشفافية: التدفق الحر للمعلومات، وانفتاح المؤسسات والعمليات المجتمعية مباشرة للمهتمين بها؛ حتى يمكن مراقبتها.

(1) محمد نادى عبد الرحمن، "الحكم الرشيد Good Governance"، (القاهرة: مجلة التنمية الإدارية، العدد 127، أبريل 2010)، ص58.

(2) United Nations Development Programme، Good Governance and Sustainable Human Development، UNDP Policy Document، www.undp.org; UNDP Today: Promoting Good Governance، UNDP، June، 1998، P. 54.

4-1 الاستجابة: بمعنى أن تسعى المؤسسات والعمليات المجتمعية إلى خدمة جميع من لهم مصلحة فيها.

5-1 بناء التوافق: ويقصد به التوفيق بين المصالح المختلفة للتوصل إلى توافق واسع على ما يشكل أفضل مصلحة للجماعة.

6-1 المساءلة: أن يكون صناع القرار في الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني مسؤولين أمام الجماهير ومؤسسات الأطراف المعنية.

7-1 الفاعلية والكفاءة: أن تلبى العمليات والمؤسسات الاحتياجات، مع الأخذ في الاعتبار الاستخدام الأمثل للموارد.

8-1 الرؤية الاستراتيجية: أن يمتلك القادة والأفراد منظوراً واسعاً للحكم الرشيد والتنمية الإنسانية ومتطلباتها.

2- مؤشرات البنك الدولي.

أصدر البنك الدولي مؤشرات الخاصة بنظام الإدارة العامة (الحكم الرشيد) في سبتمبر (2010) في شكل ستة معايير تحدد مدى انطباق الحكم الرشيد على النظم السياسية حول العالم. والمعايير الستة للحكم الرشيد هي: التمثيل السياسي (الصوت) والمحاسبة، والاستقرار السياسي وغياب العنف، وفاعلية الحكومة، والنوعية التنظيمية (جودة الإجراءات) وسيادة القانون، ومكافحة الفساد.¹ ويمكن شرحها كما يلي:

1-2 التمثيل السياسي (الصوت) والمحاسبة: يعنى هذا المؤشر مدى قدرة المواطنين على المشاركة في انتخاب حكومتهم، فضلاً عن حرية التعبير وحرية تكوين الجمعيات والإعلام الحر.

2-2 الاستقرار السياسي وغياب العنف: ويتعلق باحتمال زعزعة استقرار الحكومة، أو الإطاحة بها بوسائل غير دستورية أو عنيفة، بما في ذلك العنف الصادر عن الدوافع السياسية والإرهاب.

3-2 فاعلية الحكومة: ويقصد به الخدمات العامة، ونوعية الخدمة المدنية ودرجة استقلاليتها عن الضغوط السياسية، ونوعية وضع السياسات وتنفيذها، ومدى صدقية التزام الحكومة بهذه السياسات.

4-2 النوعية التنظيمية "جودة الإجراءات": وتعنى قدرة الحكومة على صياغة وتنفيذ سياسات سليمة، ومدى قدرة الأنظمة التي تسمح وتشجع تنمية القطاع الخاص.

5-2 سيادة حكم القانون: وتعنى مدى ثقة المتعاملين والالتزام بقواعد المجتمع، وخاصة نوعية إنفاذ العقود وحقوق الملكية، والشرطة، والمحاكم، فضلاً عن احتمال وقوع الجريمة والعنف

1 راجع "مؤشرات البنك الدولي الخاصة بالإدارة العامة والحكم الرشيد" متاحة في موقع البنك الدولي على الرابط التالي: <http://info.worldbank.org/governance/wgi/#home>

6-2 مكافحة الفساد: فهذا المعيار يقاس به المدى الذى يمارسه بعض المؤثرين فى القرارات السياسية لتحقيق مكاسب خاصة، فضلاً عن سيطرة الدولة على النخب وربطهم بمصالحهم الخاصة. ويقوم البنك الدولي سنوياً بتحديث المؤشرات ونشرها على أوسع نطاق؛ لكي يستفيد منها صانعو السياسات ومنظمات المجتمع المدني فى مختلف أنحاء العالم، باعتبار أن المؤشرات أداة لتقييم ما تواجهه إدارة الشأن العام فى كل بلد من تحديات ورصد ما تشهده من إصلاحات، ويستفيد من هذه المؤشرات الأكاديميون الذين يبحثون فى تطبيقات الحكم الرشيد ونتائجه. ويرى البنك الدولي أن مؤشرات الحكم الرشيد تعتبر ركناً أساسياً لتعزيز استراتيجية نظام الإدارة العامة ومكافحة الفساد خلال تركيز الانتباه على دور أصحاب المصلحة داخل وخارج السلطة التنفيذية، بما فى ذلك منظمات المجتمع المدني ومؤسسات الرقابة الرسمية والبرلمانات والقضاء وهيئات المراجعة، فضلاً عن آليات تمكن أصحاب المصلحة من ممارسة دورهم الرقابى بفاعلية مثل شفافية الموازنة ومشاركة المجتمع المدني وحرية الوصول إلى المعلومات^(*).

ثالثاً: التعريف بمفاهيم الفساد

يمثل (الفساد **Corruption**) أحد المظاهر الأساسية والشائعة لإدارة الحكم الرديئة، وهو يتبدى فى المحسوبة ومحاباة الأقارب والرشوة الظاهرة والباطنة، وفى الواقع هناك عدة تعريفات للفساد نذكر بعضاً منها على سبيل المثال لا الحصر: حيث يُعرف الفساد على أنه (قبول صاحب السلطة مالاً أو هدية ذات قيمة مالية (رشوة) مقابل أداء عمل هو ملزم بأدائه رسمياً بالمجان أو ممنوع من أدائه رسمياً، أو هو قيام الموظف الرسمي بممارسة سلطاته التقديرية بطريقة غير مشروعة يستشف منها شبهة استغلال المنصب الإداري أو سوء استخدام السلطة الرسمية وترجيح المصلحة الشخصية على المصلحة العامة)⁽¹⁾. ويرى آخرون أن ظاهرة الفساد يمكن تعريفها على أنها (علاقة تعاقدية غير مشروعة بين فاعلين يقع فعلهما تحت طائلة القانون، وهما (الفاسد) و(المفسود) حيث أن الأخير هو كل شخص يحوز سلطة ويستعملها استعمالاً احتيالياً، و(الفاسد) هو كل من يحوز وسيلة مادية لشراء تلك السلطة، أو بالأحرى شراء قرار بعينه يمكن أن يصدر عن تلك السلطة)⁽²⁾.

(*) نلاحظ أن هناك فرقاً واضحاً فى الاختلاف بين معايير الحكم الرشيد لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي؛ حيث إنه من الملاحظ أن معايير برنامج الأمم المتحدة أكثر شمولاً من المعايير السياسية التى تعد أكثر التصاقاً بالديمقراطية الحقيقية من حكم القانون بالشفافية والمشاركة السياسية وبناء التوافق المجتمعي، على عكس معايير البنك الدولي التى جاءت فى معظمها إجرائية وفنية تعكس أولويات البنك الدولي وأجندته فى ضرورة وجود أنظمة سياسية مستقرة تعتمد على الإفراض والمنح، حيث لم تؤكد معايير البنك الدولي على الديمقراطية والمشاركة إنما على استقرار النظم وفعالية الإجراءات الإدارية.

(8) أ. أحمد إبراهيم أبو سن/ استخدام وسائل الترغيب والترهيب لمكافحة الفساد الإداري/ المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب/ السعودية/ المجلد - 11/ العدد - 31/ محرم 1417هـ/ص 91.
(2) جورج طرابيشي/ تنائي الديمقراطية والفساد/ صحيفة الحياة/ العدد 13273/ 11 تموز 1999/ص 20.

أما (صموئيل هانتنتغتون Huntington) فيذهب في تعريفه لمصطلح (الفساد) على أنه، سلوك الموظفين الحكوميين الذين ينحرفون عن القواعد المقبولة لخدمة أهداف خاصة⁽¹⁾.

كما تعرف منظمة الشفافية الدولية International Transparency الفساد على أنه: سوء استخدام السلطة العامة لريح أو منفعة خاصة و أنه عمل ضد الوظيفة العامة التي هي ثقة عامة²

أما برنامج الامم المتحدة الإنمائي فيعرف الفساد على أنه إساءة استعمال القوة العمومية (public power) أو المنصب أو السلطة (authority) للمنفعة الخاصة - سواء عن طريق الرشوة أو الابتزاز، أو استغلال النفوذ، أو المحسوبية أو الغش أو تقديم إكراميات للتعجيل بالخدمات أو عن طريق الاختلاس. ورغم أن الفساد غالباً ما يعتبر جريمة يرتكبها خدام الدولة والموظفون العامون، فإنه يتفشى أيضاً في القطاع الخاص. بل إن القطاع الخاص يتورط في معظم حالات الفساد الحكومي التي تتطوي على إساءة استعمال للمال أو التماس خدمات للكسب الشخصي، أو إساءة استعمال السلطة الرسمية أو النفوذ مقابل مال أو خدمات، أو إخلال بالمصلحة العامة لاكتساب امتيازات شخصية خاصة.³ ويمكن القول أن الفساد يتمثل في تحريف عمل سلطة ما لفائدة خدمة اهداف ومصالح خاصة، سواء أكانت سلطة سياسية أو سلطة قضائية، أو ادارية أو اقتصادية؛ بمعنى آخر يعنى الفساد اتخاذ القرارات في الشأن العام وفق اعتبارات المصلحة الخاصة وليس وفق المصلحة العامة. ولكن ما ينبغي الإشارة اليه، هو أن هذه التعريفات لا تعنى بتاتا أن الفساد ينحصر في الشأن العام فقط، بل هي كثيرا ما تحدد طرق تسيير الشأن الخاص غير أنه من الصعب تدقيق الحدود القائمة بين المجال الخاص والعام داخل المجتمعات، وعليه وبناء على ذلك التصور يمثل الفساد ظاهرة مجتمعية معقدة ذات ابعاد متعددة: سياسية وثقافية ودينية وأخلاقية وقانونية

رابعاً: أنواع الفساد من حيث الحجم والانتشار:

أ- أنواع الفساد من حيث الانتشار

من حيث المبدأ، الفساد واحد، ولكن تشير بعض الدراسات إلى أنه من حيث الحجم يوجد نوعان أساسيان من الفساد يمكن اختصارهما في:⁴

1 صموئيل هانتنتغتون/ النظام السياسي لمجتمعات متغيرة/ سمية فلو (مترجمة)/ بيروت/ دار الساقى/ 1993/ ص77.
(2) Gerard Carney/ Conflict of Interest/ Ti working paper/ Berlin/ 1998/ p.54.

3 الامم المتحدة، مكافحة الفساد لتحسين إدارة الحكم: نيويورك: مكتب السياسات الانمائية، 1998، ص 9
4 محمد عبد العليم، الإجراءات العملية الإسلامية لعلاج الفساد الاقتصادي، ورقة عمل مقدمة «الفساد الاقتصادي: الواقع المعاصر - العلاج الإسلامي» القاهرة: - 22-23 مارس 2000م ص 3

1. الفساد الصغير (Minor Corruption)

هو الذى ينخرط فيه صغار الموظفين في الدولة، ويتمثل في الظواهر التي يمارسها الموظف العام في الدوائر الحكومية مثل الاكراميات أو أخذ رشوة مقابل تقديم خدمة عامة مدفوعة الأجر، ولحدوث الرشوة يحتاج الأمر لطرفين: الذي يعطي الرشوة والذي يأخذها. كما يتمثل في استغلال المرافق العامة للغرض الخاص أو الاختلاس. والابتزاز الذى يعنى قيام المسئول شخصياً بالاستفادة من الأموال العامة بطرق غير قانونية عبر بالإتجار بالمنصب والوظيفة العامة.

2. الفساد الكبير (Gross Corruption)

وهو الذى ينخرط فيه كبار المسئولين في الدولة وغالبا ما يتحدد الفساد الكبير في الظواهر الذي يمارسه موظف كبير في المستوى الإشرافي في دوائر الدولة كإبرام عقود يشوبها الفساد أو التنفيذ الفاسد للعقود كبيرة، وهو أهم واشمل واطغر لتكليفه الدولة مبالغ ضخمة.

ب - أنواع الفساد من ناحية الانتشار:

1. فساد دولي :-

وهذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسعاً عالمياً يعبر حدود البلدان و القارات ضمن ما يطلق عليها (بالعولمة) بفتح الحدود والمعايير بين البلدان وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر حيث ترتبط المؤسسات الاقتصادية للدولة داخل وخارج البلد بالكيان السياسي أو قيادته لتمرير منافع اقتصادية نفعية يصعب الفصل بينهما، لهذا يكون هذا الفساد أخطبوطاً يلف كيانات واقتصادات على مدى واسع ويعتبر الأخطر الانواع .

2 . فساد محلي :-

وهو الذي ينتشر داخل البلد الواحد في منشأته الاقتصادية وضمن المناصب الصغيرة ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود (مع شركات أو كيانات كبرى أو عالمية) .

أسباب الفساد

يمكن تحديد أسباب الفساد في التالي :-

1 . أسباب سياسية

تتجسد الأسباب السياسية في بنية وهيكلية النظام السياسي، منها غياب الحريات واقتتار النظام الديمقراطي، وعدم سماع أصوات الناس، و ضعف الأعلام والرقابة وانعدام وجود مؤسسات المجتمع المدني.

2 . أسباب اجتماعية

وتتمثل في تدنى الأوضاع نتيجة الحروب وآثارها ونتائجها في المجتمع والتدخلات الخارجية، وتفشي القبلية والتعصب القبلي والمناطقي، والمحسوبيات نتيجة القلق الناجم بسبب عدم الاستقرار من الأوضاع والتخوف من المجهول القادم ... جمع المال بأي وسيلة لمواجهة هذا المستقبل والمجهول الغامض.

3 . أسباب اقتصادية

وهو نتيجة الأوضاع الاقتصادية المتردية والمحفة لسوء الفساد وكذلك ارتفاع تكاليف المعيشة

4 . أسباب إدارية وتنظيمية

وتتمثل في الإجراءات المعقدة (البيروقراطية) وغموض التشريعات وتعددتها أو عدم العمل بها، ضمن المؤسسة لعدم اعتمادها على الكفاءات الجيدة في كافة الجوانب الإدارية

خامساً: مظاهر الفساد

تؤكد منظمة الشفافية الدولية المعنية بمكافحة الفساد وتعزيز النزاهة الحكومية أن للفساد مظاهر عديدة تتجسد في سلوكيات منحرفة للموظفين العاملين في الإدارات الحكومية على وجه التحديد ويمكن سردها في الأمثلة التالية:¹

- 1- استخدام المنصب العام من قبل بعض الشخصيات النافذة للحصول على امتيازات خاصة كالاحتكارات المتعلقة بالخدمات العامة ومشاريع البنية التحتية، والوكالات التجارية للمواد الأساسية أو الحصول من آخرين على العمولات مقابل تسهيل حصولهم على هذه الامتيازات.
- 2- غياب النزاهة والشفافية في طرح العطاءات أو المشتريات الحكومية، كإحالة عطاءات بطرق غير شرعية إلى شركات ذات علاقة بالمسؤولين.
- 3- المحسوبية والمحاباة والوساطة في التعيينات الحكومية مع غياب تام للتعين وفق المعايير المنصوص عليها في القوانين واللوائح الحكومية.
- 4- إهدار المال العام من خلال منح تراخيص أو إعفاءات ضريبية أو جمركية لأشخاص أو شركات بدون وجه حق بهدف استرضاء بعض الشخصيات في المجتمع أو تحقيق مصالح متبادلة أو مقابل رشوة، مما يؤدي إلى حرمان الخزينة العامة من أهم مواردها.

1 أروى حسن ، أساليب غير تقليدية في مكافحة الفساد: منظمة الشفافية الدولية، ورقة عمل مقدمة للملتقى العربي الرابع لمنظمات المجتمع المدني ودورها في ترقية النزاهة والشفافية في عمان مايو 2007 ص 4

- 5- استغلال المنصب العام لتحقيق مصالح سياسية مثل تزوير الانتخابات أو شراء الذمم وشراء أصوات الناخبين، أو التأثير على قرارات المحاكم.
- 6- المرتبات الوهمية أو ما يسمى بمرتبات (الاشباح) (Ghost Employees)
- 7- الصرف المفرط على بنود ضبابية من الميزانية العامة: كالمؤتمرات، الضيافة، السفر للخارج.

المحور الثاني: الجانب العملي للدراسة

أولاً: وسائل وآليات تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد

يختلف حجم الفساد وأشكاله من بلد لآخر ومن مجتمع لآخر طبقاً للخصوصية السياسية والقانونية والثقافية لكل بلد ولكن هنالك بعض الآليات المشتركة التي تساعد على تعزيز نزاهة الأعمال الحكومية ومكافحة الفساد الحكومي نذكر منها ما يلي:¹

- المحاسبة والمساءلة: حيث يعتبر تطوير قواعد مالية وإدارية ومحاسبية سليمة في العمل الحكومي والاهلي تفتح المجال لمؤسسات المجتمع المدني والمواطنين للمساهمة في الرقابة على أداء مؤسسات القطاع العام.
 - تبني نهج الشفافية وسياسات الإفصاح الحكومي عن المعلومات الادارية والمالية وسن قانون حق الحصول على المعلومات التي تعطي المواطن الحق في الحصول علي المعلومات العامة الصحيحة وفي التوقيت المناسب.
 - رفع وعي المواطنين بأشكال الفساد وسبل مكافحته: من خلال إيصال المعلومات للمواطنين حول الفساد بطرق يسهل نشرها، كإعداد تقارير دورية ونشرها، بأستخدام الوسائل المرئية والمسموعة، الإلكترونية استطلاعات الرأي، الملصقات والمنشورات التوعوية... الخ.
 - تشجيع ثقافة الإبلاغ عن الفساد بأشكاله المختلفة وسن تشريعات لحماية المبلغين عن حالات وشبهات الفساد وتكريم هؤلاء المبلغين.
 - تعزيز دور القضاء النزيه والمستقل وعدم تدخل السلطة التنفيذية في صلاحيات السلطة القضائية مع تعزيز مبدأ الرقابة المتبادلة.
- ومن الوسائل التطبيقية التي تقلل من فرص انتشار الفساد في القطاع العام:
- المساهمة في تطوير معايير مهنية واخلاقية في العمل الإداري مثل اصدار مدونات السلوك (Code of conduct and code of ethics).

- تدريب الوحدات الادارية والمالية على وسائل الرقابة ورفع التقارير الدورية.
- نشر ثقافة الانفتاح على الجمهور وإنشاء وحدات لتلقى الشكاوى عن إية مخالفات تتصف بالفساد بشتى أشكاله. ووضع آليات واضحة لمعالجة الشكاوى ومتابعتها. وتقديم توصيات عملية من خلال ورش العمل وعقد الدورات التدريبية في تسهيل تزويد المواطنين بالمعلومات العامة واعتباره حق وليس خدمة.
- تشجيع المؤسسات الحكومية على الالتزام بالمعايير المهنية في أشغال الوظائف العامة من خلال تشكيل لجان محايدة ونزيهة.
- إشراك طلبة المدارس والجامعات في الجهد الوطني لمكافحة الفساد من خلال توزيع كتيبات توعيه ومطويات وغيرها
- دعم سن وتطبيق قوانين الحد من الفساد مثل قانون الكسب غير المشروع والإفصاح عن الذمم المالية لأصحاب المناصب العليا في الدولة.

ثالثاً: كيف تعزز الحوكمة الرشيدة النزاهة وتقلل من الفساد الحكومي؟

تعمل الإدارات الحكومية المتقدمة على خلق آليات لأجل إحداث تطورات وتغييرات تساعدها في تحقيق جزء من التنمية الشاملة، في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية... الخ ، وذلك بالقيام بمراجعة دقيقة ومستمرة لسلوكياتها وعلاقاتها مع كافة الشركاء وعلى كافة الأصعدة الوطنية والإقليمية والعالمية من خلال الحوكمة الرشيدة التي تقوم على مبدأ التعاون والمشاركة والمساءلة واللامركزية والديمقراطية والشفافية... الخ، من أجل تحقيق مزيدٍ من العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص والكرامة الإنسانية.

وقد كان للتغيرات والتطورات المتسارعة والظاهرة في البيئتين المحلية والدولية متمثلة في العولمة بكافة أنواعها، وثورة المعلومات والاتصالات، والتجارة العالمية، والأسواق المفتوحة، والمطالبات الكثيفة للحد من الفقر، والجهل، والفساد الحكومي الإداري والمالي، والإقصاء الاجتماعي والمطالبة بحقوق الإنسان كل هذه التطورات وغيرها حثت ودعت الحكومات والهيئات الدولية إلى تبني واستخدام أدوات الحوكمة الرشيدة بكافة معاييرها بوصفها سلوك إداري وحكومي لمواجهة مثل هذه الظروف وغيرها لتحقيق العدالة الاجتماعية الشاملة .

إن الحوكمة الرشيدة تقوم على وجود مؤسسات كفوءة تستجيب لحاجات السكان وتعزز العدالة الاجتماعية وتضمن المساواة في الحصول على الخدمات وهي آلية تعمل على طرح القضايا الهامة في الدولة وتعتبر قيمة هامة لتعزيز مبدأ الحق في الحصول على خدمات عامة عالية الجودة وأهمية مشاركة المواطنين في القضايا العامة لمجتمعاتهم ولأوطانهم مما يمكنهم من المساهمة في تحديد

حاجاتهم وأولوياتهم التنموية والمشاركة في صنع القرار الاقتصادي والاجتماعي الخاص بهم وبأسرهم وبالمجتمع الذي يعيشون فيه ¹.

حيث يستند مفهوم الحوكمة الرشيدة على عناصر الشراكة ما بين القطاعات الثلاث الرئيسية في المجتمع :- القطاع الحكومي، القطاع الخاص، ومؤسسات المجتمع المدني، حيث تقوم العلاقة بينهما على اعتبار الحوكمة الرشيدة مسؤولة مالية تتسم بالشفافية والمساءلة من أجل تحقيق الكفاءة الإدارية التي تعتمد على مشاركة المواطنين في صنع القرار. ²

وتكون الإدارات الحكومية بحاجة ماسة لانتهاج الحوكمة الرشيدة في الأوقات والحالات التي تحتاج بها إلى الشرعية لدعم قراراتها ونشاطاتها، ودعم إمكاناتها وكذلك عندما تتعرض للتعامل مع قضية عامة تعني غالبية المواطنين، وفي الحالات التي تشعر أنها فشلت في تحقيق أهدافها وفي حالة ضعفها أحياناً .

وتعد الحوكمة الرشيدة عنصر قوة للدولة، إذا ما تزامن مع الشفافية والمساءلة، فهي توفر بيئة من المميزات الحسنة ترتقي بالمجتمع وتحقق الشرعية وتوفر الحرية لإنشاء منظمات المجتمع المدني، وتقل المشاركة الايجابية في الحياة العامة، وتدعم حرية التعبير، وتضمن وجود هياكل ونظم قانونية وتشريعية ثابتة وعادلة، وتعتمد المحاسبة والشفافية في عمل كل الإدارات، وتحقق التعاون المثمر بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني.

كما تدل العديد من الدراسات إن الشفافية والمساءلة مقوم أساس من مقومات الحوكمة الرشيدة الذي يشكل شرطاً مسبقاً من شروط تحقيق التنمية، فهما مفهومان متصلان يضمن كل منهما الآخر، فلا شفافية من دون مساءلة، ولا يمكن أن تتحقق المساءلة من دون توفر الشفافية، التي تعني أن كل من له مصلحة مشروعة في الاطلاع على المعلومات والكشف عن السلبيات والمساوئ في النظم والإدارة - حماية لمصالحه - فله الحق بذلك ، وتعتمد الشفافية على التدفق الحر للمعلومات وفق المبادئ القانونية. ³

كما أن الشفافية تقي إلى حد كبير من الأخطاء في العمل الحكومي ومن سوء تقدير الموارد، وتساعد الإدارات الحكومية على ضبط موازاناتها بما يحقق استثمار أفضل للمال العام، أما المساءلة فتعرف على أنها الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية

1 -محمد مصطفى سليمان، **حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري (دراسة مقارنة)**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع- جمهورية مصر العربية/الاسكندرية، الطبعة الاولى 2006، ص 78
2 علاء طالب ، إيمان المسهداني، **الحوكمة المؤسسية والإداء المالي الاستراتيجي**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان/الأردن، الطبعة الاولى، 2011 ص 22
3 **الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية**، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمتها مركز دراسات الوحدة العربية، بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية، الطبعة الأولى، بيروت، 2004م ص 11

استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم، والأخذ بالانتقادات وتلبية المطالبات وتحمل بعض أو كل المسؤولية عن عدم الكفاءة أو المس بالأمانة والنزاهة.

الوسائل و الأدوات التي تساعد في تدعيم الشفافية والافصاح الحكومي¹

يمكن استعراض عدد من الوسائل الهامة فيما يلي :

- 1 - نشر القوانين و اللوائح و القرارات الوزارية في نشرة معروفة و رخيصة و متاحة للجميع
- 2 - الافصاح عن الاجراءات والاعمال الحكومة الحالية و المستقبلية في وسائل الإعلام واسعة الانتشار و في مختلف وسائلها المباشرة .
- 3 - إذاعة جلسات المجالس التشريعية على الهواء . إن البث المباشر هام لتجنب الحذف أو التحرير أو التحوير و بالتالي تجنب التضليل .
- 4 - إذاعة جلسات اللجان الفنية الملحقة بالمجالس التشريعية أو على الأقل إتاحة حضورها لمن يرغب ، و نشر مضابطها لمن يرغب .
- 5 - إيداع وثائق أعمال الحكومة بالمكتبات العامة للإطلاع المفتوح دون قيود.
- 6 - إقامة نقاط أو مراكز معلومات في كافة الدوائر الحكومية و إلزامها بالإجابة على الاستفسارات و توفير المعلومات (ما لم تكن هناك أوامر بالسرية) .
- 7 - إصدار نشرات الأخبار من الدوائر الحكومية و توزيعها على أوسع نطاق لذوى العلاقة و استخدام لوحات الإعلانات بكثافة .
- 8 - إقامة قواعد بيانات و مواقع الكترونية على شبكة الانترنت تكون متاحة للمواطنين سيما أن الثورة الالكترونية قد نقلت الشفافية إلى مستويات لم نكن نحلم بها في الماضي.
- 9 - إلزام الوزارات بإعلان سياساتها و قواعدها في شأن كافة الأمور ليعرفها الجميع (مثل سياسة الإقراض و سياسات التأمين وغيرها)

الوسائل و الأدوات التي تساعد في تعزيز المساءلة².

يمكن استعراض نماذج ووسائل عديدة في مقدمتها :

- 1 - جلسات الاستماع و المساءلة في المجالس النيابية و لجانها المتخصصة و الجلسات المشتركة للمجالس النيابية .
- 2 - عملية تقديم و متابعة الشكاوي و التحقيق في فيها والتي غالباً ما تقوم بها الاجهزة الرقابية و المحاسبية المستقلة في الدولة.

1 صديق، عيفي " الحوكمة لمراقبة وتحسين الاداء الحكومي " (القاهرة: أكاديمية طيبة المتكاملة للعلوم بالقاهرة 2006)

ص، 76

2 صديق عيفي، مرجع سبق ذكره، ص 77

- 3- تعزيز دور الهيئات الوطنية المستقلة لمكافحة الفساد.
- 4- مجالس المستفيدين (مثل مجلس الآباء في المدرسة، و مجلس العملاء في البنوك، ومجلس حقوق الانسان، و مجلس مراقبة السجون)،
- 5- اللجان الخاصة من المساهمين أو من الأعضاء غير التنفيذيين بمجلس ادارة الشركة المساهمة.
- 6 - النشر بكافة صورته، وما تقوم به الصحافة والاعلام المستقل فالشفافية تؤدي إلى المساءلة، و يجب الإلزام بالنشر .

7 - مؤسسات المجتمع المدني الرقابية والدفاعية بكافة مجالاتها و صورها.

إن الشفافية والمساءلة يمثلان أساس مقومات الحوكمة الرشيدة التي تشكل شرطاً مسبقاً من شروط تحقيق التنمية، فهما مفهومان متصلان يضمن كل منهما الآخر، فلا شفافية من دون مساءلة، ولا يمكن أن تتحقق المساءلة من دون توفر الشفافية، التي تعني أن كل من له مصلحة مشروعة في الاطلاع على المعلومات والكشف عن السلبات والمساوئ في النظم والإدارة - حماية لمصالحه - فله الحق بذلك ، وتعتمد الشفافية على التدفق الحر للمعلومات وفق المبادئ القانونية.

دلت العديد من الدراسات الميدانية والتجريبية على أن هناك علاقة واضحة بين الشفافية والمساءلة والحوكمة الرشيدة، حيث تعد الشفافية والمساءلة من أهم المبادئ الأساسية للحوكمة الرشيدة (Good governance)؛ وذلك لأهمية دورهما في مكافحة الفساد الإداري والإسهام في التطوير والإصلاح الحكومي والتنمية المستدامة¹. ومن شأن الحوكمة الرشيدة التي تقوم على الشراكة بين القطاعين الخاص والحكومي والمجتمع المدني أن تؤدي إلى تفعيل المساءلة والمراقبة والتنافس، وتقليل الاحتكار وسيطرة الحكومة والبيروقراطية على القرارات الكبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى تنافس القطاعات الثلاثة في تقديم أفضل الخدمات للمستفيدين من دون الحاجة لتقديم الرشا والهدايا والبحث عن الوساطات والعلاقات المشبوهة.

من جهة أخرى تحتاج الحوكمة الرشيدة لكي تكون فاعلة، إلى مؤسسات قابلة للمحاسبة والمساءلة حتى لا يساء استعمال السلطة، حيث إن الحكومات ذات المؤسسات القابلة للمساءلة والمحاسبة تكون أكثر قدرة على ممارسة الحكم الديمقراطي وبالتالي تتمتع بدعم جماهيري أكبر، وتأييد عام للحكومة، وما تنفذه من سياسات عامة. على عكس الحكومات التي لا يوجد لها مؤسسات رقابية ومحاسبية فاعلة ويستشري فيها الفساد²

1 فارس بن علوش، "دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية"، (الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية 2010)، ص 55

2 منصور محمد ونيس " الحوكمة الإلكترونية وتطوير عملية صنع السياسات العامة مع التركيز على ليبيا"، (الاسكندرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة : جامعة الاسكندرية 2015 ص ص 77،78

إذن، فالمساءلة تعد جوهر الحكم الرشيد بحيث تتمثل في التزام من في يدهم السلطة بتحمل تبعات أفعالهم ونتائج إجراءاتهم حول تبنى خيار معين من خيارات السياسة العامة. الوسائل التي من شأنها تعزيز المشاركة في صنع القرارات الحكومية:

في ظل الأخذ بمعايير أو مبادئ الحكم الرشيد تتم عملية صنع القرارات الحكومية في مناخ من المشاركة المجتمعية والتي تسمح بأن يكون لكل مواطن رأى في اتخاذ القرار سواء كان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، من دون تفرقة من أي نوع. وترى عديد من دراسات الحكم الرشيد والتنمية أن تعزيز العلاقات فيما بين المواطنين والحكومة تُعد استثماراً سليماً في تحسين عملية صنع السياسات العامة وعنصراً أساسياً في تعزيز مفاهيم الحكم الرشيد، كما أن هذه العلاقات تسمح للحكومة بالاستفادة من مصادر جديدة للعملية السياسية، بالأخص المتعلقة منها بالمعلومات والأفكار والموارد عند اتخاذ القرارات، حيث تدل الدراسات أن إشراك المواطنين في صنع السياسات يساهم بشكل فاعل في بناء الثقة بأسلوب الحكم ومخرجات السياسة العامة ورفع نوعية الديمقراطية، وتعزيز القدرات الوطنية. هذه الجهود تساعد بشكل عام على تقوية الديمقراطية التمثيلية والتي تلعب فيها البرلمانات دوراً بارزاً⁽¹⁾، من جهة أخرى تساعد المشاركة العامة والتمثيل السياسي كافة القوى السياسية ومنظمات المجتمع المدني في إيجاد ضوابط على سلطة الحكومة، وبمكناها - من خلال هذا الدور - أن تسهم في تحسين جودة السياسات عبر تعزيز الشفافية والمساءلة حول السياسات الفاشلة. كما يمكنها الإسهام في تطوير صياغة السياسات العامة، وحماية الحقوق، والتوفيق بين المصالح، وإيصال الخدمات الاجتماعية، وبعملها هذا تعزز منظمات المجتمع المدني الفاعلية والمشاركة في الشؤون العامة.

بعض من الوسائل والأدوات التي تدعم المشاركة العامة في صنع القرارات الحكومية :

- 1 - جلسات توعية و تدريب و تحفيز المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني حول أهمية مناقشة موضوعات الشؤون العامة.
- 2 - بناء قدرات مؤسسات المجتمع المدني في المشاركة في التنمية ومناقشة الخطط الحكومية.
- 3 - تبنى سياسات عامة واستراتيجيات حكومية لاعتماد آليات عملية، من شأنها أن تُسهم لتعزيز إشراك المواطنين و مؤسسات المجتمع المدني في صناعة القرارات العامة .
- 4 - إشراك المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني في اللجان الحكومية ذات العلاقة بفض النزاعات.

(1) OECD (2009)، "Focus on Citizens: Public Engagement for Better Policy and Services"، Op Cit P. 26.

- 5 - اشراك الاتحادات و النقابات في اعداد وعرض مشروعات القوانين.
- 7 - تعزيز سياسة المشاركة الإلكترونية عبر المواقع الحكومية وفتح قنوات الاتصال عبر الانترنت، و إدارة الحوارات الالكترونية مع المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني.
- 8- فتح منابر حول النقاشات الحرة حول الميزانيات وسياسات الإنفاق الحكومي.
- تساعد هذه الادوات الحكومة لتعزيز التشاور واشراك المواطنين في النقاش العام حول القضايا العامة وذلك بطرح الأسئلة وتلقي ردود المواطنين حول صنع السياسات. وحتى يمكن للحكومة أن تتلقى رد فعل المواطنين، فإن عليها أن تحدد من هم الذين تسعى للحصول على آرائهم، حول القضايا العامة، أثناء عملية صنع السياسات. كما أن تلقي ردود أفعال المواطنين يتطلب من الحكومة، أيضاً، توفير المعلومات للمواطنين مسبقاً. وهكذا، فإن التشاور يخلق علاقة محدودة ذات اتجاهين بين الحكومة والمواطنين، ومثال ذلك: التعليق على مشروعات القوانين، وعمليات المسح لاستطلاع الآراء.
- أن المشاركة الفاعلة للمواطنين تعني قيام المواطنين أنفسهم بدور في تبادل الآراء الخاصة بصنع السياسات الحكومية، عن طريق اقتراح خياراتهم في السياسات العامة. وفي الوقت نفسه، فإن المسؤولية عن تشكيل السياسات ووضعها، واتخاذ القرار النهائي، تظل في يد الحكومة. وإشراك المواطنين في صنع السياسات يعد علاقة متقدمة ذات اتجاهين بين الحكومة والمواطنين، تقوم على أساس مبدأ المشاركة وهو جوهر الحوكمة الرشيدة.

الخاتمة

إن التعامل مع التحديات التنموية الحالية يستلزم تدعيم ممارسات الإدارة العامة الرشيدة التي تنتهج الشفافية والمساءلة ونشر ثقافة المواطنة وصياغة عقد اجتماعي جديد على هذه القاعدة، يكون الإطار الذي ينظم علاقة الدولة بمواطنيها، بوصفها علاقة ثنائية الاتجاه يقف طرفاها على قدم المساواة أمام المساءلة القانونية، ومعنى ذلك أن ولاية الدولة تعني القيام بواجباتها في تأمين الحاجيات والمطالب المادية والرمزية والخدمات العامة، وضمان المشاركة وسرعة الاستجابة لكافة متطلبات مجتمعها؛ لهذا أصبح مفهوم الحوكمة الرشيدة لصيقاً بمنظقتنا العربية وبالإدارة العامة الحكومة في اغلب الدول العربية، وأصبح عنواناً لها، خصوصاً أن الحديث عن الإصلاح والتغيير والتنمية الشاملة والمستدامة بات لغة العصر من قبل الحكام والمحكومين على حدٍ سواء التي يفترض بالضرورة ان تساهم في تقويم الخلل في السياسات العامة.

قصد الباحث بربط الحوكمة الرشيدة بالأعمال والاجراءات الحكومية كونها منظومة من المفاهيم والتطبيقات الأساسية التي تصب مجملها في صناعة إدارة عامة حكومية ذات كفاءة عالية وملتزمة

بالصالح العام، وحكم القانون والمساءلة والشفافية والمشاركة وغيرها من القيم التي تؤسس للنزاهة القطاع الحكومي، لهذا حاول الباحث في هذه الدراسة التنبه بأهمية تطبيقات مبادئ الحوكمة الرشيدة ومعاييرها الأساسية في القطاع العام، وذلك لما لها من ميزه كبرى في تعزيز الثقة المجتمعية في أعمال الحكومات وتعزيز نزاهة الاجراءات الحكومية والارتقاء بسرعة وجودة الخدمات العامة التي يتلقاها المواطنون من حكوماتهم سواء المركزية أو المحلية. كما أن الحوكمة الرشيدة بمعاييرها تعمل على تنمية المجتمعات واستغلال الطاقات والإمكانات البشرية والمادية في المجتمع، تنبذ الاستغلال وتدعو إلى تحقيق مزيد من العدالة والشفافية وتحارب الفساد بكافة أشكاله وألوانه.

المصادر والمراجع

الكتب:

- 1- الامم المتحدة، "مكافحة الفساد لتحسين إدارة الحكم"، مكتب السياسات الانمائية، (نيويورك، 1993)
 - 2- الكايد، زهير عبد الكريم. "الحكمانية Governance - قضايا وتطبيقات"، (عمان: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2013).
 - 3- توفيق، راوية. الحكم الرشيد والتنمية في أفريقيا: دراسة تحليلية لمبادرة النيباد (القاهرة: جامعة القاهرة، معهد البحوث والدراسات الأفريقية، الطبعة الأولى، 2005).
 - 4- سليمان، محمد مصطفى. "حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والاداري: دراسة مقارنه"، (الاسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2005).
 - 5- صديق، عفيفي "الحوكمة لمراقبة وتحسين الاداء الحكومي" (القاهرة: أكاديمية طيبة المتكاملة للعلوم 2006).
 - 6- طالب علاء، المسهداني إيمان، "الحوكمة المؤسسية والاداء المالي الاستراتيجي"، (عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2011).
 - 7- هاننتغتون، صموئيل. "النظام السياسي لمجتمعات متغيرة". ترجمة سمية فلو (بيروت، دار الساقى. الطبعة الأولى. 1993).
- الدوريات العلمية:**
- 8- أبو سن، أحمد إبراهيم، استخدام وسائل الترغيب والترهيب لمكافحة الفساد الإداري، *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب*، العدد 31، المجلد 11 السعودية 1417هـ/.
 - 9- زريق، كمال، التنمية المستدامة في الوطن العربي من خلال الحكم الصالح والديمقراطية (*مجلة علوم إنسانية*، العدد 25، السنة الثالثة، نوفمبر، 2005).
 - 10- نادى، عبد الرحمن، محمد "الحكم الرشيد Good Governance" *مجلة التنمية الإدارية*، العدد ابريل 127، القاهرة 2010).
- الرسائل الجامعية:**
- 11- فارس بن علوش بن بادي السبيعي، "دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية"، (الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية (2010)

12- ونيس، منصور محمد " الحكومة الإلكترونية وتطوير عملية صنع السياسات العامة مع التركيز على ليبيا"، (الاسكندرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة : جامعة الاسكندرية 2015).

التقارير:

13- الامم المتحدة، وآخرون. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، (نيويورك: 2003) الصحف:

14- طرابيشي، جورج "ثنائي الديمقراطية والفساد" صحيفة الحياة، العدد 13273، 11 تموز 1999م.

أوراق العمل والمؤتمرات:

15- حسن، أروى أساليب غير تقليدية في مكافحة الفساد: منظمة الشفافية الدولية، ورقة عمل مقدمة للملتقى العربي الرابع لمنظمات المجتمع المدني ودورها في ترقية النزاهة والشفافية، عمان مايو 2007.

16- الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية، بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية، الطبعة الأولى، بيروت، 2004م.

17- محمد عبد العليم، الإجراءات العملية الإسلامية لعلاج الفساد الاقتصادي، ورقة عمل مقدمة «مؤتمر الفساد الاقتصادي الواقع المعاصر والعلاج الإسلامي» القاهرة: - 22-23 مارس 2000م.

المراجع الاجنبية:

Books

-Gerard Carney/ Conflict of Interest/ Ti working paper/ Berlin/ 1998
18-United Nations(1998) Development Programme، Good Governance and Sustainable Human Development، UNDP Policy Document، www.undp.org; UNDP Today: Promoting Good Governance، UNDP، June، 1998.

20 OECD (2009)، "Focus on Citizens: Public Engagement for Better Policy and Services".

مقومات نجاح إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتنمية القدرات التنافسية

"بالتطبيق على كليات الجامعة الأسمرية . زليتن"

د. أحمد علي مسعود البطي

د. إبراهيم أحمد خليل الصقر - كلية الاقتصاد و العلوم السياسية - جامعة بنى وليد

مقدمة:

تُعد الجودة من الأساليب والوسائل المهمة لتحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى أدائه بالعصر الحالي، والذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة، فلم تعد الجودة ترفاً ترنو إليه المؤسسات التعليمية أو بديلاً تأخذ به أو تتركه الأنظمة التعليمية، بل أصبح ضرورة ملحة تملئها حركة الحياة المعاصرة .

إن المفهوم التقليدي لجودة التعليم هو ذلك المفهوم الذي ارتبط بعمليات الفحص والتحليل والتركيز على الاختبارات النهائية دون مراجعة القدرات والمهارات الإدراكية والحركية والسلوكية، لذلك تحول هذا المفهوم التقليدي للجودة إلى المفهوم الحديث للجودة، حيث تؤكد جودة التعليم والذي يستند على ضرورة اختيار معدلات نمطية للأداء وبناء منظومات لإدارة جودة التعليم، ومع صعوبات التطبيق ظهرت أهمية بالغة لتطبيق إدارة الجودة في التعليم، والتي تحتاج مشاركة الجميع لضمان البقاء والاستمرارية لمؤسسات التعليم .

وفى ظل الاهتمام المتزايد والقناعات العلمية المترامية بأهمية إدارة الجودة الشاملة، فقد أدركت الكثير من الدول المتقدمة لهذه الأهمية، وعملت على إحلال إدارة الجودة الشاملة في الكثير من قطاعاتها بما في ذلك قطاع التعليم العالي، حتى إن كثيراً من الجامعات الأمريكية والبريطانية أخذت بإدارة الجودة الشاملة كأهم أسلوب في تجويد إدارتها لشؤونها .

ويعمل هذا البحث إلى زيادة تعميق مفهوم الجودة الشاملة لدى المؤسسات التعليمية (الجامعات)، وإبراز مدى أهمية دورها في الوقوف على مواطن القصور، وتعزيز مواطن القوة لأي مؤسسة تعليمية تتبنى هذا المفهوم، وتيسر له كل السبل والإمكانيات لتنفيذه من خلال إجراء هذه الدراسة كمحاولة لإبراز أهمية مفهوم إدارة الجودة الشاملة في توفير المؤشرات الضرورية لتنمية وتحسين القدرات التنافسية، والتي تمكن كافة الجهات المعنية من العمل على التحسين والتطوير المستمر والمنافسة لتحقيق الأهداف المنشودة .

الإطار العام للدراسة

أولاً / مشكلة الدراسة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة والمقابلات الشخصية التي تم إجرائها، فقد لوحظ أن هناك قصوراً في مدى إدراك وفهم مقومات إدارة الجودة الشاملة، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على تنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة المبحوثة، ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل التالي:

(مامدى تأثير مقومات إدارة الجودة الشاملة على تنمية القدرات التنافسية؟)

ثانياً / الدراسات السابقة:

هناك الكثير من الدراسات والأبحاث التي تناولت مفهوم إدارة الجودة الشاملة وتطبيقها في الكثير من المؤسسات والمنظمات في دول مختلفة من العالم، وسوف يتم استعراض لبعض من هذه الدراسات سواء العربية منها أو الأجنبية والتي لها علاقة بموضوع الدراسة، ومدى إمكانية الاستفادة من كلٍ منها، وهي على النحو الآتي:

أولاً. الدراسات التي تناولت إدارة الجودة الشاملة:

1. دراسة (Azarange et al 1998)¹

وكانت بخصوص:

“An empirical in vestigation of the relationship between quality improvement techniques and performance – a Mexican case”

أشارت نتائج هذه الدراسة والتي تمت على عدد (122) شركة صناعية كبيرة في المكسيك، إلى تأثير كلٍ من إدارة الجودة الشاملة وفرق العمل على رضا العملاء وزيادة الإنتاجية، وعلى تحسين أخلاقيات العمل وزيادة فاعلية التدريب على الجودة .

2. دراسة (ماجدة جبريل، 2000)²

وكان الهدف من الدراسة: تقييم منهج تطبيق إدارة الجودة الشاملة السائدة بالمستشفيات قيد الدراسة، لتحديد مدى توافقه مع منهج تطبيق إدارة الجودة الشاملة طبقاً للمفاهيم العلمية، وإيضاً تقييم درجة رضا المرضى بالعيادات الخارجية والأقسام الداخلية عن جودة الرعاية الطبية، لتحديد مدى توافقها مع درجة الرضا المطلوبة لنجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة .

طبقت هذه الدراسة على عينة من مستشفيات مشروع ضمان الجودة بمصر .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى مايلي:

أ. تدريب طاقم الإدارة العليا والأطباء وهيئة التمريض بهدف إعدادهم لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، ويُعد ذلك ضرورة حتمية .

ب. تكوين فرق العمل (الأعضاء من نفس موقع العمل) وفرق التحسين المستمر عبر الأقسام الطبية (الأعضاء من أقسام مختلفة) من الأمور المهمة .

3.دراسة (القاضي، 2002)³

تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد وتحليل العوامل التي تساعد على نجاح تطبيق برنامج إدارة الجودة الشاملة في تحسين وتطوير الخدمات بمستشفيات الشرطة، والتعرف على مدى كفاءة وفاعلية العمل وتحديد أوجه القصور .

وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

لقد أثبتت الدراسة من خلال استعراض طرق توزيع العمل أن طريقة العمل كفريق هي من أكفأ الطرق لتوزيع المسؤوليات بين العاملين، وهي الطريقة المثلى للاستفادة القصوى من جميع الخبرات والقدرات المختلفة .

ثانياً:الدراسات التي تناولت تنمية القدرات التنافسية:

1.دراسة (القاضي، 2002)⁴

وعنوانها: "الأصول التسويقية غير الملموسة كأداة لدعم الميزة التنافسية للمنشأة" .

وكان الهدف من الدراسة: تحليل طبيعة الأصول التسويقية وغير الملموسة Intangible والعمل على إيجاد طريقة مناسبة لإبراز قيمة هذه الأصول ضمن المركز المالي للمنظمة، مع تحديد الأركان الأساسية التي يركز عليها قياس هذه الأصول، بالإضافة إلى التعرف على الآثار الإيجابية لتكوين الأصول التسويقية غير الملموسة على دعم الميزة التنافسية للمنظمة .

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كالآتي:

أ.أن الأصول التسويقية غير الملموسة تُعد من أهم عناصر رأس المال الفكري للمنظمة والتي تسهم في تنمية القدرات التنافسية للمنظمة في الأجل الطويل .

ب.إن التقرير عن الأصول المعنوية غير الملموسة يقدم خدمة جيدة للمستثمرين الحاليين والمرقبين، إذ يقدم لهم معلومات أكثر نفعاً وإمكانيات في التحليل والمقارنات تساعد على إتخاذ قرارات استثمارية صائبة .

ج. إن أهم أصل في أصول المنظمة هو العلامة التجارية لمنتجات المنظمة، وهو أصل تسويقي غير ملموس يبقى طالما بقيت المنظمة وربما يبقى حتى بعد نهاية المنظمة .

2.دراسة (Stand holm K & Kumar K – 2003)⁵

وعنوانها: "اختلاف أنشطة المسح البيئي بالمنظمات الصغيرة مقارنة بالمنظمات الكبيرة: ميزة الحجم" .

وكان الهدف من الدراسة: هو معرفة مدى الاختلاف بين استخدام أسلوب تحليل البيئة الخارجية وجمع المعلومات منها واستخدامها من قبل المستشفيات الصغيره مقارنة بالمستشفيات الكبيره، كما هدفت الدراسة لمعرفة أثر جمع المعلومات من البيئة الخارجية على تحقيق ميزه تنافسيه، وقد استخدم الباحث عدداً من المعايير المالية لقياس أداء المستشفيات . وكانت أهم النتائج كالتالي:

أ. هناك علاقة بين ممارسة تحليل البيئة الخارجية المحيطة بالمستشفيات وأدائها بشكل عام .
ب. أن المستشفيات الصغيرة أقل استخداماً من المستشفيات الكبيرة لهذه المعلومات المستقاة من البيئة الخارجية .

ج. أن المستشفيات الصغيرة لا تقوم بتحليل البيئة الخارجية المحيطة بها، الأمر الذي يؤثر على سلباً على أدائها وبالتالي على قدرتها التنافسية .

3.دراسة (إيمان عبد الحليم، 2004)⁶

وعنوانها: "التحالفات الإستراتيجية بين الشركات المصنعة للدواء كمدخل لتحسين القدرة التنافسية دراسة ميدانية" .

وكان الهدف من الدراسة: هو الوصول إلى وضع إطار مقترح لتحالف يمكن تنفيذه بين الشركات المصنعة للدواء والتابعه لقطاع الأعمال المصري سواء في المجالات الإنتاجيه والتسويقيه والبحثيه والتمويليه، وذلك بغرض خلق كيانات اقتصادية أكبر تواجه بها الشركات محل الدراسة التحديات العالمية، باعتبار أن التحالفات هي السبيل لتعزيز القدرات التنافسية في المجالات المختلفة بالشركات محل الدراسة والتي من بينها المجال الإنتاجي .

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كالتالي:

أ. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إقامة التحالفات الإستراتيجية والقدرة التنافسية بالمجالات المختلفة بالشركات المصنعة للدواء .

ب. قدمت الدراسة عدداً من العبارات التي يمكن استخدامها لقياس القدرة التنافسية بالمجالات المختلفة بالشركات المصنعة للدواء، والتي من بينها عبارات تستخدم لقياس القدرة التنافسية بالمجال الإنتاجي .

ج. لزيادة القدرة التنافسية لإدارة الإنتاج وإستغلالها لتطبيق تحالف إنتاجي، أوصت الباحثة بأهمية توافر الكوادر البشرية المتميزة بهذه الإدارة .

د. زيادة الجهود المبذولة والدعم من قبل الإدارة العليا تجاه إدارة الإنتاج .

هـ. زيادة الدعم الحكومي لصناعة الدواء وذلك لتوفير المواد الخام، مما سيسهم في زيادة القدرة التنافسية الإنتاجية بالشركات المصنعة للدواء .

ثالثاً. ملخص الدراسات السابقة:

بناءً على ما تم عرضه من بحوث ودراسات سابقة، يمكن القول إن موضوع الجودة الشاملة قد تم تناوله من قبل العديد من الكتاب والباحثين، وعلى الرغم من تباين الجوانب والأبعاد التي غطتها هذه البحوث والدراسات، إلا أنها أتسمت بالجزئية وافتقرت إلى النظرة الشمولية للجودة الشاملة، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية من الوصول إليه من خلال وضع إطار متكامل لدراسة مقومات إدارة الجودة الشاملة وأثرها على تنمية القدرات التنافسية . بالتطبيق على طلبة الدراسات العليا والمعيرين بالجامعة الأسمرية، إلا أنه من المهم التأكيد على أن البحوث والدراسات السابقة قد أسهمت في تكوين الخلفية العلمية (النظرية والتطبيقية)، والتي كان لها دور كبير في وضع الإطار العام للدراسة، وقد أشارت بعض الدراسات إلى مجموعة من العناصر التي ترتكز عليها الجودة الشاملة، وقد استخلص الباحثان منها الآتي:

1. دعم الإدارة العليا لإدارة الجودة الشاملة .

2. تشجيع العمل بروح الفريق وتنمية فرق العمل المدارة ذاتياً .

3. التدريب والتطوير المستمر .

ثالثاً / فروض الدراسة:

يمكن تحقيق أهداف الدراسة من خلال اختبار صحة أو عدم صحة الفروض التالية:

الفرض الرئيسي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية .

ويتفرع من الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم وتأييد الإدارة العليا

للجودة الشاملة و تنمية القدرات التنافسية .

الفرض الفرعي الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة و تنمية القدرات التنافسية .

الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بإدارة الجودة الشاملة و تنمية القدرات التنافسية .

رابعاً / أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على دعم وتأييد الإدارة العليا لإدارة الجودة الشاملة وأثرها على تنمية القدرات التنافسية بالجامعة قيد الدراسة .

2. التعرف على فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة وأثرها على تنمية القدرات التنافسية بالجامعة قيد الدراسة .

3. التعرف على التدريب بإدارة الجودة الشاملة وأثره على تنمية القدرات التنافسية بالجامعة قيد الدراسة .

خامساً / أهمية الدراسة:

إن الاهتمامات التي أولاها الكتاب والعلماء والممارسون لموضوع الجودة الشاملة تعكس أهمية دراستها وتعميق البحث فيها، ورغم هذا الاهتمام الكبير على مستوى العديد من دول العالم وبخاصة الدول المتقدمة، فإن المتأمل والفاحص للأوضاع في الدول العربية على العموم وفي ليبيا على وجه الخصوص، يلاحظ أن الموضوع لم ينل حقه من الدراسة والتطبيق سواء على المستوى الأكاديمي أو العلمي، ويتضح ذلك من خلال ندرة البحوث والدراسات العربية والليبية على وجه الخصوص، والتي تطرقت إلى موضوع الجودة الشاملة بتفصيل يتناسب وأهميتها لمنظمات الأعمال، فأغلب الجامعات الليبية لا تزال بعيدة عن فتح دراسات متخصصة في هذا المجال، وهذا النقص الواضح قد أوجب ضرورة الدراسة والتمحيص في هذا الموضوع، وبما يحقق فهم أعمق لمقومات إدارة الجودة الشاملة وبالشكل الذي يزيد من الفهم والوعي بها وتطبيقها داخل منظمات الأعمال .

سادساً / منهجية الدراسة:

يقوم الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة، ويتضمن الآتي:

1. أسلوب الدراسة: حيث يتم الاعتماد على أسلوب الدراسة النظرية والميدانية لتحقيق أهداف

البحث، كما يتضح على النحو التالي:

أ- الدراسة النظرية: يعتمد الباحثان في جمع بعض المعلومات على المجلات العلمية والدوريات والأبحاث العلمية المتخصصة والكتب العربية والأجنبية والتي لها صلة بموضوع البحث .

ب- **الدراسة الميدانية:** يتم الاعتماد على أسلوب قوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام هذه الدراسة .

2.مجتمع الدراسة: يتكون من طلبة الدراسات العليا والمعيرين بكليات الجامعة الأسمرية بزليتن، وقد تم اختيار أسلوب الحصر الشامل لصغر حجم مجتمع الدراسة، ويبلغ عدد مفرداته حوالي (163) مفردة تقريباً، وقد تم توزيع استمارات الاستبيان على جميع مفردات مجتمع الدراسة، وقد تم استرجاع عدد (114) استمارة تشكل ما نسبته (70%) من الإستمارات الموزعة وهي نسبة مقبولة إحصائياً بالبحوث الإجتماعية، وتم استبعاد عدد (9) إستمارات لعدم صلاحيتها، وبالتالي فقد أصبحت الإستمارات الصالحة للتحليل (105) إستمارة .

3.طرق جمع البيانات: يتم الإعتماد في هذه الدراسة على قائمة الاستقصاء بوصفها وسيلة متبعه لجمع البيانات .

4.أساليب التحليل الإحصائي: بعد الانتهاء من جمع البيانات يتم الاستعانة بالحاسب الآلي، وذلك بالاعتماد على برنامج (SPSS) statistical package for social لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات وإختبار صحة فروض الدراسة .

سابعاً / حدود الدراسة:

تتلخص حدود الدراسة في الآتي:

- 1.الحدود الزمنية: حيث تتمثل في الفتره الزمنيه الممتده من عام 2010 إلى عام 2016 .
- 2.الحدود المكانية: يتم تطبيق هذه الدراسة في نطاق كليات الجامعه الأسمرية بزليتن .

الإطار النظري للدراسة

أولاً / إدارة الجودة الشاملة:

1.مفهوم الجودة:

لقد تعددت وتباينت التعريفات التي أوردها المهتمون بموضوع الجودة ،ومن ثم لم يتم وضع تعريف محدد لمعنى ومضمون الجودة وأبعادها المختلفة ،ومن الصعب أن نجد تعريفاً بسيطاً يصفها ويعرفها تعريفاً شاملاً قاطعاً وذلك بسبب تعدد جوانبها ،وسيظهر ذلك جلياً وبوضوح من خلال التعريفات التالية:

- لقد عرفها ريندر وهيزر Render and Heizer بأنها مجموعة من السمات والخصائص الكلية للمنتج أو الخدمة التي تمكنها من الوفاء بالاحتياجات الحالية والمتوقعة⁽⁷⁾ .

- كما عرفها Douglas: بأنها الملائمة للاستخدام⁽⁸⁾ .

- وترأها الصوابي: القدرة على إمداد المستهلك بالمنتجات والخدمات التي تقابل إحتياجاته⁽⁹⁾ .

2.أشكال الجوده:

أ. الجودة التي يمكن قياسها: وهي الجودة التي تتطابق مع المعايير .

ب. الجودة التي يمكن تقديرها: وهي إدراك وتقدير التفوق فيما وراء الحد الأدنى للمعايير والمقاييس، وتتطلب الحكم من ذوي المهارات والخبرات على كافة المجالات .

ج. الجودة التي يمكن إدراكها: وهي درجة التفوق التي يمكن أن يدركها متلقي الخدمة⁽¹⁰⁾ .

3. إدارة الجودة الشاملة:

لقد تعددت التعريفات التي وضعت لإدارة الجودة الشاملة، وفيما يلي أهم تلك التعريفات:

• تم تعريفها: بأنها فلسفة إدارية مبنية على أساس تحقيق الرضا الكامل للمستفيد من الخدمة⁽¹¹⁾.

• كما يراها (خضير، 2000) بأنها: الطريقة أو الوسيلة التي تشجع العاملين للعمل ضمن فريق واحد، مما يعمل على خلق قيمة مضافة لتحقيق إشباع حاجات المستهلكين⁽¹²⁾ .

• وإيضاً عرفها إيشيكافا (Ishikaw): أنها جودة المنتج وجودة الخدمة وجودة طريقة الأداء وجودة المعلومات وجودة العمليه الإنتاجيه وجودة أماكن العمل وجودة النظام والنظم الفرعيه وجودة المنظمة ككل وجودة الأهداف الموضوعيه⁽¹³⁾ .

4. الملامح (الخصائص) الأساسية لإدارة الجودة الشاملة:

هناك العديد من الملامح أو الخصائص التي يركز عليها مدخل إدارة الجودة الشاملة، والتي

نستعرضها على النحو التالي:

- أنه مدخل موجه للعميل .
- أنه مدخل شامل، أي بمعنى أنه يشمل كل قطاعات ومستويات ووظائف المنظمة .
- يهدف إلى التحسين المستمر للقدرة التنافسية والكفاءة والمرونة للمنظمة .
- يركز على الموارد البشرية، ويعتمد على تفهم ومشاركة وإقتناع كل فرد بالمنظمة .
- يعتمد على فرق العمل لتحسين الجودة باستمرار .
- يعتمد على الرقابه الذاتيه بدلاً عن الرقابه الخارجيه⁽¹⁴⁾ .

ثانياً / تنمية القدرات التنافسية:

مفهوم القدرة التنافسية: ويقصد بها مجموعة من العناصر المتكاملة والتي تشمل على المهارات البشرية والتكنولوجية والموارد المادية، والتي تسعى الإدارة إلى استغلالها والتنسيق بينها لتحقيق قيمة ومنفعة أعلى للعميل Customer Value وتميز واختلاف عن المنافسين Competitor Differentiation⁽¹⁵⁾ .

وهناك من يرى أن القدرات التنافسية تتمثل في الجهود والإجراءات الابتكارية والتطويرية التي تمارسها المنظمة وتساعد في الحصول على حصة تسويقية أعلى والتخفيف من آثار المنتجات البديلة وإعاقة دخول منتجين جدد في نفس الصناعة⁽¹⁶⁾ .

ويستخلص الباحثان عرضاً للنظام المتكامل لمحددات تنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال في بيئة الإقتصاد المعرفي، والذي يوضح أن الأساس في تنمية القدرات التنافسية للمنظمة يتمثل في الآتي:

- إدارة عليا تعمل على ضمان سير العمل على أساس من الفعالية والكفاءة .
- عنصر بشري قادر على الإبداع والابتكار يمتلك قدرات معرفية متميزة .
- فرق عمل فعالة قادرة على الإدارة الذاتية .
- تدريب نظري وعملي للعاملين بالمنظمة .

الإطار العملي للدراسة

مقدمة:

يسعى الباحثان في هذا الجزء باختبار فروض الدراسة وذلك من خلال الدراسة التطبيقية التي ستنتم على البيانات الخاصة والمتمثلة في قيم متغيرات الدراسة وذلك باستخدام التحليل الإحصائي (SPSS) لاختبار صحة الفروض.

أولاً / خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (1)

توزيع أفراد العينة حسب العوامل الشخصية

المتغير	فئات المتغير	العدد	% النسبية
الجنس	ذكر	73	69.52
	أنثى	32	30.48
العمر	المجموع	105	100
	أقل من 30 سنة	20	19.05
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	45	42.86
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	32	30.48
	من 50 سنة فأكثر	8	7.62
المؤهل العلمي	المجموع	105	100
	جامعي	44	41.90
	دراسات عليا	61	58.10
الوظيفة	المجموع	105	100
	طالب	62	59.05
	موظف	43	40.95
سنوات الخبرة	المجموع	105	100
	أقل من 5 سنوات	55	52.38
	من 5 إلى 10 سنوات	22	20.95
	من 11 إلى 15 سنة	21	20.00
	من 16 سنة فأكثر	7	6.67
	المجموع	105	100

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

- التوزيع حسب الجنس: تبين أن عدد الذكور (73) مفردة وبنسبة (69.52%)، وعدد الإناث (32) مفردة وبنسبة (30.48%)، وبالتالي فإن نسبة الذكور أكثر من ضعف نسبة الإناث .
- التوزيع حسب العمر: نلاحظ أن فئة العمر "من 30 إلى أقل من 40 سنة" جاءت بالمرتبة الأولى وبنسبة (42.86%)، تليها جاءت بالمرتبة الثانية فئة العمر "من 40 إلى أقل من 50 سنة" وبنسبة (30.48%)، ثم جاءت الفئة العمرية "أقل من 30 سنة" بالمرتبة الثالثة وبنسبة (19.05%)، وجاءت بالمرتبة الأخيرة فئة العمر "من 50 سنة فأكثر" وبنسبة (7.62%) .
- التوزيع حسب المؤهل العلمي: نلاحظ أن طلبة الدراسات العليا جاء بالمرتبة الأولى بعدد (61) مفردة وبنسبة (58.10%)، ثم جاء حملة المؤهل الجامعي بالمرتبة الثانية بعدد (44) مفردة وبنسبة (41.90%) .

- التوزيع حسب الوظيفة: نلاحظ أن فئة الطلبة قد جاء بالمرتبة الأولى بعدد (62) مفردة وبنسبة (59.05%)، وجاء بالمرتبة الثانية فئة الموظفين بعدد (43) مفردة وبنسبة (40.95%) .
- التوزيع حسب سنوات الخبرة: تبين أن فئة "أقل من 5 سنوات" قد جاءت بالمرتبة الأولى بعدد (55) مفردة وبنسبة (52.38%)، ثم جاءت بالمرتبة الثانية فئة "من 5 إلى 10 سنوات" بعدد (22) مفردة وبنسبة (20.95%)، تليها الفئة "من 11 إلى 15 سنة" بعدد (21) مفردة وبنسبة (20%)، ثم جاءت الفئة "من 16 سنة فأكثر" بعدد (7) مفردات وبنسبة (6.67%) .

تانياً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة

لعرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، وهي قيمة المتوسطات والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لجميع أبعاد الدراسة والفقرات المكونة لكل بعد، وذلك وفقاً للاتي:

- الإحصاء الوصفي لمقومات إدارة الجودة الشاملة:

جدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات مفردات الدراسة عن فقرات مقياس مقومات إدارة الجودة الشاملة

ت	العبارات	مقومات إدارة الجودة الشاملة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبية
	دعم وتأييد الإدارة العليا:		
1	سياسات وإجراءات إدارة الجامعة بخصوص قبول الطلبة للدراسة واضحة وتطبق بدقه	3.47	1.02
2	تقدم إدارة الجامعة للطلاب المناهج والمقررات الدراسية والجودة التي تساعد الطالب على إختيار تخصصه بسهولة	3.25	0.69
3	تقوم إدارة الجامعة بتوفير كل المتطلبات الخاصة بالعملية التعليمية من أساتذة ومقررات وتجهيزات وأدوات وغيرها	3.97	0.60
4	تهتم إدارة الجامعة بزيادة مشاركة الطلبة في القرارات المتعلقة بشئونهم	2.86	0.58

5	0.75	2.19	تدعوا إدارة الجامعة دائماً إلى عقد اجتماعات دورية مع الطلبة من ناحيه ورجال الأعمال من ناحيه أخرى لتحديد خطة الإحتياجات التعليمية المستقبلية	5
	(0.73)	(3.15)	دعم وتأييد الإدارة العليا	
			فرق العمل:	
4	0.75	2.55	يسود داخل أروقة الجامعة فلسفة الاعتماد على فرق العمل لإدارة وحل المشكلات	6
1	0.83	4.02	استعداد الطلبة للعمل الجماعي والتعاون والمشاركة في فرق عمل منظمة ومتطورة	7
3	0.72	2.65	جميع الأهداف والسياسات واضحة بالنسبة لأعضاء الفريق من الطلبة	8
5	0.67	2.54	يتوافر الدعم الكافي للعمل الجماعي الطلابي	9
2	0.79	3.15	تمنح حوافز لفريق العمل على الأداء الجماعي المتميز	10
	(0.75)	(2.98)	فرق العمل	
			التدريب:	
3	0.81	3.36	لايتيح النظام التعليمي الحالي لمعظم كليات الجامعة الفرصة الحقيقية لتدريب الطلبة عملياً في تخصصاتهم	11
2	0.66	3.68	القصور الشديد في المكتبات داخل أروقة كليات الجامعة، مما أسهم في ضعف قدرة الطالب على التدريب الذاتي والقدرة على البحث العلمي	12
5	0.86	2.88	تقوم كليات الجامعة بتدريس تطبيقات عملية على الحاسب الآلي للطلبة كبرنامج تدريبي لهم كلاً في مجال تخصصه	13
1	0.71	4.30	التدريب الذي يقدم للطلاب أثناء الدراسة "إن وجد" يساهم في رفع كفاءته	14
4	0.60	3.10	تتوافر أحدث المعامل اللازمة لإجراء التدريبات العملية داخل الجامعة	15
	(0.73)	(3.46)	التدريب	
	(0.74)	(3.20)	مقومات إدارة الجودة الشاملة	

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

- بالنسبة إلى دعم وتأييد الإدارة العليا: نلاحظ أن الفقرة التي تنص على أن: (تقوم إدارة الجامعة بتوفير كل المتطلبات الخاصة بالعملية التعليمية من أساتذة ومقررات وتجهيزات وأدوات وغيرها) قد حصلت على المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (3.97) وبانحراف معياري قدره

(0.60)، مما يدل على أن الجامعة تعمل إلى حد ما على توفير متطلبات الدراسة، في حين حصلت الفقرة التي تنص على مايلي: (تدعوا إدارة الجامعة دائماً إلى عقد إجتماعات دورية مع الطلبة من ناحية ورجال الأعمال من ناحية أخرى لتحديد خطة الإحتياجات التعليمية المستقبلية) على المرتبة الأخيره، وبمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (0.75)، مما يدل على أن الجامعة تعاني من قصور في عقد الإجتماعات المحددة للاحتياجات التعليمية المستقبلية، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير دعم وتأييد الإدارة العليا كمجال من مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة نلاحظ أن إجابات مفردات مجتمع الدراسة تشير إلى وجود تدني في مستوى بعض فقرات متغير دعم وتأييد الإدارة العليا، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمتغير (3.15) وانحراف معياري (0.73) .

- بالنسبة إلى فرق العمل: نلاحظ أن الفقرة التي تنص على أن: (استعداد الطلبة للعمل الجماعي والتعاون والمشاركة في فرق عمل منظمة ومتطورة) قد حصلت على المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري قدره (0.83)، مما يدل على رغبة الطلبة للعمل في فرق عمل منتظمة، في حين حصلت الفقرة التي تنص على أنه: (يتوافر الدعم الكافي للعمل الجماعي الطلابي) على المرتبة الأخيره، وبمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (0.67)، مما يدل على أن الجامعة لا توفر الدعم اللازم للأعمال والأنشطة الطلابية، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير فرق العمل كمجال من مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة نلاحظ أن إجابات مفردات الدراسة تشير إلى عدم إعتداد الجامعة بشكل رئيسي على فرق العمل وانخفاض الدعم المقدم لها، حيث بلغ المتوسط الحسابي لفرق العمل (2.98) وبانحراف معياري (0.75) .

- بالنسبة إلى التدريب: نلاحظ أن الفقرة التي تنص على أن: (التدريب الذي يقدم للطلاب أثناء الدراسة "إن وجد" يسهم في رفع كفاءته) قد حصلت على المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري قدره (0.71)، مما يدل على أن مفردات الدراسة يشعرون أن التدريب المقدم للطلبة أثناء الدراسة هو من أسباب زيادة الفاعلية والكفاءه، في حين حصلت الفقرة التي تنص على أنه: (تقوم كليات الجامعة بتدريس تطبيقات عمليه على الحاسب الآلي للطلبة كبرنامج تدريبي لهم كلاً في مجال تخصصه) على المرتبة الأخيره، وبمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري قدره (0.86)، مما يدل على أن الجامعة تعاني من ضعف وقصور في تقديم برامج عمليه للطلبة في مجال الحاسب الآلي، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لبعض فقرات متغير التدريب كمجال من مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة يتضح أن

إجابات مفردات الدراسة يشعرون بأن هناك بعض القصور في البرامج التدريبية المقدمة لطلبة كليات الجامعة كلاً في مجال تخصصه، وإيضاً عدم توافر أحدث المعامل اللازمة للتدريب .
وكما يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الكلي لمقومات إدارة الجودة الشاملة (المتغير الرئيسي المستقل) في هذه الدراسة كان (3.20) وانحراف معياري (0.74)، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية الخاصة بمقومات إدارة الجودة الشاملة نلاحظ شعور مفردات الدراسة بمستوى منخفض لبعض مقومات إدارة الجودة الشاملة .

- الإحصاء الوصفي للقدرات التنافسية:

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات

مفردات الدراسة عن فقرات مقياس القدرات التنافسية

ت	القدرات التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
16	مناسبة مخرجات التعليم بالجامعة لمواجهة متطلبات السوق المحلي	3.16	1.00	1
17	يتم تطوير وتحديث نظم المعلومات وقواعد البيانات بصفة مستمره	3.09	0.96	2
18	تعمل إدارة الجامعة على تطوير الهياكل التنظيمية وجعلها أكثر مرونة	2.70	0.83	7
19	توافر نظام رقابي فعال ومتكامل يشرف على سير العملية التعليمية	2.67	0.80	8
20	تخصص إدارة الجامعه ميزانيه مناسبه للتدريب والبحوث والتطوير	2.80	0.86	5
21	تقوم الجامعة بتشجيع عمليات الإبداع والإبتكار	2.22	0.78	10
22	تعمل الجامعة على الإستغلال الجيد لكل الموارد المتاحة وتوجيهها لخدمة العملية التعليمية بالكفاءه المطلوبه	2.91	0.89	3
23	توجد معايير ومؤشرات محده لقياس وتقييم أداء العملية التعليمية	2.55	0.89	9
24	تقوم الجامعه بالموائمه والتحالف مع جامعات أخرى محليه وعالميه	2.90	0.84	4
25	القدره على إيجاد حلول مبتكره للمشكلات العلميه	2.75	0.91	6
	القدرات التنافسية	(2.78)	(0.88)	

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

القدرات التنافسية: نلاحظ أن الفقرة التي تنص على أن: (مناسبة مخرجات التعليم بالجامعة لمواجهة متطلبات السوق المحلي) قد حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري قدره (1.00)، مما يدل على شعور مفردات الدراسة بالقصور في مخرجات الجامعة، في حين حصلت الفقرة التي تنص على: (تقوم الجامعة بتشجيع عمليات الإبداع والابتكار) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري قدره (0.78)، مما يدل على قصور الجامعة في الإبداع والتطوير واكتشاف كل ما هو جديد .

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية ل فقرات متغير القدرات التنافسية، نلاحظ أن مفردات الدراسة يشعرون بمستوى منخفض للقدرات التنافسية بكليات الجامعة الأسمرية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير القدرات التنافسية (2.78) وانحراف معياري قدره (0.88) .

ثالثاً: اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة الجوده الشاملة وتنمية القدرات التنافسية" .

وتهدف هذه الفرضية إلى معرفة العلاقة بين مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية لطلبة الدراسات العليا والمعنيين بكليات الجامعة الأسمرية بزلتين، وقد أظهرت الإختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية:

وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد علاقة الارتباط بين مقومات إدارة الجودة الشاملة كمتغير مستقل وتنمية القدرات التنافسية كمتغير تابع، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (4)

معامل الارتباط بيرسون بين مقومات إدارة الجوده الشامله وتنمية القدرات التنافسية

المتغيرات	القدرات التنافسية
مقومات إدارة	0.631
الجودة الشاملة	< 0.01
	ذو دلالة عند مستوى 0.01 %
حجم العينة	105

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

أن هناك علاقة ارتباط معنوية (طردية قوية) بين مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.631) بمستوى معنوية أقل من (0.01)، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى مقومات إدارة الجوده الشامله في الكليات محل الدراسة زادت القدرات التنافسية بهذه الكليات .

ولغرض اختبار الفرضية الرئيسية، تم استخدام تحليل التباين للانحدار وذلك لإثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية، وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (5)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R^2
الانحدار	1	27.211	27.211	62.857	< 0.001	0.514
الخطأ	104	26.339	0.158			
المجموع	105	53.550				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

ثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية استناداً إلى ارتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (62.857) بمستوى دلالة محسوب (0.001 <) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجات حريه (1، 104)، ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل الرئيسي (مقومات إدارة الجودة الشاملة) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (0.514) من التباين في المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية) وهي قوة تفسيرية مرتفعة إلى حد ما، مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل الرئيسي (مقومات إدارة الجودة الشاملة) في المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية) .

وبناءً على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار صحة الفرضية الرئيسية، وذلك با استخدام تحليل الانحدار البسيط، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار العلاقة بين مقومات إدارة الجودة الشاملة و تنمية القدرات التنافسية

المتغير المستقل	قيمة B	الخطأ العشوائي	Beta	قيمة T	مستوى الدلالة T
الثابت	2.449	0.091	0.318	5.657	< 0.01
مقومات إدارة الجودة الشاملة	1.837				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

يتضح من الجدول أن هناك أثراً هاماً وقوياً للمتغير المستقل مقومات إدارة الجودة الشاملة على المتغير التابع تنمية القدرات التنافسية ،حيث بلغت قيمة معامل Beta (0.318) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (5.657) بمستوى دلالة محسوبة (0.01 <) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجة حرية (105) .

وبناءً على نتائج الإختبارات الإحصائية السابقة للفرضية الرئيسية يتم رفض الفرضية الرئيسية وإعتماد الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة الأسمرية بزليتن".

الفرضيات الفرعية

- الفرضية الفرعية الأولى: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية".

وتهدف هذه الفرضية إلى معرفة العلاقة بين مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة محل الدراسة، وقد أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد علاقة الارتباط بين مقومات إدارة الجودة الشاملة كمتغير فرعي مستقل وتنمية القدرات التنافسية كمتغير تابع، وكما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (7)

معامل الإرتباط بيرسون بين دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية

القدرات التنافسية	المتغيرات
0.472	قيمة معامل الارتباط R
0.02	مستوى المعنوية
0.01 %	مستوى الدلالة
105	حجم العينة

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

أن هناك علاقة ارتباط معنوية (طردية) بين دعم وتأييد الإدارة العليا كمجال من مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.472) بمستوى معنوية (0.01)، وهذا يعني أنه كلما زاد دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة زادت تنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة الأسمرية بزليتن.

ولغرض إختبار الفرضية الفرعية الأولى، تم استخدام تحليل التباين للانحدار وذلك لإثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (8)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R^2
الانحدار	1	14.690	14.690	33.934	< 0.001	0.280
الخطأ	104	38.860	0.233			
المجموع	105	53.550				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى إستناداً إلى إرتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (33.934) بمستوى دلالة محسوب ($0.001 <$) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجات حرية (1، 104)، ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير الفرعي المستقل (دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (0.280) من التباين في المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية) وهي قوة تفسيرية ضعيفة، مما يدل على أن هناك أثراً هاماً للمتغير الفرعي المستقل (دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة) على المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية).

وبناءً على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى بإستخدام

تحليل الانحدار البسيط، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (9)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار العلاقة بين دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة وتنمية القدرات التنافسية

المتغير المستقل	قيمة B	الخطأ العشوائي	Beta	قيمة T	مستوى دلالة T
الثابت	1.322	0.049	0.172	3.054	< 0.001
دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة	0.992				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

أن هناك أثراً هاماً وقوياً للمتغير الفرعي المستقل (دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة) على المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية)، حيث بلغت قيمة معامل Beta (0.172)

وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (3.054) بمستوى دلالة محسوبة ($0.001 <$) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجة حرية (105) .
وبناءً على نتائج الاختبارات الإحصائية سابقة الذكر، يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى وإعتماد الفرضية الفرعية الأولى البديلة، والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية".
-الفرضية الفرعية الثانية: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية".

وتهدف هذه الفرضية إلى معرفة العلاقة بين فرق العمل كمجال من مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة (الأسمرية) محل الدراسة، وقد أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية:
وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد علاقة الارتباط بين فرق العمل كمتغير فرعي مستقل وتنمية القدرات التنافسية كمتغير تابع، و كما هو بالجدول التالي:

جدول رقم (10)

معامل الارتباط بيرسون بين فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية

المتغيرات	القدرات التنافسية
فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة	0.514
قيمة معامل الارتباط R	< 0.01
مستوى المعنوية	ذو دلالة عند مستوى 0.01 %
مستوى الدلالة	105
حجم العينة	

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

أن هناك علاقة ارتباط معنوية (طردية) بين فرق العمل كمجال من مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.524) بمستوى معنوية ($0.01 <$)، وهذا يعني أنه كلما زاد الإعتماد على فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة زادت تنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة الأسمرية بزليتن .
ولغرض اختبار الفرضية الفرعية الثانية، تم استخدام تحليل التباين للانحدار وذلك لإثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (11)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R^2
الانحدار	1	21.733	21.733	50.203	< 0.001	0.382
الخطأ	104	31.817	0.191			
المجموع	105	53.550				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية استناداً إلى ارتفاع قيمة (F) المحسوبة وبالغته (50.203) بمستوى دلالة محسوب ($0.001 <$) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجات حرية (1، 104)، ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير الفرعي المستقل (فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (0.382) من التباين في المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية)، وهي قوة تفسيرية ضعيفة، مما يدل بأن هناك أثراً للمتغير الفرعي المستقل (فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة) على المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية) .

وبناءً على ثبات صلاحية النموذج، نستطيع اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية باستخدام تحليل الانحدار البسيط، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (12)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار العلاقة بين فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة وتنمية

القدرات التنافسية

المتغير المستقل	قيمة B	الخطأ العشوائي	Beta	قيمة T	مستوى الدلالة T
الثابت	1.956	0.072	0.254	4.518	< 0.001
فريق العمل بإدارة الجودة الشاملة	1.467				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

أن هناك أثراً للمتغير الفرعي المستقل (فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة) على المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية)، حيث بلغت قيمة معامل Beta (0.254) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (4.518) بمستوى دلالة محسوبة ($0.001 <$) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجة حرية (105) .

وبناءً على نتائج الإختبارات الإحصائية سابقة الذكر يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية، وإعتماد الفرضية الفرعية الثانية البديلة، والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية" .

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بإدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية" .

وتهدف هذه الفرضية إلى معرفة العلاقة بين التدريب كمجال من مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة محل الدراسة، وأظهرت الاختبارات الاحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد علاقة الارتباط بين التدريب بإدارة الجودة الشاملة كمتغير فرعي مستقل وتنمية القدرات التنافسية كمتغير تابع، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (14)

معامل الارتباط بيرسون بين التدريب بإدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية

القدرات التنافسية	المتغيرات	
0.654	قيمة معامل الارتباط R	التدريب بإدارة الجودة الشاملة
< 0.001	مستوى المعنوية	
ذو دلالة عند مستوى 0.01 %	مستوى الدلالة	
105	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

أن هناك علاقة ارتباط معنوية (طردية) بين التدريب كمجال من مجالات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.654) بمستوى معنوية ($0.001 <$)، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى التدريب زاد مستوى تنمية القدرات التنافسية .

ولغرض اختبار الفرضية الفرعية الثالثة، تم استخدام تحليل التباين للانحدار وذلك لإثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (14)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R ²
الانحدار	1	29.851	29.851	68.956	< 0.001	0.462
الخطأ	104	23.699	0.142			
المجموع	105	53.550				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

ثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة استناداً إلى ارتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (68.956) بمستوى دلالة محسوب ($0.001 <$) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجات حرية (1، 104)، ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير الفرعي المستقل (التدريب بإدارة الجودة الشاملة) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (0.462) من التباين في المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية) وهي قوة تفسيرية مرتفعة، مما يدل على أن هناك أثراً هاماً للمتغير الفرعي المستقل سالف الذكر على المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية).

وبناءً على ثبات صلاحية النموذج، نستطيع إختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة

باستخدام تحليل الانحدار البسيط، وكما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (15)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار العلاقة بين التدريب بإدارة الجودة الشاملة وتنمية

القدرات التنافسية

المتغير المستقل	قيمة B	الخطأ العشوائي	Beta	قيمة T	مستوى الدلالة T
الثابت	2.687	0.099	0.349	6.206	< 0.001
التدريب بإدارة الجودة الشاملة	2.015				

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول السابق يتضح مايلي:

أن هناك أثراً هاماً وقوياً للمتغير الفرعي المستقل (التدريب بإدارة الجودة الشاملة) على المتغير التابع (تنمية القدرات التنافسية)، حيث بلغت قيمة معامل Beta (0.349) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (6.206) بمستوى دلالة محسوبة ($0.001 <$) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05) ودرجة حرية (105) .

وبناء على نتائج الإختبارات الإحصائية سابقة الذكر يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة وإعتماد الفرضية الفرعية الثالثة البديله، والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بإدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية" .

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. أظهرت النتائج أن اتجاهات مفردات الدراسة حول مستوى مقومات إدارة الجودة الشاملة بكليات الجامعة محل الدراسة كان منخفضاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.20) وبانحراف معياري (0.74)، وجاء مجال (التدريب) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.46)، تلاه في الترتيب مجال (دعم وتأييد الإدارة العليا) وبمتوسط حسابي (3.15)، ثم جاء مجال (فرق العمل) وبمتوسط حسابي (2.98) .
2. أوضحت النتائج أن اتجاهات مفردات الدراسة حول تنمية القدرات التنافسية بكليات الجامعة محل الدراسة كان منخفضاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.78) وبانحراف معياري (0.88) .
3. أشارت نتائج اختبار فروض الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.631)، إذ تفسر مقومات الجودة الشاملة ما مقداره (0.514) من التباين في تنمية القدرات التنافسية .
4. أشارت نتائج اختبار فروض الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية (ضعيفة) بين دعم وتأييد الإدارة العليا كأحد مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.472)، إذ يفسر دعم وتأييد الإدارة العليا للجودة الشاملة ما مقداره (0.280) من التباين في تنمية القدرات التنافسية .
5. أشارت نتائج اختبار فروض الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية (متوسطة) بين فرق العمل كأحد مجالات مقومات إدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.514)، إذ يفسر فرق العمل بإدارة الجودة الشاملة ما مقداره (0.382) من التباين في تنمية القدرات التنافسية .

6. أشارت نتائج اختبار فروض الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية (قوية) بين التدريب بإدارة الجودة الشاملة وتنمية القدرات التنافسية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.654)، إذ يفسر التدريب بإدارة الجودة الشاملة ما مقداره (0.462) من التباين في تنمية القدرات التنافسية.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة أن تتبنى إدارة الجامعة نظام إدارة الجودة الشاملة ليشمل كل المراحل التعليمية التي يمر بها الطالب بالجامعة .
2. أن تعمل الإدارة العليا للجامعة على نشر مفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة وعقد الندوات والاجتماعات وورش العمل وتوفير الوثائق والمنشورات الخاصة بالجودة .
3. أن يتم تأسيس فرق العمل بشكل صحيح والعمل على دعمها وتفويض السلطات اللازمة لها .
4. الاهتمام بالتدريب وتوفير المستلزمات اللازمة للقيام بالبرامج التدريبية، وأن تكون ملائمة لحاجة الأفراد العاملين .
5. الاهتمام بتنمية القدرات التنافسية لكليات الجامعة ومعرفة أهم العوامل المؤثرة عليها، والعمل على تدنية أهم العقبات التي تقف عائقاً في طريقها .
6. العمل على تفعيل دور مكتب ضمان الجودة بالجامعة، وإعداد دليل يشمل جميع تفاصيل إدارة الجودة الشاملة بكليات الجامعة .

1. Azarange et al., "An empirical investigation of the relationship between quality improvement techniques and performance – a mexican case" Journal of quality management, vol. 3 (Issue. 2, 1998), pp: 265 – 292.
2. ماجدة محمد جبريل، "إطار مقترح لتطبيق إدارة الجودة الكلية على مستشفيات مشروع ضمان الجودة، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، (2000)، ص: 3 . 11 .
3. أشرف أحمد القاضي، "دور إدارة الجودة الشاملة في رفع مستوى الأداء في مستشفيات هيئة الشرطة . دراسة حالة"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، (2002)، ص: 25 .
4. خالد موسى حسن القاضي، "الأصول التسويقية غير الملموسة كأداة لدعم الميزة التنافسية للمنشأة، بحث مقدم لمؤتمر بعنوان: إستراتيجيات التحديث والجودة للإقتصاديات العربية في إطار المنافسة العالمية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، القاهرة، بالفترة من 17 . 19 أبريل (2002)، ص ص: 3 . 18 .
5. Stand holm K & Kumar K, Differences in Environmental scanning Activities between Large and small organizations: The Advantage of size, Journal of American Academy of Business, No. 1 – 2, 2003, pp: 416 – 434 .
6. إيمان وديع عبد الحليم، "التحالفات الإستراتيجية بين الشركات المصنعة للدواء كمدخل لتحسين قدره التنافسية"، رسالة دكتوراة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، (2004) .
7. Barry Render and Jey Heizer, Principles of operation management, Lboston, Allyn and Bascon, (1994), p: 90 .
8. Douglas C, "Introduction to statistical quality control". Arizona State University, Montgomery, 5^{ty} edition (America: John Wiley & Sons Inc., (2005), P: 4 .
9. شيماء مصطفى الصوابي، "دور إدارة الجودة الشاملة في تطوير أداء المرافق العامة . دراسة حالة شركة مياه الشرب بمحافظة البحيرة"، رسالة ماجستير، أكاديمية السادات، (1999)، ص: 13 .
10. Crosby ,Philip B., lets Talk Quality, Mc GRAW– Hill, New york, (1994), p30 .
11. جورج حبشي إسكندر، "إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين الأداء . دراسة تطبيقية على قطاع البريد في مصر"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عين شمس، (2004)، ص: 39 .
12. خضير كامل حمود، "إدارة الجودة الشاملة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، (2000)، ص: 75 .

13. Ishikaw Kaoru, What is Total Quality Management: The Japanese Way (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall, 1990), p: 45 .

14. علي السلمي، "إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، (1995)، ص: 25 .

15. علي السلمي، "تنمية الموارد البشرية السبيل إلى الميزة التنافسية لمنشآت الأعمال الخاصة"، الملتقى العربي الثاني للموارد البشرية، الجمعية العربية للإدارة، من 15 . 17 يونيو، (1996)، ص: 46 .

16. مصطفى محمود أبوبكر، "إدارة الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، (2004 / 2003)، ص: 15 .

جودة الموارد البشرية في المنظمات الخدمية

"دراسة تطبيقية على الإدارة العامة في شركة الخطوط الجوية الليبية"

د. مفتاح محمد عمار - كلية الاقتصاد و العلوم السياسية - جامعة طرابلس

أ. صفية معمر العباني - باحثة في العلوم الإدارية

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الموارد البشرية بالإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية، وكذلك تحديد العلاقة بين جودة الموارد البشرية و التدريب، الاتصالات، دعم الإدارة العليا، وثقافة الجودة بالإدارة العامة بالشركة موضع الدراسة، حيث تكمن مشكلة الدراسة في تذبذب جودة الموارد البشرية بالإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية، واعتمدت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها : جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة.

حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأفراد العاملين بإدارة الموارد البشرية ومكتب توكيد الجودة بالإدارة العامة في شركة الخطوط الجوية الليبية والبالغ عددهم (194) مفردة، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باعتبار أن هذا المنهج يفرضه طبيعة موضوع الدراسة، كما تم تصميم استمارة استبيان وتوزيعها على العينة المستهدفة، وتم الحصول على (180) مفردة مطابقة لإجابات وتساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

1. اهتمام الشركة بتحديد الاحتياجات التدريبية أكدته نسبة (48%) من المشاركين كما أكد نسبة 37% من المشاركين أن هذا التدريب ساعدهم على الحد من الخطأ في العمل.
2. اتضح من التحليل أن نظام الاتصالات بالشركة اتسم بالوضوح والانسائية والجودة العالية الذي أكدته ما نسبته (49%) من المشاركين ، أيضا أكد نسبة (56%) من المشاركين بأن نظام الاتصالات يساعد على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات والإدارات.
3. قلة اهتمام الشركة بتزويد الأفراد بالمعلومات الكافية عن ثقافة الجودة حيث أكد ذلك نسبة (67%) من المشاركين ، كما أكدوا المشاركون بنسبة (69%) بأن الشركة لا تعطي الاهتمام الكافي بمشاركة الأفراد في إعداد الخطط لتحسين جودة الموارد البشرية.

المبحث الأول / الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة : Introduction

ارتبط مفهوم الجودة على نطاق واسع بالأداء والخدمات في منظمات الأعمال، حيث حققت المنظمات بعد تطبيق هذا المفهوم نجاحات كبيرة في بعض الدول المتقدمة مثل اليابان وأمريكا، بريطانيا، ومن أهم روادها جوران (Juran) ، كروسبي ((Crosby ديمينج-E)) (Deming) والذين أكدوا أن نسبة 80% من مشاكل الجودة ذات طابع إداري يرتبط بالموارد البشرية، فالإدارة الفعالة هي التي تخلق الاهتمام لدى مواردها البشرية فيما يتعلق بأعمالهم ووظائفهم بحيث يشعرون أنهم يمتلكون المنظمة، وبالتالي فنجاحهم من نجاحها وفشلهم من فشلها (عبدالله، 2013، ص58) .

إن التطور الهائل في بيئة منظمات الأعمال جعل الاهتمام بالجودة أمراً حتمياً وليس خياراً، ومن هذا المنطلق فإن تبنى الأساليب الإدارية الحديثة يساعد على تطوير الموارد البشرية وجعلهم يتسمون بمستوى عال من ثقافة الجودة

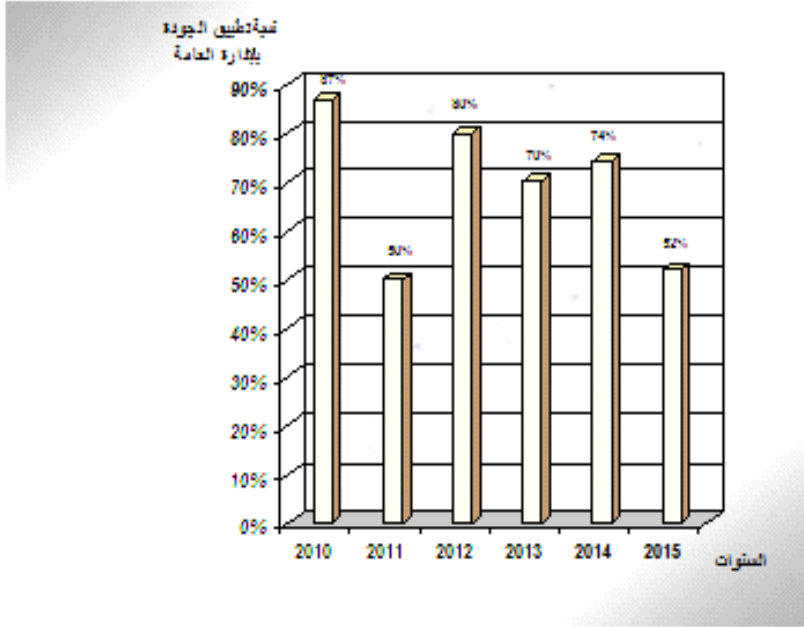
ومن الأهمية أن يتم التعامل مع جميع الموارد البشرية كفريق واحد حيث أن لجهودهم المبذولة دور فعال في تشخيص المشكلات والتعرف على أسبابها مما يؤدي إلى تطوير المنظمة ، وهذا ما يعرف بالمهارات الإبداعية للموارد البشرية (ميرة، 2013، ص11).

كما أن الجودة لها القدرة على تحقيق التميز والتنافس بين الموارد البشرية في المنظمة وأغلب نتائج الدراسات أشارت إلى أن الجودة هي مفهوم حديثاً نسبياً في ليبيا، ويتطلب انخراط جميع الموارد البشرية في برامج الجودة والعمل على تغيير ثقافتهم وسلوكهم ، بما يضمن العمل بروح الفريق، بالإضافة إلى الاهتمام بالبرامج التدريبية للموارد البشرية لضمان تحقيق نجاح الجودة بالمنظمة (نورالدين، 2014، ص194).

1.1 مشكلة الدراسة : Study Problem

من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحثان بالإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية بطرابلس ، والاطلاع على التقارير المتعلقة بنسب تطبيق الجودة بالإدارة العامة بالشركة موضع الدراسة ورصد ظاهرة الدراسة والمتمثلة في أن مستوى الجودة متذبذب حيث أنه في بعض السنوات مرتفع وسنوات أخرى منخفض.

شكل رقم (1.1) يوضح تطبيق نسب الجودة بالإدارة العامة بالشركة



المصدر: مكتب تأكيد الجودة بشركة الخطوط الجوية الليبية (مارس 2016)

وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمثل في تذبذب جودة الموارد البشرية بالإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية والذي يعزى لعدة أسباب منها التدريب، اهتمام الإدارة العليا، الاتصالات، ثقافة جودة الموارد البشرية.

2.2 فرضيات الدراسة Study Hypothesis

الفرضية الرئيسية - : جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة.

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى : جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب عنصر التدريب.

الفرضية الفرعية الثانية : جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب الاتصالات.

الفرضية الفرعية الثالثة : جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب ثقافة الجودة.

الفرضية الفرعية الرابعة : جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب دعم الإدارة العليا.

1.3 أهداف الدراسة Study Objectives

1. التعرف على واقع جودة الموارد البشرية بالإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية.
2. تحديد العلاقة بين جودة الموارد البشرية و التدريب، الاتصالات، دعم الإدارة العليا، وثقافة الجودة بالإدارة العامة بالشركة موضع الدراسة.
3. اقتراح سبل تحسين جودة الموارد البشرية بالإدارة العامة بالشركة موضع الدراسة.

1.4 أهمية الدراسة Study Importance

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية جودة الموارد البشرية وتحسينها في المنظمة الخدمية مثل شركة الخطوط الجوية الليبية، بالإضافة إلى أهمية الموارد البشرية في الإدارة العامة والتي تضم عدد كبيراً من الموارد البشرية والذين يعتبرون الأساس لتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية.

1.5 منهجية الدراسة Methodology Study

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في وصف ظاهرة المشكلة وتحليلها وربط وتفسير البيانات وتصنيفها وقياسها واستخلاص النتائج، كما استخدم في عرض الأدب الإداري المتعلق بها والذي تم استسقاؤه من المصادر الثانوية للبيانات الكتب، الدوريات، المجالات العلمية، التقارير، المنشورات، الإحصائيات الصادرة عن مكتب الجودة و الإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية، وأيضاً تم استخدامه في جمع وتحليل البيانات التي تم جمعها من المصادر الأولية المتمثل في المشاركين بالدراسة .

1.6 حدود الدراسة Study Limitation

- 1 الحدود المكانية :- تتمثل بيئة الدراسة في شركة الخطوط الجوية الليبية تحديداً إدارة الموارد البشرية والشركة حيث تقدم الخدمات إلى كل العاملين بالشركة وفروعها.
- 2 الحدود الزمنية :- الفترة الزمنية للبحث بدأ من شهر يوليو لسنة 2016 إلى غاية شهر أغسطس لسنة 2017 .
- 3 الحدود الموضوعية :- تتركز الدراسة على موضوع الجودة وموضوع الموارد البشرية.
- 4 الحدود البشرية :- الموارد البشرية بالإدارات والمكاتب بالإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية طرابلس.

1.7 مجتمع الدراسة Study Population

يتمثل في جميع الأفراد العاملين بإدارة الموارد البشرية ومكتب توكيد الجودة بالإدارة العامة في شركة الخطوط الجوية الليبية منطقة طرابلس لسنة 2017 والبالغ عددهم (194) ، علماً بأنه سيتم استخدام أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (1.1) مجتمع الدراسة

العدد	الإدارات والمكاتب	ت
173	إدارة الموارد البشرية	1.
21	مكتب تأكيد الجودة	2.
194	المجموع	

المصدر. من إعداد الباحثان بالاعتماد على إحصائية إدارة الموارد البشرية بالشركة لسنة 2017.

جدول رقم (1.2) يوضح مجتمع الدراسة بإدارة الموارد البشرية ومكتب تأكيد الجودة وفقاً للوظيفة

العدد الإجمالي	مكتب تأكيد الجودة	إدارة الموارد البشرية	التصنيف	ت
2	1	1	مدير إدارة - مكتب	1.
3	-	3	مدير دائرة	2.
13	3	10	رئيس قسم	3.
12	2	10	رئيس مكتب	4.
78	14	64	موظف	5.
42	-	42	عامل	6.
44	1	43	سائق	7.
194	21	173	المجموع	

المصدر: دائرة شئون العاملين بالشركة لسنة 2017 م.

المبحث الثاني / الإطار النظري للدراسة

2.1 دور إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الموارد البشرية :-

لإدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة في أي منظمة من منظمات الأعمال باعتبارها الإدارة التي تنظم العلاقات مع الموارد البشرية، والتي تعتبر العنصر الأساسي المحرك لجميع عناصر العمل الأخرى، فهي تعتبر أداة لإبراز طاقات التفكير والإبداع لدى الأفراد ولذا فإن مكانة إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي بين المنظمات المعاصرة دائماً في مستوى الإدارة العليا) عقيلي، 2009، ص48).

وتقع مسؤولية تحسين جودة الموارد البشرية على عاتق إدارة الموارد البشرية والتي تقوم بإعداد برامج تدريب الخاصة بجودة الموارد البشرية بهدف التحسين وقد يتم ذلك بالاستعانة بخبراء في إدارة

الموارد البشرية بصفة عامة وخبراء في جودة الموارد البشرية على وجه الخصوص مع مراعاة تحقيق أهداف المنظمة، وفيما يلي ملخص لهذه الجهود:-

1. الاهتمام والتأكيد بأن تعمل فرق العمل جميعها بتوافق مع السياسة العامة للمنظمة.
2. الابتعاد عن تشكيل فرق مستقلة لتحسين الجودة والعمل على عدم إتباع سلسلة الأوامر الرسمية.
3. برنامج تحسين الجودة ليس هدف في حد ذاته، وإنما وسيلة مستمرة ومنظمة لتحسين أداء الموارد البشرية والرفع من مستوى جودتهم.
4. التدريب ضرورة حتمية وليس خياراً للمنظمة وبالتالي نجاح برنامج تحسين الجودة يفرض التدريب المستمر للموارد البشرية.
5. تزويد الموارد البشرية بالمهارات اللازمة لتحليل وحل المشاكل مثلاً إتباع العصف الذهني.
6. ضرورة مراعاة اختيار موارد بشرية لديهم قيم ومبادئ تتفق مع متطلبات تطبيق مبادئ الجودة.
7. عدم التركيز على زيادة معدل الخدمات أو الإنتاجية بل الاهتمام بالجودة باعتبار أن الارتباط بين الجودة والإنتاجية قوى جداً.

وتجدر الإشارة إلى أن إدارة الموارد البشرية في كافة المنظمات تسعى إلى تحقيق الجودة من أجل البقاء والاستمرار ويعزو ذلك إلى المنافسة الشديدة في كافة المجالات حيث تقوم بتدريب وتمية الموارد البشرية وبناء قدرات الأفراد المعرفية والثقافية والمهارية في كافة التخصصات بهدف تحسين جودتهم (إدريس وآخرون، 2012، ص12).

2.2 أبعاد جودة الموارد البشرية Quality Dimensions of human resources :

تنظر إدارة الجودة إلى العنصر البشري على أنه أهم العناصر التي تمتلكها المنظمة و التي تمكنها من تحقيق أهدافها باعتباره العنصر الذي يتولى عملية القيادة والتنفيذ، وترتبط إدارة الجودة بالموارد البشرية ارتباطاً وثيقاً، وحددت أبعاد إدارة الجودة المرتبطة بالعنصر البشري في الآتي:-

1 أسلوب تنفيذ العمل : تعتمد إدارة الجودة اعتماداً كلياً على تعاون الأفراد ويبرز ذلك في العمل الجماعي وروح الفريق وتحمل جميع الأفراد المسؤولية والرقابة الذاتية، حيث تعد مسؤولية تحقيق الأهداف والتميز مسؤولية كل الأفراد في جميع المستويات الإدارية بالمنظمة، ويتطلب ذلك ضرورة التكامل بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة ، ويتمثل أسلوب العمل الجماعي في الأسلوبين التاليين:

2 الأسلوب الأول / فرق العمل : وتتمثل في جميع الوحدات الإدارية من إدارات وأقسام بالمنظمة فرق عمل تتعاون مع بعضها وتعمل بشكل منسق من أجل تحقيق الأهداف ، وحتى تتجح هذه الفرق في أعمالها لابد من الأخذ بعين الاعتبار العوامل الآتية:

1. مشاركة جميع الأفراد في الفرق في وضع الأهداف التي تسعى الفرق إلى تحقيقها كما أن مسؤولية تحقيقها تعتبر مسؤولية جماعية.
2. يعتبر التعاون وروح الفريق هو الشعار الذي يتبناه الجميع.
3. تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية للأفراد الأعضاء بالفريق.
4. ضرورة منح أعضاء الفريق السلطة الكافية لإنجاز الأعمال المكلفين بها.
5. توفير درجة من الاستقلالية للأفراد الأعضاء بالفريق في العمل وبتث التفاهم بينهم.
6. منح الفرصة للأعضاء للقيام بأكثر من عمل في الفريق لزيادة مهارتهم مع التركيز على التحفيز جماعي.

الأسلوب الثاني / حلقات الجودة :- وتتمثل في تكوين فرق عمل من الأفراد الذين يعملون طواعية وتتشكل في جميع المستويات التنظيمية داخل المنظمة وتقوم بدراسة المشاكل واقتراح الحلول لها.

2 سياسة دمج العاملين : وتتمثل في إشراك جميع العاملين في اتخاذ القرارات والمساهمة في حل المشاكل وعمليات تصميم و تحسين المنتجات وتقديم الحلول بهدف التحسين والتطوير، وهذا ما يؤكد على شعار التعاون والعمل الجماعي، وهذا بطبيعة الحال يتطلب تطبيق إدارة الجودة وتحفيز وتشجيع الأفراد بالمنظمة على المشاركة وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم ، وإعطائهم بعض الحرية والمرونة الكافية في اختيار أسلوب أداء أعمالهم.

3 التعاون لحل المشكلات :يتطلب تطبيق إدارة الجودة تنمية الروابط والعلاقات الجيدة والتعاون بين جميع الأفراد العاملين بالمنظمة ، مع الحرص على جعلهم يتبنون نفس القيم من أجل تحقيق رسالة المنظمة والتي تمثل هدف الجميع ، حيث تعتبر المنظمة هي المستقبل لكل من يعمل فيها ونجاحها يعنى نجاح الجميع ، لذا من الأهمية أن ينتشر التعاون بين الأفراد وأيضاً بين الإدارة والأفراد لحل مشاكل المنظمة والتشجيع على الابتكار كذلك خلق شعور لدى الفرد بالانتماء للجماعة وللمنظمة ، فالعمل الجماعي هو الذي يمكن كل فرد من المشاركة بجهوده في تحسين الجودة بالإضافة إلى خلق رؤية مشتركة بين جميع العاملين موحدة علي مستوى المنظمة ككل.

4 العمل الجماعي :يعتبر العمل الجماعي وروح الفريق أفضل وسيلة لتحقيق التحسين المستمر في العمل ، حيث تقوم الفكرة الأساسية على تعاون كافة الأفراد داخل الوحدة الإدارية بالمنظمة وأيضاً داخل المنظمة ككل وبكافة المستويات الإدارية ، ومن الأهمية أن تدرك الإدارة أن الأفراد الذين ليسوا مدراء يمكن يقدموا إسهامات قيمة للمنظمة، ولضمان فعالية جماعات العمل يجب تدريب أعضائها على أساليب العمل الجماعي واتخاذ القرارات الجماعية والأساليب القيادية الفعالة مما يضمن تحقيق أفضل النتائج، وذلك من منطلق أن الجودة نتاج العمل الجماعي في المنظمة وعليه يجب أن تسود

قيم العمل الجماعي ، وأن تؤدي الأعمال بروح الفريق مع إعطاء أهمية نسبية لعمل كل فرد باعتباره مكملاً لأعمال الأفراد الآخرين، بالإضافة إلى العمل على إزالة الحواجز أمام جهود تحسين الجودة والتخلص من الخوف حتى يتمكن كل فرد من أن يعمل من أجل المنظمة بأفضل ما لديه من قدرات وأقصى جهد.

5 سياسة التحفيز :وتعتبر الوسيلة التي يمكن بواسطتها تشجيع الأفراد وإحداث اندماج بينهم وتحسين علاقاتهم ، ولا يمكن لأية منظمة أن تحقق روح التعاون والفريق وتشكل فرق عمل وحلقات جودة ذات فعالية عالية بدون الاهتمام باستخدام سياسة تحفيز فعالة قادرة أن تحفز العنصر البشري على القيام بمهامه بكفاءة عالية (الشريف، 2012، ص328).

2.3 معايير ومقاييس جودة الموارد البشرية في المنظمة الخدمية Quality standards of human resources in the service organization

تسعى معظم المنظمات إلى تحديد نوعية وكمية أداء مواردها البشرية وتحديد القدرات والإمكانيات التي يمتلكها كل فرد ومدى احتياج هؤلاء الأفراد إلى التطوير بهدف تحسين جودتهم، ويتطلب هذا الأمر إعداد نظام لقياس جودة هذا المورد الثمين، حيث تتمثل أهمية قياس جودة أداء الموارد البشرية في الاتي : (الطائي، 2009، ص225-228) .

1. تمثل عملية تقييم جودة أداء الموارد البشرية أحد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية كما أنها تعد عملية تنظيمية مستمرة يقاس من خلالها الملاحظات حول أداء الموارد البشرية بهدف معرفة جودة أدائها.

2. يمكن للمنظمة تحديد نقاط القوة والضعف في أداء الموارد البشرية والآثار السلبية والإيجابية على جودة الموارد البشرية بالمنظمة.

3. رفع معنويات الأفراد، حيث أن توفير جو من التقاهم والعلاقات الطيبة بين الأفراد من ناحية وبينهم وبين إدارة المنظمة من ناحية أخرى الأفراد يشعرون بأنهم موضع تقدير الإدارة وهذا بطبيعته يدفعهم لبذل أقصى ما لديهم من جهد لتحسين جودتهم.

4. يسهم تقييم إدارة الموارد البشرية في الكشف عن الكفاءات الكامنة وغير المستغلة للأفراد، كما يساهم في رسم خطط فعالة للقوى العاملة بالمنظمة وكل ما تحتاجه الموارد البشرية من تدريب وتنمية وحوافز، وبالطبع أن لكل هذا تأثير إيجابي على جودة الموارد البشرية ويساهم في تحسينها.

5. تقييم أداء الأفراد يمنح الفرصة لهم لمعرفة الأخطاء وتداركها والعمل على تجنبها وبالتالي تحسين جودتهم وتحسينها.

عليه يمكن القول أن عملية تقييم أداء الموارد البشرية شأنها شأن أي عمل إداري آخر، تعتمد على معايير محددة سلفاً والتي توضح الجودة مستوى المطلوب توافره في أداء الموارد البشرية، ووفقاً لهذه المعايير تستطيع إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع الإدارات الأخرى في المنظمة تحسين جودة الموارد البشرية بالمنظمة.

2.4 مداخل تحسين جودة الموارد البشرية بالمنظمة الخدمية - Access of improve the quality of human resources in the service organization

يمكن القول أن تدريب الموارد البشرية بهدف تحسين الجودة داخل المنظمات يعتمد على الاهتمام بتنمية القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات لذا الأفراد ويجب أن يتم ذلك على مخطط منظم ووفقاً لمعايير محددة تسهم في تحسين جودة الموارد البشرية باستمرار وتقديم خدمات متميزة ذات جودة عالية علماً بأن التدريب لا يقتصر على مجرد إلقاء المعلومات بل يجب أن يقترن هذا التدريب بالممارسة في الواقع العملي ويتضمن التدريب إحداث التغييرات في كل من الموارد البشرية، المعارف والمعلومات، تغيير المفاهيم والقيم والاتجاهات، تغيير المهارات والقدرات وتبرز أهمية التدريب واستمراريته من خلال النقاط التالية(عباس، 2002، ص227).

1. التطور العلمي والتقني في تقديم الخدمة وما يترتب عليها من ضرورة متابعة الجديد واطلاع الأفراد عليه لاتخاذها أساساً لتحسين جودة الموارد البشرية.
2. التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم بسبب التغيرات التي تحدث في بيئة العمل، وبالتالي يجب متابعة ما يحدث من تطورات فيما يتعلق بالتدريب وتطبيقه في البرامج التدريبية للموارد البشرية لتحسين جودتهم.
3. التدريب من أهم عناصر الجودة وهذا التدريب يجب أن يكون موجهاً لجميع الأفراد الرؤساء والمرؤوسين وفي مختلف المستويات الإدارية، فالتدريب عنصر من عناصر الجودة لتزويد الأفراد بالمعارف والمهارات اللازمة ويجب أن يحتوى جميع فئات الموارد البشرية بالمنظمة، وجعلهم قادرين على تطبيقه في العمل بالشكل الصحيح مما يؤدي إلى تحسين جودتهم .

المبحث الثالث / الإجراءات والمنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية

3.1 منهجية الدراسة Methodology Study :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في وصف ظاهرة المشكلة وتحليلها وربط وتفسير البيانات وتصنيفها وقياسها واستخلاص النتائج، كما استخدم في عرض الأدب الإداري المتعلق بها والذي تم استسقاؤه من المصادر الثانوية للبيانات الكتب، الدوريات، المجالات العلمية،

التقارير، النشرات، الإحصائيات الصادرة عن مكتب الجودة بالإدارة العامة بشركة الخطوط الجوية الليبية، واستخدم التحليل الإحصائي في عرض الخصائص الديموغرافية للمشاركين، وتحليل البيانات التي تم جمعها من المصادر الأولية المتمثل في المشاركين بالدراسة.

3.2 تصميم صحيفة الاستبيان : Design of the questionnaire

إن طبيعة موضوع الدراسة والذي يركز على جودة إدارة الموارد البشرية فرض ضرورة التركيز في اختيار أدوات جمع البيانات وتحليلها، حيث برزت استمارة الاستبيان كوسيلة مناسبة وفعالة تساعد على توفير المعلومات بالإضافة إلى أنها توفر الجهد والوقت وتسهل جمع المعلومات من جميع المشاركين في الزمن المحدد للدراسة) فرج، 2009، ص. (161-162).

تم تصميم صحيفة الاستبيان وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي والتي اشتملت على جزئين رئيسيين :
الجزء الأول: يتعلق بالخصائص الشخصية للمشاركين بما يتفق مع حاجة الدراسة لهذه البيانات وهي الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة .

الجزء الثاني: يتضمن العبارات التي خصصت لغرض الحصول على البيانات اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة والتعرف على واقع جودة الموارد البشرية وإمكانية تحسينها في المنظمة الخدمية، ويتكون من (10) فقرات لكل بعد من الأبعاد الأربعة (التدريب، الاتصالات، ثقافة الجودة، دعم الإدارة العليا).

أ. معامل كرونباخ ألفا : (Cronbach's alpha Coefficient)

في هذه الدراسة الحالية تم ثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة) من خلال احتساب معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة والبالغ عددها 40فقرة، ويوضح جدول (3.1) قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة.

جدول (3.1) قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة

ت	المتغير	عدد الفقرات	معامل الثبات%
1	التدريب	10	89.0
2	الاتصالات	10	84.9
3	ثقافة الجودة	10	90.9
4	دعم الإدارة العليا	10	89.6
إجمالي الفقرات		40	96.3

من النتائج الموضحة في جدول رقم (3.1) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الدراسة. وكذلك قيمة ألفا لجميع الفقرات 96.3 % وهي قيم ثبات عالية جداً ومقبولة في العرف الإحصائي.

3.2 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لفقرات المحور الأول) جودة الموارد البشرية:

لتحديد مدى الاتفاق على إجمالي محاور الدراسة المتمثلة في التدريب ، الاتصالات، ثقافة الجودة ، دعم الإدارة العليا، تم استخدام اختبار (T-Test) ، فيكون المجال مرتفع) أفراد العينة متفقين على فقرات المجال (إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3) ، ويكون المجال منخفض) أفراد العينة غير متفقين على فقرات المجال (إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أقل من قيمة المتوسط المعياري(3) ، ويكون المجال متوسطاً) لا سلبى ولا ايجابي (إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أكبر من (0.05) .

أ - التدريب.

جدول رقم (3.2) المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لفقرات المحور الأول

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	يوجد بالشركة إدارة / مكتب تختص بجودة الموارد البشرية	3.68	0.918	9.983	0.000 *	موافق
2	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد بالشركة	3.37	1.046	4.704	0.000 *	موافق
3	تعد إدارة الشركة خطة تدريبية لجودة الموارد البشرية سنوياً	3.36	1.024	4.733	0.000 *	موافق
4	تدريب جودة الموارد البشرية بالشركة ساعدني على الحد من الخطأ	3.34	1.043	4.432	0.000 *	موافق
5	الحاسوب أداة أساسية في	3.63	1.041	8.089	0.000 *	موافق

					البرامج التدريبية لجودة الموارد البشرية بالشركة	
موافق	0.002 *	3.173	1.034	3.24	يتسم التدريب بالشركة بأنه مكثف ومستمر وشامل لجميع الأفراد بالشركة	6
موافق	0.002 *	3.069	1.020	3.23	تدعم الإدارة العليا بالشركة برامج التدريب المرتبطة بجودة الموارد البشرية	7
موافق	0.004 *	2.881	1.216	3.26	يتميز التدريب بالشركة بكفاءة عالية في التدريب في مجال جودة الموارد البشرية	8
غير موافق	0.005 *	-2.828	1.239	2.74	ترتبط الدورات تدريبية عن جودة الموارد البشرية بالحوافز	9
موافق	0.012 *	2.546	1.054	3.20	البرامج التدريبية لجودة الموارد البشرية بالشركة وفقاً لمعايير الجودة	10

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

1 من خلال بيانات الجدول رقم(3.2) ، فيما يتعلق بدعم الإدارة العليا بالشركة لبرامج التدريب المرتبطة بجودة الموارد البشرية يتضح أن أعلى نسبة هي الإجابة " موافق "وتساوي 38% ، وتليها نسبة الإجابة " محايد "وتساوي 29% ، ويتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.23 بانحراف معياري 1.020 ، فيما كانت إحصاء الاختبار 3.069 بدلالة إحصائية 0.002 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد للإجابة موافق على محتوى هذه الفقرة، أي أن الإدارة العليا بالشركة تدعم برامج التدريب المرتبطة بجودة الموارد البشرية إلا أن نسبة 25% لم يوافقوا على ذلك كما أن نسبة 29% من المشاركين لم يؤكدوا موافقتهم.

2 بخصوص تميز التدريب بالشركة بالكفاءة العالية في مجال جودة الموارد البشرية يتضح بأن أعلى نسبة هي الإجابة "موافق" وتساوي 29% ، وتليها نسبة الإجابة "غير موافق" وتساوي 29% ، ويتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.26 بانحراف معياري 1.216 ، فيما كانت إحصاءة الاختبار 2.881 بدلالة إحصائية 0.004 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافق على محتوى هذه الفقرة، ومع ذلك تشير الإجابات إلى أن نسبة 53% لم يؤكدوا موافقتهم.

3 من خلال بيانات الجدول رقم (3.2) عن ارتباط الدورات التدريبية عن جودة الموارد البشرية بالحوافز يستجج الباحثان أن أعلى نسبة هي الإجابة "موافق" وتساوي 32% ، وتليها نسبة الإجابة "غير موافق" وتساوي 29% ، ويتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 2.74 بانحراف معياري 1.239 ، فيما كانت إحصاءة الاختبار - 2.828 بدلالة إحصائية 0.005 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أصغر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة هي غير موافقين على محتوى هذه الفقرة ، حيث أكد ما نسبته 64% أن الدورات التدريبية عن جودة الموارد البشرية لا ترتبط بالحوافز .

4 نستجج من بيانات الجدول رقم (3.2) ، فيما يتعلق بأن البرامج التدريبية لجودة الموارد البشرية بالشركة وفقاً لمعايير الجودة، بأن أعلى نسبة هي الإجابة "محايد" وتساوي 32% ، وتليها نسبة الإجابة "موافق" وتساوي 29% ، يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.20 بانحراف معياري 1.054 ، فيما كانت إحصاءة الاختبار 2.546 بدلالة إحصائية 0.012 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافق على محتوى هذه الفقرة، إلا أن ما نسبته 60% تقريبا لم يؤيدوا أن البرامج التدريبية لجودة الموارد البشرية بالشركة وفقاً لمعايير الجودة .

ب - الاتصالات.

جدول (3.3) المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لفقرات المحور الثاني

ت	X02	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	يتوفر بالشركة نظام اتصالات يتسم بالوضوح والانسيابية وذو جودة عالية	3.22	1.110	2.619	* 0.010	موافق
2	نظام الاتصالات يساعد على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات والإدارات	3.41	1.024	5.388	* 0.000	موافق
3	التعميمات الإدارية تصل للأفراد عبر قنوات الاتصال بسرعة	3.19	1.035	2.450	* 0.015	موافق
4	تساعدني نظم الاتصالات بالشركة على زيادة جودة عملي	3.29	1.155	3.354	* 0.001	موافق
5	الاجتماعات أهم وسائل الاتصال الفعالة لإيصال التعليمات بالشركة	3.58	1.123	6.969	* 0.000	موافق
6	تصلك المعلومات من طرف الإدارة في الوقت المناسب	3.19	1.215	2.147	* 0.033	موافق
7	المحادثة الشفوية وسيلة الاتصال الوحيدة بالرئيس المباشر	3.39	1.038	5.097	* 0.000	موافق
8	الإعلانات وسيلة هامة لإيصال التعليمات بسرعة في الشركة	3.58	0.915	8.556	* 0.000	موافق
9	يعتمد على الاتصالات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل بالشركة	3.45	0.999	6.045	* 0.000	موافق
10	تتوفر بالشركة شبكة إنترنت جيدة تساعد الأفراد على الاتصال بسهولة	2.76	1.373	-2.389	* 0.018	غير موافق

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

1 فيما يتعلق بأن المحادثة الشفوية تعتبر وسيلة الاتصال الرئيسية بالرئيس المباشر يتضح أن أعلى نسبة هي الإجابة "موافق" وتساوي 43%، وتليها نسبة الإجابة "غير موافق" وتساوي 22%، ويتضح من بيانات الجدول رقم(3.3)، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.39 بانحراف معياري 1.038، فيما كانت إحصاءه الاختبار 5.097 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن

قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على أن المحادثة الشفوية وسيلة الاتصال الوحيدة بالرئيس المباشر بالشركة موضع الدراسة.

2 بخصوص أن الإعلانات وسيلة هامة لإيصال التعليمات بسرعة في الشركة نستنتج بأن أعلى نسبة هي الإجابة" موافق "وتساوي 50% ، وتليها نسبة الإجابة" محايد "وتساوي 26% ، وبالرغم من أن 62% من المشاركين أكدوا موافقتهم على العبارة إلا أن 38% لم يؤكدوا ذلك ، ويتضح من بيانات الجدول رقم(3.3) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.58 بانحراف معياري 0.915، فيما كانت إحصاءه الاختبار 8.556 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرة.

3 بخصوص الاعتماد على الاتصالات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل بالشركة استنتج الباحثان أن أعلى نسبة هي الإجابة" موافق "وتساوي 45% ، وتليها نسبة الإجابة" محايد "وتساوي 22% ، وعموماً مثلت نسبة الموافقين على العبارة 56% ولكن نسبة 44% لم يؤكدوا موافقتهم على ذلك، ويتضح من بيانات الجدول رقم(3.3) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.45 بانحراف معياري 0.999 ، فيما كانت إحصاءه الاختبار 6.045 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرة.

4 عن توافر شبكة إنترنت جيدة تساعد الأفراد على الاتصال بسهولة يتضح بأن أعلى نسبة هي الإجابة" موافق "وتساوي 36% ، وتليها نسبة الإجابة" غير موافق بشدة "وتساوي 27% ، وعموماً أيد هذه العبارة نسبة 43% من المشاركين بينما نسبة 49% أكدوا عدم موافقتهم على في حين أن 8% كانوا محايدين، و نستنتج من بيانات الجدول رقم(3.3) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 2.76 بانحراف معياري 1.373 ، فيما كانت إحصاءه الاختبار - 2.389 بدلالة إحصائية 0.018 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أصغر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة غير موافقين على محتوى هذه الفقرة، بكلمة أخرى موافقين على أنه لا تتوفر بالشركة شبكة إنترنت جيدة تساعد الأفراد على الاتصال بسهولة.

ج - ثقافة الجودة.

جدول (3.4) المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار ((T لفقرات المحور الثالث

ت	X03	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه الساند
1	تعمل إدارة الشركة على نشر ثقافة الجودة بين الأفراد في جميع الإدارات والمستويات الإدارية	3.34	1.207	3.830	* 0.000	موافق
2	يتم إعطاء الأفراد الصلاحية للتغيير في طرق أداء أعمالهم وفرصة الانتقاد وإبداء الرأي	2.78	1.150	-2.529	* 0.012	غير موافق
3	يتم تشكيل فريق العمل بالشركة من جميع الاختصاصات والمؤهلات اللازمة	3.27	1.208	2.962	* 0.003	موافق
4	فرق العمل بالشركة تعتمد في تصميمها للخدمات على بيانات ومعلومات دقيقة	3.33	1.167	3.769	* 0.000	موافق
5	تهتم إدارة الشركة بتطوير مكتب الجودة وفقاً للتطورات الحديثة	3.31	1.183	3.528	* 0.001	موافق
6	توجد أنظمة وإجراءات العمل تساعد على تحسين جودة الموارد البشرية	3.31	1.210	3.387	* 0.001	موافق
7	يتم تأهيل الأفراد بالشركة لقبول ثقافة الجودة والافتتاح بها	3.25	1.200	2.795	* 0.006	موافق
8	تزود إدارة الشركة الأفراد بالمعلومات الكافية عن ثقافة الجودة	2.78	1.261	-2.306	* 0.022	غير موافق
9	تهتم إدارة الشركة بمشاركة الأفراد في إعداد الخطط لتحسين الجودة	2.78	1.174	-2.477	* 0.014	غير موافق
10	تهتم الشركة بخلق روح التعاون بين الأفراد بالشركة	3.26	1.206	2.844	* 0.005	موافق

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

1 فيما يتعلق بتأهيل الأفراد بالشركة لقبول ثقافة الجودة والافتتاح بها يتضح أن أعلى نسبة هي الإجابة "موافق" وتساوي 32 تقريباً، وتليها نسبة الإجابة "محايد" وتساوي 24 % تقريباً وتنتج من نفس الجدول أن نسبة 47% من المشاركين وافقوا على العبارة في حين أن نسبة 53 % لم يبدوا

موافقتهم، ويتضح من بيانات الجدول(3.4) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.25 بانحراف معياري1.200 ، فيما كانت إحصاءه الاختبار 2.795 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على هذه الفقرة، أي موافقين على أن "يتم تأهيل الأفراد بالشركة لقبول ثقافة الجودة والافتتاح بها".

2فيما يتعلق بتزويد إدارة الشركة للأفراد بالمعلومات الكافية عن ثقافة الجودة نستنتج أن أعلى نسبة هي الإجابة" غير موافق "وتساوي25 %، وتليها نسبة الإجابة" موافق "وتساوي24 % تقريباً ومن نفس الجدول نلاحظ أن نسبة33 % فقط وافقوا على العبارة بينما نسبة67 % من المشاركين لم يبدوا موافقتهم، ويتضح من بيانات الجدول رقم(3.4) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 2.78بانحراف معياري1.261 ، فيما كانت إحصاءه الاختبار - 2.306 بدلالة إحصائية 0.022 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أصغر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة غير موافقين على محتوى هذه الفقرة، أي موافقين على أن "لا تقوم إدارة الشركة بتزويد الأفراد بالمعلومات الكافية عن ثقافة الجودة".

3فيما يتعلق باهتمام إدارة الشركة بمشاركة الأفراد في إعداد الخطط لتحسين الجودة يتضح أن أعلى نسبة هي الإجابة" غير موافق "وتساوي28 % ، وتليها نسبة الإجابة" محايد "وتساوي 25% ونلاحظ من نفس الجدول أن نسبة 69% من المشاركين لم يوافقوا على العبارة و فقط نسبة 31% أبدوا موافقتهم، ويتضح من بيانات الجدول رقم(3.4) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 2.78بانحراف معياري1.174 ، فيما كانت إحصاءه الاختبار - 2.477 بدلالة إحصائية 0.014 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أصغر من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة غير موافقين على محتوى هذه الفقرة، أي موافقين على أن "لا تهتم إدارة الشركة بمشاركة الأفراد في إعداد الخطط لتحسين الجودة".

4بخصوص اهتمام الشركة بخلق روح التعاون بين الأفراد بالشركة نستنتج أن أعلى نسبة هي الإجابة" موافق "وتساوي27 % ، وتليها نسبة الإجابة" غير موافق "وتساوي24 % ومن نفس الجدول نلاحظ أن ما يقارب نسبة 55 % من المشاركين لم يؤيدوا العبارة في حين أن نسبة 45% أكدوا موافقتهم على العبارة ، ويتضح من بيانات الجدول رقم(3.4) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.26 بانحراف معياري1.206 ، فيما كانت إحصاءه الاختبار 2.844 بدلالة إحصائية 0.005 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر

من 3 ، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرة، أي موافقين على أن الشركة تهتم بخلق روح التعاون بين الأفراد بالشركة."

د - دعم الإدارة العليا.

جدول رقم (3.5) المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لفقرات المحور الرابع

ت	X04	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	من الأفضل وضع إدارة للجودة في الهيكل التنظيمي تتبع بالإدارة العليا	3.98	0.766	17.229	* 0.000	موافق
2	تهتم الإدارة العليا بمبادرات الأفراد واقتراحاتهم بخصوص جودة الموارد البشرية.	3.29	0.989	3.920	* 0.000	موافق
3	استقرار الرؤساء في الإدارة العليا بالشركة يدعم جودة الموارد البشرية	3.53	1.038	6.822	* 0.000	موافق
4	تسعى الإدارة العليا للتحسين والتطوير المستمر لجودة الأفراد باستمرار	3.39	1.006	5.263	* 0.000	موافق
5	بالشركة خطة توضح الأهداف لتحقيق جودة الموارد البشرية	3.34	1.037	4.386	* 0.000	موافق
6	تقدم خدمات الموارد البشرية بالشركة على مستوى من الجودة	3.21	1.003	2.825	* 0.005	موافق
7	تلتزم الإدارة العليا بتوفير المتطلبات اللازمة لتحقيق جودة الأفراد	3.33	1.040	4.228	* 0.000	موافق
8	تلتزم الإدارة العليا بجميع الأفراد بتطبيق أنظمة الجودة	3.32	1.005	4.226	* 0.000	موافق
9	تقوم الإدارة العليا بمراقبة مستوى جودة الأفراد باستمرار ومعالجة نقاط ضعفهم	3.22	1.165	2.558	* 0.011	موافق
10	تحرص الإدارة العليا على تطبيق معايير جودة الموارد البشرية وإعداد تقارير عنها	3.18	1.106	2.224	* 0.027	موافق

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

1 حول التزام الإدارة العليا بتوفير المتطلبات اللازمة لتحقيق جودة الأفراد أن أعلى نسبة هي الإجابة "موافق" وتساوي 39% ، وتليها نسبة الإجابة "محايد" وتساوي 25% ومن نفس الجدول يتضح أن نسبة 50% من المشاركين أكدوا موافقتهم على العبارة في أن النسبة المكتملة مثلت المشاركين الذين لم يؤيدوا العبارة ، ويتضح من بيانات الجدول رقم (3.5) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.33 بانحراف معياري 1.040 ، فيما كانت إحصاء الاختبار 4.228 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرة، أي موافقين على أن الإدارة العليا تلتزم بتوفير المتطلبات اللازمة لتحقيق جودة الأفراد.

2 بخصوص إلزام الإدارة العليا جميع الأفراد بالشركة بتطبيق أنظمة الجودة يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (3.5) أن أعلى نسبة هي الإجابة "موافق" وتساوي 40% ، وتليها نسبة الإجابة "محايد" وتساوي 26% ومن الجدول أيضاً نستنتج أن نسبة الموافقين على العبارة مثلت 49% في حين أن ما نسبته 51% لم يؤكدوا موافقتهم على العبارة، ويتضح من بيانات الجدول رقم (23) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.32 بانحراف معياري 1.005 ، فيما كانت إحصاء الاختبار 4.226 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرة، أي موافقين على أن "تُلزم الإدارة العليا جميع الأفراد بتطبيق أنظمة الجودة".

3 حول مراقبة الإدارة العليا لمستوى جودة الموارد البشرية باستمرار ومعالجة نقاط ضعفهم يتضح ، أن أعلى نسبة هي الإجابة "محايد" وتساوي 28% ، وتليها نسبة الإجابة "محايد" وتساوي 27% ومن نفس الجدول نستنتج أن نسبة 43% من المشاركين أكدوا موافقتهم على العبارة في حين أن نسبة 57% من المشاركين لم يبدوا تأييدهم لهذه العبارة، ويتضح من بيانات الجدول رقم (3.5) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.22 بانحراف معياري 1.165 ، فيما كانت إحصاء الاختبار 5.558 بدلالة إحصائية 0.011 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في

الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرة، أي موافقين على أن "تقوم الإدارة العليا بمراقبة مستوى جودة الأفراد باستمرار ومعالجة نقاط ضعفهم."

4 فيما يتعلق بحرص الإدارة العليا على تطبيق معايير جودة الموارد البشرية وإعداد تقارير عنها نستنتج أن أعلى نسبة هي الإجابة "موافق" وتساوي 31% ، وتليها نسبة الإجابة "محايد" وتساوي 30% وأيضاً نستنتج أن 42% أكدوا حرص الإدارة العليا على تطبيق معايير الجودة بينما نسبة 27% من المشاركين لم يوافقوا على العبارة أما الحياد في الإجابة مثل نسبة 30% ، ويتضح من بيانات الجدول رقم (3.5) ، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.18 بانحراف معياري 1.106، فيما كانت إحصاء الاختبار 2.224 بدلالة إحصائية 0.027 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3 ، مما يشير إلى الاتجاه السائد لإجابة المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرة، أي موافقين على أن "تحرص الإدارة العليا على تطبيق معايير جودة الموارد البشرية وإعداد تقارير عنها."

3.4 اختبار فرضيات الدراسة Hypotheses Test

جودة الموارد البشرية بشركة الخطوط الجوية الليبية من خلال) التدريب، الاتصالات، ثقافة الجودة،

دعم الإدارة العليا (وقد تم استخدام أسلوب اختبار T للعينات الواحدة. One Sample T-Test.

وتتنص الفرضية الرئيسية على أن (جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة.

وقد قامت الباحثة بتقسيم هذا الفرض إلى أربعة فروض فرعية وذلك وفقاً لأبعاد جودة الموارد البشرية بالإضافة إلى فرضية تتعلق بالعوامل الديموغرافية للمشاركين كالتالي:

-الفرضية الفرعية الأولى: جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب عنصر التدريب.

-الفرضية الفرعية الثانية: جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب الاتصالات.

-الفرضية الفرعية الثالثة: جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب ثقافة الجودة.

-الفرضية الفرعية الرابعة: جودة الموارد البشرية بالشركة موضع الدراسة متذبذبة بسبب دعم الإدارة العليا.

أ - عنصر التدريب :-

جدول رقم (3.6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للفرضية الأولى

العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءه اختبار T	الدلالة الإحصائية	النتيجة
180	3.31	0.756	5.433	0.000 *	رفض الفرضية
*دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول (3.6) أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.31 بانحراف معياري مناظر له 0.756 وان قيمة إحصاء الاختبار 5.433 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 و قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3، مما يدل على رفض هذه الفرضية، إلا أن البرامج التدريبية تفتقر إلى الارتباط بالحوافز و التي تعد عاملاً مهم لتشجيع الأفراد للانخراط في البرامج التدريبية المتعلقة بجودة الموارد البشرية.

ب- عنصر الاتصالات :-

جدول رقم (3.7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للفرضية الثانية

العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءه اختبار T	الدلالة الإحصائية	النتيجة
180	3.31	0.720	5.714	0.000 *	رفض الفرضية

*دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول (3.7) أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.31 بانحراف معياري مناظر له 0.720 وان قيمة إحصاء الاختبار 5.714 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 و قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3، مما يدل على رفض هذه الفرضية .

ج - عنصر ثقافة الجودة.

جدول رقم (3.8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للفرضية الثالثة

العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءه اختبار T	الدلالة الإحصائية	النتيجة
180	3.14	0.888	2.133	0.034 *	رفض الفرضية

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول (3.8) أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.14 بانحراف معياري مناظر له 0.888 وان قيمة إحصاء الاختبار 2.133 بدلالة إحصائية 0.034

وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 و قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3، مما يدل على رفض هذه الفرضية.

د- دعم الإدارة العليا:-

جدول رقم (3.9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للفرضية الرابعة

النتيجة	الدلالة الإحصائية	إحصاءة اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العدد
رفض الفرضية	0.000 *	6.940	0.734	3.38	180
*دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05					

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول (3.9) أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.38 بانحراف معياري مناظر له 0.734 وان قيمة إحصاءة الاختبار 6.940 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 و قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3، مما يدل على رفض هذه الفرضية، أي قبول الفرض القائل " جودة الموارد البشرية بشركة الخطوط الجوية الليبية من خلال عنصر دعم الإدارة العليا عالية".

النتائج : استناداً على العرض التحليلي السابق واختبار فرضيات الدراسة تم التوصل إلى النتائج الآتية:- 32%

1. يتضح اهتمام الشركة بتحديد الاحتياجات التدريبية أكده نسبة 48% من المشاركين كما أكد نسبة 37% من المشاركين أن هذا التدريب ساعدهم على الحد من الخطأ في العمل ويعتبر الحاسوب أداة أساسية في البرامج التدريبية ورغم ذلك نسبة 65% لم يؤكدوا أن البرامج التدريبية لجودة الموارد البشرية مكثفة ومستمرة ويشمل جميع الأفراد بالشركة كما لم يؤكد نسبة 53% من المشاركين تميز التدريب بالكفاءة العالية.
2. رغم أهمية دعم الإدارة العليا بالشركة لبرامج التدريب المرتبطة بجودة الموارد البشرية إلا أن 59% من المشاركين أكدوا الافتقار إلى هذا النوع من الدعم ، وفيما يتعلق بارتباط التدريب لجودة الموارد البشرية بالحوافز أكد 64% من المشاركين على عدم موافقتهم على ارتباط الحوافز ببرامج التدريب لجودة الموارد البشرية، كما لم يؤكد 60% من المشاركين أن التدريب لجودة الموارد البشرية وفقاً لمعايير الجودة .
3. من التحليل يتضح أن اتسام نظام الاتصالات بالشركة بالوضوح والانسبابية والجودة العالية الذي أكده ما نسبته 49% من المشاركين ، أيضا أكد نسبة 56% من المشاركين بأن نظام

- الاتصالات يساعد على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات والإدارات ، كما أكد نسبة 53% من المشاركين بأن نظم الاتصالات تساعدهم على زيادة جودة عملهم .
4. تعتبر الاجتماعات أهم وسائل الاتصال الفعالة لإيصال التعليمات وأبدى الموافقة على ذلك 43% كما تعتبر المحادثة الشفوية الوسيلة الرئيسية للاتصال بالرئيس المباشر حيث أكد ذلك نسبة 43% من المشاركين، كما يرى نسبة 62% من المشاركين أن الإعلانات وسيلة هامة لإيصال المعلومات بسرعة في الشركة وأكد نسبة 65% من المشاركين على الاتصالات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل بالشركة.
5. أكد المشاركين بنسبة 44% فقط أن التعميمات الإدارية تصل للأفراد عبر قنوات الاتصالات بسرعة ، وأكد 59% من المشاركين على عدم وصول المعلومات من طرف الإدارة في الوقت المناسب ، كما أكد 49% من المشاركين على الافتقار لتوافر شبكة انترنت جيدة تساعد على سهولة الاتصال بين الموارد البشرية .
6. من التحليل نجد أن 47% فقط من المشاركين أكدوا على إن انتشار ثقافة الجودة بين الأفراد في جميع الإدارات والمستويات الإدارية ، ونفس النسبة من المشاركين أكدوا على تأهيل الأفراد بالشركة لقبول ثقافة الجودة والافتقار بها .
7. أكد تشكيل فريق العمل بالشركة من جميع التخصصات والمؤهلات نسبة 49% فقط من المشاركين ووافق المشاركين بنسبة 44% فقط على اعتماد فرق العمل بالشركة في تصميمها للخدمات على بيانات ومعلومات دقيقة كما وافق نسبة 43% فقط على اهتمام إدارة الشركة بتطوير مكتب الجودة وفقاً للتطورات الحديثة.
8. الافتقار إلى إعطاء الصلاحية للأفراد للتغيير في طرق أداء أعمالهم وإبداء الرأي حيث أكد ذلك نسبة 68% من المشاركين ، ولم يؤيد المشاركين بنسبة 53% وجود أنظمة وإجراءات عمل تساعد على تحسين جودة الموارد البشرية
9. قلة اهتمام الشركة بتزويد الأفراد بالمعلومات الكافية عن ثقافة الجودة حيث أكد ذلك نسبة 67% من المشاركين ، كما أكدوا المشاركين بنسبة 69% بأن الشركة لا تعطي الاهتمام الكافي بمشاركة الأفراد في إعداد الخطط لتحسين جودة الموارد البشرية، كذلك لم يؤيد نسبة 55% من المشاركين اهتمام الشركة بخلق روح التعاون بين الموارد البشرية .
10. أكد المشاركين بنسبة 73% تأييدهم بأنه من الأفضل وضع إدارة للجودة في الهيكل التنظيمي يتبع الإدارة العليا، كما أكد نسبة 55% أن استقرار الرؤساء في الإدارة العليا بالشركة يدعم جودة الموارد البشرية .

11. يرى أن 51% من المشاركين أن الإدارة العليا تسعى لتحقيق التحسين والتطوير المستمر لجودة الأفراد باستمرار، و أكد 43% فقط من المشاركين أن الشركة تقدم خدمات الموارد البشرية على مستوى عالي من الجودة .

12. أكد نسبة 49% فقط أن الإدارة العليا تلزم جميع الأفراد بالشركة بتطبيق أنظمة الجودة كما أكد نسبة 42% فقط من المشاركين على حرص الإدارة العليا على تطبيق معايير جودة الموارد البشرية وإعداد تقارير عنها .

13. الافتقار إلى تأييد الإدارة العليا لمبادرات الأفراد واقتراحاتهم بخصوص جودة الموارد البشرية حيث أكد ذلك نسبة 52%، ولم يؤكد نسبة 54% من المشاركين أن بالشركة خطة توضح الأهداف لتحقيق جودة الموارد البشرية ، كما لم يؤيد نسبة 57% أن الإدارة العليا تقوم بمراقبة مستوى جودة الموارد البشرية باستمرار ومعالجة نقاط ضعفهم .

التوصيات : بناءً على النتائج السابقة يوصي الباحثان بالآتي:-

من خلال النتائج التي خرج بها البحث يقترح الباحثان التوصيات التالية :

1. نظراً لما يتسم به الأفراد من تنوع في الفئات العمرية والمؤهلات العلمية والتخصصات بالإضافة إلى خبرتهم العملية نوصي بالاهتمام باستثمار الموارد البشرية بالشركة من خلال إجراء الدراسات عن جودة الموارد البشرية وتوفير متطلبات نجاح تطبيقها .

2. إجراء تعديل في الهيكل التنظيمي بإضافة إدارة مختصة بجودة الموارد البشرية وتحديد اختصاصاتها بحيث تقدم خدماتها لجميع الإدارات بالشركة وجميع المستويات الإدارية.

3. إعطاء اهتمام أكثر لتحديد الاحتياجات التدريبية وخاصة ما يتعلق بجودة الموارد البشرية وتنوع الأدوات التدريبية بحث لا تقتصر على الحاسب الآلي فقط مثلاً العصف الذهني وبحوث العمليات مع مراعاة أن تكون البرامج التدريبية منتظمة ودورية ومكثفة.

4. وضع البرامج التدريبية لجودة الموارد البشرية وفقاً لمعايير الجودة ويمكن التعاون في هذا الخصوص مع بيوت الاستشارة والخبرة وكذلك الشركات المناظرة .

5. ربط البرامج التدريبية المتعلقة بجودة الموارد البشرية بالحوافز المادية والمعنوية لتشجيع الأفراد على الانخراط فيها وتطبيقها في الواقع العملي.

6. تنويع وسائل الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين وعدم اقتصرها على الاجتماعات والمحادثات الشفوية كالندوات، ورش العمل، صندوق المقترحات، صندوق الشكاوى .

7. معالجة إشكالية عدم وصول المعلومات في الوقت المناسب للأفراد وذلك من خلال توفير شبكة اتصالات وشبكة اتصالات دولية سريعة وكذلك استخدام وسائل الاتصال الحديثة مثلًا البريد الإلكتروني.
8. الاهتمام بنشر ثقافة الجودة من خلال الاجتماعات والدوريات والنشرات والحرص على مشاركة الأفراد فيها لضمان قبولهم لثقافة جودة الموارد البشرية، وإعطاء محاضرات للأفراد في جميع الإدارات وكل المستويات الإدارية فيما يتعلق بتطبيق معايير جودة الموارد البشرية وإعداد تقارير عنها وإعلام الأفراد بمستوى الجودة .
9. الاهتمام بتشكيل فرق العمل والحرص على تنويع أعضائها من كل الإدارات بالشركة.
10. إنشاء قاعدة بيانات عن الموارد البشرية وضرورة تحديثها باستمرار وتطويرها لتحقيق الاستفادة القصوى منها في تطوير مكتب جودة الموارد البشرية.
11. وضع إجراءات عمل تمنح بعض الصلاحيات للأفراد والفرصة للمشاركة في وضع الخطط المتعلقة بجودة الموارد البشرية وإبداء الرأي في طرق العمل واقتراح التعديلات فيها ومتابعتهم للتأكد من توافر القدرات لديهم لتحسين جودتهم، وانتشار روح التعاون بين الأفراد .

المراجع

أولاً - : الكتب العربية .

- أنس عبد الباسط عباس، القيادة الابتكارية والأداء المتميز، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- عمرو صفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2009.
- يوسف حجيم الطائي، نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية و الخدمية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

ثانياً - : المجلات والندوات والمؤتمرات العلمية.

- جعفر عبدالله إدريس وآخرون، إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة على خدمات التعليم العالي من أجل التحسين المستمر، أمارا باك، مجلة علمية محكمة تصدر عن الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 2012.
- الصادق امحمد بلقاسم عبدالله ، إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين جودة الخدمات المصرفية، دراسة تطبيقية على المصارف التجارية في ليبيا، مجلة الاقتصاد والعلوم السياسية، العدد (12) 2013.
- ابوعجيلة على ميرة ، المعوقات التنظيمية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة ، مجلة الاقتصاد والتجارة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة الزيتونة العدد(3) ، 2013.
- أحمد عبد الحميد محمد نورالدين ، قياس الجودة لبرامج التدخل المبكر استثمار للمستقبل، مجلة الأستاذ ، جامعة طرابلس ، العدد (6) ، ربيع.2014.
- أحمد البشير الشريف، فوائد تطبيق نظم إدارة الجودة بالشركات الصناعية، مجلة الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس، ربيع.2012.

ثالثاً - : الرسائل العلمية.

- 1 عيسى صالحين فرج، واقع تطبيق الجودة الشاملة بالجامعات الليبية دراسة ميدانية على الجامعات الليبية، رسالة دكتوراه منشورة، الأردن ، 2009 .

كفاءة المراجع الداخلي و التطور التقني لأنظمة الرقابة الداخلية في بعض الشركات الليبية المساهمة

د. الصادق مصباح الجديد - كلية الاقتصاد و العلوم السياسية - جامعة بني وليد

ملخص :

تهدف هذه الدراسة لتوضيح احتياجات التطور التقني و التكنولوجي لمكونات نظام الرقابة الداخلية التي يجب أن يتم تطبيقها في بعض الشركات الليبية المساهمة العامة والتي تعتبر كفاءة المراجعين الداخليين في تلك الشركات من أهم متطلبات أدوات تكنولوجيا المعلومات في أنظمة الرقابة الداخلية حيث ان عينة الدراسة تتكون من 26 مراجع داخلي في الشركات الليبية المساهمة. ويتكون الاستبيان من ستة متغيرات متعددة الإجابة، وتم اختبار المصادقية (Kronpah alpha) وكان بنسبة 90%، وتم استخدام اختبار (T) للعينة الواحدة لقبول أو رفض فرضيات الدراسة، وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج ذات الأهمية في الشركات الليبية المساهمة منها:

- أن هناك بعض الشركات الليبية المساهمة لا يوجد لديها إدارة مراجعة داخلية وقد بلغ عددها 4 شركات، وأن هناك 12 شركات يوجد فيها إدارة مراجعة داخلية من عينة الدراسة .
- أن هناك تأثيرا للتطور التقني على نظام الرقابة الداخلية في الشركات الليبية المساهمة .
- أنه عند تكوين أنظمة الرقابة الداخلية في ظل التطور التقني لتقنية المعلومات لا يتم مراعاة تعيين مجلس إدارة ولجنة تدقيق ذات خبرة ودراية بالأنظمة الرقابية الحديثة وأهميتها، كما انه في بعض الشركات لا يراعى تحديد الصلاحيات والمسؤوليات لكل موظف ذي علاقة ببيئة واستخدام المعلومات ضمن أنظمة الرقابة الداخلية وذلك لعدم وجود هيكل تنظيمي للشركة المعنية.
- لا يتم القيام بعملية تقييم المخاطر في بيئة التطور التقني لأنظمة المعلومات و أنظمة الرقابة الداخلية التي تحقق أهداف و استراتيجيات الشركة .

بما أن الدراسة الحالية اعتمدت على قائمة الاستبيان و المقابلة الشخصية وسيلة لجمع البيانات مما قد ينتج عنه نتائج متحيزة، فان الباحث قام بمقارنة هذه النتائج بدراسات سابقة في دول أخرى و الوصول إلى بعض النتائج التي تلمس التدني في أنظمة الرقابة الداخلية و كفاءة المراجعين الداخليين ببعض الشركات الليبية المساهمة .

المقدمة :

إن التقارير المالية وما توفره من معلومات محاسبية له دوراً مهماً وجوهرياً في تقييم نشاط الشركة ونتائج أعمالها بصورة دورية ومنتظمة بهدف إمداد مستخدميها بالمعلومات التي تساعدهم على اتخاذ قرارات اقتصادية رشيدة في مجال الاستثمار .

ولما كانت التقارير المالية السنوية تعد عن فترة طويلة نسبياً، استدعى ذلك اعتماد إحدى السبل المعاصرة ذات الأثر الكبير والملموس لمساعدة المستثمرين في ترشيد قراراتهم وتوضيح رؤيتهم المستقبلية ألا وهي التقارير الأولية - المتمثلة بالقوائم التي تصدرها الشركات عن فترات زمنية تقل مدتها عن سنة مالية كاملة وغالباً ما تكون عن فترة ثلاثة أشهر (ربع سنوية) والتي تعالج أوجه الضعف في التقارير المالية السنوية كونها مصدر لمعلومات تعبر عن أحداث تاريخية مضى من عمرها عام، قد تكون موثقة ولكنها غير ملائمة لاتخاذ المستثمرين قراراتهم قبل وصولها، مما يؤدي إلى فقدان المعلومات المحاسبية لجودتها.

وتعتبر المعلومات المحاسبية من أهم المعلومات التي يعتمد عليها المستثمرون وملاك الشركة و لإعداد هذه المعلومات ونشرها بصورة دورية للمستثمرين وغيرهم من المستخدمين لهذه المعلومات المالية بحيث تعبر بشكل موثوق فان أي خلل في هذه المعلومات يؤدي إلى انخفاض كفاءة المركز المالي للشركة ، وبذلك يمكن القول إن البيانات المالية تستمد قيمتها وأهميتها من جودة وكفاءة النظام الرقابي الداخلي للحسابات ، فحاجة الإدارة إلى البيانات المالية للتأثير في استخدامها أبرزت الحاجة إلى أدوات تجسر الفجوة بينهما (Miglani et al، 2010) ، حيث أضحى التطور التقني لأنظمة الرقابة الداخلية و دور وكفاءة المراجع الداخلي الملاذ الآمن للإدارة والدليل القوي على حيادية الأرقام الموجود بالقوائم المالية .

وقد اتسع نطاق الرقابة و المراجعة الداخلية في الآونة الأخيرة ليشمل استخدام الأدوات الإحصائية و اجراء اختبار المراجعة الداخلية بما يمكن من تحقيق كفاءة و فعالية الرقابة و المراجعة الداخلية .

فتعتبر وظيفة المراجع الداخلي الذي يتولى مهام تقييم أنظمة الرقابة الداخلية نشاط تقييمي مستقل نسبياً بالمؤسسة ، ويهدف إلي مراجعة العمليات المالية و المحاسبية و غيرها من العمليات لخدمة الإدارة العليا ، و كذا مدي الالتزام بالسياسات و اللوائح و القوانين الموضوعة و العمليات التشغيلية للأشطة و درجة الأمان المصاحبة لها .

كما يتدخل المراجع الداخلي لإبداء رأيه و اقتراح التصحيحات اللازمة لنظام الرقابة الداخلية ، ومن هنا يتضح لنا إن الدور الذي يلعبه المراجع الداخلي مع إدارة المؤسسة يعتبر بمثابة المطور الرئيسي

نظام الرقابة الداخلية بحيث يواكب التطور السريع و المتنامي لأنظمة تدفق المعلومات و التكنولوجيا الحديثة في رفع مهارات و كفاءة المراجعين الداخليين لأنظمة الرقابة الداخلية .

أيضا إن تزايد الاهتمام في مهنة المراجعة بمخاطر التطور التكنولوجي لنظم المعلومات Information Technology Risks، لما لها من تأثير في دراسة و تقييم نظام الرقابة الداخلية في الشركات المختلفة، و لذلك نتجه العديد من الشركات إلى العمل على تقييم المخاطر المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات من خلال تحديد عوامل المخاطرة لكل منطقة، و التركيز في وضع الضوابط حيث إن هذه المخاطر قد تؤثر على الاستمرار بالشركات نتيجة لعدم مصداقية البيانات و المعلومات.

ومع تنامي التطور التقني لأنظمة الرقابة الداخلية عملت العديد من الشركات وخاصة المساهمة على الاستفادة من معالجة البيانات إلكترونيا، بحيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات جزءا من بيئة الشركة، و إن تواصل تكنولوجيا المعلومات لتأثيرها على عمليات الشركات المختلفة و معالجة بياناتها يفرض على أنظمة الرقابة الداخلية مواكبة هذه التطورات. و بما أن أكثر منظمات الأعمال جذبا للتكنولوجيا الشركات المساهمة ، لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث في مدى قدرة نظم الرقابة الداخلية في هذه الشركات على مواكبة متطلبات تكنولوجيا المعلومات من وجهة نظر المراجعين الداخليين.

لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحديد احتياجات مكونات نظام الرقابة الداخلية و كفاءة المراجعين الداخليين فيها، و مدى قدرة الشركات على مواكبة تلك التطورات التقنية و في أنظمة الرقابة الداخلية ، و يتحقق ذلك من خلال الآتي:

- 1- تحديد الاحتياجات اللازمة لنظام الرقابة الداخلية و تكنولوجيا المعلومات.
- 2- تحليل أنظمة الرقابة الداخلية الحالية في الشركات المساهمة من حيث التطور التقني لأنظمة المعلومات فيها.
- 3- التأكد من قدرة و كفاءة المراجعين الداخليين علي استخدام احدث التقنيات و ادوات التكنولوجيا الحديثة للمعلومات في أنظمة الرقابة الداخلية .

أهمية الدراسة:

تسهم هذه الدراسة في تحديد الدور الذي يجب أن يقوم به المراجع الداخلي بفعالية و كفاءة عالية لتحسين كفاءة الرقابة الداخلية و تقويتها و زيادة فعاليتها، حيث أن تحسين كفاءة المراجع الداخلي و درايته بالأنظمة المتطورة لتدفق المعلومات و نظم الرقابة الداخلية و فعاليتها هو أمرا مهما للعديد من الأطراف مثل الإدارة و المساهمين و المراجعين الخارجيين من خلال العوامل الآتية .

- 1- حاجة الإدارة إلى الحصول على الكثير من المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، أي قبل أن تفقد المعلومات صلاحيتها، ويعد نظام الرقابة الداخلية أكثر الجوانب تفاعلاً مع الأطراف داخل الشركة وحاجاتها المتغيرة. ولكي يلبي النظام هذه الحاجات فإنه يشكل قاعدة معلومات لجهات متعددة.
- 2- التغيرات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات ألقت بظلالها على جميع مناحي الحياة، فلفقد تغيرت مفاهيم الحماية و موثوقية المعلومات مع التقدم الكبير في تكنولوجيا المعلومات، حيث لم تعد أدوات الرقابة التقليدية كافية، ونشأت ضرورة إيجاد أدوات رقابة تتماشى مع هذه التطورات.
- 3- ازدادت مهام نظام الرقابة الداخلية بحيث أصبح على المدقق الداخلي تقييم أمور جديدة لم تكن موجودة أصلاً، مثل: تقييم موثوقية الشبكات، وعمليات الحاسب، وآلية تخزين البيانات، ومدى إمكانية اتخاذ القرار بناءً على هذه المعلومات.

مشكلة الدراسة:

يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الآتي: ما مدى كفاءة المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة لمتطلبات تقنية معلومات نظام الرقابة الداخلية؟

عناصر مشكلة الدراسة:

يمكن صياغة عناصر مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات الآتية:

- 1- هل يتفق نطاق و أهداف إدارة المراجعة الداخلية في الشركات المساهمة مع نظام الرقابة الداخلية؟
- 2- هل تقوم إدارة المراجعة الداخلية بتقييم المخاطر في نظام الرقابة الداخلية؟
- 3- هل يواكب المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة متطلبات تكنولوجيا الأنشطة الرقابية في نظام الرقابة الداخلية؟
- 4- هل يتمتع المراجعين الداخليين بالشركات المساهمة باستقلال كاف لتأدية دورهم ضمن أنظمة الرقابة الداخلية ؟
- 5- هل يتم اختيار المراجعين الداخليين في شركات المساهمة وفقاً للتخصص العلمي و خبرتهم العملية وقدرتهم على استخدام الأدوات الحديثة في أنظمة الرقابة الداخلية ؟

فرضيات الدراسة:

بناء على عناصر مشكلة الدراسة فإنه يمكن وضع الفرضيات التالية:

- 1- إن نطاق عمل إدارة المراجعة الداخلية في الشركات المساهمة الليبية يتفق مع أهداف نظام الرقابة الداخلية.

- 2- لا تقوم إدارة المراجعة الداخلية بتقييم المخاطر في نظام الرقابة الداخلية.
- 3- لا يواكب المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة متطلبات تكنولوجيا الأنشطة الرقابية في نظام الرقابة الداخلية.
- 4- لا يتمتع المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة بالاستقلالية المهنية التامة في نظام الرقابة الداخلية.
- 5- لا يتم اختيار المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة وفقا للتخصص العلمي و القدرة علي استخدام تكنولوجيا المعلومات في نظام الرقابة الداخلية.

عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من المراجعين الداخليين العاملين في بعض الشركات الليبية المساهمة لذلك قام الباحث بتحديد عينة الدراسة من واقع دليل الشركات الليبية المساهمة عن سوق الأوراق المالية الليبي ، و غرفة التجارة و الصناعة الليبية و التي بلغت 27 شركة ، فقد اتضح للباحث أن بعض الشركات لا يوجد بها مراجعة داخلية تبلغ 4 شركات، لذلك فان عينة الدراسة تتكون من المراجعين الداخليين العاملين في 12 شركة و النظم الرقابية المتبعة في البعض الآخر الذي لا تتوفر فيه إدارة المراجعة الداخلية ، إن عدد أفراد العينة 26 مراجع داخلي .

منهج وأسلوب الدراسة:

اتبع الباحث المنهج العلمي المعاصر، القائم على المزج بين المنهجين الاستقرائي والاستنباطي، حيث يقوم باستقراء ما جاء في الأدب المحاسبي من أبحاث وإصدارات المنظمات المهنية وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والتي قام الباحث بتجميعها بمختلف الطرق والوسائل سواء كان ذلك من خلال زيارة مكاتب بعض الجامعات أو الوصول إليها من خلال شبكة الانترنت ، من أجل تحليل واقع البيئة الحالية في الشركات الليبية المساهمة بشأن تصميم أنظمة الرقابة الداخلية وقدرة هذه الشركات على مواكبة التطور التقني لتكنولوجيا المعلومات لوضع الحلول والمقترحات اللازمة لذلك.

أيضا تم استخدام قائمة الاستبيان كأداة للدراسة الميدانية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وروعي في تصميمها أن تكون منسجمة مع واقع الشركات المعنية، حيث تم استخدام نظام Statistical Package in Social Science (SPSS) في تحليل نتائج الاستبيان.

الدراسات السابقة :

دراسة (Frrest،1999)

ركزت هذه الدراسة على نطاق عمل المراجعة الداخلية في المؤسسات الناجحة، فذكرت أن هذه المؤسسات قد أدركت أن تحديد مسؤوليات إدارة المراجعة الداخلية في مجال التقارير المالية والالتزام بالتشريعات والأنظمة القانونية قد أصبح مدخلاً غير مناسب، وبالتالي فقد وسعت هذه المؤسسات نطاق عمل المراجعة الداخلية ليشمل بالإضافة إلى ما سبق مراجعة العمليات والاستشارات، وتقديم الاقتراحات اللازمة لتحسين العمليات داخل المنشآت، وذلك كوسيلة لزيادة عائد المراجعة الداخلية.

دراسة (Flesher & Jeffrey2000) ،

ركزت هذه الدراسة على مجالات تطوير مهنة المراجعة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها أنه يجب أن يمتد نطاق عمل المراجع الداخلي إلى تقديم خدمات استشارية لمختلف المستويات الإدارية بالمنشأة، بشرط أن لا يؤثر ذلك على استقلاله عند قيامه بأعمال المراجعة والفحص، وذلك للمساهمة في إضافة قيمة حقيقية للمنشأة، وأن ذلك يتطلب ضرورة اشتراك المراجعين الداخليين في تخطيط وإدارة وتنفيذ البرامج التدريبية لمختلف المستويات الإدارية بالمنشأة للتغلب على مواطن الضعف والارتقاء بمستويات الأداء الإداري والتشغيلي.

دراسة (Tucker، 2000) ،

هدفت هذه الدراسة إلى بيان تأثير التكنولوجيا على الرقابة الداخلية واعتبار أن المدقق جزءاً من تكنولوجيا المعلومات وان السيطرة على هذه التكنولوجيا أحد العوامل الهامة للتدقيق، وان المدقق يستخدم الأشخاص ذوي المهارات والمستوعبين تماماً لكيفية إعداد التقرير ومن أهم نتائجها:

- أن النمو المتسارع في تكنولوجيا المعلومات وقابلية المشاريع بمختلف أحجامها للتنافس على استعمال التقنيات الحديثة في المعالجة والتخزين للبيانات، أدى إلى التأثير على عملية المراجعة من حيث مواكبة إجراءات وأساليب المراجعة لهذه التكنولوجيا الحديثة.
- كما أن التكنولوجيا تؤثر على نظام الرقابة الداخلية وعلى الطرق المتبعة من قبل المدقق في فحص نظام الرقابة الداخلية.

دراسة Grand، (2002) "Information Technology In Auditing".

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية استخدام أجهزة وشبكات الحاسوب في توفير المعلومات المطلوبة للتدقيق واستخدامها كأداة للتدقيق، وضرورة فهم أنظمة المعلومات المؤتمتة، وفهم غاية العمل من هذه الأنظمة، وفهم بيئة العمل التي تعمل بها الشركة، وركزت هذه الدراسة على ضرورة مواكبة الاكتشافات الحديثة للتدقيق، للقدرة على تحديث أو تغيير البرامج. وركزت هذه الدراسة أيضاً

- على أهمية المراجعة الإداري الذي يوفر سلاح تدقيق فعال في إدارة موارد المراجعة ، لزيادة ربحية المنظمة بحيث تستجيب للأنظمة والقوانين المتعلقة بمهنة المراجعة ، وأبرزت أدوات المراجعة الإداري المناسبة لمواجهة تكنولوجيا المعلومات. ومن أهم نتائج هذه الدراسة:
- أن يقوم المراجعة الداخلي على معرفة التطورات والمستجدات في بيئة الشركة وفهم البيئة التي تعمل بها وتحديد اثر وكيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال المراجعة .
 - عدم وجود نظام محاسبي شامل لكل زمان ومكان وإنما تعمل المحاسبة والمراجعة في بيئة متغيرة ولا بد من الاستجابة لهذه التغيرات مثل شبكات الاتصال والتجارة الإلكترونية التي أدت إلى زيادة الاهتمام بالمراجعة .

دراسة Richter، (2002)

هدفت هذه الدراسة إلى ضرورة أن يقوم الأشخاص الذين ينجزون تدقيق تكنولوجيا المعلومات بالاهتمام بإدارة المخاطر وتحليل التكلفة والعائد، مثل مقارنة مخاطر التكنولوجيا مع مخاطر السوق. وبما أن الشركات تمتلك معلومات قيمة تتكون من ملفات وصفقات العملاء، وخطة العمل الإستراتيجية واستراتيجيات التسويق والموازنات، يستطيع المدقق الداخلي مساعدة الإدارة في أن يكون أمن المعلومات مناسباً وتحديد من يجب أن يديره وتحديد تكاليف تبني تكنولوجيا المعلومات ومدى الاستجابة لها، كما أن الدراسة ركزت على أن وظيفة نظام الرقابة الداخلية لا تقتصر على تحديد الأحداث التي تؤثر على أمن المعلومات وإنما تتعداها إلى تحديد تكلفة هذه الأحداث و احتمال حدوثها للشركة. ومن أهم نتائج الدراسة:

- ضرورة قيام الرقابة الداخلية بتقييم مخاطر العمل وتقديمها للإدارة وتحديد المزود المناسب للبرامج المحاسبية الجاهزة.
- تحديد برامج تدريب للمراجعين .
- التوصية بتنقيف جميع الموظفين وليس موظفي الرقابة الداخلية فقط، بحيث يكون هناك تغذية راجعة من مختلف الدوائر حول التطورات التكنولوجية، مما يساعد على إمكانية تحديد مخاطر ومحاسن التكنولوجيا على الشركة
- مراقبة الأعمال وخصوصاً شبكات الاتصالات وشبكات الحاسوب والتجارة الإلكترونية.

دراسة ، (2005) خالد محمد عبد المنعم لبيب

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل طبيعة ونوعية أثر مدخلي: القيمة المضافة، ونموذج التقييم المتوازن للأداء الاستراتيجي على كل من: درجة كفاءة الأداء المهني للمراجع الداخلي ومستوى مساهمة مهنة

المراجعة الداخلية في مساعدة إدارات منشآت الأعمال على الالتزام بمقومات إطار حوكمة الشركات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

مدخلي القيمة المضافة، ونموذج التقويم المتوازن للأداء الاستراتيجي في مجال مهنة المراجعة الداخلية يمثلان ركيزتين يمكن الاعتماد عليهما في سبيل تحسين درجة التزام منشآت الأعمال بمقومات إطار حوكمة الشركات حيث يلعبان دوراً إيجابياً في مجال رفع درجة كفاءة الأداء المهني للمراجع الداخلي وتدعيم إطار الحوكمة.

دور المراجعة الداخلية في تقويم نظام الرقابة الداخلية

ظهور وتطور المراجعة الداخلية:

بعد الفسائح والانهيارات المالية للوحدات الاقتصادية العالمية أصبحت المراجعة الداخلية من الضرورات التي تشغل الهيئات العلمية في الوقت الحالي ، إذ أوصت التقارير العلمية في جميع دول العالم على ضرورة الاهتمام بالدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية في الشركات ، وترتب على ذلك تضمين شروط القيد في العديد من البورصات العالمية ضرورة إنشاء قسم خاص بالمراجعة الداخلية في الشركات التي تريد قيد أسهمها في تلك البورصات¹ ولا شك أن المراجعة الداخلية تعتبر حديثة العهد بالمقارنة مع المراجعة الخارجية ، حيث ظهرت المراجعة الداخلية منذ ما يقارب من ثلاثة عقود ومن حينها لاقت قبولا كبيرا في الدول المتقدمة ، وفي بادئ الأمر اقتصرت المراجعة الداخلية على المراجعة المحاسبية للتأكد من صحة تسجيل العمليات المالية وتسجيل الأخطاء إن وجدت ، ولكن مع تطور المشروعات أصبح من الضروري تطوير المراجعة الداخلية وتوسيع نطاق عملها بحيث تستخدم كأداة لفحص وتقييم مدى فاعلية الأساليب الرقابية وإمداد الإدارات بالمعلومات ، وبهذا أصبحت المراجعة الداخلية أداة تبادل معلومات واتصالات بين المستويات الإدارية المختلفة والإدارة العليا.

وعند الاطلاع على التعريفات الخاصة بالمراجعة الداخلية خلال مدد زمنية متعاقبة ، يتضح لنا مدى التطور الذي حدث للمراجعة الداخلية، فقد عرفها معهد المراجعين الداخليين أنها " : وظيفة تقييم مستقلة تنشأ داخل الشركة بهدف مساعدة أفراد الشركة على تنفيذ مسؤولياتهم بفاعلية من خلال تزويدهم بالتحليلات والتقييمات والتوصيات والمشورة والمعلومات المختصة بفحص الأنشطة² " ، بينما كان التعريف الجديد لمعهد المراجعين الداخليين أنها " نشاط مستقل وتأكيد موضوعي واستشاري

1 محمد مصطفى سليمان ، " حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري " ، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2016 ، ص22 .

2 محمد السيد سرايا ، " اصول وقواعد المراجعة والتدقيق الشامل – الاطار النظرى المعايير والقواعد ومشاكل التطبيق العلمى" ، المكتبة الجامعية الحديثة، مصر ، 2011 ، ص126

مصمم لزيادة قيمة المنشأة وتحسين عملياتها ومساعدتها على انجاز أهدافها بواسطة تكوين مدخل منظم ومنضبط لتقييم

وتحسين فاعلية إدارة المخاطر والرقابة وحوكمة الشركات¹، ومما سبق يتضح لنا أن الفارق بين التعريفين شاسع وإذا نم عن شيء فإنما ينم عن تطور أهداف ووظائف المراجعة الداخلية ، فإذا كان التعريف القديم يتضمن أحد أهم أهداف المراجعة وهو توفير رقابة فعالة بتكلفة معقولة ، فإن التعريف الحديث يشتمل على وظيفتين هامتين للمراجعة الداخلية هما:

❖ خدمات التأكيد الموضوعي : وهي فحص موضوعي للأدلة بغرض توفير تقييم U1605

مستقل لفاعلية وكفاية إدارة المخاطر والأنظمة الرقابية وعمليات الحوكمة بالإدارة.

❖ الخدمات الاستشارية : وهي عمليات المشورة التي تقدم لوحدة تنظيمية داخل الشركة أو خارجها ، وتحدد طبيعة هذه العمليات بالاتفاق مع تلك الشركات والهدف منها هو إضافة قيمة للوحدة وتحسين عملياتها. ويرى البعض أن مظاهر تطور المراجعة الداخلية يُكن تلخيصها في الجدول التالي²

جدول يبين تطور طبيعة المراجعة الداخلية

أوجه المقارنة	تقليديا (1993م)	حديثا (2003م)
1- الخدمات	الفحص - التقييم	التأكيد الموضوعي - الخدمات الاستشارية
2- الأنشطة	الحماية- الدقة- الكفاءة- الالتزام	تعظيم قيمة المؤسسة- دعم حوكمة الشركة
3- الأهداف	منع واكتشاف وتصحيح الأخطاء والتلاعب	إدارة المخاطر المالية والتشغيلية
4- الوسائل	اختبارات الالتزام التحقق	الفحص التحليلي
5- التبعية	الإدارة التنفيذية	لجنة المراجعة
6- التوصيات	الإدارة التنفيذية	المساهمين ومجلس الإدارة الإشرافي
7- الحياد	التبعية الإدارية	الاستقلال

Pris Position de L'IIA sur les ressources De l'Audit ،The Institute Of Internal Auditors 1
P:1. (Available at : www.theiia.org) ،Interne

2 مسعود در اوسى ؛ ضيف الله محمد الهادى ، " فعالية وأداء المراجعة الداخلية فى ظل حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري " ، الملتقى الوطنى حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإدارى ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر، 2012.

وما سبق ذكره يوضح لنا مدى تطور مفهوم المراجعة الداخلية بغرض تقديم صورة جديدة للمهنة، ويرى البعض أن أبرز مظاهر هذا التطور تتمثل في ما يلي:

- 1- أنها أصبحت نشاط موضوعي حيث يتم تنفيذ أعمال المراجعة الداخلية عن طريق أشخاص مهنيين ذوى خبرة ومهارة عالية سواء من داخل أو خارج المنشأة.
 - 2- تم توسيع نطاق المراجعة الداخلية ليشتمل على الخدمات الاستشارية إلى جانب خدمات التأكيد والفحص والتقييم وفي هذا تأكيد صريح وموجه لخدمة العملاء حيث تتخطى المهام التقليدية مما يدعم دورها في مجال تقييم المخاطر ودعم نظام تقنية المعلومات و نظام الرقابة الداخلية .
 - 3- تطور إستراتيجية المراجعة الداخلية بحيث تستهدف إضافة قيمة إلى المنظمة وتحسين عملياتها ، وبذلك فإن المفهوم الجديد يؤكد على الإسهام الجوهرى للمراجعة الداخلية فى تحقيق أهداف المنظمة الكلية.
 - 4- التأكيد على اعتبار عناصر الرقابة الداخلية هي المدخل اللازم لمساعدة منظمات الأعمال على توفير نظام جديد ومقبول لنظام الرقابة الداخلية وتطور تقنية المعلومات ولذلك أصبح لزاماً على المراجع الداخلي مباشرة مهام ومسئوليات جديدة فى مجالات عديدة تشمل إدارة المخاطر والرقابة ونظام المعلومات المحاسبية .
 - 5- التزام المراجع الداخلي بتأدية خدمات التأكيد التي تركز على التقييم الموضوعي للأدلة من أجل الخروج برأي فني مستقل حول الأعمال المهنية.
- وبذلك يتضح إن المراجع الداخلي يجب أن يكون علي علم تام بالمحاسبة و التكاليف و استخدام الموازنات التخطيطية و التكاليف المعيارية وكل ما تتضمنه كل القوائم المالية ليتمكن من المقارنة بين النتائج الفعلية ومثيلاتها الواردة بالقوائم المالية السابقة وعليه يجب أن يكون المراجع الداخلي علي كفاءة عالية ليستطيع تأسيس علاقة بين البيانات المحاسبية و الإجراءات و القوانين المنظمة الإدارية للوصول إلي الأهداف المرجوة من إدارة الشركة و تحقيق النجاح في الأنظمة الهيكلية للشركة.

مفهوم تقنية المعلومات:

أصبحت تقنية المعلومات واقعة يجب تفهمها وإدراك إبعادها، من خلال ما نلمسه ونعايشه في هذه الأيام من تحولات في كثير من الأصعدة، وقبل تناول تقنية المعلومات بالدراسة والتحليل، ينبغي أولاً أن نعرف المعنى أو المفهوم العام لتقنية المعلومات، حيث يشوبها الكثير من الغموض والعديد

من التشابكات، ولكن يمكن القول بان صياغة تعريف دقيق تقنية المعلومات تبدو مسألة شاقة نظرا لتعدد التعريفات والتي تتأثر باتجاهات الباحثين الايدولوجية وأرائهم إزاءها رفضا أو قبولا. وعلى سبيل المثال نذكر بعض التعاريف لتقنية المعلومات:

- 1- هي عبارة عن تلك الأنظمة والأجهزة التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة لإيصال المعلومات وتقديمها إلى الجهات المستفيدة بأقل جهد وأسرع وقت وأيسر السبل .
- 2- هي عبارة عن كل التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أشكالها إلى معلومات بمختلف أنواعها والتي تستخدم من المستفيدين في كافة مجالات الحياة .
- 3- هي عبارة عن استخدام التقنيات الحديثة والتي توفر ميزة تنافسية للشركات في مجال المنافسة بالأسواق، وإيصال المعلومات وتخزينها ومعالجتها بهدف اتخاذ القرارات الرشيدة .
- 4- يعتبر مصطلح تكنولوجيا المعلومات من المصطلحات التي تستخدم بشكل واسع لما لها من قدرات كبيرة في استعمالها في تخزين المعلومات واسترجاعها .
- 5- هي عبارة عن مجموعة الأدوات التي تساعد في استقبال المعلومات و معالجتها واسترجاعها وطباعتها ونقلها بشكل الكتروني سواء أكانت على شكل نص أم صوت أو صورة أو فيديو، وذلك باستخدام الحاسوب. ومن هذه الأدوات الحاسوب والطابعة والأقراص وشبكات الاتصال وغيرها الكثير من الأدوات.

طبيعة بيئة تقنية المعلومات:

وكما سبق القول إلى أنه لا يوجد تعريف محدد لمصطلح تقنية المعلومات علمياً أو عملياً على المستويات العالمية أو العربية أو المحلية وذلك لتعدد البيئات والأعمال التي أنشأتها تقنية المعلومات، وعلى الرغم من أنها تعتمد في كل مراحلها على الحاسوب إلا أن البعض يرى أنها استخدام تكنولوجيا الحاسب، إلا أن مهنة المراجعة تجد نفسها في وضع يحتم عليها ضرورة التوافق أو التلاؤم مع هذا التحدي الذي فرض نفسه مع بداية القرن الحالي بقوة أكبر من ذي قبل حيث أن تكنولوجيا المعلومات تعتمد في جميع مراحل تطورها على بيئة تقنية المعلومات.

وظهرت الحاجة إلى المراجعة خاص في بيئة تقنية المعلومات وهذا ما أيدتها الجمعيات والمجامع العلمية والمهنية على المستوى العالمي وكان أخرها الاتحاد الدولي للمحاسبين International Federation of Accountants (IFAC) من خلال مجلس معايير المراجعة والضمان الدولي حيث أشار معيار المراجعة الدولي (ISA) International Standards of Auditing) رقم 401 في الفقرة 12 إلى الآتي:

"إن أهداف المراجعة لا تتغير في حالة معالجة المعلومات المحاسبية يدويا أو بواسطة الحاسوب، ومع ذلك فإن طرق تطبيق إجراءات المراجعة لجمع الأدلة قد تتأثر بطرق معالجات الحاسوب، ويستطيع المدقق استعمال الإجراءات اليدوية للتدقيق أو استعمال المراجعة بمساعدة الحاسوب أو استعمال الطريقتين معا".

التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات:

بعد أن تم تناول موضوع تأثير التطور التقني واحتياجاتها مع كفاءة المراجع الداخلي لإنجاح مكونات نظام الرقابة الداخلية في فيما سبق، سيتم عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية في هذا الفصل، وبالتحديد ما يلي: ثبات ومصداقية النتائج، ومناقشة الفرضيات مع متغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في المراجعين الداخليين في الشركات الليبية المساهمة والبالغ عددها 27 شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية أو ضمن دليل غرفة التجارة و الصناعة و ما تم الحصول عليه من تقارير لذي مصرف ليبيا المركزي موزعة حسب القطاعات وطبيعة السوق الذي ينتمي إليه القطاع، وقد بلغ حجم العينة 12 شركة باستخدام البيانات الآتية: حجم المجتمع 12 شركة، ومستوى أفا 5% ودرجة الثقة 95% (معامل الثقة 1.96 قيمة جدوليه من التوزيع الطبيعي القياسي) ونسبة الظاهرة في المجتمع 50% لأنها غير معروفة وذلك كما يتضح من الجداول (1) و(2) و(3) التالية:

جدول رقم (1)

مجتمع وعينة الدراسة

القطاع	عدد الشركات	عدد المراجعين	حجم العينة	الاستبيانات غير المرتجة	الاستبيانات المرتجة
المصارف	5	20	8	12	8
التأمين	3	6	5	1	5
الصناعة	2	8	7	1	7
الخدمات	2	7	6	1	6
الإجمالي	12	41	26	15	26

باستقراء الجدول رقم (1) يتضح بان نسبة الاستبانات المستردة بلغت 83%، كما أن قطاع المصارف يمثل اكبر القطاعات عددا الاستبانات الموزعة والمستلمة، يليه قطاع التأمين ، يليه قطاع الصناعة، يليه قطاع الخدمات .

جدول رقم (2)

عدد الشركات حسب الأسواق المسجلة في السوق الليبي للأوراق المالية

القطاع	المصارف	التأمين	الصناعة	الخدمات	الإجمالي
السوق	10	7	5	5	27

جدول رقم (3)

عدد المراجعين الداخليين في كل قطاع وفقا لنوع السوق

القطاع	السوق	مجموع
المصارف	20	20
التأمين	6	6
الصناعة	8	8
الخدمات	7	7
الإجمالي	41	41

باستقراء الجدول السابق يلاحظ أن قطاع المصارف يمثل اكبر عدد في وجود المراجعين

الداخليين، يليه قطاع الصناعة ، يليه قطاع الخدمات ، يليه قطاع التأمين .

خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (4)

خصائص عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

القطاع	اقل من 5 سنوات		من 5 إلى اقل من 10 سنوات		من 10 سنوات إلى اقل من 15 سنة		أكثر من 15 سنة		مجموع
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	
المصارف	3	37.5%	4	50%	2	25%	1	12.5%	8
التأمين	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	5
الصناعة	2	28.57%	1	14.28%	2	28.57%	2	28.57%	7
الخدمات	1	31%	2	33%	1	13%	2	23%	6

باستقراء الجدول رقم (4) نجد أن قطاع المصارف يحتل المرتبة الأولى في فئة اقل من خمس سنوات، يليه قطاع الصناعة و التأمين ، يليه قطاع الخدمات. أما في فئة الخمس سنوات إلى اقل من العشر سنوات فيشير الجدول إلى أن المصارف أيضا والخدمات يمثلان أعلى نسبة، يليهما قطاع التأمين يليه قطاع الصناعة ، وفي فئة العشر السنوات إلى اقل من الخمس عشرة سنة فيلاحظ أن قطاع الصناعة و المصارف يمثل أعلى نسبة، لأنه يحتل المرتبة الأولى بين القطاعات، يليه قطاع التأمين يليه قطاع الخدمات ، أما في فئة الخمس عشرة سنة فأكثر فان القطاع الصناعة يحتل المرتبة الأولى يليه قطاع الخدمات فقطع التأمين فقطع المصارف.

جدول رقم (5)

خصائص عينة الدراسة وفقا للتخصص العلمي

القطاع	محاسبة		اقتصاد		أخرى		مجموع
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	
المصارف	2	%25	3	%37.5	3	%37.5	8
التأمين	1	%20	3	%60	1	%20	5
الصناعة	0	%0	2	%28.57	5	%71.43	7
الخدمات	1	%16.67	3	%50	2	%33.33	6

باستقراء الجدول رقم (5) نجد أن قطاعي التأمين و المصارف يمثلان أعلى نسبة في وجود تخصص علمي في مجال المحاسبة يليه قطاع الخدمات بينما قطاع الصناعة لا يمثل اي استجابة للتخصص العلمي في مجال المحاسبة ، كما يشير الجدول إلى أن قطاع التأمين و المصارف و الخدمات يمثل أعلى نسبة في تخصص الاقتصاد بين أفراد العينة يليه قطاع الصناعة ، كما يشير إلى أن قطاع الصناعة يمثل أعلى نسبة في وجود تخصصات أخرى بين أفراد عينة الدراسة المكونة من المراجعين الداخليين في الشركات الليبية المساهمة المدرجة في سوق الأوراق المالية الليبي يليه قطاع المصارف يليه قطاع الخدمات فقطع التأمين.

جدول رقم (6)

خصائص عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

القطاع	اقل من بكالوريوس		البكالوريوس		شهادات عليا		مجموع
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	
المصارف	1	%12.5	6	%75	1	%12.5	8
التأمين	1	%20	4	%80	0	%0	5
الصناعة	2	%28.57	5	%71.43	0	%0	7
الخدمات	1	%16.67	4	%66.66	1	%16.67	6

باستقراء الجدول رقم (6) نجد أن المؤهلات العلمية من شهادات اقل من البكالوريوس أن قطاع المصارف يمثل أعلى نسبة في يليه قطاع التأمين يليه قطاع الخدمات فقطاع الصناعة، كما يلاحظ من شهادات البكالوريوس أن قطاع التأمين يمثل أعلى نسبة من حملة شهادة البكالوريوس من مراجعي الحسابات يليه قطاع المصارف يليه الصناعة فقطاع الخدمات ، كما يشير الجدول إلى أن الشهادات العليا موجودة في قطاع الخدمات يليه قطاع المصارف بينما يمثل الانخفاض الصفري في قطاع التأمين و الصناعة لعدم منح فرص لحملة الشهادات العليا .

جدول رقم (7)

خصائص عينة الدراسة وفقا للدورات التدريبية

المجموع	أكثر من ثلاث دورات		ثلاث دورات		دورتين		دورة واحدة		لا يوجد		القطاع
	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
100 %	8	37.5 %	3	25 %	2	2	12.5 %	1	0 %	0	المصارف
100 %	5	0 %	0	0 %	0	1	60 %	3	20 %	1	التأمين
100 %	7	0 %	0	14.2 %	1	1	42.85 %	3	28.59 %	2	الصناعة
100 %	6	12 %	0	0 %	0	1	11 %	3	71 %	2	الخدمات

باستقراء الجدول رقم (7) نلاحظ أن قطاع الخدمات يمثل أعلى نسبة بعدم وجود دورات تدريبية لدى عينة الدراسة يليه قطاع الصناعة يليه قطاع التأمين ، كما يشير الجدول إلى أن قطاع التأمين يمثل أعلى نسبة في وجود دورة واحدة يليه قطاع الصناعة يليه قطاع المصارف فقطاع الخدمات ، ويشير الجدول إلى أن قطاع المصارف أيضا يمثل أعلى نسبة في ثلاث دورات يليه قطاع الصناعة ، كما يوضح الجدول أن أعلى نسبة لوجود أكثر من ثلاث دورات لقطاع المصارف يليه قطاع الخدمات وتتعد الاستمرارية و التركيز علي فرص أكثر لدورات التدريبية وتكتفيها في قطاع التأمين فقطاع الصناعة.

ومن الجداول السابقة نستنتج ما يلي:

1- أن المراجعين الداخليين في قطاع المصارف خبرتهم جيدة، كما أن لديهم تخصصا في المحاسبة بما نسبته 25 %، كما يحملون مؤهلا جامعا بنسبة 75 %، حيث أنهم بالمقابل يحملون دورات متخصصة في مجال تقنية المعلومات حيث بلغت نسبة من يملكون دورات تدريبية 37.5 %.

2- أن المراجعين الداخليين في قطاع التأمين خبرتهم أيضا جيدة، كما لديهم تخصص في المحاسبة بما نسبته 20%، كما أنهم يحملون مؤهلا جامعا بنسبة 80%، إلا أنهم بالمقابل لم يدخلوا دورات متخصصة في مجال تقنية المعلومات حيث بلغت نسبة من لا يملكون دورات تدريبية 20%.

3- أن المراجعين الداخليين في قطاع الصناعة خبرتهم أيضا جيدة، كما أن أنهم لم يحملوا أي مؤهل في تخصص المحاسبة بما نسبته 0%، كما أنهم يحملون مؤهلا جامعا بنسبة 71%، إلا أنهم بالمقابل لم يدخلوا دورات متخصصة في مجال تقنية المعلومات حيث بلغت نسبة من لا يملكون دورات تدريبية 28.59%.

4- أن المراجعين الداخليين في قطاع الخدمات خبرتهم أيضا جيدة، كما أن لديهم تخصص في المحاسبة بما نسبته 16.67%، كما يحملون مؤهلا جامعا بنسبة 66.66%، إلا أنه بالمقابل لم يدخلوا دورات متخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات حيث بلغت نسبة من لا يملكون دورات تدريبية 71%.

مما سبق يمكن استنتاج أن عينة البحث مؤهلة علميا وعمليا ولديهم خبرات في مجال العمل في المراجعة الداخلي غير ان هذا الاستنتاج لا ينطبق مع قطاع الصناعة التي لا يمثل فيها التخصص المحاسبي اي نسبة من عدد المراجعين الداخليين ، وذلك يعني إمكانية الاعتماد على آراء عينة البحث وتعميم النتائج التي سيتم الحصول عليها.

اختبار فرضيات الدراسة:

نتائج اختبار الفرضية الأولى للدراسة:

والتي مفادها" إن نطاق عمل إدارة المراجعة الداخلية في الشركات المساهمة الليبية يتفق مع أهداف نظام الرقابة الداخلية.

لقد تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة One Way T-Test للفرضية الأولى وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول الآتي:

جدول رقم (14)

نتائج اختبار الفرضية الأولى

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية H0	الوسط الحسابي
9.549	1.977	0.000	رفض	3.614

باستقراء الجدول رقم (14) وحيث إن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة

المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية إن نطاق عمل إدارة المراجعة الداخلية في الشركات المساهمة الليبية يتفق مع أهداف نظام الرقابة الداخلية. نتائج اختبار الفرضية الثانية للدراسة:

والتي مفادها لا تقوم إدارة المراجعة الداخلية بتقييم المخاطر في نظام الرقابة الداخلية. لقد تم استخدام اختبار T للينة الواحدة One Way T-Test للفرضية الثانية وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول الآتي:

جدول رقم (15)

نتائج اختبار الفرضية الثانية

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية H0	الوسط الحسابي
3.206	1.977	0.000	قبول	1.518

باستقراء الجدول رقم (15) وحيث أن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي تقبل الفرضية العدمية والتي مفادها لا تقوم إدارة المراجعة الداخلية بتقييم المخاطر في نظام الرقابة الداخلية . نتائج اختبار الفرضية الثالثة للدراسة:

والتي مفادها لا يتمتع المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة بالاستقلالية المهنية التامة في نظام الرقابة الداخلية. لقد تم استخدام اختبار T للينة الواحدة One Way T-Test للفرضية الثالثة وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (16)

نتائج اختبار الفرضية الثالثة

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية H0	الوسط الحسابي
3.578	1.977	0.000	قبول	1.648

باستقراء الجدول رقم (16) وحيث أن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نقبل الفرضية العدمية والتي مفادها لا يتمتع المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة بالاستقلالية المهنية التامة في نظام الرقابة الداخلية.

نتائج اختبار الفرضية الرابعة للدراسة:

والتي مفادها " لا يواكب المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة متطلبات تكنولوجيا الأنشطة الرقابية في نظام الرقابة الداخلية.

لقد تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة One Way T-Test للفرضية الرابعة وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (17)

نتائج اختبار الفرضية الرابعة

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية H0	الوسط الحسابي
6.015	1.977	0.000	رفض	3.648

باستقراء الجدول رقم (17) وحيث أن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها يواكب المراجعين الداخليين في الشركات الليبية المساهمة أن تواكب متطلبات تقنية وتكنولوجيا المعلومات في نظام الرقابة الداخلية.

نتائج اختبار الفرضية الخامسة للدراسة:

والتي مفادها " لا يتم اختيار المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة وفقاً للتخصص العلمي و القدرة علي استخدام تقنية المعلومات في نظام الرقابة الداخلية.

لقد تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة One Way T-Test للفرضية الخامسة وكانت نتائج الاختبار وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (18)

نتائج اختبار الفرضية الخامسة

T المحسوبة	T الجدولية	دلالة T الإحصائية	نتيجة الفرضية العدمية H0	الوسط الحسابي
5.583	1.977	0.000	رفض	3.434

باستقراء الجدول رقم (18) وحيث أن قاعدة القرار هي تقبل الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها يتم اختيار المراجعين الداخليين في الشركات المساهمة وفقاً للتخصص العلمي و القدرة علي استخدام تكنولوجيا المعلومات في نظام الرقابة الداخلية.

النتائج والتوصيات:

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار مدى كفاءة المراجعين الداخليين ومواكبة تقنية المعلومات على نظام الرقابة الداخلية في الشركات الليبية المساهمة ، كما هدفت إلى دراسة تأثير تقنية المعلومات على كل جزء من مكونات نظام الرقابة الداخلية، عن طريق جمع البيانات المطلوبة بالاستبيان و المقابلات الشخصية و بعض الموارد و البيانات من مصرف ليبيا المركزي ، تم تطويرها بهدف اختبار فرضيات الدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

(1) إن تقنية المعلومات قد أثرت وبشكل واضح على مكونات نظام الرقابة الداخلية إلا أنها لم تؤثر على أهداف نظام الرقابة الداخلية، وقامت على التأكيد كيفية تحقيق كفاءة وفاعلية تلك الأهداف و الربط بينها و بين أهداف الشركة .

(2) إن قطاع المصارف يوجد فيه أعداد مراجعين داخليين أكثر بنسبة كبيرة من بقية القطاعات، والسبب يعود في ذلك إلى قوانين البنك المركزي التي تفرض على المصارف تعيين مراجعين داخليين، أما بقية القطاعات فأعداد المراجعين الداخليين فيها متقاربة وبأعداد قليلة، والسبب في ذلك يعود إلى أن مراجع الحسابات الخارجي يقوم عادة بأعمال مراجع الحسابات الداخلي.

(3) كما يلاحظ بأن أفراد عينة الدراسة يتوافر لديهم سنوات خبرة مناسبة، كما أنه يوجد لهم مؤهلات علمية تتمثل في تخصص المحاسبة وتخصصات ذات علاقة بالمحاسبة، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة مؤهلون علمياً وعملياً، وأن نتائج الدراسة قد تكون موضوعية.

(4) بينت نتائج الدراسة الميدانية أنه عند تكوين بيئة الرقابة في ظل بيئة تقنية المعلومات لا يتم تعيين مجلس إدارة ولجنة مراقبة ذات خبرة ودرابة بأنظمة وأهمية بيئة تقنية نظم المعلومات الرقابية ، كما لا يراعى تحديد الصلاحيات والمسؤوليات لكل موظف ذي علاقة ببيئة واستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات، وذلك يرجع لعدم وجود توصيف وظيفي دقيق ولا وجود هيكل تنظيمي لبعض الشركات المعنية.

(5) بينت الدراسة الميدانية أنه عدم القيام بعملية تقييم المخاطر في بيئة تقنية المعلومات ولا تراعي الشركة أهداف العمليات في أنظمة تقنية المعلومات كما تراعى الأهداف الإستراتيجية للشركة.

(6) يتيح التأهيل المتاح لأغلبية أقسام المراجعة الداخلية بشركات العينة على القيام بالمراجعة المالية، بينما تقوم بعض أقسام المراجعة الداخلية ببعض المراجعات غير المالية بجانب المراجعة المالية أي يقل التركيز على القيام بمراجعة النواحي غير المالية ، ويرجع ذلك إلى

نقص التأهيل المناسب لدى بعض المراجعين الداخليين للقيام بمهام المراجعة الداخلية على أكمل وجه، خاصة فيما يتعلق بفحص وتقييم نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر .

(7) يتضح عدم توافر الاستقلال المطلوب للمراجعين الداخليين في شركات عينة البحث، حيث وجد أن 2 % من أقسام المراجعة الداخلية في عينة البحث تتبع مجلس الإدارة، 45 % يتبع مدير الشركة، 21 % يتبع المدير المالي، 32 % لا يوجد لديها أقسام للمراجعة الداخلية. فحتى يتوافر الاستقلال المهني المطلوب لابد أن يتبع قسم المراجعة الداخلية لأعلى مستوى تنظيمي بالشركة وهو مجلس الإدارة، إلا أن نسبة كبيرة منها يتبع مديري الشركات وهذا لا يحقق نوعاً من الاستقلال المهني للمراجع الداخلي .

(8) إنه عند تكوين نظام الاتصالات وتوصيل المعلومات في بيئة تقنية المعلومات تراعي الشركات المساهمة العامة عمليات التوصيل الإداري للمعلومات في الوقت المناسب، كما يراعى نشر ونقل المعلومات بين الأقسام لحظة وصولها للشركة، لتساعد متخذي القرار في إنجاز قراراتهم بكفاءة وفاعلية.

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة يقترح الباحث التوصيات الآتية:

- (1) ضرورة قيام جميع القطاعات باستثناء قطاع المصارف بتعيين مراجعين داخليين ذوي كفاءة ودراية بأهمية استخدام أنظمة تقنية المعلومات، لزيادة كفاءة وفاعلية نظام الرقابة الداخلية في تلك القطاعات، وإعطائهم الدورات التدريبية اللازمة في مجال متطلبات تكنولوجيا المعلومات.
- (2) ضرورة وجود دوائر تدقيق داخلي أو مراجعين داخليين في الشركات الليبية المساهمة والشركات غير المتداولة في سوق الأوراق المالية ، وعدم اقتصرها على الشركات المدرجة بسوق الأوراق المالية فقط .
- (3) ضرورة الاهتمام بفلسفة الإدارة عند تكوين بيئة الرقابة وضرورة الإشراف المستمر على الموظفين وتقييم أدائهم في استخدام أدوات تقنية و تكنولوجيا المعلومات مع التأكيد على أهمية استخدام التقييم الذاتي وفحص تأكيد الجودة.
- (4) ضرورة إجراء عملية تقييم مخاطر تقنية المعلومات من فترة لآخرى والاهتمام بتأثير تلك المخاطر على نظام الرقابة الداخلية وضرورة توقعها قبل حدوثها وإيجاد الحلول المناسبة لها في حال وقوعها و الاختيار الأفضل لمن يتولي المناصب الرقابية في الشركات الليبية المساهمة .

- (5) تطوير التعليم المحاسبي بالجامعات الليبية سواء على مستوى مرحلة البكالوريوس أو مرحلة الدراسات العليا بغرض إعداد محاسبين ومراجعين مؤهلين تأهيلاً كافياً ومناسباً لمواجهة تداعيات تطبيق التقنية و التكنولوجيا في الأنظمة المحاسبية و الرقابية . مع إتاحة الفرصة للطلاب على التدريب العملي خلال الأجازات الصيفية للربط بين الواقع العملي والجانب النظري، بالإضافة إلى ضرورة تحديث المقررات الدراسية بشكل يتمشى مع المستجدات في بيئة الأعمال كلما تطلب الأمر ذلك.
- (6) إن تحديد المستوى التنظيمي للمراجع الداخلي يتوقف على قيمة الخدمات التي سوف تحصل عليها الإدارة العليا، لذلك يجب على المراجع الداخلي أن يكون مسئولاً على قراراته. ولذا يجب أن يكون قسم المراجعة الداخلية في نفس المستوى الإداري للإدارات التنفيذية الأخرى حتى يستطيع أداء أعمال الفحص والتقويم لأعمالهم دون خوف أو حرج، ولكي يتحقق ذلك يجب أن يكون قسم المراجعة الداخلية تابعاً لأعلى مستوى إداري داخل الشركة، وأن تقدم تقارير المراجعة الداخلية إلى هذا المستوى.
- (7) ضرورة تطوير مقاييس الأداء وتطوير قواعد أنظمة تكنولوجيا المعلومات في الشركات وضرورة فصل الواجبات بين الأشخاص العاملين في بيئة استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات.
- (8) ضرورة تنظيم فترات الاجتماعات الرسمية للجان المراجعة مع مجلس إدارة الشركة، لكي يكون هناك نظام اتصالات فاعل عند استخدام أدوات تقنية المعلومات، مع الاهتمام بنوعية وكمية المعلومات المتدفقة داخل الشركة عن أداء العاملين في بيئة تقنية المعلومات.
- (9) تفعيل دور المنظمات المهنية والهيئات المهمة بالمهنة في ليبيا بشكل أكبر، وتوحيد جهودها بهدف تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في ليبيا ، وذلك لمواجهة متطلبات المرحلة القادمة، مرحلة تطبيق التسارع التقني لأنظمة المحاسبة والرقابة الداخلية .

المراجع :

- أبو العيون، محمود، ضوابط العمليات المصرفية الالكترونية، ملحق خاص، مجلة الأهرام الاقتصادي، العدد 1736، مصر، القاهرة، 1998م.
- اشيد، جون، "التبادل الالكتروني للوثائق والمراجعة بدون مستندات"، ترجمة محسن فتحي عبد الصبور، الرقابة المالية، المجموعة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة، السنة التاسعة عشرة، 2000م.
- جمعة، احمد حلمي و خليل، عطا الله، معايير التدقيق وتكنولوجيا المعلومات، مجلة آفاق جديدة، العدد الأول والثاني، جامعة المنوفية، 2001م.
- قواسمي، حاتم، "الرقابة الداخلية"، مجلة المدقق، العددان 44+45، عمان، الأردن، 2000م.
- الحسبان، عطا الله أحمد، مدى استخدام المدققين أدوات تكنولوجيا المعلومات في تدقيق البنوك التجارية الأردنية، مجلة اريد للبحوث والدراسات، 2006م، ص79.
- صيام، وليد زكريا، مسؤولية المدقق الداخلي عند تدقيق أنظمة تكنولوجيا المعلومات، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر المهني الثالث لجمعية مدققي الحسابات الأردنيين بعنوان: (مدقق الحسابات والمسؤولية المهنية والقانونية)، 2001، ص11.
- السالمي، علاء عبدالرزاق، تكنولوجيا المعلومات، ط1، كحلون، عمان، 1997م، ص9.
- سوق الاوراق الليبية .
- المصرف الليبي المركزي .
- غرفة التجارة و الصناعة بوزارة الاقتصاد .
- Donald Taylor and William Glezen، Auditing ، *Prentice hall ، John Wiley and Sons، USA.*
- IFAC، IFAC Handbook، ISA، No. 401، *Auditing in A Computer Information System Environment.* International Federation of Accounting، USA، 1997.
- Sekaran، Uma، *Research Methods for Managers: A Skills Building A pproach.* New York John Wiley & Sons Inc، p158، 1984.
- John Wiley ، 6th Edition، *Auditing.* William، Donald and Glezen،- Taylor
1994 ، USA، & Sons Inc

- Baccasam, V.P. "Continuous Monitoring of Application Risk", IIA, Vol 6. www. Theiia. Org, 2003.
- Bielke ,Sten, "Risk Assessment – Mission Impossible?" IIA, Vol 4, www. Theiia.org, 2001.
- -Dennes, Anita, "Best Practice for Audit Efficiency", Journal of Accountancy. www. findarticles. Com, 2000.

المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة سبها وعلاقتها بتوافقهم المهني

د . علي محمد الشاعر - كلية الآداب - جامعة سبها

المخلص

تهدف الدراسة التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة سبها ، وعلاقة هذه المشكلات بتوافقهم المهني ، وكذلك التعرف على الفروق في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تبعاً لمتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة) ، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة عشوائية قوامها 111 عضو هيئة تدريس بكلية الآداب من أصل 171 عضو هيئة تدريس (المجتمع الأصلي) ، وقد استخدم في هذه الدراسة استبيان للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من إعداد الباحث ، ومقياس التوافق المهني من إعداد (اسماعيل طه ، الطاف ياسين ، 2007) بعد التحقق من صدقهما وثباتهما .

ومن أهم النتائج :-

- 1- تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب العديد من المشاكل ، تتفاوت في درجة تقديرها من عالية إلى عالية جداً .
- 2- بصفة عامة توجد علاقة سالبة بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب وبين توافقهم المهني .
- 3- لا توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب ، وفي توافقهم المهني تعزى لمتغير الجنس .
- 4- توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب لصالح حملة الماجستير على حساب حملة الدكتوراه .
- 5- توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب لصالح حملة الدكتوراه على حساب حملة الماجستير .
- 6- لا توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب ، تعزى لمتغير الخبرة .

7- توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب لصالح من خبرتهم (15 سنة فما فوق) على حساب أعضاء هيئة التدريس ممن خبراتهم (10 - 15 سنة ، 5- 10 سنة ، 5 سنوات فما دون)

المقدمة :

تعتبر مرحلة التعليم الجامعي مرحلة هامة من مراحل التعليم المختلفة ، إذ تأتي في قمة الهرم التعليمي التي يمر بها الفرد وأرقاها ، التي تكسبه مؤهلات ومهارات عالية تساعده فيما بعد في الحصول على وظيفة مناسبة ، كما تجعل منه شخص له مكانته الاجتماعية بين أفراد مجتمعه والمحيطين به (نوال تمور ، 2012 ، 9) ، ولعل الجامعة من أهم مؤسسات التعليم التي تقوم بدور هام في تعليم الطلبة وإكسابهم عادات وسلوكيات صحيحة بقصد زرع وتنمية جوانب وأمر مهمة في شخصيتهم ، كما أنها تعمل على تدريب الشباب ليصبحوا قادة المستقبل قادرين على صنع القرارات ومتخصصين في مجالات عدة من مجالات الحياة ، فهي المكان التي ينمي فيه هؤلاء الشباب لفهم ما يجري من حولهم من تغيرات وتحديات يتوجب عليهم أخذها بعين الاعتبار (المختار بطيشة ، 2014 ، 610) .

إن تحقيق ذلك لا يتأتى بالأمر السهل فهو يتطلب من متخذي القرار توفير سبل تحقيق ذلك ، من خلال توفير الامكانيات المادية والبيئية والاجتماعية المناسبة ، وكوادر إدارية قادرة على تسيير المؤسسة التعليمية بالصورة الصحيحة ، وكفاءات أكاديمية فاعلة تعتمد في أساسها على عضو هيئة التدريس الجامعي الذي يعتبر حجر الأساس في التعليم الجامعي ، فهو يلعب دوراً كبيراً لا يمكن الاستغناء عنه في مجال تطوير فكر ومعارف طلابه من خلال تحديده لنوعيتها وحجمها وتسلسل تقديمها لهم بالصورة الصحيحة (لطيفة أبوذينة ، 2014 ، 364) .

إن عضو هيئة التدريس الجامعي لكي يؤدي مهامه التعليمية بالصورة المطلوبة يتطلب ذلك أن تكن لديه مهارات عدة منها : تهيئة المناخ للتدريس للتعلم ، وخلق الإثارة العقلية لدى طلابه ، والتواصل الإيجابي بينه وبينهم فهي من شأنها أن تساعد على استثارة دافعيتهم للتعلم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات في سبيل التحصيل العلمي المتميز الذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم العلمي (محمد رزق وزين شحاته ، 2002 ، 29) .

إن هذه المهام أو الأدوار المطلوبة من عضو هيئة التدريس الجامعي قد تصادفها بعض الصعاب أو المشاكل التي تحول دون تحقيق ذلك ، والتي قد تكون اجتماعية ، وأحياناً أكاديمية ، وفي أحيان أخرى إدارية أو مالية أو سياسية (جواهر اليوسف ، 2013) والتي من شأنها قد تسبب له نوعاً من الاحباط والقلق وخيبة الأمل وتدن في مستوى الدافعية ، وعدم الرضا عن العمل ، والشعور

بالضيق ، والقلق النفسي تجاه مهنته كعضو هيئة تدريس ينتمي للمؤسسة الجامعية ، وعدم توافقه المهني معها ، من حيث الإقبال على العمل بحيوية ونشاط وإنجاز ما يطلب منه من مهام تدريسية وإدارية وغيرها من المهام التي يتوجب على عضو هيئة التدريس القيام بها ، فالتوافق بصفة عامة والتوافق المهني بصفة خاصة له بصمته في أداء عضو هيئة التدريس لعمله بالصورة المطلوبة .

خلفية الدراسة ومشكلتها

المعروف لدى الجميع أن الجامعة هي عضو هيئة تدريس وعلاقة الجامعة بعضو هيئة التدريس كعلاقة الجسد بالعقل ، فهو يمثل الركيزة الأساسية والعمود الفقري الذي يُعتمد عليه في تحقيق أهداف ووظائف الجامعة ، فلا يوجد كيان للجامعة بدون عضو هيئة تدريس فاعل ، إذ يُعد عضو هيئة التدريس مركز ومحور رسالتها المهمة المتضمنة العناصر الثلاثة الأساسية وهي : التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع (سهام الكعبي ، 2016 ، 120) .

ويمكن القول أن البيئة التربوية ، والاجتماعية التي يتواجد فيها عضو هيئة التدريس بالجامعة ، وما يتوفر فيها من عناصر فاعلة ومقومات داعمة تمثل عاملاً مهماً من العوامل التي تعين عضو هيئة التدريس على تأدية وظائفه بالصورة المرجوة ، وفي الوقت نفسه إن تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة تكثر فيها المعوقات والمشكلات يعد من أسباب قتل الإبداع وإضعاف الإنتاج وإعاقة تحقيق الأهداف المرجوة (عبدالعزيز العامري ، 2014 ، 96) .

إن المشكلات التي تعترض عضو هيئة التدريس اثناء قيامه بمهامه التعليمية كثيرة ومتنوعة فقد اشارت دراسة (علي خليل ، 2001) إلى أن عضو هيئة التدريس يواجه العديد من المشاكل المعيقة لمهامه التدريسية ، أهمها : المشاكل الإدارية ، والمالية ، النفسية ، كما أشارت دراسة (رويلف وآخرون ، 1994) إلى معاناة أعضاء هيئة التدريس من مشكلات عدة أهمها : مادية ، وإدارية ، ومشكلات خاصة بالنشر (زياد الجرجاوي وشريف حماد ، 2005 ، 9 - 10) ومن الدراسات أيضاً التي أشارت في نتائجها إلى المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس ، دراسة (عدنان الابراهيم ، 1994) حيث اشارت إلى أن عضو هيئة التدريس يعاني مشاكل متعلقة بالطلبة فيما يخص : عدم رغبة الطلبة بالرجوع إلى مراجع خارجية ، وكثرة أعداد الطلبة بالمقرر الواحد ، أما الجانب الإداري فأكثر المشاكل التي ترهق عضو هيئة التدريس مشكلة : عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس .

كما دلت نتائج دراسة بيتي وهاتشر (Petteand Hatcher ، 1991) إلى أن أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس هي : زيادة عدد المحاضرات ، وساعات العمل الطوال ، وضخامة العبء الدراسي ، والراتب (غسان الحلو ، 2003 ، 381) ، وهذه المشكلات التي يعاني منها

عضو هيئة التدريس الجامعي يمكن اعتبارها مصادراً للضغوط المهنية ، حيث أشار (شارف ملكية، 2011 ، 47) إلى أن من أهم مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها عضو هيئة التدريس : بيئة العمل ، والعبء الكمي والكيفي للعمل ، وصراع الأدوار وغموضها ، الخلافات مع الزملاء ، وضغوط لوائح وتشريعات العمل ، وعدم الرضا عن الوظيفة ، قلة الأجر مقارنة بالجهد المبذول ، كما أن دراسة (عبدالقادر سالم ، 2007 ، 15 - 18) اضافة مصادر أخرى أهمها : بيئة العمل المادية (مستوى الإضاءة ، الحرارة ، الضوضاء ، ترتيب العمل) ، نقص الدعم الاجتماعي (العلاقات الانسانية داخل المؤسسة ، الإنتماء) .

إن كل ما ذكر من مشكلات ومصادر للضغوط المهنية وهي متقاربة إلى حد كبير يمكن اعتبارها من العوامل الأساسية لتكيف الفرد (عضو هيئة التدريس) مع عمله أو عدم تكيفه أي مدى توافقه المهنيين عمده .

التوافق المهني

يُعد التوافق المهني أحد المظاهر الأساسية للتوافق العام ذات الصلة بمجال العمل ، فمن المعروف أن الفرد يقضي معظم وقته بالعمل ، ويشبع من خلاله حاجاته النفسية والاجتماعية والمادية ، ومن هنا كان لا بد للإنسان أن يكون أكثر توافقاً في هذا المجال (مجدي عبدالله ، 2006 ، 59) . إن التوافق المهني كما يعرفه علماء النفس فهو عبارة عن حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى (صالح الداھري ، 2005 ، 79) ، كما عُرف بأنه قيام الفرد بأداء عمله وفقاً للعوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، كما أنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية ، والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم ، ومن التعريفات الأخرى للتوافق المهني فهو ملائمة قدرات الفرد المطلوبة للعمل ومدى الامكانيات الموجودة في بيئة العمل المشبعة لحاجات الفرد (عبداللطيف الحلبي ، 2004 ، 7) ، وهو كذلك تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغييرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر وانسجامه وتجاوبه مع ظروف العمل المختلفة وتميزه الكمي والكيفي في الأداء (بوتوتھلاميہ ، 2015 ، 49).

وعلى هذا الأساس يمكن للباحث أن يعرف التوافق المهني بأنه (قيام الفرد بأداء عمله بالصورة المطلوبة المشبع لحاجاته النفسية ، والاجتماعية ، والمادية ، وتكيفه مع الظروف المختلفة التي تواجه سير العمل سواء ببيئية أو اجتماعية أو مادية دون المساس بأخلاقيات المهنة وضوابطها) .

- مظاهر التوافق المهني السوي

أشار (أيمن الزالملي ، 2011 ، 46 - 47) إلى أنه من أهم مظاهر التوافق المهني السوي الآتي:-

- 1- رضا الفرد عن العمل وما يحتويه من بيئة مادية مناسبة (إضاءة ، تكييف ، تغذية ، موصلات) وزملاء عمل ورؤساء تربطهم علاقات طيبة وظروف وحوافز مادية ومعنوية .
- 2- الإرضاء وهو يكون من قبل المسؤولين والمشرفين عن إنتاج الفرد وكفاءته المهنية ومدى التزامه بعمله وتقانيه فيه وتقيده بضوابطه ولوائحه التنظيمية .

-العوامل المؤثرة في التوافق المهني

تتعدد العوامل المؤثرة على التوافق المهني فقد أشارا إليها (بوعطيط سفيان ، 2007 ، 98 - 100) في الآتي :-

- 1- اقتناع الأفراد بجدوى العمل أي بأهمية ما يقومون به من أعمال .
 - 2- وضوح المهمة المطلوبة منهم تجاه عملهم .
 - 3- تطابق طبيعة العمل مع مبادئ الأفراد وثقافتهم وانتماءاتهم العقائدية .
 - 4- نجاح المؤسسة في أعمالها وكفاءة مسؤوليها .
- ومن العوامل أيضاً الذات علاقة بالتوافق المهني والتي اشار إليها (سامي فحجان ، 2010 ، 23) الآتي :-

- 1- استعدادات الفرد للعمل وميوله ورغباته وطموحاته المرجوة .
- 2- حالة الفرد الصحية والجسمية والمزاجية أو الانفعالية (خلوه من مظاهر الاضطرابات النفسية المؤثرة على أدائه لعمله بالصورة المطلوبة) .

- مظاهر سوء التوافق المهني للعاملين

يُعرف سوء التوافق المهني بأنه حالة دائمة أو مؤقتة تجعل الفرد فاشلاً في حل مشاكله داخل العمل أياً كانت الأسباب وراء ذلك (طارق كمال ، 2007 ، 224) ، ومن أهم مظاهر سوء التوافق كما أشار إليها (احمد حرز الله ، 2010 ، 185) الآتي :-

- 1- انخفاض الروح المعنوية .
- 2- الخصومة مع الزملاء والمسؤولين .
- 3- الشغب واختلاق الأعذار للغياب عن العمل .
- 4- حب الانتقام و الاتجاهات المضادة للمجتمع .

ويضيف (عباس عوض ، 2005 ، 17) إلى أن مظاهر سوء التوافق تشمل : -

- 1- كثرة التغيب والتمارض بعذر وبدون عذر والتقلب من عمل إلى آخر .
- 2- اللامبالاة والتكاسل .
- 3- الإسراف في الشكوى أو التمرد .
- 4- عدم إطاعة تعليمات المسؤولين ومخالفة تطبيق لوائح وقوانين العمل .

- مصادر سوء التوافق المهني

في هذا الجانب يشير (ماهر الشافعي ، 2002 ، 28) إلى أن سوء التوافق المهني ينبع من مصادر متعددة منها :-

- 1- الأجور المنخفضة .
- 2- ظروف العمل غير الجيدة .
- 3- التكرار والرتابة في طبيعة العمل .
- 4- عدم الرضا عن نظام العمل .
- 5- أوجه الضعف في العلاقات الشخصية والاجتماعية بين العاملين في المؤسسة .

دراسات تناولت المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس

1- دراسة (سهام الكعبي وآخرون ، 2016 ، 118 - 144) ، تهدف إلى التعرف على المشكلات التي تواجه اعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد ، وكذلك التعرف على الفروق في هذه المشكلات تبعاً لمتغيرات (التخصص ، الجنس ، الرتبة العلمية) ، ولأجل ذلك تم اختيار عينة قوامها 192 مفردة ، وخلصت نتائجها إلى أن المشكلات تزداد حدة كلما تعلق الأمر بالجانب الأمني ، والسياسي ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الجنسين وكذلك عدم وجود فروق بين الرتب العلمية المختلفة في ما تواجههم من مشكلات .

2- دراسة (محمد العمري ، 2015 ، 417 - 426) ، هدفها التعرف على اسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن استخدام منظومة التعلم الإلكتروني على موقع جامعة اليرموك من وجهة نظرهم ، وكذلك التعرف على الفروق في هذه الأسباب تبعاً لمتغيرات (الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية) ، وقد بلغت عينة الدراسة 200 مفردة ، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها : ضعف البنية التحتية المعدة لاستخدام المنظومة ، والعبء التدريسي الكبير الملقى على عاتق أعضاء هيئة التدريس ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين أفراد العينة في هذه الأسباب على متغيرات (الرتبة العلمية ، الخبرة التدريسية) .

3- دراسة (عبدالعزيز العامري ، 2014 ، 95 - 162) ، تهدف إلى التعرف على أهم المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية ، وأثر متغيرات (الجنس ، التخصص، الدرجة العلمية ، سنوات الخبرة) على هذه المشكلات ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة قوامها 147 عضو هيئة تدريس ، وقد اشارت نتائجها إلى ان أكثر المشاكل التي يعاني منها اعضاء هيئة التدريس بالترتيب كانت : أنظمة الرواتب والحوافز ، والجوانب التعليمية ، وبيئة العمل ، والسياسات الإدارية وأن أقل المشكلات كانت : الترقيات الأكاديمية ، والطلبة ، كما اشارت النتائج على وجود فروق لصالح الذكور في مجال الرواتب والحوافز وكذلك وجود فروق لصالح الإناث في مجال الترقيات ، كما دلت النتائج على وجود فروق لصالح من خبرتهم أقل من 30 سنة ، من 30 - 39 على حساب 40 سنة فما فوق .

4- دراسة (جواهر اليوسف ، 2013)، تهدف إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية والاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبدالعزيز ، كما تهدف إلى التعرف على الفروق في هذه المشكلات تبعاً لمتغيرات (الجنس ، الرتبة ، الخبرة) وقد دلت نتائجها على أهم المشكلات كانت بالترتيب : الاجتماعية ،والأكاديمية ،والإدارية ، وفيما يخص المشكلات الأكاديمية كان أبرزها : تعدد مهام أعضاء هيئة التدريس ، وضعف الإرشاد الأكاديمي للطلبة ، وعن الفروق فقد دلت النتائج فيما يخص الجانب الأكاديمي أنه توجد فروق لصالح الإناث، ولا توجد فروق بين عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (الرتبة ، الخبرة) .

5- دراسة (سناني عبدالناصر ، 2012)، هدفها تحديد الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار " عنابة " ، وكذلك التعرف على الفروق في هذه الصعوبات تبعاً لمتغيرات (الجنس ، الرتبة العلمية ، الخبرة) ، وقد تكونت عينتها من 90 عضو هيئة تدريس ، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها أن أبرز الصعوبات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس كانت : قلة توفر فضاءات للأستاذ للعمل داخل المؤسسة الجامعية ، وصعوبة في النشر ، نقص في المؤتمرات ، والواقع السياسي والاجتماعي ، والبيروقراطية في العمل ، وروتينية الإدارة ، والمزاجية في اتخاذ القرارات ، كما دلت النتائج على وجود فروق لصالح الإناث على مجال العلاقة بالإدارة والصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي ، في حين دلت على عدم وجود فروق بين الخبرات المختلفة على مجال الإدارة والعلاقة بالزملاء .

6- دراسة (ابراهيم الشرع وجمال الزعبي ، 2011 ، 1399 - 1420) ، هدفها إستقصاء مشكلات البحث التربوي التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية ومحاولة وضع حلول لها ، كما تهدف إلى التعرف على الفروق في هذه المشكلات تبعاً لمتغير الخبرة ، وقد

بلغ حجم عينتها 85 عضو هيئة تدريس ، ودلت نتائجها على أن أهم المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس كانت : الفرق البحثية ، وظروف العمل ، وإجراءات النشر ، وكتابة البحوث ، كما أشارت النتائج إلى الأفراد الذين خبرتهم كانت من (5 - 10 سنوات) يواجهون مشكلات في مجال كتابة البحث التربوي أكثر مما يواجهونه من خبرتهم (10 سنوات فما فوق) وكذلك الحال بشكل عام .

7- دراسة (عبدالله المجيدل وسالم شماس ، 2010 ، 17 - 59) ، تهدف إلى التعرف على معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بصلالة وسبل التغلب عليها ، وكذلك التعرف على الفروق في هذه المعوقات تبعاً لمتغيرات (الجنس ، الرتبة الأكاديمية ، الخبرة) ، ولتحقيق هذه الأهداف تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس قوامها 55 عضواً ، وعن نتائجها فقد اشارت إلى أن أهم المعوقات كانت المالية ، وآخرها الذاتية ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في هذه المعوقات ، في حين توجد فروق بين الخبرات المختلفة فمن خبرتهم (أقل من 5 سنوات) يعانون من هذه المعوقات أكثر مما يعانون من خبرتهم (5 سنوات فما فوق) .

8- دراسة (فيصل الرويشد ، 2009) ، هدفها التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمنطقة الشمالية للملكة العربية السعودية والحلول المقترحة ، ومعرفة أثر كل من (الجنس ، المؤهل ، الخبرة) على هذه المشكلات ، وقد تكونت عينتها من 258 عضو هيئة تدريس وخلصت نتائجها إلى وجود عدد من المشكلات بدرجات مختلفة ، كما اشارت النتائج إلى وجود فروق لصالح الإناث في مجالات (الاتصال ، تقويم الأداء ، الموارد المالية ، العلاقات الإنسانية) ، كما دلت النتائج على وجود فروق في مجال القيادة لصالح حملة الماجستير مقارنة بالدكتوراه ولصالح حملة الدبلوم العالي على حساب حملة الدكتوراه ، وفي مجال تقويم الأداء لصالح حملة الدكتوراه ، وفي مجال العلاقات الإنسانية لصالح حملة الماجستير .

9- دراسة (محمد العمارة وسهام السرابي ، 2008 ، 295 - 332) ، تهدف إلى التعرف على معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة ، ومعرفة الفروق في هذه المعوقات تبعاً لمتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة التدريسية) وقد تكونت عينتها من 80 مفردة ، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها ان عينة الدراسة تعاني من مشكلات تعيق البحث العلمي ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في المعوقات وهذه الفروق لصالح الإناث .

- 10- دراسة (إطمانيوس مخائيل ، 2006 ، 1 - 37) ، هدفها التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الكليات التربوية في سوريا من خلال عملهم ، وقد تكونت عينتها من 58 عضو هيئة تدريس ، وأشارت النتائج إلى أن أهم المشكلات كانت : شح الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي ، والقيود والعراقيل الإدارية ، وضعف التعاون مع الجامعات الأخرى ، وضعف التعاون بين الباحثين ، وارتفاع النصاب الأسبوعي الخاص بعضو هيئة التدريس .
- 11- دراسة (زياد الجرجاوي وشريف حماد ، 2005 ، 1 - 27) ، تهدف إلى التعرف على أهم المعوقات التي تواجه البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة ، وقد بلغت عينتها 103 من أعضاء هيئة التدريس ، وعن نتائجها فقد أشارت إلى أن أهم المعوقات بالترتيب تشمل : الإدارية ، والمادية ، والنشر والتوزيع .
- 12- دراسة (غسان الحلو ، 2003 ، 372 - 417) ، هدفها التعرف على مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ، والتعرف على أثر متغيرات (الجنس ، سنوات الخبرة ، الرتبة الأكاديمية ، نوع الكلية) على هذه المشكلات ، وقد تكونت عينتها من 144 مفردة ، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها أن أكثر المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس تتمثل في: الطلبة ، والبحث العلمي ، ونظام الترقيات ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق لصالح الإناث على مجال نظام الترقية ، وكذلك لصالح الرتبة الأكاديمية الأعلى وسنوات الخبرة الأكثر .
- 13- دراسة (محمود المقدادي ، 1991) ، هدفها التعرف على أهم المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، ومعرفة أثر كل من متغيرات (الجنس ، الرتبة الأكاديمية ، الخبرة) على هذه المشكلات ، وقد تكونت عينتها من 302 عضو هيئة تدريس ، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها إن أكثر المشكلات انتشاراً مشكلات : الطلبة ، والإدارة ، والبحث العلمي ، وعضو هيئة التدريس نفسه ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الجنسين والرتبة الأكاديمية .
- 14- دراسة (معراج هوارى ، ب:ت) ، هدفها التعرف على أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط وتؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي ، وأكثر المشاكل شيوعاً ، وقد بلغت عينتها 211 مفردة ، وقد أشارت نتائجها إلى أن أكثر المشاكل شيوعاً التي تواجه عضو هيئة التدريس كانت : كثافة أعداد الطلبة ، وعدم حماس الطلبة للعملية التعليمية .

دراسات تناولت التوافق المهني لعضو هيئة التدريس

1- دراسة (أحمد همومه ، 2014) ، من أهم أهدافها التعرف على الضغوط المهنية لدى اساتذة كلية الآداب بجامعة الزاوية ، والتعرف على الفروق بين الأساتذة في الضغوط المهنية وبعض السمات الشخصية تبعاً لمتغيرات (العمر ، الجنس ، الخبرة ، التخصص) ، وقد بلغت عينتها 89 أستاذ ، وعن أهم نتائجها فقد أشارت إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة كلية الآداب ، كما دلت النتائج على أن الذكور يعانون من ضغوط مهنية أكثر مما تعانيه الإناث ، أما عن الخبرة فبصفة عامة لا توجد فروق بين الخبرات المختلفة في مستوى الضغوط المهنية .

2- دراسة (يحي النجار وعبدالرؤوف الطلاع ، 2012 ، 1 - 30) ، هدفها التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة في فلسطين ، وعلى الفروق تبعاً لمتغيرات (الجنس ، المؤهل ، الجامعة) ، وقد تكونت عينتها من 200 مفردة لتشير بعض نتائجها إلى عدم وجود فروق في التوافق المهني لمتغيرات (الجنس ، المؤهل) .

3- دراسة (اسماعيل طه والطاف ياسين ، 2007 ، 1 - 24) ، هدفها قياس الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، وقد تكونت عينتها من 120 عضو هيئة تدريس ، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بتوافق مهني سوي ، كما دلت النتائج على وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني .

4- دراسة (عبداللطيف الحلبي ، 2004) ، هدفها التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني ، وقد تكونت العينة من 187 عضو هيئة تدريس بكليات (الأحساء ، الدمام ، الرياض ، التربية البدنية) ، وعن أهم نتائجها فكانت تشير إلى وجود علاقة موجبة بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والتوافق المهني لديهم .
من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة عن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتوافق المهني يمكن استخلاص الآتي :-

1- تهدف أغلب الدراسات إلى التعرف على أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وهذا من ضمن ما تسعى إليه الدراسة الحالية .

2- متغيرات الدراسات السابقة أهمها (التخصص ، الجنس ، الرتبة العلمية ، المؤهل العلمي ، الخبرة) ، والدراسة الحالية تعتمد على متغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة) وهذا يؤكد أهمية هذه المتغيرات في مثل هذه الدراسات .

- 3- عينات الدراسات السابقة ما بين (55 - 302) مفردة والدراسة الحالية عينتها (111) مفردة وهي بذلك ضمن هذا الحد .
- 4- دلت نتائج أغلب الدراسات على معاناة أعضاء هيئة التدريس من مشاكل في مجال عملهم ، هل تتفق نتائج الدراسة الحالية مع هذه النتائج ؟
- 5- لم تتناول أي من الدراسة السابقة العلاقة بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتوافقهم المهني ، وهذا ما تناولته الدراسة الحالية .

• مشكلة الدراسة

بناء على ما سبق عرضه لبعض المفاهيم الذات علاقة بالتوافق المهني ودراسات سابقة عن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتوافق المهني يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية :-

- 1- ما أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ؟
- 2- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وتوافقهم المهني ؟
- 3- هل توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تعزى لمتغير الجنس ؟
- 4- هل توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟
- 5- هل توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تعزى لمتغير الخبرة ؟

• أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على :-

- 1- أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس .
- 2- العلاقة بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وتوافقهم المهني .
- 3- الفروق في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تبعاً لمتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة)

• أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الآتي :-

- 1- تتناول الدراسة مفهومين لهما علاقة مباشرة بسير العملية التعليمية بالجامعة وهما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتوافقهم المهني .

- 2- تشمل الدراسة فئة مهمة من فئات المجتمع يعول عليها الكثر للنهوض به وهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي .
- 3- يتوقع أن تسهم نتائج الدراسة على الكشف عن أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية الآداب.
- 4- يمكن أن تقدم النتائج تغذية راجعة لصناع القرار في الجامعة عن مشاكل اعضاء هيئة التدريس لاتخاذ المناسب بشأنها .
- 5- ما تقدمه الدراسة من توصيات قد تسهم في تفادي مثل هذه المشاكل ، كما قد تسهم في الرفع من مستوى التوافق المهني لعضو هيئة التدريس .
- 6- إن المقترحات التي ستقدمها الدراسة من بحوث مستقبلية من شأنها أن تزيد من تسليط الضوء على عضو هيئة التدريس الجامعي ليقوم بمهامه التدريسية بالوجه المطلوب .

• حدود الدراسة

- 1- الحدود المكانية : كلية الآداب بجامعة سبها .
- 2- الحدود الزمنية : العام الجامعي 2016/2017 .
- 3- الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس .
- 4- الحدود الموضوعية : المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بتوافقهم المهني .

• مصطلحات الدراسة

1- المشكلات

هي حاجة لم تشبع أو وجود عقبة أمام إشباع حاجات أو موقف غامض لا نجد تفسيراً محدداً له (سلامة الشريقي ، 2016 ، 58)، وتُعرف إجرائياً في هذه الدراسة على أنها مجموعة من المواقف والظروف التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية الآداب والمتمثلة في (الطلبة ، الإدارة ، الرواتب والحوافز ، بيئة العمل ، عضو هيئة التدريس) ، وتقاس بمقدار بما يتحصل عليه عضو هيئة التدريس من درجات على الاستبيان المعد لهذه الدراسة .

2- أعضاء هيئة التدريس

هم من تحصلوا على درجة الإجازة العالية (الماجستير) أو اطروحة الدكتوراه التي تؤهلهم للعمل في الجامعات الليبية ، بما يتلاءم والتخصص والدرجة العلمية المتحصلين عليها وفقاً لما تحدده اللوائح والقوانين المعمول بها بالجامعات الليبية (الزائرة أبوحربة ، 2014 ، 469) .

3- التوافق المهني

هو التكيف الشخصي الذي يحققه الفرد في عمله والذي يستطيع أن يؤديه على الوجه المطلوب لأنه يتناسب مع ذكائه ، وقدراته ، والذي يمارسه وهو راض عنه ، ويتفق مع ميوله ، ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه (بوتتهلاميه ، 2015 ، 49) ، ويُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه قدرة عضو هيئة التدريس على التوافق السوي في المهنة (أداء وظائفه المهنية) ، ويقاس بمقدار ما يتحصل عليه عضو هيئة التدريس من درجات على المقياس المعد لهذه الدراسة .

• إجراءات الدراسة

أولاً . منهج الدراسة

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لهذه الدراسة .

ثانياً . مجتمع الدراسة وعينته

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والبالغ عددهم 171 عضو منهم 93 ذكر و78 أنثى ، وبلغ حجم عينة الدراسة من 111 عضو هيئة التدريس أي ما نسبته 65% من المجتمع الأصلي موزعة على متغيرات الدراسة وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (1)

يبين توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	59	53	111
	أنثى	52	47	
المؤهل العلمي	دكتوراه	42	38	111
	ماجستير	69	62	
الخبرة	أقل من 5 سنوات	39	35	111
	5 - 10 سنة	36	33	
	10 - 15 سنة	20	18	
	15 سنة فما فوق	16	14	

ثالثاً . أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة سيتم تطبيق استبيان المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، ومقياس التوافق المهني لهؤلاء الأعضاء ، وللتحقق من صلاحية الأدوات فقد تم وفق الآتي :-

1- استبيان المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس .

- حيث تم إعداد الاستبيان في صورته الأولى من قبل الباحث اعتماداً على الآتي :-
- أ- تقديمه لسؤال مفتوح لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة سبها نصه (ما أهم المشكلات التي تواجهك أثناء قيامك بعملية التدريس بالكلية ؟) .
 - ب- خبرة الباحث الشخصية لكونه أحد أعضاء هيئة التدريس بنفس الكلية .
 - ج- اطلاعه على بعض الدراسات السابقة ذات علاقة .
- ينكون الاستبيان في صورته الأولى من 45 عبارة موزعة على الأبعاد وفق الجدول التالي :-
- جدول رقم(2)

يبين توزيع عبارات استبيان المشكلات التي تواجهها أعضاء هيئة التدريس في صورته الأولى على الأبعاد

الكلية	عضو هيئة التدريس	بيئة العمل	الرواتب والحوافز	الإدارة	الطلبة	البعد
45	9	11	7	8	10	عدد العبارات

للتحقق من صدق وثبات الاستبيان كان ذلك وفق الآتي :-

- الصدق

أ- صدق المحكمون

حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على عدد ستة من اساتذة التربية وعلم النفس بكلية الآداب بجامعة سبها ، ومن خلال ملاحظاتهم تم تعديل البعض واستبعاد بعضها كما تم الإبقاء على العبارات التي تحصلت على نسبة موافقة 80% فما فوق وبهذا أصبح عدد عبارات الاستبيان 41 موزعة على ابعاده وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (3)

يبين توزيع العبارات على أبعاد استبيان المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بعد التحكيم

الكلية	عضو هيئة التدريس	بيئة العمل	الرواتب والحوافز	الإدارة	الطلبة	البعد
41	9	9	7	6	10	عدد العبارات

كل عباراته سالبة الاتجاه بدائلها (موافق جداً ، موافق ، موافق إلى حد ما ، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً) وقيمها على التوالي (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) .

ب- صدق الاتساق الداخلي

حيث تم إيجاد علاقة بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان لأفراد العينة الاستطلاعية للدراسة البالغ حجمها 35 مفردة ذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، والجدول التالي يوضح النتائج :-

جدول رقم (4)

يبين (الارتباط) العلاقة بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

البعد	الطلبة	الإدارة	الرواتب والحوافز	بيئة العمل	عضو هيئة التدريس
معامل الارتباط	0.75	0.83	0.66	0.45	0.78
مستوى الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00
الاستنتاج	دالة	دالة	دالة	دالة	دالة

تشير نتائج الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة ، حيث جميع مستويات دلالتها أقل من 0.05 ، وهو مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي spss للعلوم الاجتماعية ، وهذا مؤشر على وجود علاقة بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان ، وبهذا يعتبر الاستبيان صادقاً بالاتساق الداخلي

ج- صدق المقارن التطرفية (التمييزي)

تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية للاستبيان باستخدام اختبار " ت " للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية حيث تم اختيار أعلى 27% وأدنى 27% من العينة الاستطلاعية لتمثل حجم كل مجموعة فكانت النتائج وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (5)

يبين الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لاستبيان المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس

البعد	المجموعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الطلبة	العليا	7	47.29	1.98	13.71	0.00	دالة
	الدنيا	7	34.01	1.63			
الإدارة	العليا	7	28.71	1.38	13.62	0.00	دالة
	الدنيا	7	15.29	2.21			
الرواتب والحوافز	العليا	7	35.00	0.01	7.77	0.00	دالة
	الدنيا	7	25.42	2.25			
بيئة العمل	العليا	7	44.14	0.89	11.64	0.00	دالة
	الدنيا	7	32.43	2.51			
عضو هيئة التدريس	العليا	7	37.43	3.15	8.80	0.00	دالة
	الدنيا	7	24.00	2.52			
الكلية	العليا	7	185.71	8.73	10.66	0.00	دالة
	الدنيا	7	142.71	6.13			

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم " ت " دالة على كل الأبعاد والاستبيان ككل ، حيث جميع مستويات دلالتها 0.00 ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي SPSS وهو 0.05 وبذلك توجد فروق بين المجموعتين العليا والدنيا وهذه الفروق تشير إلى أن المجموعة العليا تعاني من المشكلات أكثر مما تعانيه المجموعة الدنيا من العينة الاستطلاعية ، وعلى هذا الأساس فإن الاستبيان ميز بين المجموعتين فيما تعانيه من مشاكل ، وبالتالي فالاستبيان صادقاً بالمقارنة الطرفية .

- الثبات

للتحقق من ثبات الاستبيان تم الاعتماد على التجزئة النصفية ، ومعامل الفاكورنباخ للأبعاد وللإستبيان ككل فكانت النتائج وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (6)

يبين معامل التجزئة النصفية ، والفاكورنباخ للاستبيان

البعد	الطلبة	الإدارة	الرواتب والحوافز	بيئة العمل	عضو هيئة التدريس	الكلي
التجزئة النصفية	0.79	0.74	0.82	0.72	0.67	0.74
الفاكورنباخ	0.74	0.83	0.83	0.78	0.76	0.89

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن جميع قيم التجزئة النصفية ، ومعامل الفاكورنباخ ضمن القيم المقبولة للثبات ، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في صلاحية الاستبيان للتطبيق .

2- مقياس التوافق المهني

المقياس من إعداد (اسماعيل طه والطاف ياسين ، 2007 ، 22 - 24) ، يتكون من 31 عبارة بدائلها (تنطبق علي تماماً ، تنطبق علي كثيراً ، تنطبق بدرجة متوسطة ، تنطبق قليلاً ، لا تنطبق علي) قيمها على التوالي (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) بالنسبة للعبارات إيجابية الاتجاه و (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) بالنسبة للعبارات سالبة الاتجاه ، وللتحقق من صلاحية المقياس استخدم الآتي :-

- الصدق

أ- صدق المحكمون

حيث تم عرض المقياس على عدد ستة من اساتذة علم النفس بكلية الآداب بجامعة سبها ، ومن خلال ملاحظاتهم تم تعديل البعض منها بما يتناسب مع البيئة المحلية وأهداف الدراسة ، كما تم الإبقاء على العبارات التي تحصلت على نسبة موافقة 80% فما فوق وبناء على ذلك لم يتغير عدد عبارات المقياس لتبقى 31 عبارة .

ب- صدق المقارنة الطرفية (التمييزي)

تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية للمقياس باستخدام اختبار " ت " للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية والنتائج وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (7)

يبين الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية على مقياس التوافق المهني

المجموعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
العليا	7	127.00	12.38	5.86	0.00	دالة
الدنيا	7	98.14	4.05			

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيمة " ت " دالة على المقياس حيث جميع مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي SPSS، وهو 0.05 ، وبذلك توجد فروق بين المجموعتين العليا والدنيا وهذه الفروق تشير إلى أن المجموعة العليا تتمتع بمستوى توافق مهني أكثر من المجموعة الدنيا من العينة الاستطلاعية ، وبالتالي فالمقياس صادقاً بالمقارنة الطرفية .

- الثبات

للتحقق من ثبات المقياس تم الاعتماد على التجزئة النصفية ، ومعامل الفاكورنباخ ، فدللت النتائج على أن قيمة التجزئة النصفية بلغ 0.75، ومعامل الفاكورنباخ بلغ 0.87، وهي قيم موثوق بها تؤكد أن المقياس ثابتاً ويمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية .

• نتائج الدراسة ومناقشتها

للتعرف على درجة حدة المشكلة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، فقد أعتمد الباحث على دراسة (عبدالعزيز العامري ، 2014 ، 114 - 115) ، حيث أعتمد المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة لتكون مؤشراً على درجة التقدير لحدة المشكلة ، وقد قسم درجات التقدير إلى خمسة مستويات (عالية جداً ، عالية ، متوسطة ، منخفضة ، منخفضة جداً) بالاعتماد على المعادلة التالية :-

$$(\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}) \div \text{عدد المستويات} ، \text{ أي } (1 - 5) \div 5 = 0.80$$

وبالتالي يكون فئات التقديرات كالتالي :-

1.00 - 1.80	درجة حدة منخفضة جداً
1.81 - 2.60	درجة حدة منخفضة
2.61 - 3.40	درجة حدة متوسطة
3.41 - 4.20	درجة حدة عالية
4.21 - 5.00	درجة حدة عالية جداً

السؤال الأول / ما أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ؟
للإجابة على هذا السؤال استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فكانت النتائج مفصلة وفق الأبعاد بالجدول التالية :-

- البعد الأول : الطلبة

جدول رقم (8)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات وأبعاد استبيان المشكلات التي تواجه أعضاء

هيئة التدريس بعد الطلبة ن = 111

ر.م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	ضعف التحصيل الدراسي للطلبة .	3.91	1.28	عالية
2	الغياب المتكرر للطلبة من المحاضرات .	4.27	0.84	عالية جداً
3	انتشار ظاهرة الغش بين الطلبة .	3.60	1.11	عالية
4	تدني دافعية الإنجاز وحماس الطلبة للتعلم .	3.43	1.01	عالية
5	تفضيل الطلبة لأسلوب التفقيس واللقاء في المحاضرة بدل الحوار والنقاش .	4.10	0.90	عالية
6	كثرة أعداد الطلبة في القاعة الدراسية .	3.77	1.08	عالية
7	اعتماد الطلبة على المحاضرة فقط في دراستهم دون الرجوع إلى مراجع خارجية .	4.42	1.82	عالية جداً
8	تدني المستوى الثقافي والفكري للطلبة .	4.09	0.91	عالية
9	ضعف تقدير الطلبة للأستاذ الجامعي .	3.45	1.43	عالية
10	الاعتقاد السائد لدى بعض الطلبة من عدم جدوى التعليم الجامعي .	3.23	1.24	متوسطة

تشير نتائج الجدول السابق أنه بصفة عامة تواجه أعضاء هيئة التدريس العديد من المشكلات الخاصة بالطلبة ، حيث إن أغلب درجات التقدير من (عالية - عالية جداً) باستثناء العبارة رقم (10) وهي (الاعتقاد السائد لدى بعض الطلبة من عدم جدوى التعليم الجامعي) فقد كانت درجة تقديرها (متوسط) .

أن أكثر المشكلات حدة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الطلبة التي تقديرها (عالية جداً) مرتبة من الأعلى إلى الأدنى حسب ما تشير إليه متوسطاتها الحسابية (اعتماد الطلبة على المحاضرة فقط في دراستهم دون الرجوع لمراجع خارجية، الغياب المتكرر للطلبة من المحاضرات) . فيما يخص (اعتماد الطلبة على المحاضرة فقط في دراستهم دون الرجوع إلى مراجع خارجية)، وهذا جانب قد يجبر عضو هيئة التدريس إلى بذل جهد مضاعف من حيث التحضير والإلقاء ، وتصوير المحاضرة أحياناً للطلبة ، وهذه مشكلة قد يرجع السبب فيها إلى تعود الطلبة على هذا الأسلوب في دراستهم ، حيث لم يتم إلزامهم بالرجوع إلى مراجع خارجية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس ، كما أن أسئلة الامتحانات معظمها إن لم يكن جميعها تأتي من المحاضرات ، وهذه أمور قد تشجع الطلبة على الاعتماد على المحاضرات دون غيرها في مراجعة دروسهم .

أما المشكلة الثانية وهي (الغياب المتكرر للطلبة من المحاضرات)، وهذا جانب قد يلزم عضو هيئة التدريس بإعادة المحاضرة للطلبة المتغييبين بعذر أحياناً، لا سيما وأن المقرر الدراسي يعتمد في جزء كبير منه على المحاضرة ، وفي هذا عبء كبير على عضو هيئة التدريس ، ولا يمكنه في هذه الحالة إتمام المقرر الدراسي في موعده المحدد .

في حين أن أقل المشكلات حدة والتي أشار إليها أعضاء هيئة التدريس فهي (تدني دافعية الإنجاز وحماس الطلبة للتعلم ، الاعتقاد السائد لدى بعض الطلبة من عدم جدوى التعليم الجامعي) ، أما بالنسبة لمشكلة (تدني دافعية الإنجاز وحماس الطلبة للتعلم) ، وإن كانت درجة تقديرها عالية إلى أنها مقارنة بباقي المشكلات الخاصة بالطلبة تعتبر أقلها حدة ولكن تظل مشكلة يجب تدارسها . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (معراج هوارى ، ب : ت)، التي أشارت على عدم حماس الطلبة للعملية التعليمية .

بالنسبة لمشكلة (الاعتقاد السائد لدى بعض الطلبة من عدم جدوى التعليم الجامعي) فهي أقل المشكلات حدة على الإطلاق بهذا البعد حيث درجة تقديرها (متوسط) ، وعلى أساس هذا الاعتقاد قد يجعل الطلبة ليس لديهم دافع للتعلم وغيابهم المتكرر عن المحاضرات وهذه جوانب قد تخلق عند عضو هيئة التدريس تدني في دافعية الإنجاز والاتجاهات السلبية نحو المهنة .

جدول رقم (9)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الإدارة

ر.م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	عدم توفر الامكانيات لإقامة المؤتمرات العلمية بالجامعة	4.15	1.06	عالية
2	التضارب في القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة	3.69	1.09	عالية
3	تأخر إدارة الجامعة في تنفيذ إجراءات الترقيات العلمية	4.00	1.14	عالية
4	تسود المزاجية في القرارات التي تصدر عن إدارة الجامعة	3.75	1.13	عالية
5	تفتقر إدارة الجامعة إلى التسلسل الإداري المطلوب في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس .	3.83	1.08	عالية
6	اضطرار عضو هيئة التدريس إلى متابعة إجراءاته بنفسه كي يضمن تنفيذها من قبل المختصين .	4.26	1.07	عالية جداً

تشير نتائج الجدول السابق أنه بصفة عامة تواجه أعضاء هيئة التدريس العديد من المشكلات الخاصة بالإدارة حيث جميع درجات التقدير من (عالية - عالية جداً) ، وأن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالإدارة هي مشكلة (اضطرار عضو هيئة التدريس إلى متابعة إجراءاته بنفسه كي يضمن تنفيذها من قبل المختصين) ، حيث حازت على درجة تقدير (عالية جداً) ، وهذه الجوانب قد تجبر عضو هيئة التدريس إلى ترك محاضراته أو الحضور متأخراً .

وثاني المشكلات فهي (عدم توفر الامكانيات لإقامة المؤتمرات والندوات العلمية بالجامعة) ، وهذا جانب قد يؤثر سلباً على أداء عضو هيئة التدريس بإعتبار أن المؤتمرات والندوات تسهم إلى حد كبير في الرقي من مستوى عضو هيئة التدريس الأكاديمي بحكم اختلاطه بخبرات جديدة ، واستفادته مما ينشر من بحوث في هذه المؤتمرات أو الندوات ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سناني عبدالناصر ، 2012) ، التي أشارت نتائجها إلى أهم الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس كانت : صعوبة النشر ، نقص المؤتمرات ، كما تتفق مع دراسة (ابراهيم الشرع وجلال الزعبي ، 2011) ، التي أشارت في نتائجها أن أبرز المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس كانت : إجراءات النشر ، تحكيم البحوث ، كتابة البحوث ، كما تتفق مع دراسة (محمد العمارة وسهام السرابي ، 2008) ، التي أشارت نتائجها إلى أن عينة الدراسة تعاني بصفة عامة من مشكلات تعيق البحث العلمي ، وتتفق أيضاً مع دراسة (امطانيوس مخايل ، 2006) ، فقد اشارات في

نتائجها إلى أن أهم مشاكل أعضاء هيئة التدريس تتمثل في : شح الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي ، الافتقار إلى أنظمة ولوائح مرنة لتمويل البحث العلمي ، القيود والعراقيل الإدارية في مجال البحث العلمي .

أما أقل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فهي مشكلة (تسود المزاجية في القرارات التي تصدر عن إدارة الجامعة ، التضارب في القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة) ، حيث حازت على درجة تقدير (عالية) وبهذا التقدير العالي فهي تعتبر مشكلة ولكنها أقل المشاكل الإدارية ، لا شك أن التضارب في القرارات وعدم الثبات في تنفيذها قد تحبط وتترك عضو هيئة التدريس في عمله و تشعره بعدم جدو ما يصدر من قرارات من الجامعة ، وبالتالي في كثير من الأحيان يلجأ إلى التصرف الفردي وعدم الالتزام بما يصدر من الجامعة من قرارات .

- البعد الثالث : الرواتب والحوافز

جدول رقم (10)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة بعد الرواتب والحوافز

ر.م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	تدني الحوافز المادية المحفزة على الإبداع في مجال التخصص .	4.12	1.14	عالية
2	الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس لا يتناسب مع غلاء المعيشة .	4.31	0.99	عالية جداً
3	العلاوات السنوية التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس غير مجزية .	4.17	1.06	عالية
4	تأخر المرتبات عن موعدها المحدد .	4.38	0.98	عالية جداً
5	صعوبة الحصول على المرتب من المصارف التجارية	4.64	0.74	عالية جداً
6	مقارنة ببعض فئات المجتمع الأخرى فإن الراتب الذي يقدم لعضو هيئة التدريس غير منصف .	4.29	1.02	عالية جداً
7	تأخر المكافأة المادية نظير ما يقوم به عضو هيئة التدريس من إشراف على البحوث والامتحانات والمؤلفات	4.49	0.79	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن كل المشكلات الواردة درجات تقديرهم من (عالية - عالية جداً) وأن أكثر المشاكل حدة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس كما تشير إليها درجة التقدير (عالية جداً) ومتوسطها الحسابي فهي (صعوبة الحصول على المرتب من المصارف التجارية ، تأخر المكافأة المادية نظير ما يقوم به عضو هيئة التدريس من إشراف على البحوث والامتحانات والمؤلفات) .

في حين أن أقل المشكلات (تدني الحوافز المادية والمعنوية المحفزة على الإبداع في مجال التخصص، العلاوات السنوية التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس غير مجزية)

أما باقي المشاكل الخاصة بالرواتب والحوافز ينطبق عليها ما ينطبق على المشكلتين السابقتين (عالية جداً) ، والتي قد تتعكس سلباً على سلوك عضو هيئة التدريس وأدائه لمهامه التعليمية بالصورة المطلوبة ، وتتفق هذه النتائج الواردة بالجدول السابق مع نتائج العديد من الدراسة منها دراسة (عبدالعزيز العامري ، 2014) التي أشارت نتائجها إلى أنه من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس كانت : أنظمة الرواتب والحوافز ، كما تتفق مع دراسة (عبدالله المجيدل وسالم شماس ، 2010) ، حيث أشارت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس كانت المعوقات المالية، و تتفق أيضاً مع دراسة (غسان الحلو ، 2003) التي أشارت في نتائجها إلى أن أكثر المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس كانت نظام الترقيات .

- البعد الرابع : بيئة العمل

جدول رقم (11)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة بعد بيئة العمل

ر.م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	الفوضى العارمة داخل القاعات والممرات .	4.60	0.68	عالية جداً
2	عدم وجود أماكن مخصصة لأعضاء هيئة التدريس لغرض الاستراحة .	4.72	0.62	عالية جداً
3	عدم توفر مكاتب خاصة لأعضاء هيئة التدريس .	4.69	0.73	عالية جداً
4	قلة عدد القاعات الدراسية الخاصة بكل قسم .	4.46	1.04	عالية جداً
5	عدم توفر قاعات مناسبة لاجتماعات الأقسام العلمية .	4.62	0.75	عالية جداً
6	عدم توفر مواقف خاصة لسيارات أعضاء هيئة التدريس	4.22	1.13	عالية جداً
7	الانفلات الأمني داخل الحرم الجامعي دون رادع .	4.52	0.86	عالية جداً
8	دخول عناصر غير الطلبة للحرم الجامعي .	4.33	1.02	عالية جداً
9	عدم توفر مكبرات صوت بالقاعات الدراسية .	4.29	1.12	عالية جداً

تشير نتائج الجدول السابق أن جميع درجات تقدير عبارات بعد بيئة العمل (عالية جداً) وهذا ما يلاحظ من خلال تقاربتوسطاتها الحسابية ، و هذا مؤشراً على أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تواجه مشاكل جمة في بيئة العمل ، فعدم وجود أماكن مخصصة لأعضاء هيئة التدريس لغرض الاستراحة ، عدم توفر مكاتب خاصة لأعضاء هيئة التدريس ، الفوضى العارمة داخل القاعات والممرات ، الانفلات الأمني داخل الحرم الجامعي دون رادع و دخول عناصر غير الطلبة للحرم الجامعي جميعها مشاكل تواجه أعضاء هيئة التدريس وتحبط إلى حد كبير من عزيمتهم للعمل .

ما سبق من نتائج فإنها تتفق مع دراسة (سهام الكعبي وآخرون ، 2016) ، فقد أشارت في نتائجها إلى أن المشكلات تزداد حدة كلما تعلق الأمر بالجانب الأمني والسياسي ، كما تتفق مع دراسة (عبدالعزيز العامري ، 2014) ، التي أشارت نتائجها إلى أنه من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس كانت بيئة العمل ، وتتفق أيضاً مع دراسة (ابراهيم الشرع وجمال الزعبي ، 2011) ، التي أشارت نتائجها إلى أنه أهم المشكلات التي يعاني منها كانت ظروف العمل ، كما تتفق مع دراسة (سناني عبدالناصر ، 2012) ، التي أشارت في نتائجها إلى أنه من بين المشاكل التي يعاني منها عضو هيئة التدريس قلة توفر فضاءات للعمل داخل المؤسسة الجامعية .

- البعد الخامس : عضو هيئة التدريس

جدول رقم (12)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد عضو هيئة التدريس

ر.م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	صعوبة الحصول على المراجع .	3.86	1.20	عالية
2	صعوبة ضبط الطلبة داخل القاعة الدراسية .	2.75	1.18	عالية
3	الشعور بالإحراج من كثرة اسئلة الطلبة .	2.09	1.09	متوسطة
4	صعوبة تدريس المادة التي يكلف بها عضو هيئة التدريس .	2.09	0.99	متوسطة
5	ضعف العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل .	3.06	1.25	متوسطة
6	عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالزمن المخصص للمحاضرة .	3.55	1.07	عالية
7	عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بتوصيف المقرر المتفق عليه .	3.37	1.17	عالية
8	المبالغ من بعض أعضاء التدريس في تكليف الطلبة بالأوراق البحثية .	2.76	1.23	متوسطة
9	عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالموضوعية في إعداد الاختبارات وتصحيحها .	3.15	1.31	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن أكثر المشاكل حدة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فيما يخص المشاكل المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم والتي كانت درجة تقديرها (عالية) على التوالي وحسب متوسطاتها الحسابية هي (صعوبة الحصول على المراجع ، عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالزمن المخصص للمحاضرة ، عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بتوصيف المقرر المتفق عليه).

فيما يخص مشكلة (صعوبة الحصول على المراجع) ، فهي مشكلة عامة يعاني عضو هيئة التدريس والطالب معاً ولذلك يلجأ كثير من أعضاء هيئة التدريس إلى الاعتماد على مراجع خاصة بهم في التدريس ، كما أنه في بعض الأحيان يلجؤون إلى تصوير بعض المحاضرات للطلبة أو يمارسون طريقة الالتقاء في تدريسهم ، حتى يضمنوا استفادة كل الطلبة من المقرر الدراسي .

أما مشكلة ما يعانيه عضو هيئة التدريس من (عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالزمن المخصص للمحاضرة) ، وهذه مشاكل تسبب بعض الإرباك لعضو هيئة التدريس ، لا سيما في حالة لديه محاضر تالية للمحاضرة التي يتجاوز فيها عضو هيئة التدريس الزمن المخصص له لإنهاء محاضراته ، وإن هذه المشكلة قد يعود السبب فيها إلى الحضور المتأخر للمحاضرة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس أو في بعض الحالات إلى تأخر حضور الطلبة في الموعد المحدد لبدء المحاضرة نتيجة لظروف معينة لا سيما في محاضرات الفترة الأولى التي تبدأ مع الساعة الثامنة صباحاً الأمر الذي يضطرهم للبدء متأخراً في المحاضرة وبالتالي تأخرهم في الخروج في الموعد المحدد .

أما أقل المشكلات حدة (الشعور بالإحراج من كثرة أسئلة الطلبة ، صعوبة تدريس المادة التي يكلف بها عضو هيئة التدريس) .

- الأبعاد ككل

جدول رقم (13)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد استبيان المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة

التدريس

ر.م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	الطلبة	3.83	0.39	عالية
2	الإدارة	3.94	0.23	عالية
3	الرواتب والحوافز	4.34	0.18	عالية جداً
4	بيئة العمل	4.50	0.18	عالية جداً
5	عضو هيئة التدريس	2.97	0.61	متوسطة
	الكلي	3.91	0.56	عالية

تشير نتائج الجدول السابق وحسب درجات التقدير والمتوسطات الحسابية للأبعاد إلى أن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب مرتبة في أهميتها هي (بيئة العمل ، ، الرواتب والحوافز ، الإدارة ، الطلبة ، عضو هيئة التدريس) .

فيما يخص (بيئة العمل) ، لعل نجاح أي عملية تعليمية يعتمد في جانب كبير منه على البيئة التعليمية الصالحة التي تساعد الطالب و عضو هيئة التدريس على البذل والعطاء ، وبغياب هذه البيئة بكل مكوناتها (المادية ، الأمنية ، الاجتماعية) غياب للممارسة المهنة بالصورة المطلوبة ، وبالتالي غياب لنجاح العملية التعليمية ، وهذه النتيجة تخالف دراسة (عبدالعزيز العامري ، 2014)، التي تؤكد نتائجها على أن أنظمة الرواتب والحوافز تأتي في مقدمة المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس ، كما تخالف دراسة (زياد الجرجاوي وشريف حماد ، 2005) ، التي أشارت نتائجها إلى أنه في مقدمة المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس تأتي المشكلات الإدارية، كما تخالف دراستي (غسان الحلو ، 2003) ، و (محمود المقدادي ، 1991) التي أشارت نتائجها إلى أن أهم المشكلات التي يعاني منها الأستاذ الجامعي هي مشكلة الطلبة .

وتأتي في المرتبة الثانية من المشاكات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس (الرواتب والحوافز) ، فتأخر الرواتب ومشاكل تحصيلها من المصارف التجارية وقلة الحوافز جميعها قد تسهم إلى حد كبير في تدني دافعية عضو هيئة التدريس للعمل الأمر الذي قد ينعكس على سير العملية التعليمية بالكلية .

أما المرتبة الثالثة فتخصص مشكلات (الإدارة) ، فمن المعروف أن الإدارة الناجحة من الدعائم الأساسية لأي عمل ناجح كما أن سوء الإدارة من عوامل فشل المؤسسة ، وبالتالي عدم رضا الفرد (عضو هيئة التدريس) عن الإدارة وشعوره بأنه يواجه مشاكل من خلالها قد تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات سلبية عنها وعن العمل ، وعلى هذا الأساس قد يضطر عضو هيئة التدريس إلى التخلي عن الكثير من المبادئ الداعمة لنجاح العملية التعليمية للتفرغ لإنجاز متطلباته الإدارية بنفسه .

وفي المرتبة الرابعة من المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس مشكلة (الطلبة) فسلوك الطلبة وعدم انضباطهم في الحضور وعدم تقيدهم بإجراءات الامتحانات وغيرها ما الأمور ذات علاقة بالطلبة إذا لم يتم ضبطها والتعامل معها بحزم قد تولد عند عضو هيئة التدريس نوع من الكراهية وسوء العلاقة بينه وبين الطلبة الأمر الذي ينعكس برمته على نجاح العملية التعليمية بالكلية .

أما المرتبة الخامسة (الأخيرة) من المشاكات فهي مشكلة (عضو هيئة التدريس) فهي أقلها حدة ويكاد يكون تأثيرها ضعيف نوعاً ما على سير العملية التعليمية بالكلية ، وهذه مشكلة قد يسهل

التعامل معها باعتبارها مشكلة تخص أعضاء هيئة التدريس والتفاهم فيما بينهم المفترض أن يكون أسهل من التفاهم مع الإدارة أو الطلبة ، كما أنها اسهل من التعامل مع البيئة أو حل مشكلة الرواتب والحوافز .

أما على الاستبيان ككل فإن درجة الحدة عالية ، وهذا مؤشر على أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب يواجهون مشكلات عدة في مجال عملهم .

السؤال الثاني / هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وتوافقهم المهني ؟

للإجابة على هذا السؤال تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة (الارتباط) بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وتوافقهم المهني ، وكانت النتائج وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (14)

يبين الارتباط (العلاقة) بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتوافقهم المهني

بعد المشكلات	الطلبة	الإدارة	الرواتب والحوافز	بيئة العمل	عضو هيئة التدريس	الكلية
معامل الارتباط	-	-	-0.23	-0.31	-0.35	-
مستوى الدلالة	0.45	0.28	0.01	0.00	0.00	0.00
الاستنتاج	دالة	دالة	دالة	دالة	دالة	دالة

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم مستويات الدلالة لمعاملات الارتباط أقل من 0.05 ، وهو مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي spss، وبالتالي توجد علاقة عكسية (سلبية) بين (أبعاد المشكلات الخمسة والاستبيان ككل) ، والتوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب وهذا مؤشر على أنه كلما زادت المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس قل توافقهم المهني ، وبالتالي فإن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجميع أنواعها قد تؤثر سلباً على توافقهم المهني وما يشمله ذلك التوافق من رضا عضو هيئة التدريس عن عمله وتقانيه فيه واحترامه لقواعد وضوابط هذا العمل .

السؤال الثالث / هل توجد فروق دالة إحصائية بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تعزى لمتغير الجنس ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار " ت " فكانت النتائج وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (15)

يبين نتائج اختبار " ت " للتعرف على الفروق بين الجنسين في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفي توافقهم المهني

البيان	البعد	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
التدريب	الطلبة	ذكور	59	36.75	5.31	2.40	0.02	دالة
		إناث	52	39.85	8.15			
	الإدارة	ذكور	59	23.44	3.59	0.83	0.41	غير دالة
		إناث	52	24.06	4.24			
	الرواتب والحوافز	ذكور	59	30.61	3.89	0.27	0.79	غير دالة
		إناث	52	30.38	4.96			
	بيئة العمل	ذكور	59	39.86	4.40	2.04	0.04	دالة
		إناث	52	41.35	3.01			
	عضو هيئة التدريس	ذكور	59	26.69	5.61	0.36	0.72	غير دالة
		إناث	52	26.29	6.35			
	الكلية	ذكور	59	157.36	15.75	1.39	0.17	غير دالة
		إناث	52	161.92	18.83			
	التوافق المهني	ذكور	59	113.20	10.77	1.42	0.16	غير دالة
		إناث	52	110.10	12.16			

أولاً . المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية على بعد (الطلبة) ، حيث مستوى الدلالة 0.02 ، وهذه الفروق كما تشير المتوسطات الحسابية إلى أن الإناث تعاني من مشاكل الطلبة أكثر مما يعانيه الذكور من أعضاء هيئة التدريس ، وربما يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقدر على ضبط الطلبة من بعض الإناث ، لا سيما في حالات الأعداد الكبيرة من الطلبة. كما أنه على بعد (بيئة العمل) يشير مستوى الدلالة إلى 0.04 ، وبالتالي توجد فروق بين الذكور والإناث في المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وهذه الفروق تؤكد على أن الإناث تواجه مشاكل فيما يخص بيئة العمل أكثر من الذكور ، فأعضاء هيئة التدريس الذكور قد يكونون أقدر على التعامل مع الفوضى بالمراتب من الإناث ، وبالتالي الإناث قد يشعرون بهذه المشكلة أكثر مما

يشعروا بها الذكور ، كما أنه على هذا البعد تفتقد الكلية لمكبرات صوت داخل القاعات ، لا سيما المدرجات ، وهذا أمر قد يرهق عضو هيئة التدريس الأنتى في عملية الشرح وضبط الطلبة. أما على باقي الأبعاد (الإدارة ، الرواتب والحوافز ، عضو هيئة التدريس) ، والمشكلات ككل ، لا توجد فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس ، حيث جميع قيم مستويات الدلالة أكبر 0.05 ، وبالتالي فإن شعور أعضاء هيئة التدريس متقارب من حيث مشكل (الإدارة ، الرواتب والحوافز ، عضو هيئة التدريس) ، والمشكلات بصفة عامة ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سهام الكعبي وآخرون ، 2016) التي أشارت على عدم وجود فروق بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس فيما تواجههم من مشكلات بصفة عامة .

وفيما يخص بُعد (الرواتب والحوافز)، فإن هذه النتيجة تخالف ما توصلت اليه دراسة (عبدالعزيز العامري ، 2014) ، حيث أشارت نتائجها على وجود فروق بين الجنسين ، وهذه الفروق تؤكد على أن الذكور يعانون من مشكلة الرواتب والحوافز أكثر مما تعانيه الإناث .

ثانياً . التوافق المهني

تشير نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس في توافقهم المهني حيث قيمة مستوى الدلالة 0.16 ، وهو أكبر من 0.05 ، وبالتالي لا توجد فروق بين الجنسين ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (يحي النجار وعبدالرؤوف الطلاع ، 2012) التي أشارت نتائجها على عدم وجود فروق بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس في توافقهم المهني .

السؤال الرابع / هل توجد فروق دالة إحصائياً في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار " ت " فكانت النتائج وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (16)

يبين نتائج اختبار " ت " للتعرف على الفروق بين نوعي المؤهل في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفي توافقهم المهني

الأداة	البعد	المؤهل	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
التوافق المهني	الطبية	دكتوراه	42	37.47	7.98	0.86	0.39	غير دالة
		ماجستير	69	38.64	6.24			
	الإدارة	دكتوراه	42	22.88	4.32	1.81	0.07	غير دالة
		ماجستير	69	24.25	3.56			

الرواتب والحوافز	دكتوراه	42	29.52	4.11	1.85	0.05	دالة
	ماجستير	69	31.10	4.49			
بيئة العمل	دكتوراه	42	39.98	4.17	1.24	0.22	غير دالة
	ماجستير	69	40.91	3.66			
عضو هيئة التدريس	دكتوراه	42	25.12	5.14	1.94	0.05	دالة
	ماجستير	69	27.35	6.28			
الكلية	دكتوراه	42	154.98	14.75	2.18	0.03	دالة
	ماجستير	69	162.25	18.26			
التوافق المهني	دكتوراه	42	115.48	9.39	2.75	0.00	دالة
	ماجستير	69	109.48	12.11			

أولاً . المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق بين المؤهلين من أعضاء هيئة التدريس على بُعد (الرواتب والحوافز) ، حيث مستوى الدلالة 0.05 ، وهذه الفروق كما تشير لها المتوسطات الحسابية تؤكد أن أصحاب المؤهل ماجستير يواجهون مشكلات تتعلق بالرواتب والحوافز أكثر مما يواجهونه أصحاب الدكتوراه ، وربما يعود ذلك إلى الفارق في الراتب التي تتقاضاه الفئتين من أعضاء هيئة التدريس بحكم مؤهلهم العلمي .

كما توجد فروق بين المؤهلين على بُعد (عضو هيئة التدريس) حيث مستوى الدلالة 0.05 ، وهذه الفروق تشير إلى أن حملة الماجستير يواجهون مشاكل متعلقة بأعضاء هيئة التدريس أكثر مما يواجهونه حملة الدكتوراه ، وربما يرجع ذلك إلى الصعوبة التي تواجه حملة الماجستير في الحصول على المراجع أو ضبط الطلبة داخل القاعات الدراسية أو صعوبة في تدريس المقرر الدراسي مقارنة بحملة الدكتوراه فهم بحكم خبرتهم في التدريس ودرجتهم العلمية قد يستطيعون التعامل مع مثل هذه المشاكل بصورة أفضل من حملة الماجستير .

وعلى المشكلات ككل (الكلية) يشير مستوى الدلالة إلى 0.03 ، وهو أقل من 0.05 ، وهذا مؤشر على وجود فروق بين المؤهلين حيث تؤكد المتوسطات على أن حملة الماجستير يواجهون مشاكل أكثر مما يواجهونه حملة الدكتوراه.

أما عن أبعاد (الطلبة ، الإدارة ، بيئة العمل) فلا توجد فروق بين المؤهلين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، وفيما يخص بُعد (الإدارة) فإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة (محمد العمارة وسهام السرابي ، 2008) ، التي أشارت في نتائجها على عدم وجود فروق تعود لمتغير المؤهل العلمي في معوقات البحث العلمي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس .

ثانياً . التوافق المهني

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود فروق بين المؤهلين حيث قيمة مستوى الدلالة 0.00 ، وهذه الفروق لصالح حملة الدكتوراه على حساب الماجستير أي أن حملة الدكتوراه من أعضاء هيئة التدريس أكثر توافقاً مهنياً من حملة الماجستير ، وهذا أمر قد يكون متوقعاً بحكم العلاقة العكسية بين المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتوافقهم المهني ، وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (يحي النجار وعبدالرؤف الطلاع ، 2012) ، التي اشارت نتائجها على عدم وجود فروق وفقاً لمتغير المؤهل في التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس .

السؤال الخامس /هل توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ، وفي توافقهم المهني تعزى لمتغير الخبرة ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين البسيط " ف " فكانت النتائج وفق الجدول التالي:-

جدول رقم (17)

يبين اختبار " ف " للتعرف على الفروق بين المستويات المختلفة من الخبرة بالسنوات لأعضاء هيئة التدريس في المشكلات التي تواجههم وفي توافقهم المهني

البيان	البعد	الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ف	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المشكلات	الطلبة	أقل من 5	39	38.67	4.06	0.17	0.92	غير دالة
		5 – 10	36	38.28	9.14			
		10 – 15	20	37.90	7.70			
		15 فما فوق	16	37.25	6.24			
الإدارة	الإدارة	أقل من 5	39	24.15	2.85	0.57	0.64	غير دالة
		5 – 10	36	23.81	3.88			
		10 – 15	20	22.75	5.22			
		15 فما فوق	16	23.75	4.42			
الرواتب والحوافز	الرواتب والحوافز	أقل من 5	39	30.69	4.38	0.32	0.81	غير دالة
		5 – 10	36	29.92	4.84			
		10 – 15	20	30.90	4.36			

			3.55	30.88	16	15 فما فوق	
غير دالة	0.53	0.75	3.66	41.05	39	أقل من 5	بيئة العمل
			4.04	39.78	36	5 - 10	
			3.42	40.85	20	10 - 15	
			4.55	40.76	16	15 فما فوق	
غير دالة	0.25	1.41	3.77	26.08	39	أقل من 5	عضو هيئة التدريس
			6.28	25.97	36	5 - 10	
			7.04	28.95	20	10 - 15	
			7.66	25.69	16	15 فما فوق	
غير دالة	0.84	0.27	12.15	160.64	39	أقل من 5	الكلية
			18.93	157.75	36	5 - 10	
			12.95	161.35	20	10 - 15	
			21.73	158.31	16	15 فما فوق	
دالة	0.00	4.56	7.79	108.33	39	أقل من 5	التوافق المهني
			13.04	111.61	36	5 - 10	
			10.79	111.75	20	10 - 15	
			12.66	120.38	16	15 فما فوق	

أولاً . المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس

تشير نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق بين المستويات المختلفة من الخبرة لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، حيث جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من 0.05 ، وبالتالي فالمشاكل التي تواجه الخبرات المختلفة جميعها متقاربة ، ولعل ذلك يرجع إلى أن الخبرة ليست مختص بها ذكور أو إناث ، أو حملة دكتوراه أو ماجستير حيث كثير من الإناث أكثر خبرة من الذكور في مجال التدريس ، وكثير من حملة الماجستير أكثر خبرة من حملة الدكتوراه ، وبالتالي اشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الخبرات المختلفة ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسات عدة منها (محمد العمري ، 2015) ، ودراسة (جواهر اليوسف ، 2013) ، ودراسة (سناني عبدالناصر ، 2012) ،

ودراسة (محمد العمارة وسهام السرابي ، 2008) ، التي في مجملها تشير على عدم وجود فروق بين الخبرات المختلفة فيما يواجهونه من مشاكل .

ثانياً . التوافق المهني

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود فروق بين المستويات المختلفة من الخبرة حيث قيمة مستوى الدلالة 0.00 ، وللتعرف على أين تكمن هذه الفروق ، فقد استخدم الاختبار البعدي LSD، حيث أشارت نتائجها إلى أن الفروق كانت لصالح من خبرتهم (15 سنة فما فوق) على حساب باقي الخبرات (أقل من 5 سنوات ، 5 - 10 سنة ، 10 - 15 سنة) أي أن أصحاب الخبرة (15 سنة فما فوق) يتمتعون بمستوى توافق مهني أكثر ممن خبرتهم (أقل من 5 سنوات ، 5 - 10 سنة ، 10 - 15 سنة) فالخبرة والسنين الطوال في التدريس قد ساعد أصحاب هذه الفئة من التوافق المهني أكثر من باقي الفئات رغم المشاكل التي تواجههم ، فالصبر وسعة الصدر والتحمل وحسن التعامل مع المواقف الكثيرة التي واجهتهم سلبية أو إيجابية ساهمت إلى حد كبيراً في توافقهم وتكيفهم مع ما يمرون به من ظروف .

• التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة وما أشارت إليه من مشاكل تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب يوصي الباحث بالآتي :

- 1- تطبيق اللوائح الخاصة بالغياب والغش في الامتحانات على الطلبة المخالفين .
- 2- توفير المراجع لكافة التخصصات وبالكمية المطلوبة حتى تعين الطالب على التحصيل الدراسي المطلوب .
- 3- لا بأس من عمل منظومة نظم رسائل الماجستير بالكلية .
- 4- الرفع من مستوى موظفي الجامعة فيما يخص الإدارة لا سيما الإدارة الالكترونية .
- 5- وضع ضوابط للتسيب الإداري الذي يقوم به بعض الموظفين بالجامعة .
- 6- عمل مؤتمرات وندوات سنوية في جميع التخصصات بالجامعة للرفع من المستوى العلمي لأعضاء هيئة التدريس .
- 7- زيادة المرتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع متطلبات الحياة وظروفها .
- 8- ضبط الأمن داخل الكلية بصفة خاصة والجامعة بصفة عامة .
- 9- الحد من الفوضى داخل حرم الكلية وملاحقة من هم غير الطلبة ومعاقتهم على تصرفاتهم غير السوية داخل الكلية .

• المقترحات

- يمكن للباحث تقديم بعض المقترحات لعناوين بحوث لاحقة تتمثل في الآتي :-
- 1- المشاكل الأكاديمية التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي وسبل التغلب عليها
 - 2- تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر الطلبة .
 - 3- المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو المهنة .
 - 4- الميول المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بتحصيل طلابهم .
 - 5- اتجاهات طلبة الجامعة نحو عضو هيئة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم .

المراجع

- 1- إبراهيم الشرع، و طلال الزعبي (2011) ،مشكلات البحث التربوي من وجهة نظراًعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية،دراسات العلوم التربوية،المجلد 38 ،ملف 4 .
 - 2- أحمد الطاهر أحمد همومه (2014) ، الضغوط المهنية لأساتذة كلية الآداب بالزاوية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية ، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية بالزاوية ، تحت شعار (كلية التربية وآفاق المستقبل) ، في الفترة من 23 - 24 / 4 / 2014 م ، جامعة الزاوية ، ليبيا .
 - 3- إسماعيل طه ، والطاف ياسين (2007) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أستاذ الجامعة ، مجلة البحوث التربوي والنفسية ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات ، العدد 12
 - 4- أحمد أحمدحرز الله (2010) ، علم النفس المهني " التربية النفسية المهنية " ، رام الله ، فلسطين ، دار الشروق للنشر والتوزيع.
 - 5- أمطانيوس مائيل (2006) مشكلات البحث التربوي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التربوية في سوريا ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد 4 ، العدد 1 .
 - 6- الزائر المختار أبوحرية (2014) ، الضغوط النفسية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس أثناء العمل ، المؤتمر العلمي الأول بكلية التربية بالزاوية ، تحت شعار (كلية التربية وآفاق المستقبل) ، في الفترة من 23 - 24 / 4 / 2014 م ، جامعة الزاوية ، ليبيا .
 - 7- المختار عمر برطشه (2014) ، دور الجامعة في تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي ، المؤتمر العلمي الأول بكلية التربية بالزاوية ، تحت شعار (كلية التربية وآفاق المستقبل) ، في الفترة من 23 - 24 / 4 / 2014 م ، جامعة الزاوية ، ليبيا .
 - 8- أيمن مصطفى موسى الزامل (2011) ، التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- Library.iugaza.wdu 10/5/2017
- 9- بوتوتهماميه (2015) ، التوافق المهني للممرضين (دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ، ندير محمد بولاية تيزي وزو) ، رسالة ماجستير ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر .
- www.umtmo.dz 10/5/2017
- 10- بوعيط سفان (2007) ، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني (دراسة ميدانية بمركب ميتال سنيل - عنابة) رسالة ماجستير ، جامعة منتوري-قسنطينة .
- Bu.umc.edu.dz 10/5/2017
- 11- جواهر بنت خالد بن عبدالله اليوسف (2013) ، المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سليمان بن عبدالعزيز ، رسالة ماجستير ، جامعة الإمام محمد بن مسعود الإسلامية .

Libback.uqu.edu.sa

10/2/2017

- 12- زياد علي الجرجاوي ، وشريف علي حماد (2005) ، معوقات البحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة ودور الجامعة في تطويره ، ندوة " واقع البحث العلمي وآفاق تطويره في جامعة القدس المفتوحة " مدينة رام الله ، شهر يوليو .
- 13- سهام مطشر الكعبي وآخرون (2017) ، المشكلات التي يعاني منها تدريسي جامعة بغداد من وجهة نظرهم وسبل حلها ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد ، العدد 50 .
- 14- سامي خليل محجان (2010) ، التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة .

Library.iugaza.edu

5/5/2017

- 15- سلامة بشير الشريقي (2016) ، مشكلات الإدارة المدرسية بمرحلة التعليم الثانوي ودور الحاسب الآلي في حلها ، مجلة مسارات علمية ، جامعة صيراته ، ليبيا ، العدد 1 .
- 16- سناتي عبدالناصر (2012) ، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية " دراسة ميدانية ، كلية الآداب والعلوم الانسانية ، جامعة باجي مختار - عنابة " ، رسالة دكتوراه ، جامعة منتوري محمود قسطنطينية ، الجزائر .

Bu.umc.edu.dz

10/2/2017

- 17- شارف خوجة ملكية (2011) مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين ، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) ، رسالة ماجستير ، جامعة تيزي وزو www.ummtto.dz 2/5/2017 .
- 18- صالح حسن الداھري (2005) ، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ، عمان الأردن ، دار وائل للنشر .
- 19- طارق كمال (2007) ، علم النفس المهني والصناعي ، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة .
- 20- عباس محمود عوض (2005) ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- 21- عبدالله المجيدل ، وسالم مستهيل الثماس (2010) ، معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية " دراسة ميدانية ، كلية التربية بصلالة نموذجاً " ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 26 ، العدد " 1 + 2 "

- 22- عبداللطيف بن حمد الحليبي (2004) ، الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني ، ندوة (تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي) في الفترة من 7 - 8 / 12 / 2004 م ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- 23- عبدالعزيز عبدالهادي العامري (2014) ، المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعة اليمنية من وجهة نظرهم ، مجلة الدراسات الاجتماعية ، جامعة العلوم والتكنولوجيا ، الأردن ، العدد 41 .
- 24- عبدالقادر أحمد سليم (2007) ، مصادر الضغوط المهنية وأثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة
- Library.iugaza.ed 2/5/2017
- 25- غسان حسين الحلو (2003) ، المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس / فلسطين ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية ، المجلد 17 ، العدد 2 .
- 26- فيصل بن مدالله علي الرويشد (2004) ، المشكلات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمنطقة الشمالية من المملكة العربية السعودية والحلول المقترحة ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك .
- Repository.yu.edu.jo 10/2/2017
- 27- لطيفة علي أبوذينة (2014) ، التكوين التربوي والمهني للأستاذ الجامعي ، واقع وآفاق ، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية بالزاوية تحت شعار (كلية التربية وآفاق المستقبل) ، في الفترة من 23 - 24 / 4 / 2014 م ، جامعة الزاوية ، ليبيا .
- 28- ماهر عطوة الشافعي (2002) ، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- Library.iugaza.edu 10/5/2017
- 29- محمد عبدالسميع رزق ، وزين محمد عثمان (2002) ، الكفاءات المهنية لدى المعلم الجامعي بجامعة أم القرى ، فرع الطائف من وجهة نظر الطلاب والطالبات وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، العدد 50 .
- 30- محمد حسن العميرة ، وسهام محمد السرابي (2008) ، البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة - الأردن " معوقات ومقترحات تطويره " ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 24 ، العدد 2 .
- 31- محمد عبدالقادر العمري (2015) ، أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك عن استخدام منظومة التعليم الإلكتروني عن موقع الجامعة من وجهة نظرهم ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، المجلد 11 ، العدد 4 .

32- محمود حامد حسين المقدادي (1991) ، المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك .

Repositort.yu.edu

5/5/2017

33- مجدي أحمد محمد عبدالله (2006) علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.

34- معراج عبدالقادر هواري (ب ، ت) ، المشاكل التي تجابه عضو هيئة التدريس وتؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي بجامعة الأغواط في الجزائر ، مركز الدراسات الإقليمية ، دراسات إقليمية 5 (11) .

35- نوال تمور (2012) ، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري ، الجزائر .

Bu.umc.edu

5/5/2017

36- يحيى محمود النجار ، وعبد الرؤف أحمد الطلاع (2012) ، الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، مجلة جامعة الخليل للبحوث ، المجلد 7 ، العدد 1 .

صعوبات تطبيق الجودة الشاملة بالجامعات الليبية

" دراسة تطبيقية على كليات بني وليد "

د. فخرالدين عبدالسلام عبدالمطلب - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة بني وليد

د. عز الدين مختار غميص "باحث متعاون" مع كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة بني وليد

ملخص الدراسة

يفاس تقدم الأمم وتخلفها بمدى اهتمامها بعملية التعليم وجودته في كل مراحلها المختلفة والذي يهدف في الأساس إلي بناء العنصر البشري الذي يعتبر المكون الأساسي لتحقيق التنمية الشاملة والقدرة على المنافسة في كل المجالات التي تمكننا من مواجهة التحديات الراهنة ، ولعمل على تحسين وضع الجامعات ومستوي أدائها طرحت مفاهيم عديدة منها مفهوم إدارة الجودة الشاملة ، وهو ما دفع مؤسسات التعليم لاستخدام الجودة كمعيار للمنتج التعليمي كما إن طرح قضية الجودة في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أصبح حاجة ماسة لهذه المؤسسات وركيزة أساسية لتمكينها من القدرة على البقاء وإحداث التنمية والازدهار المنشود .

تركز هذه الورقة على أهم الصعوبات التي تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالجامعات الليبية من خلال دراسة تطبيقية على جامعة بني وليد وقد تم التركيز على أهم المدخلات اللازمة لتطبيق الجودة الشاملة والذي يترتب عليه تدني أو ارتفاع مستوي أداء الجامعة موضوع الدراسة وفي هذا الخصوص تم توزيع استمارة استبيان على أعضاء هيئة التدريس في الكليات المستهدفة وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من بينها أن هناك علاقة طردية بين جودة أعضاء هيئة التدريس ومستوي الأداء، كما أن هناك قصور في المناهج الدراسية وتم التوصل أيضا أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الادارة الجامعية ومستوى الأداء بالإضافة الى وجود نقص في بعض الإمكانيات المادية للجامعة والذي قد يؤثر سلبا على مستوى الأداء .

المقدمة :-

مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي شهدتها العقود الأخيرة من القرن العشرين أصبح من المحتم على المنظمات العربية والوطنية أن تتكيف وترتقي وتتميز في أدائها وأن تتوصل إلي طريق ومفاهيم إدارية حديثة بهدف الارتقاء بالجودة وذلك من خلال تطوير وتعبيير رؤيتها وفلسفتها وسياستها بما يتفق ومتطلبات العصر الحديث من هذا المنطق لجأت بعض المنظمات الخدمية إلي تبني بعض الأساليب الإدارية الحديثة التي أثبتت فعاليتها في تحسين

الإنتاجية ومنها مفهوم إدارة الجودة الشاملة الذي يهدف إلى تطوير أداء المنظمات عن طريق بناء ثقافة عميقة من الجودة وكسب رضا العميل وأصبح نجاح الإدارة مرتبط بالكفاءة الإنتاجية للمنظمة التي تتأثر بدورها بجودة المنتج أو الخدمة المقدمة للعملاء وأداء الأعمال بدقة وبأقل تكلفة ممكنة وعلى الرغم من أن مفاهيم الجودة قد نشأت أساساً في إطار تحسين السلع للارتقاء بها في القطاع الاقتصادي الهادف للربح، فإن تلك المفاهيم امتدت إلى المنظمات الخدمية التي تقدم خدمات متنوعة للمواطنين من أجل الارتقاء بالجودة في قطاع الخدمات، ومن هذه المنظمات الخدمية الجامعات والمؤسسات التعليمية، مما جعل معظم الجامعات في العالم تتجه نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة للرقى بها إلى المستوى المطلوب. أن تحسين جودة الخدمات التعليمية هو الهدف الذي تسعى إليه أي مؤسسة تعليمية وبرامج الجودة تحتاج إلى الأعداد وتغيير الثقافة التنظيمية لأي منظمة. ونظراً لأهمية هذا المفهوم والصور الواضح في تطبيقاته من قبل الجامعات الليبية فقد أكد الباحثان على ضرورة دراسة المشاكل وفهم الصعوبات التي تواجه مفهوم تطبيق الجودة الشاملة في الجامعات الليبية كضرورة ملحة .

مشكلة الدراسة :-

ان من أهم التحديات التي تواجه جامعاتنا ومؤسساتنا التعليمية هي تطبيق برامج مدروسة تتوافق مع أهدافها من أجل تحقيق الجودة الشاملة وأتمتد الأبحاث والدراسات الأكاديمية المتقدمة وإدخالها في موضع التطبيق الفعلي من أجل مواجهة العقبات والصعوبات التي تقف عائق أمام تحقيق برنامج الجودة الشاملة وتطوير مخرجات التعليم. ولغرض معرفة العوائق والصعوبات التي تواجه الجامعات الليبية لتطبيق الجودة الشاملة ونظراً لان مكون نظام الجودة يتمثل في أجزاء متكاملة تعني بشكل مباشر في مسألة المدخلات (العنصر البشري والأدوات) وهما العنصران الأساسيان الذي يتوقف عليهما نظام إدارة الجودة وعليه تمكن مشكلة الدراسة في (ضعف توافر المدخلات المناسبة لتطبيق الجودة الشاملة في كليات بني وليد مما ترتب عليه تدني معدلات مستوى أداء الجامعة موضوع الدراسة) .

فرضيات الدراسة :-

1. توجد علاقة دلالة إحصائية بين جودة أعضاء هيئة التدريس ومستوى الأداء.
2. توجد علاقة دلالة إحصائية بين المناهج الدراسية والأداء .
3. توجد علاقة دلالة إحصائية الإدارة الجامعية ومستوى الأداء .
4. توجد علاقة دلالة إحصائية بين الإمكانيات المادية ومستوى الأداء .

أهداف الدراسة :

1. التعرف على المشكلة الرئيسية في عدم تطبيق الجودة الشاملة .
2. التعريف على الصعوبات التي تحول دون تطبيق الجودة الشاملة .
3. إمكانية توضيح اثر الجودة الشاملة في إدارة المنظمة .
4. الوقوف على العلاقة بين مدخلات إدارة الجودة ومستوى الأداء .
5. التعرف على الوضع التعليمي للمرحلة الجامعية في ظل الظروف الراهنة من
6. وجهة نظر عينة الدراسة.

أهمية الدراسة:

1. تمكين الدارسين من إجراء البحوث العلمية والاطلاع على العديد من المصادر والمراجع التي تتناول موضوع الجودة الشاملة والبحث في أهم الصعوبات التي تواجه التطبيق وإيضاح دور الجودة في رقي المنظمات.
2. تتناول هذه الدراسة أحد أهم الموضوعات التي تعاني من ندرة نسبية في المكتبات العربية والعالمية ، ونقص واضح في الإطار النظري لوصف الأبعاد الأساسية للجودة الشاملة في التعليم ، فتحاول الدراسة إثراء المكتبة العلمية ببحث جديد يعالج مشكلة في تطبيق الجودة.
3. يعتبر التعليم من الركائز الأساسية في المجتمع ، فإذا صلح التعليم صلح المجتمع ، فمن هذا المنطلق تحاول الدراسة الوصول لحلول جذرية لتفادي الصعوبات في تطبيق الجودة الشاملة والوصول بمنظمتنا التعليمية لأعلى المستويات المرجوة.

عينة الدراسة :-

شملت عينة الدراسة عينة عمدية مكونة من أعضاء هيئة التدريس في (كلية القانون - كلية الاقتصاد - كلية الآداب - كلية العلوم) بمدينة بني وليد، وهي ثلاثة كليات للعلوم الإنسانية وكلية للعلوم التطبيقية.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الحالة وتحليلها.

مصادر جمع المعلومات:

المصادر الأولية : تم استخدام استمارة الاستبيان الموجه لعينة الدراسة وبعض المقابلات الشخصية مع موظفي الجامعة .

المصادر الثانوية : تم الاعتماد على الدراسة النظرية من خلال المصادر والمراجع العربية والأجنبية ، وهي الكتب والدوريات والمجلات والمؤتمرات والندوات والرسائل العلمية.

الدراسات السابقة :

أولاً : أهمية إدارة الجودة الشاملة في الارتقاء بالخدمات الصحية ، سنة 2008 ف¹ .

وحددت هذه الدراسة أهم أهدافها في الآتي :

1. التعرف على اتجاهات المرضى المقيمين في المستشفى تجاه مستوى جودة الخدمة .
2. التعرف على مدى وجود فروق بين آراء رؤساء الأقسام بالمستشفى والمرضى نحو جودة الخدمة الطبية
3. التعرف على أكثر العوامل تأثيراً على جودة الخدمة الصحية المقدمة فعلياً بالمستشفى
4. استخلاص مدلولات ما يتم التوصل إليه من نتائج مع اقتراح بعض التوصيات والأبحاث المستقبلية حول الموضوع .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان أهمها الآتي :

1. يتبع الأطباء أساليب علمية حديثة في تقديم الخدمة الطبية ، وإن الأطباء يتبعون معايير ومتطلبات الأمان مع البعد عن الشك والمخاطرة .
2. إن الممرضات والقائمين على الخدمات المساندة يظهرون بالمظهر اللائق النظيف ، وإن الممرضات يبينن الالتزام اتجاه المرضى بالنسبة لمواعيد تلقي الأدوية وغير ذلك
3. إنه يوجد اهتمام من جانب العاملين بالمستشفى نحو المرضى بالاستماع إليهم والتعاطف معهم وتقديم النصح والإرشاد لهم .
4. بالرغم من اختلاف جنسيات العاملين إلا أنهم يعملون كفريق عمل متفاهم ومتكاتف .
5. دقة وسرعة انسياب المعلومات عن المرضى مما يساعد على تقديم خدمة جيدة .

ثانياً : تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وتأثيرها على جودة الخدمات المصرفية سنة 2007 ف² .

أهداف الدراسة :

1. التعرف على جانب القصور في تطبيق متطلبات الجودة الشاملة بإدارتي مصرف الصحارى والأمة .
2. الرفع من مستوى جودة الخدمات المصرفية عن طريق معالجة القصور في تطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة .

(1) عبد الفتاح عامر الصادق – أهمية إدارة الجودة الشاملة في الارتقاء بالخدمات الصحية ، رسالة ماجستير غير منشورة بأكاديمية الدراسات العليا/ طرابلس . سنة 2008 ف .

(2) عزيز الهادي المزوغي – تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وتأثيرها على جودة الخدمات المصرفية ، رسالة ماجستير غير منشورة بأكاديمية الدراسات العليا/ طرابلس . سنة 2007 ف .

3. المساهمة في معالجة الظواهر السلبية الناتجة عن القصور في تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

4. الوصول إلى نتائج مهمة توظف في معرفة تأثير تطبيق متطلبات الجودة الشاملة على مستوى جودة الخدمات المصرفية .

5. تقديم توصيات تساعد في الرفع من مستوى جودة الخدمات المصرفية .
وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها الآتي :

1. إن هناك قصوراً في تطبيق مبدأ التحسين المستمر .

2. إن هناك قصوراً في تطبيق مبدأ العمل الجماعي .

3. وجود قصور في تطبيق مبدأ التوجه بالعميل .

ثالثاً : مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين مستوى فاعلية الأنشطة التسويقية
2005 ف¹

هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. الاطلاع على المفاهيم والمبادئ التسويقية الحديثة واستخلاص ما يمكن الاستفادة منه في

وضع استراتيجيات تسويقية تعمل على تفعيل القرارات بالفنادق .

2. التعرف على أوجه القصور في وضع الاستراتيجيات التسويقية وأوجه علاجها.

3. التعرف على دور الاستراتيجيات التسويقية في عملية التسويق الفندقي .

4. محاولة تقديم المقترحات والتوصيات بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة .

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

1. عدم اهتمام الشركة ببعض مبادئ ومتطلبات الجودة الشاملة .

2. إن للعميل صلاحيات محدودة لتقديم مقترحاته .

3. كلما زاد تأييد الإدارة العليا لمبادئ الجودة الشاملة زادت فاعلية الأداء .

4. إن الإدارة تسعى لوضع معايير واضحة للقياس تمكنها من متابعة تنفيذ خطط وتحسين

الجودة

5. ضعف التركيز على الاهتمام بالالتزام بالجودة حسب الشريعة الإسلامية .

6. معظم العاملين بالشركة ليس لديهم المعرفة الشاملة بمفهوم إدارة الجودة الشاملة .

(2) عبد الفتاح أحميدة العالم - مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين مستوى فاعلية الأنشطة التسويقية ، رسالة ماجستير غير منشورة بأكاديمية الدراسات العليا/ طرابلس . سنة 2005 ف .

* بماذا تختلف هذه الدراسة عن سابقتها :-

- الدراسة الأولى تدرس تأثير الجودة الشاملة في الخدمات الصحية .
 - الدراسة الثانية تدرس تأثير الجودة الشاملة في الخدمات المصرفية .
 - الدراسة الثالثة تدرس تأثير الجودة الشاملة في الخدمات التسويقية .
- أما هذه الدراسة فهي تدرس تأثير الجودة الشاملة في النشاط التعليمي والوقوف على الصعوبات التي تواجه تطبيق الجودة الشاملة في جامعاتنا الليبية .

تعريف الجودة:

هناك العديد من التعريفات للجودة (Quality) وبغض النظر عن الاختلاف بين هذه التعريفات إلا أن بعض التعريفات فرضت نفسها على الفكر الإداري لما تتصف به من موضوعية وتعبير دقيق عن هذا المفهوم ، فقد قدم

(Prof David Gravin) في كتبه الشهير إدارة الجودة خمسة مداخل لتعريف الجودة (1):

-التعريف غير المحدد (خارج نطاق الخبرة) فالجودة هنا يصعب تعريفها وإنما يمكن معرفتها والاستدلال عليها .

-التعريف المبني على المنتج: فالجودة هنا هي صفات أو خصائص يمكن قياسها وتحديدها .

-التعريف المبني على المستخدم النهائي: الجودة هي أمر فردي يعتمد على تفضيلات المستخدم التي يطلبها في السلعة أو الخدمة .

-التعريف المبني على التصنيع: الجودة هي التوافق مع المواصفات والمتطلبات .

-التعريف المبني على القيمة: المنتج الأعلى جودة هو الأفضل شراء .

مفهوم الجودة الشاملة :-

أن مفهوم الجودة الشاملة هو من أهم الموضوعات التي أصبحت حاجة ملحة وضرورة حتمية في العقدين الأخيرين، ومن هنا ظهرت كثير من الدراسات والأبحاث والكتابات والمؤتمرات التي تختص بمفاهيم تطبيق الجودة الشاملة، ولما كان هذا الاهتمام المتزايد يتعلق بالمنظمات العلمية الأكاديمية ومراكز الأبحاث العلمية فقد شاعت أيضا شعارات ونداءات تنادي بتطبيق الجودة الشاملة كمنتج نهائي للعملية التعليمية، وفي هذا الشأن تتسابق المؤسسات على الحصول على الشهادات التي تقي بتطبيق معايير الجودة .

ونظراً لاتساع الأبعاد المختلفة الخاصة بالجودة الشاملة، والتي تناولتها العديد من الكتب العربية والأجنبية، ونظراً لأن هناك محاولات كثيرة لتعريف إدارة الجودة الشاملة لوصف أهميتها ، ولا يوجد

(1) البكري ، سونيا محمد " إدارة الإنتاج والعمليات " الدار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة 1999 .

تعريف واحد متفق عليه فهي ظاهرة ظهرت وتطورت خلال فترة من الزمن. وقد قدم معهد الجودة الفيدرالي تعريفاً للجودة الشاملة على أنها القيام بالعمل بشكل صحيح ومن أول خطوة مع ضرورة الاعتماد على تقييم العمل في معرفة مدى تحسين الأداء.

* مفهوم إدارة الجودة الشاملة: " إنه تفاعل المدخلات وهي الأفراد والأساليب والسياسات والأجهزة، لتحقيق جودة عالية للمخرجات "(1)

* ورأت " د. الحداد " أنها العملية التي تشترك فيها الإدارة العليا مع جميع العاملين في المنظمة في ضمان تحسين جودة المنتج وبيئة العمل باستمرار عند جميع المراحل والمستويات، إنسجاماً مع هدفها في تحسين رضا الزبائن والعاملين(2) .

* أما عن " د. أحمد سيد " فرأى أنها فلسفة إدارية معاصرة، جوهرها نظام شامل للجودة يستلهم توقعات العملاء (الداخليين والخارجين) (3).

الجودة في الكليات والأقسام العلمية(4):-

في هذا الجزء سيتم عرض عدة مفاهيم مختلفة للجودة في مؤسسات التعليم العالي وخاصة في الكليات والأقسام العلمية، بالإضافة إلى المعايير الأساسية المستخدمة في قياس معدلات مستوى تطبيقات الجودة ونختص بها على سبيل المثال التالي:

* **المدخلات** :- وهنا لا بد من التأكيد على أن جودة التعليم تكافئ جودة المدخلات من حيث الأهمية ومثال على ذلك، أعضاء هيئة التدريس الأكفاء علمياً وبحثياً ومهارة بالإضافة إلى البنية التحتية العالية التجهيز في الكليات والأقسام وكذلك الطلبة الذين يملكون المهارات الأساسية والاستدراكية والمعرفية .

* **العملية التعليمية** :- فمن المعروف أن جودة التعليم تعتمد بالأساس على كيف يتم عمل الأشياء حيث تعود التحسينات في ذلك من خلال تغيير الطرق والأساليب التي نعمل بها وهذه الأمور تعتمد بالأساس أيضاً على خبرات العاملين في التعليم العالي وبخاصة في الكليات والأقسام العملية .

*** المسؤوليات الاجتماعية:**

يجب تطوير مفهوم جودة التعليم ضمن مسؤولية المواطنة لكافة أفراد المجتمع وليس فقط مسؤوليات التعليم العالي ومؤسساته لوحدها واعتبار القوة المنتجة والكفاءة هي أحد المقاييس الأساسية والحقيقية لقياس جودة النظام التعليمي في البلد.

(1) العلي ، عبد الستار ، (2008)، تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع ص23 .

(2) الحداد، عواطف إبراهيم ، (2009) إدارة الشاملة، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون، ص21 .

(3) مصطفى، أحمد سيد، (بدون سنة نشر)، إدارة الجودة الشاملة الأيزو 9000 ، قام بالنشر بنفسه .

(4) العلي ، عبد الستار ، مرجع سبق ذكره . ص 292 - 293 .

ويتكون النموذج الأساسي للعملية من ثلاثة محاور رئيسة مترابطة فيما بينها بحيث تشكل حلقة متكاملة كما يلي:

تصميم الجودة : وتعني تحديد خصائص ومميزات التعليم الجيد بهدف تلبية حاجات السوق بأقل تكلفة .

جودة المطابقة : وتتعامل مع تحقيق الرضا من متطلبات التعليم بما في ذلك متطلبات التكلفة .

جودة الأداء : وتعني إلي أي مدى يخدم التعليم ويساعد الطالب بالعمل في بيئته وهذا يعني قياس القيمة المعرفية التي تحصل عليها الطالب من دراسته بالجامعة .

ومن هنا لابد من التأكيد على أن المحاور الثلاثة متداخلة ومترابطة بعضها مع البعض⁽¹⁾.

مميزات إدارة الجودة الشاملة في التعليم (2) :-

1- إقامة نظام متكامل للسيطرة على كافة العناصر التي تؤثر في جودة مخرجات المؤسسة التعليمية.

2- تحقيق تغطية شاملة لكافة العناصر الإدارية والفنية والبشرية في كافة مجالات نشاط المؤسسة والتي تتوجه بها لتحقيق احتياجات المستفيدين ورغباتهم .

3- الأخذ بعين الاعتبار ثلاثة أمور إستراتيجية :

* مصادر الخطر التي تهدد بخفض الجودة في أي مجال بالمؤسسة .

* تكاليف المحافظة على الجودة بالمقارنة بتكلفة وعبء الخسائر الناجمة عن انخفاضها وتأثيراتها على وضع المؤسسة بالنسبة لنظرائها .

* العائد المترتب على دعم الجودة أو الناشئ عن إلغاء الخسائر الناتجة عن إنخفاض الجودة .

4- تحقيق تميز المؤسسات من خلال المقومات الإدارية الآتية :

* نظام متكامل للجودة يحدد مجالاتها ومواصفاتها والمسؤولية عن تحقيقها .

* أهداف محددة للجودة يمكن قياسها ومتابعة تحقيقها .

* سياسات للجودة واضحة ومعلنة يلتزم بها الجميع .

يعتبر التطبيق العلمي لأي دراسة ركنا أساسيا يدعم إطارها النظري ويؤكد أو ينفي فرضياتها ويجب على تساؤلاتها، ويحقق أهدافها والتي كانت تحتوي على هدف رئيسي هو : التعرف على المشكلة

(1) العلي ، عبد الستار ، مرجع سبق ذكره ، ص 293 – 294 .

(2) سليم، حسن مختار، (2009)، إدارة الجودة الشاملة في التعليم، مصر ، شركة دلتا – مكتبة بيروت، ص 190 .

الرئيسية في عدم تطبيق الجودة الشاملة وسوف يتم تحقيق من ذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية :-

1- التعرف على الصعوبات التي تحول دون تطبيق الجودة الشاملة .

2- إمكانية توضيح أثر الجودة الشاملة في أداء المنظمة

3- الوقوف على العلاقة بين مدخلات إدارة الجودة ومستوى الأداء.

عينة الدراسة :-

شملت عينة الدراسة عينة عمدية مكونة من أعضاء هيئة التدريس في (كلية القانون - كلية الاقتصاد - كلية الآداب - كلية العلوم) بمدينة بني وليد، وهي ثلاثة كليات للعلوم الإنسانية وكلية للعلوم التطبيقية وكان عدد أعضاء هيئة التدريس القاريين في هذه الكليات الذين شملتهم العينة 103 عضو هيئة تدريس ووزعت استمارة الاستبيان على جميع أفراد العينة وامتنع اثنين من أعضاء هيئة التدريس في كلية القانون عن الإجابة واستبعدت 4 استمارات لتكرر نفس الأعضاء ، وبذلك فقد أصبح عدد الاستمارات الجاهزة للتحليل الإحصائي 97 استمارة أي بنسبة 94.2 %، منهم 64 من حملة الماجستير و33 عضو هيئة تدريس من حملة الدكتوراه كما في الجدول التالي مع ملاحظة أن عينة الدراسة لم تشمل أعضاء هيئة التدريس المتعاونون.

الجدول رقم (1) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
65.98	64	ماجستير
34.02	33	دكتوراه
100	97	المجموع

بناء الاستبيان:

إن طبيعة موضوع البحث والذي يهتم بمفهوم إدارة الجودة الشاملة والتي تهدف إلى تطوير أداء المنظمات عن طريق بناء ثقافة عميقة من الجودة ولما أصبح نجاح الإدارة مرتبط بالكفاءة الإنتاجية للمنشأة التي تتأثر بدورها بجودة الخدمة المقدمة وأداء الأعمال بدقة وبأقل تكلفة ممكنة ، فقد فرض

نوعاً محدداً من أدوات جمع البيانات وتحليلها وهي استمارة الاستبيان حيث أن دقة ومصداقية البيانات التي يتم جمعها يعتمد على حسن اختيار الدارس للأداة التي تستخدم لذلك مع الحرص على صياغة مجموعة من الأسئلة تعد بهدف الحصول على بيانات تخدم أساساً دراسة الموضوع من خلال مشكلة البحث والفرضيات المعدة لذلك .

1.تصميم استمارة الاستبيان:

لقد تم تصميم الاستبيان بشكل مبدئي وكان يحتوي على عدد من الأسئلة التي تدور حول محاور الدراسة ، وللتأكد من أن أسئلة الاستبيان تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة ، فقد تم عرض الاستبيان على أساتذة متخصصين ، فكان لهم ملاحظات جوهرية على مجموعة من الأسئلة ، وإلغاء بعض العبارات المتكررة وأعيد صياغة الاستبيان بما يتفق وتلك الملاحظات ، وقد روعي في إعداد الاستبيان وضوح الفقرات وسهولة الإجابة.

2.محاور الاستبيان:

تم تقسيم صحيفة الاستبيان إلى عدة أجزاء تكون على النحو التالي:

أولاً: معلومات أولية تضمنت 4 أسئلة .

ثانياً: المحور الخاص بالطلبة وتضمن 9 أسئلة .

ثالثاً: المحور الخاص بأعضاء هيئة التدريس وتضمن 8 أسئلة .

رابعاً: المحور الخاص بالمنهج الدراسية وتضمن 6 أسئلة .

خامساً: المحور المرتبط بالإدارة الجامعية وتضمن 7 أسئلة .

سادساً: المحور الخاص بالإمكانيات المادية وتضمنت على 8 أسئلة .

وقد تم استخدام البرامج الإحصائي SPSS (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية) وكذلك البرنامج الإحصائي EXCEL والوسط الحسابي (ت) T-tast ومستوى الدلالة والنسب المئوية ومعامل الارتباط للوصول إلي نتائج حقيقية من خلال البيانات المتحصل عليها من استمارة الاستبيان. قام الباحث باستخدام النسب المئوية للإجابات واستخدام كاي تربيع (χ^2) لمقارنة إجابات المستجيبين لتحديد ما إذا كانت الإجابات تختلف فيما بينها أم لا (أي اختبار مدى استقلالية الإجابات) من حيث درجة التأثير عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha = 0.05$). والجدول التالية تبين ذلك:

جدول (2) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في المحور الخاص بأعضاء هيئة التدريس

م	العبارات	متوسط	انحراف معياري	النسبة المئوية
1	التزام أعضاء هيئة التدريس بحضور المحاضرات .	3.94	0.89	078.8
2	أعضاء هيئة التدريس متفرغون للعمل الجامعي .	3.92	0.89	078.4
3	هناك رغبة من أعضاء هيئة التدريس على العطاء .	3.60	0.91	72.00
4	هناك احترام من أعضاء هيئة التدريس لطلابهم .	3.56	0.96	071.1
5	توفر عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس وتغطيتهم لجميع الجوانب المنهجية .	3.48	1.01	069.7
6	عضو هيئة التدريس بالجامعة كفؤ .	3.32	0.69	066.4
7	يساهم أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع .	3.29	0.90	065.8
8	يتفاعل الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بطريقة إيجابية	3.10	1.03	62.06
9	يتم انتقاء الطالب قبل قبوله للدراسة	3.06	1.20	61.24
10	ارتفاع مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .	3.04	0.97	060.8
11	ارتفاع مستوى جودة خريجين الجامعة .	3.02	0.89	60.41
12	قدرة الطلبة على استيعاب المقررات الدراسية .	2.99	0.94	59.79
13	وجود رغبة للطلاب واستعدادهم للتعلم .	2.95	0.92	58.97
14	توجد العديد من شكاوى الطلبة على أعضاء هيئة التدريس .	2.89	0.88	57.73
15	الطلبة يعانون من ارتفاع تكاليف الدراسة .	2.78	1.02	55.67
16	الشعور بالأمن والأمان بالجامعة .	2.76	1.08	055.3
17	تناسب نسبة الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس .	2.55	0.91	50.93
18	مجمل محور أعضاء هيئة التدريس	3.19	0.42	65.00

جدول رقم (3) يبين النسب المئوية للتكرارات واختبار كاي تربيع (χ^2) لإجابات عينة الدراسة للمحور الخاص بأعضاء هيئة التدريس

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	Chi-Square	مستوى الدلالة
1	تناسب نسبة الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس .	1.03	20.62	15.46	57.73	5.15	98.21	0.00
2	التزام أعضاء هيئة التدريس بحضور المحاضرات .	24.74	54.64	11.34	8.25	1.03	87.07	0.00
3	هناك رغبة من أعضاء هيئة التدريس على العطاء .	12.37	50.52	22.68	13.40	1.03	67.90	0.00
4	عضو هيئة التدريس بالجامعة كفو.	0.00	43.30	46.39	9.28	1.03	62.63	0.00
5	ارتفاع مستوى جودة خريجين الجامعة	6.19	17.53	46.39	27.84	2.06	261.9	0.00
6	يساهم أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع .	6.19	37.11	39.18	14.43	3.09	56.66	0.00
7	هناك احترام من أعضاء هيئة التدريس لطلابهم	13.40	46.39	24.74	13.40	2.06	54.70	0.00
8	وجود رغبة للطلاب واستعدادهم للتعلم .	2.06	30.93	28.87	36.08	2.06	53.36	0.00
9	توجد العديد من شكاوى الطلبة على أعضاء هيئة التدريس .	1.03	25.77	38.14	30.93	4.12	53.05	0.00
10	الطلبة يعانون من ارتفاع تكاليف الدراسة .	3.09	27.84	19.59	43.30	6.19	52.43	0.00
11	توفر عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس وتغطيتهم لجميع الجوانب المنهجية .	12.37	46.39	21.65	16.49	3.09	51.20	0.00
12	قدرة الطلبة على استيعاب المقررات الدراسية .	2.06	31.96	34.02	26.80	5.15	45.01	0.00
13	ارتفاع مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .	5.15	29.90	31.96	29.90	3.09	40.99	0.00
14	الشعور بالأمن والأمان بالجامعة .	5.15	23.71	22.68	39.18	9.28	35.11	0.00
15	يتفاعل الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بطريقة إيجابية	8.25	29.90	28.87	29.90	3.09	33.88	0.00
16	يتم انتقاء الطالب قبل قبوله للدراسة	11.34	31.96	16.49	31.96	8.25	24.80	0.00
17	أعضاء هيئة التدريس متفرغون للعمل الجامعي	29.90	37.11	27.84	5.15	0.00	22.22	0.00

جدول (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في المحور الخاص بالمناهج الدراسية

م	العبارة	متوسط	انحراف معياري	النسبة المئوية
1	توفر مفردات للمناهج .	3.49	0.95	69.9
2	يوجد ارتباط بين المناهج العلمية و البيئة	3.06	1.02	61.2
3	تركز المناهج على تنمية قدرات الطالب	2.97	0.99	59.4
4	ارتباط المناهج باحتياجات المجتمع .	2.63	1.03	52.6
5	ارتباط المناهج العلمية بمتغيرات العصر	2.47	1.05	49.5
6	هناك تطوير مستمر للمناهج .	2.38	1.08	47.6
7	مجمال محور المناهج الدراسية	2.84	0.74	58.10

جدول رقم (5) يبين النسب المئوية للتكرارات واختبار كاي تربيع (χ^2) لإجابات عينة الدراسة لمحور الخاص بالمناهج الدراسية

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	Chi-Square	مستوى الدلالة
1	توفر مفردات للمناهج .	7.22	56.70	17.53	15.46	3.09	88.41	0.00
2	ارتباط المناهج العلمية بمتغيرات العصر	3.09	18.56	15.46	48.45	14.43	55.73	0.00
3	تركز المناهج على تنمية قدرات الطالب	3.09	35.05	20.62	38.14	3.09	54.70	0.00
4	هناك تطوير مستمر للمناهج .	3.09	17.53	13.40	46.39	19.59	50.06	0.00
5	يوجد ارتباط بين المناهج العلمية و البيئة	8.25	21.65	46.39	15.46	8.25	48.31	0.00
6	ارتباط المناهج باحتياجات المجتمع .	4.12	18.56	23.71	43.30	10.31	43.88	0.00

جدول (6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في المحور المرتبط بالإدارة الجامعية

م	العبارة	متوسط	انحراف معياري	النسبة المئوية
1	للجامعة قنوات اتصال مع الجامعات الأخرى .	3.41	1.00	068.2
2	يتمتع الخريجين بسمعة طيبة في المؤسسات التي يعملون فيها .	3.40	0.79	68.00
3	هناك التزام من الإدارة العليا بتطبيق الجودة الشاملة .	3.39	1.03	067.8
4	تلعب الجامعة دور فعال في خدمة البيئة .	3.12	0.98	062.5
5	تشارك الجامعة في المؤتمرات والندوات العلمية	3.12	1.05	062.5
6	تركز الجامعة على البحث العلمي وكيفية تطويره .	2.46	1.10	049.3
7	هناك اهتمام بتدريب القوى البشرية العاملة بالجامعة .	2.40	1.12	48.00
8	مجمل محور المرتبط بالإدارة الجامعية	3.05	0.60	62.00

جدول رقم (7) يبين النسب المئوية للتكرارات واختبار كاي تربيع (χ^2) لإجابات عينة الدراسة لمحور المرتبط بالإدارة الجامعية

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	Chi-Square	مستوى الدلالة
1	يتمتع الخريجين بسمعة طيبة في المؤسسات التي يعملون فيها .	5.15	42.27	41.24	10.31	1.03	78.62	0.00
2	تركز الجامعة على البحث العلمي وكيفية تطويره .	5.15	15.46	16.49	46.39	16.49	46.66	0.00
3	للجامعة قنوات اتصال مع الجامعات الأخرى .	11.34	40.21	30.93	13.40	4.12	43.57	0.00
4	هناك اهتمام بتدريب القوى البشرية العاملة بالجامعة .	5.15	14.43	16.49	43.30	20.62	39.13	0.00
5	تلعب الجامعة دور فعال في خدمة البيئة .	8.25	27.84	34.02	27.84	2.06	37.79	0.00
6	تشارك الجامعة في المؤتمرات والندوات العلمية	8.25	34.02	22.68	31.96	3.09	37.38	0.00
7	هناك التزام من الإدارة العليا بتطبيق الجودة الشاملة .	12.37	38.14	29.90	15.46	4.12	36.76	0.00

جدول (8) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في المحور الإمكانيات المادية

م	العبارات	متوسط	انحراف معياري	النسبة المئوية
1	توافر القوى البشرية العاملة بكليات الجامعة .	3.76	1.05	75.3
2	مرونة مبنى الجامعة وقدرته على استيعاب الكثافة الكلية .	3.20	1.02	63.9
3	توفر المعامل ومستلزماتها بالجامعة .	3.14	0.99	62.9
4	توافر أجهزة الكمبيوتر ، وخدمة الإنترنت بالجامعة .	3.09	1.00	61.9
5	استفادة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من مراكز التعلم في الجامعة .	3.09	1.09	61.9
6	توفر الشروط والظروف المادية المحيطة بالعملية التعليمية	2.88	0.99	57.5
7	وفرة الاعتمادات المالية المخصصة للجامعة .	2.58	1.01	51.5
8	توجد ميزانية مستقلة مخصصة للبحث العلمي	2.20	0.92	43.9
9	مجمل محور الإمكانيات المادية	2.99	0.55	58.2

جدول رقم (9) يبين النسب المئوية للتكرارات واختبار كاي تربيع (χ^2) لإجابات عينة الدراسة لمحور الإمكانيات المادية

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	Chi-Square	مستوى الدلالة
1	توجد ميزانية مستقلة مخصصة للبحث العلمي	3.09	4.12	22.68	49.48	20.62	68.62	0.00
2	مرونة مبنى الجامعة وقدرته على استيعاب الكثافة الكلية .	2.06	48.45	24.74	16.49	8.25	63.26	0.00
3	وفرة الاعتمادات المالية المخصصة للجامعة .	4.12	16.49	21.65	48.45	9.28	57.79	0.00
4	توافر القوى البشرية العاملة بكليات الجامعة .	25.77	42.27	16.49	13.40	2.06	43.98	0.00
5	توافر أجهزة الكمبيوتر ، وخدمة الإنترنت بالجامعة .	5.15	35.05	27.84	27.84	4.12	39.86	0.00

0.00	36.76	9.28	25.77	35.05	27.84	2.06	توفر الشروط والظروف المادية المحيطة بالعملية التعليمية .	6
0.00	36.45	3.09	24.74	35.05	28.87	8.25	توفر المعامل ومستلزماتها بالجامعة .	7
0.00	30.37	9.28	20.62	27.84	36.08	6.19	استفادة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من مراكز التعلم في الجامعة .	8

النتائج:

تبين النتائج ضعف المدخلات الرئيسية للجودة الشاملة في الجامعة والتي مبينة في الآتي :

1. تبين الجداول عدم قدرة الطالب على استيعاب المقررات الدراسية .
2. تبين الجداول أيضاً عدم وجود رغبة للطلاب واستعدادهم للتعلم .
3. توجد العديد من الشكاوي ضد أعضاء هيئة التدريس .
4. لا يوجد أمن و أمان داخل الجامعة .
5. أن المناهج لا ترتبط باحتياجات المجتمع .
6. لا تركز الجامعة على البحث العلمي وكيفية تطويره ولم تخصص له ميزانية مستقلة.
7. قلة اهتمام الجامعة بتدريب القوى البشرية العاملة بالجامعة .
8. لا تتوفر الشروط المادية المحيطة بالعملية التعليمية .
9. لا توجد اعتمادات مالية مخصصة للكليات .

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها نورد مجموعة من **التوصيات** وهي توجهات مستقبلية للنهوض بتطبيق الجودة الشاملة في الجامعات الليبية وهي:

1. تطوير المناهج التعليمية بما يخدم تنمية قدرات الطالب.
2. ربط المناهج التعليمية باحتياجات المجتمع.
3. مواكبة التغيرات التي تطرأ على المناهج التعليمية .
4. تخصيص موارد مالية مستقلة خاصة بالبحث العلمي.
5. الاهتمام بتدريب وتطوير القوى العاملة بالجامعة.
6. توفير الاعتماد المالية .
7. تطوير عناصر الأمن داخل الجامعة واستخدام التقنيات والوسائل لحماية امن وسلامة الجامعة .

المصادر والمراجع

- العلي، عبد الستار، تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة والتوزيع عمان، 2008.
- الحداد، عواطف إبراهيم، إدارة الشاملة، دار الفكر ناشرون وموزعون عمان 2009.
- مصطفي، أحمد سيد، (بدون سنة نشر) ، إدارة الجودة الشاملة الايزو 9000 قام بالنشر بنفسه .
- سليم ، حسن مختار حسين، إدارة الجودة الشاملة في التعليم، مصر، شركة دلتا مكتبة بيروت 2009.
- سونيا محمد البكرى " إدارة الإنتاج والعمليات " الدار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة 1999 .
- عبد الفتاح عامر الصادق - أهمية إدارة الجودة الشاملة في الارتقاء بالخدمات الصحية ، رسالة ماجستير غير منشورة بأكاديمية الدراسات العليا/ طرابلس . سنة 2008 ف .
- عبد الفتاح أحميدة العالم - مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين مستوى فاعلية الأنشطة التسويقية ، رسالة ماجستير غير منشورة بأكاديمية الدراسات العليا/ طرابلس . سنة 2005 ف.
- عزيز الهادي المزوغي - تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وتأثيرها على جودة الخدمات المصرفية ، رسالة ماجستير غير منشورة بأكاديمية الدراسات العليا/ طرابلس . سنة 2007 ف .

أول تسجيل لمرض الذبول الفيوزاري على أشجار الزيتون بمنطقة بني وليد- ليبيا

فاتح عمر عجاج زيدان - محمد نافع أسطيل - إسماعيل مصباح الفار

قسم وقاية النبات - كلية الزراعة - جامعة بني وليد

المخلص :

أظهرت نتائج المسح الحقلية لبساتين أشجار الزيتون بأودية بني وليد (أمريش، غبين، القرجومة والمردوم) والتي أستهذفت بعمليات الأستصلاح الزراعي لعام 2014/2013م ظاهرة التدهور السريع والموت المفاجئ لبعض أشجار الزيتون. تمثلت الأعراض بسقوط الأوراق وجفاف نهايات الأفرع وموت المجموع الخصري للأشجار بأكمله. كما لوحظ تلون افرع الأشجار بلون بني محمر من جهة واحدة ، ويتكون في منطقة التاج للأشجار المصابة تقرينات شديدة وظهور طرود وفروع غضة. ثم عزل وتشخيص الفطر من السيقان، الأفرع و جذور أشجار الزيتون بأودية بني وليد. أظهرت النتائج المزرعية والتشخيص المجهرى في العينات المصابة وجود فطر *Fusarium solani* (Mart.) Sacc. . أوضحت نتائج اختبار الأمراضية حدوث أعراض مرضية تمثلت في سقوط الأوراق وذبول الشتلات وموتها، ويعد هذا أول تسجيل لمرض الذبول والموت المفاجئ المتسبب عن الفطر *F. solani* على أشجار الزيتون بليبيا.

الكلمات المفتاحية: الذبول، الموت المفاجئ، أشجار الزيتون، أودية بني وليد، ليبيا *Fusarium solani*

المقدمة :

تتعرض شجرة الزيتون *Olea europaea* L. للإصابة بالعديد من المسببات المرضية وخصوصاً أمراض الذبول الوعائي التي تهاجم المجموع الجذري مسبباً إلى تدهور وموت أشجار الزيتون (1) ، تعتبر فطريات التربة الممرضة للنبات من أشد المسببات المرضية خطورة على النبات، إذ إنها تعمل بعيداً عن منظور الإنسان وغالباً ما تظهر الأعراض على المجموع الخصري بعد أن تكون قد فتكت بالمجموع الجذري (11). ومن اخطر فطريات التربة الممرضة لأشجار الزيتون في دول حوض البحر الأبيض المتوسط الفطر *Fusarium solani* وفي معظم مناطق زراعة أشجار الزيتون (4،5)، ويؤدي إلى تعفن الجذور وموت اشجار الزيتون (10)، أول إشارة للمرض تعفن الجذور وموت اشجار الزيتون المتسبب عن الفطر *Fusarium solani* كانت عام 1982 من قبل

مُنجال Munjal في الهند (18)، تلا ذلك تسجيل المرض في العديد من الدول المهتمة بزراعة الزيتون مثل إيران (12) والأرجنتين (13)، وخصوصاً الدول المطلة على حوض البحر الأبيض المتوسط كأسبانيا (15) وإيطاليا (21)، وتونس (14) ومصر (17) والمغرب (16)، وتعاني أشجار الزيتون بالمنطقة الغربية من ليبيا من المسببات المرضية (2،5)، وبالرغم من قلة الدراسات عن أمراض أشجار الزيتون في ليبيا بالمقارنة مع بقية الدول المهتمة بزراعة أشجار الزيتون، إلا إنه تشير الدراسات بليبيا على انتشار مرض الذبول الوعائي المتسبب عن الفطر *Verticillium dahliae* الذي يؤدي إلى تدهور أشجار الزيتون وموتها بالمنطقة الغربية من ليبيا (1،4)، بالإضافة إلى عزل الفطر *Phialophora clivis* المسبب لمرض تعفن الجذور من أشجار الزيتون بالمنطقة الغربية من ليبيا (1).

تفيد الدراسات إن منطقة بني وليد - ليبيا شهدت حضارة زراعية متعددة الجوانب منذ أكثر من ألفي عام، وتميزت المنطقة بإقتصاد متنوع واحتلت زراعة الزيتون مكاناً هاماً فيه (8). نفذت في السنوات الماضية برامج إستصلاح العديد من الأراضي الزراعية وزراعتها بشتلات الزيتون منها محاولات من قبل القطاع الخاص، وأخرى من الدولة بإقامت مشاريع زراعية لزراعة أودية بني وليد بشتلات الزيتون ومن أهم عمليات الإستصلاح الزراعي هي:

أولاً- المنطقة الثانية بمشروع وادي المردوم وهي المنطقة الواقعة بوادي المردوم الذي تم تقسيمه وتوزيعه على المواطنين بعدد 190 مزرعة مساحة كل منها تتراوح بين 5-6 هكتار للمزرعة تم توزيع المزارع سنة 1979م .

عدد أشجار الزيتون بهذه المنطقة تنقسم إلى :-

1- أشجار زيتون تم زراعتها من بداية المشروع سنة 1977م وتقدر الموجودة منها الان حوالي 30000 ثلاثون ألف شجرة زيتون منتجة الان مختلفة الأنواع .

2- أشجار زيتون تم زراعتها في المواسم 2010/2009 م وفق برنامج تنمية وادي المردوم وتقدر عدد هذه الأشجار حوالي 67000 سبعة وستون ألف شجرة زيتون ونسبة النجاح بها حوالي 70%.

ثانياً :- المنطقة الثالثة بمشروع وادي المردوم وفق برنامج تنمية وادي المردوم وهي تمتد من منطقة ايليس بالمردوم إلى وادي بني وليد عند منطقة الجمالة وتقدر المسافة بحوالي 800 هكتار .

1- عدد الأشجار التي تم زراعتها بهذه المنطقة حوالي 70000 شجرة زيتون نسبة النجاح بها حوالي 40% حيث تم زراعتها في الموسم 2010/2009 م.

يقع المشروع من جسر النورة إلي بئر نفات مساحة حوالي 700 هكتار استصلح منها حوالي 400 هكتار تم زراعتها بأشجار الزيتون بعدد حوالي 30000 ثلاثون ألف شجرة زيتون وهي بحالة جيدة تم زراعتها من الموسم 2007م. أنواع الزيتون - فرانتويو Frantoio ثنائي الغرض - مائدة و زيت من الأشجار الزيتون المغروسة في المناطق المذكورة في وادي المردوم ووادي بني وليد (القرجومة) (3). لكن هذه الأشجار واجهت عدة مشاكل منها ظاهرة التدهور السريع والموت المفاجئ، ونظراً لأهمية التوسع الزراعي لهذه الشجرة، فقد أجري هذا البحث لغرض عزل وتشخيص الفطر المسبب لظاهرة التدهور السريع والموت المفاجئ لأشجار الزيتون.

المواد وطرق البحث:

العزل والتشخيص

جلبت عينات من أشجار الزيتون من المناطق التي شملها المسح وهي (أمريش، غيبين، المردوم والقرجومة)، المتدهورة والميتة متمثلة في (السيقان، الأفرع والجذور) غسلت تحت ماء جارٍ لمدة ساعتين لإزالة الأتربة العالقة بها، ثم قطعت بواسطة مشرط معقم إلى أجزاء صغيرة بطول 3 - 5 ملم من كل من نهايات الجذور والشعيرات الجذرية وكذلك من السطح الخارجي للجذر الرئيسي بعملية القشط وكذلك من المقاطع الطولية للجذور التي تظهر الحزم الوعائية عقمت سطحياً بمحلول هيبوكلورايد الصوديوم (NaOCl) 1% من المحلول التجاري لمدة دقيقتين، ثم غسلت بالماء المقطر المعقم مرتين لإزالة اثار المادة السامة منها، وتم نقلها بواسطة ملقط معقم إلى أطباق بتري قطر 9 سم تحوي على وسط غذائي من مستخلص البطاطا والديكستروز والأجار Potato Dextrose Agar (PDA) المعقم والمضاف إليه المضاد الحيوي كلورامفينيكول Chloramphenicol بمعدل 0.5 ملغم/لتر، لمنع نمو المستعمرات البكتيرية، وواقع أربعة قطع لكل طبق وبثلاثة مكررات لكل جزء وحضنت في درجة 25 ± 2 م لمدة 3-7 أيام، وشخص الفطر إلى مستوى النوع على اساس الخصائص المورفولوجية وتضمنت (لون وشكل المستعمرة والصبغة التي تنتجها من الجهة الخلفية للطبق)، والخصائص المجهرية شملت (نوع الخيط الفطري، حامل الأبوغ وجود الأبوغ وشكلها وعدد الخلايا) للمستعمرات الفطرية بالاعتماد على المراجع العلمية الخاصة بتصنيف وتقسيم الفطريات (9، 20).

اختبار الأمراض

أختبرت القدرة المرضية للفطر *Fusarium solani* على شتلات أشجار الزيتون صنف فرانتويو Frantoio عمر 2 - 3 سنوات حسب الطريقة الموصوفة من طرف عبد المؤمن وآخرون (6)، والمرسي والمهدي (13) مع بعض التحويرات كالآتي:

تحضير اللقاح الفطري

أجريت هذه التجربة بتسمية الفطر *Fusarium solani* على بذور الدخن المحلي (50غم بذور الدخن، 50 مل ماء مقطر) بعد أن عقم بجهاز المعقم (121 °م وضغط 1.5كغم/سم²) لمدة 15 دقيقة. أعيد التعقيم في اليوم التالي. وبعد تبريدها لقتح الدوارق سعة 500سم² المحتوية على الوسط بخمسة أقراص قطر 5ملم من مزارع الفطر النامية على الوسط الغذائي PDA بعمر سبعة أيام وحضنت تحت درجة حرارة 27 °م لمدة 10 أيام مع رج الدوارق كل 48 ساعة يدوياً لضمان التهوية وتوزيع نموات الفطر على جميع الحبوب. رشح النمو الفطري على ورق ترشيح معلوم الوزن وحسب وزن الفطر.

التلويث باللقاح

احضرت شتول أشجار الزيتون صنف فرانتويو (Frantoio) عمرها سنتين إلى معمل أمراض النبات - كلية الزراعة - بني وليد، بعد التأكد من خلوها من الأمراض، من مشتل بني وليد، تم إزالة الشتول من أكياس البولي اثيلين وغسلت بالماء الجاري وتم تقطيع الجذور لمسافة 1سم، ووضعت الشتول في أصص حجم 750كغم تحتوي على تربة سبق تعقيمها بواسطة المبيد الفطري البنليت 0.5غم/لتر. لوثت تربة الأصص بالفطر *Fusarium solani* بمقدار 7.5غم لقاح/أصيص حجم 750كغم، سقيت الأصص بالماء المعقم وغلفت الأكياس بالبولي اثيلين المتقب ويواقع شتلة لكل أصيص، أما معاملة المقارنة فقد أضيف إليها 7.5غم من بذور الدخن/ لكل أصيص فقط، أستعملت ثلاثة مكررات لكل معاملة، أعيدت عملية تلويث تربة الأصص باللقاح الفطري بعد يومين لضمان حدوث الإصابة، وبعد خمسة أيام رفعت أكياس البولي اثيلين من شتلات الزيتون. سجلت نتائج الإصابة بعد ثلاثة شهور من عملية العدوى، عزل الفطر من شتلات الزيتون الملوثة بالفطر للتأكد من إن الإصابة ناتجة عن الفطر المستعمل في الدراسة.

النتائج والمناقشة

الزيارات الحقلية

من خلال المسح الحقلية خلال فصل الصيف والخريف (2014) وشتاء وربيع (2015)، لأشجار الزيتون بأودية بني وليد (غبين، أمريش، المردوم والقرجومة) شوهدت بعض الأشجار وعليها أعراض الموت الرجعي (شكل 1-أ) وذلك بجفاف القمم النامية، سقوط الأوراق، تعفن الجذور الصغيرة للأشجار المصابة. تعتبر هذه صفة مميزة للمرض ويموت النبات بأكمله (شكل 1-ب) التدهور السريع والموت المفاجئ. تتفق هذه النتائج مع ما أشاره إليه كلاً من (10، 18). تلون الأفرع الأشجار بلون بني محمر من جهة واحدة (شكل 1-ج). وربما يعزى إلى تلون الأفرع

الأشجار بلون بني محمر نتيجة تراكم المركبات الفينولية في بعض خلايا أشجار الزيتون المصابة بمرض الذبول الفيوزارمي حيث تتحول إلى اللون البني المحمر عند تعرضها للأوكسدة، وتشير المراجع العلمية (7) بأن المركبات الفينولية عبارة عن مركبات أبيضية تتراكم في خلايا معينة بعد إصابة المسبب المرضي للنبات وتتحول إلى اللون البني عند تعرضها للأوكسدة، وتعتبر هي الأساس لمعظم الدفاعات المتكونة في النبات وتلعب دوراً مهماً في عملية الأكسدة والأختزال. يهاجم هذا الفطر بفعل الاستجابة لأفرزات جذور النباتات، وأن الشعيرات الجذرية وقمم الجذور هي أكثر حساسية للإصابة من الجذر الرئيسي وتؤدي الإصابة إلى تلف الجذور وتلونها باللون البني ومن ثم موتها حيث تدل هذه الأعراض على مرض الذبول الفيوزارمي المتسبب عن الفطر *Fusarium solani* على أشجار الزيتون. كما لوحظت منطقة التاج تحت سطح التربة للأشجار الميتة تفريعات شديدة وظهور طرود وفروع غضة.

عزل وتشخيص المسبب المرضي

أوضحت نتائج الفحص المجهرى أن الفطر المسبب مرض الذبول السريع والموت الفاجيء على أشجار الزيتون *Fusarium solani* إذ ظهر بصورة نقية من سوق أشجار الزيتون التي جمعت من أودية بني وليد، وأنصف الفطر بالمواصفات الآتية: ظهور مستعمرات نقية لفطر *Fusarium solani* على الوسط الغذائي PDA بلون أبيض قطني مع وجود بعض الصبغات باللون الأزرق وخصوصاً على السطح السفلي للأطباق، (شكل. 2). وعند إجراء الفحص المجهرى لوحظت الخيوط الفطرية مقسمة، وأبواغ كونيديية صغيرة (*Microconidia*) بيضاوية أو كلبية الشكل ذات خلية واحدة أو خليتين (شكل. 3)، تنتج على حوامل مفردة (*Monophailides*) طويلة (شكل. 3). أما الأبواغ الكونيديية الكبيرة (*Macroconidia*) فكانت هلالية الشكل، الخلية القاعدية تكون قديمة أو أسطوانية أما الخلية القمية تكون غير حادة ومدورة، مقسمة إلى 3 حواجز عرضية (شكل. 3). أما الأبواغ الكلاميديية (شكل. 3-3-) فلوحظت بشكل مفرد أو في سلسلة قصيرة طرفية أوبينة وأحياناً داخل الأبواغ الكونيديية الكبيرة. هذه الصفات تطابق الصفات المزرعية والمجهريية للفطر *Fusarium solani* المسبب لمرض عفن الجذور. جاءت هذه النتيجة مشابهة لما وجدته (10)، (17).

اختبار الأمراض

اختبرت القدرة المرضية للفطر *Fusarium solani* المسبب مرض عفن الجذور لأشجار الزيتون على أحداث الإصابة المتمثلة بظهور الأعراض بشكل تلون الأوراق بلون بني وسقوطها والذبول والموت الرجعي على شتلات الزيتون (شكل. 2)، كما أشارت العديد من الدراسات إلى أن

هذا الفطر ممرض لأشجار الزيتون (15)، كما أوضحت عملية عزل الفطر من جذور شتلات الزيتون على الوسط الغذائي PDA ظهور مستعمرات نقية بعد 7 أيام للفطر الفيوزارمي والتشخيص الميكروسكوبي. الفطر *Fusarium solani* يسجل لأول مرة على أشجار الزيتون بليبيا. حيث لم يتمكن من الحصول على أي مصدر يشير إلى إصابة هذا الفطر أشجار الزيتون بليبيا. ونستنتج من خلال هذه الدراسة أن مرض نبول الزيتون المتسبب عن الفطر *Fusarium saloni*، والطور الجنسي يسمى *Necteria Haematococca*، الذي يتبع شعبة الفطريات الأسكية *Ascomycota*، من أهم وأخطر الأمراض التي تهدد زراعة الزيتون بليبيا، تأتي أهمية المرض نتيجة موت النبات وذلك لنمو الطفيل في الأوعية الخشبية في النبات وإفرازه انزيمات ومواد سامة مثل حمض الفيوزاريك الذي يؤدي إلى تعطيل امتصاص الماء والعصارة الغذائية مما يخفض صعود الماء في الساق والأوراق وبالتالي ظهور أعراض الذبول. إضافة إلى النمو السريع للفطر وإنتاج أعداد كبيرة من الوحدات اللقاحية الفعالة في أحداث الإصابة وخصوصاً الأوبغ الكلاميدية التي تبقى في التربة حيه لسنوات عديدة، وتحملها للظروف البيئية القاسية، والمدى العائلي الواسع، وصعوبة مكافحة الفطر وهذا ما تؤكدته العديد من الدراسات والمراجع العلمية (7، 10، 11، 16). لذا توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات وخصوصاً في مجال مكافحة الفطر على أشجار الزيتون، حيث إن ظروف المنطقة البيئية تعتبر ملائمة جداً لنمو الفطر، وكذلك الأصناف المزروعة.

First Report of Fusarium Wilt Disease on the Olive trees in Beni-Walid
Libya.

Ismail M. Al-far, Mohammed N. Astill, Fateh O. A. Zidan

Email Zidan49104@yahoo.com

Abstract

A field survey of olive trees valleys at Beni-Walid that targeted the operations of the agricultural reclamation results (Emmerich, Gobbeen, Al-Gurjuma and Al-Merdum) for the year 2013/2014 on the phenomenon of rapid deterioration and sudden-death of some olive trees. Disease symptoms were observed as leaves browning and defoliations, twig dieback, dry ends branches and the death of the entire plant.

Observations on trees showed discoloration of twigs on one side of the trees, as well as the growth of off shoots from the dying tree crowns. Fungus was isolated from the stems, twigs, and roots of olive trees. Pathogenicity tests indicated that the same symptoms were observed as previously studied. This is a first report of wilt disease on olive trees (*Olea europaea L.*) recorded in Libya.

olive trees and Beni-Walid , sudden- death. Key words: wilt disease valleys.

المراجع

1. البي، عمر عمران، على أبوالقاسم العاقل، والزروق أحمد الدنقلي. (2011). مرض الذبول بصوبات إكثار الزيتون (*Olea europaea* L.) بالعقل المجذرة في شمال غرب ليبيا. مجلة كلية التربية، جامعة الفاتح، ليبيا. (6): 213 - 221.
2. البي، عمر عمران. (2008). مرض ذبول أشجار الزيتون *Olea europaea* L. في بعض مناطق غرب ليبيا. رسالة ماجستير. كلية الزراعة، قسم وقاية النبات، جامعة الفاتح، ليبيا. 54 صفحة
3. العربي، خديجة فرج، نورية علي العامري، والزروق الدنقلي. (2009). حصر الأمراض المعدية على أشجار الزيتون بالمناطق الغربية من ليبيا، مجلة جامعة ناصر الأممية، ليبيا. (4): 204 - 218.
4. عبد السلام، غيت. (2013). تقرير عن أشجار الزيتون في وادي المردوم ووادي البلاد القرجومة - بني وليد، (التقرير الأول) برنامج تنمية وادي المردوم بني وليد- ليبيا.
5. زيدان، فاتح، محمد نافع، وأسماعيل الفار. (2013). دراسة ظاهرة تدهور أشجار الزيتون وموتها بمنطقة بني وليد - ليبيا، مجلة العلوم الزراعية والبيولوجية، كلية الزراعة - بني وليد، جامعة الزيتونة، ليبيا. 1 (1): 1 - 15.
6. زيدان، فاتح، محمد نافع، وأسماعيل الفار. (2013). عزل وتعريف الفطريات التي تصيب أشجار الزيتون، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مصر. 28 (8): 159 - 170.
7. Abdel-Monaim M.F., El-Morsi M.E.A., and Hassan MAE. (2014). Control of rot root and wilt disease complex of evergreen fruit transplants by using plant growth promoting Rhizobacteria in the new valley Governorate, Egypt. Journal of Phytopathology and Pest Management, 1(3): 23 - 33.
8. Agrios, G.N. (1997). Plant pathology 5th, Academic press, 922pp.
9. Barker, G.W.W and G.D.B. Jones. (1982). UNESCO Libyan Valleys Survey 1979 -1981: Palaeoeconomy and environmental Archaeology in the Pre-desert. The society for Libyan studies. Univ. of Sheffield. UK. 34 pp.

10. Barreto, D., Babbitt, S., Gally M., and Perez, B.A. (2003). *Necteria Haematococca* causing root rot in olive greenhouse plant. INTA, Argentina, RIA, 23 (1): 49 – 55.
11. Carrett, S.D. (1977). Pathogenic root-infecting fungi Cambridge University, Press, London, PP293.
12. Chliyeh, Mohamed. Youssef Rhimini, Karima Selmaoui, Amina Ouzzani Touhami, Abdelkarim Filahi-Modafar, Abdelmajid Moukhli, Ahmed Oukabli, Rachid Benkirane and Allal Douira. (2014). Survey of the Fungal Species Associated to Olive-tree (*Olea europaea* L.) in Morocco. Int. J. Biotech. 2(2): 15 – 32.
13. El-Morsa, M.E.A. and H.A. Mahdy. (2013). Efficacy of some organic compounds against root rot wilt diseases of olive transplants and their growth response in new Valley Governorate, Egypt. Egypt J. Agric. Res., 91(2): 389 – 401.
14. Gally, M., Perez, B.A. and Barreto, D. (2002). First report of *Necteria haematococca* causing wilt of olive plants in Argentina. Plant Disease, 86 (3): 326.
15. Hamid N, Boughalleh – M., Souli M., Ben Salem I., and E.M. Romdhani. (2011). Screening of fungi implicated in the dieback of olive trees (*Olea europaea* L.) in Chebiks' s area. Research in plant biology, 1(4): 33 – 34.
16. Hernández, M.E., Sánchez, A. Ruiz Dávila., A. Perez de Algaba., M. A. Blanco López and A. Trapero Casas. (1998). Occurrence and etiology of death of young olive trees in southern Spain. European Journal of plant pathology. 104(4): 347 – 357.
17. Mousa, M.S., M.K. Ali., A.A. Mosa and I.S. Elewa. (2006). Root rot disease of olive transplants and its biological control. Arab Univ. J. Agric. Sci. 14(1), 395 – 409.

18. Munjal, R. L., Kaul J, L. and Thakur M. S. (1982). Studies on diseases of olive in himachal praesh. In: improvement of forest biomass. Sympotsium proceeding. Indian society of tree scientists. P. 437 – 440.
19. Sanei, S.J. and S. E. Razavi. (2012). Survey of fungal disease in north Iran. Annual review & research in biology, 2(1): 27 – 36.
20. Street, R.B. (1997). The diagnosis of plant diseases. The University of Arizona Press. Page 11.11.
21. Vettraino, A. M. S. Camillo de Lellis, G. P. Shrestha, Kirtipur, Kathmandu, and A. Vannini, S. (2009). First Report of *Fusarium solani* Causing Wilt of *Olea europaea* in Nepal. (Abstract). The ological American PhytopathSociety. 39 (2): 200.1 – 200.1

