



# مجلة العلوم الشاملة

## Journal of Total Science

مجلة دولية علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن

المعهد العالي للعلوم والتقنية

رقدالين - ليبيا

السنة السابعة، المجلد (5)، العدد (19)، مارس 2022

Volume (5), Issue (19) 2022

لمراسلة المجلة:

**مجلة العلوم الشاملة**

**المعهد العالي للعلوم والتقنية**

**رقداين - ليبيا**

البريد الإلكتروني: mmfsh1973@gmail.com

رقم الإيداع بدار الكتب الوطنية 2015/405

بنغازي - ليبيا

بموافقة الإدارة العامة للمطبوعات والمصنفات الفنية بوزارة

الثقافة والمجتمع المدني، قرار رقم 2015/32

الرقم الدولي الموحد للمطبوعات الدورية

2518-579:(ISSNردمد)



# مجلة العلوم الشاملة

دوري دولي علمي محكمة تصدر عن المعهد العالي للعلوم والتقنية - رقدالين ليبيا

السنة السابعة، المجلد الخامس، العدد التاسع عشر، مارس 2022

**رئيس التحرير والمسترف العام**

**الدكتور طارق الكادي النالي**

**الاستاذ المشارك بالمعهد العالي للعلوم والتقنية - رقدالين**

**هيئة التحرير**

**الاقسام العلمية بالمعهد العالي للعلوم والتقنية**

**رقدالين - ليبيا**

**الإخراج الفني:**

**المهندس أحمد محمود**

**لبحوث لمشرورقعببر عن آرائهكتلبها وتعبر عن رأي المصلحة**

## شروط النشر بالمجلة

ترحب مجلة العلوم الشاملة بنشر الإسهامات البحثية لجميع الأكاديميين وأساتذة الجامعات والمعاهد العليا والباحثين في مجال العلوم الانسانية والعلوم التطبيقية بتخصصاتها المختلفة، ، وتقبل البحوث والدراسات باللغة العربية واللغة الإنجليزية، مع توفر الشروط الآتية في البحث أو الدراسة:

1. أن يتسم بالجديّة والأصالة العلمية والموضوعية، وألا يكون قد سبق نشره، كلياً أو جزئياً، ورقياً أو إلكترونياً، وألا يكون مرشحاً للنشر في الوقت نفسه في وسائل نشر أخرى.
2. أن يتقيد بمنهج علمي دقيق، وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث العلمية، وطريقة التوثيق المتبعة في المجلة.
3. أن تكون البحوث ضمن تخصصات المجلة المذكورة أعلاه، وأن تقدّم إضافة علمية أصيلة في موضوع الدراسة.
4. البحوث التي تقبل تعبر عن آراء أصحابها ولا تعبر عن رأي المجلة.
5. يتضمن البحث ملخصاً وبيانات الباحث والعنوان باللغتين العربية والإنجليزية.
6. ترسل الأبحاث من نسخة ورقية مرفقة بـ (CD)، وخط نوع SimplifiedArabic بحجم 12 وتكون مصححة لغوياً على ألا يزيد على 30 صفحة وتطبع على وورد 2010.
7. تسند المراجع وفق الآتي:
  - المراجع داخل البحث سواء أكانت كتاب أو دورية أو رسائل (اللقب، السنة، الصفحة).
  - الكتب في نهاية البحث (المراجع) اللقب، اسم المؤلف (السنة) عنوان المرجع، المدينة: دار النشر، الطبعة.
  - الدوريات والبحوث والرسائل في (المراجع) اللقب، الاسم (السنة) العنوان، اسم الدورية ومكان صدورها، المراجع الأجنبية تأخذ نفس السياق.
8. يمنح كل باحث نسخة من العدد الذي يتضمن بحثه أو مشاركته في حال قبوله للنشر.

## تمهيد

بمناسبة صدور العدد التاسع عشر من مجلة **لأغوم والشأمة** الصادرة عن المعهد العالي للعلوم والتقنية بقردين- ليبيا للسنة السابعة على التوالي بدون انقطاع، نود أن نتقدم بجزيل الشكر لكل الباحثين الذين شاركوا معنا بجهودهم العلمية القيمة لكل الأعداد السابقة، ونطلع لمشاركاتهم بنشر بحوثهم ودراساتهم المستقبلية في مجلتنا في الأعداد القادمة. كما لا يفوتنا أن نشكر كل من ساهم معنا في تصحيح مسار هذه المجلة الفتية عبر إبداء آرائهم وتقييمهم العلمي للإعداد السابقة، وتزويدنا بملاحظاتهم القيمة التي كان لها الأثر الواضح في خروج هذا العدد بصورته الحالية. ونرحب بتقبل كافة الملاحظات علي البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة والتي من شأنها أن تساهم في تصويب الأخطاء وتحسين وتطوير الأعداد القادمة.

**لأغوم والشأمة** مجلة معنية بنشر الإسهامات البحثية لجميع الأكاديميين وأساتذة الجامعات والكليات والمعاهد التقنية العليا، والباحثين في جميع التخصصات والأقسام العلمية. وقد اشتمل العدد الحالي على اثني عشر بحث متنوع وشمل تخصصات عدة، وبلغت الإنجليزية والعربية. نسأل الله أن تقدم الإضافة العلمية المرجوة منه.

## والله ولي التوفيق

رئيس التحرير

## محتويات العدد

أولاً: البحوث المنشورة باللغة العربية

9	دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة	1
28	أثر الثقة في الرئيس على تحسين مستوى الأداء	2
51	مدى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية	3
74	دور وأهمية دراسات الجدوى الاقتصادية في تقييم و نجاح المشاريع الاستثمارية	4
92	النمو السكاني في منطقة العجيلات وأثره على توزيع السكان للفترة من 1970 . 2010	5
111	السقط في الإسناد بين التدليس والإرسال وأثره على صحة الحديث	6
139	اثر تغير سعر صرف الدينار الليبي على التجارة الخارجية	7
163	دراسة انتشار السمنة وعلاقتها بالنشاطات الرياضية والعوامل الاجتماعية والاقتصادية بين أطفال المدارس في منطقتي نالوت وتاكوت	8
184	المنهج الوظيفي وأثره في تيسير الدرس النحوي تعلمًا وتعليمًا	9
206	الخلاف النحوي في إعراب الأسماء الستة دراسة تحليلية	10
228	واقع أرشيف النتائج بأقسام الدراسة والامتحانات بكليات جامعة صبراتة	11
258	الهجرات الإسلامية في صدر الإسلام	12
286	الزراعة والموارد المائية ببلاد المغرب الأدنى من عصر الولاة إلى قيام الدولة الفاطمية بالمغرب (96 - 296هـ / 715 . 909م)	13

310	دور السياستين النقدية والمالية في أزمة السيولة في الاقتصاد الليبي	14
320	الدعم التنظيمي المُدرّك والأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي	15
343	ممارسات إدارة الموارد البشرية و أثرها على تميز المنظمة دراسة ميدانية على المؤسسة الوطنية للنفط	16
382	والحر	17

## Contents

### Research Papers Published in Foreign Languages

No.	Research Title	Page(s)
1.	<b>The consequence of CD2 associated protein mutation on podocyte phenotype</b>	E1 – E18
2.	<b>CORONARY ARTERY DISEASE BY USING ARTIFICIAL</b>	E19 – E48
3.	<b>The Environmental and Occupational Health impacts of Unconventional Petroleum Industry in Libya</b>	E49 – E59
4.	<b>A study of modulation technique in LoRaWAN Technology</b>	E60 – E69
5	<b>The problems That Face Students In Translating Phrasal Verbs</b>	E70– E79
6	<b>Cadmium Telluride (CdTe) Compound and Silicon (Si) Semiconductor Materials Detectors for X-Ray</b>	E80– E94
7	<b>A study on the impact of online flight reservations among Libyan companies</b>	E95– E109



## دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة الشركة الأهلية للاسمنت

أ. عبد السلام دنقر د. محمد منصور عثمان أ. الصيد عبد السلام الدروهي

كلية العلوم الإدارية والمالية التطبيقية . طرابلس

### المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة بالشركة الأهلية للإسمنت، ومن أجل تحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بالإطار النظري، ويتمثل مجتمع الدراسة في مدراء إدارات المالية والعاملين بهذا المجال بالشركة الأهلية للإسمنت والمصانع التابعة لها. وتم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن تم تفرغها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) واستخدام الاختبارات والمعالجات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات احصائية ذات قيمة تدعم موضوع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى انه يوجد دور للأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة بالشركة الأهلية للإسمنت، وانه لا يوجد دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة بالشركة الأهلية للإسمنت، وأوصت الدراسة بتطوير النظام المحاسبي بالشركة بحيث يسمح لها بقياس تكاليفها البيئية وتصنيفها ومتابعتها واعداد تقارير دورية عن هذه التكاليف والافصاح عنها بدقة، والعمل على زيادة كفاءة العاملين بالشركة من خلال إقامة البرامج التدريبية في مجال المحاسبة البيئية، كما أوصت بضرورة وجود تشريعات تلزم الشركات الصناعية بقياس تكاليفها البيئية والافصاح عنها .

### 1. الإطار العام للدراسة

#### 1.1 المقدمة

يعد سوء استخدام الموارد الطبيعية وتنوع مصادر التلوث البيئي الذي أحدثته الشركات الصناعية، من المشاكل المعاصرة التي تعاني منها اغلب المجتمعات، وقد أدى هذا التدهور البيئي إلى إضعاف التنمية الاقتصادية واستنزاف الموارد الطبيعية، وانخفاض فرص استفادة الأجيال القادمة.

ويعتبر تحقيق التنمية المستدامة أحد أهم أهداف الدول من أجل الحفاظ على الموارد الطبيعية وتخفيض تكاليف المنتجات والحفاظ على البيئة من الأثار الضارة، وللحاسبة دورا في هذه التنمية من خلال المعلومات المحاسبية اللازمة التي يوفرها النظام المحاسبي، والذي أخذ مسارا جديدا وبعدا جديدا هو البعد البيئي، مما يستدعي وضع هذه التكاليف في القوائم المالية الخاصة بالشركة والإفصاح عنها بحيث تقيّد الإدارة والمستثمرين في اتخاذ قراراتهم وإعطاء صورة واضحة تعكس الواقع الحقيقي لهذه التكاليف وأن لا تقتصر على البيانات والمعلومات المالية فقط بل أن تشمل البيانات والمعلومات التي تعكس الأثار البيئية .

### 2.1 الدراسات السابقة:

#### دراسة (فاطمة الزهراء، 2014):

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، باعتبار أن المحاسبة البيئية نظام فعال يحكم الأداء البيئي في المؤسسات، وخلصت الدراسة إلى أن المحاسبة البيئية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

#### دراسة (حسني، وعبد الرحمن، 2017):

هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى التأصيل العلمي من خلال التعرف على دور المحاسبة الخضراء أو البيئية في تحسين جودة المعلومات المحاسبية لتحقيق التنمية المستدامة للشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، واثبت النتائج أن تحديد الأنشطة البيئية في الشركات الصناعية الفلسطينية ساهم في تحسين جودة المعلومات المحاسبية مما انعكس بشكل إيجابي على التقارير المالية وتحقيق التنمية المستدامة،

#### دراسة (إشكال، وأمعرف، 2018):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر مقومات تطبيق المحاسبة البيئية في شركة رأس لانوف لتصنيع النفط والغاز، وبيان دورها في تقليل المخاطر الناجمة عن التلوث البيئي بالنسبة للعاملين والمجتمع، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الشركة تبدل جهودا مضيئة في سبيل الحفاظ على البيئة وتحسينها سواء داخل الشركة أو خارجها، كما أنها على وعي تام بضرورة الالتزام بحماية

البيئة، وأنه على الرغم من تقارير عن الأداء البيئي إلا أنه لا يتم الإفصاح عن هذه المعلومات يسمح بتقييم أداء الشركة البيئي.

### دراسة (غزالة، سعاد، 2019):

سعت الدراسة إلى معرفة مدى إدراك إدارة شركة رأس لا نوف وموظفيها لأهمية المحاسبة عن التنمية المستدامة، والتعرف على مدى توافر معلومات تمكنها من الإفصاح عن أدائها البيئي والاقتصادي والاجتماعي، والمعوقات التي تحد من تطبيقها، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها بان النظام المحاسبي لا يولي أهمية للإفصاح عن الجوانب المختلفة للتنمية المستدامة، وأنه لا توجد دراية كافية بالمعايير والإصدارات المحاسبية الدولية التي تنظم متطلبات محاسبة التنمية المستدامة من قبل إدارة الشركة، كذلك عدم إلزام الشركة الوطنية للنقط الشركات بالمحاسبة عن التنمية المستدامة.

### دراسة (فدوى، 2019):

تهدف الدراسة إلى إبراز الدور الذي تلعبه المحاسبة الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى أنه وعلى الرغم من قيامها بدمج البعد البيئي عند ممارسة نشاطها إلا أنه لا يتم الإفصاح عن التكاليف البيئية التي يمكن قياسها ماليا بشكل منفصل في القوائم المالية، وتقوم بدمج التكاليف البيئية مع التكاليف الأخرى.

### 3.1 مشكلة الدراسة:

تعتبر المعلومات التي تقدمها المحاسبة في قوائمها المالية السنوية غير كافية للأغراض البيئية، مما يتطلب تركيز المحاسبين على الأداء البيئي، من خلال بناء إطار شامل للمحاسبة البيئية بهدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

بناء على ما تقدم فإن مشكلة البحث تتمثل في التساؤل الرئيسي التالي:

### هل هناك دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل يوجد دور للأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة في الشركة الاهلية

للإسمنت؟

2- هل يوجد دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة في الشركة الاهلية للإسمنت؟

**4.1 أهداف الدراسة:** يتمثل الهدف الرئيسي في التعرف على دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة للشركات الصناعية ويتحقق ذلك من خلال تقسيم هذا الهدف إلى أهداف فرعية كما يلي:

1- التعرف على دور الأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة.

2- التعرف على دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة.

### 5.1 أهمية الدراسة:

تمثل هذه الدراسة أهمية كبيرة بالنسبة للشركات الصناعية من خلال الاستفادة مما ينتج عنها من نتائج وتوصيات، تساعد على تفعيل البعد البيئي للمحافظة على البيئة، ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة للمجتمع، من خلال ما يوفره النظام المحاسبي من معلومات تعكس أدائها.

### 6.1 فرضيات الدراسة:

في ضوء طبيعة المشكلة وما هو مستهدف من دراستها سيتم اختبار الفرضيات العدمية الأتية:

1- الفرضية العدمية **HO1**: لا يوجد دور للأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة في الشركة الاهلية للإسمنت.

2- الفرضية العدمية **HO2**: لا يوجد دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة في الشركة الاهلية للإسمنت.

## 2. الإطار النظري للدراسة

### 1.2 التنمية المستدامة:

أدى ازدياد التطور والاهتمام بالتنمية المستدامة إلى التأثير على الفكر المحاسبي، من الاهتمام بتحسين مجالات القياس والإفصاح المحاسبي وتوسيع مجالاته ليشمل مجالات جديدة متمثلة في الإسهامات الاجتماعية والبيئية، ومفهوم الاستدامة لأي منشأة ينطوي على تنفيذ استراتيجيات الأعمال التي تلبي الحاجات

الحالية للمنشأة وأصحاب المصالح وفي نفس الوقت حماية وتعزيز الموارد البشرية والطبية التي ستحتاجها في المستقبل.

وقد عرفت التنمية المستدامة من خلال تبنيها للجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية كما يلي (أشكال، 2019، 7):

وقد عرفت على الصعيد الاقتصادي للدول المتقدمة بان التنمية المستدامة هي العمل على تخفيض استهلاك الطاقة والموارد، وتعني للدول المتخلفة توظيف الموارد من اجل رفع مستوى المعيشة.

وعلى الصعيد الاجتماعي تعني السعي من اجل استقرار النمو السكاني ورفع مستوى الخدمات الصحية والتعليمية خاصة في الريف.

أما على الصعيد التكنولوجي فهي نقل المجتمع إلى عصر الصناعات النظيفة التي تستخدم تكنولوجيا منظفة للبيئة، وتنتج الحد الأدنى من الغازات الملوثة والحابسة للحرارة والضارة للأوزون.

أما بيئياً فهي تعني حماية الموارد الطبيعية والاستخدام الأمثل للأراضي الزراعية والموارد المائية.

وفي نفس السياق عرف برنامج الأمم المتحدة للتنمية والبيئة المستدامة بأنها تنمية تسمح بتلبية احتياجات ومطالبات الأجيال الحاضرة دون الإخلال بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.

وهي تحقيق بشكل منصف الاحتياجات الاقتصادية والبيئية للأجيال الحالية والمقبلة أو بعبارة أخرى هي تلبية متطلبات الأجيال الحالية دون ان يكون ذلك على حساب الأجيال القادمة (مانع، وآخرون، 2019، 403).

#### أهداف التنمية المستدامة:

تهدف التنمية المستدامة الى تحقيق ما يلي: (بوريد، 2019، 15):

1- المساهمة في استدامة التنمية الاقتصادية وتوضيح العلاقة بين البيئة والاقتصاد.

2- تقديم تقارير عن المبيعات والتكاليف الاجتماعية التي تهدف إلى الحفاظ على البيئة.

- 3- تقديم تقارير عن النفقات البيئية التي من خلالها يمكن معرفة مدى التزام الوحدة الاقتصادية بتطبيق التشريعات البيئية.
- 4- ابتكار نظام محاسبي يعني بمتطلبات عمل الإدارة البيئية.
- خصائص التنمية المستدامة:**

تتمثل خصائص التنمية المستدامة في عدة نقاط تم تحديدها في مؤتمر الأمم المتحدة المنعقد في جانيرو عام 1992 أهمها: (الجوازي، 2019، 73):

- 1- أنها تراعي حقوق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية المتاحة.
- 2- تساهم في تحقيق احتياجات أفراد المجتمع لتحسين نمط حياتهم.
- 3- أنها تنمية طويلة الأجل تقوم على توظيف وتقدير الإمكانيات المتوفرة وتخطيطها لأطول فترة مستقبلية.
- 4- العمل على تنسيق سياسات استخدام الموارد مع توجيه الاستثمارات والبدائل التكنولوجية لتحقيق تنمية متكاملة.

#### **أبعاد التنمية المستدامة:**

تتعدد أبعاد التنمية وتتداخل فيما بينها وتحقيقها يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة المستهدفة والتي تتمثل في الآتي:

#### **البعد البيئي:**

يتمحور هذا البعد في المحافظة على الموارد الطبيعية وحسن توظيفها على أساس مستدام، وعلى هذا الأساس يجب على واضعي الخطط الإستراتيجية التنموية مراعاة حدود مواردها وقيود الطبيعة للمحافظة على حقوق البيئة للإنسان الحالي والأجيال القادمة منه وتتطلب التنمية المستدامة المحافظة على الموارد المائية العذبة وترشيد استخدامها وحماية الثروة المائية من التلوث، وكذلك حماية الموارد الطبيعية الأخرى كالأراضي الزراعية من خلال ترشيد استخدام المبيدات والأسمدة الكيميائية لما لها من أضرار على المحاصيل الزراعية. (سهام، 2018، 21).

#### **البعد الاقتصادي:**

يختص هذا البعد بتأثيرات المنشأة على الظروف الاقتصادية لأصحابها وعلى النظام الاقتصادي المحلي والعالمي، ويوضح هذا البعد تدفق رأس المال بين مختلف أصحاب الآثار الاقتصادية الرئيسية للمنشأة على المجتمع ككل، ويهدف أيضا إلى تحسين مستوى رفاهية أفراد المجتمع من خلال زيادة نصيبهم من السلع والخدمات وتحقيق الكفاءة الاقتصادية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد النادرة المتاحة. (أمعرف، 2019، 6).

### البعد الاجتماعي:

ويتناول هذا المجال العلاقة بين الطبيعة والبشر وتحقيق الرفاهية وتحسين سبل الرفاهية من خلال تحقيق العدالة الاجتماعية في مجالات الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية ووضع المعايير الآمنة واحترام حقوق الإنسان، وتنمية الثقافات المختلفة والتنوع والتعددية والمشاركة الفعلية في صنع القرار. (عبد الرحيم، 2015، 24).

## 2.2 المحاسبة البيئية:

بدا اهتمام المحاسبين بالبيئة مؤخرا مبررين الجوانب السلبية لاستغلال البيئة وقد أطلق عليها عدة مسميات منها المحاسبة البيئية والمحاسبة الخضراء والتي تهدف إلى التنمية المستدامة وهي احد فروع المحاسبة ويعنى هذا الفرع من فروع المحاسبة بعملية القياس والإفصاح المحاسبي للأنشطة البيئية واستخدام تلك المعلومات في تخفيض الآثار البيئية السلبية للأنشطة البيئية وإزالتها (عابدين، رشوان، 2017).

وتعرف المحاسبة البيئية على انها " تحديد وقياس تكاليف الأنشطة البيئية واستخدام تلك المعلومات في وضع القرارات الإدارية البيئية بهدف تقليل الآثار البيئية السلبية للأنشطة البيئية والحد منها." (يوريد، 2019، 11).

وهناك من عرفها بأنها: "عملية تحديد وقياس نقدي لقيمة الأضرار البيئية التي تسببها مؤسسة معينة للبيئة المحيطة بها، نتيجة لعمليات التشغيل أو التصنيع التي تمارسها، أو نتيجة لقيامها بإنتاج سلع تضر بالبيئة عند استهلاكها، ومن ثم القيام بعملية المعالجة

المحاسبية لقيمة تلك الأضرار والإبلاغ عنها في القوائم المالية" (شنيخر، قروف، 2017، 125).

وكذلك يمكن تعريف المحاسبة البيئية على أنها: "منهجاً للقياس والتقرير عن معلومات المؤسسة ذات التأثير البيئي للوفاء باحتياجات متطلبات الأطراف المختلفة بالمجتمع، سواء داخل أو خارج المؤسسة وبشكل يمكن من الرقابة وتقييم الأداء البيئي للمؤسسة" (الصوفي وأخرون، 2012، 217).

#### أهداف المحاسبة البيئية:

تعد أهداف محاسبة التكاليف بصورة عامة أهدافاً للمحاسبة البيئية، ونظراً للطبيعة المتميزة للمحاسبة البيئية تؤكد على الأهداف التالية لها (حمودة، 2007، 87):

1- القيام بتحديد وقياس العمليات البيئية التي تتضمن تحديد نصيب المنتج من التكاليف البيئية.

2- العمل على توفير أسلوب ملائم للإفصاح عن التكاليف البيئية للمؤسسة.

3- مساعدة الجهات المختلفة ذات العلاقة بالمؤسسة سواء كانت داخلها أو خارجها في اتخاذ العديد من القرارات، سواء في مجال التخطيط أو الرقابة أو في تقييم الأداء.

4- وجود المعلومات المحاسبية والمالية المتعلقة بالأداء البيئي يمكن من تحديد واختيار الموارد اللازمة لتحقيق الإدارة المثلى للبيئة.

#### أهمية المحاسبة البيئية:

تبرز أهمية المحاسبة البيئية من خلال الدور الذي تقوم به وعلى مستوى الشركات تساعد المحاسبة البيئية الإدارة في معرفة ما إذا كانت الشركة تضطلع بمسؤولياتها تجاه التنمية المستدامة أثناء سعيها نحو تحقيق أهدافها التجارية فضلا عن ذلك فإن تطبيق المحاسبة البيئية ينتج عنه ما يلي (الحسين، 2014، 294):

- 1- تشغيل المصانع بطريقة لا ينتج عنها أضرار بيئية.
- 2- الترويج لثقافة ومفهوم السلامة البيئية في العمل بين الموظفين.
- 3- الإفصاح للمساهمين عن مقدار وطبيعة الإجراءات الوقائية المتخذة من قبل الإدارة.

- 4- ضمان عملية النقل والتخلص الآمن من النفايات الخطرة.  
5- إمكانية تتبع وإدارة تدفق واستخدام الموارد الأولية والطاقة بدقة أكثر.

### دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة:

أدى الإخلال بتوازن النظام البيئي إلى ظهور قضايا بيئية سببها سوء استغلال الموارد البيئية من قبل الوحدات الصناعية، مما أدى إلى قيام الهيئات الدولية بوضع ضوابط قانونية من شأنها المحافظة على البيئة وتوجيه هدف المؤسسات الربحية التي تهدف إلى تحقيق الربح فقط دون الأخذ بأية اعتبارات أخرى، إلى مؤسسات ذات أهداف ربحية تتحمل المسؤولية تجاه البيئة والمجتمع في أقطار ما يعرف بالتنمية المستدامة لتساهم المحاسبة البيئية في التوجه نحو تحقيق نهج التنمية المستدامة نظرا للتطورات التي صاحبته في قياس التكاليف البيئية والإفصاح عنها والتي تسمح للمؤسسة تجنب تكاليف بيئية واستثمار الفائض في فرص بديلة تأخذ في الاعتبار التوجهات البيئية والمسؤولية الاجتماعية. (سيرينة، وآخرون، 2019، 403).

### 3. الدراسة الميدانية

لتحقيق الهدف من الدراسة والتمثل في دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة بالشركة الاهلية للإسمنت قام الباحثون بالخطوات التالية:

**1.3 منهجية الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة التطبيقية لكونه من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإنسانية، وفيما يتعلق بالمصادر الأولية اعتمد الباحثون على صحيفة الاستبيان تم تصميمها وتوزيعها خصيصاً لغرض الدراسة، وكذلك تم تفرغ الاستبانة من خلال استخدام برنامج (spss) حزمة البرامج الإحصائية، حيث تم حساب الاختبارات الإحصائية المناسبة والضرورية لموضوع البحث.

**مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة مدراء إدارات المالية والعاملين بهذه الإدارات بالشركة الاهلية للإسمنت والمصانع التابعة لها (مصنع زليتن للإسمنت، مصنع المرقب للإسمنت، مصنع لبدة للإسمنت، مصنع سوق الخميس للإسمنت ومواد البناء، مصنع الاكياس الورقية، مصنع الجبس الناعم). وتم توزيع عدد 35 استبانة بمختلف مصانع الشركة.

**أداة جمع البيانات:** اعتمد الباحثون على استمارة الاستبيان للحصول على البيانات اللازمة التي تساعد على اختبار فرضية الدراسة، وللتحقق من صدق محتوى الاستبانة، تم

استخدام طريقة صدق المحتوى، من خلال عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين في مجال المحاسبة والإحصاء، وتم تعديل بعض الفقرات بناء على ملاحظاتهم وتوصياتهم. وللتأكد من ثبات أداة القياس (الاستبانة) تم احتساب معامل الفا كرونباخ. ومن خلال الجدول رقم (1) يتبين معامل الفا كرونباخ لعبارات الاستبيان تراوح ما بين (88.9%، 92.5%)، مما يعني ان اداة الدراسة تتمتع بثبات عالي يبرر استخدامها كونها أعلى من النسبة المقبولة وهي 60%.

### الجدول رقم ( 1 )

نتائج إختبار الثبات للإتساق الداخلي بإستخدام مقياس كرونباخ ألفا

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات %
الأول	12	89.9%
الثاني	11	92.5%

### 2.3 تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1. البيانات الشخصية لأفراد العينة: الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات

المعتمدة

المتغير	البيانات	
	العدد	النسبة
المؤهل العلمي	3	8.6%
	9	25.7%
	23	7.65%
	0	0.0%
	0	0.0%
	35	100%
التخصص العلمي	32	91.4%
	2	5.7%
	1	2.9%
	35	100%
سنوات الخبرة	0	0.0%
	3	6.8%
	6	17.1%

3.74%	26	من 15 سنة فأكثر	
%100	35	المجموع	
2.9%	1	مدير إدارة	المركز الوظيفي
1.41%	4	رئيس قسم	
7.85%	30	موظف	
%100	35	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (2) أن 65% من أفراد العينة يحملون مؤهلات علمية مناسبة (دبلوم عالي 25.7%، بكالوريوس 65.7%)، فضلا عن ان 91.4% منهم تخصصهم محاسبة، وإذا أضفنا الى ذلك انهم يملكون خبرة جيدة (من 10 سنوات الى أقل 15 سنة 17.1% ومن 15 سنة فأكثر 74.3%) وكذلك ان معظم أفراد العينة موظفين بالأقسام المالية، وبالتالي تعتبر إجاباتهم ذات تأثير وأهمية كبيرة على نتائج الدراسة.

**2. التحليل الإحصائي لفقرات الاستبانة:** بعد جمع بيانات الدراسة، قام الباحثون بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، وفي هذا الجزء أعطيت الإجابة "غير موافق بدرجة كبيرة" درجة واحدة، "غير موافق" درجتين، وأعطيت الإجابة "محايد" 3 درجات، 4 درجات للإجابة "موافق"، فيما أعطت الإجابة "موافق بدرجة كبيرة" 5 درجات، بحيث كلما زادت درجة الإجابة زادت درجة الموافقة عليها والعكس صحيح. وهذه الدرجات تمثل إجابات المشاركين في الدراسة على الأسئلة الواردة بقائمة الاستبانة مخرجات الدراسة الميدانية، وهي ذاتها تعد مدخلات التحليل الإحصائي، والذي يهدف إلى استخلاص النتائج من خلال تحليل هذه المدخلات، وقد تم إحصائياً احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونسبة الإجابات لكل فقرة. واستخدم الباحث اختبار T للعينات الواحدة One Sample T-Test، وذلك لاختبار فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة على محتوى كل فقرة.

**المحور الأول: دور الأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة:** الجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرة من فقرات المحور الأول والانحراف المعياري له، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

## جدول رقم (3)

## المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الاول

الترتيب النسبي	الاتجاه المساند	الدلالة الإحصائية	إحصاءة الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X01
5	موافق	0.000	56.935	0.404	3.886	تعمل الشركة على استغلال الموارد الأولية بشكل لا يؤثر سلباً على نفاذها في الطبيعة.	1
3	موافق	0.000	62.002	0.373	3.914	تهتم الشركة بالموارد الأولية غير المضرة بالبيئة.	2
2	موافق	0.000	48.436	0.482	3.943	تقوم الشركة بدفع تعويضات للأطراف المتضررة من التلوث الناتج عن أنشطتها	3
1	موافق	0.000	56.064	0.416	3.943	تدعم الشركة المؤتمرات العلمية التي تهتم بالبيئة والتنمية	4
9	موافق	0.000	24.650	0.789	3.286	تعتمد الشركة على استخدام الآلات والتكنولوجيا الصديقة والتي ليس لها آثار سلبية على البيئة	5
8	موافق	0.000	30.666	0.695	3.600	تلتزم الشركة بالقوانين العامة للبيئة والتي تستند على ضرورة الحفاظ على البيئة ومواردها	6
6	موافق	0.000	33.251	0.646	3.629	تعمل الشركة على الحد من المخاطر البيئية المحتملة وكيفية ادارتها	7
10	موافق	0.000	23.752	0.797	3.200	تعمل الشركة على اتباع أحدث الطرق للتخلص من النفايات والمخلفات الضارة وإعادة تدويرها	8
11	غير موافق	0.000	23.685	0.707	2.829	سبق لشركة حصولها على جوائز او تقديرات من هيئات ومنظمات حماية	9

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد	الترتيب النسبي
	البيئة						
10	يوجد دور لنظام المعلومات المتبع في الشركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالأنشطة البيئية	3.914	0.604	35.267	0.000	موافق	7
11	تساهم الشركة في حملات التشجير واستصلاح الاراضي بالمناطق المحيطة بها	3.914	0.454	52.000	0.000	موافق	4
12	تدعم الشركة المنظمات الاجتماعية التي تهدف الى تحسين البيئة التي تعمل بها	3.914	0.454	52.000	0.000	موافق	5

يتضح من بيانات الجدول رقم (3) ان قيمات المتوسطات الحسابية لمعظم فقرات المحور، عدا الفقرة رقم (9). كانت أكبر من 3 وان قيمة الدلالة الاحصائية للاختبار كانت أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وبما أن قيمة الدلالة الاحصائية للاختبار كانت أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه الفقرات . وكان أعلى متوسط في الفقرة رقم 3 (تقوم الشركة بدفع تعويضات للأطراف المتضررة من التلوث الناتج عن أنشطتها) والفقرة رقم 4 (تدعم الشركة المؤتمرات العلمية التي تهتم بالبيئة والتنمية) والذي بلغ 3.943، في حين قيمة المتوسط الحسابي للفقرة رقم 9 (سبق للشركة حصولها على جوائز او تقديرات من هيئات ومنظمات حماية البيئة) كان أقل من 3 وان قيمة الدلالة الاحصائية للاختبار كانت أصغر من مستوى المعنوية 0.05 ، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة غير موافقين على محتوى هذه الفقرة.

### المحور الثاني: دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة.

الجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرة من فقرات المحور الاول والانحراف المعياري له، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

## جدول رقم (4)

## المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الثاني

الترتيب النسبي	الاتجاه السائد	الدلالة الإحصائية	إحصاء الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X01
3	غير موافق	0.000	18.214	0.770	2.371	النظام المحاسبي المطبق بالشركة يسمح لها بقياس التكاليف البيئية بدقة	1
5	غير موافق	0.000	13.996	0.942	2.229	تقوم الشركة بالإفصاح عن تكاليفها البيئية	2
8	غير موافق	0.000	14.423	0.891	2.171	يتم اعداد تقارير دورية عن النفقات البيئية بالشركة	3
10	غير موافق	0.000	14.431	0.867	2.114	تقوم الشركة بمتابعة تكاليفها البيئية بشكل دوري	4
6	غير موافق	0.000	15.622	0.833	2.200	يتم تصنيف التكاليف البيئية إلى تكاليف ثابتة ومتغيرة	5
11	غير موافق	0.000	15.281	0.785	2.029	تقوم الشركة بإظهار المنافع والوفرات البيئية التي حققتها في كل فترة مالية	6
1	غير موافق	0.000	16.252	0.884	2.429	تقوم الشركة بتقدير التكاليف الضرورية لمواجهة الالتزامات البيئية بدقة	7
9	غير موافق	0.000	21.090	0.601	2.143	تقوم الشركة بإظهار أصولها البيئية بصورة مستقلة في قائمة المركز المالي	8

الترتيب النسبي	الاتجاه السائد	الدلالة الإحصائية	إحصاءة الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X01
4	غير موافق	0.000	16.348	0.817	2.257	يتم تحديد التأمين الذي يغطي المشكلات البيئية والإفصاح عنها	9
2	غير موافق	0.000	17.493	0.812	2.400	تقوم الشركة بتحديد الالتزامات البيئية المترتبة على الشركة بدقة	10
7	غير موافق	0.000	15.629	0.822	2.171	يتم إظهار البنود الخاصة بالنفقات البيئية في بنود مستقلة بقائمة الدخل	11

يتضح من بيانات الجدول رقم (4) ان قيمات المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المحور، كانت أقل من 3 وتراوحتما بين (2.029 – 2.429) وان قيمة الدلالة الاحصائية للاختبار كانت أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وبما أن قيمة الدلالة الاحصائية للاختبار كانت أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح أقل من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة غير موافقين على محتوى هذه الفقرات.

#### اختبار فرضيات الدراسة

تركز هذه الفقرة على قياس دور المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة والتي تنص على:

#### الفرضية الأولى: لا يوجد دور للأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار T للعينة الواحدة One Sample T-Test، وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة لهذه الفرضية، والجدول رقم (5) يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

## جدول رقم (5)

## المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للفرضية الاولى

النتيجة	الدلالة الإحصائية	إحصاء اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفرضية
رفض الفرضية	0.000	53.383	0.403	3.638	لا يوجد دور للأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة

دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم 5 أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.638 بانحراف معياري 0.403 وان قيمة إحصاء الاختبار 53.383 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من 3، مما يدل على رفض هذه الفرضية، أي قبول الفرض القائل " يوجد دور للأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة ".

## الفرضية الثانية: يوجد دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار T للعينه الواحدة One Sample T-Test، وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة لهذه الفرضية، والجدول رقم (6) يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

## جدول رقم (6)

## المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للفرضية الاولى

النتيجة	الدلالة الإحصائية	إحصاء اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفرضية
قبول الفرضية	0.000	19.469	0.677	2.228	لا يوجد دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة

دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم 6 أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 2.228 بانحراف معياري 0.677 وان قيمة إحصاء الاختبار 19.469 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسط الحسابي المرجح أقل من 3، مما يدل على قبول هذه الفرضية، أي قبول الفرض القائل " لا يوجد دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة " .

#### 4. النتائج والتوصيات:

##### 1.4 النتائج: من خلال تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها توصلت الدراسة إلى

النتائج الآتية:

أولاً: يوجد دور للأداء البيئي في تحقيق التنمية المستدامة بالشركة الاهلية للإسمنت، ويتضح ذلك من خلال اهتمام الشركة بالمواد الأولية غير المضرّة بالبيئة، ودفع التعويضات للأطراف المتضررة من التلوث الناتج عن أنشطتها ودعم المؤتمرات العلمية والمنظمات التي تهتم بذلك، واستخدامها للتكنولوجيا التي ليس لها أثار سلبية على البيئة، والتزامها بالقوانين العامة للبيئة.

ثانياً: لا يوجد دور للمحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة بالشركة الاهلية للإسمنت، ويتضح ذلك من ان نظام المحاسبي بالشركة لا يسمح لها بقياس تكاليفها البيئية وتصنيفها ومتابعتها واعداد تقارير دورية عن هذه التكاليف والافصاح عنها بدقة.

##### 2.4 التوصيات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثون بما يلي:

1. تطوير النظام المحاسبي بالشركة بحيث يسمح لها بقياس تكاليفها البيئية وتصنيفها ومتابعتها واعداد تقارير دورية عن هذه التكاليف والافصاح عنها بدقة
2. العمل على زيادة كفاءة العاملين بالشركة من خلال إقامة البرامج التدريبية في مجال المحاسبة البيئية.

3. ضرورة وجود تشريعات تلزم الشركات الصناعية بقياس تكاليفها البيئية والافصاح عنها.

### قائمة المراجع

1. أمل الحسين، واقع استخدام المحاسبة البيئية في المنشآت الصناعية، مجلة القرى للعلوم الاقتصادية، العدد 31، العراق، 2014.
2. أشكال، أمعرف، مدى إمكانية تبني المحاسبة عن التنمية المستدامة في بيئة الأعمال الليبية، جلة النجم الساطع للبحوث العلمية، ليبيا، 2019.
3. جمال كامل محمد عبد الرحيم، قياس أثر تطبيق المؤشر المصري لمسؤولية الشركات عن التنمية المستدامة في ضبط الأداء المالي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة ، مصر، 2015 .
4. حسني عابدين ، عبد الرحمن محمد رشوان، دور المحاسبة الخضراء في تحسين جودة المعلومات المحاسبية لتحقيق التنمية المستدامة، ورقة عمل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2017.
5. سهام بلقاسم، دور الاستثمار السياحي في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر، 2018.
6. سيرينة مانع، وآخرون، الملتقى الدولي لمساهمة المحاسبة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة نحو رؤى مستقبلية واعدة للدول النامية، الاتجاهات الحديثة للتجارة الدولية وتحديات التنمية المستدامة، الجزائر، 2019.
7. شنيخر، عبد الوهاب شنيخر، قروف، محمد كريم قروف، المحاسبة البيئية كأسس لتقييم مستوى الأداء البيئي في المنشآت الصناعية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث،الاتجاهات الحديثة للمحاسبة مقاربات علمية وعملية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2017 أكتوبر.
8. فارس جميل حسين الصوفي وآخرون، أهمية التكاليف والإفصاح البيئي في ترشيد القرارات الإدارية في الشركات الصناعية المساهمة العامة المدرجة في

- بورصة عمان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة الإسراء الخاصة، عمان، الأردن، العدد التاسع والعشرون، 2012
9. فدوى يوريد، دور المحاسبة الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2019.
10. نور الدين حمودة، نحو نظرية للمحاسبة البيئية والاجتماعية، الطبعة الأولى، (الدار الأكاديمية للطباعة والتأليف والترجمة والنشر، طرابلس)، 2007.



## أثر الثقة في الرئيس على تحسين مستوى الأداء

## دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء

د. اسماعيل عبدالله سويسى

(استاذ مساعد / جامعة طرابلس)

د. ناجى جمعة قاسم

(استاذ مشارك / جامعة طرابلس)

## المخلص

هذه الدراسة هدفت إلى عرض إطار نظري لظاهرتين إداريتين هما ثقة العاملين في رؤوسائهم ومستوى أداء العاملين ، وقد تم تحليل العلاقة بين هاتين الظاهرتين من خلال إتباع المنهج الوصفي والتحليلي ، وبنيت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة في الرئيس ومستوى الاداء في المنظمة قيد الدراسة). وقد اعتمد الباحثان في وصف وتحليل البيانات الأولية للبحث والمجمعة بواسطة الاستبيان على برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ((SPSS) Statistical Package for Social- Science (، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية ضمن هذا البرنامج التي تمكنا من خلالها من إثبات فرضية الدراسة، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لأيجاد العلاقة بين متغيري الدراسة، واختبار t لتعميم النتائج على مجتمع الدراسة ، كما استخدم أسلوب الإتساق الداخلي ومعامل ألفا كرونباخ للتعرف على مدى صدق وثبات أداة الدراسة.

## • مقدمة:

تعد الثقة في علاقات العمل عاملا اساسيا يساعد العاملون على تبادل افكارهم وتوطيد الاتصال الفعال والمستمر لتحسين مستوى الاداء . وهذا ما جعل انخفاض مستوى الثقة بين الرئيس ومروؤوسيه من المواضيع الأكثر أهمية للعديد من الباحثين في الدول الغربية في نهاية القرن السابق وبداية القرن الواحد والعشرين ، لان الثقة في الرئيس تعتبر أحد المفاتيح الرئيسية لرفع مستوى الأداء أو الإنتاج في المنظمات ولرفع مستوى الرضا عن العمل ، حيث عن طريقها يمكن جعل العاملين يتطوعون إراديا لأداء العمل غير المكلفين به بطريقة

رسمية، ويتعاونون مع الرئيس أو المدير لتحقيق أهداف المنظمة. فالرئيس يمكن أن يلعب دوراً هاماً وإساسياً في تطوير ورفع درجة ثقة المرؤوس في رئيسه وزيادة مستوى أداء العاملين والجهد المبذول داخل المنظمات.

### القسم الأول: منهجية الدراسة

#### • مشكلة الدراسة:

هناك بعض العوامل التي يمكن للمشرف أو المدير الليبي القيام بإجراء بعض التحسينات عليها، مثل تحسين بيئة وظروف العمل، وتحسين العلاقة وزرع الثقة والاحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوس، وتشجيع ودعم العاملين وغيرها، ولكن بعض العوامل كالأجور أو المرتبات والترقيات لا يمكن للمشرف أو المدير الليبي القيام بإجراء الكثير من التحسينات عليها لدفع العاملين لزيادة أدائهم وجودة أعمالهم المكلفين بإنجازها.

كما أن انخفاض جودة العلاقة بين المرؤوس ورئيسه قد تكون نتيجة لعدم العدالة في التعامل مع المرؤوسين، وعدم تشجيعهم مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الثقة والاحترام للمشرف أو المدير وبالتالي انخفاض مستوى الاداء (Mohyeldin and Sulimanm, 2007).

إن عدم الثقة في الرئيس يمكن أن يساهم في الشعور بعدم الأمن بين العاملين مما يؤدي إلى الصراعات بين العاملين ، وهذا يؤدي إلى الإرهاق وزيادة الضغوط التنظيمية والنفسية علي المرؤوسين، وبالتالي التأخير في الحضور وإنخفاض الروح المعنوية وانخفاض مستوى الالتزام التنظيمي ، ومن ثم مستويات أدائهم، ومن جهة أخرى فإن انخفاض مستوى الدخل قد يؤدي بالفرد أيضاً في التفكير في مغادرة العمل قبل انتهاء الوقت أو التكاسل في أداء عمله، وكذلك يؤدي إلى الفساد والكثير من الإخفاقات مثل السرقة أو تحطيم الآلات واستقطاع الكثير من أوقات العمل للراحة الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الإنتاج أو الأداء (Greenberg and Baron 2004). إن ما تم ذكره يقود إلى بلورة مشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات التالية :

1. ماذا يستطيع المشرف أو المدير فعله لخفض العراقيل أو العوائق لتحسين ثقة مرؤوسيه والرفع من مستوى وتحسين الاداء؟

2. ما مستوى ثقة المرؤوسين في رؤسائهم بالشركة قيد الدراسة وماهى اسباب عدم الثقة فى الرئيس؟
3. هل هناك علاقة بين ثقة المرؤوسين في رؤوسائهم ومستوى ادائهم بالمنظمة قيد الدراسة؟

#### • أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة فيما يلي:

1. إثارة إنتباه القيادات الإدارية إلى أهمية إتباع المناهج السلوكية وإتخاذ القرارات الإدارية والتنظيمية التي من شأنها خلق ثقة متبادلة مع مرؤوسين، وبالتالي حفزهم علي تقديم أقصى ما لديهم من طاقات فنية وشخصية وإدارية لزيادة مستوى أدائهم.
2. هذه الدراسة قد تسهم في إثراء المكتبة الإدارية اللببية بصورة خاصة والعربية بصورة عامة بحقائق عملية من الواقع الليبي، حيث أن هذه الدراسة في شقها العملي تأتي بالتطبيق علي إحدي شركات القطاع العام الليبي.
3. هذه الدراسة قد تسهم إذا ما تم إعطاء إهتمام كافي بنتائجها وتوصياتها، تسهم في الحد من بعض المشاكل التنظيمية المرتبطة بمتغيرات الدراسة (الثقة فى الرئيس والاداء)، مشاكل مثل الشعور بعدم الرضاء عن العمل لدى العاملين، وتحسين تصرفات وسلوك الأفراد مثل تخفيض الغياب، التأخير في الحضور لأعمالهم، ومغادرة العاملين لأعمالهم قبل انتهاء الوقت المحدد بالدوام الرسمي، ضعف الالتزام والولاء، إنخفاض الروح المعنوية، ضعف مستوى جودة العمل، إرتفاع معدل دوران العمل، تدني مستوى تعاون العاملين، عدم المبادرة والإبتكار.....الخ.

#### • أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. عرض إطار نظري حول مفاهيم مرتبطة بعوامل تنظيمية هامة في عملية تطوير أداء العاملين بصفة خاصة وأداء المنظمة بصورة عامة، وذلك من خلال تسليط الضوء علي أثر الثقة في الرؤساء علي اداء العاملين.

2. التعرف على أثر الثقة واحترام المشرفين أو الرؤساء على مستوى أداء العاملين في المنظمات اللببية وهل هذه الثقة في الرئيس يمكن أن تؤدي إلى نتائج ايجابية في المنظمات خاصة مع قلة الحوافز من قبل المشرفين والتي قد تجعل العلاقة بين الرئيس والمرؤوس حرجة لدرجة كبيرة.

3. الخروج بتوصيات من شأنها محاولة تحسين مستوى أداء العاملين في المنظمات الصناعية اللببية.

4. التعرف علي طبيعة العلاقة بين الثقة في الرئيس وأداء العاملين في عينة الدراسة.

#### • فرضية الدراسة:

اتفقت العديد من الدراسات الغربية علي وجود علاقة ايجابية بين الثقة في الرئيس واداء العاملين Avolio 1995, Dirks and Ferrin 2002, et al Gean and Uhl-Bien (2004)، حيث وجدوا أن المستوى العالي من الاداء يتطلب الثقة في الرئيس، وبالتالي فان هذه الدراسة بنيت علي الفرضية الآتية:

((هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة في الرئيس ومستوي الاداء في المنظمة قيد الدراسة)).

#### • أسلوب وأداة البحث:

إتبع الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي في هذه الدراسة ، واعتمد الباحثان في وصف وتحليل البيانات الأولية للبحث والمجمعة بواسطة الاستبيان على أسلوب التحليل الإحصائي باستخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Statistical Package for Social- Science)، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية ضمن هذا البرنامج التي تمكنا من خلالها من تحقيق فرضية وأهداف البحث، حيث استخدم معامل ارتباط سيرمان لأجاد العلاقة بين متغيري الدراسة، واختبار t لتعميم النتائج على مجتمع الدراسة ، كما استخدم أسلوب الإتساق الداخلي ومعامل ألفا كرونباخ للتعرف على مدى صدق وثبات أداة الدراسة.

## • الدراسات السابقة:

### 1. دراسة (Grean and Uhl-bien 1995)

دراسة كمية أوروبية تقترح أن المستوى العالي لرضا العاملين عن العمل يتطلب درجة عالية من الثقة في الرئيس أو المدير والاحترام المتبادل بينها. هذه الدراسة توصلت إلى أن العاملين يحتاجون إلى الثقة في الرئيس واحترامه لكي يتكون لديهم شعور ايجابي تجاه المشرفين أو الرؤساء ، ولمضاعفة جهودهم لتحسين وزيادة أدائهم ، البقاء في المنظمة ، وتشجيع العاملين للتعاون والرفع من مستوى الرضا عن العمل.

### 2. دراسة (Dirks and Ferrins 2002)

الدراسة اعتمدت على ثلاث وثلاثون فريق عمل تم تقسيمهم إلى مجموعتين لمعرفة اثر الثقة في الرئيس . هذه الدراسة تقول بأنه للوصول إلى علاقات جيدة بين الرئيس ومرؤوسيه على الرئيس بناء ودعم مستوى الثقة مع المرؤوسين لان هناك العديد من المخرجات الهامة مثل زيادة مستوى جهد الأفراد وأدائهم أو إنتاجيتهم ، الرضا عن الرئيس ، وبقاء المرؤوسين في مكان العمل وتخفيض معدل دوران العمل ، الرضا عن العمل. هذه الدراسة أوضحت أن عدالة الرئيس في تصرفاته مع المرؤوسين تعتبر عاملا أساسيا لبناء ودعم درجة الثقة بشكل عام.

### 3. دراسة Thomas *et al* (2002)

هذه الدراسة بعنوان العلاقات بين المسؤولية والرضا عن العمل والثقة، وقد اعتمدت هذه الدراسة على عينة تتكون من 275 عاملا في ثلاث منظمات إنتاجية، وقد توصل توماس وزملائه إلى أن زيادة فهم المشاكل التي تواجه الرئيس أو المدير قد تساهم في زيادة مستوى الثقة، وأن هذه الثقة تجعل المرؤوسين أكثر رغبة في التعاون فيما بينهم وأكثر تحملا لبعض المسؤوليات الإضافية .

### 4. دراسة عهود فلاح وراتب سلامة (2018)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة الثقة التنظيمية لدى القيادات الاكاديمية في جامعة الكويت وعلاقتها بالسلوك الابداعي للعاملين وتوصلت الى وجود علاقة ارتباطية بين

درجة الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الكويت ودرجة السلوك الإبداعي للعاملين مما يشير الى ان نمط القيادة الأكاديمية وقدرتها على تعزيز الثقة التنظيمية في الجامعة له تأثير ايجابي على تبنى العاملين بكافة مستوياتهم للابداع التنظيمي بما يخدم مصالح المنظمة ويحقق اهدافها.

### القسم الثاني: الإطار النظري للدراسة

#### • الثقة (Trust):

تعرف الثقة بانها المدى الذى يثق الشخص فى الآخرين ويرغب فى التصرف بناء على أفعالهم وقراراتهم ولا تشمل الثقة معتقدات الشخص نحو الآخرين فقط ولكن استخدام هذه الثقة كاساس للعمل والقرارات الادارية بما يخدم مصالح الأفراد ومصالح المنظمة . Cook J. (and Wall T. 1980)

لكي تتحسن الثقة في المدراء أو الرؤوساء يجب فهم طبيعة الثقة، هذه الثقة يمكن أن توضح وتجب على السؤال الأتي : لماذا بعض العاملين ينجزون أعمالهم بشكل جيد رغم عدم استلامه لمرتبات عالية أو مكافآت؟ فمعظم الدراسات الغربية تبدو كأنها موافقة على أن الثقة بشكل عام مهمة جدا لكل المنظمات وان المستوى العالي من الأداء الجيد يتطلب الثقة بين كلا من الرئيس والمرؤوس ,Jung and Avolio, (2002) Dirks and Ferrin, (2000). وحسب الباحثين الغربيين فان المشرف أو المدير يستطيع أن يلعب دورا أساسيا لزرع وتطوير الثقة بينه وبين المرؤوسين داخل المنظمات وخارجها، وتعتمد درجة الثقة داخل المنظمات على فلسفة المدراء وصحة المعلومات والتفاعلات الاجتماعية وتوقعات العاملين حول أداء وسلوكيات رؤسائهم، فالثقة هي احد المفاتيح لتحسين الأداء أو الإنتاج لأنها تشجع الفرد على التعاون، السلوك الجيد ، التطوع لإنجاح المشروع أو المنظمة، فالثقة موقف أو شعور عام تجاه فرد معين أو أفراد معينين. فالكثير منا يجد صعوبة لبناء ثقة مع شخص لأول وهلة أو مقابلة إذا لم يكن لدينا معلومات عنه إلا إذا كان هذا الشخص معروف في الوسط التنظيمي أو الإجتماعي ، فبناء الثقة يحتاج إلى وقت طويل وجهد، ولكن إذا انهارت هذه الثقة فانه يصبح من الصعب جدا إعادة بناء هذه الثقة. (Robbins and Coulter, 2007, Rousseau et al

وذكر بعض الباحثين انه يوجد ثلاثة أنواع من الثقة في المدير أو الرئيس داخل المنظمات (Robbins, 2005) ، النوع الأول يعتمد على الخوف من العقاب ( Fear of Punishment) مما يجعل المرؤس يزيد من ادائه ، النوع الثاني يعتمد على المعرفة (Knowledge) وهذا النوع يأتي من المستوى التعليمي ، القدرة، المهارة، الخبرة المكتسبة من تجارب سابقة، ومعظم العلاقات بين الرؤساء ومرؤوسيه في المنظمات تعتمد على هذا النوع، وفقدان المدير للخبرة والمهارة والمستوى التعليمي مقارنة بالمرؤوسين يؤدي إلى زيادة الصراع داخل المنظمة وبالتالي إلى فقدان الثقة فيه. النوع الثالث يعتمد على الذكاء العاطفي ( Intelligence Emotional) حيث يصل المرؤوسين إلى درجة عالية من الثقة في رؤسائهم عندما يوجد اتصال عاطفي معهم، وحين يفهم كلا منهم الآخر، فالذكاء العاطفي يتضمن مجموعة القدرات التي لها علاقة بجوانب المشاعر، ويتضمن عدة مكونات منها القدرة على معرفة وفهم مشاعر الآخرين، والقدرة على استمالة مشاعر الآخرين نحوهم، والتأثير فيهم تحت أي ظرف ، والقدرة على تكوين علاقات فعالة وطويلة الأجل معهم بحيث يسهل القدرة على حل المشاكل، وتبسيط العلاقات الشخصية المعقدة، وقدرتهم على اكتساب ثقة العاملين . إضافة إلى كل ما سبق فان الثقة تعتمد على الصدق ، والعدالة ، والتواضع ، والوفاء بالعهد ، والانجاز وكذلك على الاستقرار الوظيفي.

#### • نظرية تبادل العلاقات (Leader Member Exchange Theory):

لعل أفضل ما يفسر العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي نظرية تبادل العلاقات بين الرئيس والتابعين. هذه النظرية قدمت في نهاية القرن الماضي عن طريق كلا من (1975 Danserau, Grean and Haga) وتعرف نظرية التبادل بأنها علاقة تبادل اجتماعي بين الرؤساء ومرؤوسيه ( Northouse 2007)

هذه النظرية مفادها أن لأسباب عديدة يُكون الرئيس أشكالاً مختلفة من العلاقات مع مرؤوسيه، فالرئيس يفضل بعض الأفراد ويعطيهم بعض المزايا والاهتمام، بل وقسماً أكبر من الموارد التي يمتلكها مثل الوقت والتقدير والاحترام ، وقد يكون ذلك بسبب تشابهه في الخصائص الشخصية مثل العمر والنوع، أو المصالح والأهداف، أما الأشخاص الغير مفضلين لديهم فإنهم يحصلون على قدر أقل من هذه الموارد المهمة، ومن المدهش أن يتم ذلك بناء على قدر محدود من المعلومات عن الأشخاص العاملين لديهم.

وبناء علي هذه النظرية لتكوين علاقة طيبة مع المرؤوسين يجب على المشرف أو المدير بناء ودعم الثقة المتبادلة معهم ((Dirks and Ferrin, 2002). وتعتبر العدالة في الأشراف عاملا مهما لبناء الثقة وهي أيضا عاملا أساسيا ومباشرا يؤثر في رضا العاملين داخل منظماتهم (Mohyeldin and Suliman, 2007).

• أهمية الثقة المتبادلة بين الرئيس ومرؤوسيه: (Galford. and Drapeau, 2002)

الثقة في الرئيس هي احد الأدوات التي تحسن وتخلق بيئة عمل جيدة، وترفع درجة التعاون والتنافس بين العاملين لغرض تطوير وإنجاح المنظمة، وهناك العديد من الفوائد التي يمكن جنيها من خلال بناء وتدعيم أو اصرر الثقة بين المدير ومرؤوسيه يمكن حصرها فيما يلي:

1. تعتبر الثقة في الرئيس أو المدير احد العوامل الهامة لرفع مستوى الرضا عن العمل لدى العاملين في جميع المنظمات الإنتاجية والخدمية.
2. الثقة في الرئيس أو المدير تعتبر وقودا يحمس معظم العاملين لأداء أعمالهم بأكثر دقة وأحسن وجه.
3. الثقة المتبادلة بين الرئيس ومرؤوسيه تؤدي إلى زيادة تركيز المرؤوسين على أعمالهم وزيادة تحسبن مستوى أداء العاملين أو إنتاجيتهم .
4. الثقة في المدير تساعد وتشجع العاملين على البقاء في أعمالهم وتقلل من مستوى دورانهم.
5. الثقة المتبادلة بين الرئيس ومرؤوسيه تؤدي إلى تخفيض الوقت الضائع ، مما يزيد من الجهد المبذول وكمية العمل والتعاون بين الرئيس ومرؤوسيه، وبالتالي إلى تحسبن جودة العمل، وتخفيض التكاليف وزيادة المنفعة أو الربحية.
6. الثقة المتبادلة تحفز الإنتاجية بإعطاء المرؤوسين الثقة في أنفسهم لأنهم يستطيعون تحديد الأهداف والعمل معا لتحقيقها ، وتمكنهم من إيجاد وخلق حلول للمشاكل التي تواجههم داخل العمل، وإيجاد الطرق المثلى لتحسبن أدائهم أو إنتاجيتهم.

7. ثقة المرؤوس في الرئيس أو المدير تجعله خلافاً ومبتكراً وبيادر بصنع الأحداث وتطويرها.

8. الثقة في الرئيس داخل المنظمة يمكن أن تبني الثقة في الرئيس خارج بيئة العمل.

9. الثقة في الرئيس تساعد وتشجع العاملين في البقاء داخل منظماتهم، وبالتالي تخفيض معدل دوران العمالة.

فالرئيس أو المدير يمكن أن يقوم بدور هام في تطوير درجة الثقة لأن المرؤوس يحتاج إلى الثقة واحترام الرئيس، لكي يشعر بالإيجابية تجاه الإشراف ولتقديم جهد إضافي وتحسين ورفع مستوى الأداء، الاستقرار الوظيفي، ويشجع العاملين الآخرين علي تحسين سلوكياتهم ، وضمان تعاونهم.

وتعتمد درجة الثقة داخل المنظمات على فلسفة المدير، وتركيبية وتفاعل المنظمة مع الحدث، وتوقعات العاملين، بالإضافة إلى ذلك فان الثقة تستلزم القدرة ، والمستوى التعليمي ، والخبرة والمهارة، المصداقية ، الأمانة، الانفتاح ، العدالة ، والوفاء بالعهد ( Dirks and Ferrin, 2002 ، 1995 et al Mayer . .)

### الأداء الوظيفي: (Job Performance)

#### تعريف الأداء الوظيفي:

لقي موضوع الأداء الوظيفي وما يزال اهتماما من قبل المختصين على الصعيدين النظري، ممثلا بالعلماء والكتاب والأكاديميين المتخصصين بالموارد البشرية، والعملية ممثلا برجال الأعمال والمديرين وصناع القرار. ويعني الأداء في اللغة القيام بالواجب، وهو مشتق من الفعل أدى تأدية، بمعنى أوصله وقضاه، وهو أدى للأمانة من غيره، وتأدية له حقه. ويمكن تعريف الأداء الوظيفي كالآتي: عرفه المنتصر محمود، 2016 بأنه وسيلة الوصول إلي الهدف أو مجموعة الأهداف داخل الوظيفة أو المنظمة وليس النتائج الفعلية للإجراءات التي يتم القيام بها في الوظيفة المحددة التي ترتبط بالنجاح والإنتاجية".

- وعرفه (Celine, 2018) بأنه نتائج العمل علي أساس الجودة والكمية المحققة من قبل الموظف عند القيام بعمله. كما يحدد أداء العاملين علي أنه سلوك حقيقي يعبر عنه الجميع باعتباره إنجاز العمل الذي ينتجه الموظف المناسب لدوره في المنظمة.

### العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي للعاملين:

تتمثل هذه العوامل فيما يلي:

1. غياب الأهداف المحددة: فالشركة التي لا تمتلك خطط محددة وتفصيلية لعملها وأهدافها المطلوب تحقيقها ومعدلات الإنتاج المطلوبة لن تكون قادرة علي قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة الأفراد علي مستوي أدائهم وذلك لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك، وأن التخطيط يوضح للفرد ما هو مطلوب منه (ديانا، 2017).
2. عدم المشاركة في الإدارة: إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط واتخاذ القرارات يؤدي إلي وجود فجوة بين القيادة الإدارية والعاملين في المستويات الأخرى ، وبالتالي يؤدي إلي ضعف شعور العاملين بالمسئولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف الشركة، وكذلك انخفاض مستوي الأداء لعدم مشاركتهم في التخطيط ووضع الأهداف المطلوب إنجازها (منال، 2015).
3. التسبب الإداري: يتمثل التسبب الإداري داخل الشركات في ضياع ساعات العمل في أمور غير مهمة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي علي أداء الآخرين والتكاسل في إنجاز الأعمال والتهرب من اتخاذ القرارات (دلال، 2015).
4. الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل الأساسية الهامة التي تؤثر بشكل كبير علي مستوي أداء العاملين داخل الشركات، ويتمثل الرضا الوظيفي في مدي قناعة العاملين بمهامهم ووظائفهم وشعورهم بالسعادة جراء أداء هذه المهام. فكلما زاد رضا العاملين زادت كفاءة أدائهم، في حين أن عدم الرضا الوظيفي أ و انخفاضه يؤدي إلي ضعف الأداء وقلة الإنتاجية(محمد، 2016).
5. التدريب: يرتبط نجاح أي منظمة بمواردها البشرية، فإذا كان العنصر البشري يمتاز بالكفاءة فإن ذلك يصاحبه استغلال فعال لباقي الموارد وبالتالي تقديم خدمات ذات

جودة عالية والعكس صحيح. ويهدف التدريب إلى تحسين وتطوير قدرات العاملين وبالتالي تحسين أدائهم وزيادة إنتاجية الشركة ووضعها في مكانة أفضل لمواجهة المنافسة، وكذلك إكساب العاملين مهارات جديدة وإتاحة الفرصة أمامهم للتقدم للوظائف الأعلى ورفع روحهم المعنوية (عوض الله، 2017).

6. وجود نظام فعال للحوافز: تلعب الحوافز دوراً هاماً في رفع مستوى أداء العاملين وفي زيادة الإنتاج، وتعتبر أداة تستطيع الشركة من خلالها زيادة معدلات الإنجاز لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، وزيادة شعور العاملين بالرضا عن العمل وتنمية رغبتهم في الإبداع والابتكار.

#### محددات الأداء الوظيفي :

1. الجهد المبذول: ويقصد به درجة انسجام الفرد لأداء عمله، أي مدى دافعية الفرد لأداء عمله .
  2. القدرات والخصائص الفردية: ويقصد به قدرات الموظف والخبرات السابقة لديه التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول .
  3. إدراك الفرد لوظيفته: ويقصد به تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.
- ويتم تقييم العاملين لمعرفة جوانب القوة والضعف من خلال توفر المحددات التالية :
- جودة العمل وتشمل الدقة والاتقان والقدرة على تنظيم الوقت وقلة الأخطاء.
  - كمية العمل وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الانجاز.
  - المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة من خلال المعرفة النظرية والفنية وتوفر المهارات والقدرة على تحمل المسؤولية .

**القسم الثالث: الإطار العملي للدراسة:****• مجتمع وعينة الدراسة**

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالشركة العامة للكهرباء بطرابلس (الادارة العامة) لسنة 2021، وقام الباحثان بسحب عينة عشوائية بسيطة قوامها 100 مفردة. وتم توزيع عدد 75 استمارة على عينة الدراسة أي ما نسبته 75% ، وقد أعتمد الباحثان أسلوب التوزيع المباشر لاستمارات الاستبيان على مفردات عينة الدراسة، وقد تم استعادة عدد 62 استمارة أي ما نسبته 83% تقريباً من إجمالي عدد الاستمارات، كما تم استبعاد 5 استمارات لعدم مطابقتها لشروط الصلاحية وخلوها من البيانات الضرورية ، أما عدد الاستمارات المتبقية فهي 57 استمارة استبيان ممثلة بذلك ما نسبته 76% من إجمالي عدد استمارات الاستبيان التي جرى توزيعها على مفردات عينة البحث.

**• إختبار صدق وثبات أداة الدراسة****1. صدق أداة الدراسة :**

الاتساق الداخلي لأداة الدراسة : تم حساب الإتساق الداخلي لإستبيان الدراسة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محاور الإستبيان والدرجة الكلية للمحور نفسه، وكانت النتائج على النحو التالي:

**1. الثقة في الرئيس :****جدول رقم (01)**

معامل إرتباط بيرسون بين عبارات محور الثقة في الرئيس والدرجة الكلية له

أرقام العبارات حسب محور الثقة	معامل إرتباط بيرسون	مستوى المعنوية
1	0.617	0.000
2	0.623	0.000
3	0.746	0.000

0.000	0.788	4
0.000	0.742	5
0.000	0.474	6

يوضح الجدول رقم (01) معامل ارتباط بيرسون بين عبارات محور الثقة في الرئيس والدرجة الكلية له ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05) حيث تراوح معامل الارتباط بين (0.474 ، 0.788) وبذلك يعتبر هذا المجال صادق لما وضع لقياسه.

2. ثبات أداة الدراسة : ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة " الإستبيان " استخدم الباحثان معادلة (ألفا كرونباخ)، وهذا الإختبار يقيس درجة تناسق إجابات المستقصى منهم على كل الأسئلة الموجودة بالمقياس، وإلى المدى الذي يقيس فيه كل سؤال نفس المفهوم، والجدول رقم (02) يبين معامل ثبات كل محور من محاور الدراسة في الإستبيان.

### جدول رقم (02)

#### نتائج اختبار كرونباخ ألفا لإستبيان الدراسة

ت	المحاور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1	الثقة في الرئيس	06	0.766
2	مستوى أداء العاملين	10	0.813
	جميع العبارات	16	0.791

ويتضح من الجدول رقم (02) أن معامل ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرنباخ) لإستبيان قد تراوح بين 0.766 لمحور الثقة في الرئيس، و0.813 لمحور مستوى الاداء، وأن معامل ثبات (ألفا كرنباخ) لجميع عبارات الإستبيان (0.791) وهذه النسبة تعد مقبولة وتعد مؤشراً كافياً.

نستخلص مما سبق أن أداة القياس (الإستبيان) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه ، كما إنها ثابتة بدرجة عالية، مما يؤهلها لتكون أداة قياس تتمتع بدرجة عالية من الثقة ويمكن تطبيقها واستخدامها في الغرض الذي صممت من أجله.

ولأجل تحديد مستوى الاداء، تم استخدام إختبار (t) حول المتوسط العام لعبارات محور مستوى اداء العاملين والجدول رقم (03) يبين ذلك.

### الجدول رقم (03)

نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على مستوى أداء العاملين

مستوى المعنوية المشاهد	قيمة إختبار t	95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع		الانحراف المعياري للعينة	متوسط العينة
		الحد الأعلى	الحد الأدنى		
0.000	55.533	2.9328	2.7286	384840.	2.83070

الجدول رقم (03) يبين المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة حول محور (مستوى اداء العاملين) ومن الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (2.83070)، بانحراف معياري (384840.)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا المتغير في مجتمع الدراسة يتراوح بين (2.7286 - 2.9328).

## • عرض تحليل بيانات محور ثقة العاملين برؤوسائهم

## جدول رقم (04)

يوضح آراء عينة الدراسة حول ثقة العاملين برؤوسائهم

الترتيب	95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع		الانحراف المعياري	متوسط العينة	درجة الموافقة					الفئة	العبارة	ت
	الحد الأعلى	الحد الأدنى			غير موافق بشدة	غير موافق	نوعاً ما	موافق	موافق بشدة			
2	3.82	3.20	1.167	3.509	00	15	14	12	16	ت	تغيير المدير بشكل مستمر	1
					00.0	26.3	24.6	21.1	28.1	%		
3	3.66	3.11	1.031	3.386	00	13	19	15	10	ت	عدم الإخلاص والصدق	2
					00.0	22.8	33.3	26.3	17.5	%		
6	3.55	3.01	1.031	3.281	00	15	20	13	09	ت	انخفاض المستوى التعليمي	3
					00.0	26.3	35.1	22.8	15.8	%		
5	3.55	3.01	1.013	3.281	00	15	19	15	08	ت	قلة خبرة الرئيس	4
					00.0	26.3	33.3	26.3	14.0	%		
4	3.65	3.05	1.142	3.351	01	15	16	13	12	ت	انعدام مقدرة الرئيس	5
					1.8	26.3	28.1	22.8	21.1	%		
1	4.10	3.62	9150.	3.860	00	04	16	21	16	ت	انعدام العدالة في التعامل مع المرؤوسين	6
					00.0	7.0	28.1	36.8	28.1	%		

الجدول رقم (04) يبين متوسط درجة إجابة مفردات عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بأسباب عدم ثقة العاملين بمرؤوسيهيم مرتبة استناداً إلى درجة ثقة العاملين على كل منها، ومن الجدول نلاحظ أن العاملون موافقون على أن انعدام العدالة في التعامل مع المرؤوسين، وتغيير المدير بشكل مستمر من أكثر الأسباب التي تقلل من ثقتهم في مرؤوسيهيم وكذلك انخفاض مستوى ادائهم.

كما أن العاملون موافقون نوعاً ما على أن عدم الإخلاص والصدق بين العاملين ومرؤوسيهيم، و انعدام مقدرة رؤسائهم و قلة خبرتهم، وانخفاض مستواهم التعليمي تسبب في تقليل مستوى ثقتهم بهم.

ولأجل تحديد مستوى ثقة العاملين بمرؤوسيهيم، تم استخدام إختبار (t) حول المتوسط العام لعبارات محور مستوى ثقة العاملين برؤوسائهم والجدول رقم (05) يبين ذلك.

#### الجدول رقم (05)

نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على ثقة العاملين برؤوسائهم

مستوى المعنوية المشاهد	قيمة إختبار t	95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع		الانحراف المعياري للعينة	متوسط العينة
		الحد الأعلى	الحد الأدنى		
0.000	36.963	3.7206	3.2673	702740.	3.531

الجدول رقم (05) يبين المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة حول محور (ثقة العاملين برؤوسائهم) ومن الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي (3.531)، بانحراف معياري (702740.)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا المتغير في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.2673 - 3.7206).

ولإختبار (أن متوسط الإجابة حول محور ثقة العاملين برؤوسائهم ضمن فئة (موافق نوعاً ما))، تم استخدام اختبار (t) وحيث أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (6.9633) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.671)، مما يشير إلى

أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول محور ثقة العاملين برؤوسائهم هو ضمن فئة (موافق) ، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة موافقون على أن هناك عدم ثقة في رؤوسائهم.

جدول ( 5 ): المقاييس الوصفية للمتغير التابع "الأداء الوظيفي" وفقا لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
1- أنت راضي عن أدائك الوظيفي .	3.886	1.877	32.552	1	مرتفع
2- تشعر بأنك حصلت علي ما تستحق من ترقية في الوقت المناسب.	1.532	1.885	31.411	9	منخفض
3- يمتاز الموظفون في الكلية بسرعة ودقة انجاز العمل	1.993	1.772	29.888	6	منخفض
4- يتواجد الموظفون باستمرار في اماكن عملهم	2.532	1.601	31.643	5	منخفض
5- تتماشى كفاءة العاملين مع الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للجامعة .	3.006	1.613	30.903	4	مرتفع
6- أدت التكنولوجيا المستخدمة إلي سرعة إنجاز العمل	2.099	1.773	31.886	7	منخفض
7-يوجد قدرة لدي العاملين علي التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل .	3.765	1.779	33.445	2	مرتفع
8- تعمل الإدارة العليا بالجامعة علي توفير الموارد اللازمة لتعزيز الأداء الوظيفي .	1.711	1.903	30.844	8	منخفض
9-يتوفر لدي العاملين القدرة علي الإبداع والتجديد وتطوير العمل .	3.332	1.689	30.873	3	مرتفع

منخفض	10	31.455	1.943	1.008	10-مستوى رضائك علي الأجر الذي تحصل عليه مقابل ما تقدمه من أعمال .
		32.778	1.956	2.667	المقياس العام

يوضح الجدول رقم (5) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات المتغير التابع "الأداء الوظيفي"؛ وأيضا المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات الأداء الوظيفي؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (1.008 - 3.886) للفقرات (مستوى رضائك علي الأجر الذي تحصل عليه مقابل ما تقدمه من أعمال، أنت راضى عن ادائك الوظيفي) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعض الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (27.171 - 34.282). أما على مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (2.667) بانحراف معياري يساوي (1.956) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور ، حيث بلغ معامل الاختلاف (32.778%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور الأداء الوظيفي، وهي نسبة متوسطة.

#### • العلاقة بين الثقة في الرئيس ومستوى الاداء:

لاختبار فرضية الدراسة فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة في الرئيس ومستوي الاداء في المنظمة قيد الدراسة.

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة في الرئيس ومستوي الاداء في المنظمة قيد الدراسة.

لاختبار الفرضية السابقة فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المتوسط العام لعبارات محور (مستوى رضا العاملين عن العمل) والمتوسط العام لعبارات محور (ثقة العاملين برؤوسائهم) والجدول رقم (06) يبين ذلك.

## جدول رقم (06)

معامل ارتباط بيرسون حول مدى الارتباط بدرجة الثقة في الرئيس ومستوى الاداء

مستوى الاداء		المتغيرات
مستوى المعنوية المشاهد	معامل ارتباط بيرسون	
0.001	0.443**	الثقة في الرئيس

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق رقم (06) نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط (بيرسون) بين الثقة في الرئيس ومستوى الاداء يساوي (0.421)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.001) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة (0.05)، وهذا يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بما يدل على وجود علاقة طردية (موجبه) ذات دلالة معنوية بين الثقة في الرئيس ومستوى الاداء حيث أنه كلما إنخفضت ثقة العاملين في رؤسائهم إنخفض معها مستوى الاداء والعكس صحيح.

وبالتالي فإن الدراسة أثبتت الفرضية القائمة عليها التي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة في الرئيس ومستوى الاداء في المنظمة قيد الدراسة.

## • مناقشة النتائج:

نتائج هذه الدراسة تدعم نتائج الدراسات الغربية التي تقول بان انخفاض مستوى الثقة والاحترام في الرئيس يؤثر تأثيرا مباشرا وسلبياً على مستوى اداء العاملين ( Green and Uhl-Bien 1995, Dirks and Ferrin 2002 )، لأن الرئيس مسئول عن العديد من التصرفات التي تؤثر في المرؤوسين وفي مستوى رضائهم كالمعاملة والتدريب الخ... (Aghila, 2000). فشعور المرؤوسين بعدم العدالة في معاملتهم يؤدي إلى عدم الثقة في رؤسائهم، وبالتالي يزداد شعورهم بعدم الرضا عنهم، مما يعكس بيئة العمل السيئة التي يسودها المشاجرات والخصومات، ودخول المرؤوس في هذه المشاكل سيترك اثاراً ضارة على صحتهم البدنية والنفسية، بما يؤثر على قدرتهم في القيام بالكثير من الأعمال وبالتالي انخفاض مستوى ادائهم. نتائج هذه الدراسة تدعم نظرية العدالة والتي تقترح بان الأفراد

يريدون أن يعاملوا بإنصاف، فعدم العدالة في معاملة المرؤوسين تؤدي إلى تخفيض الولاء للمنظمة وبالتالي زيادة مستوى الغياب، والتأخير عن العمل، والمغادرة قبل انتهاء الوقت، اخذ فترات راحة أطول أثناء العمل، انجاز عمل أقل جودة يعتمد على كيفية معاملة الأفراد من قبل رؤسائهم. كما أن العدالة في المعاملة تعتبر أساسية لبناء الثقة ولتحسين مستوى علاقة الرؤساء بمرؤوسيههم.

عدم الثقة في الرئيس قد يكون بسبب عدم الإخلاص والصدق إثناء العمل فاستخدام المشرف أو الرئيس للمصادر أو الموارد العامة للاستعمالات والمنافع الشخصية مثل استخدام السيارة والهاتف وأشياء أخرى بصورة شخصية قد يؤدي إلى ازدياد الفساد. فإذا رأى العاملون إن رؤسائهم يأخذون أو يستخدمون ممتلكات المنظمة لأغراض لاتخدم أهداف ومصالح المنظمة، نجدهم في النهاية قد يأخذونها كعلامة على أنهم يستطيعون أن يفعلوا نفس الشيء ولن يستطيع الرئيس المعروف بالسرقة منع الآخرين من القيام بها. وبالإضافة إلى ذلك إن عدم الصدق في أقوال الرئيس أو المدير كإعطاء وعود ثم عدم تنفيذها سيؤدي إلى انخفاض مستوى الثقة في رئيسهم أو مديرهم، وبالتالي انخفاض مستوى عدم الرضا عن الرئيس أو المدير، فالأفراد قد يقدرن الأقوال لفترة وجيزة ولكنهم يهتمون بأفعال وتصرفات رؤسائهم أكثر من أقوالهم بعد ذلك، وبناء الثقة عادة ما يحتاج إلى وقت وجهد، وعدم بقاء الرئيس فترة طويلة في وظيفته يؤدي إلى صعوبة بناء الثقة بين الرئيس ومرؤوسيه.

#### • التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصى الباحثان ان المنظمات التي ترغب في زيادة مستوى الاداء وزيادة مستوى الرضا عن العمل ، الالتزام ، تخفيض نسبة الغياب والتأخير عن العمل ، ودوران العمالة بالتركيز على تحسين جودة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين وزرع الثقة المتبادلة، وذلك عن طريق :

1. العدالة وتحسين نوعية معاملة الرئيس لمرؤوسيه، فشعور المرؤوسين بعدالة المعاملة سوف تؤدي إلى تحسين العلاقة مع الرئيس والشعور بالرضا عن رؤسائهم، وعن مستوى أعمالهم، وهذا يؤدي بالمنظمات إلى تحقيق أهدافها.

2. يجب على الرئيس والمدير في المنظمات الليبية محاولة بناء الثقة في المرؤوسين لغرض تحسين العلاقة معهم، وذلك بالعدالة في التعامل فيما بينهم والمرؤوسين.
  3. بناء الثقة يحتاج إلى وقت وبالتالي على المسؤولين إبقاء المدراء أو المشرفين لفترة أطول ليزداد فهم كل منهم الآخر ، ولخلق مناخ تنظيمي إيجابي أساسه الثقة .
  4. يجب على المدير تقبل النصح والآراء والتغذية العكسية من المرؤوسين، والسماح بزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات ، وتشجيع العاملين لأخذ وتحمل المسؤولية.
  5. يجب على المدير تشجيع العمل من خلال فرق العمل، الأمر الذي من شأنه خلق بيئة محفزة للعمل، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة التفاهم المتبادل والاعتراف بحاجة كل منهم للآخر، وبالتالي إلى حسن فهم لبعضهما البعض، وخلق عاطفة صحية بينهم، الأمر الذي يؤدي إلى ازدياد التماسك التنظيمي وبناء الثقة وزيادة مستوى الاداء.
- بالإضافة إلى ذلك ولكي نزيد من مستوى الثقة في المدير والرئيس ولزيادة مستوى الاداء، يجب تشجيع تطبيق القيم والأخلاقيات الإسلامية مثل قول الصدق ، الأمانة ، عدالة المعاملة، الإخلاص ، الصبر ، التواضع ، المعرفة ، التفاهم والعمل الجماعي المنظم ، ففقدان هذه الخصائص في المشرفين والمدراء في المنظمات يؤدي إلى العديد من المشاكل وتدهور في العلاقات وازدياد الصراع بين المشرفين والمدراء ومرؤوسيهم، وبالتالي إنعدام الثقة بينهم.

## المراجع:

1. أحمد ابراهيم أبوسن (2015) "ادارة الموارد البشرية" الطبعة الرابعة ، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة ، الخرطوم السودان .
2. منال البارودي، ( 2015 ) ("التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي"، دار جليس الزمان، الطبعة الأولى، عمان، الأردن .
3. عهود فلاح الهيدة ، رابت سلامة السعود (2018) درجة الثقة التنظيمية لدى القيادات الاكاديمية فى جامعة الكويت وعلاقتها بالسلوك الابداعى للعاملين بها . المجلة التربوية الاردنية المجلد الثالث – العدد الثالث ، الأردن.
4. Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F., May, D. (2004), 'Unlocking the Mask: a Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors', *The Leadership Quarterly*, Vol. 15 No.8, p.801-23.
5. Dansereau, F.; Graen, G.; Hage, W. (1975), A Vertical Dyad Linkage approach to Leadership in Formal Organisations, *Organisational Behavior and Human Performance*, Vol. 13, p. 46-78.
6. Dirks, K. and Ferrin (2002), 'Trust in Leadership: Meta-analytic Finding and Implications for Research and Practice', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, p. 611-28.
7. Galford, R. and Drapeau, A., (2002), *The Trusted Leader: Bringing Out the Best in Your People and Your Company*, The Free Press.
8. Grean, G. B. and Uhl Bien, M (1995) 'Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX), Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective', *the Leader Quarterly*, 6, p: 219-247.
9. Greenberg, J. and Baron, R. A, (2004), *Behavioural Management in Organisations*, Almarikh Publication House, Saudi Arabia: Reiaih.

10. Jung, D. and Avolio, B. (2000) 'Opening the Black Box: An Experimental Investigation of Mediating Effects of Trust and Value Congruence on Transformational and Leadership'. *Journal of Organisational Behaviour*, Vol.21, No. 8, pp: 949-64.
11. Mayer, R.; Davis J.; and Schoorman (1995), an Integrative Model of Organisational Trust, *Academy of Management Review*, 20, p. 709-734.
12. Mohyedin, A. and Suliman, T. (2007), Links Between Justice, Satisfaction and Performance in the Workplace, *Journal of Management Development*, Vol. 26 No. 4, p. 294-311.
13. Northouse, P. (2007), *Leadership: Theory and Practice*, 4<sup>th</sup> Edition, London: Sage Publications.
14. Rousseau, D.; Sitkin, S.; Burt, R and Camerer, C. (1998) Not so different after all: a cross discipline view of trust, *Academy of Management Review*, Vol.23, No.3, p.393-404.



## مدى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية

"دراسة استطلاعية على مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة"

الأستاذة أمل خليفة محمد أوهيبة

المعهد العالي للعلوم والتقنية العزيزية

### المخلص

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة، والتعرف على الفروقات الجوهرية في مستوى توافر هذه المتطلبات، وانتهجت الدراسة في سبيل الوصول إلى هذه الأهداف المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات والتي تم توزيعها على عدد 25 مراجع داخلي يعمل بمؤسسات التعليم التقني والفني، واستخدمت أسلوب الحصر الشامل، وحلت البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وأسفرت عملية تحليل البيانات إلى نتائج عدة، أهمها: أن وظيفة المراجعة الداخلية بمؤسسات التعليم التقني والفني لا تؤدي من خلال دليل مكتوب ومعتمد، ولا خطة تنظيمية تكفل حسن سير العمل، ولا كوادر بشرية مؤهلة ومدربة بشكل كافٍ، وقلة الاعتماد على تقارير المراجعة الداخلية من قبل الإدارات بأغلب مؤسسات التعليم التقني والفني، كما لا تقوم هذه الإدارات بتخصيص موازنة كافية تشمل الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية؛ لأداء عمليات وأنشطة المراجعة الداخلية، أما بالنسبة للمتطلبات القانونية، فلا توجد أية تشريعات تنظم وظيفة المراجعة الداخلية، ولا ضمانات قانونية تحمي الوظيفة من أية تبعات قد تنتج عن تقاريرها، مع غياب تام لأي كيان أو جسم مهني يضم المراجعين الداخليين في الدولة الليبية، ويسعى إلى وضع معايير مهنية محلية أو أدلة مهنية إرشادية.

#### Summary of the study:

The study aims to identify the availability level of requirements for the internal audit function in technical and vocational education institutions in regions of Tripoli and Juffara. In addition, this investigation discovers the fundamental differences in the availability of these requirements. The descriptive method was used to achieve the aims of this study. Firstly, a questionnaire is used as a data collection method and distributed to 25 institutions which affiliated to the targeted institutions. Secondly, SPSS program is utilized as a comprehensive inventory method for analysing data collected. The results show that firstly the internal audit function of technical and vocational education institutions are not performed through written

and approved procedure. Secondly, no regulatory plan is applied to ensure proper functioning. Thirdly, the qualified human cadres are not sufficiently trained. Fourthly, the internal audit reports are rarely relied upon by departments of most these institutions, including financial reports, human and technological resources to performance internal audit processes and activities as well as legal requirements. Furthermore, there is no legislation governing the internal audit function nor legal guarantees that protect the function from any consequences that may result from their reports. This study also finds the complete absence of any entity or professional body that includes internal auditors in Libya. This shows the lack of establishing the local professional standards or professional guides.

## أولاً: الإطار التمهيدي للدراسة:

### 1. المقدمة:

تعد مؤسسات التعليم التقني والفني من أهم الوحدات الإدارية والمؤسسات الخدمية التابعة للدولة، التي تساهم في تأهيل وتدريب الكوادر الوطنية ذات الكفاءة والقدرة على شغل الوظائف التقنية والفنية والمهنية، علاوة على مساهمتها الحقيقية في دوران عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإحداث تأثير إيجابي ومستقبل أفضل للمجتمع الليبي، ولكي تقوم هذه المؤسسات بواجباتها تجاه المجتمع تقوم الدولة الليبية بتخصيص الموارد المالية السنوية الكافية لها، وهذه الموارد بدورها تحتاج إلى رقابة شديدة كونها تعتبر أموال عامة، مما يستلزم وجود نظام رقابة داخلية داخل كل مؤسسة من مؤسسات التعليم التقني والفني، يحتوي هذا النظام دوره على وظيفة المراجعة الداخلية، التي تخصصه وتتأكد من تطبيقه ومن الامتثال له داخل هذه المؤسسات، وانطلاقاً من أهمية وظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم التقني والفني تأتي هذه الدراسة للتعرف على مدى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة.

### 2. أدبيات الدراسة:

من بين تلك الأدبيات كان بحث حمودة وآخرون (2018م) بعنوان "دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية"؛ والذي استهدف التعرف على الواقع من خلال تحليل آراء رؤساء أقسام ومدراء إدارات الشؤون الإدارية والمالية في كلية العلوم الإدارية والمالية التطبيقية والمعهد العالي للمهن الطبية، وهما إحدى مؤسسات التعليم التقني والفني، وجمعت البيانات بواسطة الاستبيان بعدد (8) استبيانات والمقابلات الشخصية، ومن أهم نتائجه؛ أنه

عدم مراعاة المؤهل العلمي للموظفين، ولا يتم تعيين موظفين جدد للمساعدة في إنجاز أعمال إدارة المراجعة الداخلية، وعدم قيام المراجع الداخلي بتقديم تقاريره كل فترة، بالإضافة إلى عدم وجود فصل بين الواجبات داخل المؤسسات، أما في البيئة العربية، فقد أجريت بحوث عدة، منها؛ بحث محمد (2019م) بعنوان "العوامل المؤثرة على فاعلية وظيفة المراجعة الداخلية في الوحدات الحكومية المصرية"، استهدف البحث المراجعين الداخليين بمحافظة المنوفية بالجمهورية العربية المصرية، وجمعت بياناته بواسطة استبيان، وخلص إلى مجموعة من النتائج، أبرزها؛ أن فاعلية وظيفة المراجعة الداخلية في الوحدات الحكومية تتأثر بدعم الإدارة، والتنسيق بين المراجعة الداخلية والخارجية، وبحث آخر لمحمد (2011م) بعنوان "دور المراجعة الداخلية في تقييم فاعلية الأداء المالي بالوحدات الحكومية"، وكان بحث ميداني على الوحدات الحكومية في السودان، واتبعت مناهج مختلفة (التاريخي والاستنباطي والاستقرائي)، وخلص البحث إلى؛ أن وجود جمعية مهنية للمراجعين الداخليين على غرار الجمعيات المهنية الدولية يضمن تدفق أفضل للكوادر المهنية القادرة على أداء وظيفة المراجعة الداخلية، ولقيام المراجعة الداخلية بدورها الرقابي بشقيه المالي والإداري لابد من تدعيم استقلاليتها وجعل تبعيتها لأعلى سلطة في المؤسسة، بالإضافة إلى ضرورة وجود قوانين ولوائح متوائمة ومتسقة مع المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، وعن واقع المراجعة الداخلية في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا توصل بحث صالح (2009م) أن المراجعة الداخلية متأثرة في الجامعة بقلة اهتمام إدارة المؤسسة بما جاء بتوصيات المراجعة الداخلية الواردة بالتقارير وإلزام العاملين بتطبيقها، وعدم وجود سجل للأصول الثابتة لحفظ ممتلكات الجامعة وعدم تقويمها، وعدم إخضاع الكوادر البشرية للتدريب المستمر للإلمام باللوائح والقوانين.

أما بالنسبة للبحوث التي أجريت على قطاعات أخرى غير مؤسسات التعليم التقني والفني، فكان أحدها بحث أبو بكر (2006م) بعنوان "دور المراجعة الداخلية في دعم الهيكل الرقابي بالوحدات الاقتصادية"؛ والذي استهدف تحليل واقع وظيفة المراجعة الداخلية بالوحدات الاقتصادية، من خلال تحليل آراء مجموعة من ذوي الخبرة والعاملين بمكاتب وأقسام المراجعة الداخلية، التي جمعت بواسطة المقابلة الشخصية وإعداد قائمة استقصاء، ومن أهم نتائجه؛ أنه لا توجد معايير للأداء المهني لوظيفة المراجعة الداخلية يمكن تطبيقها أو الاسترشاد بها عند ممارسة هذه الوظيفة في الوحدات الاقتصادية العاملة بليبيا، وإن من

أسباب ضعف المراجعة الداخلية بالوحدات الاقتصادية الليبية هو نقص المؤهلات العلمية والخبرات العملية وعدم الاهتمام بالتعليم المهني المستمر. ويحث أحر للدرويش وخط (2006م) في قطاع الشركات بعنوان "مدى اهتمام الإدارة العليا بالشركات الليبية بوظيفة المراجعة الداخلية"، وخلص إلى نتيجة مفادها أن أغلب الإدارات العليا في الشركات الليبية لا تهتم بتوفير المقومات الأساسية لوظيفة المراجعة الداخلية، وفي القطاع المصرفي الليبي توصل بحث كاججي وبيت المال (2006م) إلى أن أقسام المراجعة الداخلية لا تكتسب موقعاً تنظيمياً مناسباً في المصارف الأهلية، حيث يتبع القسم في كثير من الأحيان للمدير التنفيذي، ومن شأن هذا الخلل التنظيمي أن يؤثر على أداءها لمهامها على الوجه المطلوب، علاوةً على افتقار المراجعين الداخليين للتأهيل والكفاءة اللازمين لتأدية عمليات وأنشطة المراجعة بالشكل المطلوب، مع عدم وجود لائحة داخلية معتمدة من السلطات العليا في المصارف الأهلية، توضح أهداف وسلطات ومسؤوليات ومجال عمل أقسام المراجعة الداخلية، وعدم وجود خطة عمل مسبقة للأعمال الواجب القيام بها من قبل أقسام المراجعة الداخلية في المصارف الأهلية، وكذلك غياب برامج العمل لتنفيذ الخطط.

### 3. التعقيب على أدبيات الدراسة:

- من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة التي تم عرضها أعلاها، يمكن تبين ما يأتي:
- 1- غالبية الدراسات السابقة تشير إلى أن هناك نقصاً في المؤهلات العلمية والخبرة العملية للمراجعين الداخليين، وعدم الاهتمام بالتعليم والتدريب المستمر للمراجعين للإلمام باللوائح والقوانين التي توضح عمل قسم المراجعة الداخلية، كما لا توجد لائحة داخلية معتمدة من السلطات العليا توضح أهداف ومسؤوليات ومجال عمل أقسام المراجعة الداخلية.
  - 2- غالبية الدراسات السابقة ركزت على بحث بعض من المتطلبات التي ينبغي أن تتوفر لأداء وظيفة المراجعة الداخلية، في حين أن الدراسة الحالية تناولت كافة المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية.
  - 3- أكدت دراسة الدرويش (2006م) أن الشركات الليبية التي استهدفها البحث لا تهتم بتوفير المقومات الأساسية لوظيفة المراجعة الداخلية.
  - 4- كما أن هذه الدراسة قدمت تحليلات إضافية لمدى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية، في كل من الإطار النظري والعملية للبحث، وهو ما لا نجده

في غالبية الدراسات السابقة، حيث كان تركيزها في دراسة مدى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية، والذي هو المحور الأساسي للدراسة.

#### 4. مشكلة الدراسة:

يستلزم أداء وظيفة المراجعة الداخلية في أية مؤسسة وجود مجموعة من المتطلبات الأساسية، التي يجب أن تتوفر فيها؛ لأن فقدان أحد هذه المتطلبات يترتب عنه إعاقة لعمل وظيفة المراجعة الداخلية، وبالتالي عدم تحقيقها لأهدافها، ولهذه المشكلة آثار خطيرة إذا ما وجدت في مؤسسات الدولة، حيث إن أغلب الإدارات العليا في الشركات الليبية لا تهتم بتوفير المقومات الأساسية لوظيفة المراجعة الداخلية (دراسة درويش: 2006م)، كما تشير نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة إلى وجود قصور في أداء وظيفة المراجعة الداخلية؛ تتعلق بضعف توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية في إحدى مؤسسات التعليم التقني (المعهد العالي للعلوم والتقنية العزيرية) في سنة 2012م، وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: هل تتوافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة؟

#### 5. فرضيات الدراسة: تم صياغة الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة على النحو الآتي:

● لا تتوافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة.

من خلال الفرضية الرئيسية تم اشتقاق الفرضيات الفرعية الآتية:

1- لا تتوافر المتطلبات التنظيمية والإدارية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل

مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة.

2- لا تتوافر المتطلبات المادية والمالية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات

التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة.

3- لا تتوافر المتطلبات القانونية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم

التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة.

#### 6. أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

1- التعرف على مستوى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية

في مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة قيد الدراسة، وأهمية

ذلك في تحسين أداء وظيفة المراجعة الداخلية.

- 2- التعرف على الفروقات الجوهرية في مستوى توافر المتطلبات الأساسية اللازمة لأدائها في هذه المؤسسات.
7. **أهمية الدراسة:** تستمد الدراسة أهميتها من أهمية وظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسات العامة باعتبارها المنوط بها في الحفاظ على المال العام، حيث يمكن أن تقيد الدراسة بما ستتوصل إليه من نتائج وتوصيات مؤسسات التعليم التقني والفني محل الدراسة في تقويم أداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل هذه المؤسسات، ولفت انتباههم إلى نقاط الضعف لمعالجتها، بالإضافة إلى كونها أولى الدراسات التي أجريت على هذا النوع من المؤسسات التعليمية.
8. **منهجية الدراسة:** تنتهج الدراسة المنهج الوصفي لتشخيص واقع المراجعة الداخلية من خلال معرفة مدى توافر المتطلبات الأساسية لعملها من وجهة نظر المراجعين الداخليين في مؤسسات التعليم التقني والفني، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبانة، وتحليل البيانات باستخدام النسب والتكرارات والمقاييس الإحصائية التي تحتويها الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
9. **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من كافة المراجعين الداخليين العاملين بمؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة، وذلك نظراً لصغر مجتمع البحث والحرص في الحصول على أدق النتائج تم استخدام أسلوب الحصر الشامل أي أخذ جميع مفردات مجتمع البحث، وتم توزيع الاستبيان كأداة جمع البيانات على جميع مفردات المجتمع وعدده (26 استبيان) واسترجعت منه (25) استبيان صالح للتحليل بنسبة إرجاع 96%.
10. **حدود الدراسة:**
- الحدود المتعلقة بالموضوع: اقتصرت الدراسة على تحديد المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية.
  - الحدود المتعلقة بالمكان: اقتصرت هذه الدراسة على المراجعين الداخليين بمؤسسات التعليم التقني والفني الواقعة في منطقتي طرابلس والجفارة.
  - الحدود المتعلقة بالزمان: أجريت هذه الدراسة خلال سنة 2021م.

## ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

أولاً: مؤسسات التعليم التقني والفني: تنقسم إلى (زنبيل والحنيش، 2013):

1. مؤسسات التعليم التقني: تمثل المؤسسات التعليمية العليا التي يدرس بها طلاب حملة الشهادة الثانوية أو ما يُعادلها، وهي تتكون من؛ الكليات التقنية (تمنح درجة البكالوريوس التقنية في العلوم التطبيقية المختلفة) والمعاهد العليا التقنية (تمنح الدبلوم العالي في التخصصات التقنية). ويشرف على مؤسسات التعليم التقني وزارة التعليم التقني والفني.
2. مؤسسات التعليم الفني: تمثل المؤسسات التعليمية التي تستوعب خريجي التعليم الأساسي أو ما يعادلها، مثل: المعاهد الفنية المتوسطة، وتشرف عليها الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني التابعة لوزارة التعليم، وتستهدف تخريج كفاءات بشرية مؤهلة للعمل في المهن الفنية، وتمنح دبلوم مهني تخصصي، ودبلوم فني متوسط.

ثانياً: المفاهيم الأساسية للمراجعة الداخلية:

### 1. المراجعة الداخلية في الوحدات الحكومية:

تهدف وظيفة المراجعة الداخلية بشكل عام إلى؛ التأكد من مدى ملائمة وفعالية السياسات وإجراءات الضبط الداخلي المعتمدة لبيئة وظروف العمل والتحقق من تطبيقها، والتأكد من التزام الإدارات والدوائر من خلال ممارسة أعمالها بتحقيق الأهداف والسياسات المعتمدة خلال فترة زمنية معينة، واقتراح الإجراءات اللازمة لزيادة كفاءة وفعالية الدوائر التنفيذية والأنشطة تأكيداً للمحافظة على الممتلكات والموجودات، والتأكد من صحة البيانات ومدى الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها (الوردات، 2014)، أما في الوحدات الحكومية تهدف إلى الفحص الموضوعي المهني المنتظم لجميع العمليات المالية والإدارية للوحدة الذي يتم تنفيذها كخدمة للإدارة بواسطة قسم المراجعة الداخلية التي تكون مستقلة تماماً عن هذه العمليات، لغرض تقييمها ومراجعتها وإعداد تقرير عنها يتضمن ملاحظات ونتائج وتوصيات (الطحان، إبراهيم، 1998)، أما في المؤسسات التعليمية العامة فإن وجود وظيفة المراجعة الداخلية يضمن حماية أموال الدولة، والتأكد من استخدامها في الأغراض المحددة لها (صالح، 2009).

## 2. المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية:

أن المراجعة الداخلية هي إحدى مقومات نظام الرقابة الداخلية، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، ولكنها ليست المقوم الوحيد، فيجب أن يرتكز نظام الرقابة الداخلية على مجموعة من الركائز والدعائم الأخرى (كبلان، 2020)، ولا تعتبر المراجعة الداخلية مقوم من مقومات نظام الرقابة الداخلية فقط، حيث أشار عبد ربه (2010) إلى أن المراجعة الداخلية هي بؤرة نظام الرقابة الداخلية، فهي إحدى الأدوات الرقابية، وتلعب دوراً مهماً في قياس مقدرة الأدوات أو المقومات الرقابية الأخرى على تحقيق أهدافها وتقييمها، وبالتالي فإن المراجعين الداخليين الذين يقومون بعملهم بفعالية يصبحون خبراء في كل ما يتعلق بالتصميم والتنفيذ الأفضل للأدوات الرقابية المختلفة، وتتضمن هذه الخبرة تفهم العلاقات المتداخلة بين الأدوات الرقابية، وكيفية تكاملها في إطار النظام الكلي للرقابة الداخلية، وأكد على ما سبق إبراهيم (2016) حيث أشار إلى أن المراجعة الداخلية ليست جزءاً من نظام الرقابة الداخلية فحسب بل هي صمام الأمان له، وتراقب مدى توفر مقومات نظام الرقابة الداخلية، وبالتالي ترى الباحثة أن مقومات نظام الرقابة الداخلية تعتبر من المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية، فيدونها لن يستطع المراجع الداخلي تنفيذ عملياته وأنشطته.

وبناءً على ما تقدم، تستعرض هذه الجزئية مقومات نظام الرقابة الداخلية-الإدارية والمحاسبية-باعتبارها إحدى المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسات، على النحو التالي: (عبدربه، 2010؛ الوردات، 2014؛ العتيقي وتهامي، 2017؛ كبلان، 2020):

1- هيكل تنظيمي سليم: يجب أن تكون وظيفة المراجعة الداخلية مستقلة تنظيمياً بالدرجة التي تسمح لها بالقيام بمسؤولياتها، بحيث يتبع المسؤول عن وظيفة الرقابة الداخلية إدارة المؤسسة بشكل مباشر، وبالتالي يعد وجود هيكل تنظيمي كفء نقطة البداية لتطبيق وظيفة المراجعة الداخلية فعالة كونه يحدد المسؤوليات وتسلسل الاختصاصات وتوضيح السلطات لكل إدارة بدقة، ويوضح الموقع التنظيمي للمراجعة الداخلية.

2- مجموعة من العاملين الأكفاء الموثوق بهم: أن وجود أشخاص أكفاء يقلل من حدوث الأخطاء والمخالفات، وإعداد تقارير سليمة، ولكن مع وجود أشخاص غير أكفاء وغير موثوق بهم فمن المتوقع حدوث تحايل من قبلهم على القواعد والضوابط

- الرقابية، ويتطلب وجود مجموعة من العاملين الأكفاء ضوابط تضعها إدارة المؤسسة عند شغل الوظائف.
- 3- وجود إدارة أو قسم للمراجعة الداخلية: من الضروري أن يتضمن التنظيم الإداري للمؤسسة كيان يقوم بالتأكد من تطبيق كافة الإجراءات واللوائح والسياسات التي رسمتها إدارة المؤسسة، ومن دقة البيانات المحاسبية، ومن عدم وجود أي تلاعب أو مخالفات، وبمعنى آخر وجود كيان يتأكد من تطبيق وفعالية نظام الرقابة الداخلية.
- 4- النظام المحاسبي: يعتبر وجود نظم معلومات محاسبية سليمة تكفل المحاسبة عن كل أنشطة المؤسسة وإعداد التقارير عنها وتحقق الرقابة على عملياتها المختلفة، إحدى المقومات الأساسية لنظام الرقابة الداخلية، وإحدى المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية، ويجب أن يتضمن النظام المحاسبي كحد أدنى؛ دليل للحسابات والمجموعة المستندية والدورات المستندية، المجموعة الدفترية، استخدام الوسائل الآلية والإلكترونية في إنجاز الأعمال المحاسبية.
- 5- توفير الموارد اللازمة: أن يحدد لوظيفة المراجعة الداخلية الموارد المناسبة والكافية واللازمة لتحقيق أهداف المراجعة الداخلية، ويجب أن يكون اختيار الموارد مبني على أساس تقييم طبيعة وتعقيد ومحددات الوقت، وتشمل الموارد؛ الموارد المادية، الأجهزة والأدوات والوسائل الإلكترونية المساعدة.
- 6- لائحة المراجعة الداخلية: تحتاج وظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسات إلى توصيف رسمي في دستور خاص، يسمى لائحة المراجعة الداخلية، حيث تحتوي هذه اللائحة على أهداف واضحة لوظيفة المراجعة الداخلية عند إنشائها مع أخذ المخاطر المفترضة في الاعتبار، وينبغي أن تتطابق أهداف وظيفة المراجعة الداخلية مع أهداف المؤسسة ككل، وأن تبدو تدعيمًا لمساعي الإدارة نحو إنجاز السياسات والأهداف المرسومة، بالإضافة إلى احتواء اللائحة على الإجراءات والممارسات اللازمة لإتمام كل نشاط أو عملية.
- 7- تفويض السلطة للمراجع الداخلي: إن تفويض السلطة داخل التنظيم أمر ضروري للقيام بالعمل وإنجازه، ويحتاج المراجعون الداخليين إلى تفويض السلطة لمباشرة أعمالهم، ومقابلة أفراد التنظيم، وفحص المستندات، وملاحظة العمليات من أجل جمع الأدلة للإثبات، فلا بد أن يتاح للمراجعين الداخليين الحرية الكاملة في الحصول

على جميع البيانات عن وحدات وأقسام المؤسسة المختلفة وبياناتها ومعلوماتها، وغالباً ما تفوض إدارة المؤسسة السلطة للمراجع الداخلي وتصدق عليها، وفي جميع الأحوال من الضروري أن تفهم وتدرك إدارة المؤسسة دور وظيفة المراجعة الداخلية وغرضها عبر التنظيم كله، ويجب أن تكون حقوق المراجع الداخلي في الوصول للمعلومات والاتصال بالإفراد معروفة جيداً، كما ينبغي بيان حدود ذلك بوضوح تام.

8- عدم وجود تعارض في المصالح بين فريق المراجعة الداخلية والإدارة: يستوجب هذا وجود نوع من التكامل والتعاون بين الإدارة ووحدة أو مكتب أو قسم المراجعة الداخلية، فالإدارة تعتمد على تقارير المراجعة الداخلية في اتخاذ القرارات التي تحقق أهداف المؤسسة، وحسن استخدامها لما تمتلك من موارد.

### ثالثاً: الجانب العملي للدراسة:

#### 1- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في المراجعين الداخليين في مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة وعددهم (26)، ونظراً لصغر مجتمع الدراسة والحرص في الحصول على أدق النتائج تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع عدد (26) استمارة استبيان، وأمكن تجميع عدد (25) استمارة، واستبعدت استمارة واحدة فقط نظراً لعدم حضور المراجع الداخلي وغيابه لمدة طويلة، وتم تقسيم هذه الاستمارة إلى جزئين رئيسيين كما يلي:

الجزء الأول: يتضمن أسئلة عامة وهي خصائص مجتمع البحث.

الجزء الثاني: أسئلة تتعلق بمستوى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية وينقسم إلى ثلاثة محاور وهي: المتطلبات التنظيمية والإدارية والمتطلبات المادية والبشرية والمتطلبات القانونية.

#### 2- ترميز البيانات الأولية للدراسة:

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدام الطريقة الرقمية في ترميز البيانات، وبما أنه يقابل كل عبارة من عبارات المحاور الأساسية للاستبيان اختيارات وفقاً للمقياس الثنائي: (موافق - غير موافق) قد تم إعطاء كل من الاختيارين درجة لتتم معالجتهما إحصائياً على النحو التالي: موافق (2) درجتان، غير موافق (1) درجة واحدة، واعتبر المتوسط الحسابي مساوياً للرقم (1.5) باعتبار أن  $2/(2+1) = 1.5$ ، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي

قيمتها أقل من (1.5) تعبر عن درجة غير الموافق، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها (1.5) تعبر عن درجة موافقة متوسطة، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من (1.5) تعبر عن درجة موافقة مرتفعة.

الجزء الأول: خصائص مجتمع الدراسة:

جدول رقم (01) البيانات التعريفية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	البيانات التعريفية
88.0%	22	ذكر	الجنس
12.0%	30	أنثى	
100.0%	25	المجموع	
12.0%	03	أقل من 35 سنة	العمر
64.0%	16	من 35 سنة إلى أقل من 55 سنة	
24.0%	06	من 55 سنة فأكثر	
100.0%	25	المجموع	المؤهل العلمي
16.0%	04	دبلوم متوسط	
16.0%	04	دبلوم عالي	
52.0%	13	جامعي	
16.0%	04	ماجستير	
100.0%	25	المجموع	التخصص العلمي
76.0%	19	محاسبة	
4.0%	01	إدارة	
4.0%	01	تمويل ومصارف	
8.0%	02	اقتصاد	
8.0%	02	أخرى	
100.0%	25	المجموع	الخبرة الوظيفية
8.0%	02	أقل من 5 سنوات	
12.0%	03	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
24.0%	06	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
12.0%	03	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	
44.0%	11	من 20 سنة فأكثر	

100.0%	25	المجموع	
36.0%	09	كلية تقنية	المؤسسة التي تعمل بها
56.0%	14	معهد عالي	
4.0%	01	مكتب معاهد فنية متوسطة	
4.0%	01	أخري	
100.0%	25	المجموع	
0.0	0	إدارة	مسمى وظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسة التي تعمل بها
4.0%	01	قسم	
96.0%	24	مكتب	
0.0	0	وحدة	
100.0%	25	المجموع	
56.0%	14	واحد	عدد المراجعين الداخليين في المؤسسة التي تعمل بها
36.0%	09	اثنان	
4.0%	01	ثلاثة	
4.0%	01	أربعة	
100.0%	25	المجموع	
16.0%	04	نعم	الدورات التدريبية
84.0%	21	لا	
100.0%	25	المجموع	
4.0%	01	دورة واحدة	عدد الدورات التي سبق لك الحصول عليها
4.0%	01	دورتان	
0.0	00	ثلاث دورات	
4.0%	01	أكثر من دورات	
88.0%	22	بدون إجابة	
100.0%	25	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (01) الذي يوضح خصائص عينة الدراسة أنها تتميز بالآتي:

- 1- أن نسبة 88% من عينة الدراسة ذكور، ونسبة 12% إناث.
- 2- أن نسبة 64% من عينة الدراسة يتراوح أعمارهم من 35 سنة إلى أقل من 55 سنة، و 24% من 55 سنة فأكثر، و 12% أقل من 35 سنة.

- 3- أن نسبة 52% من عينة الدراسة يحملون مؤهل جامعي، و16% ماجستير، و16% دبلوم عالي، و16% دبلوم متوسط.
  - 4- أن نسبة 76% من عينة الدراسة كانت أغلبها من تخصص محاسبة، ونسبة 8% من تخصص اقتصاد، كما أن نسبة 8% من تخصصات أخرى، و4% من تخصص إدارة، و4% من تخصص تمويل ومصارف.
  - 5- أن نسبة 44% من عينة الدراسة منهم لديه خبرة وظيفية تزيد أكثر من 20 سنة، ونسبة 24% من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، و12% من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، و12% من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة، و8% أقل من 5 سنوات.
  - 6- أن نسبة 56% من عينة الدراسة مراجعين داخليين، في معاهد عليا، و 36% في كليات تقنية، و4% في مكتب معاهد فنية متوسطة، و4% في ديوان الهيئة.
  - 7- أن نسبة 56% من عينة الدراسة يوجد بها مراجع داخلي واحد، وهذا يؤدي إلى تراكم في العمل، ونسبة 36% يوجد بها اثنان من المراجعين، و4% ثلاثة مراجعين، و4% أربعة مراجعين.
  - 8- أن نسبة 84% من عينة الدراسة لم يتحصلوا على دورات تدريبية، ونسبة 16% تحصلوا دورات تدريبية.
  - 9- أن نسبة 88% لم يتحصلوا على دورات تدريبية، و4% تم حصولهم على دورة تدريبية واحدة، و4% تم حصولهم على دورتين.
- الجزء الثاني: البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة:
- 1- المتطلبات التنظيمية والإدارية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة:

جدول رقم (2) - نتائج تحليل

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي M	درجة الموافقة		البيان	الفقرة	ت
					غير موافق	موافق			
1	0.000	00.00	.0000	2.00	00	25	ت	يوجد هيكل تنظيمي مكتوب ومعتمد ومعنى على أسس علمية يوضح موقع وظيفة المراجعة الداخلية بالمؤسسة	1
					00.0	100.0	%		
2	0.000	34.67 1	.2770	1.920	02	23	ت	تتبع وظيفة المراجعة الداخلية وفقاً للهيكل التنظيمي إلى أعلى سلطة إدارية بالمؤسسة، وتمنح لها الاستقلالية الكاملة	2
					8.0	92.0	%		
5	0.000	14.90 5	0.510	1.520	12	13	ت	يحدد الهيكل التنظيمي المكتوب والمعتمد، مسؤوليات وصلاحيات ووظيفة المراجعة الداخلية بشكل واضح	3
					48	52	%		
3	0.000	24.58 8	.3740	1.840	04	21	ت	يتم تفويض السلطة للمراجعين الداخليين داخل المؤسسة ما يمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية	4
					16.0	84.0	%		
9	0.000	16.88 5	.3320	1.120	22	03	ت	يوجد دليل إجراءات استرشادي لأداء وظيفة المراجعة الداخلية مكتوب ومعتمد من سلطة مختصة	5
					88.0	12.0	%		
7	0.000	13.86 3	0.476	1.320	17	8	ت	توجد خطة تنظيمية تكفل حسن سير العمل وانتظامه عن طريق تقسيم العمل وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات الوظيفية لقسم المراجعة الداخلية	6
					68.0	32.0	%		
3 مكرر	0.000	24.58 8	.3740	1.840	04	21	ت	يتوفر لدى مكتب المراجعة الداخلية السهولة واليسر في القيام بمهام الفحص والتقييم للسياسات والخطط والإجراءات في المؤسسة	7
					16.0	84.0	%		
8	0.000	22.04 5	0.408	1.200	20	05	ت	يوجد مكتب مستقل للقيام بمهام وظيفة المراجعة الداخلية بالمؤسسة له مسؤولاً محدداً	8
					80.0	20.0	%		
7 مكرر	0.000	13.86 3	0.476	1.320	17	8	ت	تعتمد إدارة المؤسسة على تقارير وظيفة المراجعة الداخلية في اتخاذ قراراتها الإدارية	9
					68.0	32.0	%		
3 مكرر	0.000	24.58 8	.3740	1.840	04	21	ت	يوجد تنسيق وتعاون بين وظيفة المراجعة الداخلية والوظائف الأخرى داخل المؤسسة، من حيث الحصول على البيانات والإمداد بكافة المتطلبات لإنجاز عملية المراجعة الداخلية	10
					16.0	84.0	%		

4	0.000	17.64 4	.4760	1.680	08	17	ت	تفوض إدارة المؤسسة السلطة إلى المراجعين الداخليين للوصول إلى البيانات والمعلومات المطلوبة داخل المؤسسة	11
					32.0	68.0	%		
6	0.000	14.00 0	.5000	1.400	15	10	ت	يوجد عدد كاف من المراجعين الداخليين وعلى درجة كافية من الخبرة والمعرفة في مجال المراجعة الداخلية	12
					60.0	40.0	%		
9 مكرر	0.000	16.88 5	.3320	1.120	22	03	ت	تتوفر برامج ودورات تدريبية محلية في مجال المراجعة الداخلية، تساعد في كفاءة وفاعلية أداء الوظيفة	13
					88.0	12.0	%		
	0.000	35.27 3	.22590	1.5938	الدرجة الكلية حول توافر المتطلبات التنظيمية والإدارية لوظيفة المراجعة الداخلية				

من الجدول رقم (02) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (المتطلبات التنظيمية والإدارية لوظيفة المراجعة الداخلية) جاءت أغلبها أكبر من 1.5 (المتوسط الافتراضي للمقياس الثنائي)، أي أنها في اتجاه الموافقة، ما عدى عبارة (يوجد دليل إجراءات استرشادي لأداء وظيفة المراجعة الداخلية مكتوب ومعتمد من سلطة مختصة) وعبارة (توجد خطة تنظيمية تكفل حسن سير العمل وانتظامه عن طريق تقسيم العمل وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات الوظيفية لقسم المراجعة الداخلية) وعبارة (تعتمد إدارة المؤسسة على تقارير وظيفة المراجعة الداخلية في اتخاذ قراراتها الإدارية) وعبارة (يوجد مكتب مستقل للقيام بمهام وظيفة المراجعة الداخلية بالمؤسسة له مسؤولاً محددًا) وعبارة (يوجد عدد كاف من المراجعين الداخليين وعلى درجة كافية من الخبرة والمعرفة في مجال المراجعة الداخلية) وعبارة (تتوفر برامج ودورات تدريبية محلية في مجال المراجعة الداخلية، تساعد في كفاءة وفاعلية أداء الوظيفة) جاءت أقل من 1.5، كما أن المتوسط الحسابي لإجمالي المحور أكبر من 1.5، وبما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع المتطلبات أكبر من قيمة (t) الجدولية، التي تساوي (1.725)، وأن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من مجتمع الدراسة، مما يشير إلى أن مفردات مجتمع الدراسة موافقين على توافر المتطلبات التنظيمية والإدارية لوظيفة المراجعة الداخلية، وبالتالي يتم رفض الفرضية الأولى "لا تتوافر المتطلبات التنظيمية والإدارية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة"، وقبول الفرضية البديلة القائلة

بأنه: "تتوافر المتطلبات التنظيمية والإدارية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة".

2- المتطلبات المادية والمالية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني:

جدول رقم (3) - نتائج تحليل

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة إختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي M	درجة الموافقة		البيان	الفقرة	ت
					غير موافق	موافق			
4	0.000	14.224	.4360	1.240	19	06	ت	يتم إعداد خطة شاملة للمراجعة الداخلية تتضمن البرامج التي سيتم مراجعتها وكذلك تحديد الاحتياجات البشرية والمالية اللازمة، ويتم اعتمادها من إدارة المؤسسة	1
					76.0	24.0	%		
6	0.000	15.501	.3740	1.160	21	04	ت	يتم تخصيص موازنة كافية لأداء عمليات وأنشطة المراجعة الداخلية في المؤسسة	2
					84.0	16.0	%		
7	0.000	16.885	.3320	1.120	22	3	ت	تتوفر الموارد المادية والبشرية اللازمة لتحقيق أهداف المراجعة الداخلية	3
					88.0	12.0	%		
2	0.000	49.000	.2000	1.960	01	24	ت	وجود نظام مستندي سليم يحدد المستندات والدورات المستندية للعمليات التي تحدث داخل المؤسسة	4
					4.0	96.0	%		
1	0.000	0.00	.0000	2.00	00	25	ت	توجد مجموعة متكاملة من الدفاتر والسجلات المحاسبية ودليل مبوب للحسابات تفي باحتياجات المؤسسة	5
					0.00	100	%		
5	0.000	14.697	0.408	1.200	20	05	ت	توجد تقنيات رقمية	6

					80.0	20.0	%	والكترونية متطورة تساعد وظيفة المراجعة الداخلية على إنجاز عملياتها في الوقت المناسب
					01	24	ت	يتم استعمال آلات حسابية تساعد في الضبط الحسابي، وتقلل من ارتكاب الأخطاء في عمليات المراجعة الداخلية
2 مكرر	0.000	49.000	.2000	1.960	4.0	96.0	%	
					12	13	ت	توجد وسائل وأساليب للحفاظ على أصول المؤسسة، بما فيها الأصول المعلوماتية من أخطار السرقة والتلف والتمير وسوء الاستخدام والإهمال
3	0.000	14.905	0.510	1.520	48.0	52.0	%	
					الدرجة الكلية حول توافر المتطلبات المادية والمالية لوظيفة المراجعة الداخلية			
	0.000	47.477	.16000	1.5200				

من الجدول رقم (03) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (المتطلبات المادية والمالية لوظيفة المراجعة الداخلية) جاءت أكبر من 1.5 (المتوسط الافتراضي للمقياس الثنائي)، أي أنها في اتجاه الموافقة، ما عدى عبارة (يتم إعداد خطة شاملة للمراجعة الداخلية تتضمن البرامج التي ستتم مراجعتها وكذلك تحديد الاحتياجات البشرية والمالية اللازمة، ويتم اعتمادها من إدارة المؤسسة) وعبارة (يتم تخصيص موازنة كافية لأداء عمليات وأنشطة المراجعة الداخلية في المؤسسة) وعبارة (تتوفر الموارد المادية والبشرية اللازمة لتحقيق أهداف المراجعة الداخلية) وعبارة (توجد تقنيات رقمية وإلكترونية متطورة تساعد وظيفة المراجعة الداخلية على إنجاز عملياتها في الوقت المناسب) جاءت أقل من 1.5، كما أن المتوسط الحسابي لإجمالي المحور أكبر من 1.5، وبما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع المتطلبات أكبر من قيمة (t) الجدولية، التي تساوي (1.725)، وأن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من مجتمع الدراسة، مما يشير إلى أن مفردات مجتمع الدراسة موافقين على توافر المتطلبات المادية والمالية لوظيفة المراجعة الداخلية، وبالتالي يتم رفض الفرضية الثانية "لا تتوافر المتطلبات المادية والمالية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة"،

وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه "تتوافر المتطلبات المادية والمالية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة".

3- المتطلبات القانونية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني

والفني:

جدول رقم (4) - نتائج تحليل

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة إختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي M	درجة الموافقة		البيان	الفقرة	ت
					غير موافق	موافق			
2	0.000	14.000	0.500	1.400	15	10	ت	توجد لائحة تنظيمية داخلية مكتوبة ومعتمدة توضح أهداف ومهام واختصاصات ومسؤوليات وإجراءات ووظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسة	1
					60.0	40.0	%		
3	0.000	13.863	0.476	1.320	17	8	ت	توجد ضمانات قانونية تحمي وظيفة المراجعة الداخلية من أية تبعات قد تنتج عن التقارير التي يتم إعدادها	2
					68.0	32.0	%		
2 مكرر	0.000	14.000	0.500	1.400	15	10	ت	القوانين والتعليمات المنظمة لعمل وظيفة المراجعة الداخلية كافية وملائمة	3
					60.0	40.0	%		
5	0.000	0.00	.0000	1.00	25	00	ت	يوجد كيان أو جسم مهني يضم المراجعين الداخليين في الدولة الليبية مثل نقابة المراجعين الداخليين	4
					100.0	00	%		
5 مكرر	0.000	0.00	.0000	1.00	25	00	ت	توجد معايير مهنية محلية تسترشد بها وظيفة المراجعة الداخلية في أداء عملياتها وأنشطتها	5
					100.0	00	%		
1	0.000	20.189	0.436	1.760	06	19	ت	توجد قوانين صادرة من السلطة التشريعية بشأن وظيفة المراجعة الداخلية	6
					24	76	%		
4	0.000	14.697	0.408	1.200	20	05	ت	تتسجم القرارات التي تتخذها السلطات التنفيذية مع القوانين والتشريعات التي تنظم عمل وظيفة المراجعة الداخلية	7
					80	20	%		
	0.000	35.237	.18400	1.2971	الدرجة الكلية حول توافر المتطلبات القانونية لوظيفة المراجعة الداخلية				

من الجدول رقم (04) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (توافر المتطلبات القانونية لوظيفة المراجعة الداخلية) جاءت أغلبها أقل من 1.5 (المتوسط الافتراضي للمقياس الثنائي) أي أنها في اتجاه قلة الموافقة، ما عدى عبارة (توجد قوانين صادرة من السلطة التشريعية بشأن وظيفة المراجعة الداخلية) جاءت أكبر من 1.5، كما أن المتوسط الحسابي لإجمالي المحور أقل من 1.5 مما يشير إلى أن مفردات مجتمع الدراسة غير موافقين على توافر المتطلبات القانونية لوظيفة المراجعة الداخلية، ووبما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع المتطلبات أكبر من قيمة (t) الجدولية، التي تساوي (1.725)، أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من مجتمع الدراسة، مما يعني قبول الفرضية "لا تتوافر المتطلبات القانونية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة"، وبالقيام بالبحث في القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية، اتضح للباحثة أنه لا يوجد قانون مستقل ينظم وظيفة المراجعة الداخلية، ولكن ما يوجد هو بعض الفصول التي تنظم المراجعة الداخلية في بعض التشريعات. مستوى توافر المتطلبات الأساسية لوظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم التقني والفني:

#### الجدول رقم (05)

إجمالي نتائج مستوى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات

التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة

الترتيب	مستوى المعنوية المشاهد	قيمة t المحسوبة	95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع		الانحراف المعياري للعينة	متوسط مجتمع الدراسة	المتطلبات
			الحد الأدنى	الحد الأعلى			
1	.0000	35.273	1.5006	1.6871	.22593	1.59385	المتطلبات التنظيمية والإدارية
2	.0000	47.477	1.4539	1.5861	.16008	1.52000	المتطلبات المادية والمالية
3	.0000	35.237	1.2212	1.3731	.18406	1.29714	المتطلبات القانونية
	.0000	48.945	1.4354	1.5618	.15309	1.49857	المجموع الكلي للمتطلبات الأساسية

الجدول السابق رقم (05) يوضح متوسطات درجة إجابة مفردات مجتمع الدراسة حول مستوى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم التقني والفني بمنطقتي طرابلس والجفارة، ومن الجدول يلاحظ أن متوسط الإجابة حول (المتطلبات التنظيمية والإدارية) يساوي (1.59385) وبالتالي فإن المتطلبات التنظيمية والإدارية تعد

أكثر المتطلبات توفراً لأداء وظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم التقني والفني، يليه (المتطلبات المادية والمالية) بمتوسط حسابي (1.52000)، ومن ثم (المتطلبات القانونية) جاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط (1.29714).

كما أن متوسط إجابات مفردات مجتمع الدراسة حول (مدى توافر المتطلبات الأساسية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم التقني والفني) تدل على وجود ضعف في توافر هذه المتطلبات، لأن المتوسط الحسابي يساوي (1.49857) وهو أقل من 1.5 (المتوسط الافتراضي للمقياس الثنائي).

وبما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع المتطلبات أكبر من قيمة (t) الجدولية، التي تساوي (1.725)، وقيمة مستوى المعنوية المشاهد المقابلة لجميع المتطلبات أقل من (0.05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، عليه فإنه يمكن القول إن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تنطبق على مجتمع الدراسة.

#### رابعاً: النتائج والتوصيات:

1- النتائج: توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

##### 1.1 النتائج العامة للدراسة:

1.1.1 أن معظم مؤسسات التعليم التقني والفني تمارس وظيفة المراجعة الداخلية بدون توافر دليل مكتوب ومعتمد للإجراءات الاسترشادية لأداء هذه الوظيفة، كما لا يوجد مكتب مستقل للقيام بمهام وظيفة المراجعة الداخلية بهذه المؤسسات.

1.1.2 لا يوجد عدد كافي من المراجعين الداخليين، وعلى درجة كافية من الخبرة والمعرفة في مجال المراجعة الداخلية بمؤسسات التعليم التقني والفني، كما لا توجد برامج تدريبية محلية في مجال المراجعة الداخلية تساعد بدورها في زيادة كفاءة وفاعلية الوظيفة.

1.1.3 لا يتم تخصيص موازنة كافية لأداء عمليات وأنشطة المراجعة الداخلية في المؤسسة، ولا تتوافر الموارد المادية والبشرية اللازمة لتحقيق أهداف المراجعة الداخلية.

1.1.4 عدم وجود لائحة تنظيمية داخلية مكتوبة ومعتمدة توضح أهداف ومهام واختصاصات ومسؤوليات وإجراءات وظيفة المراجعة الداخلية بمؤسسات التعليم التقني والفني.

- 1.1.5 لا تتوفر قوانين وتعليمات منظمة لعمل وظيفة المراجعة الداخلية، مع الافتقار إلى كيان أو جسم مهني يضم المراجعين الداخليين في الدولة الليبية، وغياب المعايير المهنية المحلية والقوانين والقرارات من السلطتين التشريعية والتنفيذية.
- 1.2 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، حيث تم من خلال التحليل ما يلي:
  - 1.2.1 تتوافر المتطلبات التنظيمية والإدارية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة، مما يعني رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة للدراسة.
  - 1.2.2 تتوافر المتطلبات المادية والمالية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة، مما يعني رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة للدراسة.
  - 1.2.3 لا تتوافر المتطلبات القانونية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني في منطقتي طرابلس والجفارة، مما يعني قبول الفرضية الصفريّة للدراسة.

## 2- التوصيات: بناءً على ما تقدم من نتائج توصي الدراسة بالآتي:

- 2.1 العمل على قيام كل مؤسسة تعليم تقني وفني بصياغة دليل مكتوب يوضح الإجراءات الاسترشادية لأداء وظيفة المراجعة الداخلية واعتماده من قبل إدارة المؤسسة، مع ضرورة وضع خطة تنظيمية تكفل حسن سير العمل وانتظامه داخل إدارة أو قسم أو مكتب المراجعة الداخلية داخل هذه المؤسسات.
- 2.2 أن تحافظ مؤسسات التعليم التقني والفني محل الدراسة على استقلالية وظيفة المراجعة الداخلية، من خلال استحداث مكتب أو قسم أو إدارة لها في مبنى المؤسسة.
- 2.3 قيام الجهات ذات العلاقة - مؤسسات التعليم التقني - بتنظيم برامج تدريبية محلية في مجال المراجعة؛ لزيادة كفاءة وظيفة المراجعة الداخلية، وأن تُركز هذه البرامج التدريبية على المراجعة الداخلية في القطاع العام، وأن تكون وفق مناهج ومواد تدريبية حديثة، ويمكن الاستفادة في ذلك من تجارب الدول العربية الأخرى.
- 2.4 قيام الإدارات بمؤسسات التعليم التقني والفني بتخصيص موازنة كافية تشمل الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية اللازمة لأداء عمليات وأنشطة المراجعة الداخلية، وذلك وفق احتياجاتها المطلوبة.

2.5 أن تقوم الجهة التشريعية بإصدار تشريع خاص يُنظم عمل وظيفة المراجعة الداخلية بالمؤسسات عامةً، ومؤسسات القطاع العام خاصةً، ووفق هذا التشريع، بالإضافة إلى الأسس العلمية، تقوم كل مؤسسة تعليم تقني وفني بصياغة لائحة تنظيمية داخلية مكتوبة ومعتمدة توضح أهداف ومهام واختصاصات ومسؤوليات وإجراءات ووظيفة المراجعة الداخلية.

2.6 إجراء المزيد من البحوث والدراسات لاختبار أداء وظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسات التقنية وغيرها من المؤسسات العامة، وتحديد الأسباب المؤثرة سلباً على هذا الأداء في مختلف القطاعات، والبحث في مدى توافر المتطلبات القانونية وطرق تحسينها والنهوض بها، وكذلك البحث في المتطلبات الأخرى ذات الصلة بممارسة وظيفة المراجعة الداخلية ومنها المتطلبات المعلوماتية والتكنولوجية وغيرها.

#### خامساً: المراجع:

1. إبراهيم، فاطمة أحمد موسى. (2016). العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
2. أبوبكر، عبد العزيز أعبيد. (2007). دور المراجعة الداخلية في دعم الهيكل الرقابي بالوحدات الاقتصادية. بحث مؤتمر الرقابة الداخلية: الواقع والآفاق. الدار الأكاديمية للطباعة والتأليف والترجمة والنشر.
3. الدرويش، بشير محمد عاشور وخلاط، صالح ميلود. (2007). مدى اهتمام الإدارة العليا بالشركات الليبية بوظيفة المراجعة الداخلية. بحث مؤتمر الرقابة الداخلية: الواقع والآفاق. الدار الأكاديمية للطباعة والتأليف والترجمة والنشر.
4. العتيقي، إبراهيم مرعي وتهامي، جمعة سعيد. (2017). تطبيق المراجعة الداخلية في الجامعات المصرية في ضوء المعايير الدولية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي.
5. الوردات، خلف عبدالله. (2014). دليل التدقيق الداخلي وفق المعايير الدولية الصادرة عن IIA الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
6. الطحان، محمد أبو العلا وإبراهيم، أمال محمد كمال. (1998). المراقبة الداخلية والمراجعة في الأجهزة الحكومية. مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح.

7. زنبيل، عبد الحميد الطاهر والحنيش، فتحي الحراري. (2013). إستراتيجية مقترحة للتعليم التقني والفني في ليبيا (2013-2030)، مجلة جامعة الزيتونة، العدد 8، ص 83-100.
  8. صالح، صندل عبد الله فقير. (2009). المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المحاسبي: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
  9. كاجيجي، خالد علي وبيت المال، أحمد عبد الله. (2007). تقييم واقع وظيفة المراجعة الداخلية بالمصارف الأهلية. بحوث مؤتمر الرقابة الداخلية: الواقع والآفاق. الدار الأكاديمية للطباعة والتأليف والترجمة والنشر.
  10. كبلان، معتز عبد الحميد. (2020). دراسات متقدمة في المحاسبة - نظرية المحاسبة بين التنظير والتطبيق. دار البيان للنشر والتوزيع والإعلان، بنغازي.
  11. عبدربه. رائد محمد. (2010). المراجعة الداخلية. دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان.
  12. محمد، هاني هاشم أحمد. (2011). دور المراجعة الداخلية في تقويم فاعلية الأداء المالي بالوحدات الحكومية: دراسة ميدانية للإدارة العامة للمراجعة الداخلية. رسالة ماجستير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- سادسا: الشكر والتقدير: تتقدم الباحثة بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور الطاهر محمد الهميلي والباحث محمد قيس القنبري على ما فضلوا به من ملاحظات قيّمة لإثراء هذا البحث وإخراجه بهذه الصورة.



## دور وأهمية دراسات الجدوى الاقتصادية في تقييم و نجاح المشاريع الاستثمارية

د. نجاة علي عبدالله المريمي

أ.زهره محمد ضو الحناشي

كلية الموارد العجيبات جامعة الزاوية

كلية الهندسة رقدالين جامعة صبراتة

### الملخص

تُعد مشكلة تعثر المشاريع الاستثمارية وفشلها من المشاكل التي تحد من تطور وتقدم البلدان إضافة الى الهدر في الموارد المالية والبشرية والجهد والوقت، وليبيا عانت ومازلت تعاني من مشاكل تعثر المشاريع وفشلها، و إن عدم الاهتمام بإجراء دراسة شاملة وعملية وعميقة وتفصيلية من قبل المستثمر يعرض المشروع إلى مخاطر كبيرة أقلها تعثر المشاريع الاستثمارية وفشلها، إذ أن هناك علاقة وثيقة بين جودة دراسات الجدوى الاقتصادية واحتمالية نجاح أو فشل المشروع، ويعتبر الاهتمام بدراسات الجدوى الاقتصادية جانبا هاما فيسير إنشاء وتقييم المشروعات .

لذلك فإن الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على أهمية دراسة الجدوى الاقتصادية كأحد الطرق المهمة لنجاح المشاريع الاستثمارية، حيث احتوت هذه الدراسة سلسلة من الدراسات الدقيقة والمفصلة الغرض منها تحقيق صورة المشروع الاستثماري على أرض الواقع قبل البدء في تنفيذه، ويعتمد نجاح دراسة الجدوى الاقتصادية ونجاح المشروع الاستثماري ككل على عنصرين مهمين وهما توفر المعلومات التي تُعد من خلالها دراسة الجدوى الاقتصادية وكذلك القائم على العمل يجب أن يكون مؤهلا وخبيرا في مجال المشاريع وإعداد دراسات الجدوى، والدراسة التفصيلية تظهر صورة شاملة تظم كافة الجوانب والعوامل التسويقية، والفنية والبيئية الخاصة بالمشروع الاستثماري. ومنه ضرورة الاهتمام بدراسة الجدوى الاقتصادية لما لها من أهمية كبيرة في نجاح المشاريع الاستثمارية.

**الكلمات المفتاحية** دراسات الجدوى الاقتصادية، دراسة تمهيدية، دراسة تفصيلية، مشروع استثماري

### Abstract

The problem of faltering investment projects and the failure of the investment projects are problems that restrict developing and offering countries in addition, to the waste of financial and human resources efforts and time. Libya have suffered and continue to suffer from the problems of stalled projects and failure, The lack of interest in a comprehensive, practical, in-

depth and detailed study by the investor presents the project toAt least significant risks are the failure and failure of investment projects, as there is a close relationship between the quality of studies.economic feasibility and probability of success or failure of the project, and consideration of interest in economic feasibility studiesAn important aspect of the development and evaluation of projects.

The aim of the study is therefore to highlight the importance of the economic feasibility study as one of the important avenues.For the success of investment projects, this study contained a series of thorough and detailed studies of its purpose.Realizing the profile of the investment project on the ground before it begins to be implemented depends on the success of the study Economics and the success of the investment project as a whole have two important elements, namely, the availability of information prepared fromDuring the course of the economic feasibility study, as well as the worker, he/she must be qualified and an expert on projects.preparation of feasibility studies and detailed study showing a comprehensive picture of all aspects and marketing factors;and technical and environmental for the investment project. One of them is the need to pay attention to the economic feasibility of a given study.They are of great importance to the success of investment projects.

## مقدمة

دراسة الجدوى الفنية والاقتصادية من قبل جهات استشارية مختصة يعتبر من اهم مقومات ضمان نجاح المشاريع الاقتصادية، ومن خلال دراسة الجدوى تعد صورة مبدئية للمشروع على ارض الواقع ومسبقة عن المشروع الاستثماري المراد البدء فيه، وكذلك تعد الرؤيا الاقتصادية رسم وتصميم المشروع من كل النواحي التي يحتاجها المستثمر فإذا كانت فكرة المشروع قابلة للتجسيد وتحتاج للتكاليف فمن هنا يمكن الانتقال الى الدراسة التفصيلية التي تحتاج الى تفصيل دقيق لكافة الخطوات والمراحل التي يمكن ان يمر بها المشروع الاستثماري، فدور دراسة الجدوى هي منح الدعم لصاحب المشروع من كافة النواحي الاستراتيجية التي من شأنها أن تساعده في بلوغ أهدافه المرجوة. لان تعثر المشاريع الاستثمارية او فشلها لا يعود بالضرر على المستثمر فقط بل يؤثر بشكل مباشر او غير مباشر على الاقتصاد الوطني بشكل عام .

### • مشكلة البحث

تعاني جميع المدن و القرى في ليبيا من مشكلة تعثر المشاريع الاستثمارية مما أدى الى حرمانها من الكثير من فرص النمو و التطور و تعثر هذه المشاريع يؤدي الى ضياع فرص بديلة كان يمكن استغلالها لتلافي الهدر في الموارد المالية و البشرية.

إن دراسة الجدوى الاقتصادية تعتبر من اهم المعايير التي يرنكز عليها كل مشروع اقتصادي من كل النواحي سواء كانت تسويقية او مالية او هندسية... وغيرها، لأنها تطرح تفصيلا مهم و دقيق لكل مشروع اقتصادي يمكن خلاله إظهار الاختلالات و الصعوبات التي يمكن أن تواجه المشاريع الاستثمارية.

### • اهداف البحث

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مدى مساهمة دراسات الجدوى الاقتصادية في عمليات تقييم وتمويل المشروعات الاستثمارية كأحد اهم المعايير التي يستند عليها أصحاب المشاريع في صناعة قراراتهم الاستراتيجية، والوصول إلى نتائج واقتراحات تدعم وتحسن من مستوى دراسات الجدوى لإبراز كل من الجدوى المبدئية والتفصيلية في صناعة القرارات الاستثمارية.

### • اهمية البحث

تكمن اهمية البحث من خلال ضرورة دراسات الجدوى في انجاح المشاريع الاستثمارية ومساعدة اصحاب المشاريع في معرفة أهم تفاصيل الجدوى المبدئية و التفصيلية قبل بدء الشروع في المشاريع الاستثمارية، لتجنب مشكلة تعثرها التي تؤدي الى هدر في الموارد الاقتصادية المتاحة و اضاعه فرص استثمارية كان ممكن من خلالها احداث نقلة نوعية في الواقع الخدمي و الانتاجي وفي اعاده اعمال البنية.

### • منهجية البحث

رغبة في بلوغ تحليل أبعاد إشكالية الدراسة والإجابة عن التساؤلات الواردة في الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال وصف ظاهرة الجدوى الاقتصادية في الإطار

النظري بالاعتماد على مجموعة من الكتب و المقالات و الأطروحات و تحليلها و استنتاج اهم النتائج المتوصل إليها في الجانب التطبيقي

و قسمت الدراسة الى :

**المحور الاول: الإطار النظري لدراسة الجدوى الاقتصادية.**

**المحور الثاني: المشاريع الاستثمارية.**

### **1- المحور الاول: الإطار النظري لدراسة الجدوى الاقتصادية**

شكّل موضوع تقييم واختيار المشروعات الاستثمارية أهمية كبيرة في الفكر الاقتصادي والإداري على الصعيدين النظري والتطبيقي وذلك لعدة اعتبارات أهمها: الاهتمام بالتنمية الاقتصادية، والتقدم التكنولوجي، والآثار غير المباشرة والخارجية للمشروعات على الاقتصاد الكلي، ومن هذا المنطلق حظي موضوع دراسة الجدوى بعناية وأهمية كبيرة خاصة في الدول المتقدمة، وذلك لما تقدمه لمتخذي القرارات الاستثمارية كأداة فعالة تساعد على تخفيض درجة عدم التأكد في اتخاذ القرارات، وسنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على التطور التاريخي لدراسات الجدوى، وتحديد ماهيتها وكذا أهم التصنيفات الخاصة بها، وإبراز أهميتها.

#### **• مفهوم دراسة الجدوى الاقتصادية**

تعتبر دراسة الجدوى الاقتصادية إحدى الركائز التي يعتمد عليها أصحاب المشاريع في تطوير أفكارهم الاستثمارية، فهي منهجية لاتخاذ القرارات الاستثمارية التي تعتمد على مجموعة من الأساليب والأدوات والاختبارات والأسس العلمية التي تعمل على المعرفة الدقيقة لاحتمال نجاح أو فشل مشروع استثماري معين<sup>(1)</sup>.

نلاحظ من خلال التعريف بأنه ركز على أن دراسات الجدوى الاقتصادية هي عبارة عن أساليب و أسس علمية تهدف الى معرفة نجاح وفشل المشاريع، ويجب على الدراسة ان تكون شاملة لكافة العوامل المحيطة بالمشروع الاقتصادي ولا تركز على الأساليب و الاختبارات فقط<sup>(2)</sup>

أما المفهوم الآخر لدراسة الجدوى فيتمثل في المفهوم الضيق، والذي يميز بين دراسات التعرف على الفرص الاستثمارية، ودراسات الجدوى ودراسات التقييم، وبغض النظر عن تعدد التقسيمات لمراحل جدوى المشروعات فإن الهدف النهائي من ذلك كله هو الوصول إلى قرار قبول أو رفض الفرص الاستثمارية محل الدراسة<sup>(3)</sup>

ويشير اصطلاح جدوى الاستثمار إلى اختبار صلاحية وكفاءة الاستثمار من ناحية، وإلى القياس النسبي لما يحققه الاستثمار من عوائد ومنافع من ناحية أخرى.

ومن أبرز التعريفات التي قدمت لدراسات الجدوى نجد من يعرفها بأنها: " عبارة عن أسلوب علمي يتضمن مجموعة من الدراسات التي تهدف إلى فحص وتقييم المشروع، وذلك من أجل اتخاذ قرار بالبدء فيه ومزاولته لنشاطه من عدمه".<sup>(4)</sup>

كذلك يقصد بكلمة الجدوى بالنسبة للمشاريع الاقتصادية الفائدة أو العائد المتوقع حدوثه من المشروع وقد يكون هذا العائد ماديا أي ربحاً والذي سوف يعود على صاحب المشروع وقد يكون اجتماعيا جراء القيام بالمشروع مثل اشباع حاجة لدى المجتمع، تشغيل عدد من العمال كحل لمشكلة البطالة أو لتلبية احتياجات السوق المحلية من السلعة أو خدمة

هنالك من اعتبر علم دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع أحد أهم فروع الاقتصاد التطبيقي الذي ساهم في ترجمة الإطار النظري على الواقع الاقتصادي للدول لما يتضمنه من مقومات النظرية الاقتصادية على صعيد الاقتصاد الكلي والجزئي والنظرية المحاسبية والإدارية والرياضية لإضفاء مبررات الجدوى على المشاريع الإنمائية الجديدة من عدة جوانب واتجاهات<sup>(5)</sup>

يتضح لنا من هذا التعريف أن عملية دراسة الجدوى تتميز بأنها: طريقة علمية تتصف بالابتعاد عن العشوائية في اتخاذ القرارات وتقوم بالفحص والتقييم من ناحية التكاليف ومقارنتها بالإيرادات وهذا من أجل التعرف على صلاحية المشروع.

وانطلاقاً من الهدف النهائي الذي تصبوا إليه دراسة الجدوى للمروعات الاستثمارية وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة التعريف التالي:

نقصد بدراسة جدوى المشروعات الاقتصادية تلك المجموعة من الدراسات المترابطة والمتكاملة، والتي توفر المعلومات والبيانات الضرورية لتحديد مدى صلاحية المشروع الاستثماري، وذلك من عدة جوانب قانونية، سوقية، مالية، اقتصادية، اجتماعية... الخ التي تؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرار قبول أو رفض المشروع.

## 1-2 - أهمية دراسة الجدوى الاقتصادية

تحتوي دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات باهتمام أطراف عديدة وذلك لأهميتها في صناعة القرار الاستثماري، ويمكن إبراز أهميتها لهذه الجهات فيما يلي:

- تساعد دراسة الجدوى المستثمر القدرة على المفاضلة بين فرص الاستثمار المتاحة، وبالتالي اتخاذ القرار الصائب على نحو يخدم أهداف المستثمر.
- تعتبر وسيلة عملية لإقناع مراكز وهيئات التمويل (المحلية والدولية ، الخاصة والحكومية) بتقديم وسائل التمويل المناسبة وبالشروط الملائمة، كما أن البنوك ومراكز التمويل ترفض عادة أي تسهيلات ائتمانية للمشروع المقترح ما لم يقدم المستثمر دراسة شاملة ومفصلة تثبت جدوى أقامته.
- تعتبر وسيلة علمية وعملية لتقييم المشروع المقترح وفقا لمعايير مالية واقتصادية موضوعية بعيدة عن العشوائية<sup>(6)</sup>.
- تمثل مرشد للمستثمر على ضوء ما تحمله من نتائج ومعلومات خلال المراحل المختلفة لتنفيذ المشروع ويمكن الرجوع إليها في مختلف مراحل التنفيذ<sup>(7)</sup>
- تساعد دراسة الجدوى على تصويب وتعديل خطط الإنتاج والتشغيل على نحو يتلاءم مع الظروف المتغيرة والطارئة، التي يمكن ان تواجه المشروع خلال فترات التنفيذ والتشغيل<sup>(8)</sup>
- كما تساهم دراسات الجدوى في تحديد المصادر المناسبة لتمويل الاحتياجات الخاصة بالمشروع ومدى توفرها وقدرتها على تزويد المشروع بالأموال عند الحاجة إليها<sup>(9)</sup>

- لا تمنح الدولة ترخيصا بإقامة مشروع إلا عند التأكد أن الأعباء الاجتماعية الناتجة عن المشروع أقل ما يمكن، وأن العوائد والمنافع الاجتماعية التي يحققها المشروع أكبر ما يمكن.
- اختيار المشروعات الاستثمارية التي تحقق أعلى منفعة صافية على أساس تحديد المنافع والتكاليف الإجمالية لكل مشروع مما يؤدي إلى تحقيق التخصيص الأمثل للموارد النادرة، بالإضافة إلى ذلك نجد أن دراسات الجدوى الاقتصادية تساعد على اختيار المشروعات التي تساهم في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية (مثل البطالة، التضخم، وعجز ميزان المدفوعات...الخ)<sup>(10)</sup>

### 1-3 - أهداف دراسات الجدوى الاقتصادية

دراسة الجدوى الاقتصادية تحقق جملة من الاهداف الرئيسية للمشروع الاستثماري أو للمستثمر ويمكن

ان تتعدى الى البيئة الخارجية، ومن هذه الاهداف ما يلي:

- اختيار المشاريع الاستثمارية التي تحقق اكبر نفع صافي للمجتمع، الامر الذي يؤدي الى تحقيق التخصيص الامثل للموارد الاستثمارية النادرة، ولا بد ان تكون المشاريع التي يقع عليها الاختيار أن تتصف بالفعالية والكفاءة وقابلية النمو والملائمة.
- إتاحة الفرصة لاختيار المشاريع التي تساهم في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية.
- تعتبر دراسة الجدوى المستند الذي يعتمد عليه البنوك في أثبات ربحية المشروع وكفاءته وقدرته على سداد القرض<sup>(11)</sup>
- اختيار المشروعات الاقتصادية التي تحقق أعلى منفعة صافية، الأمر الذي يؤدي الى تحقيق التخصيص الامثل للموارد.
- إتاحة فرصة لاختيار تلك المشروعات التي تعمل على زيادة العدالة في توزيع الدخل عن طريق ادخال بعض الاعتبارات الاجتماعية عند تقييم المشروعات<sup>(12)</sup>

#### 1-4- مشاكل وصعوبات دراسة الجدوى الاقتصادية.

على الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسات الجدوى الاقتصادية، إلا أن هناك العديد من الصعوبات والمشاكل التي يمكن مواجهتها عند السعي إلى إجراء أو تطبيق دراسات الجدوى أهمها ما يلي<sup>(13)</sup>

- عدم توفر المعلومات ودقتها: تعتبر عثرة أمام الدراسة العلمية لجدوى المشروعات، والتي تؤدي إلى صعوبات كثيرة في إعداد التقديرات الصحيحة التي يمكن الاستناد عليها في اتخاذ قرار استثماري سليم، ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى عدم وضوح دور أجهزة المعلومات في توفير المعلومات لطالبيها.

- نقص خبرة وكفاءة المتخصصون في الدراسة: لابد من وجود خبراء ذوي الاختصاصات المختلفة، ممن تتوافر لديهم الخبرة والكفاءة والمهارة، مما ترتب عليه ضعف وقصور الدراسات المقدمة<sup>(14)</sup>

- ارتفاع التكاليف: تتصف مثل هذه الدراسات بارتفاع تكلفتها، وتزداد هذه التكلفة كلما تعددت أوجه نشاط المشروع وازداد حجمه، وكثيرا ما شكل ارتفاع تكاليف هذه الدراسات عائقا لاسيما في حالة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ذات الموارد المحدودة

- عدم التوازن بين تكاليف إجراء دراسات الجدوى و حجم المشروع ورأس المال المخصص للاستثمار فيه<sup>(15)</sup>

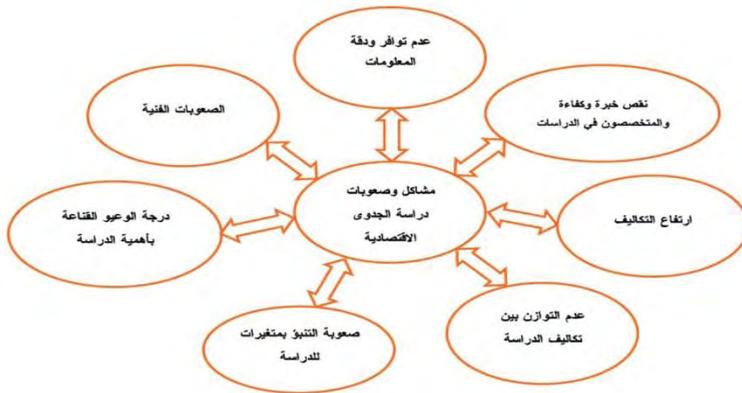
- صعوبة التنبؤ بالكثير من المتغيرات التسويقية و الفنية والمالية التي تؤثر على القرارات الاستثمارية<sup>(16)</sup>

- درجة الوعي والقناعة بأهمية الدراسة: تجاهل الاهتمام بدراسة الجدوى والاقتناع بأهميتها وعدم الإنفاق عليها يجعل من جدية المستثمرين ضعيفة اتجاه إقامة المشروعات، حيث يسعون إلى تقديم دراسات صورية بهدف الحصول على مزايا معينة كالاستفادة من تخصيص الأراضي أو قروض والريح منها<sup>(17)</sup>

- الصعوبات الفنية: و تشمل خاصة الصعوبات المتعلقة بتحديد وقت البداية والنهاية للمشروع وتصميم المشروع هندسيا، خاصة عندما تكون الخبرات الفنية ضئيلة أو مكلفة،

وكذلك طول الفترة التي تستغرقها عمليات إنشاء وتنفيذ المشروعات الاستثمارية. وايضا إطالة مدة تنفيذ المشروع عما هو مخطط له، هذا يقلل من فائدة دراسة الجدوى التي تسبق إعدادها عن المشروع<sup>(18)</sup>.

### الشكل رقم ( 1 ) : يوضح مخطط مشاكل وصعوبات دراسة الجدوى



### 1-5- مراحل دراسة الجدوى الاقتصادية.

هناك نوعين رئيسيين للوصول الى الجدوى الاقتصادية ودراستها وهما :

#### • مرحلة دراسة الجدوى الأولية للمشروع.

وتسمى بمرحلة دراسة ما قبل الاستثمار والهدف منها توضيح الهدف الرئيسي من إقامة المشروع واعطاء فكرة عن مستلزماته المادية و البشرية وكذلك التخمين الاولي عن المردودات الاقتصادية والمنافع المتوقعة منه مقابل الاستثمارات اللازمة له. وهدف هذه المرحلة المساعدة في اتخاذ القرار المناسب بشأن المضي بدراسة المشروع وتبرير النفقات التي ستصرف على اعداد دراسة الجدوى التفصيلية له<sup>(19)</sup>.

### • مرحلة دراسة الجدوى التفصيلية.

تبدأ هذه الدراسة إذا كانت نتائج دراسات الجدوى المبدئية مشجعة، بمعنى ذلك أن هناك جدوى من إقامة مشروع أو مجموعة مشاريع، ويقصد بها دراسة المشروع من النواحي الفنية والتسويقية والمالية والاقتصادية والقانونية والبيئية...الخ، وعلى أساس نتائج هذه الدراسة يتم اتخاذ قرار بتنفيذ المشروع، تغطي دراسة الجدوى التفصيلية النواحي التالية والتي سيتم تناولها بشكل مختصر<sup>(20)</sup>.

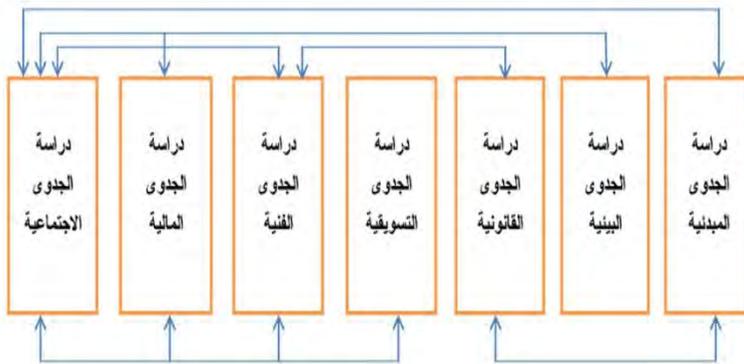
• **الدراسة القانونية:** الهدف من دراسة الجدوى القانونية هو معرفة تأثير القوانين والتشريعات التي تؤثر على أداء مشروعات البنية التحتية وما يترتب عليها من آثار إيجابية وعلى التدفقات النقدية الداخلة والخارجة المتوقعة، وكذلك معرفة حجم الإعفاءات والامتيازات الضريبية التي يمكن أن تمنحها الدولة لمشروعات البنية التحتية وذلك في إطار تشجيع في هذا المجال

• **الدراسة التسويقية:** تهدف دراسة الجدوى التسويقية إلى تحديد مدى إمكانية تسويق المنتج المراد إنتاجه وتقدير حجم الطلب المتوقع على المنتج والتنبؤ بحجم الطلب في المستقبل و أيضاً تقدير حجم الإنتاج والمبيعات المتوقعة، فالهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو قياس حجم الطلب الحالي والمتوقع لمنتجات المشروع الاستثماري محل الدراسة، كما أن هذه المرحلة من الدراسة التفصيلية مهمة جداً لأنه يترتب على نتائجها اتخاذ قرار التوقف أو الاستمرار في استكمال المراحل التالية لدراسة الجدوى التفصيلية.<sup>(21)</sup>

• **الدراسة الفنية والهندسية:** تنصب دراسة الجدوى الفنية على التخطيط والإعداد للطاقت الإنتاجية للمشروع بناء على ما تم الحصول عليه من نتائج وتقديرات دراسات الجدوى التسويقية السابقة لها، وتحدد في النهاية حجم الإنتاج والطاقة الإنتاجية والبديل المناسب لحجم المشروع والموقع الملائم، وأسلوب الإنتاج الملائم، وتحديد العمليات الإنتاجية من الموارد والعمالة ومستلزمات الإنتاج، وأخيراً توفير البيانات وتقدير التكاليف الاستثمارية وتكاليف التشغيل السنوية<sup>(22)</sup>

- **الدراسة البيئية** : يقصد بها دراسة التأثير المتبادل بين المشاريع الاستثمارية لبرامج التنمية والبيئة بهدف تقليص أو منع التأثيرات السلبية وتعظيم التأثيرات الإيجابية بشكل يحقق اهداف التنمية ولا يضر البيئة و صحة الانسان.
- **الدراسة المالية**: تسعى دراسة الجدوى المالية لمشروعات البنية التحتية إلى وضع تصور عن المركز المالي والاقتصادي لتشغيل المشروع قبل التنفيذ وتعتمد دراسة الجدوى المالية على الأساس النقدي في تقدير بنود التدفقات النقدية الداخلية والخارجية، تتطلب دراسة الجدوى المالية ضرورة توافر مجموعة من المعلومات المحاسبية وغير المحاسبية الدقيقة والملائمة عن التكاليف المقدرة للمشروع (23).
- **الدراسة الاجتماعية**: تهدف هذه الدراسة الى محاولة تقييم الاثار الناتجة عن تنفيذ هذا المشروع على المجتمع ككل وذلك من خلال معرفة أثره على التوظيف، الدخل القومي، ميزان المدفوعات وغيرها.

الشكل رقم (2) يوضح العلاقات الداخلية المتبادلة لدراسات الجدوى الاقتصادية



### المحور الثاني: المشاريع الاستثمارية.

سنحاول من خلال هذا المحور تسليط الضوء على مجموعة من المفاهيم ذات صلة بماهية الاستثمار، وتعريف المشروع الاستثماري وإبراز أهم خصائصه والتعرف على العوامل

المساعدة في انجاحه بالإضافة الى دور دراسة الجدوى الاقتصادية ومدى مساهمة كل مرحلة من مراحلها في نجاح المشروع الاستثماري.

### • تعريف المشروع الاستثماري

• يعرف المشروع الاستثماري على انه كل تنظيم له كيان حي مستقل بذاته يملكه أو يديره فقط منظم يعمل على التأليف والمزج بين عناصر الإنتاج ويوجهها لإنتاج أو تقديم سلعة أو خدمة أو مجموعة من السلع والخدمات وطرحها في السوق من أجل تحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية معينة<sup>(24)</sup>

• هناك تعريف آخر للمشروع الاستثماري على أنه: "فكرة محددة لاستخدام بعض الموارد الاقتصادية بطريقة معينة ولفترة معينة للوصول إلى هدف معين أو عدة أهداف، على أن تزيد إيرادات المشروع على تكاليف إنشائه وتشغيله"<sup>(25)</sup>

• وايضا عبارة عن تخصيص موارد مالية وبشرية لإنشاء طاقة إنتاجية جديدة، أو استكمال طاقة إنتاجية قائمة، أو إعادة تأهيل طاقة إنتاجية قائمة، أو إحلال وتجديد طاقة إنتاجية حالية وذلك لتحقيق منافع مستقبلية سواء على مستوى المستثمر الخاص أو على مستوى الدولة المضيفة للاستثمار أو على المجتمع ككل.<sup>(26)</sup>

### • خصائص المشروع الاستثماري

يتميز كل مشروع بمجموعة من الخصائص تميزه عن أنشطة المشاريع الأخرى، ومن أهم هذه الخصائص ما يلي<sup>(27)</sup>

• الغرض من المشروع : يعتبر تحديد الغرض أو الهدف المراد تحقيقه نقطة انطلاق وبدائية لأي مشروع استثماري.

• مراحل تنفيذ المشروع : يعتبر المشروع بمثابة كائن عضوي له دورة حياة حيث تبدأ ببطء ثم تتزايد الأنشطة فيه حتى تصل إلى الذروة ثم تتخفف حتى تنتهي عند اكتمال المشروع.

• الانفرادية : يتميز كل مشروع بخصائص فريدة و مختلفة تميزه عن باقي المشاريع الأخرى.

- التنافس للفوز بالعرض : يواجه أي مشروع مواقف تتميز بالصراع، ومن هذه المواقف هو تنافس المشاريع فيما بينها للفوز بالعرض المحدود من الموارد البشرية والمالية والطبيعية المتاحة وكذلك تعدد الأطراف المهتمة به.
- التداخلات : يواجه كل مشروع تداخلات مستمرة مع الأقسام الوظيفية للمشروع كالتسويق، التمويل، التصنيع، ومن جهة أخرى نشوء علاقات ترابط و تداخل مع مشاريع أخرى.
- دراسة الجدوى لازمة لكل أنواع المشروعات مهما كانت أهدافها حيث نجدها مطلوبة للمشروعات العامة، كما هي مطلوبة للمشروعات الخاصة، وفي المشروعات الزراعية والصناعية والخدمية أيضا
- تعتبر نتائج كل مرحلة من الدراسات مدخلات للمرحلة التالية لها.
- تقييم فكرة المشروع من عدة جوانب متكاملة يتوقف عليها اتخاذ قرار تنفيذ وتمويل المشروع من عدمه.

### • عوامل نجاح المشروع الاستثماري

تختلف طرق تقدير نجاح المشروع من جهة إلى أخرى ومن وجهة نظر مجموعة إلى مجموعة أخرى وذلك حسب علاقة هذه الجهة أو الأشخاص بالمشروع ومكانها منه. فمثلاً يعتبر المشروع ناجحاً في نظر المنفذ إذا كان قد حقق أرباحاً توازي نسبة معينة، أو نجح في تحقيق دخل، في حين أن المشروع قد يعتبر ناجحاً في نظر المشرف إذا تم إتباع جميع المواصفات المتعلقة بعناصر المشروع وتم تنفيذه بشكل سليم ومطابق للمخططات والتصاميم وبوقت لا يتعدى الوقت المفروض تنفيذ المشروع خلاله، وفيما يلي نستعرض أهم العوامل المؤثرة على نجاح المشروع:

- وضوح أهداف المشروع ونتائجه وأرباحه.
- الالتزام بدعم المشروع مادياً .
- جدولة وتخطيط المشروع بحيث يتم وضع جدول زمني مع مراعاة تحديثه.
- يتم تشكيل فريق مناسب، واستخدام المهارات المناسبة.

- وضوح الجوانب الفنية.
- وضع آلية لإعداد التقارير واستخدام الاتصالات والتأكد من سير العمل .
- القدرة والمعرفة على حل المشاكل (28)

### • دور دراسات الجدوى الاقتصادية في نجاح المشاريع الاستثمارية

تعتبر دراسة الجدوى الاقتصادية من اهم المعايير التي يجب ان يستند عليها اصحاب المشاريع عند الشروع في تنفيذ أي فكرة استثمارية، فنجاح المشروع الاستثماري او فشله مرتبط بمجموعة من المتغيرات الاساسية والتي يتم التطرق اليها في دراسات الجدوى الاقتصادية في المرحلة المبدئية والتي يكون المشروع في شكل صورة حقيقية ذو رؤية استراتيجية من مختلف الزوايا ( مالية، فنية، ...الخ) قبل الشروع فيه كمرحلة تفصيلية في حال امكانية تطبيق المشروع على ارض الواقع.

فدراسة الجدوى المبدئية للمشروع هي دراسة أو تقرير أولي يمثل الخطوط العامة لكافة جوانب المشروع أو المشاريع المقترحة للاستثمار، والتي يمكن من خلالها التوصل إلى اتخاذ قرار إما بالتخلي عن المشروع أو الانتقال إلى دراسة أكثر تفصيلا. كما تعتبر هذه الدراسة كمرحلة وسيطة بين دراسة الفرص الاستثمارية وبين دراسة الجدوى التفصيلية، كما أنها تمثل أيضا كدراسة استكشافية تسمح باتخاذ قرار الدخول من عدمه إلى دراسة جدوى تفصيلية مكلفة، وتستمد هذه الدراسة مبررات إعدادها بالأساس إلى ارتفاع تكلفة دراسة الجدوى التفصيلية وما تتطلبه من وقت وجهد.

فالدراسة التفصيلية بمختلف مراحلها تأتي لتأكيد إذا كانت نتائج دراسات الجدوى المبدئية مشجعة، بمعنى ذلك أن هناك جدوى من إقامة مشروع أو مجموعة مشاريع، ويقصد بها دراسة المشروع من النواحي الفنية والتسويقية والمالية والاقتصادية والقانونية والبيئية...الخ، وعلى أساس نتائج هذه الدراسة يتم اتخاذ قرار بتنفيذ المشروع، لتغطية دراسة الجدوى التفصيلية من كل النواحي.

### • نتائج البحث

- تعتبر دراسة الجدوى المبدئية والفنية للمشروعات بجميع أنواعها معياراً مهماً لقبول المشروع أو رفضه.
- نجاح دراسات الجدوى الاقتصادية والمالية لمشروعات البنية التحتية يتوقف على توفر البيانات والمعلومات الملائمة.
- تطوير مناخ الاستثمار يشكل الركيزة الأساسية لتنشيط دراسات الجدوى الاقتصادية.
- تؤدي دراسات الجدوى الاقتصادية دوراً مهماً في نجاح المشروع الاستثماري برسم واقع المشروع قبل البدء فيه.
- تساهم الدراسة التفصيلية في رسم صورة كاملة تضم كافة الجوانب والعوامل المتعلقة (التسويقية، البيئية، الفنية، .... الخ).
- القائم على اعداد دراسة الجدوى الاقتصادية له دور كبير في نجاحها ومنها نجاح المشروع الاستثماري.
- تصنف دراسات الجدوى ضمن الاحتياجات التنظيمية التي تحتاج إليها المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مراحل حياتها ( الانشاء، الانطلاق، التطور، ....).

### • المراجع

- عبد المطلب عبد الحميد(دراسات الجدوى الاقتصادية لاتخاذ القرارات الاستثمارية) الدار الجامعية، الاسكندرية، ص24.
- بن شاعة وليد ، علماوي أحمد، بن أوزينة بوحفص(دراسات الجدوى الاقتصادية كآلية لنجاح المشاريع الاستثمارية)، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد/03 العدد 02 (2019)، ص 134.
- سعيد عبد العزيز عثمان، دراسات جدوى المشروعات بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001 ، ص 23-24

- سمية عرفة شلبي، أحمد عرفة، دراسات الجدوى وماذا بعد الجدوى؟، مكتبة النهضة المصرية، 2005 ، ص. 10
- تمجدين نورالدين، (دور و أهمية دراسات الجدوى في تقييم و تمويل مشروعات القطاع الخاص)، اطروحة دكتوراه، ص134
- محمد دياب، دراسات الجدوى الاقتصادية والاجتماعية للمشاريع، دار المنهل اللبناني، ط 1، بيروت، 2007 ،ص25-26
- عبد المطلب عبد الحميد، دراسات الجدوى الاقتصادية لاتخاذ القرارات الاستثمارية، ص. 28
- محمد مزعل حميد الراوي، عبد السلام ياسين حسين، 2017 ، أهمية دراسات الجدوى الاقتصادية وأثرها في الحد من تعثر المشاريع الاستثمارية (عينة من مشاريع محافظة الأنبار) مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 09 العدد 19 العراق ،ص129.
- عبد الوهاب محمد الموسوي، سعد طالب كاظم، 2017 ، دراسة الجدوى الاقتصادية لمشروع مركز تخصصي لطب وجراحة العيون في العراق، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 14، العدد03 ، ص 898
- عبد الحميد الشواربي، محمد عبد الحميد الشواربي، إدارة المخاطر الائتمانية من وجهتي النظر المصرفية والقانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص109-110
- تمجدين نور الدين، 2009-2010. دراسات الجدوى الاقتصادية بين المتطلبات النظرية والإشكالات العملية، مجلة الباحث، العدد 7. ورقلة، الجزائر، ص 208 .
- عبد الوهاب محمد جواد الموسوي، أحمد مجيب متعب ديوان، 2018 ، دراسة الجدوى الاقتصادية لمشروع مزرعة متكاملة في الكوفة ، مجلة الكوفة للعلوم الزراعية، المجلد 10، الاصدار 02، العراق ، ص 272.

- دراسات الجدوى الاقتصادية بين المتطلبات النظرية والإشكالات العملية، مجلة الباحث، العدد 7. 2009-2010، ص 76.
- أوسرير منور، بن حاج جيلالي مغراوة فتحية، دراسة الجدوى البيئية للمشاريع الاستثمارية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، ص 333-334
- (دراسات الجدوى الاقتصادية كآلية لنجاح المشاريع الاستثمارية)، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد/03 العدد 02 (2019)، ص 136 .
- زهية حوري، 2007 ، تقييم المشروعات في البلدان النامية باستخدام طريقة الآثار، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص 20-21 .
- عبد الكريم يعقوب، دراسة جدوى المشروع، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2008 ، ص 60.
- تقييم المشروعات في البلدان النامية باستخدام طريقة الآثار، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007 ، ص 21 .
- دراسات الجدوى الاقتصادية كآلية لنجاح المشاريع الاستثمارية)، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد/03 العدد 02 (2019)، ص 78 .
- صلاح الدين حسن السيسى، 2003 ، دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات بين النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، ص 28-29.
- عبد المطلب عثمان محمود دليل، عبد اللطيف إبراهيم أحمد على، يناير 2018 ، أهمية دراسة الجدوى في تمويل مشروعات البنية التحتية في السودان، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، ص 225.
- محمد الباي، 2014-2015، دور التعلم التنظيمي في دعم وتعزيز تسيير المشاريع - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 7.

- أهمية دراسة الجدوى في تمويل مشروعات البنية التحتية في السودان، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، ص 226.
- عبد المطلب عبد الحميد، دراسات الجدوى الاقتصادية واتخاذ القرارات الاستثمارية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2000 ص 19
- "عبد العزيز مصطفى عبد الكريم، دراسة الجدوى وتقييم المشروعات، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، الأردن، 2004، ص 14.
- محمد عبد الفتاح العشاوي، دراسات جدوى المشروعات الاستثمارية مع نماذج علمية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007. ص 06.
- دراسة الجدوى البيئية للمشاريع الاستثمارية، المركز الجامعي خميس مليانة - الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد السابع، ص 336.
- (دراسات الجدوى الاقتصادية كآلية لنجاح المشاريع الاستثمارية)، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد/03 العدد 02 (2019)، ص 140.



## النمو السكاني في منطقة العجيلات وأثره على توزيع السكان للفترة

من 1970 . 2010

أ. وداد علي الثابت

كلية الآداب الجميل – جامعة صبراتة

### المخلص

تناول هذا البحث بالدراسة النمو السكاني في منطقة العجيلات وأثره على توزيع السكان خلال الفترة من 1970 \_ 2010 وذلك من خلال دراسة الخصائص الرئيسية للسكان سواء فيما يتعلق بالتوزيع والكثافة أو بالنمو السكاني بمركباته الطبيعية وغير الطبيعية .

إن مكونات النمو السكاني في منطقة العجيلات حكمتها الزيادة الطبيعية والهجرة . وقد تبين من خلال الدراسة إن معدل المواليد وصل عام 2010 إلى 10.4 في الألف في الوقت الذي كان فيه هذا المعدل عام 1970 نحو 53 في الألف ، وهذا المعدل يقابله تناقص في معدل الوفيات ، حيث لم يتجاوز 3.2 في الألف عام 2010 بعد أن سجل في عام 1970 نحو 10.7 في الألف ، وهكذا تبين أن الزيادة الطبيعية مثلت دوراً رئيسياً في النمو السكاني بالمنطقة رغم انخفاض معدلها من فترة إلى أخرى والسبب هو تحسن الظروف الاقتصادية والصحية والتعليمية في المنطقة ، كما أسهمت الهجرة بنوعها الداخلية ووافدة للمنطقة في النمو السكاني ، حيث تبين أن عدد المغادرين والقادمين للمنطقة كان متقارباً، أما الهجرة إلى المنطقة من غير الوطنيين فكانت أكثر وضوحاً وتأثيراً في عملية النمو السكاني بالعجيلات ، حيث شكلت نسبتهم 83.6% من مجموع القادمين للمنطقة عام 2006 وهو ما يدل على أن هذا النوع من التدفق السكاني صوب العجيلات أسهم بشكل أو بآخر في ارتفاع معدل النمو السكاني

أما فيما يتعلق بحجم السكان بالمنطقة فأتضح أن أعدادهم في تطور مستمر من فترة إلى أخرى رغم انخفاض معدلات نموهم ، وهذا راجع إلى انخفاض معدل الزيادة الطبيعية بسبب انخفاض معدلات الزواج وظهور اتجاه نحو تحديد حجم الأسرة، إضافة إلى تعليم المرأة ودخولها مجال العمل .

وأما بالنسبة لتوزيع سكان العجيلات فهم يتوزعون على ثماني محلات غير أن هذا التوزيع غير منتظم نتيجة لعوامل طبيعية وأخرى بشرية .

## مقدمة

يعد العنصر البشري الذي يعتبر أحد عوامل الإنتاج الذي يحدد إلى حد كبير وجه النشاط الاقتصادي في أي بلد كان فقد أصبحت المدن هدفاً لعدد كبير طموحاً مشروعاً لأبناء الريف الذين أصبح من حقهم أن يتمتعوا بحياة المدينة المرفهة ويتمتعوا بمنتجاتها التي تفتقدها الأرياف عادة إضافة إلى عوامل الطرد كافة والمعدلات العالية للولادات وبالتالي فإن مجموع تلك العوامل أدت إلى ما يعرف بالانفجار السكاني والتضخم البشري في المدن،<sup>(1)</sup> وذلك أن حدة المشاكل السكنية تشد بزيادة عدد السكان .

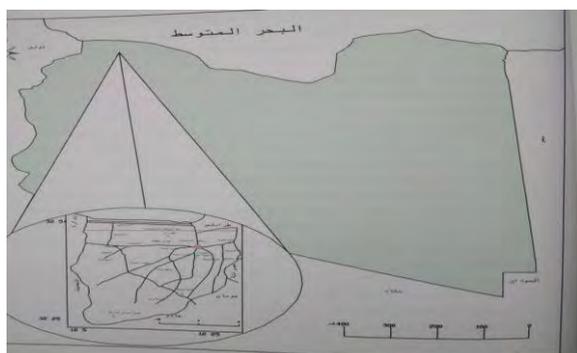
لقد شهد العالم خلال القرن الحالي نمواً حضرياً هائلاً نتيجة التطور في وسائل النقل والمواصلات ، والتنوع في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية في المدن ، مما أدى إلى جذب أعداد كبيرة من سكان الريف، حيث تتوفر فرص العمل ، وهذا بدوره أدى إلى زيادة معدلات النمو السكاني في المدن ، وتوسع مستمر في أنشطة الإقتصاد الحضري ، فقد زاد عدد سكان المدن إلى عشرة أضعاف ما كان عليه عددهم في عام 1800م، حيث يوجد حالياً أكثر من 2000 مدينة في العالم يتجاوز عدد سكانها 100 ألف نسمة وأكثر من 140 مدينة مليونية ، كما أن نمو السكان الحضري يفوق وبشكل كبير نمو سكان الريف ، الأمر الذي سيترتب عليه أن يعيش معظم سكان العالم ولأول مرة في التاريخ في مناطق حضرية مع نهاية هذا القرن ، والمشكلة هنا تتمثل في أن هذه العملية تتم بدون تخطيط أو توجيه في بعض البلدان مما يؤدي إلى تراكم العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية .

وقد ترتب على النمو السكاني السريع حدود امتداد أفقي و عمودي في حيز المدن ، إذ غالباً ما يتم الإمتداد الأفقي للمدن على حساب الأراضي الزراعية المجاورة . ويتوقع العلماء أن يكون لهذا التزايد السكاني آثاره الواضحة على الحياة الاجتماعية والاقتصادية في السنوات المقبلة إذ سيزداد الطلب على المواد الغذائية والمياه بشكل خاص.<sup>(2)</sup>

إن دراسة عنصر السكان لأي دولة له أهمية كبرى ذلك أن نمط وتوزيع وتركيب السكان من المقومات البالغة الأهمية التي لا يمكن إغفالها في تخطيط وتطوير التنمية والبناء الإقتصادي والاجتماعي لأي بلد ، حيث يصعب الفصل بين السكان والتخطيط بأنواعه المختلفة ، فالسكان هم أداة التخطيط وهم في الوقت نفسه هدفه وغايته ولا يمكن أن يكون

التخطيط سليماً إلا إذا بنى على إحصائيات دقيقة للسكان من حيث التركيب العمري، والنوعي، والهجرة سواء أكانت داخلية أم خارجية وعوامل الزيادة الطبيعية والتوزيع الجغرافي للسكان في مساحة التخطيط<sup>(3)</sup>. وقد حظيت كثير من مدن ليبيا باهتمام المختصين في مجال جغرافية السكان لمعرفة ما حصل بها من تغيرات سكانية وقد تم تخصيص هذا البحث لتسليط الضوء على نمو السكان في منطقة العجيلات وأثره على توزيع السكان خلال الفترة من 1970 - 2010م.

### خريطة رقم (1) الموقع الجغرافي لمنطقة الدراسة



### مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة في النقاط التالية :

- 1\_ هل كان للزيادة الطبيعية دور في ارتفاع معدل نمو السكان بالمنطقة؟
- 2\_ هل يوجد اختلاف في توزيع وكثافة السكان داخل المنطقة؟
- 3\_ ما مدى مساهمة الهجرة في نمو وتطور حجم السكان؟

### الخصائص الفلكية والجغرافية للمنطقة :

تقع منطقة العجيلات في الجزء الشمالي الغربي من سهل الجفارة بمساحة تقديرياً حوالي 1550 كيلومتر مربع ، تبعد عن مدينة طرابلس حوالي 84 كيلومتر ، ويحدها من الشمال البحر المتوسط ومن الجنوب سفح الجبل ومن الشرق مدينتا صبراتة وصرمان ومن الغرب مدينتا الجميل وزوارة<sup>(4)</sup>. خريطة رقم (1) وفلكياً تقع منطقة العجيلات بين خطي طول

10.25 و 30.12 درجة شرقاً وبين دائرتي عرض 32.46 و 32.48 درجة شمالاً . وتضم ثماني محلات هي محلة الهنشير ، ومحلة سيدي أحمد ، ومحلة غوط الروضة ، ومحلة الجنانات ، ومحلة جنان عطية ، ومحلة السدرة ، ومحلة الجديدة ، ومحلة النصر.(5)

### أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف التالية :

1\_ إبراز أثر التغير في معدلات المواليد والوفيات على الزيادة الطبيعية للسكان والعلاقة بينها.

2\_ توضيح أثر الزيادة غير الطبيعية .

3\_ التعرف على الأسباب والعوامل التي أدت إلى زيادة أو نقصان معدل النمو السكاني .

4\_ التعرف على الاختلافات الحاصلة في توزيع وكثافة السكان .

ويتناول هذا البحث بالدراسة والتحليل العناصر الرئيسية الآتية :

أولاً \_ عوامل النمو السكاني .

ثانياً \_ تطور عدد السكان ومعدلات نموهم .

ثالثاً \_ توزيع السكان وكثافتهم .

أولاً \_ عوامل النمو السكاني :

### 1 \_ النمو الطبيعي للسكان :

إن الارتباط بين معدل المواليد ومعدل الوفيات هو الذي يؤدي إلى تغير حجم السكان لأن الفرق بين هذين المعدلين والذي يعبر عنه بالزيادة الطبيعية هو العامل الأساسي في نمو السكان ، حيث يزيد معدل المواليد على معدل الوفيات في نمو كل دول العالم ، ولكن الفرق بينهما يختلف من دولة إلى أخرى ، كما أنه يختلف بين أقاليم الدولة الواحدة بل وبين الطبقات الاجتماعية داخل الإقليم الواحد .(6) والزيادة الطبيعية هي نتاج الفرق بين المواليد والوفيات .

## أ \_ المواليد (الخصوية):

تختلف معدلات المواليد والخصوية من مكان لآخر ومن فترة زمنية إلى أخرى وذلك تبعاً للتغير الحاصل في الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية<sup>(7)</sup> ولمعرفة اتجاهات المواليد والخصوية استخدمت عدة مقاييس منها ما يلي :

## 1 \_ معدل المواليد الخام (\*):

يتضح من خلال دراسة بيانات الجدول رقم (1) بأن معدل المواليد في منطقة العجيلات للمدة من عام 1970 إلى 2010 قد ارتفع في فترة السبعينيات وبداية الثمانينيات ليسجل نحو 52.7 في الألف عام 1970 ، ونحو 44.9 في الألف عام 1980 ، والسبب يعود في ذلك الارتفاع خلال تلك الفترة إلى مرحلة تدفق النفط وارتفاع عائداته والتي انعكس أثرها على الحالة الاقتصادية لسكان البلاد عامة والمنطقة خاصة ، فكان الإباء يحرصون على تزويج أبنائهم في سن مبكرة ، إضافة لوجود ظاهرة تعدد الزوجات ، بينما كان الأمر مختلفاً في فترة التسعينيات التي بدأ فيها معدل المواليد يشهد انخفاضاً تدريجياً ، حيث بلغ المعدل عام 1990 نحو 36.4 في الألف ليصل عام 2010 إلى 10.4 في الألف ويعود سبب ذلك الانخفاض إلى مجموعة من العوامل منها :

1\_ تأخر سن الزواج لدى السكان خاصة في عقد التسعينيات في القرن الماضي نتيجة لتعرض البلاد لحصار اقتصادي استمر أكثر من ثماني سنوات ، كان من نتائجه تعقد أمور الحياة الاقتصادية ، وتأخر الشباب عن الزواج لما يتطلبه من تكاليف باهظة ، مما دفعهم لتأجيل فكرة الزواج .

2\_ التعليم وخصوصاً تعليم البنات فمن المعروف أن الفتاة بمجرد مواصلة تعليمها الجامعي تتأخر في الزواج ، إذ أكدت إحصائيات التعدادات العامة للسكان أن نسبة الإناث الملتحقات بالتعليم بمختلف أنواعه زادت من 40.4% عام 1973 إلى 48.4% عام 1984 ثم إلى 54% عام 1995 حتى وصلت نسبتهم إلى 89.5% عام 2006 ، والسبب يعود إلى زيادة الوعي لدى الآباء بحرصهم على تعليم بناتهم وتخليهم عن عاداتهم القديمة .

3 \_ دخول المرأة ميدان العمل ، حيث أشارت الإحصاءات السكانية أن نسبة العاملات اقتصادياً زادت من 5% عام 1973 إلى 16% عام 1984 ، ثم إلى 25.4% عام

1995، حتى وصلت إلى 44.1% عام 2006 ، وهذا أدى إلى انخفاض معدلات المواليد، لأن المرأة العاملة لاتجد الوقت الكافي للعمل وتربية الأطفال وبالتالي تلجأ إلى تنظيم عمليات الإنجاب بحيث يكون هناك توافق بين تربية الأطفال وفرصة العمل .

جدول رقم (1) معدل المواليد العام (في الألف ) بالمنطقة للفترة من 1970 \_ 2010

السنة	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
المعدل في الألف	52.7	49.8	44.9	41.6	36.4	35.8	31.7	12.3	10.4

المصدر : تجميع الباحثة استناداً إلى بيانات السجل المدني العجيلات ، عام 2010

## 2 \_ معدل الخصوبة العام (\*) :

يقصد به النسبة بين العدد السنوي للمواليد إلى جملة الإناث في سن الإنجاب مضروباً في ألف ، والتي تبدأ بين فئتي العمر ( 15 . 49 ) سنة . (8)

وبالنظر إلى معدل الخصوبة العام في منطقة الدراسة من خلال بيانات الجدول رقم (2) يتضح أنه انخفض من 1112 بالألف عام 1973 إلى 788 بالألف عام 1984 ثم إلى 419 بالألف عام 1995 حتى وصل إلى 132 بالألف عام 2006 ، وبهذا يتضح أن معدل الخصوبة العام يعتبر مؤشراً من مؤشرات النمو السكاني المرتفع في السبعينيات وذلك نتيجة للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها منطقة الدراسة إلا أنه في فترة الثمانينيات والتسعينيات اتسم المعدل بالانخفاض الواضح نتيجة لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية السالفة الذكر .

جدول رقم (2) معدل الخصوبة العام في المنطقة للأعوام

1973 ، 1984 ، 1995 ، 2006

السنة	1973	1984	1995	2006
المعدل	1112	788	419	132

المصدر : بيانات تعداد السكان 1973 ، 1984 ، 1995 ، 2006 .

## ب \_ الوفيات :

تعد الوفيات عنصراً هاماً من عناصر التغيير السكاني وتُفوق في أثرها عامل الهجرة وإن كانت الخصوبة تسبقها في ذلك ويمكن التحكم في مستواها ولا يبدو أثرها في تغيير حجم السكان فقط بل في تركيبهم ، حيث ترتبط بمستوى المتوسط العمري للسكان وأمد الحياة .

وهناك اختلاف في معدلات الوفيات من دولة إلى أخرى ، بل وتختلف المعدلات حتى داخل الإقليم الواحد أو المدينة الواحدة ، إذ يتضح دور الوفيات في النمو السكاني لأي مجتمع من خلال العلاقة بالمواليد وهي علاقة قوية ، ومن سمات هذه العلاقة ارتفاع معدل المواليد المقترن بانخفاض معدل الوفيات لاسيما الأطفال يؤدي إلى نمو سريع للسكان والعكس . (9)

وتقاس الوفيات السائدة في المجتمع عن طريق العديد من المقاييس والتي أشهرها :

## 1 . معدل الوفيات الخام (\*) :

يقصد به نسبة عدد الوفيات المسجلة خلال سنة معينة إلى عدد السكان مضروباً في الألف .

وبالنظر إلى محتويات الجدول (3) يتضح أن المعدل العام للوفيات في المنطقة كان مرتفعاً في السنوات الأولى ، إذ بلغ حوالي 10.7 في الألف عام 1970 ، ويعزى ذلك إلى سوء الأحوال الصحية ، ونقص الخدمات وانتشار الأمراض ، وسوء التغذية ، ثم هبط بعد ذلك بشكل تدريجي خلال فترة الألفينيات إلى أن وصل عام 2010 لنحو 3.2 في الألف ، ويعود السبب في ذلك خاصة بعد نهاية التسعينيات إلى التحسن المستمر في المستوى الصحي العام وتوزيع الخدمات الصحية في كامل أرجاء المنطقة .

## جدول رقم (3) معدل الوفيات العام في الألف بالمنطقة للفترة من 1970 \_ 2010

السنة	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
المعدل في الألف	10.7	8.6	6.7	6.4	6.2	5.5	5.3	4.1	3.2

المصدر : تجميع الباحثة استناداً إلى بيانات السجل المدني العجيلات عام 2010

### . الزيادة الطبيعية :

تمثل الزيادة الطبيعية الفرق بين عدد المواليد والوفيات وهي تقدر إما عددياً أو نسبياً وتكون النسبة إلى مجموع السكان على أساس مؤوي أو ألفي بالإشارة إلى سنة معينة .<sup>(10)</sup>  
 إن عدد المواليد يفوق سنوياً عدد الوفيات ومن ثم فهناك دائماً زيادة طبيعية وبالتالي فإن نمو السكان يرجع أساساً إلى الزيادة الطبيعية التي تختلف نسبتها من حي إلى آخر بل ومن منطقة إلى أخرى داخل البلد الواحد .<sup>(11)</sup>

وبمعاينة الزيادة الطبيعية في العجيلات من خلال متوسط المعدل كل خمس سنوات تبين من الجدول رقم (4) أنه يسير نحو الانخفاض خلال المراحل السبعة ، حيث بلغ في المرحلة الأولى 1975 . 1979 40.7 في الألف بينما سجل في المرحلة الأخيرة 2005 . 2009 نحو 18.6 في الألف ويعزى ارتفاع المعدل في العقد الأول إلى ارتفاع المستوى الإقتصادي وتحسن الدخل الأمر الذي أدى إلى زيادة حالات الزواج مما زاد من معدل المواليد إضافة إلى التحسن في المستوى الصحي ، أما انخفاض معدل الزيادة في العقد الثالث فيرجع إلى الانخفاض في معدلات المواليد الناتج عن انخفاض حالات الزواج إضافة إلى انخراط المرأة في مجالات التعليم والعمل الأمر الذي نتج عنه تحديد حجم الأسرة .

جدول رقم (4) معدل الزيادة الطبيعية (متوسط المعدل لكل خمس سنوات ) للفترة

من 1975 . 2009

المرحلة الزمنية	. 1975	. 1980	. 1985	. 1990	. 1995	. 2000	. 2005
	1979	1984	1989	1994	1999	2004	2009
المعدل	40.7	36.4	32.6	30.3	28.5	22.3	18.6

المصدر : تجميع الباحثة استناداً إلى بيانات السجل المدني العجيلات عام 2010

## 2\_ النمو غير الطبيعي (الهجرة) :

تعرف الهجرة بأنها حركة السكان من مكان إلى آخر. (12)

كما تعرف على أنها التغيير الدائم أو شبه الدائم لمكان الإقامة بغض النظر عن المسافة المقطوعة ودون الالتفات إلى كونها حرة أو إجبارية أو التفريق بين هجرة دولية وأخرى داخلية. (13)

وتعد الهجرة عنصراً رئيسياً من عناصر الدراسة السكانية ذلك لأنها فيما عدا الزيادة الطبيعية تعد المصدر الوحيد لتغير حجم السكان إما بالزيادة أو النقصان. (14)

وتتقسم الهجرة إلى حركتين أحدها حركة انتقال لأفراد داخل الحدود السياسية لدولهم وتسمى بالهجرة الداخلية والأخرى حركة انتقالهم عبر الحدود السياسية لدولتهم وتسمى بالهجرة الخارجية

جدول رقم (5) الهجرة الداخلية الوافدة إلى المنطقة والمغادرة منها

الهجرة الداخلية المغادرة	الهجرة الداخلية الوافدة	السنة
241	298	1970
46	184	1975
53	66	1980
53	66	1985
223	99	1990
292	198	1995
189	121	2000
149	73	2005
120	112	2010

المصدر : جميع الباحثة استناداً إلى بيانات السجل المدني العجيلات عام 2010

بالتنوع في تيار الهجرة الداخلية الوافدة إلى العجيلات يتبين من واقع ما احتواه الجدول

(5) الحقائق التالية :

1\_ إن سنة 1970 كانت أكثر الفترات هجرة للمنطقة بواقع 298 وافداً وذلك راجع إلى التحسن في الأوضاع الإقتصادية والمعيشية والصحية في المنطقة مما دفع بهم للعودة إليها بعد أن غادروها في الفترات السابقة .

2\_ أما عقد الثمانينيات فقد شهد انخفاضاً في عدد الوافدين ، حيث وصل إلى 66 وافداً عام 1980 ثم رجع وارتفع إلى 163 وافداً خلال عام 1985 ، ثم عاد وانخفض مرة أخرى عام 1990 ليسجل نحو 99 وافداً واستمر على هذه الوتيرة بين الارتفاع والانخفاض حتى وصل عددهم عام 2010 إلى 112 وافداً وهذا راجع إلى أن جزءاً كبيراً من هذه الهجرة ما هي إلا حركة انتقال أسرية .

أما فيما يخص تيار الهجرة الداخلية المغادرة يتبين من واقع بيانات الجدول رقم (5) الآتي :

1\_ كانت فترة التسعينيات أكثر الفترات هجرة ، حيث بلغ عدد المغادرين سنة 1990 و1995 نحو 223 و 292 مغادراً على التوالي وهذا يمكن إرجاعه إلى توفر مجالات للعمل خارج المنطقة ، كما أن نسبة كبيرة من بناتهم عندما تتزوج تنتقل إلى مكان إقامة الزوج الذي حضر ليتزوج من إحدى قريباته في موطنه الأصلي ويعود بها إلى مكان إقامته الجديد . وقد كان أقل عدد للمغادرين عام 1975 ، ثم عام 1980 بواقع 46 و 53 مغادراً على التوالي ويعود السبب في الهجرة المغادرة إلى العامل الاجتماعي والمتمثل في علاقات القرابة والمصاهرة التي تربط مجموعة من العائلات المقيمة بالعجيلات بأخرى تقيم بالمناطق التي هاجروا إليها خاصة مدينتي طرابلس وبنغازي .

أما بالنسبة للهجرة الخارجية فيتبين من خلال الجدول رقم (6) الآتي :

أ\_ زيادة أعداد الوافدين للمنطقة خلال الفترة من عام 1973 وحتى عام 1995 ، حيث بلغ عددهم نحو 789 نسمة عام 1973 ، ارتفع العدد ليصل إلى 2997 نسمة عام 1984 ، ثم إلى 4303 نسمة عام 1995 ، وهذا يعود إلى التنمية الإقتصادية بفعل العوائد النفطية ، ونظراً لأن القوى الوطنية لم تكن في بدايتها مؤهلة لتنفيذ برامج التنمية في مجالات الإسكان ، والطرق والتعليم ، والصحة فستوجب الأمر استخدام عمالة أجنبية من منتجين وموظفين وخبراء لتغطية العجز الحاصل في القوى العاملة اللازمة لتسيير مختلف مرافق الأنشطة الإقتصادية ، في حين انخفض عددهم عام 2006 ليسجل نحو

3737 نسمة ، ويرجع سبب ذلك الانخفاض إلى اتجاه الدولة في الاعتماد على الأيدي العاملة الوطنية ، وتخفيف الاعتماد على الأيدي غير الوطنية ، وذلك من خلال توفير كوادر مؤهلة ومدربة تسد النقص الذي كانت تعانيه المنطقة في بعض القطاعات وخاصة قطاعي التعليم والصحة .

ب\_ تفوق عدد الذكور عن الإناث فقد بلغ عددهم 611 نسمة عام 1973 ارتفع إلى 2878 نسمة عام 2006 ويعزى السبب إلى أن أغلبهم يأتون لغرض العمل بإقامة مؤقتة لذلك لا يصطحبون عائلاتهم معهم .

#### جدول رقم (6) الهجرة الخارجية (الأجنبية ) الوافدة للمنطقة

خلال الفترة من 1973\_2006

عدد السكان	ذكور	إناث	المجموع
1973	611	178	789
1984	2353	644	2997
1995	3403	900	4303
2006	2878	855	3737

المصدر : تجميع الباحثة استناداً إلى بيانات التعدادات العامة للسكان للأعوام : 1973، 1984 ، 1995 ، 2006 .

#### ثانياً \_ تطور عدد السكان ومعدلات نموهم :

تعد دراسة السكان لكل المجتمعات أمراً عظيم الأهمية ، حيث يأتي معرفة الواقع السكاني بشكل دقيق في سلم الأولويات التي يجب أن يلتفت إليها الباحث ، حيث إن العدد السكاني وتوقعات النمو والحركة والنشاطات المزاولة التي يقوم بها السكان تعتبر حجر الزاوية في كل خطة تنموية .<sup>(15)</sup>

وبمعارنة محتويات الجدول رقم (7) يتبين أن السكان في المنطقة يتزايدون من سنة إلى أخرى ، حيث ذكرت أقدم إحصائية لهم أن أعدادهم في عام 1910 كان 15 ألف نسمة ارتفعوا إلى 15577 نسمة عام 1954 أي أنهم زادوا بواقع 577 نسمة في 44 عام وهي زيادة قليلة جداً وذلك بسبب عمليات القتل والإبادة الجماعية التي ارتكبتها الاستعمار الإيطالي، إضافة إلى أن المنطقة تعرضت كغيرها من مناطق البلاد إلى سنوات قحط وجفاف<sup>(16)</sup> مما دفعت ببعضهم للهجرة إلى مناطق أخرى داخل البلاد وبعضهم الآخر إلى خارج البلاد خاصة تونس . واستمر ذلك الوضع حتى عام 1964 ليظهر ارتفاعاً في عددهم ليصل إلى 22644 نسمة أي بمعدل نمو 4.5% ، وفي عام 1973 وصلوا إلى 27382 نسمة ، غير أن معدل النمو انخفض إلى 2.3% ، ويعود ذلك الانخفاض إلى الظروف الاقتصادية والصحية السيئة التي عاشها السكان قبل عام 1969 ، في حين شهد عام 1984 زيادة واضحة في عدد السكان وصل إلى 50327 نسمة ، حيث ارتفع معدل نموهم إلى 7.6% وهذا كان انعكاساً لعدة عوامل أهمها استمرار ارتفاع معدل المواليد ، وانخفاض معدل الوفيات ، كذلك انتعاش الحركة الاقتصادية والخدمية في مجالات الإدارة والمواصلات ، والأعمال التجارية والحرفية ، مما جعلها منطقة جاذبة للعمالة الوطنية والأجنبية وأخذت تلك الفترة تنتج نحو الاستقرار ، وفي عام 1995 وصل عدد السكان إلى 65739 نسمة ، بينما انخفض معدل النمو إلى 2.7% ويعزى ذلك إلى انخفاض معدل المواليد أو ربما بسبب منح القروض في بعض المدن وخصوصاً مدينة طرابلس ، مما دفع ببعض العائلات إلى مغادرة المنطقة والاتجاه إلى تلك المدن سعياً للحصول عليها ، أما في عام 2006 فقد وصل إجمالي عدد السكان إلى 77446 نسمة مع استمرار الانخفاض في معدل النمو حتى وصل إلى 1.6% ويعزى ذلك إلى انخفاض معدل الزيادة الطبيعية بسبب انخفاض معدلات الزواج ، وظهور اتجاه نحو تحديد حجم الأسرة ، إضافة إلى تعليم المرأة ودخولها مجال العمل ، إلى جانب تناقص عدد الوافدين إلى المنطقة ، واستمر الوضع حتى عام 2010 ، حيث بلغ سكان العجيلات نحو 93506 نسمة وبمعدل نمو 1.4% وهذا دليل على أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية في المنطقة بدأت تستقر خلال تلك الفترة.

## جدول (7) تطور أعداد السكان ومعدل نموهم بالعجيلات خلال الفترة 1910\_2010

السنوات	1910	1954	1964	1973	1984	1995	2006	2010
عدد السكان	15000	15577	22644	27382	50327	65739	77446	93506
معدل النمو (%) <sup>(*)</sup>	.	.	4.5	2.3	7.6	2.7	1.6	1.4

المصدر : تجميع الباحثة استناداً إلى :

1. بيانات التعدادات العامة للسكان للأعوام 1954 . 1964 . 1973 . 1984 . 1995 . 2006 .
- 2\_ بيانات السجل المدني العجيلات عام 2010 .

### ثالثاً. توزيع السكان وكثافتهم :

#### 1. توزيع السكان :

تعد دراسة توزيع السكان في أي منطقة من الموضوعات المهمة في الجغرافيا لأنها تتناول دراسة العلاقة بين الإنسان وبيئته ومدى استجابة البيئة له بما توفره من مقومات الاستقرار أو العزلة وحسب ما تفرضه من قيود تحد من حركة السكان وانتشارهم أو تشتتهم . واعتماداً على توزيع السكان حسب محلات المنطقة عام 2006 يتبين أن سكان العجيلات يتوزعون توزيعاً غير منتظم على مستوى محلاتها وذلك لعوامل طبيعية تتعلق بنوعية التربة ومدى ملائمتها للزراعة وتوفر المياه وصلاحيتها للاستعمال البشري والزراعي وكذلك لعوامل بشرية منها ما يتعلق بالجانب التاريخي لاستيطان بعض القبائل واستقرارهم في مناطق محدودة من المنطقة ومنها ما يتعلق بالجانب الاجتماعي كالسكن بجانب الأقارب وأفراد القبيلة ، الأمر الذي يمكن توضيحه من خلال الجدول رقم (8) .

ومن دراسة بيانات الجدول يتضح أن محلة الهنشير جاءت بالمرتبة الأولى من حيث العدد فقد سجلت ما نسبته 15.6% من إجمالي المنطقة ويعود السبب إلى اتساع مساحة المحلة وقربها من مركز المدينة الذي يقع مخطته ضمن محلة سيدي أحمد ، كما توجد بها

بعض المحلات التجارية الممتدة على طول الطريق الرئيسي الذي يربطها بمنطقة صبراتة من جهة الشرق وبمركز المدينة من جهة الغرب ، حيث بدأ سكانها بإحيائها وذلك من خلال بناء المساكن الجديدة في المناطق التي لم تستغل في الزراعة ورصف الطرق وافتتاح العديد من المحلات التجارية والقيام بأعمال استكمال وصيانة بعض المرافق العامة الموجودة بها كالتي استغل إحداها في انتقال مبنى كلية الموارد الطبيعية إليها والذي كان في السابق موجود في محلة جنان عطية ، وتأتي محلة الجديدة في المرتبة الثانية بنسبة 15.2% ويرجع ذلك إلى توفر الخدمات التعليمية والصحية والخدمات الحيوية الأخرى كتوفر الطرق الحديثة ووجود مبنى الإذاعة المسموعة التي افتتحت بها عام 2003 فضلاً عن وجود المحلات التجارية التي أصبحت منتشرة على طول الطريق الرئيسي ، حيث بدأ سكان هذه المحلة بإحيائها وجعلها المركز الثاني لمنطقة العجيلات لبعد المحلة عن مركز المدينة فأصبحت مستقلة في شؤونها الإدارية فتم رصف الطرق وإنارتها وصيانة بعض مرافقها العامة لتعطي انطباعاً جميلاً عنها من قبل الزائرين إليها، في حين سجلت محلة السدرة أدنى نسبة ، حيث سجلت نحو 7.5% من إجمالي سكان العجيلات والسبب يعود في ذلك هو بعدها عن مركز المدينة وكونها تقع في منطقة أكثر جفافاً وحرارة لهذا قل تركيز السكان فيها فضلاً عن بعدها عن مركز الخدمات الموجودة في مركز المدينة .

جدول رقم (8) توزيع السكان بالعجيلات على مستوى المحلات حسب تعداد عام 2006

المحلة	عدد السكان	%
الجديدة	11777	15.2%
غوط الروضة	8907	11.5%
الجنانات	10249	13.2%
الهنشير	12052	15.6%
السدرة	5819	7.5%
سيدي أحمد	8028	10.4%
النصر	9907	12.8%
جنان عطية	10707	13.8%
المجموع	77446	100%

المصدر : تجميع الباحثة استناداً إلى بيانات التعداد العام للسكان عام 2006 .

## 2. كثافة السكان :

تعد الكثافة السكانية من المفاهيم التي توضح درجة تركيز أو ازدياد السكان في منطقة ما بقدر ما توضح بشكل عام العلاقة العددية بين حجم السكان وبين مساحة الإقليم الذي يقطنه معبراً عنها بعدد الأشخاص في وحدة المساحة المربعة. (17)

يتضح من الجدول رقم (9) أن الكثافة العامة بكامل منطقة العجيلات ارتفعت من 17 نسمة / كم<sup>(2)</sup> عام 1973 إلى 30.5 نسمة / كم<sup>(2)</sup> عام 1984 ، ثم إلى 39.6 نسمة / كم<sup>(2)</sup> عام 1995 ، ثم إلى 49.6 نسمة / كم ، وفي عام 2010 وصلت الكثافة إلى 59.6 نسمة / كم ويرجع ذلك إلى انتعاش الحركة الإقتصادية وتحسن ظروف المعيشة خلال تلك الفترات نتيجة للخطة التنموية وتزايد حركة البناء والإنشاء ، إضافة إلى تطور الحركة الخدمية في مجالات التعليم والصحة والنقل ، وكذلك الزيادة الطبيعية وغير الطبيعية والمتمثلة في جذب المنطقة للسكان غير الليبيين وعودة السكان الليبيين من المهجر. وكل هذه العوامل أسهمت في رفع الكثافة العامة بالمنطقة مع ثبات المساحة .

جدول رقم (9) الكثافة العامة في العجيلات للفترة من 1973 . 2010

السنوات	المساحة	الكثافة العامة
1973	1550	17
1984	1550	30.5
1995	1550	39.6
2006	1550	49.6
2010	1550	59.6

المصدر : تجميع الباحثة استناداً إلى :

1 . بيانات التعدادات العامة للسكان للأعوام 1973 . 1984 . 1995 . 2006

2\_ أمانة التخطيط ، مكتب التخطيط العمراني العجيلات عام 2010 .

## الخاتمة :

### اولاً \_ النتائج :

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج هي كما لآتي :

1- بينت الدراسة أن معدل المواليد يتجه نحو الانخفاض ، حيث بلغ المعدل عام 1970 52.7 بالألف ، ثم انخفض إلى 36.4 بالألف عام 1990 ، ثم إلى 10.4 بالألف عام 2010 .

2- لوحظ أن هناك انخفاض في معدل الوفيات وذلك بسبب تحسن مستوى الخدمات الصحية والمستوى التعليمي والثقافي للأمهات ، إضافة إلى تحسن مستوى الدخل للسكان ، حيث انخفض المعدل من 10,7 بالألف عام 1970 إلى 6.2 بالألف عام 1990 ، ثم إلى 3.2 بالألف عام 2010 .

3- هناك تطوراً في حجم السكان بالمنطقة من فترة إلى أخرى رغم انخفاض معدلات نموهم، حيث بلغ عددهم 15000 نسمة خلال عام 1910 ، ثم ارتفع ليصل إلى 22644 نسمة خلال عام 1964 بمعدل نمو بلغ 4.5% ، وفي عام 1995 بلغ عددهم 65739 نسمة بمعدل نمو 2.7% ، ثم ارتفع عددهم إلى 93506 نسمة عام 2010 بمعدل نمو 1.4% .

### ثانياً \_ التوصيات :

خلص البحث إلى مجموعة من التوصيات متمثلة في النقاط التالية :

1- العمل على تكثيف البرامج التعليمية والتدريبية لخلق كوادر وطنية مدربة تسهم في المجالات التي لازالت مشغولة من قبل العمالة الأجنبية .

2- العمل على إيجاد فرص عمل للباحثين عنه وذلك يتطلب فتح مراكز لتدريبهم مهنياً وإعطائهم قروضاً تساعد في إنشاء مشاريع إنتاجية .

3- منح قروض سكنية للشباب لمساعدتهم على توفير متطلبات الزواج لتقليل نسبة غير المتزوجين الأمر الذي يدفع المجتمع للاستقرار ويخلصه من المشاكل

والأمراض الاجتماعية ويجعله أقدر على تحمل المسؤولية ومواجهة تحديات المستقبل .

4- فتح مجالات العمل أمام المرأة في مختلف المجالات الإنتاجية وذلك بعد تأهيلها بقصد تحسين مستوى دخل الأسرة من ناحية وتنمية المنطقة من ناحية أخرى  
**الهوامش :**

1- فيصل عزام ، دراسات في التخطيط العمراني وتخطيط المدينة ، دمشق ، مطبعة الإتحاد ، 1990 ، ص 121 .

2- عواطف الأمين عمر ، تقييم مخطط مدينة الزاوية لسنة 2000 ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة السابع من أبريل ، كلية الآداب ، 1996 ، ص 71 .

3\_ السيد خالد المطري ، دراسات في مدن العالم الإسلامي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1989 ، ص 53 .

4- شركة بوليسيرفس ، فاديكو ، بلدية النقاط الخمس ، المخطط الشامل التقرير النهائي ط ن رقم 12 ، وارسو بولندا ، 1989 ، ص 13 .

5. مكتب التخطيط العمراني ، بلدية العجيلات ، 2016 .

6. جودة حسنين جودة ، فتحي أبوعيانة ، قواعد الجغرافيا العامة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ص 389 .

7- فتحي محمد أبوعيانة، جغرافية السكان ، دار النهضة للطباعة ، ط 3 ، 1986 ، ص 558 .

8- عاطف عابى ، الجغرافيا الاقتصادية والسياسية والسكانية والجيوبولوتيكا ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1989 ، ص 680 .

9- عبد الفتاح محمد وهيبه ، جغرافية السكان ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، 1972 ، ص 95 .

10- عباس فاضل السعدي ، دراسات في جغرافية السكان ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1988 ، ص 144 .

11. فوزي سهاونة ، مبادئ الديموغرافيا ، الجامعة الأردنية ، 1982 ، ص 107 .

12. نفس المصدر ، ص 107 .

13- محمد الحسين الصطوف ، الإحصاء السكاني ، جامعة سبها ، ط 1 ، 1995 ، ص 139 .

14- سفوح الأخرس ، علم السكان وقضايا التنمية والتخطيط ، دمشق ، وزارة الثقافة والإرشاد القومي ، 1980 ، ص 202 .

15- أحمد علي الفنيش ، المجتمع الليبي ومشكلاته ، طرابلس ، مكتبة الأنوار ، 1967 .

16- تيسير بن مصطفى ، المجتمع العربي الليبي في العهد العثماني ، طرابلس ، مصراتة ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان ، 1991 ، ص 37 .

17 . عبد الحليم القيسي ، الإحصاء السكاني ، ط 1 ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1980 ، ص 135 .

\* حسب المعدل بالمعادلة التالية : معدل المواليد العام =  $\frac{\text{عدد المواليد الأحياء في السنة}}{1000}$  ×

عدد السكان في نفس السنة

حسب المعدل بالمعادلة التالية : معدل الخصوبة العام =  $\frac{\text{عدد المواليد الأحياء في السنة}}{1000} \times$

عدد الإناث في سن الإنجاب

( 15 . 49 ) في منتصف السنة

\*حسب المعدل بالمعادلة التالية : معدل الوفيات العام =  $\frac{\text{عدد الوفيات في السنة}}{1000 \times \text{عدد السكان في نفس السنة}}$

عدد السكان في نفس السنة

\*حسب معدل النمو السكاني بالمعادلة التالية :  $\text{س} = \frac{\text{ك}_1}{\text{ك}_2} - 1$  ،  $\text{س} \times 100$  . حيث أن

$\text{ك}_2 =$  التعداد الأخير للسكان ،  $\text{ك}_1 =$  التعداد الأول للسكان ،  $\text{ك}_2$  ن

$\text{س} =$  ناتج القسمة ،  $\text{ن} =$  الفترة الزمنية .



## السقط في الإسناد بين التدليس والإرسال وأثره على صحة الحديث

د. فتحى علي إبراهيم      د. حمزة الهادي محمد      د. عبدالنبي أبوالقاسم إمام

كلية الآداب بالأصابعة/ جامعة غريان      كلية الآداب/ جامعة طرابلس      كلية الآداب بالأصابعة/ جامعة غريان

### تقديم

الحمد لله الذي أنزل إلينا الكتاب والحكمة، والصلاة والسلام على نبي الهدى والرحمة،  
ومن اقتفى أثره وبسنته اقتدى .

أما بعد،

فقد اختص الله هذه الأمة وشرفها بفضيلة الإسناد، وقبض له رجالاً وعلماء أفاضاً، اهتموا  
به وأولوه عناية منقطعة النظير، وجعلوا اتصاله أهم شرط لقبول الخبر عن البشير النذير،  
فلم يقبل العلماء أي خبر عن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - سقط من إسناده راوٍ أو  
ذُكر فيه رجل مبهم أو مجرَّح، واتفقوا على أن ذلك الخبر ضعيفٌ أو منكَّرٌ بل قد يكون  
موضوعاً، قال عبد الله بن المبارك: " الإسناد من الدين، ولولا الإسناد لقال من شاء ما شاء  
" (مسلم، مقدمة صحيح مسلم، 12/1) .

لكن هناك نوعين من أنواع الحديث فقد شرط الاتصال في الظاهر، اختلف العلماء في  
الحكم عليهما، فمنهم من عدّهما مقبولين واحتج بهما، وفريق رَدّهما، وآخرون قيدوا لقبولهما  
شروطاً، وهذان النوعان هما الحديث المرسل والمدلس، فبين هذين النوعين تشابه في  
الساقط من ظاهر الإسناد وإبهامه، وكذلك من حيث القبول والرد .

وهذا التشابه في الساقط من الإسناد والإبهام في كلا الحديثين، وكذلك اختلاف العلماء  
فيهما قبولاً وردّاً يدرسه هذا البحث فيبين الأحوال والتقسيم، وأثر السقط من الإسناد وإبهامه  
على صحة الحديث .

وجاء هذا البحث في مبحثين:

**المبحث الأول:** ( سقط الإسناد في الحديث المرسل والمدلس )

**المبحث الثاني:** ( أثر السقط في إسناد المرسل والمدلس على صحة الحديث )

**المبحث الأول: سقط الإسناد في الحديث المرسل والمدلس**

السقط من الإسناد قد يكون واضحاً جلياً يحصل الاشتراك في معرفته، ككون الراوي مثلاً لم يعاصر من روى عنه، وهذا يحتاج إلى معرفة مواليده الرواة وأزمان اشتغالهم بالرواية، وأوقات طلبهم وارتحالهم، ومن السقط الجلي: المنقطع، والمعضل، والمعلق (ابن حجر: نزهة النظر ص 101).

وقد يكون السقط خفياً، إذا عاصر الراوي من روى عنه، ولم يُعلم هل التقى به أم لا، أو عاصره وتحققت اللقاء بينهما؟ وهذا السقط لا يدركه إلا الأئمة الحذاق المطلعون على طرق الحديث وعلل الأسانيد (المصدر السابق، ص 101).

والحديث المرسل السقط فيه جلي وهو ما يعرف بمطلق الإرسال، وقد يكون خفياً وهو المرسل الخفي؛ لثبوت المعاصرة.

أما الحديث المدلس فالسقط خفي فيه؛ لتحقق المعاصرة واللقاء.

وسياتي بيان ذلك فيما يلي.

**المطلب الأول:** ( سقط الإسناد في الحديث المرسل )

**معنى المرسل: لغة واصطلاحاً:**

**المرسل في اللغة:** جمع مراسيل ومراسيل، وهو اسم مفعول من الإرسال، وأصله من الإطلاق وعدم التقيد والمنع (ابن منظور: لسان العرب 281/11)، قال تعالى: ﴿ أَلَمْ تَرَ أَنَّا أَرْسَلْنَا الشَّيَاطِينَ عَلَى الْكَافِرِينَ تَؤْزُهُمْ أَزًّا ﴾ [مريم: 83]، أي سَلَطْنَاهُمْ عَلَيْهِمْ أَوْ لَمْ نَحْلُ بَيْنَهُمْ وَبَيْنَهُمْ (ابن عطية: المحرر الوجيز 385/4). وهذا المعنى اللغوي فيه إشارة إلى المعنى الاصطلاحي وهو أن مُرْسِلَ الحديث أطلقه ولم يقيده بتمام سلسلة الإسناد.

ولعله من قولهم "جاء القوم أرسالاً" أي جماعات متفرقة، ومعناه يشير إلى انقطاع الإسناد عن بعضه (ابن حجر: النكت 542/2 ، الفيومي: المصباح المنير 226/1) .

أو من قولهم "بغير رسل"، وناقاة رسله " أي سهلة السير أو سريعة السير (الجوهري: الصحاح 4/1708) ، وفي هذا القول إشارة إلى أن مُرسِل الحديث أُسرِعَ فيه فحذف من إسناده (ابن حجر: النكت 542/2) .

### وفي الاصطلاح :

أ- **عند جمهور الفقهاء والأصوليين** : هو "ما انقطع إسناده على أي وجه كان انقطاعه، فهو عندهم بمعنى المنقطع" والمعضل (النووي: المنهاج شرح صحيح مسلم 30/1) .

وهم بذلك يعمون التابعين وغيرهم (ابن كثير: الباعث الحثيث ص48) ، "ومما يشهد له بالتعميم قول ابن القطان: إن الإرسال رواية الرجل عن لم يسمع منه" (القاسمي: قواعد التحديث ص133) .

قال ابن الصلاح: "والمعروف في الفقه وأصوله أن كل ذلك يسمى مرسلًا، وذهب إلى هذا القول جماعة من المحدثين ومنهم الخطيب البغدادي" (ابن الصلاح: علوم الحديث ص52)، فلم يفرق جمهور الفقهاء والأصوليين وبعض أهل الحديث المتقدمين بين المرسل والمنقطع والمعضل .

ب- **عند جمهور المحدثين** : هو "ما سقط من إسناده الصحابي" (القاسمي: قواعد التحديث ص133) ، أو "ما رواه التابعي مرفوعاً" (ابن عبد الهادي: بلغة الحثيث ص20) ، وهذا ما استقر عليه اصطلاح المحدثين والفقهاء والأصوليين .

أي رواية التابعي الذي أدرك جمعاً من الصحابة وجالسهم حديثاً مرفوعاً إلى النبي - صلى الله عليه وسلم - دون ذكر الصحابي الذي روى عنه . كقول سعيد بن المسيب: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - كذا...، أو قول عبيد الله بن عدي بن الخيار فعل رسول الله - صلى الله عليه وسلم - كذا... .

وقد قيده بعضهم بالتابعي الكبير، ومن هؤلاء الشافعي (الشافعي: الرسالة 217/1)،  
 "والمشهور التسوية بين التابعين أجمعين" (ابن كثير: الباعث الحثيث ص48) .

وتوسط البعض فلم يشترطوا تقييده بالتابعي الكبير، ولم يعدوا ما رواه التابعون الأصاغر  
 أمثال الزهري وقتادة وحُميد الطويل الذين لم يلقوا من الصحابة إلا الواحد والاثني مرسلًا بل  
 منقطعاً؛ لأن معظم روايتهم عن التابعين، وهذا هو الأقرب إلى الصواب، ولكن المشهور  
 التسوية بين التابعين في اسم الإرسال .

ومما سبق يتبين أن تعريف جمهور المحدثين أخص من تعريف الفقهاء والأصوليين  
 المتقدمين .

ولكن بعد ظهور المصنفات الكثيرة في علم الحديث والفقهاء وأصوله استقر الاصطلاح عند  
 جمهور الفقهاء والأصوليين على ما اختاره جمهور المحدثين .

قال العراقي في ألفيته:

"مرفوعٌ تابعٍ على المشهور مرسلٌ أو قيده بالكبير

أو سقط رايٍ منه ذو أقوال والأول الأكثر في استعمال" (ألفية العراقي، ص104)

**مرسل الصحابي:** "هو ما أخبر به الصحابي عن قول الرسول - صلى الله عليه وسلم -  
 أو فعله مما لم يسمعه أو يشاهده، إما لصغر سنه، أو تأخر إسلامه، أو غيابه" (د. عبد  
 الكريم الخضير: تحقيق الرغبة ص87) . مثل ما يرويه أحداث الصحابة كعبدالله بن عباس  
 أو عبدالله بن الزبير أو النعمان بن بشير، وغيرهم، رضي الله عنهم أجمعين (ابن جماعة:  
 المنهل الروي ص45) .

**مراتب المرسل :**

ذكر المحدثون أن للمرسل مراتب، "أعلاها ما أرسله صحابي ثبت سماعه، ثم صحابي له  
 رؤية فقط ولم يثبت سماعه، ثم المخضرم، ثم المتقن كسعید بن المسيب، ويليهم من كان  
 يتحرى في شيوخه كالشعبي ومجاهد، ودونها مراسيل صغار التابعين كقتادة والزهري؛ فإن  
 غالب رواية هؤلاء عن التابعين" (السخاوي: فتح المغيث 155/1) .

### الصور التي اختلف فيها هل هي من المرسل أم لا ؟

**الصورة الأولى :** إذا قال التابعي: حدثني صحابي، أو بعض أصحاب رسول الله - صلى الله عليه وسلم-، أو رجل من الصحابة ، فيها قولان:

الأول: إنه متصل صحيح، فقد روى البخاري عن الخُمَيْدِي قال: إذا صحَّ الإسناد عن الثقات إلى رجل من الصحابة فهو حجة، كمراسيل الصحابة وإن لم يُسمَّ ذلك الرجل (العراقي: التقييد والإيضاح ص74) .

الثاني: إنه مرسل، وقد عزا ابن كثير هذا القول للبيهقي (ابن كثير: الباعث الحثيث ص49).

والقول الأول هو الصواب، لتصريح التابعي بالتلقي عن الصحابي وإن لم يذكر اسمه، فخرج بذلك احتمال سماعه من التابعي، وأصحاب النبي- صلى الله عليه وسلم- كلهم عدول.

### الصورة الثانية : قول التابعي من السنة كذا، أو السنة كذا .

القول الأول: إنه متصل موقوف على الصحابي (النووي: المجموع شرح المهذب 588/1)؛ لأنه قد يعني بها سنة الخلفاء الراشدين أو سنة البلد (الأبناسي: الشذا الفياح 145/1) . أما إذا اشتهرت سنيته عن النبي- صلى الله عليه وسلم- ، فهو مرفوع مرسل .

قال النووي: "قول التابعي من السنة كذا لا يكون مرفوعاً إلى النبي- صلى الله عليه وسلم- بل هو موقوف، هذا هو الصحيح المشهور" (النووي: المجموع 588/1) .

القول الثاني: إنه مرفوع إلى رسول الله - صلى الله عليه وسلم- ولكنه مرفوع مرسل (المصدر السابق 588/1) ؛ لأن ما يتبادر إلى الذهن أنه يريد بالسنة سنة النبي صلى الله عليه وسلم.

والقول الأول أقرب إلى الصواب وأجدر في الاحتياط لسنة النبي صلى الله عليه وسلم.

## المرسل الخفي :

المرسل نوعان : مرسل جلي، ومرسل خفي ، فالمرسل الجلي هو مطلق الإرسال وقد مرّ معنا .

أما المرسل الخفي فهو "أن يروي الراوي عن عاصره ولم يسمع منه، أو لقيه ولم يسمع منه" (الصنعاني: إسبال المطر ص262) . وفيه إشكال حاصله أن من عدّ المرسل بمعنى المنقطع جوّز وقوع المرسل الخفي حتى في طبقات ما بعد التابعين، أما من عدّه بما استقر عليه الاصطلاح قصّره على عصر التابعين .

ويحصل الإرسال الخفي ممن أسلم في زمن النبي - صلى الله عليه وسلم - وعاصره ولم يره. وقد اختلف فيهم هل هم من الصحابة، أم من كبار التابعين؟ لأنه لم يُعرف هل لقوه أم لا ؟ وعدّهم مسلم في مقدمة صحيحه عشرين نفساً، كأبي عثمان النهدي وأبي رافع الصائغ وغيرهما (مسلم: مقدمة صحيح مسلم 12/1 ، الأبناسي: الشذا الفياح 528/2 ، ابن أمير حاج: التقرير والتحبير 255/2).

## المطلب الثاني: (سقط الإسناد في الحديث المدلس)

### تعريف التدليس لغة واصطلاحاً

أولاً: التدليس في اللغة: كتمان العيب، أو كتمان الشيء، أو الإبهام والتعمية ، والدلسة: الظلمة، واندلس الشيء إذا خفي (الجوهري: الصحاح 3/930 ، إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، 1/293 ، قلعجي وقنيبي: معجم لغة الفقهاء ص126) ، وكل هذه المعاني تشير إلى تغطية أمر ما وإخفائه فيصعب تمييزه ومعرفته ، وهذا ما يحدث في التدليس، فسامع الحديث المدلس يصعب عليه معرفة حال السند إلا بعد البحث والتحري .

### ثانياً: التدليس اصطلاحاً:

تنوعت تعريفات المحدثين للتدليس، وأشهر تعريفاتهم هو: "أن يروي عن سمع منه ما لم يسمعه موهماً أنه سمعه منه ، ويرد بصيغة تحتمل اللقي وعدمه: كعن وقال وأن" (الحكمي: دليل أرباب الفلاح ص51) ، ولا يصحّح بالسماع، كقوله حدثنا أو أخبرنا أو سمعت؛ لأنه لو صرح بالسماع لكان كذباً . وقد اقتصرنا في هذا التعريف على نوع واحد من أنواع تدليس

الإسناد - وهو تدليس التعليق - فلم يشمل التعريف بقية الأنواع، وإنما ذكرها في تقسيمات التدليس على اختلاف بينهم .

وعرّفه صاحب كتاب تيسير مصطلح الحديث وغيره بأنه : "إخفاء عيب في الإسناد وتحسين لظاهره" (د. محمود الطحان: تيسير مصطلح الحديث ص 41) . وبالرغم من أن هذا التعريف شامل فإنه جعل الإخفاء والإيهام لعيب في الإسناد، وقد لا يكون كذلك؛ فربما يكون الإسناد نظيفاً ولكن طلباً لعلوه أو لتكثير شيوخ الراوي .

ويمكن تعريف الحديث المدلس تعريفاً شاملاً لكل أنواعه وهو: أن يحذف الراوي من السند، أو يزيد فيه، أو يحذف منه أداة السماع، أو يقطعها عما بعدها ، أو يعمي شيوخه الذي روى عنه، أو يعمي البلد التي سمع فيها تلك الرواية ؛ قاصداً بذلك إيهام السامع .

والتدليس ليس كذباً وإنما هو ضرب من الإيهام والإيهام بلفظ محتمل (الأبناسي، الشذا الفياح 1/177)، ما لم يصرح بالسماع، وإن كثيراً من المدلسين ثقات أثبات، ولهم مرويات في الصحيحين وغيرهما، كسفيان بن عيينة، وسفيان الثوري، وسليمان الأعمش، وغيرهم .

### أنواع التدليس :

يقول البيهقي: " ... وما أتى مدلساً نوعان

الأول الإسقاط للشيخ وأن ينقل عن فوقه بعن وأن

والثاني لا يسقطه لكن يصف أوصافه بما به لا يعرف" (منظومة البيهقي ص 1)

أشهرها نوعان: تدليس الإسناد، وتدليس الشيوخ، وزاد بعضهم: تدليس البلدان، تدليس التسوية، تدليس العطف، تدليس القطع، وتدليس السكوت .

وفي الواقع نجد أنها كلها - ماعداً تدليس البلدان - تتعلق بالإسناد، إما حذفاً منه، أو زيادة فيه، أو حذف أداة السماع، أو قطع أداة السماع عما بعدها، أو تعمية الشيخ .

نقل السيوطي عن ابن حجر أنه قال: "وهذه الأقسام كلها يشملها تدليس الإسناد، فاللائق ما فعله ابن الصلاح من تقسيمه قسمين فقط" (السيوطي: تدريب الراوي 1/227) . ويقصد بتقسيمه قسمين: تدليس الإسناد، وتدليس الشيوخ .

وفي قول ابن حجر نظر، فتدليس الشيوخ أيضاً يتعلق بالإسناد وإن لم يكن فيه إسقاط أو زيادة، ولكن فيه تعمية للشيوخ الذي هو من رجال السند .

والتقسيم الذي ارتضيناه للتدليس أنه على نوعين كما يلي:

تدليس الإسناد ، وتدليس البلدان

أولاً: تدليس الإسناد، ويضم: تدليس التعليق ، تدليس التسوية ، تدليس العطف ، تدليس القطع ، تدليس السكوت ، تدليس الشيوخ .

وفيما يلي مجمل بيانها :

#### 1- تدليس التعليق :

وأسميناه بتدليس التعليق بدل تدليس الإسناد لأن تعريف المحدثين لتدليس الإسناد ينص على إسقاط شيخ الراوي من السند في الغالب، لكن تدليس الإسناد أعم من ذلك ، فهو في الواقع ضمن الأقسام السابقة لتدليس الإسناد بمعناه العام؛ لذا رأينا أن يسمى هذا النوع بتدليس التعليق؛ لأنه يشبه الحديث المعلق في حذف أول السند من جهة الراوي ، وهو " أن يروى الراوي عن لقيه ما لم يسمعه منه موهماً أنه سمعه منه، أو عن عاصره ولم يلقه موهماً أنه قد لقيه وسمعه منه، ثم قد يكون بينهما واحد أو أكثر ، ومن شأنه ألا يقول في ذلك أخبرنا فلان، ولا حدثنا وما أشبههما، وإنما يقول: قال ، عن ، أن ، حدث ، روى ، ذكر " (الأبناسي: الشذا الفياح 1/173) .

ولم يكتف بعض العلماء للمدلس بالمعاصرة فقط بل بضرورة اللقيا؛ لاشتراك المدلس مع المرسل الخفي في المعاصرة، فينبغي التفريق بينهما باللقيا .

قال ابن حجر: "والتحقيق فيه التفصيل: وهو أن من ذكر بالتدليس أو الإرسال إذا ذكر بالصيغة الموهمة عن لقيه فهو تدليس ، أو عن أدركه ولم يلقه فهو المرسل الخفي ، أو عن لم يدركه فهو مطلق الإرسال " (ابن حجر: النكت 2/623) .

ومن العلماء - كابن القطان - من زاد تحقق السماع من الشيخ في غير ما دلّسه؛ فلعله لقيه ولم يسمع منه، وهو الراجح (ابن القطان: بيان الوهم والإيهام 5/493) .

## 2- تدليس التسوية :

ويسمى أيضاً التجويد أو التحسين ، وهو : "أن يروي المدلس حديثاً بحذف ضعيف بين ثقتين لقي أحدهما الآخر، ويجعل بين الثقتين عبارة موهمة، فيستوي الإسناد كله ثقات بحسب الظاهر" (د. نورالدين عتر: منهج النقد في علوم الحديث ص382). وهو نادر؛ لكنه شر أنواع التدليس .

وصورته: أن يجئ المدلس إلى حديث سمعه من شيخ ثقة، وقد سمعه ذلك الشيخ الثقة من شيخ ضعيف، وذلك الشيخ الضعيف يروي عن شيخ ثقة، فيعمد المدلس الذي سمع الحديث من الثقة الأول، فيسقط منه شيخ شيخه الضعيف، ويجعله من رواية شيخه الثقة عن الثقة الثاني بلفظ محتمل كالعننة ونحوها، فيستوي الإسناد وبصير كله ثقات، ويصرح هو بالاتصال بينه وبين شيخه؛ لأنه قد سمعه منه فلا يظهر حينئذ في الإسناد ما يقتضى عدم قبوله إلا لأهل النقد والمعرفة بالعلل (العراقي: التقييد والإيضاح ص96) .

ومن أفعال الناس لتدليس التسوية الوليد بن مسلم، وبقية بن الوليد .

ذَكَرَ الدارقطني أن الوليد بن مسلم يرسل في أحاديث الأوزاعي، فالأوزاعي عنده أحاديث عن شيوخ ضعفاء عن شيوخ أدركهم الأوزاعي مثل نافع والزهري وعطاء ، فيسقط الوليد الضعفاء ويجعلها عن الأوزاعي عن نافع والزهري وعطاء (سؤالات السلمي للدارقطني، ص318) . وقد سئل الوليد بن مسلم عن ذلك فقال: أنبل الأوزاعي أن يروي عن مثل هؤلاء (الزركشي: النكت 107/2) .

وقد يكون المُسقط مجهولاً، ولكن أكثر ما يكون الإسقاط في هذا النوع للضعفاء .

## 3- تدليس العطف :

وهو "أن يصرح بالتحديث عن شيخ له ويعطف عليه شيخاً آخر لم يسمع ذلك المروي منه" (الحكمي: دليل أرباب الفلاح ص51).

أي أن يعطف عن سمع منه الحديث شخصاً آخر لم يسمعه منه، مصرحاً بالسماع من الأول موهماً أنه سمعه من كليهما.

وصورته أن يروي عن شيخين من شيوخه ما سمعاه من شيخ اشتركا فيه ، ويكون قد سمع ذلك من أحدهما دون الآخر، فيصرح عن الأول بالسماع ويعطف الثاني عليه، فيوهم أنه حدّث عنه بالسماع أيضاً، وإنما حدّث بالسماع عن الأول ، فيقول: حدثنا فلان، ثم ينوي القطع فيقول : وفلان، أي حدث فلان (ابن حجر: النكت 617/2) .

ومثاله ما رواه الحاكم قال: "إن جماعة من أصحاب هشيم بن بشير اجتمعوا يوماً على أن لا يأخذوا منه التديس، ففطن لذلك فكان يقول: في كل حديث يذكره حدثنا حصين ومغيرة عن إبراهيم، فلما فرغ قال لهم: هل دلست لكم اليوم؟ قالوا: لا، فقال: لم أسمع من مغيرة حرفاً مما ذكرته، إنما قلت حدثني حصين، ومغيرة غير مسموع لي" (الحاكم : معرفة علوم الحديث ص164).

وبالرغم من أن هشيم بن بشير كان كثير التديس، فإنه ثقة ثبت، وروى له الستة (ابن حجر: تهذيب التهذيب 53،55/11) .

#### 4- تديس القطع :

ويسمى أيضاً الحذف، وهو أن يحذف أداة السماع ويقتصر على ذكر اسم الشيخ .

قال ابن الصلاح: "مثال ذلك ما روينا عن علي بن خشرم قال: كنا عند ابن عيينة فقال: الزهري، فقيل له: حدثكم الزهري؟ فسكت ثم قال: الزهري، فقيل له: سمعته من الزهري؟ فقال: لا لم أسمع من الزهري ولا ممن سمعه من الزهري، حدثني عبدالرزاق عن معمر عن الزهري" (الأبناسي: الشذا الفياح 173/1).

5- تديس السكوت : وهو أن يذكر أداة السماع، ثم يسكت بنية القطع، ثم يذكر الشيخ موهماً أنه سمع منه . ومثّل له ابن حجر بأن عمر بن عبيد الطنافسي كان يقول: حدثنا ثم يسكت وينوي القطع، ثم يقول: هشام بن عروة عن أبيه عن عائشة ، موهماً أنه سمع من هشام (الصنعاني: توضيح الأفكار 339/1) .

ومن العلماء من جعل تعريف تديس القطع ما ذكرناه في تديس السكوت، لكن الصواب التفريق بينهما بما أثبتناه آنفاً .

## 6- تدليس الشيوخ :

هو أن يسمى شيخه أو يكنيه أو ينسبه أو يصفه بما لا يُعرف به كيلاً يُعرف (ابن جماعة: المنهل الروي ص73) ، " كما إذا روى عن شخص باسمه المشهور ، ثم نسبه مرة أخرى إلى جدِّ له أعلى ، ثم ذكره مرّة أخرى بكنيته" (ابن دقيق العيد: الاقتراح في بيان الاصطلاح ص20) .

قال النووي: "ويختلف الحال في كراهته بحسب غرضه، ككون المغيّر اسمه ضعيفاً، أو صغيراً، أو متأخر الوفاة، أو سمع كثيراً فامتنع من تكراره على صورة" (النووي: التقريب والتيسير ص39) .

وهذا التعميم فيه نظر، إذ إن المغيّر اسمه إذا كان ضعيفاً حاصله تصحيح لرواية الضعيف، وهذا لا شك أنه حرام، وقطعاً حديثه مردود .

قال ابن الصلاح: "مثال تدليس الشيوخ ما روي لنا عن أبي بكر بن مجاهد الإمام المقرئ: أنه روى عن أبي بكر عبد الله بن أبي داود السجستاني فقال: حدثنا عبد الله بن أبي عبد الله . وروى عن أبي بكر محمد بن الحسن النقاش المفسر المقرئ فقال: حدثنا محمد بن سند نسبه إلى جد له ... " ثم قال - ابن الصلاح-: "وتسمّح بذلك جماعة من الرواة المصنفين منهم ( الخطيب) فقد كان لهجاً به في تصانيفه" (ابن الصلاح: علوم الحديث ص74) ، ومثال ما لهج به الخطيب أنه كان يقول: حدثنا أحمد بن أبي جعفر القطيعي، ومرة الروياني وهو هو، وقال: حدثنا علي بن أبي علي المعدل، ومرة البصري وهو هو، وقال: حدثنا محمد بن أبي الحسن الساحلي، ومرة الشيرازي وهو هو، وغير ذلك" (الزركشي: النكت 101/2، 102) .

أما إذا ذكّر مدلس الشيوخ اسماً أو كنية أو لقباً آخر ليس للشيخ لكان كذباً .

## ثانياً: تدليس البلدان:

وهو أن يعتمد إلى تلقي الحديث من الشيخ في مكان قريب منه يشابه اسم بلدة بعيدة؛ ليوهم بذلك تعب الأسفار والرحلة في طلب الحديث .

كأن يُقعد الشيخ بين نهر عيسى والفرات ويقول: حدثني فلان من وراء النهر، يوهم نهر خراسان، أي يوهم أنه عبر خراسان في طلب الحديث، وهو في بغداد (ابن الجوزي: تلبس إبليس ص142) .

وهذا النوع أخف أنواع التدليس، ولا أثر له إذا صدر من ثقات ضابطين، إلا أنه لا يخلو عن كراهة لما فيه من الإيهام (الزركشي: النكت 109/2).

### المطلب الثالث: ( العلاقة بين المرسل والمدلس )

يتشابه المرسل والمدلس في كون الساقط من الإسناد أنه في الظاهر، فواقع الإسناد الاتصال، لكنهما يختلفان في تعدد الإسقاط من عدمه، فالمرسل لا تعدد فيه ولا إيهام، أما المدلس فالإسقاط أو التعمية والإيهام متعمد، ويختلفان كذلك في أن المرسل لم تتحقق لقياه بمن أرسل عنه، والمدلس لقي من دلس عنه .

أما العلاقة بين المرسل الخفي والمدلس فقد خاض العلماء في هذا الموضوع كثيراً وقالوا بأن المرسل الخفي يلتبس بالتدليس، فالمرسل الخفي هو أن يروي الراوي عن عاصره ما لم يسمع منه، وكذلك في التدليس لمن لم يشترط اللقيا، فإنه يصعب في هذا الحال التفريق بينهما، أما من اشترط في التدليس اللقيا - وهو الصواب - فالفرق بينهما جلي كما ذكر الخطيب . ثم إن الالتباس - لمن لم يشترط اللقيا في التدليس - يقتصر حصوله في طبقة التابعين فقط ، فالمرسل بأنواعه هو إسقاط الصحابي من الإسناد وهو ما استقر عليه اصطلاح المرسل، أما بعد طبقة التابعين فليس ثمة مرسل ، وكما لا يخفى أن أغلب التدليس وقع في طبقات ما بعد التابعين .

وحكم المرسل الخفي عند الفقهاء والأصوليين القدامى الضعف إذا كان ما بعد طبقة التابعين، أما عند جمهور المحدثين وما استقر عليه الاصطلاح فحكمه حكم المرسل المطلق وهو مختلف فيه وسيأتي بيانه .

## المبحث الثاني: أثر السقط في إسناد المرسل والمدلس على صحة الحديث

## المطلب الأول: أثر السقط في إسناد المرسل على صحة الحديث

يقول العراقي في ألفيته :

"واحتج مالك كذا النعمان وتابعوهما به ودانوا

وردّه جماهزُ النُّقَاد للجهل بالساقط في الإسناد" (ألفية العراقي ص104)

الساقط من إسناد المرسل مجهول، والجهل بالمرروي عنه يضعف الحديث عند الجمهور؛ لاحتمال أن يكون التابعي لم يروه عن صحابي بل أخذه عن تابعي أو ممن يدعي الصحبة.

ولذلك ضعف جمهور المحدثين مرسل التابعي، وحكمه عندهم حكم الحديث الضعيف .

وقد احتج المضعفون على ضرورة اتصال السند بنصوص من الكتاب والسنة تشير إلى طلب اتصال السند قبل أن يعرفه الناس ، منها قوله تعالى: ﴿ لِيَنْفَقَهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾ [التوبة: 122] ، وقوله - صلى الله عليه وسلم- «سَمِعُونَ وَيُسْمَعُ مِنْكُمْ وَيُسْمَعُ مِنْ مَنْ سَمِعَ مِنْكُمْ» (مسند أحمد، حديث 2945، 104/5 . سنن أبي داود، حديث 3659، 346/2) ، وقوله عليه الصلاة والسلام: « نَصَرَ اللَّهُ أُمَّراً سَمِعَ مِنْهَا شَيْئاً فَبَلَّغَهُ كَمَا سَمِعَ قُرْباً مُبَلِّغٍ أَوْعَى مِنْ سَامِعٍ » (سنن الترمذي، حديث 2657، 34/5) .

قال الخطيب: إرسال الحديث يؤدي إلى الجهل بعين راويه، ويستحيل العلم بعدالته مع الجهل بعينه فاعله بالإمساك عن ذكره غير معدل له، فوجب أن لا يقبل الخبر عنه (الخطيب البغدادي: الكفاية ص387) .

وهذا الكلام مقتضاه تساهل التابعي واحتمال روايته عن غير العدل، " فلا يظن بثقة عدل أن يقول قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم- إلا لتلقيه خبراً متواطئاً" (الخطيب: الكفاية ص391) عن الثقات العدول .

وقال ابن حزم: "ولقاء التابع لرجل من أصاغر الصحابة شرف وفخر عظيم، فلاي معنى يسكت عن تسميته لو كان ممن حمدت صحبته، فلا يخلو سكوته عنه من أحد وجهين: إما

أنه لا يعرف من هو ولا عرف صحة دعواه الصحبة، أو لأنه كان من المرتدين أو المنافقين" (ابن حزم: الإحكام 144/2)، والوجه الثالث أنه ربما كان من التابعين.

لكن سكوت التابعي عن ذكر من روى عنه لا يقدح في عدالة الوساطة سواء كان صحابياً أو تابعياً؛ لأن التابعي الثقة العدل لا يروي إلا عن عدل ثقة، فالجهل به لا يضر، أما قول ابن حزم إن التابعي ربما سمعه من مدع للصحبة أو أنه كان من المنافقين أو المرتدين، فكيف يخفى على التابعي العدل حال من يأخذ عنه حديث رسول الله؟ فلا شك أنه متيقن من حقيقة صحبته وسلامته من النفاق أو الردة؛ فالتابعين أشد حيطة لحديث رسول الله - صلى الله عليه وسلم - بعد الصحابة.

وقال الغزالي: "إن العدل قد يروي عن من لو سئل عنه لتوقف فيه أو جرحه، وقد رأيناهم يرووا عن من إذا سئلوا عنه عدلوه مرة وجرحوه أخرى أو قالوا لا ندري، فالراوي عنه ساكت عن تعديله، ولو كان السكوت عن الجرح تعديلاً، لكان السكوت عن التعديل جرحاً، ولوجب أن يكون الراوي إذا جرح من روى عنه مكذباً نفسه؛ ولأن شهادة الفرع ليس تعديلاً للأصل ما لم يصرح... فوجب فيها معرفة عين الشيخ والأصل حتى ينظر في حالهما" (الغزالي: المستصفي 279/1، 280).

والصواب أنه لا يقتضي من صحة الأول لزوم الثاني، فالسكوت عن التعديل ليس جرحاً؛ ولو كان المروي عنه مجرداً للزم الراوي الثقة العدل أن لا يأخذ عنه أصلاً، أما إنه قد أخذ منه وسكت عنه فقد زكاه وعدله.

**وقال بعض العلماء بحجية الحديث المرسل وأنه كالم متصل إذا كان الراوي عدلاً ضابطاً.**

وعللوا بأن من أرسل حديثاً مع علمه ودينه وثقته فقد قطع لك بصحته وكفاك مؤونة النظر فيه (الشوكاني: إرشاد الفحول 175/1). ولأن الإسناد لم يكن معروفاً في عصر التابعين، وأن غالب الساقط من الإسناد في المرسل هو الصحابي، والصحابة كُتبت عدول.

قال أبو داود في رسالته إلى أهل مكة: "وأما المراسيل فقد كان يحتج بها العلماء فيما مضى مثل سفيان الثوري ومالك بن أنس والأوزاعي حتى جاء الشافعي فتكلم فيها وتابعه على ذلك أحمد بن حنبل وغيره" (رسالة أبي داود إلى أهل مكة، ص 24).

"وزعم الطبري أن التابعين بأسرهم أجمعوا على قبول المرسل، ولم يأت عنهم إنكاره، ولا عن أحد من الأئمة إلى رأس المائتين" (ابن عبد البر: التمهيد 4/1). أي حتى جاء الشافعي.

وقال بعض من احتج بصحة المراسيل: لو كان حكم المتصل والمنقطع مختلفاً لبينه علماء السلف، ولأزموا أنفسهم التحفظ من رواية كل مرسل عن رسول الله صلى - صلى الله عليه وسلم- وبينوا ذلك لأتباعهم، بل كان المنقطع عند أهل النظر أبين حجة وأظهر قوة من المتصل، فإن من وصل الحديث عن رسول الله - صلى الله عليه وسلم- بالإسناد إذا كان لما سمع مؤدياً، وإلى الأمة ما حمل مسلماً، وإذا قال: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم- كان للشهادة قاطعاً ولصدق من رواه له ضامناً، ولا يظن بثقة عدل أن يقول: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم- إلا لتلقيه خبراً متواطئاً (الخطيب: الكفاية ص391) .

قال الشيرازي: نُقل عن الحسن البصري أنه أرسل حديثاً فسُئل عنه فقال: حدثني به سبعون بديراً ، فدلّ على أن المرسل كالمسند وأقوى منه (الشيرازي: التبصرة ص327، 328) .

وتسوية المرسل بالمسند أو عدّه أقوى من المسند غلو ، والصحيح المشهور أن المتصل أقوى وأظهر حجة، ولطلب الإسناد تُضرب أكباد الإبل .

ومن أسباب الإرسال أن السلف كان أكثر تعويلهم في الرواية على الحفظ دون الكتابة، فقد يعرض السهو، فينسى المحدث اسم الراوي، ويبقى في حفظه تحت صحة المروي تحقّقاً يوجب له ظناً بقبوله، وقد كان الرواة عن السلف لا يلحون في سؤالهم، فإذا أرسل الشيخ الحديث، لا يسألونه عن رواه؛ لأنهم واثقون بشيخهم وضبطه وأنه قد يُرسل الحديث المشتهر بين أهل طبقتهم فيصير الاحتجاج به كالاحتجاج بالأمر المشهور (ابن عاشور: كشف المغطى ص36) .

"وقد يجلس الشيخ مجلس المذاكرة في العلم والتفقه، ولا يجلس مجلس الرواية فيجري من كلامه الاستدلال بما يؤثر عن النبي- صلى الله عليه وسلم - فيذكره مراسلاً؛ لأنه معلوم مقرّر عندهم فيتقاه عنه أصحابه وتلامذته، ولا يفيتونه فيثبته في تقايدهم" (المصدر السابق ص36) .

ثم إن عصر التابعين شهد له الرسول - صلى الله عليه وسلم - بالخيرية فقال: «خَيْرُ النَّاسِ قَرْنِي، ثُمَّ الَّذِينَ يَلُونَهُمْ، ثُمَّ الَّذِينَ يَلُونَهُمْ، ثُمَّ يَجِيءُ مِنْ بَعْدِهِمْ قَوْمٌ تَسْبِقُ شَهَادَتُهُمْ أَيْمَانُهُمْ وَأَيْمَانُهُمْ شَهَادَتَهُمْ» (صحيح البخاري، حديث 2509، 938/2).

ففي زمن التابعين وتابعيهم كان ظاهر ما عليه الناس الصدق والصلاح .

واستدل المحتجون بالمرسل أيضاً بما أثر عن عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - أنه كان يقول: " المسلمون عدول بعضهم على بعض ، إلا مجلوداً حداً ، مجرباً عليه شهادة زور ، أو ظنياً في ولاء أو قرابة " (الجصاص: الفصول 146/3) .

لكن قول عمر - رضي الله عنه - قول واسع لا ينبغي أن يؤخذ على إطلاقه، فظاهره يشير إلى الشهادة في القضاء، ولا إشارة فيه لرواية الحديث؛ فنقل الحديث عن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - يؤخذ فيه من الحيطة والحذر ما لا يؤخذ فيه غيره؛ لأنه دين ، وقد تشدد الرواة فلم ينقلوا حتى عن مرتكب المباحات التي تخل بالمرءة، "كالتبذل والجلوس للتزهر في الطرقات، والأكل في الأسواق، والانبساط إلى الخرق في المداعبة والمزاح، واعتبروا أن كل ما هو ناقص للقدر والمرءة مسقط للعدالة .

ثم إن عمر نفسه - رضي الله عنه - كان متشدداً في قبول الرواية عن رسول الله - صلى الله عليه وسلم -، وقد أنكر على مكثري الرواية، وله مواقف حازمة في التثبيت والاحتياط لحديث النبي صلى الله عليه وسلم .

واعتدل فريق ثالث في شأن المرسل وفصل فيه، ومن هؤلاء ابن تيمية قال: "المراسيل قد تنازع الناس في قبولها وردها، وحسب الأقوال أن منها المقبول ومنها المردود الموقوف، فمن علم من حاله أنه لا يرسل إلا عن ثقة قبل مرسله، ومن عرف أنه يرسل عن ثقة وغير الثقة كان إرساله رواية عمن لا يعرف حاله فهذا موقوف، وما كان من المراسيل مخالفاً لما رواه الثقات كان مردوداً، وإذا جاء المرسل من وجهين كل من الراويين أخذ العلم عن شيوخ الآخر فهذا مما يدل على صدقه" (ابن تيمية: منهاج السنة 238/7، 239).

أما مراسيل الصحابة فمحكوم بوصلها وصحتها على المذهب الصحيح، ويكاد يكون مجمعاً على ذلك؛ لأن سماع الصحابي من صحابي لا يؤثر على صحة الحديث فالصحابه كلهم عدول ، وشدّد قوم منهم ابن حزم وأبو إسحاق الإسفرائيني فعدّوا مرسل الصحابي كمرسل

التابعي ، واشترط الإسفرائيني للاحتجاج بمرسل الصحابي تبين الرواية أنها عن صحابي؛ لاحتمال أن يكون سمعه من تابعي (النووي: التقريب ص35 . ابن قدامة: روضة الناظر 364/1)، أما ابن حزم فردّه مطلقاً؛ لاحتمال أن يكون سمعه من مدّع للصحبة، أو منافق، أو مرتد (ابن حزم: الإحكام 144/2) .

**والراجح** أن مرسل الصحابي كالمتمصل؛ لأن الصحابة كلهم عدول، فلا يُظن بصحابي أن يروي عن مرتد أو منافق معلوم النفاق، أما احتمال روايته عن التابعي فبعيد، "ويندر أن يروي الصحابي عن أحد من التابعين، والنادر لا اعتبار به" (عبدالله بن الجبرين: أخبار الآحاد ص136) .

أما مرسل التابعي فإن الاحتمال يتطرق إلى أن الذي روى عنه لعله تابعي مثله، فلم يتعين كون الوساطة صحابياً، فينزل منزلة الضعيف لأنه فقد شرط الاتصال، لكنه من الضعيف المحتمل؛ لأن غالب إرسال التابعين عن الصحابة، وحتى لو كان الوساطة تابعياً، فلا يُظن بتابعي ثقة أن يرسل عن تابعي ليس بثقة ، فاحتمال الصحة إليه أقرب .

ولكي تطمئن النفس إلى الأخذ به وعدّه كالمتمصل اشترط له الشافعي قرائن يجب أن تحتف به لتقويه وتجبر ذلك السقط . وملخص ما اخترناه من هذه القرائن أو الشروط ما يلي:

1- أن يُروى من طريق آخر ولو مرسلًا، أو يعضده قياس صحيح، أو أن يوافق قول صحابي، أو يعضده قول جمع من أهل العلم .

2- أن يندرج تحت أصل كلي ثابت بالكتاب أو السنة .

3- أن يكون المرسل عدلاً ضابطاً، وروايته دائماً عن الثقات .

أما تقييد الشافعي بأن يكون المرسل من كبار التابعين (الشافعي: الرسالة 214/1-219)، فليس بلزوم إذا تحققت الشروط السابقة؛ لا سيما وأن الكثير من العلماء لم يعتدوا بهذا القيد.

### المطلب الثاني: أثر السقط في إسناد المدلس على صحة الحديث

ذم أكثر العلماء التدليس بقسميه وهو مكروه جداً، وممن بالغ في ذمه شعبة بن الحجاج، فروى الشافعي عنه أنه قال: التدليس أخو الكذب، وقال: لأن أزي أحب إلي من أن أدلس . قال ابن الصلاح: هذا من شعبة إفراط محمول على المبالغة في الزجر عنه والتفكير منه (ابن الصلاح: علوم الحديث ص75) ، قال ابن رجب: "إن الحافظ إذا روى عن ثقة لا يكاد يترك اسمه بل يسميه، فإذا ترك اسم الراوي دل إبهامه على أنه غير مرضي، وقد كان يفعل ذلك الثوري وغيره كثيراً، يكنون عن الضعيف ولا يسمونه، بل يقولون عن رجل، وهذا معنى قول القطان: لو كان فيه إسناد لصاح به، يعني لو كان أخذه عن ثقة لسماه وأعلن باسمه" (ابن رجب: شرح علل الترمذي 1/187).

وتردُّ الحكم على الحديث المدلس قبولاً أو رداً يختلف باختلاف نوعه، كذلك باختلاف حال المدلس هل هو مقبول الرواية أم ضعيف؟ وهل هو ممن يكثر التدليس أو لا يدلُّس إلا نادراً؟ وهل تدليسه عن النقات أم الضعفاء؟ كذلك ينبغي معرفة الباعث على التدليس، هل بسبب صغر سن من روى عنه أو ضعفه أو لغرض تكثير شيوخه ... ، قال ابن دقيق العيد: "وأكثر مقصود المتأخرين في التدليس، طلب العلو، أو إيهام كثرة المشايخ" (ابن دقيق العيد: الاقتراح ص20) .

وقد لخص ابن حجر المدلسين في طبقات، وهي كما يلي :

الطبقة الأولى: من لم يوصف بذلك إلا نادراً كيجي بن سعيد الأنصاري .

الثانية: من احتمل الأئمة تدليسه وأخرجوا له في الصحيح لإمامته وقلة تدليسه في جنب ما روى كالثوري، أو كان لا يدلُّس إلا عن ثقة كابن عيينة .

الثالثة: من أكثر من التدليس فلم يحتج الأئمة من أحاديثهم إلا بما صرحوا فيه بالسماع، ومنهم من رد حديثهم مطلقاً، ومنهم من قبلهم كأبي الزبير المكي .

الرابعة: من اتفق على أنه لا يحتج بشيء من حديثهم إلا بما صرحوا فيه بالسماع؛ لكثرة تدليسهم على الضعفاء والمجاهيل كبقية بن الوليد .

الخامسة: من ضعف بأمر آخر سوى التدليس فحديثهم مردود ولو صرحوا بالسماع إلا أن يوثق من كان ضعفه يسيراً كابن لهيعة . (ابن حجر طبقات المدلسين ص13، 14 ، العلائي: جامع التحصيل) .

ومما يساعد على معرفة أحكام التدليس أيضاً معرفة مراتبه ، وقد رتبناها كما يلي:

أخف أنواع التدليس هو تدليس البلدان؛ لأن تسمية البلاد التي تلقى فيها الراوي ذلك الحديث لا يؤثر في سنده ولا منته .

ثم يليه تدليس الشيوخ ، ففيه تلبيس وتعمية للسامع في اسم الشيخ الذي روى عنه؛ لكن ليس فيه إسقاط رجل من السند، فسلسلة الإسناد ظاهرة على تمامها . وهذا إذا لم يفعله لضعف في الشيخ .

ويليه في المرتبة تدليس العطف ؛ إذ ليس في تدليس العطف حذف في الإسناد بل زيادة رجل لم يسمع منه مقروناً بآخر سمع منه، فالسند ظاهر الكمال وُجد فيه المعطوف أو لم يوجد .

ويلي تدليس العطف تدليس التعليق والسكوت فهما في المرتبة سواء ؛ لأن في التعليق حذف للشيخ وإيهام بتلقي الحديث من الراوي الذي فوقه بصيغة ليس فيها تصريح بالسماع، وفي السكوت أيضاً حذف بغير صيغة .

ثم يليهما تدليس القطع، وفيه تلبيس شديد بذكر أداة السماع وإيهام كبير بسماع من لم يسمع منه تلك الرواية .

وأفحش هذه الأنواع هو تدليس التسوية؛ لوجود راوٍ ضعيف في الإسناد حذفه المدلس ليسوي إسناد الحديث فيجعله مروياً عن الثقات فقط .

ونلاحظ أن سلسلة الإسناد في الحديث المدلس ليس فيها انقطاع وواقعها الاتصال وأغلب الإسناد ظاهر ولا يخفى منه إلا ما فعله المدلس من الإخفاء المتعمد حسب ما بينا في الأنواع السابقة .

وإذا علمنا ذلك فإن كل الأنواع السابقة - ماعدا تدليس التسوية - مروياتها مقبولة بشرط أن يكون المدلس ثقة ثباتاً، وأن لا يدلّس إلا عن الثقات الأثبات، ولم يكن في سلسلة الإسناد الباقية مجروح .

قال ابن القطان: "كل من دلّس من الأئمة، فإنه كان يتحرى الصدق، ويصرح بالذي حدّثه به إذا بوحث" (ابن القطان: بيان الوهم والإيهام 497/5) .

ولكن تبقى الكراهة ملازمة للتدليس؛ إذ لا مسوّغ يبعث على التدليس، فلا ضير في أن يروي عن من هو أصغر منه سناً، أو عن غير ذي شهرة، ولا معيبة في أن ينزل إسناده إذا كان صحيحاً، ولا شائنة في أن يكثر الرواية عن شيخ معين إذا كان ثقة... .

أما مدلس التسوية فلا خلاف في أن روايته مردودة، لاشتغال السند على راوٍ ضعيف حذفه المدلس، ويُعرف ذلك إما بتصريح المدلس نفسه، أو بتتبع الإسناد لمن لهم باع كبير في هذا الفن .

وكذلك إن صرّح المدلس بالسماع ممن لم يسمع منه فلا يُقبل حديثه؛ لأنه كذب .

ولعل قائلاً يقول: الأخرى بنا ألا نقبل حديث من تعمّد الإخفاء والتمويه في السند مطلقاً؛ لأن ذلك يثير الشك في أن المخفي غير مرضي، فنقول له إن هذا القول ليس منصفاً، فإذا ما تحققت الشروط أنفة الذكر يقبل حديثه، فكثير من المدلسين هم من كبار أئمة الحديث كسفيان الثوري وسفيان بن عيينة وسليمان الأعمش ولهم مرويات ارتضاها أصحاب الصحاح وغيرهم فأدخلوها في كتبهم . كذا فإن التدليس مما عمّت به البلوى عند الرواة، قال ابن عبد البر: "إذا كان سكوت المحدث عن ذكر من حدّثه مع علمه به تدليساً، فما أعلم أحداً من العلماء سلم منه في قديم الدهر ولا في حديثه، اللهم إلا شعبة بن الحجاج ويحيى بن سعيد القطان" (ابن عبد البر: التمهيد 15/1) ، وأيضاً فإن أكثر غرض المتأخرين في التدليس، طلب العلوّ، أو إيهام كثرة الشيوخ (ابن دقيق العيد: الاقتراح ص20) .

## الخاتمة

يتشابه المرسل والمدلس في كون الساقط من الإسناد أنه في الظاهر، فواقع الإسناد الاتصال، وقد اختلف العلماء بناءً على ذلك في حجية المرسل والمدلس قبولاً ورداً ، وهذا ما جال حوله البحث ، وفيما يلي أهم النتائج التي أسفر عنها:

1- لم يفرق جمهور الفقهاء والأصوليين وبعض أهل الحديث المتقدمين بين المرسل والمنقطع والمعضل، وجعلوها بمعنى واحد، ولكن بعد ظهور المصنفات الكثيرة في علم الحديث والفقهاء وأصوله استقر اصطلاح المرسل على ما اختاره جمهور المحدثين، باقتصاره على ما سقط من إسناده الصحابي .

2- التدليس ليس كذباً وإنما هو ضرب من الإيهام بلفظ محتمل، وإن كثيراً من المدلسين ثقات أثبات، ولهم مرويات في الصحيحين وغيرهما .

3- من العلماء من قيّد التدليس بثبوت اللقيا لا بمجرد المعاصرة فقط ، ومنهم من زاد مع اللقيا تحقق السماع، وهو الراجح .

4- يتشابه المرسل الخفي والمدلس عند من يشترط المعاصرة فقط للمدلس، أما باشتراط اللقيا فالفرق بينهما جلي .

5- اختلف العلماء في الاحتجاج بالمرسل، فمنهم من ضعفه وردّه للجهد بالساقط من الإسناد، ومنهم من عدّه كالم متصل واحتج به؛ لأن التابعي الثقة اليقظ لا يرسل إلا عن الثقات، ومنهم من قيّد لقبوله شروطاً ، وهو الراجح، وملخص ما اخترناه من هذه الشروط: أ- أن يُروى من طريق آخر ولو مرسلأ، أو يعضده قياس صحيح، أو أن يوافق قول صحابي، أو يعضده قول جمع من أهل العلم . ب- أن يندرج تحت أصل كلي ثابت بالكتاب أو السنة . ج- أن يكون المرسل عدلاً ضابطاً، وروايته دائماً عن الثقات .

أما مرسل الصحابي فالحكم بصحته واتصاله يكاد يكون مجمعاً عليه- وهو الصواب-؛ لأن الصحابة كلهم عدول، فلا يُظن بصحابي أن يروي عن مرتد أو منافق معلوم النفاق، أما احتمال روايته عن التابعي فنادر، والنادر لا اعتبار به .

6- أخف أنواع التدليس هو تدليس البلدان والشيوخ، وأفحشها تدليس التسوية .

7- ردّ بعض العلماء الحديث المدلّس مطلقاً، والجمهور على أن كل أنواع التدليس - ما عدا تدليس التسوية - مقبولة مروياتها بشرط أن يكون المدلس ثقة ثبتاً، وأن لا يدلس إلا عن الثقات الأثبات، ولم يكن في سلسلة الإسناد الباقية مجروح . ورأي الجمهور هو الصواب؛ لأن التدليس مما عمت به البلوى كما قال ابن عبدالبر، ولكن تبقى الكراهة ملازمة له .  
والحمد لله أولاً وآخراً ، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

## المصادر والمراجع

- الأبناسي: إبراهيم بن موسى بن أيوب البرهان، الشذا الفياح من علوم ابن الصلاح، تحقيق: صلاح فتحي هلال، مكتبة الرشد، الرياض، ط1، 1418هـ-1998م .
- أحمد: أبو عبدالله أحمد بن محمد بن حنبل الشيباني، مسند أحمد، تحقيق: شعيب الأرنؤوط و عادل مرشد، وآخرين، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط1، 1421هـ-2001م .
- ابن أمير حاج: شمس الدين أبو عبدالله محمد بن محمد بن محمد، التقرير والتحبير على تحرير الكمال بن همام، دار الكتب العلمية، بيروت، ط2، 1403هـ-1983م .
- البخاري: أبو عبدالله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة ، صحيح البخاري ، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير، اليمامة، بيروت، ط3 ، 1407هـ-1987م .
- البيهقي: عمر بن محمد بن فتوح، منظومة البيهقي، تحقيق : كمال يوسف الحوت، مركز الخدمات والأبحاث الثقافية، بيروت، 1407هـ-1987م .
- الترمذي: أبو عيسى محمد بن عيسى بن سؤرة بن موسى، سنن الترمذي، تحقيق: أحمد محمد شاكر وآخرين، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د.ط.ت .
- ابن تيمية: أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم الحراني ، منهاج السنة النبوية، تحقيق: د. محمد رشاد سالم، مؤسسة قرطبة، ط1، 1406هـ-1986م .
- الجصاص: أحمد بن علي الرازي، الفصول في الأصول، تحقيق : د. عجيل جاسم النشمي، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، الكويت، ط1، 1408هـ-1988م، 146/3 .
- ابن جماعة: بدر الدين أبو عبدالله محمد بن إبراهيم ، المنهل الروي في مختصر علوم الحديث النبوي، تحقيق : د. محيي الدين عبدالرحمن رمضان، دار الفكر، دمشق، ط2، 1406هـ .
- ابن الجوزي: أبو الفرج عبدالرحمن بن علي بن محمد، تلبس إبليس، تحقيق: د. السيد الجميلي، دار الكتاب العربي، بيروت، 1405هـ-1985م .

- الجوهري: أبو نصر إسماعيل بن حماد، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، ط4، 1407هـ-1987م .
- الحاكم: أبو عبدالله محمد بن عبدالله بن محمد النيسابوري، معرفة علوم الحديث، تحقيق: السيد معظم حسين، دار الكتب العلمية، بيروت، ط2، 1397هـ-1977م .
- ابن حجر: أبو الفضل أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، النكت على مقدمة ابن الصلاح، تحقيق: ربيع بن هادي المدخلي، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ط1، 1404هـ-1984م .
- ابن حجر: أبو الفضل أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، تهذيب التهذيب، دار الفكر، بيروت، ط1، 1404هـ-1984م .
- ابن حجر: أبو الفضل أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، طبقات المدلسين، مكتبة المنار، تحقيق: د.عاصم بن عبدالله القريوتي، عمان، ط1، 1403هـ-1983م .
- ابن حجر: أبو الفضل أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، نزهة النظر في توضيح نخبة الفكر، تحقيق: أ. د. عبدالله بن ضيف الله الرحيلي، جامعة طيبة، المدينة المنورة، ط2، 1429هـ-2008م .
- ابن حزم: أبو محمد علي بن أحمد بن حزم الأندلسي، الإحكام في أصول الأحكام، دار الحديث، القاهرة، ط1، 1404هـ .
- الحكمي: حافظ بن أحمد بن علي، دليل أرباب الفلاح لتحقيق فن الاصطلاح، تحقيق: خالد بن قاسم، مكتبة الغرباء الأثرية، المدينة المنورة، د.طت .
- الخطيب البغدادي: أبو بكر أحمد بن علي بن ثابت ، الكفاية في علم الرواية، تحقيق: أبي عبدالله السورقي و إبراهيم حمدي المدني، المكتبة العلمية، المدينة المنورة، د.طت .
- أبو داود: سليمان بن الأشعث بن إسحاق الأزدي السجستاني، رسالة أبي داود إلى أهل مكة وغيرهم في وصف سننه، تحقيق: محمد الصباغ، الدار العربية، بيروت، د.طت .

- أبو داود: سليمان بن الأشعث بن إسحاق الأزدي السجستاني، سنن أبي داود، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، دار الفكر، بيروت، د.ط.ت.
- ابن دقيق العيد: تقي الدين أبو الفتح محمد بن علي بن وهب، الاقتراح في بيان الاصطلاح، دار الكتب العلمية، بيروت، د.ط.ت.
- ابن رجب: زين الدين أبو الفرج عبد الرحمن بن أحمد البغدادي، شرح علل الترمذي، تحقيق: د. همام عبد الرحيم سعيد، مكتبة المنار، الزرقاء، الأردن، ط1، 1407هـ-1987م.
- الزركشي: بدر الدين أبو عبد الله محمد بن جمال الدين، النكت على مقدمة ابن الصلاح، تحقيق: د. زين العابدين بن محمد بلا فريج، مكتبة أضواء السلف، الرياض، ط1، 1419هـ-1998م.
- السخاوي: شمس الدين محمد بن عبد الرحمن، فتح المغيبي شرح ألفية الحديث، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1403هـ.
- السلمي: أبو عبد الرحمن محمد بن الحسين بن محمد النيسابوري، سؤالات السلمي للدارقطني، تحقيق: فريق من الباحثين بإشراف د. سعد الحميد، د. خالد الجريسي، ط1، 1427هـ.
- السيوطي: جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر، تدريب الراوي في شرح تقريب النواوي، تحقيق: عبد الوهاب عبد اللطيف، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، د.ط.ت.
- الشافعي: أبو عبد الله محمد بن إدريس، الرسالة، تحقيق: رفعت فوزي عبد المطلب، دار الوفاء، المنصورة، مصر، ط1، 1422هـ-2001م.
- الشوكاني: محمد بن علي بن محمد، إرشاد الفحول إلى تحقيق الحق من علم الأصول، تحقيق: أحمد عزو عناية، دار الكتاب العربي، دمشق، ط1، 1419هـ - 1999م.
- الشيرازي: إبراهيم بن علي بن يوسف، التبصرة في أصول الفقه، تحقيق: د. محمد حسن هيتو، دار الفكر، دمشق، ط1، 1403هـ.

- ابن الصلاح: تقي الدين أبوعمر عثمان بن عبد الرحمن، علوم الحديث، تحقيق: د. نور الدين عتر، دار الفكر، بيروت، 1406هـ-1986م .
- الصنعاني: عز الدين أبو إبراهيم محمد بن إسماعيل بن صلاح، إسبال المطر على قصب السكر، تحقيق: عبدالحميد بن صالح بن قاسم، دارابن حزم، بيروت، ط1، 1427هـ-2006م .
- الصنعاني: عز الدين أبو إبراهيم محمد بن إسماعيل بن صلاح، توضيح الأفكار لمعاني تنقيح الأنظار، تحقيق: صلاح بن محمد بن عويضة، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1417هـ-1997م .
- ابن عاشور: محمد الطاهر بن عاشور: كشف المغطى من المعاني والألفاظ الواقعة في الموطأ، تحقيق: طه بن علي أبوسريح، دار سحنون، تونس، ط2، 1428هـ .
- د. عبد الكريم الخضير: تحقيق الرغبة في توضيح النخبة، دار المنهاج، الرياض، ط1، 1426هـ .
- ابن عبد الهادي: جمال الدين أبو المحاسن يوسف بن حسن المقدسي، بلغة الحديث إلى علم الحديث، تحقيق: صلاح بن عايض الشلاحي، دارابن حزم، بيروت، ط1، 1416هـ-1995م .
- ابن عبدالبر: أبو عمر يوسف بن عبدالله بن عبدالبر النمري، التمهيد لما في الموطأ من المعاني والأسانيد، تحقيق: مصطفى العلوي و محمد البكري، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، المغرب، 1387م .
- عبدالله بن عبدالرحمن بن الجبرين، أخبار الآحاد في الحديث النبوي، دار طيبة، الرياض، ط1، 1408هـ-1987م .
- العراقي: زين الدين أبو الفضل عبد الرحيم بن الحسين بن عبد الرحمن، التقييد والإيضاح شرح مقدمة ابن الصلاح، تحقيق: عبد الرحمن محمد عثمان، دار الفكر، بيروت، ط1، 1389هـ-1970م .

- العراقي: زين الدين أبو الفضل عبد الرحيم بن الحسين بن عبد الرحمن، ألفية العراقي، تحقيق: العربي الدائر الفرياطي، دار المنهاج، الرياض، ط2، 1428هـ.
- ابن عطية: أبو محمد عبدالحق بن غالب، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز، تحقيق: عبد السلام عبد الشافي محمد، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1413هـ-1993م .
- العلائي: أبو سعيد بن خليل بن كيكليدي، جامع التحصيل في أحكام المراسيل، تحقيق: حمدي عبدالمجيد السلفي، عالم الكتب، بيروت، ط2، 1407هـ-1986م .
- الغزالي: أبو حامد محمد بن محمد، المستصفى من علم الأصول، تحقيق: محمد بن سليمان الأشقر، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط1، 1417هـ-1997م .
- الفيومي: أحمد بن محمد بن علي المقرئ، المصباح المنير، المكتبة العلمية، بيروت، د.ط.ت .
- القاسمي: محمد جمال الدين بن محمد سعيد بن قاسم، قواعد التحديث من فنون مصطلح الحديث، دار الكتب العلمية، بيروت، د.ط.ت .
- ابن قدامة: موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي، روضة الناظر وجنة المناظر في أصول الفقه، مؤسسة الريان، ط2، 1423هـ-2002م .
- ابن القطان: أبو الحسن علي بن محمد بن عبدالمك الكتامي، بيان الوهم والإيهام في كتاب الأحكام، تحقيق: د. الحسين آيت سعيد، دار طيبة، الرياض، ط1، 1418هـ-1997م .
- ابن كثير: أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي، الباعث الحثيث إلى اختصار علوم الحديث، تحقيق: أحمد محمد شاكر، دار الكتب العلمية، بيروت، ط2.
- محمد رواس قلجعي و حامد صادق قنبيبي: معجم لغة الفقهاء، دار النفائس، ط2، 1408هـ-1988م .
- د. محمود الطحان: تيسير مصطلح الحديث، مكتبة المعارف، د.ط.ت .

- مسلم: أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، تحقيق: محمد فؤاد عبدالباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د.ط.ت .
- ابن الملقن: سراج الدين عمر بن علي بن أحمد الأنصاري، المقنع في علوم الحديث، تحقيق: عبد الله بن يوسف الجديع، دار فواز، السعودية، ط1، 1413هـ.
- ابن منظور: محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار صادر بيروت ، ط1 .
- د. نورالدين عتر: منهج النقد في علوم الحديث، دار الفكر، دمشق، ط3، 1401هـ-1981م .
- النووي: أبو زكريا يحيى بن شرف بن مري، التقريب والتيسير لمعرفة سنن البشير النذير، تحقيق: محمد عثمان الخشت، دار الكتاب العربي، بيروت، ط1، 1405هـ-1985م .
- النووي: أبو زكريا يحيى بن شرف بن مري، المجموع شرح المهذب، دار الفكر، بيروت، 1997م .
- النووي: أبو زكريا يحيى بن شرف بن مري، المنهاج شرح صحيح مسلم، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط2 ، 1392هـ .



## أثر تغير سعر صرف الدينار الليبي على التجارة الخارجية

أ.أمال محمد الطيف      أ. سناء عبدا لله العائب      أ. بسمة نوري المغربي

المعهد العالي للعلوم البحار صبراته

المعهد العالي للعلوم والتقنية الزهراء

### المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر تغير سعر الصرف الليبي على التجارة الخارجية ، وتمثلت مشكلة الدراسة في توضيح العلاقة مابين سعر الصرف والتجارة الخارجية متمثلة في جانب الميزان التجاري للاقتصاد الليبي

واعتمدت الدراسة على جمع وتحليل البيانات خلال الفترة (2005-2019) كونها تتماشى مع سياسة الانفتاح والاندماج في الاقتصاد العالمي ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي لمعرفة الجانب النظري في سعر الصرف والتجارة الخارجية ، والمنهج التحليلي في استخلاص النتائج بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (spss) مستخدمين معامل الارتباط ومعامل الانحدار الخطي المتعدد لتقدير معالم النموذج

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين سعر الصرف والصادرات ، وعلاقة عكسية بين سعر الصرف والواردات وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة أسعار الصرف في الدولة

الكلمات الدالة : سعر الصرف ، التجارة الخارجية ، الصادرات ، الواردات ، الميزان التجاري

### Abstract:

this study aims to know the impact of the change in the exchange Rate of the Libyan dinar on foreign trade in Libya, the problem of the study was to clarify the exchange Rate and foreign trade represented in the side of the trade balance of the Libyan economy, the study relied on data collection and analysis during the period 2005-2019.it is in line with the policy of openness and integration into the global economy.

The study followed the descriptive approach to know the theoretical aspect of the exchange Rate and Foreign Trade ,and analytical approach in drawing conclusions based on the statistical program( spss )using the coefficient to estimate the model parameters

The study reached several results the most important of which are there is statistically significant inverse relationship between the exchange Rate and exports, and an inverse relationship between the exchange Rate and ,imports ,the study recommended the necessity of paying attention to management of the foreign exchange Rate in the country.

**Keywords:** Exchange Rate, Foreign Trade, Exports ,Imports ,Trade balance.

### المقدمة:

أن تطور العلاقات الاقتصادية له اثر كبير على اقتصاديات الدول بسبب الانفتاح والتوسع الكبير فيما بينها ،مما يضع هذه الدول تحت مشاكل عدة من بينها مشكلة العلاقة بين العملة المحلية والعملة الأجنبية ، باعتبار العملة هي المحرك الرئيسي لعملية التبادل التجاري على المستوى الداخلي والخارجي ، ويعد سعر الصرف أحد المؤشرات الاقتصادية التي تعبر عن جودة الأداء الاقتصادي لأي دولة سواء أكانت من الدول المتقدمة أم من الدول النامية ، حيث انه يؤثر على تخصيص الموارد ونمو التجارة الخارجية ، لذلك تعد سياسة سعر الصرف من أهم أدوات السياسة الاقتصادية التي تساعد على تحقيق الاستقرار ، وفي ليبيا يلعب سعر الصرف دوراً محورياً في السياسة النقدية من خلال تأثيره على التجارة الخارجية ، باعتبار إن الاقتصاد الليبي يعتمد على الإيرادات من الصادرات النفطية التي تمثل جزءاً كبيراً من إجمالي الصادرات كما يعتمد كذلك بشكل كبير على الواردات الأمر الذي يجعل الاقتصاد الليبي عرضة للصدمات الخارجية التي تنتج عن التقلبات الحادة في أسعار النفط ، مما يؤدي إلى عدم استقرار المتحصلات من النقد الأجنبي وحدوث إختلالات في ميزان المدفوعات ومنه يمكن النظر إلى سعر الصرف على أنه المرآة التي تعكس المركز التجاري لدولة ما مع العالم الخارجي.

## 1- مشكلة الدراسة : تتمحور مشكلة الدراسة حول التساؤل التالي :ما مدى تأثير سعر صرف الدينار الليبي على التجارة الخارجية ؟

### 2- فرضية الدراسة :

تعتمد الدراسة على الفرضيات التالية :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سعر الصرف و الصادرات خلال فترة الدراسة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سعر الصرف و الواردات خلال فترة الدراسة .

### 3-أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة ما بين سعر الصرف والتجارة الخارجية
- توضيح الآثار الاقتصادية لسعر الصرف على الصادرات والواردات
- إبراز دور سياسة سعر الصرف في تطوير ونمو التجارة الخارجية
- معرفة مدى تأثير الميزان التجاري الليبي بتغيرات سعر الصرف. -

### 4- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة من خلال إدراك حقيقة المكانة التي يلعبها سعر الصرف كونه يؤثر على المتغيرات الاقتصادية الكلية وفي تحقيق التوازن الداخلي والخارجي كما له دور كبير بربط الاقتصاد المحلي بالخارج في إطار العلاقات الاقتصادية الدولية .

### 5- منهجية الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري بهدف توضيح مفاهيم عامة حول سعر الصرف والتجارة الخارجية والعلاقة المتبادلة بينهما ، وقد اعتمدت الدراسة على البيانات الرسمية الصادرة من مصرف ليبيا المركزي ومن اجل بلوغ الهدف ووصف متغيرات الدراسة فقد تم استخدام المنهج التحليلي والكمي عن طرق استخدام البرنامج الإحصائي (spss) مستخدمين معامل الارتباط ومعامل الانحدار الخطي المتعدد ومستوى لتقدير معاملات النموذج بالإضافة إلى تحليل الجداول وإحصائيات تجارية وربطها بالأهداف من خلال

اقتصار الدراسة على الاقتصاد الليبي خلال الفترة من 2005-2019 م بهدف إظهار العلاقة بين سعر الصرف والتجارة الخارجية بليبيا .

#### 6- حدود الدراسة : تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

حدود موضوعية: تهتم الدراسة بقياس أثر سعر الصرف على التجارة الخارجية بليبيا-

- حدود زمنية : تعتمد الدراسة على جمع وتحليل البيانات خلال الفترة من 2005-2019

- حدود مكانية : تقتصر الدراسة في تطبيقها على دراسة الاقتصاد الليبي.

#### 7- الدراسات السابقة :

- دراسة ( عبد العزيز برنه ،2016) بعنوان تقلبات أسعار الصرف وانعكاساتها على الميزان التجاري للاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1999-2014) توصلت الدراسة إلى وجود علاقة في المدى الطويل بين سعر صرف الدولار بالنسبة للأورو ورصيد الميزان التجاري الجزائري ، وانتفاها بين سعر صرف الدينار الجزائري بالنسبة للدولار ورصيد الميزان التجاري الجزائري.

- دراسة ( لينده بلقاسم ) بعنوان أثر تقلبات سعر الصرف على التجارة الخارجية حالة الاقتصاد الجزائري خلال الفترة ( 1998- 2010) اعتمدت الدراسة على نموذج قياسي يظهر فيه الميزان التجاري الجزائري كمتغير تابع وسعر الصرف كمتغير مستقل وتوصلت الدراسة الى أن الميزان التجاري لا يعتبر فقط خاضع لتقلبات سعر الصرف وإنما هناك متغيرات أخرى تؤثر فيه

- دراسة ماهر حسن محمد (2018) بعنوان تأثير تغير سعر الصرف على الصادرات والواردات في مصر هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر تغير سعر الصرف في حجم الصادرات والواردات ' وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أنه توجد علاقة عكسية بين صرف الدولار الأمريكي لكل جنيه مصري والصادرات ، ووجود علاقة طردية بين كل من التضخم وعدد السكان وإجمالي التكوين الرأسمالي مع الصادرات ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين سعر صرف الدولار الأمريكي مع الواردات.

- دراسة (شيماء أمين وآخريين ) بعنوان اثر تغير سعر الصرف على الميزان التجاري في الفترة من ( 1985-2015) دراسة حالة مصر ومن أهم أهداف الدراسة توضيح اثر كل من سعر الصرف والميزان التجاري على الأخر ، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأدوات التحليلية لإثبات صحة الفرضيات وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين سعر صرف الجنيه المصري والصادرات ووجود علاقة عكسية بين سعر صرف الجنيه المصري والواردات وهذا عكس العلاقة الطبيعية بين الواردات وسعر الصرف كما توصلت إلى أن سعر الصرف يؤثر في الميزان التجاري .
- دراسة (زاهر عبد الحليم خضر 2012)، بعنوان تأثير سعر الصرف على المؤشرات الكلية للاقتصاد الفلسطيني ( 1994-2010) وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين سعر الصرف الفعلي الحقيقي وإجمالي الصادرات والواردات بـفلسطين .
- دراسة ( سيف الإسلام بوغرة 2015 ) بعنوان أثر تغيرات سعر الصرف على تطوير التجارة الخارجية في الجزائر خلال الفترة من 1990-2014

وتتناول الدراسة جملة من المحاور المتعلقة بسعر الصرف وعلاقته بالتجارة الخارجية :

**المبحث الأول : مفهوم سعر الصرف وأنواعه وظائفه**

**المبحث الثاني : أهداف سعر الصرف والعوامل المؤثرة فيه**

**المبحث الثالث : مفهوم التجارة وأهميتها والعوامل المؤثرة فيها**

**المبحث الرابع : علاقة سعر الصرف بالتجارة الخارجية**

**الإطار النظري لسعر الصرف والتجارة الخارجية**

**المبحث الأول: سعر الصرف وأنواعه ووظائفه:**

يعتبر سعر الصرف أهم المعايير التي تقوم عليها التجارة الخارجية حيث تظهر ضرورة استعمال العملات الأجنبية عند القيام بالمبادلات التجارية ، فيحتاج كل بلد الى عملة البلد الأخر لتسديد قيمة السلع المستوردة ، وسنتطرق في هذا المبحث لتوضيح سعر الصرف الذي يعتبر مؤثر أساسي على الميزان التجاري وما يتعلق به من مفاهيم وأنواع وأهداف وغيرها من المفاهيم الأخرى .

• أولاً : مفهوم سعر الصرف :

يعرف سعر الصرف بأنه المعدل الذي يتم من خلاله مبادلة عملة أجنبية بعملة محلية من أجل ربط اقتصاديات العالم، كما يعرف بأنه الأداة الرئيسية ذات التأثير المباشر على العلاقة بين الأسعار المحلية والأسعار الخارجية وكثيراً ما يكون الأداة الأكثر فاعلية عندما يقتضي الأمر تشجيع الصادرات وتوفير الواردات (حميدات ، 1999. ص55)

ثانياً :أنواع سعر الصرف

- **سعر الصرف الاسمي** : يعرف على انه سعر سلعة أجنبية بدلالة وحدات عملة محلية ، ويمكن ان يعكس هذا التعريف حساب العملة المحلية بدلالة وحدات من العملة الأجنبية ، والمقصود بهذا التعريف هو سعر الصرف الاسمي ، اي سعر العملة الجاري والذي لا يأخذ بعين الاعتبار قوتها الشرائية من سلع وخدمات ما بين الدولتين.( العباس، 2003، ص5)
- **سعر الصرف الحقيقي**: يعبر سعر الصرف الحقيقي عن عدد الوحدات من السلع الأجنبية اللازمة لشراء وحدة واحدة من السلع المحلية، وبالتالي يقيس القدرة على المنافسة وهو يفيد المتعاملين الاقتصاديين في اتخاذ قراراتهم .
- **سعر الصرف الفعلي** : يعبر سعر الصرف الفعلي عن المؤشر الذي يقيس متوسط التغير في سعر صرف عملة ما بالنسبة لعدة عملات أخرى في فترة زمنية ما وبالتالي مؤشر سعر الصرف الفعلي يساوي متوسط عدة أسعار صرف ثنائية وهو يدل على مدى تحسن أو تطور عملة بلد ما بالنسبة لمجموعة أو سلة من العملات الأخرى .
- **سعر الصرف الفعلي الحقيقي**: هو سعر أسمى لأنه عبارة عن متوسط لعدة أسعار صرف ثنائية ولكي يكون هذا المؤشر ذو دلالة ملائمة على تنافسية بلد تجاه الخارج، لا بد أن يخضع هذا المعدل الاسمي إلى التصحيح بإزالة تغييرات الأسعار النسبية ( الأطرش، 2005، ص88)

• **سعر الصرف الحقيقي التوازني** : هو السعر النسبي للسلع القابلة للتداول التجاري مقابل السلع غير القابلة للتداول التجاري الذي يترتب عليه تحديد التوازن الداخلي والتوازن الخارجي وبمعنى آخر هو السعر الذي يكون متنسقا مع توازن الاقتصاد الكلي أي يمثل التوازن لميزان المدفوعات عندما يكون الاقتصاد ينمو بمعدل طبيعي.

**ثالثا : وظائف سعر الصرف : لسعر الصرف وظائف عدة من أبرزها ما يلي: ( سامي عفيفي حاتم ، 1987، ص149)**

1- **وظيفة قياسية** : يمثل سعر الصرف حلقة الوصل بين الأسعار المحلية والعالمية باعتباره من أكثر الوسائل ملائمة للمنتجين المحليين من أجل قياس ومقارنة الأسعار المحلية لمختلف ما ينتجونه مع أسعارها في السوق الدولية .

2- **وظيفة تطويرية** : يؤثر سعر الصرف على التركيب السلعي الجغرافي للتجارة الخارجية للدول حيث يلعب دوراً مهماً في تطوير صادرات لدولة ما بالنسبة للدول الأخرى . وكذلك قد يتسبب في الاستغناء عن قطاعات صناعية كبيرة بسبب الاستيراد الأقل سعراً من الأسعار المحلية .

3- **وظيفة توزيعية** : يعمل سعر الصرف على دعم الوظيفة التوزيعية التي تقوم بها التجارة الخارجية من خلال توزيع الثروات الوطنية عن طريق التبادل التجاري ، حيث تقوم هذه الأخيرة بإعادة الدخل القومي العالمي والثروات الوطنية بين دول العالم ، فكل ما يصاحب عملية تغيير القيمة الخارجية لعملة ما سواء بالزيادة أو النقصان ستؤثر في حجم احتياطات البنوك المركزية في الدول الأخرى .

**المبحث الثاني : أهداف سعر الصرف والعوامل المؤثرة فيه:**

**أولاً: أهداف سعر الصرف ( حميدات ، 2000، ص111)**

• **مقاومة التضخم** : حيث يعمل تحسن مستوى سعر الصرف إلى انخفاض مستوى التضخم المستورد وذلك عن طريق الانخفاض في تكاليف الاستيراد

- **تخصيص الموارد** : يؤدي سعر الصرف الحقيقي إلى تحويل الموارد إلى السلع الموجهة للتصدير وهذا ما يعمل على توسيع قاعدة السلع الدولية بحيث يصبح هناك عدد كبير من السلع القابلة للتصدير .
- **توزيع الدخل** : حيث يلعب سعر الصرف دوراً هاماً في توزيع الدخل بين القطاعات المحلية .
- **تنمية الصناعات المحلية** : يمكن للبنك المركزي اعتماد سياسة لتخفيض أسعار الصرف من أجل تشجيع الصناعة المحلية وهذا ما يزيد من الصادرات

### ثانياً:العوامل المؤثرة في سعر الصرف ( تايه، 2012 ، ص160 )

تتعرض أسعار صرف العملات لجميع الأقطار المختلفة لتقلبات اقتصادية مستمرة مسببة بذلك تغيرات في معاملاتها الاقتصادية الدولية باعتبار سعر صرف متغير يتحدد بتفاعل قوى الطلب والعرض في السوق ، حيث تعتبر العملة الوطنية لدولة ما أنها قوية إذا ارتفع سعرها في السوق مقابل العملات الأجنبية الرئيسية ، أما إذا انخفض سعرها في سوق العملات الأجنبية مقابل العملات الأخرى المهمة تعتبر العملة ضعيفة ، ويتحدد ارتفاع وانخفاض سعر صرف العملة في السوق ( قوتها وضعفها ) من خلال العوامل الرئيسية التالية :

- 1- **التغير في الميزان التجاري** : إي وضع الصادرات والواردات من السلع والخدمات فإذا تحقق فائض في الحساب الجاري فان الطلب على العملة يرتفع ، أي إذا كان حجم الصادرات اكبر من حجم الواردات للبلد فان سعر العملة يرتفع وذلك لزيادة الطلب عليها .
- 2- **التغير في معدل الفائدة** : يؤدي ارتفاع أسعار إلى زيادة الطلب على العملة النقدية ومن ثم ترتفع قيمتها والعكس صحيح.
- 3- **التدخلات الحكومية** : تتدخل الحكومة عن طريق البنك المركزي بتدخله في السوق ببيعاً وشراء حسب ما يوافق السياسة المالية والاقتصادية .

4- **التغيرات في معدل التضخم**: إن ارتفاع معدل التضخم للبلد يتطلب اتخاذ إجراءات نقدية أو مالية بواسطة سلطاتها النقدية ، يؤدي التضخم المحلي إلى انخفاض قيمة العملة في سوق الصرف أما في حالة الركود يؤدي إلى ارتفاع قيمة العملة في السوق

5- **درجة انفتاح الدولة مع الخارج تجارياً**: ويمكن التعبير عنه بقسمة إجمالي الصادرات والواردات على إجمالي الناتج المحلي ، فكلما كان تكامل الدولة كبير مع الخارج كلما إزدادت درجة الانفتاح ، فالدول الصناعية تتميز بدرجة انفتاح كبيرة ، وعادة ما تتعرض هذه الدول لصدمات خارجية فيؤثر ذلك على سعر الصرف.

6- **الاستقرار الأمني والسياسي للدولة** : يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على النشاط الاقتصادي ، وأيضاً عدم وجود مناخ مناسب لاستقطاب رؤوس الأموال الأجنبية .

### المبحث الثالث : مفهوم التجارة وأهميتها والعوامل المؤثرة فيها

#### أولاً: مفهوم التجارة الخارجية

لقد تعددت مفاهيم التجارة الخارجية ، ويمكن أن نذكر منها:

بأنها مجموعة من المعاملات الاقتصادية الدولية التي تشمل على السلع والخدمات المختلفة وعناصر الإنتاج من عمالة وحركة رؤوس الأموال والتكنولوجيا التي تعبر الحدود الإقليمية للدول النامية في العالم ( عبادات ، 2014، ص2)

**كما تعرف**: بأنها أهم صور العلاقات الاقتصادية التي يجرى بمقتضاها تبادل السلع والخدمات بين الدول في شكل صادرات وواردات ( عبد العظيم ، 2000، ص13)

ومن خلال ذلك يمكننا **تعريف التجارة الخارجية** : على أنها عملية التبادل التجاري في السلع والخدمات وغيرها من عناصر الإنتاج المختلفة بين عدة دول بهدف تحقيق منافع متبادلة لأطراف التبادل .

#### ثانياً أهمية التجارة الخارجية : ( العطار وآخرون ، 2000 ، ص13)

تعد التجارة الخارجية من أهم القطاعات الحيوية في إي اقتصاد وتتمثل أهمية التجارة في تحقيق ما يلي:

- 1- يمكن للتجارة الخارجية أن تمد الأسواق الخارجية بالفائض السلعي والذي يمكنه أن يحول الموارد الإنتاجية العاطلة إلى موارد عاملة منتجة .
- 2- تشجيع الصادرات بما يساهم في الحصول على مكاسب في صورة رأس مال أجنبي والذي يلعب دوراً هاماً في زيادة الاستثمار .
- 3- زيادة معدل نمو الاقتصادي عن طريق الخفض في السلع للدولة فيها ميزة نسبية وتنافسية وبالتالي زيادة الدخل الوطني وزيادة الرفاهية .
- 7- تساعد التجارة الخارجية في توسيع القدرة التسويقية عن طريق فتح أسواق جديدة لمنتجات الدولة .
- 8- تحقيق التوازن في الميزان التجاري .
- 9- إقامة علاقات وطيدة مع الدول الأخرى المتعامل معها .
- 10- تأمين المتطلبات الأساسية للتنمية الاقتصادية التي تحتاجها الدول النامية مثل رؤوس الأموال ومصادر العملات الأجنبية والتكنولوجيا والإدارة الحديثة ، التي تساعد على تنشيط القطاعات الاقتصادية المختلفة في الاقتصاد الوطني .

### ثالثاً: العوامل المؤثرة في التجارة الخارجية

هناك العديد من العوامل التي من شأنها تؤثر على التجارة الدولية سواء كان في الدول النامية أو المتقدمة ومن أهم هذه العوامل ما يلي ( الصوص، 2011، ص129) :

#### 1- انتقال الأيدي العاملة :

- تفاوت الأجور من دولة إلى أخرى : والذي يرجع إلى تفاوت المستوى الاقتصادي بين الدول
- اختلاف درجة المهارة على المستوى العالمي بالنسبة للأيدي العاملة
- تفاوت مستوى المعيشة والدخل
- درجة التقدم الاقتصادي ففي حالة الزواج يزداد الطلب على العمالة

- العوامل السياسية والتي تؤثر على العمالة من خلال تحويلات النقود وتأثير القدرة الشرائية

## 2- رأس المال:

- سعر الفائدة الحقيقي : انتقال الأموال يكون تبعاً لمعدل الفائدة المرتفع
- سعر الخصم :إذا كانت نسبة الخصم منخفضة فإنها مشجعة لانتقال رؤوس الأموال
- سعر الصرف: رأس المال الذي ترتفع قيمة عملته عالمياً يزداد عليه الطلب من الدول الأخرى ويزداد حجم التبادل في هذه البلدان.

## 3- التكنولوجيا :

إن اختراع آلات الجديدة يساهم في الإنتاج والتغلب على مشاكل نقص الأيدي العاملة وزيادة التكاليف، فالتقنية الحديثة للمشروعات الاستثمارية للاقتصاد المضيق تفتح أمامه الأسواق الدولية مما يؤدي إلى زيادة قدرته على الإنتاج والتصدير ، إضافة إلى هذه العوامل نجد أن اندماج الدول للتجمعات والمنظمات الدولية للإنتاج الاقتصادي كلها عوامل أثرت على التجارة الدولية .

## المبحث الرابع : العلاقة بين سعر الصرف والتجارة الخارجية

يعتبر الاقتصاد الليبي من الاقتصاديات المنفتحة على العالم الخارجي وخاصة بعد اكتشاف النفط وبداية تصديره ، حيث تحول من اقتصاد ضعيف إلى اقتصاد متميز وأهم ما يميز الاقتصاد الليبي عن غيره من الاقتصاديات الدول النامية هو وفرة عنصر الموارد المالية ، والذي يعتبر احد العناصر الأساسية للعملية الإنتاجية في أي دولة ، كما أن ليبيا تعتبر من الدول التي تأخذ بمبدأ التخطيط الاقتصادي حيث تهدف الخطط التنموية الى تطوير قطاع التجارة الخارجية بصفة عامة وقطاع التصدير بصفة خاصة حيث تعمل الخطط على إتباع سياسة تنويع الصادرات بدلاً من الاعتماد على سياسة تصدير المنتج الواحد وهي صادرات النفط وذلك من خلال الاستفادة من إيرادات صادرات النفط في شراء مستلزمات الإنتاج والسلع الاستثمارية والتي بدورها تؤدي الى زيادة القدرة الإنتاجية للاقتصاد الليبي ، فكلما زادت قيمة الصادرات عن قيمة الواردات كلما زادت قيمة الفائض

من العملة الأجنبية والتي يمكن بها شراء السلع الرأسمالية ومستلزمات الإنتاج لتمويل خطط التنمية الاقتصادية ومن هذا المنطلق تعمل كل دولة على تنشيط التجارة الخارجية لها وذلك بهدف تحسين ميزانها التجاري والذي بدوره يؤدي إلى زيادة ناتجها المحلي .

**أولاً: تأثير سعر الصرف على الصادرات :** يعتبر سعر الصرف عامل أساسي في تحديد أسعار السلع المتبادلة بين الدول ، حيث يتم تحديد سعر الصرف في سوق الصرف الأجنبي بتلاقي قوى الطلب والعرض من الصرف الأجنبي والميزان التجاري بجانبه الدائن والمدين (الصادرات والواردات ) حيث يعكس قوى سوق الصرف الأجنبي ويساهم تقلب سعر الصرف في إحداث تغيرات في أسعار السلع المحلية بالنسبة لأسعار الدول الأجنبية ، وهذه التقلبات قد تؤدي إلى التأثير على الصادرات وذلك حسب درجة مرونة الطلب السعرية عليها ، حيث يقصد بتقلب سعر الصرف ارتفاع قيمة العملة الوطنية بالنسبة للعملة الأجنبية وانخفاضها، ففي حالة انخفاض قيمة العملة المحلية يكون التأثير من خلال انخفاض أسعار السلع المحلية مقارنة بالأسعار الأجنبية ، وارتفاعها داخلياً نتيجة الأسباب التالية: ( محرز ، 2017، ص13)

- ارتفاع أسعار الواردات على بعض السلع الاستهلاكية .
- ارتفاع الواردات نتيجة تحول جزء من الطلب عليها إلى بدائلها من السلع الوطنية
- ارتفاع أسعار المواد الأولية المستوردة اللازمة للإنتاج المحلي مما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاج وبالتالي ارتفاع الأسعار.

**ثانياً: تأثير سعر الصرف على الواردات :**

إن انخفاض قيمة العملة المحلية يجعل أسعار الواردات أكثر ارتفاعاً داخلياً ، أما سعرها مقوماً بالعملة الأجنبية فيظل دون تغيير وبالتالي حجم الواردات سوف يقل ، ومنه ستخفص الكمية المطلوبة من الصرف الأجنبي .

أما في حالة ارتفاع العملة أو لجوء الدولة إلى رفعها بغية تقليل أعباء وارداتها على الميزان التجاري يؤدي ذلك إلى زيادة حجم الواردات من الخارج .

لهذا تسعى كل الدول جاهدة لمعالجة الاختلال في ميزان المدفوعات وخاصة الميزان التجاري ، أي تحقيق التوازن الخارجي وفي تحقيق الاستقرار في متغيرات الاقتصاد الكلي فتغيرات أسعار الصرف تخلق بيئة عمل غير مواتية للنشاطات الاقتصادية ، فتلجأ معظم الدول إلى سياسة التخفيض التي تعتمد لغرض تشجيع الصادرات والتقليل من الواردات الأمر الذي يسمح بتحقيق فائض في الميزان التجاري وبالتالي علاج العجز في ميزان المدفوعات للدولة ، ولسياسات الصرف أدوات متنوعة من دولة إلى أخرى حسب الظروف الاقتصادية فقد يتم تعديل سعر العملة من أجل تخفيض عملتها باستعمال احتياطات الصرف ، أو استخدام سعر الفائدة المرتفع وأحياناً يعتمد على مراقبة سعر الصرف أو اعتماد سعر صرف متعدد ، وبهذا يمكن القول أنه توجد علاقة وثيقة بين الميزان التجاري وسعر صرف العملة للدولة ، فإذا كان سعر الصرف لعملة دولة ما أكبر من قيمتها الحقيقية ، سيؤدي ذلك إلى ارتفاع أسعار سلع الدولة ذاتها من وجهة نظر الأجانب مما يؤدي إلى انخفاض الطلب الخارجي عليها وبالتالي سيؤدي ذلك إلى حدوث عجز في الميزان التجاري يؤدي بالضرورة إلى انخفاض سعر الصرف .

ونظراً لقوة العلاقة بين سعر الصرف والميزان التجاري تم اتخاذ مؤشرات سعر الصرف والميزان التجاري والصادرات والواردات خلال الفترة من 2005-2019 من أجل دراسة اثر سعر الصرف على كل منها وذلك من خلال الجدول رقم ( 1 )

### الجدول رقم ( 1 )

يوضح تطور التجارة الخارجية سعر الصرف لليبيا خلال الفترة (2005-2019)

السنوات	الصادرات	الواردات	حالة الميزان التجاري فائض أو عجز	سعر الصرف
2005	42.836.0	15.683.0	27.153.0	1.3486
2006	56.126.0	16.659.0	39.467.0	1.2817
2007	61.726.0	21.698.0	40.028.0	1.2211
2008	77.027.0	25.938.0	51.089.0	1.2454
2009	46.319.0	27.503.0	18.816.0	1.2340
2010	61.658.0	31.881.0	29.777.0	1.2512

1.2565	9.590.0	13.664.0	23.254.0	2011
1.2533	44.650.0	32.243.0	76.893.0	2012
1.2503	15.199.7	43.242.9	58.442.6	2013
1.3312	-14.120.7	38.631.7	24.511.0	2014
1.3894	-7.687.6	22.684.5	14.996.9	2015
1.4379	-2.645.0	12.047.0	9.402.0	2016
1.3528	11.548.6	14.673.1	26.221.7	2017
1.3875	21.897.1	18.815.4	40.712.5	2018
1.3928	14.753.8	24.034.1	38.787.9	2019

المصدر: مصرف ليبيا المركزي، النشرة الاقتصادية، أعداد مختلفة

ومن خلال النظرة العامة لمعطيات الجدول تشير البيانات الواردة إلى نمو التجارة الخارجية (الصادرات والواردات) خلال سنة 2006 لتصل إلى 56.12 مليون دينار عام 2006 مقابل 42.83 مليون دينار سنة 2005، ويعزى هذا الارتفاع إلى زيادة قيمة الصادرات نتيجة لارتفاع أسعار النفط في الأسواق العالمية وزيادة الكمية المصدرة منه أكبر تأثير في زيادة حجم التجارة الخارجية.

بينما سجلت الواردات لسنة 2006 انخفاضاً طفيفاً لتصل نحو 16.65 مليون دينار عام 2006 في ظل سعر صرف 1.281 حيث حقق الميزان التجاري فائضاً بقيمة 39.367.0، وعرفت سنة 2008 ارتفاع في قيمة الصادرات ووصلت إلى أعلى قيمة 77.027.0 مليون دينار وهذا الارتفاع راجع إلى الأزمة المالية التي حدثت سنة 2008 وحقق الاقتصاد الليبي لأكبر فائض في الميزان التجاري وصل إلى 51.089.0 مليون دينار بسبب ارتفاع أسعار النفط إلى أرقام قياسية في السوق العالمية إضافة إلى تعديل وإصدار بعض التشريعات في مجال التجارة الخارجية الليبية نذكر منها القرار رقم (9) لسنة 2008 بشأن تنظيم التصدير والاستيراد وقد تناقص فائض الميزان التجاري للاقتصاد الليبي في سنة 2009 إلى 18.816 مليون دينار، نتيجة لانخفاض قيمة الصادرات وارتفاع قيمة الواردات في ظل سعر صرف 1.134 حيث حافظ فيها الميزان التجاري على تحقيق فائض طوال تلك الفترة بسبب الارتفاع في أسعار النفط العالمية أو لارتفاع الإنتاج، كما نلاحظ تذبذب حالة الميزان التجاري بين الانخفاض والارتفاع خلال الفترة من 2009 إلى غاية 2016 م ويرجع السبب للإحداث السياسية التي تمر البلاد منذ سنة 2011 م وما نتج عنها

من إغلاق حقول النفط . باستثناء سنة 2009 م ، يرجع إلى الأزمة المالية التي حدثت في منتصف 2008 م ونتج عنها تحقيق فائض في الميزان التجاري .

وسجلت الواردات أعلى معدل نمو لها خلال فترة الدراسة سنة 2008 م حيث بلغت 205.102 % أما بعد 2010 بدأت الواردات في تناقص لاسيما خلال عام 2011 وذلك نتيجة للازمة الاقتصادية في تلك الفترة ، ثم عادت لارتفاع خلال سنة 2012، 2013 والسبب في ذلك ارتفاع في سعر الصرف خلال السنوات نفسها لتعود للانخفاض من جديد خلال سنوات 2016 ، 2017 بسبب تدهور الأوضاع الاقتصادية في ليبيا .

وتشير البيانات إلى اختلال الميزان التجاري خلال السنوات من 2014 إلى 2016 ونظراً لاعتماد الدولة على الخارج في تغطية كافة احتياجاتها من السلع وعدم الاعتماد على المنتج المحلي بسبب ضعف القدرة الإنتاجية للاقتصاد المحلي ، بالإضافة إلى أن كافة الواردات من العملة الأجنبية متمثلة في الإيرادات النفطية و كما انخفضت قيمة الصادرات النفطية وذلك بسبب الظروف السياسية التي مرت بها البلاد .

ولعل بيانات الجدول لسنة 2018 تعطي صورة واضحة للأثار الايجابية الناجمة عن ذلك ، والتي أدت إلى تحقيق في فائض الميزان التجاري بنسبة 90.4 % ليصل إلى 21.897 مليون دينار سنة 2018م مقابل 11.5 مليون دينار في سنة 2017م .

في حين ارتفعت قيمة الواردات بنسبة 24.5 % لتبلغ 18.8 مليون في سنة 2018 . مقابل 14.6 مليون دينار سنة 2017 ، وكان للإجراءات التي تبنتها الدولة في شكل إصلاحات اقتصادية في سبتمبر 2018 ، دور في زيادة حجم الواردات من الخارج ، وتمثلت هذه الإجراءات في تخفيف القيود على الواردات ، وتسهيل عمليات شراء النقد الأجنبي للإغراض التجارية .

أما بالنسبة إلى سعر الصرف فإنه خلال الفترة الأولى لم يتجاوز 1,500 دينار مقابل الدولار الأمريكي ومن بعد سنة 2014 زاد سعر صرف الدينار الليبي مقابل الدولار ليصل إلى 1.331 وفي السنوات الأخيرة من سنة 2015 حتى سنة 2019 لم يتغير سعر الصرف الدينار الليبي بشكل كبير حيث كان شبه ثابت ومستقر خلال السنوات ، وفي سنة 2016 وصل سعر الصرف إلى (1.44) وهي أعلى قيمة خلال فترة الدراسة بالكامل .

وفي الأخير يمكن استنتاج تحسن الصادرات الليبية بدرجة كبيرة مع تزايد صادرات النفط والمرتبطة بدورها بأسعار النفط في الأسواق العالمية إذ أن الاقتصاد الليبي يعتمد بدرجة كبيرة على النفط . حيث إن الارتفاع الملحوظ الذي شاهده أسعار النفط الخام في الأسواق العالمية انعكس ايجابي على قيمة الصادرات النفطية التي تعد المحرك الرئيسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والداعم الرئيسي للاحتياجات الرسمية للمصرف المركزي من العملات الأجنبية

### ثالثاً: تحليل نموذج الدراسة :

تسعى الدراسة القياسية في البحث عن أثر تغير سعر الصرف على التجارة الخارجية ( الميزان التجاري ) خلال الفترة 2005-2019 ويمكن التعبير عن هذه العلاقة بنموذج قياسي يعطى بالصيغة التالية :

### اختبار الفرضيات

لاختبار صحة فرضيات الدراسة عند مستوى الثقة (95%) ومستوى الدلالة (0.05) والتي تقبل عندها وجود علاقات بين متغيرات الدراسة من عدمها، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لإيجاد القيم المحسوبة لمعاملات كل من الإرتباط (بيرسون) ومعامل الإنحدار البسيط ومستوى التباين للقيمة (F) ومقارنتها بقيمة الدلالة الإحصائية (0.05) المعتمدة لقبول أو رفض الفرضيات وذلك كما يلي :

- قبول الفرضية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي إختبار أقل من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).
- رفض الفرضية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي إختبار أكبر من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

وقبل تطبيق تحليل الإنحدار لاختبار فرضيات الدراسة قامت الدراسة بإجراء بعض الإختبارات، وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الإنحدار وهي :

للتأكد من عدم وجود علاقة ارتباط شديدة بين المتغيرات المستقلة في الدراسة، قامت الدراسة بإجراء اختبار معامل تضخم التباين، الذي يرمز له اختصاراً بالرمز (VIF) للمتغيرات المستقلة، واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة.

الجدول ( 2 ) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به للمتغيرين المستقلين

المتغيرات المستقلة الفرعية	(VIF)	(Tolerance)
الصادرات	1.229	0.814
الواردات	1.229	0.814

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرين المستقلين كانت أقل من (10)، لأن هذا المقياس يعتبر أنه إذا زادت قيمته عن الرقم (10) دل ذلك على وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة، وإذا قل عن الرقم (10) معناه لا يوجد تداخل بين المتغيرات المستقلة في تأثيرها على المتغير التابع، كما يتضح أيضاً أن قيمة التباين المسموح به للمتغيرين المستقلين كانت أكبر من (0.05)، حيث أنه كلما زادت قيمة التباين المسموح به كلما دل ذلك على عدم وجود تداخل بين المتغيرين المستقلين.

كما استخدمت الدراسة مصفوفة الارتباط لمعرفة إذا ما وجد ارتباط بين المتغيرين

المستقلين

### جدول رقم ( 3 )

معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين المستقلين

المتغيرين المستقلين	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
الصادرات	0.431	0.108
الواردات		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة بين المتغيرين المستقلين، لأن مستوى المعنوية يساوي (0.108) وهو أكبر من (0.05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة. وبالتالي تم التأكد من عدم وجود مشكلة تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرين المستقلين للدراسة.

ومن أجل التحقق من إتباع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، قامت الباحثة باحتساب قيمة معامل الإلتواء (Skewness) لجميع متغيرات الدراسة، ويشير إلى أن البيانات تقترب من التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الإلتواء أقل من (1.96) وأكبر من (-1.96)، عند مستوى معنوية (0.05)، والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) نتائج تحليل معامل الإلتواء لمتغيرات الدراسة

المتغيرين المستقلين	(Skewness)
الصادرات	0.008
الواردات	0.681

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الإلتواء للمتغيرين المستقلين كانت أقل من (1.96) وأكبر من (-1.96).

كما استخدمت الدراسة إختبار كولمجراف-سميرنوف وظهرت النتائج كما يلي :

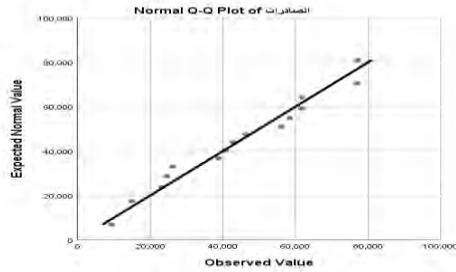
الجدول (5) نتائج تحليل إختبار كولمجراف - سميرنوف

المتغيرين المستقلين	قيمة الإختبار	مستوى المعنوية
الصادرات	0.130	0.200
الواردات	0.116	0.200

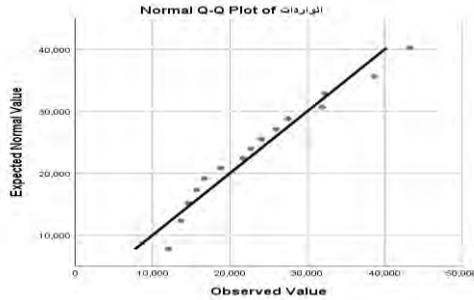
ومن الجدول السابق يتضح أن قيمة مستوى المعنوية للمتغيرين المستقلين أكبر من 0.05 مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، حيث ان هذا الاختبار كلما كان مستوى المعنوية له أكبر من 0.05 كلما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

واستخدمت الدراسة مخططات الإنتشار، وظهرت النتائج كما يلي

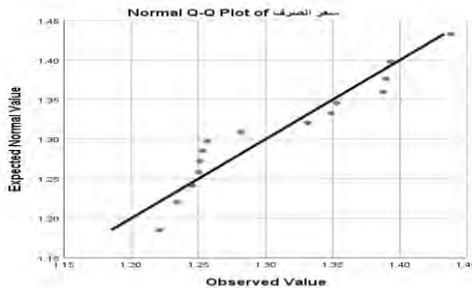
### الصادرات



### الواردات



### سعر الصرف



بذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة تتعلق بافتراض التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة.

### فرضية الدراسة :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصادرات والواردات على سعر الصرف خلال فترة الدراسة.

ولغرض إختبار هذه الفرضية ، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، وذلك لإثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، كما هو مبين بالجدول رقم ( 6 ).

جدول رقم ( 6 ) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	قيمة R	معامل التحديد R <sup>2</sup>
الانحدار	2	0.039	0.019	7.254	0.009	0.740	0.547
الخطأ	12	0.032	0.003				
المجموع	14	0.071					

يتضح من الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية استناداً إلى ارتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (7.254) بمستوى دلالة (0.009) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد بالدراسة (0.05)، ودرجات حرية (2، 12)، فهي ملائمة للنموذج ويتضح من الجدول نفسه أن المتغيرين المستقلين (الصادرات والواردات) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (54.7%) من التباين في المتغير التابع (سعر الصرف) وهي قوة تفسيرية مناسبة، مما يدل على أن هناك أثراً هاماً للمتغيرين المستقلين (الصادرات والواردات) في المتغير التابع سعر الصرف، أما فيما يخص قيمة معامل التحديد فهي مرتفعة R=0.74 وهو ما يعني ارتفاع القوة التفسيرية للمتغيرين المستقلين حيث إنهما يمثلان المتغير التابع بنسبة 74 % أما النسبة المتبقية فهي متعلقة بمتغيرات أخرى.

وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار صحة الفرضية، باستخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد، لذلك فإن المعادلة التي تمثل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع تكون على الشكل التالي:

$$\text{المتغير التابع} = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \text{الخطأ العشوائي}$$

حيث :

$\alpha$  تمثل قيمة ثابتة،  $\beta$  = ميل الخط المستقيم (معامل الإنحدار).  $x$  = المتغيرات المستقلة.

الجدول ( 7 ) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لاختبار أثر الصادرات والواردات في سعر الصرف

أبعاد المتغير المستقل	معامل الإنحدار $\beta$	الخطأ العشوائي	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الثابت	1.432	0.041		35.254	0.000
$x_1$ الصادرات	2.246 -	0.000	-0.672	-3.123	0.009
$x_2$ الواردات	1.016 -	0.000	-0.133	-0.620	0.547

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغيرين المستقلين (الصادرات والواردات)، والمتغير التابع سعر الصرف يمكن تمثيلها بالمعادلة التالية :

$$\text{سعر الصرف} = 1.016 \beta_2 - 2.246 \beta_1 - 1.432$$

أي أن هناك أثراً للمتغيرين المستقلين (الصادرات والواردات) في المتغير التابع سعر الصرف، حيث تراوحت قيمة معامل (Beta) بين (-0.672، -0.133)، ونجد أن مستوى الدلالة المحسوبة لمتغير الصادرات أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد بالدراسة (0.05) وبالتالي من المستحسن ترك هذه البعد في النموذج وهي تزيد من صلاحيتها.

كما نلاحظ ان قيم معامل الانحدار سالبة مما يشير الى وجود علاقة عكسية بين سعر الصرف والواردات والى وجو علاقة عكسية بين سعر الصرف والصادرات وان زيادة في سعر الصرف بوحدة واحدة تؤدي إلى انخفاض قيمة الصادرات بمقدار 2.246 وحدة أما مستوى الدلالة المحسوبة لمتغير الواردات أكبر من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد بالدراسة (0.05) وبالتالي من المستحسن حذف هذه البعد من النموذج وهي تضعف من صلاحيته.

وبناء على نتائج الاختبارات الإحصائية السابقة للفرضية يتم قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للصادرات والواردات على سعر الصرف خلال فترة الدراسة.

### النتائج :

#### يمكن استخلاص أهم نتائج الدراسة فيما يلي

- 1- وجود علاقة عكسية بين سعر صرف والصادرات فانخفاض سعر الصرف يؤدي الى زيادة الصادرات والعكس صحيح وهذا يؤثر على الميزان التجاري بشكل ايجابي.
- 2- بينت الدراسة أن هناك علاقة عكسية بين سعر صرف والواردات وهذا مخالف للعلاقة الطبيعية بين سعر الصرف والواردات ويرجع ذلك لعوامل أخرى تؤثر على الواردات بخلاف سعر الصرف مثل مرونة الطلب على الواردات وقلة الإنتاج المحلي .
- 3- يمثل سعر الصرف مقياساً حقيقياً لنجاح الدول في إدارة الاقتصاد الكلي
- 4- للحفاظ على استقرار سعر الصرف الأجنبي ودعم قيمة العملة المحلية لابد من إتباع سياسات وبرامج هيكلية تؤدي إلى تحسين القدرات الإنتاجية وتوفير مناخ ملائم والتي تعمل على زيادة الصادرات وتحسين الميزان التجاري
- 5- حقق الاقتصاد الليبي فائزاً مستمراً في ميزانه التجاري طيلة فترة الدراسة عدا السنوات من 2014 -2016 ، في حين ارتفعت أسعار النفط إلى مستوى لها خلال فترة الدراسة في سنة 2008 ترافق معها تزايد في فائض الميزان التجاري مسجلاً أعلى مستوى له خلال فترة الدراسة .

## التوصيات :

في ضوء ما سبق عرضه من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية :

- 1- ضرورة العمل على تنويع قاعدة صادرات الاقتصاد الليبي والتخفيف من سيطرة القطاع النفطي على النشاط الاقتصادي والقطاع التصديري فلا بد من وضع سياسة اقتصادية لوضعه في مأمن نسبي من تقلبات الاقتصاد العالمي .
- 2- يجب الأخذ في الاعتبار الدور الذي يلعبه معدل الصرف في تحسين عجز الميزان التجاري في المدى الطويل.
- 3- ضرورة الاهتمام بإدارة أسعار الصرف في الدولة وإعطائها أهمية كبيرة باعتبار أسعار الصرف أداة لضبط للتجارة الخارجية

## المراجع :

## أولاً : الكتب

1. حميدات، محمود، 1999، مدخل للتحليل النقدي . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 2- العباس ، بلقاسم ، 2003 ، سياسات أسعار الصرف ، الكويت.
- 3 - الأطرش ، الطاهر ، 2005 ، تقنيات البنوك ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 4 - حاتم ، سامي عفيفي 1987 ، دراسات في الاقتصاد الدولي ، الدار المصرية للطباعة والنشر ، مصر .
- 5- تايه ، عدنان ، 2012، إدارة العملات الأجنبية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن .
- 6 - العطار وآخرون ، رشاد، ، 2000، دار المسيرة للنشر والطباعة ، عمان ، الطبعة الأولى .
- 7- عبد العظيم ، حمدي ، ، 1993 ، اقتصاديات التجارة الدولية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، مصر .

8- الصوص ، 2011، شريف علي التجارة الدولية الأسس والتطبيقات، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن، ط 1

ثانياً: الرسائل

1- مراد عبدات ، التجارة الخارجية في ظل التحولات الاقتصادية وأمام تحديات التبادل الحر، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2014

2- حسنة محرز وآخرون ، أثر تقلبات أسعار الصرف على التجارة الخارجية ، دراسة حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الشهيد بالوداي 2017، ص

ثالثاً: النشرات والتقارير

1- مصرف ليبيا المركزي ، النشرة الاقتصادية ، (المجلد 59 الربع الرابع ، 2019 )

2- مصرف ليبيا المركزي ، النشرة الاقتصادية ، (المجلد 61 الربع الأول ، 2021 )



## دراسة انتشار السمنة وعلاقتها بالنشاطات الرياضية والعوامل الاجتماعية والاقتصادية بين أطفال المدارس في منطقتي نالوت وتاكوت

أمينة عيسى الجري أميرة صالح بغنى سليمة امحمد عسكر أحمد على أبوصوة سوسن عيسى ورغ

كلية التقنية الطبية نالوت، قسم الصحة العامة

### المخلص

يمثل مرض السمنة في مرحلة الطفولة مشكلة صحية عامة خطيرة في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم وهو تحد رئيسي للصحة العامة في القرن الحادي والعشرين. أجريت هذه الدراسة في منطقة نالوت وتاكوت لدراسة نسبة انتشار السمنة و علاقتها بالنشاطات الرياضية و العوامل الاجتماعية والاقتصادية بين أطفال المدارس.

حيث أخذت العينات من المدارس الابتدائية والإعدادية، لكل من فئة الذكور والاثبات في العمر ما بين 10 - 15 سنة، حيث بلغ حجم العينة في الدراسة الحالية 1649. كان تصميم الدراسة عبارة عن دراسات مسحية Cross sectional study ، و تم استخدام برنامج SPSS الذي كان إصداره 19 لتحليل البيانات وتم استخدام اختبار الارتباط لإيجاد العلاقة بين النشاطات الجسدية و مؤشر كتلة الجسم باستخدام مقياس P-value بفواصل ثقة 95%، واختبار Chi<sup>2</sup> للاستقلالية لإيجاد العلاقة بين المستوى الاقتصادي ومؤشر كتلة الجسم باستخدام مقياس P-value.

وقد استنتج أن نسبة انتشار زيادة الوزن والسمنة في منطقة نالوت وتاكوت كانت 13.7 % ، ولقد تم إثبات الفرضيات التي تنص على أن هناك علاقة بين النشاط الجسدي ومؤشر كتلة الجسم لدى أطفال المدارس حيث كانت قيمة P-value أقل من 0.01 ، ولم يتم إثبات الفرضية التي تنص على أنه لا توجد علاقة بين المستوى الاقتصادي ومؤشر كتلة الجسم حيث كانت قيمة P-value أقل من 0.05 وهذا يدل على أن هناك علاقة بين المستوى الاقتصادي ومؤشر كتلة الجسم وهذا ما اتبنته العديد من الدراسات السابقة.

**Abstract**

Childhood obesity is a serious public health problem in many countries around the world and is a major public health challenge in the twenty-first century. This study was conducted in Nalut and Takot area to study the prevalence of obesity and its relationship to sports activities and socio-economic factors among school children.

Samples were taken from elementary and middle schools, for both males and females in the age group between 10-15 years, where the sample size in the current study was 1649. The study design was a cross sectional study, and the SPSS program, which was issued 19 to analyze the data, was used. Correlation to find the relationship between physical activities and BMI using the P-value scale with a 95% confidence interval, and the Chi<sup>2</sup> test for autonomy to find the relationship between economic level and BMI using the P-value scale.

It was concluded that the prevalence of overweight and obesity in the Nalut and Takut region was 13.7%, and the hypotheses that stated that there is a relationship between physical activity and the body mass index of schoolchildren have been proven where the P-value was less than 0.01, and the hypothesis that It states that there is no relationship between the economic level and the BMI, as the P-value was less than 0.05, and this indicates that there is a relationship between the economic level and the BMI, and this is what has been proven by many previous studies.

يمثل مرض السمنة في مرحلة الطفولة مشكلة صحية عامة خطيرة في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم وهو تحد رئيسي للصحة العامة في القرن الحادي والعشرين (Lim, 2012 & Wang). السمنة من المفهوم الطبي " هي تراكم للدهون بشكل زائد ومفرط ما قد يؤدي إلى الإصابة بالأمراض وتعد نسبة كتلة الجسم مؤشرا بسيطا للوزن مقابل الطول وتستخدم عادة لتصنيف زيادة الوزن والسمنة بين الفئات العمرية من السكان و الأفراد عموما وتحسب تلك النسبة الوزن (بالكيلوجرام) على (مربع الطول) بالمتر المربع" (حبشي ، حبشي ،سنوسي، n. d). كما عرفت كذلك علي أنها تراكم غير طبيعي أو زيادة في الدهون، مما يضعف الصحة (Albarsha, 2012 & Elmehdawi).

وقامت منظمة الصحة العالمية بتعريف زيادة الوزن أنه الحالة التي تبلغ فيها نسبة كتلة الجسم 25 أو تتجاوزها ،و أن السمنة هي الحالة التي تبلغ فيها تلك النسبة 30 أو تتجاوزها، وتعدّ هاتان النسبتان مرجعا مهما لتقويم زيادة الوزن والسمنة لدى الأفراد (حبشي وآخرون ،

(n. d). كما أشار كل من (Laitinen, power, Jarvelin, 2001) أن السمنة هي اضطراب تغذوي منتشر على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم، وهو عامل خطر لكثير من الأمراض المزمنة ويزيد انتشار السمنة مع التقدم في السن. وتعرف السمنة أيضا بأنها مشكلة صحية عالمية رئيسية لها آثار مهمة على صحة السكان ( Booth, Charlton, ) (Gulliford, 2017).

وأوضح (Albarsha, 2012 &Elmehdawi) أنه تم قبول مؤشر كتلة الجسم كمعيار لتشخيص زيادة الوزن والسمنة لدى الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 2 سنوات أو أكثر في الأطفال، وتم تعريف الوزن الزائد و السمنة لذا هذه الفئة العمرية على أنهما مؤشر كتلة الجسم 85%، و 95%، على التوالي، بالنسبة للعمر والجنس. وقد عرف (Albarsha, 2012 &Elmehdawi) مؤشر كتلة الجسم (BMI) بأنه أداة التشخيص الأكثر استخداما على نطاق واسع لتحديد الأشخاص ذو الوزن الطبيعي، ونقص الوزن، وزيادة الوزن، أو السمنة. وهو أيضا مؤشر بسيط لقياس الوزن إلي الطول، يشيع استخدامه لتصنيف الوزن الزائد والسمنة لدي البالغين وهو يعرف بأنه وزن الشخص بالكيلو جرام مقسوما علي مربع طوله بالمتر (كغ /متر<sup>2</sup>) (Media Centre, 2016).

جدول رقم (1): مؤشر كتلة الجسم .

مؤشر كتلة الجسم	
أقل من 18.5	وزن أقل من الطبيعي
18.5-24.9	وزن طبيعي
25-29.9	زيادة الوزن
30-34.9	السمنة
أكبر من 35	السمنة المفرطة

### طريقة الدراسة (Method)

كان تصميم الدراسة عبارة عن دراسات مسحية Cross sectional study ، وهذه الدراسة شملت استبانة تتكون من شقين، الشق الأول أسئلة موجهة الطفل والشق الثاني للأُم.

### موقع الدراسة (Study location)

أجريت هذه الدراسة في منطقة نالوت وتاكوت حيث أخذت العينات من المدارس الابتدائية والإعدادية في كلتا المنطقتين، وهذه المدارس هي: مدرسة شهداء تاكوت، مدرسة 17 فبراير في منطقة تاكوت، مدرسة اقرأ، مدرسة جابر بن زيد، مدرسة نفوسة، مدرسة المجاهد خليفة بن عسكر، مدرسة نالوت المركزية، مدرسة القصر، مدرسة المجد، مدرسة الأوائل، مدرسة شهداء نالوت، مدرسة 17 فبراير في منطقة نالوت.

### مجتمع الدراسة (Sampling population)

تم اختيار العينة من أطفال المدارس في المراحل الدراسية الآتية: الصف الخامس ، السادس، أولى إعدادي، ثانية إعدادي وثالثة إعدادي ويشترط أن يكون الطفل في العمر ما بين 10-15 سنة.

### طريقة أخذ العينات (Sampling method)

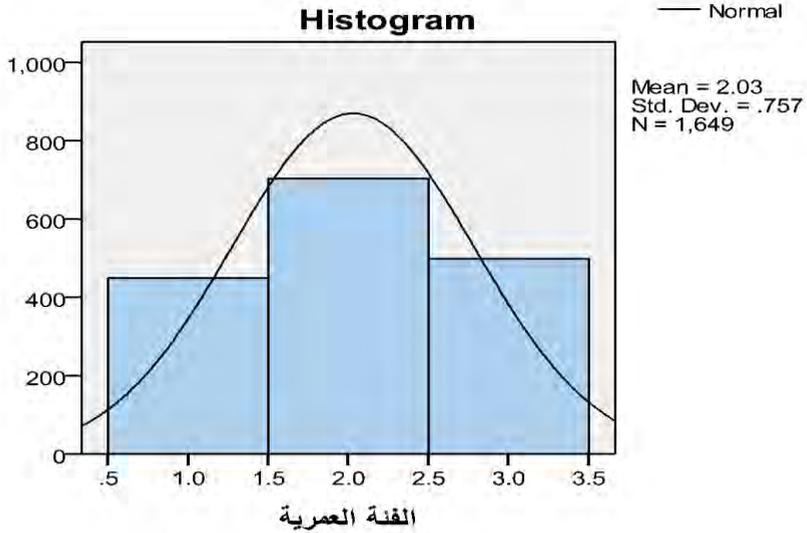
تم أخذ العينات من فئة الذكور والإناث في العمر ما بين 10 - 15 سنة، والتي أجابت عن جميع أسئلة الاستبانة، وتم استبعاد العينات التي كانت أقل من عمر 10 سنوات وأكثر من 15 سنة و أيضا العينات التي لم تجب على جميع أسئلة البحث.

### تحليل البيانات (Data analysis)

تم استخدام برنامج SPSS الذي كان إصداره 19 لتحليل البيانات وتم استخدام اختبار الارتباط لإيجاد العلاقة بين النشاطات الجسدية و مؤشر كتلة الجسم باستخدام مقياس P-value بفاصل ثقة 95%، واختبار  $\chi^2$  للاستقلالية لإيجاد العلاقة بين المستوي الاقتصادي ومؤشر كتلة الجسم باستخدام مقياس P-value

## نتائج البحث

نشرح في هذا الفصل النتائج المتحصل عليها من خلال تحليل الإستبانة عن طريق برنامج SPSS وهي كالتالي:



الشكل رقم (1): التوزيع الطبيعي للعينة حسب العمر .

الجدول رقم (2): قيمة المتوسط والوسيط والانحراف المعياري لكل من الجنس ، العمر ، مؤشر كتلة الجسم ، النشاط داخل المنزل ، النشاط خارج المنزل ، نمط حياة الطفل، و المستوى الاقتصادي للأسرة.

المتغير	المتوسط	الوسيط	الانحراف المعياري
الجنس	1.52	2.00	0.50
العمر	2.03	2.00	0.757
مؤشر كتلة الجسم	1.81	2.00	0.793
النشاط داخل المنزل	1.74	2.00	0.692
النشاط خارج المنزل	1.73	2.00	0.753
نمط حياة الطفل	2.38	2.00	0.554
المستوى الاقتصادي للأسرة	1.89	2.00	0.437

يتبين من الجدول السابق أن قيمة الوسط الحسابي للجنس تساوي 1.52، وقيمة الوسيط هي 2، وقيمة الانحراف المعياري تساوي 0.50، وأن قيمة الوسط الحسابي للعمر تساوي 2.03، وقيمة الوسيط تساوي 2، وقيمة الانحراف المعياري تساوي 0.757، بينما تشير قيمة الوسط الحسابي لمؤشر كتلة الجسم بـ 1.81، وقيمة الوسيط تساوي 2، وقيمة الانحراف المعياري تساوي 0.793، بالإضافة أن قيمة الوسط الحسابي للنشاطات في المنزل وفقا للجدول تساوي 1.74، وقيمة الوسيط تساوي 2، وقيمة الانحراف المعياري تساوي 0.692، علي عكس قيمة الوسط الحسابي للنشاطات خارج المنزل حيث تساوي 1.73، وقيمة الوسيط تساوي 2، وقيمة الانحراف المعياري تساوي 0.753، هذا وقد بينت النتائج أن قيمة الوسط الحسابي لنمط حياة الطفل تساوي 2.38، بينما قيمة الوسيط تساوي 2، وقيمة الانحراف المعياري تساوي 0.554، وأخيرا تم احتساب قيمة الوسط الحسابي للمستوى الاقتصادي للأسرة بقيمة 1.89، وقيمة الوسيط تساوي 2، وقيمة الانحراف المعياري تساوي 0.437.

الجدول رقم (3): قيمة التكرار والنسبة المئوية للجنس .

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
47.6%	785	ذكر
52.4%	864	أنثي
<b>المجموع 1649 100%</b>		

يبين الجدول أعلاه ، أن قيمة التكرار للذكور تساوي 785 ، ولإناث تساوي 864 ، وقيمة النسبة المئوية للذكور تساوي 47.6% ، ولإناث تساوي 52.4% .

الجدول رقم (5): قيمة التكرار والنسبة المئوية لمؤشر كتلة الجسم.

النسبة المئوية	التكرار	مؤشر كتلة الجسم
37.3%	615	أقل من 18.5
49%	808	18.5-24.9
10.1%	166	25-29.9
2.7%	45	30-34.9
0.9%	15	أكبر من 35
<b>المجموع 1649 100%</b>		

في الجدول أعلاه يتبين أن قيمة التكرار للذين أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) تساوي 615 و للذين أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) تساوي 808، وللذين يعانون من زيادة في الوزن (25-29.9) تساوي 166، وللذين يعانون من السمنة (30-34.9) تساوي 45، وللذين يعانون من السمنة المفرطة (أكبر من 35) تساوي 15 ، وقيمة النسبة المئوية للذين أوزانهم أقل من الطبيعي تساوي 37.3%، و للذين أوزانهم طبيعية

تساوي 49% ، وللذين يعانون من زيادة في الوزن تساوي 10.1%، وللذين يعانون من السمنة تساوي 2.7%، وللذين يعانون من السمنة المفرطة تساوي 0.9% .

الجدول رقم (6) :قيمة التكرار والنسبة المئوية لممارسة النشاط الرياضي في المنزل .

النسبة المئوية	التكرار	ممارسة النشاط الرياضي في المنزل
40.6%	669	نعم
45.2%	746	أحيانا
14.2%	234	لا
<b>100% 1649</b>		<b>المجموع</b>

يبين الجدول السابق قيمة التكرار للذين أجابوا بنعم تساوي 669، و للذين أجابوا بـ أحيانا تساوي 746، وللذين أجابوا بـ لا تساوي 234 ، وقيمة النسبة المئوية للذين أجابوا بنعم تساوي 40.6%، وللذين أجابوا بـ أحيانا تساوي 45.2%، وللذين أجابوا بـ لا تساوي 14.2% .

الجدول رقم (7) :قيمة التكرار والنسبة المئوية لممارسة النشاط الرياضي خارج المنزل.

النسبة المئوية	التكرار	ممارسة أي نشاطات رياضية خارج المنزل
45.4%	748	نعم
36.1%	596	أحيانا
18.5%	305	لا
<b>100% 1649</b>		<b>المجموع</b>

في الجدول السابق نجد أن قيمة التكرار للذين أجابوا بنعم تساوي 748، وكانت نسبتهم المئوية 45.4%، وللذين أجابوا بـ أحيانا تساوي 596، وذلك بنسبة مئوية 36.1%، وللذين أجابوا بـ لا تساوي 305، بنسبة مئوية 18.5%.

الجدول رقم (8) : حساب قيمة التكرار والنسبة المئوية لنمط حياة الطفل .

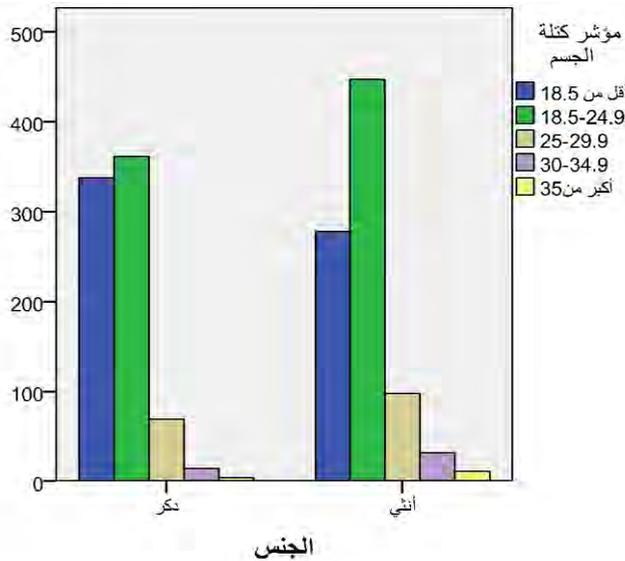
النسبة المئوية	التكرار	نمط حياة الطفل
3.6 %	59	متسم بقلة الحركة
54.9 %	905	معتدل
41.5 %	685	مفعم بالحيوية
<b>100 %</b>	<b>1649</b>	<b>المجموع</b>

يتبين في الجدول أعلاه أن قيمة التكرار للذين متسمين بقلة الحركة تساوي 59، و للمعتدلين تساوي 905، و للمفعمين بالحيوية تساوي 685، وقيمة النسبة المئوية للذين متسمين بقلة الحركة تساوي 3.6%، و للمعتدلين تساوي 54.9%، و للمفعمين بالحيوية تساوي 41.5% .

جدول رقم (9) : قيمة التكرار والنسبة المئوية للمستوى الاقتصادي للأسرة.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الاقتصادي للأسرة
15.4 %	254	ممتاز
79.8 %	1316	متوسط
4.8 %	79	ضعيف
<b>100 %</b>	<b>1649</b>	<b>المجموع</b>

يبين الجدول رقم (9) أن قيمة التكرار للمستوى الممتاز تساوي 245، و للمستوى المتوسط تساوي 1316، و للمستوى الضعيف تساوي 79، وقيمة النسبة المئوية للمستوى الممتاز تساوي 15.4%، و للمستوى المتوسط تساوي 79.8%، و للمستوى الضعيف تساوي 4.8% .



الشكل رقم (9) : مقارنة مؤشر كتلة الجسم بالجنس .

يبين الشكل أعلاه أن عدد الذكور اللذين أوزانهم أقل من الطبيعي 337، و الإناث 278، و أن عدد الذكور اللذين أوزانهم طبيعية 361، و الإناث 447، بينما عدد الذكور اللذين لهم زيادة في الوزن 69، و الإناث 97، و أن عدد الذكور اللذين يعانون من السمنة 14، و الإناث 31، مقارنة بعدد الذكور اللذين يعانون من السمنة المفرطة 4، و الإناث 11 .

الجدول رقم (11): مقارنة مؤشر كتلة الجسم بالعمر .

الفئة العمرية				
مؤشر كتلة الجسم	10-11	12-13	14-15	المجموع
أقل من 18.5	259	264	92	615
18.5-24.9	163	344	301	808
25-29.9	22	65	79	166
30-34.9	2	22	21	45
أكبر من 35	2	8	5	15
المجموع	448	703	498	1649

يبين الجدول السابق أن عدد الأطفال الذين كانت أعمارهم 10-11 وكانت أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) 259، والذين كانت أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) 163، والذين لهم زيادة في الوزن (25-29.9) 22، بينما اللذين يعانون من السمنة (30-34.9) 2، والذين يعانون من السمنة المفرطة (أكبر من 35) 2، وأن عدد الأطفال الذين كانت أعمارهم 12-13 وكانت أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) 264، والذين كانت أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) 344، والذين لهم زيادة في الوزن (25-29.9) 65، والذين يعانون من السمنة (30-34.9) 22، و كان عدد الذين يعانون من السمنة المفرطة (أكبر من 35) 8، بينما الأطفال الذين كانت فئتهم العمرية بين 14-15 كانت أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) 92، والذين كانت أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) 301، والذين لهم زيادة في الوزن (25-29.9) 79، والذين يعانون من السمنة (30-34.9) 21، بينما الذين يعانون من السمنة المفرطة (أكبر من 35) كانوا فقط 5.

الجدول رقم (12) : مقارنة مؤشر كتلة الجسم مع ممارسة النشاط الرياضي في المنزل.

ممارسة النشاط الرياضي في المنزل

مؤشر كتلة الجسم	نعم	أحيانا	لا	المجموع
أقل من 18.5	277	257	81	615
18.5-24.9	311	380	117	808
25-29.9	63	76	27	166
30-34.9	14	25	6	45
أكبر من 35	4	8	3	15
المجموع	669	745	234	1649

يتبين من الجدول السابق أن الذين أجابوا بنعم على ممارسة النشاط الجسدي في المنزل وكانت أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) 277 ، بينما الذين أجابوا بـ أحيانا فعددهم 257 ، والذين أجابوا بـ لا 81 فقط ، وأما الذين كانت أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) فكان عدد اللذين أجابوا بـ نعم 311 ، والذين أجابوا بـ أحيانا 380 ، بينما الذين أجابوا بـ لا فعددهم 177 ، وأما الذين كانوا يعانون من زيادة في الوزن (25-29.9) فكان عدد الذين أجابوا بنعم 63 ، والذين أجابوا بـ أحيانا فعددهم 76 ، بينما الذين أجابوا بـ لا فكان عددهم 27 ، وكان عدد الذين يعانون من السمنة (30-34.9) الذين أجابوا بنعم 14 ، وعدد الذين أجابوا بـ أحيانا 25، والذين أجابوا بـ لا كانوا 6 فقط ، بينما الذين يعانون من السمنة المفرطة (أكبر من 35) فكان عدد الذين أجابوا بنعم 4 ، وأما الذين أجابوا بـ أحيانا فعددهم 8 ، والذين أجابوا بـ لا فكانوا 3 فقط.

الجدول رقم (13) : مقارنة مؤشر كتلة الجسم مع ممارسة النشاط الرياضي خارج المنزل.

ممارسة النشاط الرياضي خارج المنزل				
المجموع	لا	أحيانا	نعم	مؤشر كتلة الجسم
615	104	203	308	أقل من 18.5
808	160	306	342	18.5-24.9
166	29	64	73	29.9-25
45	10	18	17	30-34.9
15	2	5	8	أكبر من 35
<b>1649</b>	<b>305</b>	<b>596</b>	<b>748</b>	<b>المجموع</b>

من الجدول أعلاه نجد أن الذين أجابوا بنعم علي ممارسة النشاط الرياضي خارج المنزل وكانت أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) 308، والذين أجابوا بـ أحيانا فعددهم 203، والذين أجابوا بـ لا 104، بينما الذين كانت أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) فكان عدد الذين أجابوا بـ نعم 342، والذين أجابوا بـ أحيانا 306، وأما الذين أجابوا بـ لا فعددهم 160، وكان عدد الذين يعانون من زيادة في الوزن (25-29.9) وأجابوا بنعم 73، والذين أجابوا بـ أحيانا فعددهم 64، وأما الذين أجابوا بـ لا فكان عددهم 29، وبينما كان عدد اللذين يعانون من السمنة (30-34.9) الذين وأجابوا بنعم 17، والذين أجابوا بـ أحيانا 18، والذين أجابوا بـ لا كانوا 10، وأما الذين يعانون من السمنة المفرطة فكان عدد اللذين أجابوا بنعم 8، وأما الذين أجابوا بـ أحيانا فعددهم 5، والذين أجابوا بـ لا فكانوا 2 فقط.

جدول رقم (14) : مقارنة مؤشر كتلة الجسم مع نمط حياة الطفل .

نمط حياة الطفل				
مؤشر كتلة الجسم	متسم بقلّة الحركة	معتدل	مفعم بالحيوية	المجموع
أقل من 18.5	15	308	292	615
18.5-24.9	25	456	327	808
25-29.9	11	107	48	166
30-34.9	6	25	14	45
أكبر من 35	2	9	4	15
المجموع	59	905	685	1649

من الجدول السابق يتبين أن عدد الذين كانت أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) وكانوا متسمين بقلّة الحركة 15 ، والمعتدلين 308 ، والمفعمين بالحيوية 292 ، بينما الذين كانت أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) فكان عدد المتسمين بقلّة الحركة 25، والمعتدلين 456، وأما المفعمين بالحيوية فعددهم 327 ، وأما عدد الذين يعانون من زيادة في الوزن (25-29.9) وكانوا متسمين بقلّة الحركة فعددهم 11 ، والمعتدلين 107، وأما المفعمين بالحيوية فعددهم 48 ، وبينما كان عدد الذين يعانون من السمنة (30-34.9) فكان عدد المتسمين بقلّة الحركة و المعتدلين و المفعمين بالحيوية 6 و 25 و 14 علي التوالي، وأما اللذين يعانون من السمنة المفرطة (أكبر من 35) فكان المتسمين بقلّة الحركة 2، وأما المعتدلين فعددهم 9 ، و المفعمين بالحيوية فكانوا 4.

الجدول رقم (15) : مقارنة مؤشر كتلة الجسم مع المستوي الاقتصادي للأسرة.

المستوي الاقتصادي للأسرة				
مؤشر كتلة الجسم	ممتاز	متوسط	ضعيف	المجموع
أقل من 18.5	79	514	22	615
18.5-24.9	123	644	41	808
25-29.9	39	117	10	166
30-34.9	8	33	4	45
أكبر من 35	5	8	2	15
المجموع	254	1316	79	1649

من الجدول السابق يتبين أن عدد الذين كانت أوزانهم أقل من الطبيعي (أقل من 18.5) وكان مستواهم الاقتصادي ممتاز 79 ، والذين مستواهم متوسط 514 ، بينما للمتوسط الضعيف 22 فقط ، وأما الذين كانت أوزانهم طبيعية (18.5-24.9) فعدد اللذين كان مستواهم الاقتصادي ممتاز 123 ، والذين مستواهم متوسط 644 ، والذين مستواهم ضعيف 41، بينما كان عدد الذين يعانون من زيادة في الوزن ( 25-29.9 للمستوي الاقتصادي الممتاز والمتوسط وللضعيف 39 و 117 و 10 علي التوالي ، وكان عدد الذين يعانون من السمنة (30-34.9) وكان مستواهم الاقتصادي ممتاز 8 ، والذين مستواهم متوسط 33 ، بينما للمتوسط الضعيف 4 فقط ، وأما الذين يعانون من السمنة المفرطة (أكبر من 35) فكان عدد الذين مستواهم الاقتصادي ممتاز 5، والذين مستواهم متوسط 8 ، و الذين مستواهم ضعيف 2.

جدول رقم (16) : اختبار الارتباط لإيجاد العلاقة بين مؤشر كتلة الجسم والنشاط الرياضي.

P-Value			
نمط حياة الطفل	ممارسة النشاط الرياضي خارج المنزل	ممارسة النشاط الرياضي في المنزل	
0.000	0.008	0.003	مؤشر كتلة الجسم

يبين الجدول رقم (16) أن قيمة P-value لممارسة النشاط الرياضي في المنزل تساوي 0.003، وهي قيمة أقل من 0.01، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم و ممارسة النشاطات الرياضية في المنزل ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم وممارسة النشاطات الرياضية في المنزل ، و أن قيمة P-value لممارسة النشاط الرياضي خارج المنزل تساوي 0.008، وهي قيمة أقل من 0.01 وبذلك نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم وممارسة النشاطات الرياضية خارج المنزل ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم وممارسة النشاطات الرياضية خارج المنزل ، و أن قيمة P-value لنمط حياة الطفل تساوي 0.000 ، وهي قيمة أقل من 0.01 وبذلك نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم و نمط حياة الطفل ، و نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم و نمط حياة الطفل.

جدول رقم (17) : اختبار  $\chi^2$  لإيجاد العلاقة بين مؤشر كتلة الجسم و المستوي الإقتصادي للأسرة .

P-value	
المستوي الإقتصادي للأسرة	
0.002	مؤشر كتلة الجسم

يبين الجدول رقم (17) أن قيمة P-value المستوي الإقتصادي للأسرة تساوي 0.002، وهي قيمة أقل من 0.05، وبذلك نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم و المستوى الإقتصادي للأسرة ، و نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة بين مؤشر كتلة الجسم و المستوى الإقتصادي للأسرة.

### مناقشة البحث

بلغت نسبة انتشار زيادة الوزن والسمنة في الدراسة الحالية 13.7 %، بينما بلغت نسبة السمنة في دراسة أجراها (Albarsha, 2012 & Elmehdawi) في ليبيا 10.4% للفئة العمرية 10-15، وهذا يبين أن هناك ارتفاع في نسبة الانتشار ، وأفادت هذه الدراسة أيضا أن معدل انتشار زيادة الوزن 34% والسمنة 33.8 % في الولايات المتحدة ، وفي السعودية كانت نسبة انتشار زيادة الوزن 36.9 % والسمنة 35.6 %، وفي تونس كانت نسبة زيادة الوزن 27.4 % والسمنة 14.4 % ، وأفادت أيضا أن نسبة زيادة الوزن 36.8 % في تركيا ونسبة السمنة 32.5 % .وقدر معدل انتشار السمنة لدى الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 6 و 17 سنة في ذلك الوقت بنحو 11 % في جنوب أفريقيا (Merwe,2004).

أظهرت البيانات التي قام بنشرها (Badawi et al., 2013) في مصر أن لعب أي نوع من أنواع الرياضة يرتبط بشكل منتظم مع انخفاض معدل الإصابة بالوزن الزائد والسمنة ( $P < 0.001$ ) وهذا يتفق مع الدراسة الحالية حيث كانت قيمة P-value تساوي 0.003 وهي قيمة أقل من 0.01، ويرجع هذا كون الأطفال أكثر نشاطاً نسبة الدهون لديهم قليلة وبالتالي انخفاض وزنهم ، ويتفق أيضا مع الدراسة التي قام بها (Do., et al., 2015) في فيتنام حيث أثبتوا أن النشاط البدني يرتبط إحصائياً مع الإفراط في الوزن والسمنة عند الأطفال، ويتفق أيضا مع الدراسة التي أجريت في سويسرا حيث أفادوا بأن النشاط البدني يرتبط بمؤشر كتلة الجسم (Pate et al., 2016).

أظهرت الدراسة أنه يوجد ارتباط بين مؤشر كتلة الجسم والمستوي الإقتصادي حيث كانت قيمة P-value تساوي 0.002 وهي قيمة أقل من 0.05 وتتفق بذلك مع الدراسة التي أجراها (Badawi et al., 2013) في مصر حيث وجد أن هناك ارتباط كبير بين مؤشر كتلة الجسم والمستوي الإقتصادي حيث كانت قيمة P-Value تساوي 0.047 وهي قيمة

أقل من 0.05 واتفقت أيضا مع الدراسة التي قام بها (Lim , 2012 & Wang) علي مستوي العالم حيث أثبتت أن السمنة ترتبط مع SES ومع ذلك تختلف العلاقة حسب الجنس والعمر والبلد.

وأشارت العديد من الدراسات التي تم إجرائها في أمريكا أن الحالة الاجتماعية والاقتصادية (SES) ترتبط بزيادة معدل سمنة أطفال المدارس، فالأطفال ذوي المستوي الاجتماعي المنخفض يكونون عرضة أكثر للإصابة بالسمنة أو يصبحوا بدناء عند البلوغ مقارنة بالأطفال ذوي المستوي الاجتماعي الأعلى (Eng, 2009) (بينما وجد (Mowafi et al., 2014). في مصر أنه لا يوجد ارتباط بين مؤشر كتلة الجسم والمستوي الإقتصادي ويتفق هذا مع الدراسة التي قام بها (Ziyagil et al., 2011) حيث لم يعثروا على ارتباط بين SES والوزن الزائد أو السمنة لدى الأطفال البرازيليين.

وجدت الدراسة الحالية أن السمنة أكثر انتشارا في الفتيات حيث كانت بنسبة 8.4 % أما في الفتيان كانت بنسبة 5.3 % ، وهذا يتفق مع الدراسة التي أجريت في جنوب أفريقيا من قبل (Truter et al ., 2010) حيث كان حدوث السمنة بنسبة الضعف في الفتيات (4%) (مقارنة بفئة الأولاد 2.5%)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى انخفاض مستويات النشاط البدني لدى الفتيات في مرحلة المراهقة وتراكم الدهون المرتبط بالبلوغ، ويتفق أيضا مع دراسة أجريت في ليبيا (Albarsha , 2012 & Elmehdawi) حيث وجدت الدراسة أن السمنة أكثر انتشارا بين النساء الليبات من الرجال، وتزيد تدريجيا مع تقدم العمر في كلا الجنسين ، ويؤدي النظام الغذائي الليبي المرتفع في السرعات الحرارية والغنية بالدهون والافتقار إلى النشاط البدني دورا هاما في انتشار مرض السمنة في ليبيا ، ويتفق أيضا مع دراسة أجريت في استراليا (Cochrane et al ., 2015) ( حيث أن الإناث أكثر عرضة لزيادة الوزن أو السمنة مقارنة بأقرانهم من فئة الذكور .

بينما أفاد (Jiang et al., 2014) في دراسة صينية، بأن السمنة أكثر بنسبة مرتين بين الأولاد مقارنة بالفتيات، وهناك عدد من الاختلافات بين الجنسين في السلوكيات المتعلقة بنمط الحياة المرتبطة بالسمنة بالنسبة للشباب الصينيين، فعلى سبيل المثال، يميل الأولاد الحضريون الصينيون إلى الانخراط في الترفيه المفرط القائم على الشاشة ويستهلكون عددا أكثر من المشروبات الغازية وعدد أقل من الخضروات والفواكه مقارنة بالفتيات.

أثبتت الدراسة أنه مع تقدم العمر يزداد معدل السمنة ، هذا ما تم إثباته وفقا لدراسة محلية تم إجرائها في ليبيا حيث وجدوا أنه يزداد معدل السمنة بشكل تدريجي مع تقدم العمر، من 4.2 % في الفئة العمرية بين 10 و 12 إلى 46 % في أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 55 و 64 (Albarsha, 2012 & Elmehdawi) ، واتفقت الدراسة الحالية أيضا مع الدراسة التي أجريت في استراليا من قبل (Cochrane et al., 2015) حيث أثبتوا أن الأطفال الأكبر سنا أكثر عرضة لزيادة الوزن أو السمنة. ولقد وجدت نسبة عالية من زيادة الوزن والسمنة بين تلاميذ المدارس البرازيلية الذين تتراوح أعمارهم بين 10 و 16 سنة ، الذين حضروا المدارس الحكومية ( Pinto et al., 2016).

و في دراسة تم إجرائها من قبل (Abdelkarim et al., 2017) في مصر وجد أن الأطفال اللذين يعانون من البدانة في سن مبكرة للمدرسة لديهم معدل انتشار مرتفع ليقبوا بدناء في مرحلة البلوغ مما يزيد من خطر الإصابة بالإمراض المزمنة لاحقا.

### الاستنتاج

نستنتج في نهاية هذا البحث أن نسبة انتشار زيادة الوزن والسمنة في منطقة نالوت وتاكوت كانت 13.7 % ، ولقد تم إثبات الفرضيات التي تنص على أن هناك علاقة بين النشاط الجسدي ومؤشر كتلة الجسم لدى أطفال المدارس حيث كانت قيمة P-value أقل من 0.01 ، ولم يتم إثبات الفرضية التي تنص على أنه لا توجد علاقة بين المستوى الاقتصادي ومؤشر كتلة الجسم حيث كانت قيمة P-value أقل من 0.05 وهذا يدل على أن هناك علاقة بين المستوى الاقتصادي ومؤشر كتلة الجسم.

### مراجع عربية

حبشي ، نوال ، حبشي ، إيمان ، سنوسي ، صباح (n. d). أهمية النشاط البدني الرياضي في محاربة السمنة لدى الأطفال .الجزائر. المدرسة الوطنية العليا في علوم وتكنولوجيا الرياضة.

## مراجع أجنبية

1. Abdelkarim, O., Ammar, A., Soliman, A. M & „Hökelmann, A. (2017). Prevalence of overweight and obesity associated with the levels of physical fitness among primary school age children in Assiut city .*Egyptian Pediatric Association Gazette*.48-43 ،(2)65 ،
2. Badawi, N. E. S., Barakat, A. A., El Sherbini, S. A & „Fawzy, H. M. (2013). Prevalence of overweight and obesity in primary school children in Port Said city. *Egyptian Pediatric Association Gazette*, 61(1), 31-36.
3. Booth, H. P., Charlton, J & „Gulliford, M. C. (2017). Socioeconomic inequality in morbid obesity with body mass index more than 40 kg/m2 in the United States and England .*SSM-population health*.178-172 ،3 ،
4. Cochrane, T., Davey, R. C & „de Castella, F. R. (2015). Influence of school community and fitness on prevalence of overweight in Australian school children .*Preventive medicine*.437-433 ،81 ،
5. Do, L. M., Tran, T. K., Eriksson, B., Petzold, M., Nguyen, C. T & „Ascher, H. (2015). Preschool overweight and obesity in urban and rural Vietnam: differences in prevalence and associated factors .*Global health action* ،(1)8 .28615
6. Elmehdawi, R. R & „Albarsha, A. M. (2012). Obesity in Libya: a review .*Libyan Journal of Medicine*.(1)7 ،
7. Eng, R. Q. (2009). The Relationship of Socioeconomic Status and Obesity in Youth. Washington state university.
8. Jiang, X. X., Hardy, L. L., Baur, L. A., Ding, D., Wang, L & „Shi, H. J. (2014). High prevalence of overweight and obesity among inner city Chinese children in Shanghai, 2011 .*Annals of human biology*.472-469 ،(5)41 ،
9. Laitinen, J., Power, C & „Järvelin, M. R. (2001). Family social class, maternal body mass index, childhood body mass index, and age at menarche as predictors of adult obesity .-*The American journal of clinical nutrition*.294-287 ،(3)74 ،
10. Merwe, V.D .(2004) .Childhood Obesity ،*South African Family Practice*.46:6 .،19-16DOI: 10.1080/20786204.2004.10873093.

11. Mowafi, M., Khadr, Z., Kawachi, I., Subramanian, S. V., Hill, A & .Bennett, G. G. (2014). Socioeconomic status and obesity in Cairo, Egypt: A heavy burden for all .*Journal of epidemiology and global health*.21-13 ،(1)4 ،
12. Pate, R. R., Flynn, J. I & .Dowda, M. (2016). Policies for promotion of physical activity and prevention of obesity in adolescence .*Journal of Exercise Science & Fitness*.53-47 ،(2)14 ،
13. Pinto, R. P., Nunes, A. A & .Mello, L. M. D. (2016). Analysis of factors associated with excess weight in school children .*Revista Paulista de Pediatria*.468-460 ،(4)34 ،
14. Truter, L., Pienaar, A. E & .Du Toit, D. (2010). Relationships between overweight, obesity and physical fitness of nine-to twelve-year-old South African children .*South African Family Practice*.(3)52 ،
15. Wang ,Y., Lim ,H .(2012). The global childhood obesity epidemic and the association between socio-economic status and childhood obesity .*International Review of Psychiatry* ،188-176 ،24:3 ،DOI: 10.3109/09540261.2012.688195.
16. Ziyagil, M. A., Imamoğlu, O., Sarioğlu, Ö., Çekin, R., Ziyagil, F., Kabadayi, M & ... .Çebi, M. (2011). The relationships among obesity, physical activity, the knowledge level about obesity, watching food ads on TV with interest, and the number of weekly school canteen usage in adolescents .*Procedia-Social and Behavioral Sciences*.595-591 ،28 ،

### مراجع من الإنترنت

Media Centre.(2016). Obesity and overweight. Fact sheet.

//<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en>

تاريخ زيارة الصفحة 19/03/2018



## المنهج الوظيفي وأثره في تيسير الدرس النحوي تعلمًا وتعليمًا

إعداد الباحثة بسمة بشير رمضان قريبع

### مقدمة

يهدف هذا البحث إلى استجلاء أثر المنهج الوظيفي في تيسير الدرس النحوي، فعلى الرغم من أهمية النحو على اللغة بوصفها أداة لتحقيق التواصل البشري، فإنَّ تعليمها وتدرسيها يمثل إشكالا كبيرا عند الدارسين والمدرسين على السواء، قد شهد النحو العربي إشكالاتٍ كثيرة، منها: القول بصعوبته، وفقدان السليقة اللغوية. إذا ما أثر المنهج الوظيفي في حلِّ تلك الإشكالات؟

إن المنهج الوظيفي يهتم بالجانب الوظيفي للقواعد اللغوية وأكثرها استعمالا التي تساعد المتعلم على إتقان اللغة وربط دروسها بالحياة اليومية إذ يجعل المتعلم نشطاً وفاعلاً داخل فصل الدراسة وهذا ما ترمي إليه التربية الحديثة في تدريس القواعد النحوية وظيفيا.

تظهر أهمية هذا البحث في النواحي الآتية:

. بيان مفهوم المنهج الوظيفي وحدوده.

. توضيح مكانة المنهج الوظيفي في تيسير النحو العربي.

. بيان أسس المنهج الوظيفي وأثره في تعلم اللغة والنحو.

إن هذه الدراسة، قائمة على المنهج الاستقرائي التحليلي، وسيتم تصنيف الدراسة الحالية طبقاً للمحاور الآتية: أ . مفهوم المنهج الوظيفي. ب . المنهج الوظيفي وأثره في تدريس النحو العربي. ج . أسس المنهج الوظيفي.

عليه فإن الدراسة الحالية تحاول الإسهام في إيجاد طريقة للحدّ من الصعوبة الكامنة في تعليم النحو العربي انطلاقًا من أسس المنهج الوظيفي من أجل تحقيق تيسير فعال في النحو العربي المعاصر.

### المحور الأول: مفهوم المنهج الوظيفي

**مفهوم المنهج:** هو وسيلة محددة توصل إلى غاية معينة، أما المنهج العلمي هو: &quot;تحليل منسق وتنظيم للمبادئ والعمليات العقلية التي توجه بالضرورة البحث العلمي أو ما تألفه بنية العلوم الخاصة.&quot; ويعرف المنهج أيضًا بأنه: ((الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة)).

### المفهوم الوظيفي لغة

المفهوم الوظيفي ذو تعريفات متعددة بتعدد المجالات العلمية والفنية، وفي المحور الحالي محاولة لتحديد هذا المفهوم في إطار الدراسات اللغوية.

جاء في (لسان العرب) لابن منظور الجدر [و.ظ.ف] بمعنى: &quot;الوظيفة من كل شيء: ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام، أو علف، أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف، ووظفت الشيء على نفسه ووظفه توظيفًا: ألزمها إياه، وقد وظف له توظيفًا على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله عز وجل والوظيف لكل ذي أربع: ما فوق الرسغ إلى مفصل الساق، ووظفيا يدي الفرس: ما تحت ركبتيه إلى جنبيه، ووظفيا رجليه: ما بين كعبيه إلى جنبيه&quot; 3.

وهو . كما ذكر . الجوهرى (ت 393هـ) يراد به: &quot;الوظيف مستدق الذراع والساق من الخيل والإبل ونحوهما، والجمع أوظفة وفي حديث حد الزنا: فنزع له بوظيف بعير فرماه به فقتله؛ قال: وظيف البعير خفه، وهو له كالحافر للفرس&quot;. وعند الأصمعي سياق مشابه لما سبق، حيث إن الجدر [و.ظ.ف] في اللغة عبارة عن: &quot;يستحب من الفرس أن تعرض أوظفة رجليه، وتحذب أوظفة يديه ووظفت البعير إذا قصرت قيده، وجاءت الإبل على وظيف واحد: إذا تبع بعضها بعضًا كأنها قطار، كل بعير رأسه عند ذنب

صاحبه" جاء في المعجم الوسيط لأنيس، بمعنى: "وظفه: عين له في كل يوم وظيفة، يقال وظف له الرزق، ولدابته العلف وجمعها وظائف ووظف ويقال: للدنيا وظائف ووظف: أي: نوب ودول" 4;

### المفهوم الوظيفي الاصطلاحي

أما في الاصطلاح، فللمعنى الوظيفي تعريفات عدة عند العلماء وهو كما عرّفه

إبراهيم بأنه: "مجموعة القواعد التي تؤدي الوظيفة الأساسية للنحو، وهي ضبط

الكلمات، ونظام تأليف الجمل؛ ليسلم اللسان من الخطأ في النطق، ويسلم القلم من الخطأ في الكتابة أما عند والي (1417هـ) فسياق مشابه لما سبق، حيث إن الوظيفي عنده في اللغة عبارة عن: "مجموعة القواعد التي تؤدي الوظيفة الأساسية للنحو، وهي ضبط الكلمات، ونظام تأليف الجمل؛ ليسلم اللسان من الخطأ في النطق، ويسلم القلم من الخطأ في الكتابة، دون خوض في خلاقات النحويين، أو تقريرات الباحثين، أو مفاضلة بين

آراء المتحاورين، ومحاولة الترجيح بينها". أما عند السليطي(117هـ): معنى الوظيفي هو: "اتجاه تربوي سيكولوجي اجتماعي، حيث إنه يهتم بسيكولوجيته من ناحية توفير اهتماماته واحتياجاته، ويشبع ميوله ورغباته، ففي عملية التعليم يبدأ بالمثير الذي يحفز الطالب نحو الدراسة، فيقبل عليها برغبة وشوق لإدراكه بأهميتها ودورها في حياته". المحور الثاني: المنهج الوظيفي وأثره في تيسير تدريس النحو العربي إن محاولات كثيرة قد قامت في علم النحو من أجل تيسيره، وأكبر شخصية لغوية عرفت بحملة تيسير النحو ابن مضاء الأندلسي، وسعيد الأفغاني في الحاضر، ومحمود المخزومي، ورشدي طعيمة، وشوقي ضيف الذي ذهب إلى القول بهدم القواعد النحوية.

إن محاولات تيسير النحو تسعى إلى تطوير وتغيير المنهج في التعامل مع النحو وجعله نظرية فعالة بتطوير أساليب الأداء الوظيفي، وبيان الأدوار الدلالية المتباينة؛ لذلك ينبغي استثمار المنهج الوظيفي في تعلم النحو، لما له من أثر بالغ في تدريس النحو صرفياً وتركيبياً ودلالياً؛ لأن تعلم اللغة يكون بالوظائف في دراسة الظواهر اللغوية وتفسيرها، وتحليلها حيث تبرز أهمية المنهج الوظيفي في المنحى التواصلية للغة ليس جمع القواعد،

ويعني ببناء المعاني وإدراك العلاقات بين المعاني المختلفة، واستخدام اللغة استخدامًا وظيفيًا بشكل سليم.

ظهرت فكرة النحو الوظيفي على يد عبد القاهر الجرجاني هو أول من نادى إلى المنهج الوظيفية في تعليم النحو العربي؛ لأنه تكسب المتعلم الكفاية في توظيف الوجه الإعرابي لخدمة التعبير اللغوي، كذلك نجد الجاحظ قائلًا: (أما النحو فلا تشغل قلبه . أي الصبي . إلا بقدر ما يؤديه إلى السلامة من فاحش اللحن من مقدار جهل العوام في كتاب إن كتبه ، وشعر إن أنشده).

ويتجدد الدعوى على يد ابن مضاء القرطبي، فالنحو الوظيفي عنده يقتصر على المباحث اللغوية التي تساعد المتعلمين على فهم وإدراك القواعد النحوية ممارستها في وظائفها الطبيعية، بتعبير آخر هي فهم اللغة المكتوبة والمسموعة التي تعزز القدرات اللغوية عند المتعلم، ومثله ابن خلدون رأى أن النحو من العلوم الآلية التي ينبغي ألا ينظر فيها إلا من حيث هي وسيلة لغيرها، ولا يوسع فيها الكلام ولا تفرع المسائل فالنحو الوظيفي . يتضح مما سبق بيانه، أن فكرة النحو الوظيفي قديمة في اللغة يعد النحو الوظيفي وسيلة لفهم أبواب النحو المتشعبة ومسائله المترابطة. أما فكرة المحدثين فقد اقتصر على تجريد النحو من فلسفة العوامل، والتعليقات النحوية والتخرجات التي لا فائدة منها، وجعل المتعلم محور العملية التعليمية بالتركيز على احتياجاته، وعلى مفاهيم المادة اللغوية وأساسياتها.

تظهر أهمية المنهج الوظيفي في وصف اللغة المستعملة وتحليلها فالنظام النحوي هو معنى وظيفي ذلك عن طريق المران والممارسة في استعمال اللغة، فاللغة بوصفها أداة لتحقيق التواصل البشري أي أن العبارات ومفردات اللغوية تستخدم لتأدية أغراض تواصلية معينة، وتُقارب خصائصها البنوية على هذا الأساس بعبارة أخرى هو أن كل بنية لغوية لها غرضها الخاص وأن هذه الأغراض وإن تعددت واختلفت من حيث طبيعتها أوية إلى وظيفة واحدة هي تحقيق التواصل بين أفراد مجتمع ما.

كما سبق بيانه آنفاً، فإن الوظيفة التواصلية تحدد بنية اللغة كما أن لكل أداة من الأدوات التي يستعملها الشخص تأخذ البنية التي تلائم الوظيفة المستعملة من أجلها، هذا يعني أن نسق اللغة مرتبط بنسق استعمالها؛ لأن ذلك يحدد قواعد النسق اللغوي، المعجمية والدلالية

والصَّرْفِيَّة والتركيبيَّة والصَّوْتِيَّة، حيث يظهر ذلك في بنية العبارات، فتحديد البنية حسب غرض التواصل المقصود، لذلك فأن بنية الاستفهام غير بنية الأمر، غير بنية النهي إلى غير ذلك من الأبنية.

خلاصة القول هنا هو أن النحو يجب تعليمه من أجل التواصل، وليس من أجل القواعد كما ينبغي تيسيره إلى أبعد الحدود باختيار المادة النحوية والنماذج الجيدة من الألفاظ اللغوية، وإلغاء الأبواب التي لا تُفيد المتعلم في الحديث اليومي.

### المحور الثالث: أسس المنهج الوظيفي

إن أسس المنهج الوظيفي تدل على تيسير النحو وتوسعي إلى تحقيق جملة من الأغراض وهي:

. التكامل بين مهارات اللغة وفروعها يُعنى المنهج الوظيفي بالتكامل اللغوي في الدُّروس النَّحْوِيَّة برنطها مع مجالات اللغة كالإنشاء والقراءة، والحوار، بحيث لا يُدرَّس النَّحو كماءة مستقلة عن تلك الفروع اللغويَّة؛ بل تعليم اللغة بشكل التكامل للغة ووحدها.

إن التكامل يساعد على فهم اللغة المسموعة، والمكتوبة، والتعبير الصحيح تحدثاً وكتابة، ويرى الباحثون أن سبب ضعف الطَّلبة في الدروس النَّحْوِيَّة، هو تدريس القواعد كماءة مستقلة منفصلة، عن فروع اللغة والتَّركيز في تدريس النحو على القواعد وإغفال جانب النص والتدوَّق اللغوي، لذلك يجد الطَّلاب صعوبة أمامه.

يتضح مما سبق إن فروع اللغة العربية لها أدوار متكاملة لا يمكن فصلها عن الأخرى؛ لأنها مرتبطة بعضها ببعض، من هنا تبرز أهمية دراسة القاعدة مع النص اللغوي وجعل النص الواحد محورا لتدريس جميع الفروع، بحيث نستمد من دروس القراءة والتَّعبير حافزاً يدفع الطَّلبة إلى دراسة القواعد وتطبيقها في حصَّة النَّحو إذا درس النحو تدريساً وظيفياً فإنه يوظف كل فروع اللغة العربية لخدمة اللغة.

### . وضوح الأهداف

يحقق المنهج الوظيفي النحوي مبدأ الأهداف؛ لأنَّ تعلُّم النحو ينبغي أن يكون له أهداف واضحة وأغراض لها صلة بالمهارات اللغويَّة، حيث إنَّ هدف تعليم النَّحو ليس تحفيظ

الدارس مجموعة القواعد المجرّدة أو التراكيب المنفردة، وإنّما فهم ووصف اللغة وتحليلها، ويكون ذلك بالتدريبات والممارسة؛ لذا ينبغي أن تختار الأمثلة والتّمرينات من النّصوص الأدبيّة السهلة .

. الوضوح والسهولة: أن المنهج النحوي الوظيفي يهتم بسهولة ووضوح المادة النحويّة من حيث العرّض والأمثلة والتدريبات التي تقدّم للدارسين، بحيث ترتبط ارتباطًا وطيدًا بخبرات الطّلبة في الحياة اليومية؛ لأنّ المادة النّحويّة المعقّدة تجعل من الدرس النحوي صعبًا غير محبّب عند الدارسين، إن مبدأ السهولة في المقررات النحوية يهدف إلى فهم استيعاب القواعد، وتيسير العملية التعليمية فالدارس عندما يفهم القواعد الأساسية خير من أن يُحفظ ويردّد الكثير من المصطلحات النحوية دون فهم، عليه يجب أن تصاغ مادة النّحو التي يراد تدريسها من المنهج الوظيفي والتطبيقي، بالاكتفاء بالمعلومات الأساسية، والابتعاد عن القواعد الشاذة، والمذاهب النحويّة، والشّروح الطويلة التي لا تغني الطّالب شيئًا في واقع الحياة.

. التوافق

من أسس المنهج الوظيفي لتعلم النحو التوافق، والمراد به مناسبة المادة اللغوية بمستوى الدرس، وأن يكون سهلاً بسيطاً من حيث المحتوى واللغة واحتياجات الدارس، وعدم الإيغال في الوجوه اللغوية المتعدّدة والشّواذّ عن القاعدة، وأيضًا عدم سرد المذاهب النحوية، وإلغاء الأمثلة غير علمية والأمثلة الشاذة التي يضرها النّحاة في كتبهم وإلغاء الخلافات وتعدد الآراء بين النّحاة في المسائل النحوية؛ لأن ذلك الخلاف الذي يجر إلى كثير من التعليل وتتعقد المسألة الواحدة هذا التفصيل لا يُفيد الدارس في مواقع الحياة؛ لذلك ينبغي الاقتصار الفصول والأبواب التي لها صلة بضبط الكلمات وتأليف الجمل الصحيحة.

. السياقات والمواقف

إن للسياق والمواقف اللغوية مكانة محورية في المنهج الوظيفي ووسيلة لتعلم القواعد النحوية، والتراكيب اللغوية، والجمل الأساسيّة واستخدامها وظيفيًا، ثم تقديم القواعد في صورتها الوصفية، بعبارة أخرى استعمال نظرية السّياق اللغوي المباشر في الدرس النحوي، هنا يستطيع الدارس فهم القاعدة عن طريق الاستنتاج، والممارسة والتّطبيق، دون الحاجة إلى

معرفة الأشياء التفصيلية في شكل القاعدة؛ لأن تيسير تدريس القواعد النحوية، يتم باختيار ما يحتاج إليه فقط من أمثلة وتمارين من النصوص اللغوية داخل السياق والمواقف اللغوية التي تزيد ثقافة الدارسين وتوسع دائرة معارفهم.

المنهج الوظيفي يهتم بالجانب السياقي اللغوي وضبط المفردات والكلمات، فالسياق اللغوي له مكانة محورية في التبليغ والتواصل بين البشر، يجب وضع القواعد النحوية في سياقات لغوية أو جملة مناسبة ومفيدة ذات قيمة كبيرة بعيدة عن الغموض وكثرة التأويلات والاحتمالات، أي أن يكون الخطاب مألوفة عند الدارس وأن يدرك أن التعليم والنشاطات المدرسية جزء من الحياة اليومية المختلفة التي تساعده على التواصل مع غيره.

إن ما يمارسه الدارس من النشاطات اللغوية مرتبطة بخبراته السابقة وما يدور في موقفه اليومية، عليه ينبغي أن نختار موضوعات لها علاقة تطبيقية بتلك النشاطات اللغوية، لأن الأمثلة والتدريبات الجافة لا تسهم في ممارسة اللغة ولا تستثير رغبات واهتمامات الدارسين لتطبيق ما يدرسونه من قواعد نحوية داخل الفصل الدراسي.

. الأهمية

تعني الأهمية أن (النحو) وسيلة لا غاية؛ يجب أن تتصف القواعد النحوية المقدمة للدارسين بالأهمية، وضرورة تعليمها لغرض التواصل، لا لغرض المعرفة فقط؛ لذلك ينبغي انتقاء الموضوعات النحوية الأكثر فائدة وأهمية في العملية التعليمية والأكثر وروداً واستعمالاً في الحياة اليومية التي تزيد من المستوى الأدائي للطلبة، وترك المواضيع الصعبة المعقدة كالاشتغال، والتنازع، والتصغير، والاستغاثة، والمعرب والمبني، والإعراب التقديري، والتثوين، والحذف، والتقديم والتأخير، إلى غير ذلك من الموضوعات التي ليس لها أهمية في مراحل التعليم وينفر منها الطلبة.

. الضرورية

إن المنهج الوظيفي يهتم بالجانب الضروي حيث يُقدّم للطلبة (النحو) الأساسي والضروري ذو الفائدة، واستبعاد الموضوعات النحوية التي لا فائدة من تدريسها في المراحل من التعليم العام؛ لذا ينبغي أن يتعلم الطالب ما يحتاجه باختيار المادة النحوية والنماذج

البسيطة من التراكيب اللغوية، وشرح تلك التراكيب، وإلغاء الأبواب التي لا فائدة منها، والتقليل من التقديرات والاستغناء عن التأويل والتطويل والتفصيل والحشو الزائد.

. التدرُّج .

التدرج يجب أن تدرس المادة النحوية من السهل إلى الصعب فالأكثر صعوبة، شيئاً فشيئاً، بتعبير آخر عرض الموضوعات البسيطة قبل الموضوعات الموسّعة، بشكل تدريجي، ويعني أيضاً أن تكون الكتب المدرسية متدرجة في محتواها بترتيب المادة ذاتها من المعلومات والمفاهيم 26 ، وفائدة التدرُّج، أن الدارِس لا يشعر بالصعوبة عندما ينتقل من درسٍ لآخر، بل يحس بوجود تسلسلٍ متماسكٍ بين الدروس المتتالية، ولا يتم ذلك إلا إذا كان الدرس الواحد يرتبط بما قبله، لما فيه من تدعيم و تثبيت للمكتسبات السابقة ، ومثال استراتيجية التدرُّج في تدريس (الصفة، وأفعال النقصيل)، إذا تعلم الطالب قاعدة صياغة أفعال النقصيل من الصفة على وزن أفعال، يستطيع أن يصوغ (أكبر من كبير)، و( أشجع من شجاع ). أما إذا كان قد تعلم أشجع قبل أن يتعلم شجاع، فإنه لا يستطيع استنتاج الصفة من ذلك، فقد يكون الصفة على وزن: (فعليل أو فاعل، أو فعال أو فعل ).

. الشيوخ .

الشيوخ هو اختيار الموضوعات الأكثر شيوعاً إن القاعدة أو المركب الأقل شيوعاً يؤدي إلى صعوبة النحو وكثرة الموضوعات في الكتاب المقرر؛ لذا يجب اختيار الموضوعات التي يكثر شيوعها من خلال اللغة الحية ، ومن هنا يكون منهج دراسة النحو بناءً على أنّ المتكلم يوظفه في كلامه وفي مختلف خطاباته واتصالاته بالآخرين.

يتضح مما سبق، أنّ اختيار المادة التي يراد تدريسها للطلبة . خصوصاً للأجانب . يجب أن يبنى على هذا الملمح، وإنه ليس بمفيد أن نختار أسلوباً أو مركباً يقل استخدامه أو أنّ استخدامه نادر، وبهذا نستطيع أن نجعل المواد المقررة أكثر تقبلاً لدى الطلبة؛ بحيث يمكن تطبيق ما درسه وممارسة اللغة بكل يسر .

. تنوع التدريبات والتطبيقات

إنَّ للتَّدريبات والتطبيقات والأمثلة اللغوية دورًا بارزًا في عملية تعليم النُّحو العربيِّ لدارس اللغة ومتعلمها؛ لأنَّها تحدّد الأهداف المقرّرة من المنهج، كما أنها تُثيّر دوافع الدارسين وتزيد من رغبتهم في التعلُّم، والاستعمال الصحيح للألفاظ والتراكيب، كما تنمي خبراتهم ومهاراتهم اللغوية، وتزيد في حصيلتهم المعرفية؛ لدى ينبغي أن تتعدّد وتتّبع أشكال التَّدريبات والتطبيقات.

بناءً على هذه الخصائص عن التدريبات والتطبيقات، فلا بدّ من اتباع استراتيجيات محدّدة من أجل الاستفادة منها والمتمثلة فيما يلي:

(أ) أن تكون التدريبات مبنية على المحاكاة والتكرار؛ لأن التَّدريبات وسيلة لتثبيت

القواعد النُّحويّة في أذهان الطُّلبة ونقلها في الاستعمال الواقعي في حياتهم العلمية والعملية بشكل فعّال.

(ب) أن تتعدّد صور تقييم الطلاب؛ لتشمل جميع أنواع التدريبات والتطبيقات، وأنّ نقيّم تحصيل مستوى الطلاب المعرفية؛ لذا ينبغي أن تتعدّد وتتّبع أشكال التَّدريبات والتطبيقات.

(ج) أن تُستبعد الأمثلة الشاذة، والتي تتعدّد الآراء حولها؛ لأنها تتنافى ومبدأ التطبيق، وتزيد في صعوبة النحو.

(د) أن تعالج التدريبات المهارات اللغوية، والنحويّة، والوجدانيّة، والجماليّة.

(هـ) أن تكون الأمثلة كثيرة وكافية وواضحة تساعد المتعلّمين على استنتاج القواعد النُّحويّة ببسّر وسهولة موجزة مركزة على المهمّ، فقليلٌ يُفهم ويستعمل خيرٌ من كثير.

29 . الراجح، ناصر بن إبراهيم، النحو الوظيفي وكيفية الإفادة منه في تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها، مرجع سابق، ص 10.

إن التطبيقات والاختبارات وسيلة نستطيع أنّ نقيّم تحصيل مستوى الطلاب المعرفية ولمعرفة تمكن الدارسين من محتوى ما يجري تعلمه وبظهور المنهج الوظيفي أزداد الاهتمام بتطور طرائق الاختبار.

بناءً على ما تقدم عرضه فإن أسس المنهج الوظيفي لها أثر بالغ الأهمية في تيسير الدرس النحوي سواء في المستوى التعليمي أو في المستوى التداولي والتواصلية ومسايرة طبيعة العقل البشري في الإدراك والفهم.

. الإفادة

الإفادة هي أن تكون الموضوعات والقواعد النحوية مفيدة يستفيد منها الدارس في رفع مستوى الأداء اللغوي، إذ ليس من المفيد أن يتعلم الطالب موضوعات لا تجدي نفعاً؛ لذلك يجب أن يتعلم ما يحتاجه من القواعد التي تساعده في ضبط المفردات والكلمات، ومعرفة كيفية التعامل مع النصوص اللغوية والاستفادة منها، وما له وظيفة مستخدمة في حياته اليومية.

إن المنهج الوظيفي يتصف بعنصر الإفادة في انتقاء وعرض الأنماط اللغوية والموضوعات النحوية الأكثر فائدة وأهمية في العملية التعليمية والأكثر وروداً واستعمالاً في الكلام اليومي عرض الأنماط اللغوية والموضوعات النحوية البعيدة عن الغموض وكثرة التأويلات والاحتمالات، وسرد التفاصيل النحوية والشواهد اللغوية وغيرها من الموضوعات التي ليس لها فائدة.

. مناسبة مستوى الطالب

يهتم المنهج الوظيفي بمناسبة مستوى الطالب لتعلم النحو، حيث لا بدّ من منهج نحوي مناسباً سهلاً بسيطاً لمستويات الدارسين لغويًا وكميًا، ينبغي الاقتصاد على الفصول والأبواب التي لها صلة بضبط الكلمات وتأليف الجمل الصحيحة، ولا داعي من سرد الوجوه اللغوية المتعددة والشواهد عن القاعدة، والإعراب وما يتصل ما يتصل به من بناء وإعراب تقديري ومحلي، وترك مسائل الخلافات النحوية الناشئة عن نظرية إلغاء العامل، وإلغاء التأويلات والتقديرية الإعرابية البعيدة المحتملة، وإلغاء العِلل النحوية لأنها تزيد من صعوبة النحو.

## . الأمثلة

تعد الأمثلة من المحاور الأساسية التي يستند عليها النحو الوظيفي في تعلم القواعد اللغوية والنحوية عليه يجب أن تكون الأمثلة المقدّمة أمثلة كثيرة وواضحة، وسهلة الفهم والإدراك لدى الدارس، من حيث الكلمة والتراكيب ومرتبطة بحياة الواقعية؛ لأنّ كثرة الأمثلة تسهل عملية استنتاج القواعد النحويّة، التي يبني عليها تصورات.

## . الكفاية التداولية

الكفاية التداولية بوصفها بنية النحو الوظيفي تسعى إلى استيعاب وإنتاج ألفاظ وعبارات لغوية صحيحة في مواقف تواصلية معينة لتحقيق أغراض محددة، أضف إلى ذلك أن الكفاية التداولية ترصد الوظائف التي تربط بين مكونات العبارة اللغوية من خلال ثلاث مستويات: المستوى الأول: تمثيل الوظائف الدلالية: تحدد الأدوار التي تقوم بها موضوعات المحمول بالنسبة للواقع التي يدل عليها وهي: المنفذ، المتقبل، المستقبل، المستفيد، المستوى الثاني: تمثيل الوظائف التداولية: تقوم بتحديد الوظائف التركيبية الوجهة المنطلق منها في وصف الواقعة الدال عليها محمول الحمل، وهي:

الفاعل، المفعول، المستوى الثالث: تمثيل الوظائف التداولية، المبتدأ، المحور، البؤرة، بحيث تحدد الوظائف التداولية القائمة بين مكونات الجملة بالنظر إلى الوضع التخابري بين المتكلم والمخاطب في طبقة مقامية معينة.

عليه، فإن النحو الوظيفي يقوم على أساس تبعية البنية للوظيفة، لدى نرى أن المستوى التداولي والمستوى الدلالي يحددان الخصائص الممثل لها من الناحية الصرفية والتركيبية، فالوظائف النحوية مفاهيم مشتقة من بنيات مركبية، أي علاقات مشتقة من البنية التحتية تنقل إلى بنية مكونية، لذلك يتم بناء البنية المكونية انطلاقاً من البنية التحتية لا العكس.

## . الكفاية النفسية

المبدأ الأساسي للمنهج النحوي الوظيفي هو تحقيق الكفاية النفسية في مجال اكتساب اللغة وتعلمها، وآليات إدراك فهم اللغة وإنتاجها إضافة إلى ذلك أن علم النفس اللغوي والمعرفي يهدف إلى شرح وتوضيح القواعد والاستراتيجيات التي تحكم عمليات إنتاج الجمل

أو النصوص اللغوية وفهمها، وأن يختزن منها الشخص في ذاكرته، وأن يقوم باسترجاعها وتحليلها من جديد في مواقف أخرى.

يهدف النحو الوظيفي من خلال الكفاية النفسية إلى:

أ . إبعاد التحويلات المعتمدة في النظرية التوليدية التحويلية من جهازها الواسف؛ لأن التحويلات غير مطابقة للواقعية النفسية في عقل المتكلم/ السامع، فالمتكلم إذا أراد أن ينقل رسالة على هيئة جملة أو نص إلى الشخص المستمع، لا يلتزم بأي قاعدة تحويلية، وأيضًا السامع لا يطبق تلك القواعد، بالكيفية نفسها، كما يفرضه المنطق هذه الحالة كما أنه لا توجد قواعد تحويلية واحدة للغات الطبيعية، فضلًا عن اختلافها كما ونوعًا حتى على مستوى لغة واحدة.

ب . صياغة النحو الوظيفي على أساسين هما التوليد أو مولد بمصطلح الحاسوب أي إنتاج الجمل والعبارات، والتحليل أو محلل بمصطلح الحاسوب يهتم بالوظيفة العكسية، أي إرجاع الجمل والعبارات المحققة إلى بنياتها التحتية، وهنا تحقق أيضًا بالكفاية الحاسوبية.

. الكفاية النمطية

يهتم المنهج الوظيفي بالبنية النمطية المختلفة للغة: فعل، فاعل، مفعول فقد توسعة فكرة البنية النمطية لكل المستويات اللغوية، في الوظائف الدلالية والتداولية فالمنهجية الوظيفية مقارنة الظواهر اللغوية وتفسير تلك الظواهر من مقارنة وظيفية كلية موحدة، في إطار الجملة أو النص؛ لأن الجملة والنص متماثلة بنيويًا ودلاليًا وتداوليًا؛ لذلك نستعمل فيها نفس الإليات والمبادئ.

إن المنهج الوظيفي يرتبط بدراسة المعاني بوصفها صورة نمطية لا تخرج عن حدود اللغة، إضافة إلى ذلك دراسة الكلمات ووظائفها داخل الصيغ والتراكيب اللغوية، فقد تتجاوز الوظيفية مجالي اللغة والكلام، إلى مجال المقام والسياق وهو عندما تكون اللغة غامضة في سياق إبلاغي لا يستمد وظيفته من التركيب والعبارات إنما من المقام والسياق المحيط بإنتاج تلك النصوص اللغوية.

إن الكفاية النمطية لها علاقة وطيدة مع المنهج الوظيفي في التبليغ والتواصل بين المتكلم والمخاطب.

. الكفاية الديناميكية

مفهوم الديناميكية هو التبليغ والتواصل بين المتكلمين، تعتبر الكفاية الديناميكية من أسس منهج النحو الوظيفي التي يسعى إلى تحقيقها؛ لأن الكفاية الديناميكية مبدؤها تيسير وتطوير منهج النحو؛ لأن اللغة ديناميكية متطورة وليست ثابتة، حيث أن الكفاية الديناميكية هي إمكان ارتباط التراكبات المعرفية اللاحقة للخطاب بالمعلومة السياقية السابقة، وبدورها يستطيع المتكلم أن يبدع باستمرار نموذج للسياقات داخل الخطاب اللاحق بأنماط مختلفة.

يتضح مما سبق، أن للكفاية الديناميكية دورا بارزا، في تحسين وتطوير البنية النحوية، يظهر ذلك في تفسير الظواهر اللغوية من مقارنة وظيفية كلية موحدة على الجملة، والنص، والكلمة، والمركب، وإفادتها من التراكبات المعرفية الوظيفية السابقة لها وتحديد مصطلحات دقيقة، وهذا يؤدي إلى التخلص من الالتباسات والاضطراب التي وقعت فيها، كما ظهرت مفاهيم وظيفية مختلفة، في إشكالية مزدوجة للمصطلحات المترادفة من جهة، ومن جهة أخرى تناقض تداخل بعضها الآخر على سبيل المثال مفهوم المستوى الوظيفي الذي يربط الخطاب بالوظيفة التبليغية، بوصفه مصطلحا أساسيا، مقابل المستوى النحوي أو الصوتي.

. الكفاية المراسية

الكفاية المراسية العامة تقوم هذه الكفاية على مبدأ وصف وتفسير بنية اللسان العامة، فصيحة كانت أم عامية، على مستوى آني أم تطوري من ناحية، وعلى إمكانية إسهامها في حل مشكلات علوم أخرى من ناحية أخرى، كالتعليمية والترجمة والنقد الأدبي، إلى غير ذلك وأن سياق الكفاية المراسية العامة الملموسة أوسع واشمل من مفهومها في سياق الكفاية النمطية؛ لأنها ترتبط بمتكلم ومخاطب حقيقيين، سواء أن كان لغوي فصيح أو عامي، تزامني أو تاريخي، بتعبير آخر إن الكفاية المراسية يمكنها تحقيق جملة من الكفايات إلى بعض العلوم من بينها:

## أ . الكفاية التطورية:

هذه الكفاية تهتم بالتطورات اللغوية وتقدم وصفاً وظيفياً دقيقاً، للغة المعاصرة، انطلاقاً من البنية بمكوناتها الصرفية والتركييبية والصوتية، مشتملة على الخصائص والوظائف الدلالية والتداولية مترابطة بعمليات الانتقاء والتَنَقُّل والانتقال، بتعبير آخر الكفاية التطورية هي تطور وظيفي تداولي أو دلالي وتطور بنيوي.

كما أن الكفاية التطورية تدرس تغيّر اللغات عبر الزمن سواء كانت من أصول عربية أو من لغات أولهجات أصول غير عربية، حيث بذلت جهود لمقاربة اللغة العربية الفصحى وبعض دوارجها وفق نموذج الجملة، ورصد التغيرات التي حصلت للغة الفصحى عبر التدرج التاريخي للدراسات اللغوية لإقامة حوار مثمر بين التراث والحداثة وإيجاد نقاط تقاطع بين تحليلات واقتراحات اللغويين في كثير من القضايا، كظاهرة الاستلزام الحواري، والإحالة وتصنيف العبارات، وتصنيف الأفعال اللغوية، والأغراض الكلامية.

## ب . الكفاية التعليمية:

تتجسد الكفاية التعليمية في النحو الوظيفي في جملة من المفاهيم المشتركة بينها وبين المقاربات التعليمية الحديثة، كالمقاربة التبليغية، والمقاربة بالأهداف وخاصة المقاربة بالكفاءات بمعنى المقاربة النصية أي على النص لا الجمل المقطوعة عن سياقاتها، فالنص مجموعة من الملكات والقوالب المتفاعلة أهمها القالب النحوي والدلالي والتداولي، تقابل مقاربة بالكفاءات النص مصطلح الكفاءات القاعدية وهي تعني مجموعة المعارف النحوية النظرية التي يحتاجها متعلمو مرحلة تعليمية معينة، وفق معايير تربوية واستراتيجيات وأنشطة تعليمية منظمة إلى معارف عملية سلوكية.

يتضح مما سبق، أن الكفاية التعليمية للنحو الوظيفي، تتمثل في إمكانية استثمار المفاهيم والمصطلحات في نموذج الجملة أو النص، بصياغة إجرائية، ككفاءات قاعدية في منهاج تعليمي، مبني على استراتيجيات وأنشطة تعليمية، تتحول بموجبها المعارف النحوية النظرية إلى مهارات عملية وسلوكيات لغوية حقيقية.

## ج . الكفاية الترجيحية

يحقق النحو الوظيفي مبدأ الكفاية الترجيحية من الأسس الآتية:

أ . الشمولية، وهي تفسر بنية اللغات الطبيعية وتصفها وصفا شاملا، (الصوت، التركيب، الدلالة، التداول).

ب . القالبية: هو أن النحو الوظيفي يضم عددا من النماذج النحوية، التي تتوفر فيه قوالب متكامل متفاعلة يتضمن كل قالب منها قواعد مستقلة، تخضع للصياغة وللتقنين.

ج . الكليات المعممة: هي البنية العميقة الكليات الدلالية والتداولية وتوسع أكثر بالبنية النموذج لمستخدم اللغة، خاصة في نموذج ما بعد المعيار، حيث تلتقي فيه اللغات المختلفة، على أساس أن لكل لغة قدرتين: قدرة عامة يشترك فيها كل الأشخاص، وقدرة خاصة يكتسبها الإنسان نتيجة الاحتكاك في جماعة لغوية معينة.

د . تقليص الوظائف التركيبية: إن الوظائف التركيبية في النحو القديم تقوم بوظيفتين على الأكثر؛ لذلك تم تقليص الوظائف التركيبية والاستغناء عن إحدهما أو عنهما معا في وصف بعض اللغات انطلاقا من توسع الكليات المعممة والوظائف الدلالية.

هـ . كلية قواعد الموقعة: توسع مفهوم الكليات بالمفهوم التوليدي في البنية المكونية السطحية بعد تقليص الوظائف النحوية ويبرز ذلك في صياغة القواعد الكلية، لضبط البنى الموقعية للغات، ذات صابغ البنى المتباينة، فالبنى الموقعية للغات الطبيعية لا يخرج عن ثلاثة أنماط: الفعل، الفاعل، المفعول به.

بناء على ذلك، فإن مبدأ الكليات التي ضبطها النحو الوظيفي تفتح آفاق لنظرية الترجمة؛ حيث تسهل عملية الانتقال من لغة إلى لغة أخرى، من خلال رصد معادلات هذه الكليات بين بنية تحتية في لغة المصدر، إلى بنية تحتية في لغة الهدف، سواء على مستوى الخصائص والوظائف الكلية النحوية، (الدلالية، التداولية، التركيبية)، أو مستوى المعجم لرصد قواعد التعبير كقواعد الصرف، والإعراب، والموقعة، والصوت من خلال نحو وظيفي مقارن، يرصد من خلالهما المعادلات المعجمية والنحوية بين اللغتين في حالة التطابق أما

في حالة عدم التطابق يلجأ إلى توليد أو إيجاد المقابل المعجمي أو النحوي في لغة الهدف، وذلك وفق المراحل الآتية:

1. مرحلة تحليل عبارة المصدر عبر قواعد التعبير الواردة في لغة المصدر إلى بنيتها التحتية
2. مرحلة نقل البنية التحتية من لغة المصدر إلى البنية التحتية في لغة الهدف.
3. مرحلة توليد العبارة الهدف في لغة الهدف، عن طريق تطبيق قواعد تعبيرها.

#### د . الكفاية السيميائية

إن النحو الوظيفي يحقق الكفاية السيميائية انطلاقًا من نحو العلامات والتماثل البنوي المعمم لنموذج مستعمل اللغة الطبيعية، فهي تصف وتفسر كل الأنظمة التبليغية لغوية وغير لغوية، كالرسم والموسيقى والسينما، انطلاقًا من نحو وظيفي قلبي طبقي، يحلل النص فيه إلى ثلاثة مستويات تداولي، ودلالي، وتركيبية.

عليه، فأن مفاهيم المنهج السيميائي يمدنا بجسرا قويا للنقد الأدبي، على سبيل المثال:

أ . مفهوم العلامة اللغوية أو تفاعل الدال بالمدلول انتقل مفهوم العلامة اللغوية، بواسطة المنهج السيميائي، إلى الأثر الفني تتفاعل فيها جملة من الدوال مشكلة نصا فنيا منتها كدوال، لكنه غير منته كمدلولات، تنقل رسالة فنية خاصة، تؤثر على المتلقي.

ب . الوظيفة: إن الوظيفة النحوية تشمل عدة وظائف؛ أي جملة الأدوار كالوظائف التركيبية نحو: (فاعل، مفعول)، والوظائف الدلالية نحو: (منفذ، متقبل)، والوظائف التداولية نحو: (محور، بؤرة)، أصبح للمنهج السيميائي الأثر الفني فيه جملة من الوظائف المتفاعلة فيما بينها لم تقتصر على اللغة، بل اشتملت الأنظمة السميولوجية الأخرى، مثلا الرواية، نلاحظ تفاعلا بين شخصياتها، وفضاءاتها المكانية والزمانية، من ناحية، وبين ملفوظاتها، وأغراضهم من ناحية أخرى، فالتحليل السيميائي أفاد من خلال الملفوظية والأفعال اللغوية، إدخال بعض المفاهيم، كتحديد وظائف المتلفظين في النص الروائي كالراوي الأول، والثاني، أو الشخصية المحورية أو الكاتب نفسه، وتحديد الأفعال اللغوية لملفوظاتهم، مما يدخل ضمن الإطار العام للوظيفة التبليغية، أما الوظيفة الشعرية أو الأسلوبية، ترصد رموز النص، موضحة طبيعة العلاقة التي تكونت بها هذه الرموز، سواء كانت لغوية أو غير

لغوية، عامة أو خاصة، ليبين دلالاتها وإيحاءاتها، حيث نجد الشاعر أو الروائي أو المسرحي، يختار بدقة فنية، أسماء أو صفات حيوانات عادية أو أسطورية، تتقاطع مع أسماء وصفات لأعلام عادية أو تاريخية، مكونا عالما أسطوريا يغني نصح بإيحاءات ودلالات كثيرة، ويدخل في هذا الإطار الوظيفة النحوية، كالفاعلية والمفعولية، حيث أصبحت مجموعة من الوظائف، تخضع لثلاثة مكونات: وظائف المكون الدلالي، والمكون التركيبي، والمكون التداولي.

#### ه . الكفاية الحاسوبية

يهدف النحو الوظيفي، من خلال الكفاية الحاسوبية إلى تحقيق درجة عالية في إعداد وضبط البرامج والنماذج اللغوية والنحوية التي تزود الحاسوب بالمولدات والمرادفات اللغوية فقد استعمل الحاسوب لتعليم القواعد اللغوية والنحوية، كأقسام الكلام وإعراب الجمل واستخلاص الجذور وتصريف الجذور وتصريف الأفعال واشتقاقاتها. وقد زود بعض البرامج بأسئلة موضوعية ويطلب من المتعلم معرفة نوع كلمة معينة بالنسبة لأقسام الكلام (اسم وفعل وحرف) أو عرض نص وقد حذف منه بعض الكلمات ويطلب من المتعلم أيضا كتابة الكلمات المناسبة في كل اختيار الكلمة المناسبة من ضمن قائمة تظهر على شاشة الحاسوب أو وضع جملة من النص بترتيبها عشوائياً، ويطلب إعادة بناء الجملة بشكلها الصحيح.

يعتبر الحاسوب أداة تعليمية تساعد الدارس على تطوير مهاراته اللغوية وتعلم المفردات اللغوية، وتركيب الجمل بمساعدة عناصر تفاعلية كالصوت، والصورة، والأفلام، والفيديو التفاعلي.

انطلاقاً مما سبق، تلك هي أساسيات الوظيفة التعليمية النحو من أجل التواصل، ليس بتحفيظ الدارس القواعد والتراكيب، إضافة إلى ذلك تيسيره إلى أبعد الحدود باختيار المادة النحوية والنماذج الجيدة من التراكيب اللغوية، وشرح تلك التراكيب، وإلغاء الأبواب التي لا تستعمل في الحديث اليومي، بعيداً التطويل والتفصيل دون مقدمات أو الحشو الزائد وما لا فائدة منه، والتقليل من التقديرات والاستغناء عن التأويلات التي لا حاجة إليها.

## الخاتمة

لقد كانت هذه الورقة محاولة لاستجلاء مفهوم المنهج الوظيفي وتوظيفه في تقرير القواعد اللغوية، حيث يعد المنهج الوظيفي منهجا جوهريا في اكتساب القواعد والقوانين والمفردات اللغوية وفي هذا الإطار، فإن هذه الورقة قد توصلت إلى عدة نتائج في البحث، يمكن تحديدها في فقرات الآتية:

- إن النحو الوظيفي يهتم بالجانب الوظيفي وما يحتاجه الدارس من أساليب للغوية حية تساعده على التواصل مع غيره في مواقف الحياة اليومية.

. الخلوص من الفكر الفلسفي في النحو، وإعادة تنسيق أبواب النحو.

- إلغاء الخلافات وتعدد الآراء بين النحاة في المسائل النحوية، وإلغاء الأمثلة غير علمية والأمثلة الشاذة التي يضررها النحاة في كتبهم.

— ظهرت طرق تدريسية جديدة في مجال تيسير اللغة والنحو خاصة &quot;الوظيفية&quot;.

بناءً على ذلك، فإن الورقة الحالية توصي بأن يكون المنهج الوظيفي هو محور البحث اللغوي، خاصة في تعلم اللغة والنحو العربي، وبذلك تعود المياه إلى مجاريها في البحث اللغوي والنحوي، ويوصف الوظيفية عملية عقلية تفتح آفاقاً واسعة في كل علم.

## المصادر والمراجع

- . أحمد شيخ عبد السلام، معايير تحديد القواعد النحوية في تعليم اللغة العربية بوصفها لغة ثانية، 1996م.
- الأفغاني، سعيد، مزاعم الصعوبة في لغتنا، مقالة في كتاب العيد الخمسيني، الهيئة المصرية العامة لشؤون المطابع الأميرية، 1410هـ. 1989م.
- الحاج، عبد الرحمن، أثر اللسانيات في النهوض بمستوى مدرسي اللغة العربية، مجلة اللسانيات، العدد 4، معهد اللسانيات والصوتيات، 1973-1974م.
- . الخولي، محمد علي، قواعد تحويلية للغة العربية، المملكة العربية السعودية، الرياض، دار المريخ، 1981م.
- . ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، بيروت، دار الجيل، ج 1، ب . ت.
- . الراجح، ناصر بن إبراهيم، النحو الوظيفي وكيفية الإفادة منه في تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها، المملكة العربية السعودية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، 1433هـ .
- 1434هـ.
- الرفاعي، إسماعيل خليل، فاعلية تدريس قواعد اللغة الإنجليزية المبرمجة بالكتاب والحاسوب، دراسة تجريبية على طلاب الصف الثاني الإعدادي في مدارس مدينة دمشق، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة دمشق، 1999م.
- . الركابي، جودت، طرق تدريس اللغة العربية، الرياض، دار الفكر، 1986م.
- الزايدي بودرامة، النحو الوظيفي والدّرس اللّغوي العربي دراسة في نحو الجملة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الآداب واللغات، 2013م . 2014م.
- . الزهراني، محمد بن سعيد بن مجحد، مستوى تمكين طلاب اللغة العربية في كلية المعلمين بمحافظة طائف من مهارات النحو الوظيفي، رسالة ماجستير، غير منشورة، 1428هـ.
- 1429هـ.

- الشهري، عبد الهادي بن ظافر، استراتيجيات الخطاب مقارنة لغوية تداولية، بيروت، دار الكتاب الجديد المتحدة، 2004م.
- الصمادي، عقلة محمود، نظريات تعلم اللغة واكتسابها تضمينات لتعلم العربية وتعليمها، مجلة مجمع اللغة العربية الأردني، العدد 54، 1998م.
- الفهري، عبد القادر الفاسي، اللسانيات واللغة العربية نماذج تركيبية ودلالية، البيضاء، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، 1985م.
- المتوكّل، أحمد، الوظيفية بين الكلية والنمطية، المغرب، دار الأمان، 2003م.
- المتوكّل، أحمد، قضايا اللغة العربية في اللسانيات الوظيفية البنية التحتية أو التمثيل الدلالي التداولي، الرباط، دار الأمان للنشر والتوزيع، 1995م.
- المتوكّل، أحمد، منحى الوظيفي في الفكر اللغوي العربي الأصول والامتداد، الرباط، دار الأمان، 2006م.
- الناقة محمود كامل، خطط مقترحة لتأليف كتاب أساسي لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها في وقائع الندوات تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها، ج2، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ب . ت.
- الناقة، محمود كامل، تعليم اللغة العربية للناطقين بلغات أخرى أسسه، مداخله، طرق تدريسه، جامعة أم القرى، وحدة البحوث والمناهج، 1985م.
- أنيس، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، استانبول، تركيا، 1410هـ.
- الهاشمي، عابد توفيق، الموجه العملي لتدريس اللغة العربية، بيروت، مؤسسة الرسالة، 1987م.
- إلياس، ديب، مناهج وأساليب التربية والتعليم لتراكيب اللغة العربية دراسة اللغوية، بيروت، دار الكتب اللبنانية، 1981م.
- بدوي، محمد طه، كتابة البحوث العلمية والأكاديمية المنهجية الحديثة، بيروت، دار مكتبة الهلال، 2008م.

- . بعيطيش، يحيى، الأصول اللسانية للمناهج النقدية الحديثة المنهج السيميائي نموذجاً، مداخلة منشورة في أعمال وبعوث الملتقى السابع عبد الحميد بن هدوقة للرواية، مديرية الثقافة ووزارة الاتصال والثقافة، ط 6، 2003م.
- بعيطيش، يحيى، نحو نظرية وظيفية للنحو العربي، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة كلية الآداب واللغات، غير منشورة، 2005م. 2006م.
- . حسان، تمام، اللغة العربية معناها ومبناها، دار الثقافة، 1994م.
- . زكريا إسماعيل، طرق تدريس اللغة العربية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1991م.
- . سعيد بحيري، علم لغة النص، مصر، الشركة المصرية العالمية للنشر، 1997م.
- سمك، محمد صالح، فن التدريس للتربية اللغوية وانطباعاتها المسلكية وأنماطها العملية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1986م.
- . ضيف، شوقي، تيسير النحو التعليمي قديماً وحديثاً مع نهج تجديده، القاهرة، دار المعارف، ط2، 1993م.
- طعيمة، رشدي أحمد، تعليم العربية لغير الناطقين بها مناهجه وأساليبه، الرباط، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، 1989م.
- ظبية سعيد السليطي، تدريس النحو العربي في ضوء الاتجاهات الحديثة، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، 2002م.
- . عبده، داود، دراسات في علم اللغة النفسي، الكويت، مطبوعة الجامعة، 1984م.
- . عبده، داود، نحو تعليم اللغة العربية الوظيفي، الكويت، مؤسسة دار العلوم، 1979.
- . عيد، محمد، في اللغة ودراساتها، القاهرة، عالم الكتب، 1974م.
- . قاسم، محمد محمد، مدخل مناهج البحث العلمي، بيروت، دار النهضة العربية، 1999م.
- . متوكل، أحمد، الوظائف التداولية في اللغة العربية، البيضاء، دار الثقافة، 1985.

- محجوب، عباس، مشكلات تعليم اللغة العربية، حلول نظرية وتطبيقات، الدوحة، قطر، 1986م.

. ابن مضاء، القرطبي، الرد على النحاة، تحقيق محمد إبراهيم البناء، دار الاعتصام، 1399هـ . 1979 م .

- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، بيروت، دار بيروت للطباعة والنشر، المجلد التاسع، 1375هـ . 1956م.

. نبهان، يحي محمد، استخدام الحاسوب في التعليم، دار اليازوري، العلمية للنشر والتوزيع، 2008م.

#### المراجع الأجنبية

1. Atan Long,, Pedagogi Kaedah Am Mengajar،
2. Selangor: Fajar Bakti Sdn. Bhd, 1980, pg:29.
3. porter, Don Testing in the Foreign Language Prog
4. ramme Areas of Change, in Tradition and Innovation in
5. English Language Teaching. London:Longman, 1986,43.
6. .Ee Ah Meng,Psikologi pendidikan II, Selangor, Fajar Bakti
7. Sdn. Bhd,1997, page:182
8. .R.Galisson coste, dictionnaire de didactique des langues
9. Hachette paris 1976l



## الخلافا النحوي في إعراب الأسماء الستة دراسة تحليلية

أ. علي محمد علي البوسيفي

كلية الآداب الجميل جامعة صبراتة

### الملخص

يتناول هذا البحث الخلافا النحوي في إعراب الأسماء الستة، ويناقش اختلاف النحاة في شروط إعرابها بالحروف وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية:

الأسماء الستة هي (أبوك، وأخوك، وحموك، وذو بمعنى صاحب، وفوك، وهنّ)، وهي أسماء جنس تعرب بعلامات الإعراب الفرعية نيابة عن الأصلية، وقد اختلف علماء النحو في إعرابها وذهبوا في ذلك مذاهب شتى، وأرجح المذاهب في إعرابها هو ما ذهب إليه جمهور البصريين، وأبو علي الفارسي، وابن يعيش، وابن الدهان وهو الرفع بالواو، والنصب بالألف، والجر بالياء

الكلمات المفتاحية للغة العربية - النحو - الأسماء الستة

### المقدمة:

الحمد لله ربّ العالمين والصلاة والسلام على أشرف خلق الله أجمعين سيدنا محمد - صلى الله عليه وسلم - وعلى آله وصحبه البررة الأخيار أجمعين، ومن اهتدى بهديه إلى يوم الدين.

أمّا بعد: فإنّ الإعراب ذو منزلة عظيمة، وأهمية رفيعة في اللغة العربية، تعددت أنواعه، واتسعت قضاياه لدى النحاة ولا غرو في ذلك فهو الوجه التطبيقي للنحو العربي، والمُبيّن عن معاني الكلم، قال ابن فارس: "من العلوم الجليلة التي اختلفت بها العرب (الإعراب) الذي هو الفارق بين المعاني المتكافئة في اللفظ، وبه يُعرف الخبر الذي هو أصل

الكلام، ولولاه ما مُيِّزَ فاعلاً من مفعولٍ، ولا مضافاً من مَنعوتٍ، ولا تَعَجَّبُ من استفهامٍ، ولا صدرٌ من مصدرٍ، ولا نَعَتْ من تأكيدٍ<sup>(1)</sup>.

يتناول موضوع الدراسة الخلاص النحوي في إعراب الأسماء الستة، حيث ذهب النحاة في إعراب هذه الأسماء مذاهب متعددة، فمنهم من قال: بأنَّ حروف المد فيها حروف إعراب، والإعراب فيها مقدر، ومنهم من قال إنَّ هذه الحروف هي إعراب، ومنهم من قال: بأنَّها معربة من مكانين؛ حروف المد، والحركات ما قبلها، ومنهم من قال: بأنَّ حروف المد دوال على الإعراب فقط، ومنهم من قال: إنَّ هذه الحروف ناشئة من إشباع الحركات، والإعراب قبلها إلى غير ذلك من الأقوال التي سترد في البحث، كما تكمن مشكلة البحث حول اختلاف النحاة في إعرابها، وتعددتها.

وتهدف الدراسة إلى بيان الخلافات النحوية في إعراب هذه الأسماء، وبيان الرأي الراجح منها، ونظراً لطبيعة الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث سار البحث من خلال الخطوات الآتية:

1. تعريف الإعراب لغةً واصطلاحاً، وذكر الأسماء الستة، وبيان شروطها.
2. عرض الآراء النحوية في إعراب الأسماء الستة، وبيان موقف النحاة منها من حيث الاعتراض أو الموافقة.
3. بيان الرأي الراجح منها والأدلة التي اعتمدها النحاة على ترجيحه.

### تعريف الإعراب لغةً واصطلاحاً:

الإعراب لغةً: الإفصاح والتبيين، والكشف، يقال أعْرَبَ فلان عما في نفسه أي أبان وأفصح، والإعراب مصدر الفعل الرباعي (أعْرَبَ) (2)، قال ابن جنِّي (ت392هـ): " الإعراب هو الإِبَانَةُ عن المعاني بالألفاظ" (3).

أمَّا الإعراب اصطلاحاً فقد انقسم فيه النحاة إلى فريقين:

الأول: ذهب جمهور النحاة إلى أنه لفظي: فهو أثرٌ يجلبه العامل ظاهراً أو مقدرًا<sup>(4)</sup>، وإليه ذهب ابن خروف (ت609هـ)، والشَّلوين (ت645هـ)، وابن الحاجب (ت646هـ)، وابن مالك، وسائر المتأخرين<sup>(5)</sup>.

الثَّانِي: ذهب عبد القاهر الجرجاني(471هـ) والأعلم(ت476هـ) وجماعة من المغاربة إلى أنه معنوي والحركات إنّما هي دلائل عليه<sup>(6)</sup>، وهو ظاهر قول سيبويه: "وهي تجري على ثمانية مجارٍ: على النصب والجرّ والرفع والجزم، والفتح، والضّمّ، والكسر، والوقف"<sup>(7)</sup>، ورجّحه أبو حيان(745هـ)<sup>(8)</sup>، واختاره من النحاة العُكبري(ت616هـ)<sup>(9)</sup>، وابن فلاح(ت680هـ)<sup>(10)</sup>.

ويرى معظم النحاة إنّ الأصل في الإعراب أن يكون بالحركات أي بالضمّة، والفتحة، والكسرة، والسكون وذلك لخفتها<sup>(11)</sup>، وبهذا تكون الحركة هي آلة الإعراب؛ لأنّ الاختلاف بين المعاني يحصل بها، وأمّا الإعراب بالحروف فإنّه إعراب فرعي قال ابن يعيش: "علم أنّ أصل الإعراب أن يكون بالحركات، والإعراب بالحروف فرع عليها"<sup>(12)</sup>، وقد علل ابن يعيش أصالة الإعراب بـ(الحركات) بالآتي:

أولاً: إنّ الحركة أولى بالدلالة على المعنى؛ لأنّها أقل وأخف، وبها نصل إلى الغرض دون تكلف.

ثانياً: لما افتقرنا إلى علامات تدلّ على المعاني والتفريق بينها، وكانت الكلمة مركبة من حروف وجب أن تكون العلامات غير الحروف؛ لأنّ العلامة غير المعلم كالطرز في الثوب، وكذلك كانت الحركات هي الأصل وهذا هو القياس<sup>(13)</sup>، وقال ابن مالك: "والإعراب بالحركة والسكون أصلٌ، وينوب عنهما الحرف والحذف"<sup>(14)</sup>.

ومن الأسماء التي تعرب بالحروف نيابة عن الحركات الأسماء الستة وهي: (أبوك، وأخوك، وحموك، وهنوك، وفوك، وذو)، وسميت بالأسماء الستة لأنّها ستة أسماء خالفت الأصل في الإعراب فهي تُرفع بالواو نيابةً عن الضمة نحو قوله تعالى: ﴿مَا كَانَ أَبُوكِ امْرَأً سَوَاءً﴾<sup>(15)</sup>، وتتصبّ بالألف نيابةً عن الفتحة نحو قوله تعالى: ﴿وَأَذْكُرُ أَخَا عَادٍ﴾<sup>(16)</sup>، وتجرّ بالياء نيابةً عن الكسرة نحو قوله تعالى: ﴿حَرَمْنَا كُلَّ ذِي ظُفْرٍ﴾<sup>(17)</sup>، والأصل في الأسماء المفردة أن ترفع بالضمّة، وتتصبّ بالفتحة، وتجرّ بالكسرة<sup>(18)</sup>.

وللأسماء الستة شروط خاصة في إعرابها بالحروف وهي:

1 - أن تكون في صيغة الإفراد لا مثلى ولا جمعاً<sup>(19)</sup>.

- 2 - أن تكون مُكَبَّرَةً وليست مصغرة؛ فإن كانت مصغرة أعربت بالحركات<sup>(20)</sup>.
  - 3 - (أبو)، و (أخو) أن تُضَافَ إلى ضمير غير المتكلم، وإذا أُضِيفَت إلى ضمير المتكلم تعرب بالحركات مثل ﴿ قَالَ أَنَا يُوسُفُ وَهَذَا أَخِي ﴾<sup>(21)</sup>، (قابلتُ أخي)، (ذهب مع أخي).
  - 4 - فَمٌ، تحذف الميم منه إذا أُضِيفَ مثل (في فيه ماءً)<sup>(22)</sup>.
  - 5 - ذو من شروط إعرابها بعلامات الإعراب الفرعية أن تكون بمعنى صاحب<sup>(23)</sup>.
  - 6 - هَنّْ الفصحح فيها أن تعرب بالحركات الظاهرة على النون، والنقص فيها حذف حرف العلة، والنقص فيها أحسن من الإتمام، والإتمام جائز<sup>(24)</sup>.
- وقد اختلف النحاة في إعراب الأسماء الستة وذهبوا في ذلك عدة مذاهب وهي على النحو الآتي:

**المذهب الأول:** أنها معربة بحركات مقدرة على حروف العلة (الواو، والألف، والياء)، وأنها أتبع فيها ما قبل الآخر للآخر<sup>(25)</sup>، فالرفع بضمّة مقدرة على الواو، والنصب بفتحة مقدرة على الألف، والجر بكسرة مقدرة على الياء، وهذا مذهب سيبويه، وجمهور البصريين<sup>(26)</sup>.

ونسبت بعض المصادر هذا المذهب إلى أبي علي الفارسي<sup>(27)</sup>، فقولك: ذهب أبوك، أصله في الرفع (أبوك)، ثم أتبعَتْ حركة الباء لحركة الواو، فقيل: أبوك، فاستنقلت الضمة على الواو فحذفت، أمّا في النصب فإذا قلت: قابلت أباك فأصله: (أبوك) فتحركت الواو وانفتح ما قبلها فقلبت الفاء، وأمّا في الجرّ؛ فإذا قلت: مررتُ بأبيك فأصله، ب(أبوك)، فاتبعت حركة الباء لحركة الواو فصارت (بأبوك) فاستنقلت الكسرة على الواو فحذفت، فسكنت، وقبلها كسرة فانقلبت ياءً<sup>(28)</sup> وهذه التغييرات أتت بعد إتيان حركة ما قبل الأخير لحركة حرف الإعراب، وبالتالي قدرت حركات الإعراب لحذفها، وهذا قياساً على (أمريء، وأبنيم)، فتقول: هذا ابنم، ورأيتُ ابنمًا، ومررتُ بأبنيم، وهذا امرؤ، ورأيتُ امرأً، ومررتُ بامرئ.

يقول سيبويه: "وأعلم أنّ من العرب من يقول: هذا هُنوك، ورأيتُ هناك، ومررتُ بهتيك"<sup>(29)</sup>.

وتابعهم في ذلك الصيمري بقوله: "واعلم أن الواو والألف والياء التي تُعَيَّرُ هذه الأسماء بهن لسن إعراباً، وإنما الإعراب مقدر في هذه الحروف؛ لأنّ الإعراب إنما يحل في الكلمة بعد تمامها، وهذه الحروف من تمام هذه الأسماء، فالإعراب يجب أن يكون مقدرًا"<sup>(30)</sup>.

واستدل أصحاب هذا المذهب بما يأتي:

- 1- إنَّ الأصل في الإعراب أن يكون بحركات إمَّا ظاهرة أو مقدره، فإذا أمكن التقدير مع وجود النظر لم يعدل عنه إلى الفرع وهو الإعراب بالحروف<sup>(31)</sup>.
- 2- هذه الأسماء معربة في الأفراد بالحركات فكذلك عند إعرابها بالإضافة تكون إعرابها بالحركات كغيرها من الأسماء<sup>(32)</sup>.
- 3- لو كانت هذه الحروف إعراباً لما اختلت الكلمة بحذفها كما هو الحال في الكلمة الصحيحة<sup>(33)</sup>.
- 4- قيل: إنَّ هذه الأسماء قد خولف فيها القياس بحذف لاماتها في حال إفرادها؛ لأنَّ قول (أب) أصله (أبو)، وكذلك باقي أخواتها، وكان مقتضى القياس أن تقلب الواو فيها (ألفاً)؛ لتحركها وانفتاح ما قبلها إلا أنهم حذفوها تخفيفاً، ولو خرجت على أصلها من قلبها ألفات لكانت حروف إعراب، والحركة مقدره فيها فكذلك لما ردت في الإضافة<sup>(34)</sup>.

وقد اعترض الرضي على مذهبهم بأنَّ ما حذف لامة من هذه الأسماء فإنها ترد في الإضافة لتكون هي علامة الإعراب، وذلك في (أبوك، أخوك، حموك، هنوك)، واستدل بنحو (دم)، و(يد) فإن لامها لا ترد في الإضافة، فدل ذلك على أن الأولى ردت فيها لتكون إعراباً لها<sup>(35)</sup>، واعترض النحاة كذلك على هذا المذهب بأن الإعراب بالحركات المقدره فيه تكلف، ويمكن الاستغناء عنها بنفس الحروف كما في إعراب المثني والجمع<sup>(36)</sup>، وأيضاً يستفاد من الحرف ما يستفاد من الحركات في الظاهر فهلاً نجعلها مثلها في كونها أعلاماً على المعاني<sup>(37)</sup>، ووصف ابن الحاجب هذا الرأي بأنه ضعيف بحصول الكفاية بأحد الإعرابين<sup>(38)</sup>.

**المذهب الثاني:** أنَّ الألف، والواو، والياء حروف إعراب ودوالً على الإعراب<sup>(39)</sup>، وهي لامات الكلمة وليس فيها إعراب مقدر<sup>(40)</sup>، وهو مذهب جمهور البصريين، وأبي علي الفارسي (ت377هـ)، وابن يعيش (ت643هـ) وابن الدهان (ت569هـ)، قال أبو علي الفارسي: "والدليل على أنَّ الواو في (أخيك) ونحوه حرف الإعراب الذي هو لام الفعل، وليس بعلامة الإعراب ودلالته قولهم: امرؤ، وإنمَّ فأتبعوا ما قبل حرف الإعراب، حرف الإعراب، فكما أنَّ الهمزة في (امرئ)، والميم في (إنم) حرف إعراب ليس بدالتي إعراب كذلك حرف

اللّين في (أخيك) ونحوه حرف إعراب<sup>(41)</sup>، وقد استدل أبو علي الفارسي على أنّ الواو في (ذو)، حرف إعراب بقوله: "ومن كان عنده أنّ حرف اللين في (أخيك) للإعراب وليس بحرف الإعراب يلزمه أن يكون الحرف في (ذو) أيضاً للأعراب دون أن يكون حرف الإعراب فإذا كان كذلك فقد حصل الاسم على حرف واحد، وذلك فاسد عند الجميع لأنّه إذا لم يجز أن يكون اسم على حرفين أحدهما حرف لين فإنّه لا يجوز أن يكون على حرف واحد أولى"<sup>(42)</sup>.

وتبع الفارسي ابن يعيش بأنّ (الألف والواو والياء) في الأسماء الستة حروف الإعراب وليس فيها إعراب مقدّر بقوله: "فأمّا الأسماء الستة المعتلة وهي: (أخوك، وأبوك، وحموك، وفوك، وهنوك، وذو مال) فهذه الأسماء إذا أُضيفت إلى غير متكلم كان رفعها بالواو، ونصبها بالألف، وجرّها بالياء؛ نحو قولك: (هذا أخوك وأبوك)، و(رأيتُ أخاك وأباك)، و(مررتُ بأخيك وأبيك)، وكذلك سائرهما، وإنما أُعربت هذه الأسماء بالحروف لأنها أسماءٌ حُذفت لاماتها في حال إفرادها، وتضمّنت معنى الإضافة، فجعل إعرابها بالحروف كالعوض من حذف لاماتها، واحتزنا بقولنا: وتضمّنت معنى الإضافة عن مثل (يدٍ)، و(دمٍ)، و(غدٍ)، وشبهها مما حُذفت لأمه"<sup>(43)</sup>.

وقال ابن الدهان: "ستة أسماء أُعربت بالحروف في حالة الإضافة إلى غير المتكلم، توطئةً للتثنية والجمع، وذلك قولك لغيرك: (هذا أبوك، وأخوك، وحموك، وهنوك، وفوك، وذو مالٍ)، و(رأيتُ أباك، وأخاك، حماك، وهناك، وفاك، وذو مالٍ)، و(مررتُ بأبيك، وأخيك، وحميك، وهنيك، وفيك، وذو مالٍ)، فالواو حرف الإعراب وعلامة الرفع، والألف حرف الإعراب وعلامة النصب، والياء حرف الإعراب وعلامة الجر"<sup>(44)</sup>.

وهذا المذهب رجحه الرّضيّ بقوله: "فذلك ما اخترنا"<sup>(45)</sup>، وعلل سبب اختياره لمذهب أبي علي الفارسي بقوله: "أنما جعل إعرابها بالحروف الموجودة، دون الحركة على ما اخترنا، توطئةً لجعل إعراب المثني والمجموع بالحروف، لأنهم علموا أنهم يحوجون إلى إعرابها بها لاستقاء المفرد للحركات؛ والحروف وإن كانت فروعاً للحركات في باب الإعراب لنقلها وخفة الحركات"<sup>(46)</sup>.

يقول محقق كتاب التبيين عن مذاهب النحويين البصريين والكوفيين: "وأما مذهب أبي علي فهو أقرب المذاهب؛ وذلك أنه، وجد هذه الحروف لامات الكلمة فمن هنا هي حروف إعراب ووجدتها دالة على الإعراب فقصى بها حكماً للدليل، وغير ممتنع أن يكون الشيء الواحد دالاً على أشياء ألا تترى أن التاء في قولك: (هي تقوم)، حرف المضارعة ودليل التأنيث، وفي قولك: (أنت تقوم)، هي حرف المضارعة ودليل الخطاب"<sup>(47)</sup>.

**المذهب الثالث:** أنها معربة بالحروف التي في آخر الأسماء الستة، وأنها قد نابت عن الحركات، فالرفع بالواو نيابة عن الضمة، والنصب بالألف نيابة عن الفتحة، والجر بالياء نيابة عن الكسرة<sup>(48)</sup>، وهذا ما ذهب إليه قطرب (ت226هـ)<sup>(49)</sup>، والزيادي (ت249هـ)<sup>(50)</sup>، والزجاجي (ت339هـ)، وهشام الضرير (ت209هـ)، ووصف السيوطي هذا المذهب بالمشهور<sup>(51)</sup>.

يقول ابن مالك: " ومنهم من جعل إعرابها بحروف المد على سبيل النيابة عن الحركات، وهذا أسهل المذاهب، وأبعدها عن التكلف؛ لأن الإعراب إنما جاء به لبيان مقتضى العامل، ولا فائدة في جعل مقدر متنازع فيه دليلاً، وإلغاء ظاهر وافٍ بالدلالة المطلوبة"<sup>(52)</sup>، وهو اختيار ابن هشام<sup>(53)</sup>.

وقد استدلل أصحاب هذا المذهب بما يأتي:

1- إن فائدة الإعراب هي بيان مقتضى العامل، وقد حصلت بالحروف نيابة عن الحركات<sup>(54)</sup>.

2- إن الأسماء الستة أشبهت التنثية والجمع في التكثر؛ لتوقف معانيها على الإضافة فأعربت بالحروف قياساً عليها وهي توطئة لإعراب المثني والجمع بالحروف<sup>(55)</sup>.

واعترض بعض النحاة على مذهبهم، وردّه العكبري بقوله: " أحدها أن الأصل في كلّ معرب أن يكون له حرف إعراب، وأن يعرب بالحركة لا بالحرف، وقد أمكن ذلك هنا، لأن الحركة امتنع ظهورها لتقلها على حروف العلة كما كان ذلك في المنقوص والمقصور"<sup>(56)</sup>، والثاني: أن هذه الأسماء معربة في الأفراد بالحركة لا بالحرف فكانت في الإضافة كذلك كغيرها من الأسماء، والثالث: أن هذه الحروف لو كانت إعراباً لما اختلت الكلمة بحذفها كما تختل الكلمة الصحيحة بحذف الإعراب<sup>(57)</sup>.

**المذهب الرابع:** أنها معربة بالحركات على ما قبل الحروف، وبالحروف أيضاً، أي أنها معربة من مكانين، وهو مذهب الكوفيين، وهذا ما ذهب إليه الكسائي والفراء<sup>(58)</sup>، واحتجوا بأن هذه الحركات وهي الضمة، والفتحة، والكسرة، تكون إعراباً لهذه الأسماء في حالة الإفراد، على الحرف الأخير من الاسم، وفي حالة الإضافة، مثل هذا أبوك، وقابلت أبك، وسلمت على أبيك، كانت الحركات باقية على ما كانت عليه في حالة الإفراد، وكذلك (الواو، والألف، والياء) بعد هذه الحركات تجري مجرى الحركات في كونها إعراب، بدليل أنها تتغير في حال الرفع، والنصب، والجر، فدلّ على أنّ الضمة والواو علامة للرفع، والفتحة والألف علامة للنصب، والكسرة والياء علامة للجر، واستدلوا على صحة مذهبهم بأنّ الأسماء الستة تعرب من مكانين بقولهم إنّ الضمة والكسرة والفتحة تكون إعراباً لهذه الأسماء في حال الإفراد فتقول: هذا أب لك، ورأيت أباً لك، ومررت بأب لك، وما أشبه ذلك، والأصل (هذا أبو)، فاستقلوا الإعراب على الواو فأوقعوه على الباء واسقطوا الواو، فكانت الضمة علامة للرفع، والفتحة علامة للنصب، والكسرة علامة للجر باقية كما في حال الإفراد وعند الإضافة تقول: هذا غلامك، ورأيت غلامك، ومررت بغلامك، فتظل الحركات التي في حال الإفراد هي نفسها إعراباً في حالة الإضافة فقالوا أنّ الضمة والواو علامة الرفع، والفتحة والألف علامة النصب، والكسرة والياء علامة الجر<sup>(59)</sup>.

وردّ هذا المذهب بالآتي:

- 1- بعدم وجود النظر له في كلام العرب فإنّ كل معرب ليس له إلاّ إعراب واحد<sup>(60)</sup>.
- 2- إنّه يستفاد من الحروف ما يستفاد من الحركات في الظاهر، وكذلك أنه إعرابان لمعرب واحد، وخاصة في (فيك، وذي مال)، فيكون المحمول أكثر من الحامل<sup>(61)</sup>.
- 3- إن العامل لا يحدث علامتي إعراب في المعرب، وإنما أثره يتمثل في علامة إعراب واحدة<sup>(62)</sup>.

وضعه كذلك ابن مالك<sup>(63)</sup>، وابن الأثيري<sup>(64)</sup>، وابن يعيش<sup>(65)</sup>.

**المذهب الخامس:** أنها معربة بالتغير والانقلاب في حالة النصب والجر، وبعدم ذلك في حالة الرفع<sup>(66)</sup>، وهذا ما ذهب إليه أبو عمر بن إسحاق الجرّمي (ت225هـ)، وحجته في ذلك قول العكبري: "إنّ الواو في الرفع هي الأصل فتكون حرف الإعراب والإعراب مقدر عليها

ولم تظهر لتقلها مع الواو، وأما في النصب والجرّ فالموجب لقبها فيهما حركة الإعراب، فالألف من جنس الفتحة، والياء من جنس الكسرة، فقد ناب الحرفان عن الحركتين والنائب عن الشيء يقوم مقامه<sup>(67)</sup>.

وضَعَفَ النحاة هذا الرأي للأسباب التالية:

1- إنَّ هذا القول لا نظير له؛ لأنَّ هذه الأسماء من جملة المفردات، ك (غلام، وزيد) وسائر المفردات، وهي تعرب بالحركات، فلو كانت معربة بالتغيير والانتقال لأدى ذلك إلى خروجها عن نظائرها<sup>(68)</sup>.

2- إنَّ الرفع لا انقلاب فيه مع كونه معرب لأنَّ الواو لام الكلمة في الأصل ولم تتقلب عن غيرها<sup>(69)</sup>.

3- إنَّ الانقلاب في المقصور ليس بإعراب فكذلك ههنا<sup>(70)</sup>.

**المذهب السادس:** إنَّها معربة بالحركات، والحروف ناشئة من إشباع هذه الحركات، ونسبه ابن الأنباري<sup>(71)</sup>، وابن يعيش<sup>(72)</sup>، والرضي<sup>(73)</sup>، والسيوطي<sup>(74)</sup>، إلى أبي عثمان المازني، كما في قول ابن الهريمة:

وَأَنْتِي حَيْثُمَا يُنْتِي الْهَوَى بَصْرِي مِنْ حَيْثُمَا سَلَكُوا أَدْنُو فَاَنْظُرُ<sup>(75)</sup>

أراد (فانظر)، فأشبع الضم، فنشأت الواو.

وقول عنتره<sup>(76)</sup>:

يُنْبَاعُ مِنْ دِفْرَى غَضُوبِ جَسْرَةٍ زِيَاةٍ مِثْلَ الْفَنِيْقِ الْمُخْدَمِ<sup>(77)</sup>

الشاهد في البيت أراد (يُنْبَعُ)، فأشبع الفتح، فنشأ الألف.

وضَعَفَ هذا القول، بأنَّ الإشباع يكون من الضرورة الشعرية وليس النثر مكانه،

وكذلك هذا الرأي يفضي بأن تكون ذو، وفو أسماء بحرف واحد وهذا فاسد<sup>(78)</sup>.

**المذهب السابع:** أنَّ هذه الأسماء تعرب بالحركات التي قبل الحروف وهي منقولة من الحروف، فالأصل في الواو مضمومة، لكن نقلت الضمة إلى الحرف الذي قبلها لئلا تقلب ألفاً، لتحركها وانفتاح ما قبلها ففي هذا نقل فقط، وفي النصب تحركت الواو وانفتح ما قبلها

فقلبت ألفاً ففيها قلب فقط، وفي الجرّ تنقل كسرة الواو إلى ما قبلها فتقلب لسكونها وكسر ما قبلها ياء، ففيها نقل وقلب، وهذا الرأي ينسب إلى الربيعي<sup>(79)</sup>.

وردّه الرضي<sup>(80)</sup>، ووصفه ابن مالك بأنه أضعف المذاهب<sup>(81)</sup>، وضعّف النحاة هذا المذهب لأنه يؤدي إلى أن تكون الحركة المنقولة حركة إعراب، وبالتالي يكون الإعراب في وسط الكلمة، ولا يصح تقدير الإعراب في حروف العلة؛ لأنّ المنقول ينطق به ولا حاجة إلى تقدير إعراب آخر<sup>(82)</sup>.

**المذهب الثامن:** أنها معربة بالحركات التي قبل الحروف، وليست منقولة، بل هي الحركات التي كانت بها قبل الإضافة فثبتت الواو لأجل الضمة وانقلبت ألفاً لأجل الفتحة، وياءً لأجل الكسرة، وهذا ما ذهب إليه محمد بن عبد الرحمن بن العافية الأزدي (ت583هـ)، ويوسف بن سليمان النحوي الشنتمري المعروف بالأعلم (ت476هـ)<sup>(83)</sup>.

وردّ هذا القول بأنّ هذه الحروف إن كانت زائدة وأنها تكونت الواو لأجل الضمة التي قبله، والألف لأجل الفتحة، والياء لأجل الكسرة التي قبله، فهذا يُعد إشباع، ومكانه الشعر<sup>(84)</sup>.

**المذهب التاسع:** إنّ أباك وأخاك وحماك وهناك معربة بالحروف، وأنّ فاك، وذا مالٍ معريتان بحركات مقدرة في الحروف وإليه ذهب السهيلي (ت581هـ)، و تلميذه الرندي (ت610هـ)<sup>(85)</sup>، قال السهيلي: "الأمر فيها عندي أنّها علامات إعراب وليست حروف إعراب، والمحذوف منها لا يعود إليها في الإضافة"<sup>(86)</sup>، وقوله: "وأما قولهم (فوك) في الرفع، و(فاك) في النصب، و(فيك) في الخفض، فحروف المد فيها حروف إعراب، بخلاف ما تقدم في (أخيك)، و(أبيك)، و(حميك) والفرق بينها وبين أخواتها أنّ (الفاء) لم تكن قط حرف إعراب لانفرادها، فلم يلزم فيها ما لزم في (الخاء) و(الباء)<sup>(87)</sup>، وقوله: "وأما (ذو مال) فكان الأظهر فيه أن يكون حرف العلة حرف إعراب"<sup>(88)</sup>.

**المذهب العاشر:** إنّ أباك، وأخاك، وحماك معربة بحركات مقدرة في الحرف، وأنّ فاك، وذا مالٍ معريان بالحروف، ذكره السيوطي ولم ينسبه لأحد<sup>(89)</sup>.

**المذهب الحادي عشر:** الواو والألف والياء في الأسماء الستة، هي ليست بحروف إعراب بل دلائل إعراب، كالواو، والألف والياء في التنثنية والجمع<sup>(90)</sup>، وهذا ما ذهب إليه الأخفش<sup>(91)</sup>،

في أحد قوليه، واختلف في قوله، أنها دلالة عن الإعراب، "فقال الزجاج، والسيرافي: المعنى: أنها معربة بحركاتٍ مقدرة في الحروف التي قبل حَرْفِ العِلَّةِ، ومنع من ظهورها كون حروف العلة تطلب حركاتٍ من جنسها، وقد رَدَّ هذا القول ابن الأنباري ووصفه بالقول الفاسد<sup>(92)</sup>.

**المذهب الثاني عشر:** قال ابن السراج، وابن كيسان معنى قول الأخفش في المذهب السابق: أنها حروف إعراب، ولا إعراب فيها لا ظاهر ولا مقدر، فهي دلائل إعراب بهذا التقدير<sup>(93)</sup>.

**المذهب الثالث عشر:** وهو ما ذهب إليه ابن أبي الربيع<sup>(94)</sup>، أنها معربة في الرفع بالنقل، وفي النصب بالبدل، وفي الجر بالنقل والبدل معاً، وهو موافق لما ذهب إليه الرِّعِي (المذهب الثالث) إلا في النصب، والأصل في (جاء أبوك): جاء أبوك فأتبعت حركة الواو للباء، والأصل في، (قابلتُ أبك): قابلتُ أبوك، فأبدلت الواو ألفاً لانفتاح ما قبلها، والأصل في (سافرتُ مع أبيك): مع أبوك، اتبعت حركة الواو للباء، فانقلبت الواو ياءً، لانكسار ما قبلها.

بعد دراسة هذه المذاهب النحوية في إعراب الأسماء الستة؛ يترجح لي أن أقوي المذهب؛ هو ما ذهب إليه جمهور البصريين، وتبعهم أبو علي الفارسي، وابن يعيش، القائل بأن الأسماء الستة معربة من مكان واحد و(الواو، والألف، والياء) هي حروف الإعراب، فترفع بالواو، وتنصب بالألف، وتجر بالياء، وذلك للأسباب الآتية:

1 - إنَّ هذه الأسماء في حالة الإفراد الحرف الأخير هو حرف الإعراب، وكذلك عند الإضافة يكون الحرف الأخير هو حرف الإعراب .

2 - إنَّ الإعراب بالحروف هو أسهل المذاهب وأبعدها عن التكلف<sup>(95)</sup>.

3 - إنَّ إعراب هذه الأسماء بالحروف مزيد فائدة وهو توطئة لإعراب المثني والمجموع بالحروف<sup>(96)</sup>.

4- يستفاد من الحرف ما يستفاد من الحركات في الظاهر، فهلاً نجعلها مثلها في كونها أعلاماً على المعاني<sup>(97)</sup>.

وفي اختتام هذا البحث هذه خلاصة لأهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

- 1- الأسماء الستة هي (أبوك، أخوك، حموك، ذو بمعنى صاحب، فوك، هُنْ).
- 2- الأسماء الستة أسماءً جنس تعرب بعلامات الإعراب الفرعية نيابة عن الأصلية.
- 3- اختلف علماء النحو في إعراب الأسماء الستة وذهبوا في ذلك مذاهب شتى.
- 4- أرجح المذاهب في إعراب هذه الأسماء في رأيي هو ما ذهب إليه جمهور البصريين، وأبو علي الفارسي، وابن يعيش، وابن الدّهان وهو الرفع بالواو، والنصب بالألف، والجر بالياء.

اشتراط علماء النحو لإعراب هذه الأسماء بالحروف شروط منها:

- أ- أن تكون هذه الأسماء في صيغة الإفراد، وأن تكون مكبرة وليست مصغرة، وأن لا تكون مضافة إلى ضمير المتكلم، وأن تكون مجردة من (ال) التعريف.
- ب- (ذو) من شروط إعرابها بالحروف أن تكون بمعنى صاحب.
- ج- (فمّ) تحذف الميم منه إذا أُضيف.
- د- (هَن) الفصحح فيها أن تعرب بالحركة الظاهرة على النون، والنقص فيها: أي حذف حرف العلة الأخير أحسن من الإتمام، والإتمام جائز.

**الهوامش:**

- 1- صاحبي في فقه اللغة، لأبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، تح، الشيخ أحمد صقر، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، ط1، 2005م، ص 81.
- 2- ينظر لسان العرب، ابن منظور، تح، أمين محمد عبد الوهاب، و محمد الصادق العبيدي، دار إحياء التراث العربي ببيروت، ط3، (دت)، مادة (عَرَبَ)
- 3- الخصائص لأبي الفتح عثمان بن جَيّ، تح، الشرييني شريدة، دار الحديث القاهرة، (دط)، 2002م، 89/1.

- 4- ينظر همع الهوامع في شرح جمع الجوامع، جلال الدين السيوطي، تح، عبد السلام محمد هارون، وعبد العال سالم مكرم، مؤسسة الرسالة، (دط)، 1992م، ص40.
- 5- ينظر المصدر السابق والموضع نفسه.
- 6- همع الهوامع، 41.
- 7- الكتاب، أبي بشر عمرو بن عثمان بن قَمبر، تح، عبد السلام محمد هارون، دار الجيل بيروت، ط1، (دت)، 13/1.
- 8- ينظر همع الهوامع، 41 / 1.
- 9- ينظر التبيين عن مذاهب النحويين، للعكبري، تح، عبد الرحمن العثيمين، ط1، 2000م، ص167.
- 10- ينظر المغني في النحو، للشيخ تقي الدين أبي الخير ابن فلاح اليمني (ت680هـ)، تح، عبدالرزاق السدعي، الشؤون الثقافية بغداد، ط1999م، 218/1.
- 11- شرح الرضي على الكافية، تح، يوسف حسن عمر، منشورات جامعة بنغازي، ط2، 1996م، 74/1.
- 12- شرح المفصل لابن يعيش، طبع إدارة الطباعة المنيرية مصر، (دط)، (دت)، 51/1.
- 13- المصدر السابق 51/1.
- 14- شرح التسهيل، لابن مالك، تح عبد الرحمن السيد، ومحمد بدوي المختون، هجر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 1999م 40/1.
- 15- سورة مريم من الآية (28).
- 16- سورة الأحقاف من الآية (21).
- 17- سورة الأنعام من الآية (146).

18- ينظر شرح شذور الذهب في معرفة كلام العرب، لابن هشام الأنصاري، تحقيق، محمد محيي الدين عبد الحميد، (ط)، (دت)، ص 40-41، وشرح ابن عقيل على ألفية ابن مالك، تحقيق محمد محيي الدين عبد الحميد، ط1، (دت)، 54/1.

19 - ينظر شرح قطر الندى وبل الصدى، لأبي محمد عبدالله جمال الدين بن هشام الأنصاري، تح، محمد محيي الدين عبد الحميد، مطبعة السعادة مصر، ط 11، 1963م، ص46.

<sup>20</sup> - ينظر النحو الوافي، عباس حسن، دار المعارف مصر، ط 11، (د ت)، 108/1.

<sup>21</sup> - سورة يوسف من الآية (90).

22 - ينظر شرح ابن عقيل، لقاضي القضاة بهاء الدين عبدالله بن عقيل العقيلي الهمداني المصري، تح، محمد محيي الدين عبد الحميد (د ت) (د ط) ج1، ص 45.

23- ينظر شرح شذور الذهب في معرفة كلام العرب، للإمام أبي محمد عبدالله جمال الدين يوسف بن أحمد بن عبدالله بن هشام الأنصاري، تح، محمد محيي الدين عبد الحميد، (د ط)، و(د ت)، ص 40

<sup>24</sup> - ينظر شرح ابن عقيل ج 1، ص 48 - 49

25- ينظر شرح التسهيل 43/1، والتذليل والتكميل في شرح كتاب التسهيل، لأبي حيان، تح، حسن هنداوي، دار القلم دمشق، ط1، 1998م، 166/1.

26- ينظر: اللباب في علل البناء والإعراب، لأبي البقاء العكبري، تح، غازي مختار طليمات، دار الفكر المعاصر بيروت، ط1، 195م 90/1، وشرح المفصل، 153/1، وشرح الرضي على الكافية، 77/1، وهمع الهوامع في شرح جمع الجوامع، للإمام جلال الدين عبدالرحمن بن أبي بكر السيوطي، تح، أحمد شمس الدين، دار الكتب العلمية بيروت، ط 1، 1998م، 126/1.

27 - ينظر توضيح المقاصد، 313/1.

28- ينظر شرح التسهيل للمراي، تح، محمد عبدالنبي محمد أحمد أعبيد، مكتبة الإيمان المنصورة مصر، ط1، 2006م، ص 94، وارتشاف الضرب من لسان العرب، لأبي حيان

- الأندلسي، تح رجب عثمان محمد، ورمضان عبد التواب، مكتبة الخانجي بالقاهرة، ط1، 1998م، 1/ 836.
- 29- الكتاب، 1/ 360.
- 30- التبصرة والتذكرة للصيمري، تح فتحي أحمد مصطفى، دار الفكر دمشق، ط1، 1982م، 1/ 84-85،
- 31- ينظر همع الهوامع، 1/ 126.
- 32- ينظر شرح التسهيل لابن مالك، 1/ 43.
- 33- ينظر اللباب في علل البناء والإعراب للعكبري، 1/ 91.
- 34- ينظر المصدر السابق والموضع نفسه.
- 35- ينظر شرح الرضي على الكافية 1/ 77.
- 36- ينظر حاشية الصَّبَّان شرح الأشموني على ألفية ابن مالك، تح، طه عبالرؤف سعد، المكتبة التوفيقية (دط)، (دت)، 1/ 135.
- 37- شرح الرضي على الكافية، 1/ 77.
- 38- المصدر السابق والموضع نفسه.
- 39- ينظر التبيين عن مذاهب النحويين البصريين والكوفيين، لأبي البقاء العكبري، تح، عبدالرحمن سليمان العثيمين، دار الغرب الإسلامي بيروت، ط1، 1986م، ص 193، والتذييل والتكميل في شرح التسهيل لأبي حيَّان، تح، حسن هندأوي، 1/ 179.
- 40- ينظر اللباب في علل البناء والإعراب للعكبري، 1/ 94.
- 41- المسائل المشكلة، لأبي علي الحسن بن أحمد عبدالغفار الفارسي، تح، يحيى مراد، دار الكتب العلمية بيروت، ط 1، 2003، ص 218.
- 42- المصدر السابق، ص 219.
- 43- شرح المفصل، 1/ 51.

- الخلاص النحوي في إعراب الأسماء الستة دراسة تحليلية مجلة العلوم الشاملة. م (5)، ع (19) مارس 2022
- 44- الفصول في العربية لابن الدهان، تح، فائز فارس، مؤسسة الرسالة بيروت، ط1، 1988م، ص 6 - 7.
- 45- شرح الرضي على الكافية، 79/1.
- 46- المصدر السابق، 79/1 - 80.
- 47- كتاب التبيين عن مذاهب النحويين البصريين والكوفيين، تأليف: أبي البقاء العكبري، تحقيق ودراسة، عبد الرحمن السليمان العثيمين جامعة الملك عبد العزيز الإسلامية السعودية، 1976م، ص 97.
- 48- ينظر ارتشاف الضرب، 837/2.
- 49- ينظر اللباب 94/1، همع الهوامع 1/ 123 ، 124، وشرح الأشموني على ألفية ابن مالك المسمى منهج السالك بحاشية الصبان 42/1.
- 50- ينظر شرح الأشموني على ألفية ابن مالك 42/1.
- 51- ينظر همع، 1/ 125.
- 52- شرح التسهيل 79/1.
- 53- ينظر أوضح المسالك 1/ 39، وشرح شذور الذهب، ص67.
- 54- ينظر شرح التسهيل لابن مالك، 43/1،
- 55- ينظر الأشباه والنظائر في النحو للسيوطي، تح، عبدالعال سالم مكرم، مؤسسة الرسالة (دط) و(دت)، 131/2.
- 56- اللباب في علل البناء والإعراب للعكبري، 91/1
- 57- المصدر السابق والموضع نفسه.
- 58- ينظر همع الهوامع في شرح جمع الجوامع، للسيوطي، ج 1، ص 127.
- 59- ينظر الإنصاف في مسائل الخلاف، للشيخ كمال الدين عبد الرحمن الأتباري، ط4، 961م، 19/1، وشرح التسهيل، 43/1، وينظر شرح الرضي على الكافية، 77/1 - 78.

- 60- ينظر شرح الرّضيّ على الكافية، 1/ 77-78 ، وهمع الهوامع، للسيوطي، 1/ 127.
- 61- ينظر كشف المشكل في النحو، علي سليمان الحيدرة، تح، د. هادي عطية مطر، ط1، 1984، ص 13 .
- 62- ينظر شرح الجمل ، لابن عصفور، تح، صاحب أبو جناح، 1/121.
- 63- ينظر شرح التسهيل، 1/43.
- 64- ينظر الإنصاف في مسائل الخلاف 1/20.
- 65- ينظر شرح المفصل، 1/52.
- 66- ينظر اللباب 1/92، وشرح المفصل 1/154، شرح الرضي 1/79، والهمع 1/126.
- 67- التبيين عن مذاهب النحويين البصريين والكوفيين، لأبي البقاء العكبري، دراسة وتحقيق، عبد الرحمن سليمان العثيمين، دار الغرب الإسلامي، ط1، 1988م، ص197.
- 68- ينظر شرح المفصل 1/154، والتذييل 1/184، والهمع 1/126.
- 69- ينظر المصدرين السابقين والموضعين نفسيهما
- 70- ينظر اللباب في علل الإعراب والبناء، لأبي البقاء عبدالله بن الحسين العكبري، تح، غازي مختار طليمات، دار الفكر المعاصر بيروت، ط 1، 1995م، 2/ 837.
- 71- ينظر الإنصاف في مسائل الخلاف، 1/17.
- 72- ينظر شرح المفصل، 1/52.
- 73- ينظر شرح الرضي على الكافية، 1/ 78.
- 74- ينظر همع الهوامع، 1/125.
- 75- ديوان إبراهيم ابن هرمة، تح، محمد نفاع، وحسين عطوان، مطبوعات مجمع اللغة العربية دمشق، (د ت)، و(د ط) ص 239.
- 76- شرح ديوان عنتره، تح، مجيد طراد، دار الكتاب العربي بيروت، ط 1، 1992م، ص166.

- 77- شرح المعلقات السبع، لأبي عبد الله الحسين بن أحمد الزّوزني، الدار العالمية 1993م، ص136، ذُفْرَى: عظم في أعلى العنق من الإنسان، (اللسان، مادة، ذفر)، 46/5،
- عَضُوب: عبوس، (اللسان، مادة غضب) 78/10، جَسْرَة: الناقَة المُوْتَقَّة الخلق، الزَيْف: التبختر، الفَنَيْق: الفحل من الإبل، المكدم: الشديد القتال، فشبَّهها بالفحل في تبخترها ووثاقَة خلقها، ضخامة جسمها.
- 78- ينظر شرح الرّضِيّ، 78/1، واللباب في علل البناء والإعراب، للعكبري، 92-93/1.
- 79- ينظر الإِتصاف 17/1، واللباب 90/1، وشرح المفصل 154/1 وشرح الرضي 78/1.
- 80- ينظر شرح الرضي على الكافية 78/1.
- 81- شرح التسهيل لابن مالك، 43/1.
- 82- وشرح التسهيل لابن مالك، 43/1، وشرح الرضي على الكافية، 78/1.
- 83- ينظر ارتشاف الضرب من لسان العرب، 2/ 837 - 838.
- 84- ينظر التذييل والتكميل في شرح كتاب التسهيل لأبي حيان الأندلسي، تح، حسن هنداوي، دار القلم دمشق، ط1، 1998م، 183/1، وهمع الهوامع، 125/1.
- 85- ينظر همع الهوامع، للسيوطي ج 1/ 126.
- 86- نتائج الفكر في النحو، لأبي القاسم عبد الرحمن بن عبد الله السهيلي (ت581هـ)، تح، عادل أحمد عبد الموجود، وعلي محمد معوّض، دار الكتب العلمية بيروت، ط1، 1992م، ص 77.
- 87- ينظر نتائج الفكر في النحو للسهيلي، ص 80.
- 88- المصدر السابق والموضع نفسه.
- 89- ينظر همع الهوامع، 126/1.

90- ينظر الإنصاف في مسائل الخلاف لأبي البركات الأنباري، مطبعة السعادة مصر، ط4، 1961م 17/1، واللباب في علل البناء والإعراب، 191، وهمع الهوامع للسيوطي 126/1.

91- ينظر همع الهوامع، 126 /1.

92- ينظر الإنصاف في مسائل الإعراب، ص 21-22.

93- شرح المقدمة الأزهرية في علم العربية، للشيخ خالد الأزهرى، تح، أحمد إبراهيم العليوي، دار الكتب العلمية بيروت، 2019 م، (د ط)، ص 154.

94- هو عبيد الله بن أحمد، بن عبيد الله بن محمد بن أبي الربيع القرشي الإشبيلي، قرأ النحو على الشلوبين، من تصانيفه: شرح كتاب سيبويه، وشرح الجمل، ينظر ترجمته في، غاية النهاية في طبقات القراء، للإمام شمس الدين أبي الخير محمد بن محمد بن محمد بن علي الجزري، دار الكتب العلمية بيروت، ط1، 2006م، ج1، ص 431.

95- شرح التسهيل لابن مالك، 43 /1.

96- ينظر شرح الرضي على الكافية 79/1.

97- ينظر المصدر السابق، 77/1.

#### المصادر والمراجع:

##### القرآن الكريم برواية حفص

1- ارتشاف الضرب من لسان العرب، لأبي حيّان الأندلسي، تح رجب عثمان محمد، ورمضان عبد التواب، مكتبة الخانجي بالقاهرة، ط1 1998م .

2- الأشباه والنظائر في النحو للسيوطي، تح، عبدالعال سالم مكرم، مؤسسة الرسالة (دط)، (دت)، 131/2.

3- الإنصاف في مسائل الخلاف لأبي البركات الأنباري، مطبعة السعادة مصر، ط4، 1961م.

4- التبصرة والتذكرة للصيمري، تح فتحي أحمد مصطفى، دار الفكر دمشق، ط1، 1982م،

- 5- التبيين عن مذاهب النحويين البصريين والكوفيين، لأبي البقاء العكبري، دراسة وتحقيق، عبد الرحمن سليمان العثيمين، دار الغرب الإسلامي، ط1، 1988م.
- 6- التذليل والتكميل في شرح كتاب التسهيل، لأبي حيان، تح، حسن هنداوي، دار القلم دمشق، ط1، 1998م.
- 7- حاشية الصَّبَّان شرح الأشموني على ألفية ابن مالك، تح، طه عبالرؤف سعد، المكتبة التوفيقية (دط)، (دت).
- 8- الخصائص لأبي الفتح عثمان بن جني، تح، الشربيني شريفة، دار الحديث القاهرة، (دط)، 2002م.
- 9- ديوان إبراهيم ابن هرمة، تح، محمد نفاع، وحسين عطوان، مطبوعات مجمع اللغة العربية دمشق، (دت)، و(د ط).
- 10 - شرح ابن عقيل، لقاضي القضاة بهاء الدين عبدالله بن عقيل العقيلي الهمداني المصري، تح، محمد محيي الدين عبدالحميد (دت) (د ط).
- 11- شرح التسهيل، لابن مالك، تح عبد الرحمن السيد، ومحمد بدوي المختون، هجر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 1999م .
- 12- شرح التسهيل للمراذي، تح، محمد عبدالنبي محمد أحمد أعبيد، مكتبة الإيمان المنصورة مصر، ط1، 2006م.
- 13- شرح الجمل ، لابن عصفور، تح، صاحب أبو جناح، رفع عبدالله النجدي، (دط)، (دت).
- 14- شرح ديوان عنتر، تح، مجيد طراد، دار الكتاب العربي بيروت، ط 1، 1992م.
- 15- شرح الرضي على الكافية، تح، يوسف حسن عمر، منشورات جامعة بنغازي، ط2، 1996م.

- 16- شرح شنور الذهب في معرفة كلام العرب، لابن هشام الأنصاري، تحقيق، محمد محيي الدين عبد الحميد، (ط)، (دت)، ص 40-41، وشرح ابن عقيل على ألفية ابن مالك، تحقيق محمد محيي الدين عبد الحميد، ط1، (دت).
- 17- شرح المفصل لابن يعيش، طبع إدارة الطباعة المنيرية مصر، (دط)، (دت).
- 18- شرح المعلمات السبع، لأبي عبدالله الحسين بن أحمد الرّوزني، الدار العالمية 1993م.
- 19- شرح المقدمة الأزهرية في علم العربية، للشيخ خالد الأزهرى، تح، أحمد إبراهيم العليوي، دار الكتب العلمية بيروت، 2019 م، (د ط).
- 20- الصاحبى في فقه اللغة، لأبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، تح، الشيخ أحمد صقر، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، ط1، 2005م.
- 21- الفصول في العربية لابن الدهان، تح، فائز فارس، مؤسسة الرسالة بيروت، ط1، 1988م.
- 22- الكتاب، أبي بشر عمرو بن عثمان بن قمبر، تح، عبد السلام محمد هارون، دار الجيل بيروت، ط1، (دت).
- 23- كتاب التبيين عن مذاهب النحويين البصريين والكوفيين، تأليف: أبي البقاء العكبري، تحقيق ودراسة، عبد الرحمن السليمان العثيمين جامعة الملك عبد العزيز الإسلامية السعودية، 1976م.
- 24- كشف المشكل في النحو، علي سليمان الحيدرة، تح، د. هادي عطية مطر، ط1، 1984م.
- 25- لسان العرب، ابن منظور، تح، أمين محمد عبد الوهاب، و محمد الصادق العبيدي، دار إحياء التراث العربي بيروت، ط3، (دت).
- 26- اللباب في علل الإعراب والبناء، لأبي البقاء عبدالله بن الحسين العكبري، تح، غازي مختار طليمات، دار الفكر المعاصر بيروت، ط1، 1995.

- الخلاف النحوي في إعراب الأسماء الستة دراسة تحليلية مجلة العلوم الشاملة. م (5)، ع (19) مارس 2022
- 27- المسائل المشكّلة، لأبي علي الحسن بن أحمد عبدالغفار الفارسي، تح، يحيى مراد، دار الكتب العلمية بيروت، ط 1، 2003.
- 28-المغني في النحو للشيخ تقي الدين أبي الخير ابن فلاح اليميني(ت680هـ)، تح، عبد الرزاق عبد الرحمن السعدي، الشؤون الثقافية بغداد، ط1999م.
- 29- نتائج الفكر في النحو، لأبي القاسم عبد الرحمن بن عبدالله السهيلي(ت581هـ)، تح، عادل أحمد عبد الموجود، وعلي محمد معوض، دار الكتب العلمية بيروت، ط1، 1992م.
- <sup>30</sup> - النحو الوافي، عباس حسن، دار المعارف مصر، ط 11، (د ت).
- 31- همع الهوامع في شرح جمع الجوامع، جلال الدين السيوطي، تح، عبد السلام محمد هارون، وعبد العال سالم مكرم، مؤسسة الرسالة، (دط)، 1992.



## واقع أرشيف النتائج بأقسام الدراسة والامتحانات بكليات جامعة صبراتة

د. فتحي محمد الغريب

قسم المكتبات والمعلومات كلية الآداب الجميل/ جامعة صبراتة

### الملخص

تتناول الدراسة أرشيفات النتائج بأقسام الدراسة والامتحانات في عدد من كليات جامعة صبراتة، وقد اقتصر على عدد من الكليات الأقدم من حيث التأسيس متمثلة في عشر كليات تراوحت أعمارها ما بين 20-30 سنة. وذلك بهدف التعرف على الواقع الذي يتم فيه حفظ هذه الأرشيفات في شكلها الورقي والالكتروني، والممارسات القائمة حاليا من حيث الحفظ والموارد والإمكانات المتاحة.

وقد كشفت الدراسة عن التباين الكبير بين الكليات في أوضاعها من حيث الإمكانيات وممارسات العمل، والتي اتسمت بصفة عامة بمحدودية تلك الإمكانيات المادية وضعف تجهيز الأقسام بها للمحافظة على رصيدها من السجلات، والإبقاء عليها بشكل سليم.

الكلمات المفتاحية: أرشيف النتائج - كليات جامعة صبراتة - ليبيا

The reality of the results archive in the departments of study and examinations in the faculties of the University of Sabratha

### Abstract

The study deals with the archives of results in the departments of study and examinations in a number of faculties of the University of Sabratha. The study was limited to a number of faculties, which are the oldest in terms of foundation, represented by ten faculties whose ages ranged between 20-30 years. With the aim of identifying the reality in which these archives are preserved in their paper and electronic forms, and the current practices in terms of preservation, available resources and capabilities.

The study showed the great discrepancy between colleges in their conditions in terms of capabilities and work practices, which were generally characterized by the limited financial capabilities and poorly equipped departments in them to maintain their balance of records and maintain them properly.

Keywords: results archive – faculties of the University of Sabratha – Libya

## مقدمة:

تعد سجلات نتائج الطلاب من أهم السجلات الأرشيفية بالكليات الجامعية، فهي تثبت تطور مسيرة الطالب الدراسية منذ الالتحاق بالكلية إلى حين الإنهاء ومغادرة الدراسة، وتنشأ هذه السجلات أثناء دراسة الطالب وتستمر إدارتها داخل القسم المختص حتى بعد تخرجه، وذلك للحاجة المتكررة للرجوع إليها واسترجاع البيانات التي تتضمنها. وتتطلب إدارة هذه السجلات سياسة وإجراءات تنظيمية محكمة ومناسبة لإدارتها، بما يسهم في إدامتها وإيجادها عند الطلب لمختلف الأغراض. وتعد الكليات التابعة لجامعة صبراتة مثالاً للكليات الجامعية في ليبيا التي تتوفر على رصيد مهم من السجلات الأرشيفية لنتائج الطلاب، ناتجة عن سنوات من عمل هذه الكليات تراوحت ما بين 4-30 سنة، تم خلالها تأهيل الآلاف من الخريجين في مختلف التخصصات العلمية، الأمر الذي يوجب توفير الرعاية السليمة لهذه الأرشيفات لعديد الأسباب؛ منها التحكم في الكلفة التشغيلية والموارد، وضمان حقوق الطلاب في أن تكون المعلومات الخاصة بهم متاحة باستمرار، ودعم استقرار عمل الكلية وإثبات إنجازاتها، وهو ما سيتم بحثه من خلال عشر كليات من بين عشرين كلية في جامعة صبراتة، حيث تم الاقتصار على الكليات التي مر على تأسيسها أكثر من عشرين سنة.

## 1. الإطار العام للدراسة:

### 1.1 مشكلة البحث:

مرت عملية إنشاء وثائق نتائج الطلاب في كليات جامعة صبراتة بطورين؛ الأول الورقي والذي بدأ مع إنشاء الكليات في مطلع تسعينيات القرن الماضي حيث كان يتم تجهيز بيانات النتائج وإظهارها يدوياً، والطور الثاني شهد مزيجاً بين الإعداد الورقي والالكتروني، وقد بدأ ذلك مع مطلع هذه الألفية، بأن يتم إعداد كشوف بيانات النتائج يدوياً ثم يتم تحميلها على

الحواسيب واستخدام أنظمة مخصصة لهذا الغرض، ونتج عن ذلك كم متراكم من السجلات التي تجمع بين هذين الشكلين للوثائق، والتي يتم استعمالها بالتزامن في كثير من الأحيان. وبرغم الضرورة القصوى لإدارة هذه السجلات بالشكل المناسب سواء للطلاب والخريجين، أو لمختلف مؤسسات الدولة، والواجب الملقى على كاهل إدارة كل كلية بأن تضمن الاحتفاظ بسجلات سليمة للمسيرة الدراسية للطلاب، فإن الكثير من الشكاوى تتردد من طرف الطلاب والخريجين والمراجعين تتعلق بالبطء في استرجاع البيانات والوثائق المطلوبة، فضلا عن الشكاوى من فقدان البيانات للعديد في حالات كثيرة، لذلت تتركز مشكلة هذا البحث في الواقع الذي تتم فيه عملية إنشاء وحفظ واسترجاع وثائق سجلات نتائج الطلاب بعدد من كليات جامعة صبراتة وهي: (كلية القانون صرمان - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان - كلية العلوم صبراتة - كلية الآداب والتربية صبراتة - كلية الهندسة صبراتة - كلية الصحة العامة الجميل - كلية الآداب الجميل - كلية الهندسة رقدالين - كلية التربية زلطن - كلية القانون زلطن).

وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي وهو:

إلى أي مدى تدبر كليات جامعة صبراتة وثائق سجلات نتائج الطلاب بشكل سليم يحقق ضمان المحافظة على السجلات وإدامتها؟

### 2.1 أسئلة الدراسة:

تطرح الدراسة الأسئلة التالية في محاولة للإجابة عليها وهي:

1. ما الوضع العام لسجلات الدراسة والامتحانات في الكليات موضوع الدراسة؟
2. ما مدى استخدام نظم الأرشفة الالكترونية في هذه الأقسام؟
3. ما الإمكانيات المتوفرة لإدارة في أرشيف أقسام الدراسة والامتحانات؟
4. ما الخطط والبرامج المطروحة للتعامل مع الأوضاع الحالية لأرشيفات سجلات النتائج؟

### 3.1 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من كونها تتناول واحدا من الأرشيفات التي تهم شريحة واسعة من المواطنين، والذين تظل حاجتهم إليها متكررة ومتواترة، كما أن تأثيرات أحداث السنوات

القريبة الماضية في المجتمع الليبي، من أزمات واضطرابات وحروب أبانت عن ضعف إجراءات التحكم في هذه الأرشيفات، ما يؤكد أهمية أفراد هذا الموضوع بدراسة مستقلة.

#### 4.1 أهداف الدراسة:

1. تعزيز الوعي بأهمية الإدارة الفعالة للوثائق والسجلات بالجامعة.
2. التعرف على فهم أفضل لحالة إدارة الوثائق والسجلات بأقسام الدراسة والامتحانات.
3. التعرف على مكانة إدارة السجلات والمحفوظات عموما ضمن الأعمال الإدارية والفنية بالكليات.

#### 5.1 منهج الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي وذلك لمناسبته للدراسة من حيث طبيعتها وأهدافها.

#### 6.1 أدوات جمع البيانات

لإغراض هذه الدراسة تم إعداد استمارة استبيان لجمع البيانات اللازمة، تولى الإجابة عنها المسؤولون الإداريون عن أقسام الدراسة والامتحانات بالكليات موضوع الدراسة، بالإضافة إلى القيام بزيارات ميدانية لتلك الأقسام وإجراء مقابلات شخصية مع المعنيين من خلال استمارة أسئلة مقننة بالخصوص، فضلا عن ذلك تمت مراجعة الكثير من الأدبيات ذات الصلة بإدارة السجلات والوثائق.

#### 7.1 حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: وهي الفترة التي تم فيها إجراء الدراسة ما بين منتصف شهر نوفمبر 2021 ونهاية شهر يناير 2022م.

الحدود المكانية: عدد من الكليات بجامعة صبراتة بليبيا وهي: (كلية القانون صرمان - كلية العلوم صبراتة - كلية الآداب والتربية صبراتة - كلية الهندسة صبراتة - كلية الصحة العامة الجميل - كلية الآداب الجميل - كلية الهندسة رقدالين - كلية التربية زلطن - كلية القانون زلطن - الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان).

الحدود الموضوعية: إدارة سجلات أرشيف النتائج والامتحانات ببعض كليات جامعة صبراتة.

### 8.1 مصطلحات الدراسة:

**سجلات النتائج:** سجل ورقي أو الكتروني تدون فيه الأسماء والدرجات التي يتحصل عليها الطلاب بالكلية بحسب المقررات الدراسية في كل سنة أو فصل دراسي.

**النظام الآلي:** برامج حاسوب يستخدم في قسم الدراسة والامتحانات بالكلية يتضمن بيانات ومعلومات درجات ومعدلات الطلاب لكل سنة أو فصل دراسي.

**الأرشيف:** مجموعة الوثائق الناتجة عن عمل الأقسام العلمية والإدارية بالكلية والتي يتم حفظها للرجوع إليها عند الحاجة.

**9.1 الدراسات السابقة:** بالبحث حول الدراسات المتعلقة بإدارة السجلات والمحفوظات في قطاع التعليم العالي توفرت عدد من الدراسات المهمة، التي تلتقي مع هذه الدراسة في نوع المؤسسة المقصودة بالبحث وهي القطاع الأكاديمي، وفي المنهج المتبع والأداة المستخدمة لجمع البيانات، وتفتقر عنها في وحدة الاهتمام داخل المؤسسات المدروسة، ومن تلك الدراسات يذكر الباحث ما يلي:

- 1- دراسة بعنوان: (تحديات إدارة السجلات في التعليم العالي في غانا: حالة جامعة دراسات التنمية، 2017م)<sup>(1)</sup> لكل من Seniwoliba, A. J, Mahama, A V & Abilla, B. J.

Challenges of records management in higher education in Ghana:  
The case of University for Development Studies

تمثل الهدف الأساسي للدراسة في استكشاف ومعرفة ما إذا كانت إدارة السجلات كمورد قيم للمؤسسة تحظى بالاهتمام المطلوب، من خلال موظفي الإدارة المركزية وكلية الدراسات العليا وكلية الطب والعلوم الصحية وكلية العلوم الصحية المساعدة وكلية التربية كدراسة حالة، تم جمع البيانات الأولية من خلال استخدام الاستبيانات تم التي وزعت على عينة عشوائية بسيطة من العاملين المختارين من فئات مختلفة من صغار الموظفين وكبار

الموظفين بالإدارات والأقسام والوحدات في حرم الجامعة، وكشفت الدراسة أن إدارة السجلات لا مركزية وتتم إدارتها يدوياً من خلال حفظ نسخ ورقية في مجلدات وحفظها في خزانات معدنية بناءً على القدرة والمعرفة الفردية في الأقسام والوحدات المختلفة والكليات والمدارس. كما تم التأكيد على أن قسمي الشؤون الأكاديمية وإدارة الشؤون المالية هما وحدهما اللذان طوراً أدوات برمجية متطورة لتخزين المعلومات واسترجاعها، لذلك أوصت الدراسة بدمج وظيفة إدارة السجلات في مبادرة التخطيط الاستراتيجي للجامعة لضمان وجود نهج معياري لتخزين المعلومات واسترجاعها.

2- دراسة بعنوان: (استراتيجيات تحسين إدارة السجلات في تحسين جودة الخدمات في مؤسسات التعليم العالي: تركيز على جامعة Moi كينيا)<sup>(2)</sup> لـ Carolyn Nyaboke Musembe

## Strategies for Improvement of Records Management in Enhancing Quality of Services in Institutions of Higher Learning: A Focus on Moi University, Kenya

هدفت الدراسة إلى طرح استراتيجيات لتحسين إدارة السجلات في مؤسسات التعليم العالي لتعزيز جودة الخدمات، استخدم الباحث نموذج فجوة جودة الخدمة الشامل ونموذج استمرارية السجلات، بتطبيق كل من النهج النوعي والكمي. تم جمع البيانات عن طريق المقابلات والاستبيانات، وكان حجم العينة المدروسة 78 مشاركاً من جامعة موي، بدولة كينيا. أثبتت الدراسة أن جانب إدارة السجلات لم يتم تطويره بشكل جيد مما يؤدي إلى تقويض جودة تقديم الخدمات، وقد اقترحت الدراسة إجراء مسح لفهم بيئة السجلات كإحدى الاستراتيجيات للمساعدة في تنفيذ إدارة السجلات وتقديم الخدمات بالجامعة.

### 2. الإطار المفاهيمي للسجلات:

#### 1.2 تعريفات:

يقصد بالسجل أي مستند أو مصدر آخر للمعلومات التي تم تجميعها أو تسجيلها أو تخزينها في شكل مكتوب أو على فيلم أو عن طريق عملية إلكترونية أو بأي طريقة أخرى أو بأي وسيلة أخرى<sup>(3)</sup>، ويعرف المعيار الدولي ISO 15489:1: 2001 السجلات على

أنها "معلومات تم إنشاؤها واستلامها؛ ويتم الاحتفاظ بها كدليل ومعلومات من قبل منظمة أو شخص، وفقاً للالتزامات القانونية أو في المعاملات التجارية." (4)

ولكي تؤدي السجلات دورها في كدليل وإثبات، وحافظ للذاكرة المؤسسية بالكلية والجامعة فإنها تتطلب عناية فنية وتنظيمية لحفظها وصيانتها. وتُعرف عملية العناية بالسجلات باسم إدارة السجلات، والتي هي: "ممارسة الاحتفاظ بسجلات مؤسسة من وقت إنشائها حتى التخلص النهائي منها؛ قد يشمل ذلك تصنيف السجلات وتخزينها وتأمينها وإتلافها، (أو في بعض الحالات الحفظ في الأرشيف)". (5)

/ووفقاً للمعيار ISO 15489: 2001 المشار إليه تعرف إدارة السجلات على أنها "مجال الإدارة المسؤول عن التحكم الفعال والمنهجي في إنشاء السجلات واستلامها وصيانتها واستخدامها والتخلص منها، بما في ذلك عمليات جمع وحفظ الأدلة والمعلومات حول الأنشطة والمعاملات في شكل سجلات، وتتص على أن إدارة السجلات تتضمن أنشطة مثل:

- وضع السياسات والمعايير.
- تحديد المسؤوليات والصلاحيات.
- وضع الإجراءات والمبادئ التوجيهية وإصدارها.
- تقديم مجموعة من الخدمات المتعلقة بإدارة واستخدام السجلات.
- تصميم وتنفيذ وإدارة النظم المتخصصة لإدارة السجلات.
- دمج إدارة السجلات في أنظمة وعمليات الأعمال.

## 2.2 أهمية إدارة السجلات:

تهتم عملية إدارة السجلات بجميع الأشكال المستخدمة التي تظهر فيها بغض النظر عن شكلها المادي سواء كان ورقياً أو إلكترونياً، وسواء كانت نشطة أو شبه نشطة أو غير نشطة. وبشكل عام هي تلك السجلات التي لها حوكمة مؤسسية أو أكاديمية أو تجارية أو قانونية أو مالية أو قيمة تاريخية للجامعة. (6) وأن الإدارة الجيدة للسجلات ينظر إليها على أنها تحقق الفوائد التالية: (7)

1. فوائد ملموسة: وهي تلك التي يمكن قياسها ويتم التعبير عنها بشكل عام من حيث التحسينات القابلة للقياس أو التوفير في التكاليف ومن أمثلتها تقليل المساحة المطلوبة لتخزين النسخ الورقية.

2. فوائد غير ملموسة: وهي تحسينات غير قابلة للقياس الكمي للمؤسسة فقد تشمل مثلا تحسين معايير الحوكمة للشركات أو ضمان الامتثال.

ويذهب كل من باردي وزميلاه (Barde, Shaibu, Daudu) في سرد فوائد تنظيم السجلات إلى ما يلي كمزايا لتنظيم السجلات وهي: (8)

1. الكفاءة: حيث يتم تنظيم السجلات وتحديد موقعها واسترجاعها بشكل أسرع.

2. الاتساق: وجود سياسات موثقة.

3. اتخاذ قرار جيد: سهولة الوصول إلى جميع السجلات الضرورية.

4. الاقتصاد: الأشخاص والمال والمساحة والمعدات واللوازم وما إلى ذلك مما له فعالية من حيث التكلفة.

5. الحماية القانونية: فاعلية مصالح الجامعة وأصحاب المصلحة.

6. الصورة المحسنة: تحسين صورة المنظمة وأصحاب المصلحة بسبب النظام.

7. يضمن الحفاظ على السجلات المهمة: يتم الاحتفاظ بسجلات ذات قيمة مستمرة.

8. الاستمرارية: نقل المعرفة بالسجلات من الماضي إلى الجيل التالي.

أما العواقب التي تنجم عن سوء إدارة السجلات فيلخصها كل من جوركا وكونين<sup>(9)</sup> في أنه في المؤسسة التي تتم فيها إدارة الأعمال الورقية بشكل سيء يكون تدفق السجلات خلال دورة الحياة متخلفاً أو فوضوياً أو غير موجود. كما أنه من الصعب استرجاع السجلات والمعلومات التي تحتوي عليها، وأن تكرار الأعمال الورقية المكلفة أمر شائع، والتأثير الصافي للإدارة السيئة هو انخفاض في كفاءة المؤسسة وتضخم في تكاليف التشغيل. من ناحية أخرى قد يؤدي فقدان سجلات الجامعة، أو حتى جزء منها، إلى تدمير دليل إنجازات الطلاب، واستحقاقات الموظفين، وتعرض حقوق الجامعة ومصالحها للخطر.<sup>(10)</sup>

**3.2 مسؤولية إدارة سجلات النتائج:** تمثل السجلات المتعلقة بالطلاب في مؤسسات التعليم العالي ناتج عمل الإدارات والأقسام العلمية والفنية، وتعد أصولاً رئيسية تربط من خلالها علاقتها مع المجتمع الطلابي داخلها ومع البيئة الخارجية، وذلك في علاقة بالإيفاء بالحقوق وإثبات المراكز القانونية لمختلف الأطراف، وتوفير البيانات والمعلومات للمعنيين باتخاذ القرارات.

وتأتي أهمية إدارة سجلات نتائج الطلاب بكفاءة وفعالية بسبب إسهامها في الآتي:

1. تعزيز كفاءة الإدارة في دعم وتقديم الخدمات من خلال ضمان إمكانية استرجاع المعلومات المطلوبة حول البرامج والخطط الدراسية السابقة واستخدامها.
2. دعم وتمكين الامتثال للسياسات والقواعد والمتطلبات التي تستوجب الاحتفاظ بالسجلات والمعلومات أمام الأفراد والمؤسسات سواء للإثبات أو التدقيق.
3. ضمان حقوق ومصالح طلابها وخريجها ومستخدميها.
4. تحقيق كفاءة وفعالية التكلفة في الموارد المادية والبشرية.
5. لها قيمة تاريخية بالنسبة لمسيرة الجامعة والكلية.

لذا فإن إدارة هذه السجلات بالكيفية التي تحقق الكفاءة والفاعلية هي مسؤولية أساسية من مسؤوليات الجامعة، وهي التي تقرر سياساتها واستراتيجياتها وخططها وتنفيذها وفق المعايير ذات الصلة.

**4.2 نموذج استمرارية السجلات:** وفقاً لنظرية دورة حياة السجلات Records life cycle وتعرف أيضاً بنظرية الدورة العمرية، يتم إنشاء السجلات واستخدامها وصيانتها ثم التخلص منها، إما باستبعادها لانعدام قيمتها أو بإحالتها إلى الحفظ الدائم.

وبالنسبة لنموذج استمرارية السجلات Records Continuum Model فقد ظهر هذا في التسعينيات من القرن الماضي بسبب تطورات الرقمنة وتأثيراتها المتزايدة على مجال الأرشفة والوثائق، وركز النموذج على الشراكة المتوازنة في المسؤولية بين الإداريين والأرشيفيين في كافة مراحل حياة الوثيقة الإلكترونية،<sup>(11)</sup>

ومفهوم الاستمرارية هي عملية متسقة ومتماسكة لإدارة السجلات طوال عمرها، بدء من تطوير أنظمة السجلات من خلال الإنشاء والحفظ، إلى الاحتفاظ بها واستخدامها، بحسب ما جاء في المعيار الأسترالي 4390 إدارة السجلات من أنها: نظام متسق ومتناسك لعمليات الإدارة من وقت إنشاء السجلات (وقبل الإنشاء، في تصميم أنظمة حفظ السجلات). ويقترح مفهوم الاستمرارية أن ثمة أربع إجراءات تستمر أو تتكرر طوال عمر السجل هي: تحديد السجلات - السيطرة الفكرية عليها - توفير الوصول إليها - السيطرة المادية عليها. (12)

ويتضمن التعريف المذكور بعض أوجه التشابه بين نموذج استمرارية السجلات ونموذج دورة الحياة من حيث أن الأول يغطي إنشاء السجلات وعرضها واستغلالها كمحفوظات، ومع ذلك فإن العبارة "متسق ومتناسك" بالنسبة لنموذج استمرارية السجلات تناقض السمة البارزة لنموذج دورة الحياة؛ حركة السجلات ونقل المسؤولية عنها (مثلاً) من الاستخدام النشط، من خلال الاستخدام شبه النشط، والحفظ غير النشط، ثم التقييم والاختيار للوثائق والسجلات للتخلص منها أو الحفظ الدائم، هو تأكيد على أن نظام الإدارة القائم على نموذج استمرارية السجلات يغطي "تصميم أنظمة حفظ السجلات" وبالتالي يتحكم في ما يعرف بمرحلة ما قبل الولادة في حياة السجل، في حين أن دورة الحياة توصف عادةً على أنها تبدأ في "الولادة أو الإنشاء". (13)

وقد حدد فرانك أبوارد Frank Upward من جامعة موناش بأستراليا أربعة أبعاد لنموذج الاستمرارية بعدها أمراً أساسياً لتفسير نموذج الاستمرارية، وهي: (14)

- البعد الأول: الإنشاء، يوجد عندما يتم تسجيل المعلومات في البداية، أي أنها بداية عملية - الإجراء الذي يؤدي إلى تسجيل، ويمكن أن يشير أيضاً إلى إعادة الإنشاء.
- البعد الثاني: الاحتفاظ ويحدث عندما يتم دمج المستندات في نظام إدارة السجلات في المؤسسة.
- البعد الثالث: التنظيم، وهو عملية تحويل السجل إلى جزء من كل أكبر، أي يصبح السجل جزء من مجموعة أرشيف.
- البعد الرابع: التعددية ويشير إلى العملية التي تجعل سجلاً يشاهده ويستخدمه من هم خارج التنظيم الأصغر للبعد الثالث، وهو بُعد الوصول؛ والمؤرخ والباحثون الآخرون.

هذه الأبعاد ليست بالضرورة بحسب الترتيب الزمني، فعلى سبيل المثال، يحدث الإنشاء بشكل متكرر في أماكن العمل، كما أن مهام حفظ السجلات التاريخية مثلا إنشاء السجل من جديد.

إن نموذج استمرارية السجلات باعتباره لا يستلزم الحفاظ على التمييز بين إدارة السجلات وإدارة المحفوظات بشكل صارم، فالتركيز الرئيسي للنموذج على الطبيعة التشاركية لمرحلة التصميم حيث يشارك أمناء المحفوظات ومديرو السجلات ومصممو النظم في تصميم النظام وفي استمرارية حفظ السجلات، وبدون هذه المشاركة في هذه المرحلة من تصميم النظام، قد تختفي السجلات في الأنظمة الفرعية بسبب نقص المعرفة الأرشيفية من جانب مصممي الأنظمة علاوة على أنه قد لا يتم تسجيل بعض السجلات في النظام. (15)

### 3. عرض وتفسير النتائج:

**1.3 لمحة عن نشأة الكليات محل الدراسة:** يعود تأسيس الكليات التي تتناولها هذه الدراسة إلى مرحلة التسعينيات من القرن الماضي ومطلع هذه الألفية، وقد تحولت وتغيرت تبعيتها الإدارية منذ التأسيس أكثر من مرة بين جامعة الزاوية، وجامعتي النقاط الخمس، وصبراتة وصرمان (سابقا) واستقرت هذه التبعية تحت جامعة صبراتة في الوقت الحالي منذ العام 2016م،

تمنح كليات العلوم الإنسانية بالجامعة درجة الليسانس والبيكالوريوس في بعض التخصصات، وتمنح كليات العلوم التطبيقية درجة والبيكالوريوس في جميع التخصصات. وتم مؤخرا الإذن للجامعة بالشروع في برامج الدراسات العليا للحصول على درجة الماجستير في تخصصات المحاسبة والعلوم السياسية بكلية الاقتصاد صرمان، والهندسة الكهربائية وهندسة الحاسوب بكلية الهندسة صبراتة، واللغة الإنجليزية بكلية الآداب والتربية صبراتة، والرياضيات بكلية العلوم صبراتة، والقانون الجنائي بكلية القانون زلطن.

ويبين الجدول التالي الأعوام الجامعية التي تم فيها افتتاح الكليات المدروسة:

### جدول (1) الكليات حسب سنوات الافتتاح

الكليات	سنة الافتتاح	ملاحظة
الأداب الجميل	1992/1991	افتتحت في مدينة زوارة ونقل جزء من طلابها إلى مدينة الجميل سنة 2012م
الأداب والتربية صبرانة	2001/2000م	
التربية زلطن	1996/1995م	تأسست كمعهد عال ثم ضمت إلى جامعة الزاوية سنة 2005م
الهندسة رقدالين	2001/2000م	
الهندسة صبرانة	1993/1992م	
القانون زلطن	2001/2000م	
القانون صرمان	2001/2000م	
العلوم صبرانة	2001/2000م	
الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان	2001/2000م	
الصحة العامة الجميل	2001/2000م	2005/2000م كلية الطب البشري

### 2.3 موقع قسم الدراسة والامتحانات في التنظيم الإداري

قسم الدراسة والامتحانات هو احد الأقسام المكونة للهيكل التنظيمي والإداري للكلية وفقا لقرار اللجنة الشعبية العامة (سابقا) رقم (22) لسنة 2008م، ويتولى القسم المهام المتعلقة بتنسيق وتنظيم الجداول الدراسية للمقررات والامتحانات واللقاءات، وإجراءات نقل الطلاب من الكلية واليها، وإبلاغ الجهات المختصة بنتائج الامتحانات، وإعداد إفادات التخرج وكشوف الدرجات من واقع السجلات التي يحتفظ بها، كما يقضي بذلك قرار اللجنة الشعبية العامة

للتعليم العالي رقم 501 لسنة 1378 و.ر لسنة 2010 بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم الذي ينص في المادة (28) منه: (على كافة المؤسسات التعليمية إعداد سجلات خاصة بالإفادات وكشوف الدرجات يبين فيها أسماء وتوقعات من أعدها ومن راجعها ومن اعتمدها، وتعد هذه السجلات من واقع البيانات الواردة من الأقسام العلمية وتحال نسخ منها إلى مكتب التوثيق بالجامعة ومكتب شؤون الخريجين).

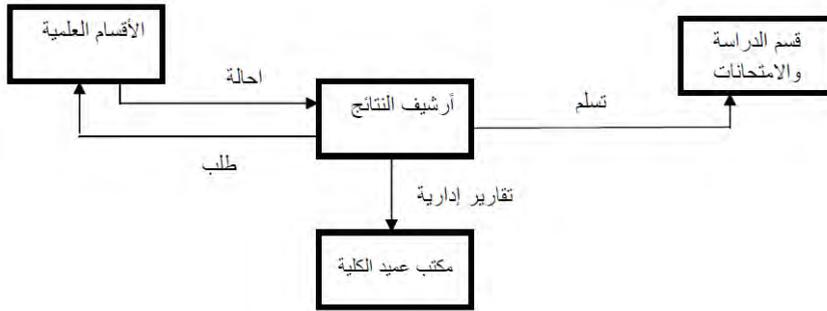
وهذه السجلات المشار إليها في نص هذه المادة هي ما تقوم أقسام الدراسة والامتحانات بالاحتفاظ بها وإدارتها.

### 3.3 إنشاء واستلام الوثائق

تبدأ عملية إنشاء سجلات النتائج بالكلية من خلال الأقسام العلمية، مع الإشارة إلى ان الكليات محل الدراسة تختلف بعضها عن البعض الآخر من ناحية نظام الدراسة المتبع؛ حيث تتبع كلية القانون زلطن، وكلية الآداب الجميل، وكلية الصحة العامة الجميل نظام السنة الدراسية، في حين تتبع بقية الكليات نظام الفصلي الدراسي، وبناء على ذلك تختلف مستويات التزكيم للسجلات تبعاً للنظام الدراسي المتبع إذ أنها تزداد كمياً بدرجة أكثر في النظام الفصلي عنها في نظام السنة الدراسية.

تعد كشوف الدرجات لكل مقرر على نموذج خاص يتضمن بيانات بأسماء الطلاب وأعمال السنة ودرجة الامتحان النهائي، وتنقل الدرجات على سجل تجميع من القمع الكبير على مقاسات تتراوح بين 25×32سم و35×45سم في حالة السجلات الورقية، أو يتم تحميل البيانات على الحاسوب في الأقسام التي تتوفر على نظام آلي مخصص لهذا الغرض، كما تستخدم الأقسام في بعض الكليات نموذج/ صحيفة تجميع درجات لكل طالب على حدة. ويوضح الشكل (1) تدفق سجلات النتائج إلى الأرشيف بقسم الدراسة والامتحانات.

## شكل (1) تدفق السجلات إلى قسم الدراسة والامتحانات بالكلية



ويبين الشكلان التاليان (2)، (3) السجلات الورقية المستخدمة للنتائج لكل مقرر على حدة ولمقررات كل سنة دراسية مجتمعة، والتي يتم تحميل البيانات منها على النظام الآلي في الأقسام التي تنتهج الأرشفة الآلية.

شكل (2) نموذج كشف الدرجات لمقرر شكل (3) نموذج كشف لمقررات سنة دراسية

مجلس التعليم العالي  
الجامعة الأردنية - عمان  
العمارة - عمان

مجلس التعليم العالي  
الجامعة الأردنية - عمان  
العمارة - عمان

الدرجة	الاسم	الرقم																			
1			1			1			1			1			1			1			1
2			2			2			2			2			2			2			2
3			3			3			3			3			3			3			3
4			4			4			4			4			4			4			4
5			5			5			5			5			5			5			5
6			6			6			6			6			6			6			6
7			7			7			7			7			7			7			7
8			8			8			8			8			8			8			8
9			9			9			9			9			9			9			9
10			10			10			10			10			10			10			10
11			11			11			11			11			11			11			11
12			12			12			12			12			12			12			12

الدرجة: ...  
الاسم: ...  
الرقم: ...

جامعة صبراتة

كلية الآداب والعلوم

قسم .....

كلف بإسماء طلبة ..... للعام الجامعي ..... /20...م

العام: ..... أسئلة المادة: .....

ت	إسم الطالب	أعمال السنة	الامتحان النهائي	المجموع
		أول	ثاني	أول ثان
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

رئيس قسم /.....

رئيس قسم الدراسة والإشغالات

### 4.3 أعمار السجلات وأشكالها

تعود أقدم السجلات المتوفرة إلى العام 1998م والتي توجد في كليتي الهندسة صبراتة والتربية زلطن، كونهما أقدم الكليات من حيث التأسيس، في حين تتوفر كلية الآداب الجميل على جزء فقط من أرشيفها الممتد إلى نفس الفترة المذكورة، ويبين الجدول (2) التالي السجلات بالكليات وفق السنوات والشكل؛ ورقية أم إلكترونية:

## جدول (2) السجلات الورقية والالكترونية وفق السنوات

أنواع الوثائق المتوافرة					الكلية
الالكترونية حسب السنوات	الورقية حسب السنوات	الاثنين معا	الالكترونية	ورقية	
-2011 م2021		✓			الآداب الجميل
	م2021-2000	✓			الآداب والتربية صبراتة
	م2022-1998	✓			التربية زلطن
-2000 م2021		✓			الهندسة رقدالين
	م2013-1992	✓			الهندسة صبراتة
	م2007-2000	✓			القانون زلطن
	م2021-2000	✓			القانون صرمان
	م2021-2000			✓	العلوم صبراتة
	م2021-2000			✓	الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان
	م2021-2005			✓	الصحة العامة الجميل

يبين الجدول (2) السابق درجة التباين في مستوى الأرسفة ما بين الكترونية وورقية، حيث يلاحظ غلبة الجانب الورقي على الالكتروني؛ ففي حين نجد أن كليات الصحة العامة الجميل والعلوم صبراتة والقانون صرمان والاقتصاد والعلوم السياسية تعتمد الأرسيف الورقي اعتمادا تاما نجد أن كلية الهندسة رقدالين تمت أرسفة كامل سجلات النتائج بها أرسفة

الالكترونية، وتتفاوت بقية الكليات تفاوتاً بينا فيما بينها في هذا الجانب، والذي يرتبط به أيضاً مدى وجود إجراءات أو أعمال لتنفيذ عمليات أرشفة سجلاتها حسب ما يبينه الجدول (3) التالي:

جدول (3) إجراءات وخطط الأرشفة الالكترونية للسجلات

الأعمال والإجراءات		الكلية
خطة عمل مستقبلية محددة زمنياً لتحويلها إلى الشكل الالكتروني	أعمال تتم حالياً لتحويلها إلى شكل الكتروني	
	تم التحويل	الآداب الجميل
	✓	الآداب والتربية صبراتة
	✓	التربية زلطن
	تم التحويل	الهندسة رقدالين
	✓	الهندسة صبراتة
	✓	القانون زلطن
	✓	القانون صرمان
✓		العلوم صبراتة
✓		الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان
	✓	الصحة العامة الجميل

يبين الجدول (3) السابق أن ثمة نقص كبير في اكتمال عمليات الأرشفة الالكترونية للسجلات، لا شك أنه يتطلب وقتاً طويلاً لانتهاء منه بالنظر لحجم البيانات المتراكمة عبر عدة سنوات سابقة.

### 5.3 الموارد والإمكانات:

يعتمد حفظ وتنظيم السجلات بالأقسام والمستودعات الأرفيفية على توفر عدد من التجهيزات المتمثلة في الأثاث والتقنية الملائمة للحفظ والخرن والاسترجاع والحماية، باعتبارها متطلبات أساسية لإدارة عمليات الأرفشة، وتتنوع هذه المتطلبات بحسب الغرض والعمليات التشغيلية المراد تأديتها، فنيا وتنظيميا وإداريا، وتتمثل الموارد والإمكانات المذكورة في موارد مادية وموارد بشرية، ويبين الجدول (4) التالي الموارد ذات العلاقة بحفظ وتنظيم الأرفيف والتي تتوفر بكل قسم من الأقسام:

جدول (4) مساحات الأقسام وتجهيزاتها التقنية

مساحة القسم والأجهزة حسب الأعداد				الكليات
أجهزة نسج وتصوير	ماسحات ضوئية	أجهزة حاسوب	مساحة القسم	
1	0	4	20م <sup>2</sup>	الأداب الجميل
2	1	3	9م <sup>2</sup>	الأداب والتربية صبرانة
2	1	3	16م <sup>2</sup>	التربية زلطن
3	1	3	36م <sup>2</sup>	الهندسة رقدالين
1	0	5	100م <sup>2</sup>	الهندسة صبرانة
1	1	3	48م <sup>2</sup>	القانون زلطن
1	0	3	30م <sup>2</sup>	القانون صرمان
0	0	2	30م <sup>2</sup>	العلوم صبرانة
0	0	2	30م <sup>2</sup>	الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان
2	0	2	16م <sup>2</sup>	الصحة العامة الجميل

يلاحظ من الجدول (4) السابق التفاوت النسبي في إمكانيات الأقسام من حيث التجهيزات التي تتوفر عليها والمساحة التي تعمل فيها، والتي يعد القسم الموجود بكلية الهندسة صبراتة هو الأفضل تجهيزاً من هذه النواحي، ولعل مبنى الكلية ذاته كواحد من أفضل مباني كليات الجامعة حقق له ميزة سعة المساحة وتعدد المكاتب بالنسبة للعاملين. بينما نلاحظ محدودية عدد الحواسيب والمساحات المخصصة في أغلب الكليات، خاصة وأن بعض الكليات تخدم أعداداً كبيرة من الطلاب والخريجين. ويبين الجدول (5) أنواع الأثاث المهمة التي يفترض توفرها لحفظ الأرشيف الورقي ووسائل التخزين الإلكترونية في كل قسم.

#### جدول (5) تجهيزات الحفظ بالأقسام

الأنواع المتوفرة			الكليات
أرفف معدنية	خزائن ضد الحريق	خزائن لحفظ السجلات الكبيرة أفقياً	
×	×	×	الآداب الجميل
×	×	✓	الآداب والتربية صبراتة
×	✓	✓	التربية زلطن
✓	✓	✓	الهندسة رقدالين
×	×	✓	الهندسة صبراتة
×	✓	×	القانون زلطن
✓	×	×	القانون صرمان
✓	×	×	العلوم صبراتة
✓	×	×	الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان
×	✓	✓	الصحة العامة الجميل

يوضح الجدول (5) السابق أن التجهيزات الضرورية التي يجب أن لا يخلو منها أي أرسيف تعد منقوصة في أقسام الدراسة والامتحانات باللكيات المدروسة، حيث أن السجلات كبيرة الحجم تتطلب أولاً؛ أن يتم تجليدها تجليداً مقوياً، وثانياً أن تتوفر لها خزائن أدراج أفقية للحفظ، بالإضافة إلى توفر خزائن لحفظ الوثائق بالغة الأهمية، وأرفف معدنية لحفظ علب الأرسيف. لذلك نجد أن هذه الأقسام تفتقد اكتمال تجهيزها من هذه الأنواع. أما بالنسبة للموارد البشرية العاملة ضمن هذه الأقسام فبيئتها الجدول (6) التالي:

جدول (6) بيانات العاملين بأقسام الدراسة والامتحانات

البيان				الكلية
عدد العاملين (إناث)	عدد العاملين (ذكور)	التخصص العلمي لرئيس القسم	المستوى التعليمي لرئيس القسم	
2	3	خدمة اجتماعية	ماجستير	الآداب الجميل
2	4	آثار	ماجستير	الآداب والتربية صبراتة
0	1	تاريخ	دبلوم عالي	التربية زلطن
2	2	هندسة	ماجستير	الهندسة رقدالين
1	5	هندسة	ماجستير	الهندسة صبراتة
1	2	تربية بدنية	دبلوم عالي	القانون زلطن
2	1	قانون	ماجستير	القانون صرمان
1	1	فيزياء	بكالوريوس	العلوم صبراتة
5	0	محاسبة	ماجستير	الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان
1	1	هندسة	دبلوم عالي	الصحة العامة الجميل

يعد العمل بأقسام الدراسة والامتحانات عملاً ذا طبيعة بالغة الدقة والحساسية، ويرتبط بالنتائج النهائي الذي تعمل الكلية على الإيفاء به تجاه طلابها بعد إكمال مسيرتهم الدراسية وهو إثبات مسيرتهم الدراسية وتخرجهم؛ لذلك فإنه عادة ما توكل مهمة إدارة هذه الأقسام إلى أعضاء هيئة التدريس بالكلية، حيث يبين الجدول (6) أن أغلب رئاسات الأقسام يمثلها مديرون من حملة الماجستير وهم بطبيعة الحال أعضاء بالهيئة التدريسية بالكلية، يعمل تحت إدارتهم عدد من الموظفين من الذكور والإناث. وفيما عدا قسم الدراسة والامتحانات بكلية الهندسة صبراتة وقسم الدراسة والامتحانات بكلية الآداب والتربية صبراتة، والذي يبلغ عدد العاملين بكل منهما (6) من الموظفين فإن بقية الأقسام يعمل بها عدد محدود يتراوح بين موظف واحد و4 موظفين.

**6.3 النظام الآلي للحفظ والاسترجاع:** يعد حفظ بيانات النتائج بواسطة النظم المبنية على الحاسوب مكوناً مهماً في أرشيفات أقسام الدراسة والامتحانات، ويشغل حيزاً كبيراً فيها.

فالفهارس الآلية في الأرشيفات لم تعد ترفاً أو أمر مساهم للموضة، وذلك بسبب كمية الوثائق الضخمة وكمية المعلومات التي ينبغي اختزانها ما يجعل من استخدام الحاسب أمراً لا مفر منه،<sup>(16)</sup> وهذه النظم تتفاوت من حيث خصائصها وإمكاناتها والمزايا التي توفرها لعمليات الحفظ والاسترجاع، ويوضح الجدول (6) التالي أهم تلك الخصائص وتباينها بين الأقسام المدروسة:

جدول (6) خصائص النظم الآلية المستخدمة

البيان	الكلية	الآداب الجميل	الآداب والتربية صبراتة	التربية زلطن	الهندسية صبراتة	القانون زلطن	القانون صرمان	العلوم صبراتة	الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان	الصحة العامة الجميل
الاعتماد على الحاسوب بشكل أساسي	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	×	×

الصحة العامة الجميل	الاقتصاد والعلوم السياسية صبرمان	العلوم صبرانة	القانون صبرمان	القانون زلطن	الهندسة صبرانة	الهندسة رقادلي	التربية زلطن	الآداب والتربية صبرانة	الآداب الجميل	الكليات	
										البيان	
×	×	×	×	✓	×	×	×	✓	✓	كفاية القدرة التخزينية للأجهزة	
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	استخدام شبكة اتصال محسبة لتبادل ونقل المعلومات بين أقسام الكلية	
×	×	×	×	×	✓	×	×	✓	✓	إمكان أكثر من مستخدم من الاتصال في نفس الوقت	
×	×	×	×	×	✓	×	×	✓	✓	يتميز البرنامج المستخدم بالحدثة وسهولة الاستخدام	
×	×	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	تتم عملية التحديث المستمر والصيانة الوقائية للنظام	
×	×	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	تتوفر للنظام برمجيات لحمايته من الاختراق	
×	×	×	×	×	✓	✓	✓	✓	×	يوفر النسخ الاحتياطي أليا وإجراءات استعادة الملفات	
×	×	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	يوفر إنشاء وجدولة التقارير	
×	×	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	يحدد معرف هوية/ باركود داخل النظام	
×	×	×	×	✓	×	×	✓	×	✓	يدعم التكامل مع تطبيقات البرمجيات التجارية مثل ميكروسوفت أوفيس	
×	×	×	×	×	✓	✓	✓	✓	×	يدعم التعامل مع أشكال مختلفة	

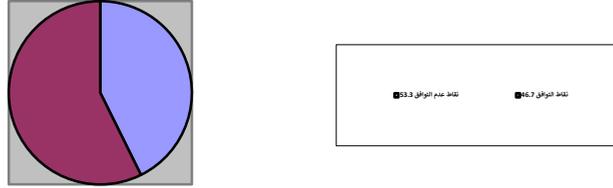
الصحة العامة الجميل	الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان	العلوم صدراتة	القانون صرمان	القانون زطن	الهندسة صدراتة	الهندسة زطالين	التربية زطن	الآداب والتربية صدراتة	الآداب الجميل	الكليات البيان
										من الملفات مثل: PDF, JPGE, TIF.. الخ
×	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	القدرة على التقاط وثائق بأحجام غير تقليدية مثال 42 × 36 سم
×	×	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	يدعم النظام الارتباط بشبكة الانترنت
×	×	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	يدعم النظام التقاط الوثائق من خلال: الماسحات الضوئية - البريد الالكتروني

يتبين من خلال الجدول (6) السابق أنه فيما عدا كلية القانون صرمان وكلية الاقتصاد والعلوم السياسية وكلية العلوم صدراتة صرمان وكلية الصحة العامة الجميل والتي لا تعتمد على الحاسوب في هذا الجانب، فإن نقاط عدم التوافق تمثل الجانب الأكثر حضوراً بين خصائص الأنظمة التي المعمول بها في الأقسام، ويعود بدء العمل بهذه الأنظمة إلى مطلع هذه الألفية، وقد تم بناؤها وتركيبها بواسطة عدد من الشركات المحلية المتخصصة في التقنية، وقد تابعت تلك الشركات عمليات الصيانة بشكل متواصل منذ ذلك الوقت، واستمرت بعض الأقسام في العمل بنفس الأنظمة التي تم تركيبها منذ تلك الفترة إلى الوقت الحالي؛ بينما عدلت أقسام أخرى عن أنظمتها الأولى إلى استخدام غيرها، مما أتيح لها الحصول عليه بواسطة شركات محلية أخرى، مع الإشارة إلى أنه إبان فترة تبعية هذه الكليات لجامعة الزاوية تولت هذه الجامعة تركيب أنظمة حاسوبية لأقسام الدراسة والامتحانات لغالبية الكليات التابعة لها، وتعد ما يلي أهم نقاط التوافق المشار إليه:

1. يعتمد النظام على الحاسوب بشكل أساسي.

2. تتوفر برمجيات لحماية النظام من الاختراق.
  3. يوفر إنشاء وجدولة التقارير.
  4. لا يستخدم شبكة اتصال محسبة لتبادل ونقل المعلومات بين أقسام الكلية.
  5. يحدد معرف هوية/ باركود داخل النظام.
  6. يدعم التعامل مع أشكال مختلفة من الملفات مثل: PDF, JPG, .
  7. يدعم النظام الارتباط بشبكة الانترنت.
  8. يدعم النظام النقاط الوثائق من خلال: الماسحات الضوئية - البريد الإلكتروني.
- من ناحية أخرى نجد أن بعض ميزات وخصائص الأنظمة متاحة في عدد من الأقسام وليست متاحة في الأخرى وهي:

1. يتميز البرنامج المستخدم بالحدثة وسهولة الاستخدام.
  2. تتم عملية التحديث المستمر والصيانة الوقائية للنظام.
  3. يدعم التكامل مع تطبيقات البرمجيات التجارية مثل ميكروسوفت أوفيس.
  4. القدرة على النقاط وثائق بأحجام غير تقليدية مثال  $42 \times 36$  سم.
- ويعزى هذا الاختلاف والتباين النسبي بين الأقسام من حيث بعض ميزات وخصائص الأنظمة الآلية بها إلى تعدد الشركات المنتجة لهذه الأنظمة، وعدم القيام بعمل مركزي مخطط من طرف إدارة الجامعة، وموجه لمراجعة وتقييم عمل هذه الأنظمة بعد ان انتظمت الكليات في إطار جامعة واحدة، كانت قبلها لفترات متعاقبة سابقة تابعة لأكثر من جامعة. ويوضح الشكل (4) التالي التوافق والاختلاف بين أقسام الدراسة والامتحانات بالنسبة للخصائص المذكورة.



شكل (4) التوافق وعدم التوافق بين الأقسام بالنسبة لخصائص الأنظمة

### 7.3 أمن السجلات والملفات:

تتطلب المحافظة على السجلات بمختلف أشكالها؛ ورقية أو إلكترونية توفير عدد من التجهيزات والإجراءات التي تضمن إدامتها وتأمينها ضد الإخطار وعوامل التدمير البشرية والبيئية التي يمكن أن تتعرض لها، ويمكن عد ظروف الأحداث والاضطرابات التي شهدتها المدن الليبية في السنوات القريبة الماضية مثالا لما يمكن أن تواجهه الأرشيفات من مخاطر، فضلا عن المشاكل التي من الممكن تطرأ حتى في ظروف مختلفة عن هذه بسبب عدم الجاهزية، ويبين الجدول (7) التالي مدى توفر وسائل وعوامل الأمن والسلامة لأرشيف النتائج بالأقسام المدروسة:

جدول (7) تجهيزات الأمن والسلامة بالأقسام

الأنواع المتوفرة		الكليات
إجراءات لحفظ الوثائق احتياطيا في حالة حدوث كوارث أو أخطار بيئية أو طبيعية	تجهيزات الحماية من الأخطار والكوارث البيئية والطبيعية (حرائق - فيضانات)	
×	×	الآداب الجميل
×	×	الآداب والتربية صيرتة
×	×	التربية زلطن

✓	×	الهندسة رقدالين
×	×	الهندسة صبراتة
×	✓	القانون زلطن
✓	×	القانون صرمان
×	×	العلوم صبراتة
×	×	الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان
×	×	الصحة العامة الجميل

يتضح من الجدول (7) السابق افتقار الأقسام بالكليات إلى الوسائل الضرورية لحفظ الأرسيف وتأمينه من الإخطار في كافة مستوياتها، بدء من اسطوانات إطفاء الحريق اليدوية، ووصولاً إلى المعدات الأعلى تقنية والأكثر تطوراً، فضلاً عن الإجراءات التي تؤمن الحفظ الاحتياطي لنسخ من أرسيف النتائج سواء كانت ورقية أو الكترونية في مستودعات أخرى خارج القسم. وحتى بالنسبة للحالتين اللتين أشير فيهما إلى وجود إجراءات لحفظ الوثائق احتياطياً في حالة حدوث كوارث أو أخطار بيئية أو طبيعية (القانون صرمان والهندسة رقدالين). فإنه لم يتم توضيح طبيعة هذه الإجراءات، وهذا الوضع هو جزء من الحالة العامة للعناية بالأمن والسلامة في كليات الجامعة عموماً، والتي تكاد تتعدم فيها ابسط أدوات الطوارئ، وتتعلل فيها منظومات إطفاء الحرائق، وتفتقر مبانيتها إلى المستودعات والمخازن الملائمة والمؤمنة، وهو ما ينعكس بالتالي على الإدارات والأقسام.

**الخلاصة والاستنتاجات:** مرت جامعة صبراتة بعدد من التحولات الهيكلية والتنظيمية باعتبارها وريثاً لعدد من الكليات التي تأسست في ظروف وأوضاع متباينة من حيث الإمكانيات، وانتظمت مؤخراً في إطار جامعة صبراتة منذ العام 2016م، ويظهر الإطار المقارن لواقع أرسيفات النتائج بأقسام الدراسة والامتحانات جانبا مهماً من صورة هذا الوضع، والذي تتمثل النتائج المستخلصة حوله من حيث الموارد والتدابير المتعلقة بهذه الأرسيفات فيما يلي:

- 1- يتضح وجود التباين الكبير في حجم الموارد البشرية والمادية لأرشيفات الأقسام، بصرف النظر عن عمر الكلية وأقدميتها وحجم المجتمع الطلابي الذي تخدمه، حيث نجد العدد الأهم من هذه الموارد متوفرا في كلية الهندسة صبراتة، التي يوجد بها كذلك العدد الأكبر من العاملين، والمساحة الأوسع، بينما نجد محدودية المساحة والعدد الأقل من العاملين في حالة كلية الآداب والتربية صبراتة وكلية التربية زلطن.
- 2- أن الأرشيف الورقي هو المهيمن في الغالب على عمل الأقسام؛ بينما يتسم الأرشيف الإلكتروني بعدم الاكتمال فيما عدا حالة واحدة هي حالة كلية الهندسة برقدالين، وهي من بين الكليات صغيرة العدد من حيث عدد طلابها وخريجها على مدى تاريخها، بينما تتفاوت بقية الكليات من حيث حجم ما تمت أرشفته الكترونيا من سجلاتها، خاصة ما يعود منها إلى بدايات تأسيسها، وفي حالة أربع من الكليات وهي القانون صرمان، والاقتصاد والعلوم السياسية صرمان، والعلوم صبراتة والصحة العامة الجميل فإن أرشيف النتائج لا يزال ورقيا بالكامل.
- 3- لا توجد أعمال وفق خطة قائمة ومبرمجة مركزيا من طرف إدارة الجامعة، يتم العمل عليها حاليا لتحويل السجلات الورقية بالكليات إلى سجلات الكترونية، وما يتم القيام به في بعض الأقسام جهود معزولة مفتوحة النهاية، ومفتقرة للدعم المادي الذي يمكن من التحكم في أوقات الانجاز.
- 4- لا تتوفر أهم تجهيزات حفظ الأرشيف الورقي والأرشيف الإلكتروني بشكل متوازي لجميع الأقسام، سواء من حيث أعداد تلك التجهيزات أو أنواعها، والتي تتمثل في الإدراج الأفقية للسجلات الكبيرة، والخزائن المقاومة للحريق والمعدة لحفظ الوثائق بالغة الأهمية وكذلك الوسائط الإلكترونية. وينطبق ذلك أيضا على ما يتعلق بتجهيزات ضمان الأمن والسلامة ضد الأخطار البيئية والطبيعية والكوارث والأزمات، حيث تفتقد الأرشيفات وجود التجهيزات المادية اللازمة لهذه الأغراض، كما تفتقد الإجراءات الملائمة لمواجهة ظروف الطوارئ وأهمها تأمين نسخ احتياطية ورقية أو الكترونية في مستودعات منفصلة.

**مقترحات وتوصيات:** إن أرشيف النائج هو دليل مسيرة وحياة الكلية والجامعة، ودليل إثبات حقوق منتسبيها، وهو أحد معايير التقييم من منظور الجودة الشاملة، وفي إطار هذه العناصر انتهت الدراسة إلى تقديم التوصيات التالية:

- 1- إجراء دراسة لتقييم حالة أرشيفات النائج الموجودة حاليا بكافة كليات الجامعة، وتقييم الأنظمة الآلية المستخدمة فيها.
- 2- إتمام الأرشفة الالكترونية للسجلات المتوفرة لإنفاذها من خطر التلف بمرور الزمن، والشروع في تنفيذ خطة عاجلة للتعامل مع حالتها، خاصة في ظروف الحفظ الحالية التي لا يجري العمل فيها وفق الشروط والمعايير الفنية المهنية.
- 3- تأهيل كوادر فنية متخصصة في مجال الأرشيف على مستوى الجامعة توكل إليها العناية بهذا القطاع وتدبير شؤونه.

#### الهوامش:

1. Seniwoliba, A. J, Mahama, A V & Abilla, B. J. Challenges of records management in higher education in Ghana: The case of University for Development Studies, International Journal of Educational Policy Research and Review Vol.4 (3), pp. 29-41 March, 2017. Available online at <https://www.journalissues.org/IJEPRR/>
2. Carolyn Nyaboke Musembe, Strategies for Improvement of Records Management in Enhancing Quality of Services in Institutions of Higher Learning: A Focus on Moi University, Kenya, Information and Knowledge Management, ISSN 2224-5758 (Paper) ISSN 2224-896X (Online), Vol.6, No.8, 2016, Available at; [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
3. Akor, Philip Usman "An Assessment of Record Management System in Establishment Division of Two Universities In Nigeria

4. (Records management) تسخير الأرشيف الجاري والوسيط، إدارة السجلات، إدارة الوثائق، تسخير الوثائق الإدارية الأرشيفية) المعيار الدولي 2001 : ISO 15489-1 تسخير الأرشيف الإداري.

5. Seniwoliba, A. J, Mahama, A V & Abilla, B. J. (2017) Challenges of records management in higher in Ghana: The case of University for Development Studies, International Journal of Educational Policy Research and Review Vol.4 (3), pp. 29-41 March, 2017 Available online at <https://www.journalissues.org/IJEPRR/> <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.17.005>
6. Akor, Philip Usman, Iped.
7. Seniwoliba, A. J, Mahama, A V & Abilla, B. J. Iped.
8. Sarah. J. A. Flynn, The Records Continuum Model in Context and its Implications for Archival Practice. Journal of the society of Archivists, Vol. 22, No. 1, 2001. Available At: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00379810120037522>
9. Djorka J, Conneen S (1984). Records management as an appraisal tool in college and university archives. In: Peace, N.E. (ed.) Archival choices. Ottawa
10. Akor, Philip Usman, Iped.

11. مختار بن هنده" الخصائص الأرشيفية بين الشبكية المحلية ومبادرة الأرشيفات المفتوحة" تاريخ الاطلاع 2021/2/21، متاح في:

[www.benhenda.com/publications/2005\\_alecso\\_isad\\_oai.pdf](http://www.benhenda.com/publications/2005_alecso_isad_oai.pdf).

12. Sarah. J. A. Flynn, Iped.
13. Iped.
14. Karabinos, Michael Joseph, The shadow continuum: testing the records continuum model through the Djogdja Documenten and the migrated archives. [Doctoral Thesis](#), Institute for History , Faculty of Humanities , Leiden University, 2015. Pp.9–
15. Available At:  
<https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/handle/1887/33293>
15. Sarah. J. A. Flynn, Iped
16. جمال الخولي، فهرسة الوثائق الأرشيفية، الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2000، ص35.



## الهجرات الإسلامية في صدر الإسلام

( المغزى الفكري والنتائج )

د. حسنية ضو محمد سالم

كلية الآداب الجميل - جامعة صبراتة

★ المقدمة :

لقد كان للهجرات الإسلامية في صدر الإسلام نتائج مهمة على الدعوة الإسلامية ، كما كان لها مغزى فكرياً كبيراً ، تجسد في الأحداث التي واجهها الرسول الكريم ( ص ) وأصحابه الميامين فيما بعد ، والتي ساعدت بشكل كبير في تحقيق النصر للدين الإسلامي الجديد ، وانتصار الفئة القليلة المؤمنة على الفئة الكثيرة الباغية بأذن الله ، بسبب توفر شروط النصر ، والثبات على المبدأ ، والصبر والإصرار على مواجهة الصعاب من أجل تحقيق هدف أسمى ، آمنت به تلك الفئة القليلة المؤمنة ، وأسترخصت من أجله الأرواح ، بعد أن أستسهلت الأهل والمال والجاه والعشيرة في سبيله .

ومن هذا المنطلق ، وقع الاختيار على موضوع هذا البحث بـ ( الهجرات الإسلامية في صدر الإسلام - المغزى الفكري والنتائج ) بهدف الوصول إلى استخلاص العظات والعبر والدروس المستفادة من هذه الهجرات الإسلامية .

وقد تضمن البحث بالإضافة إلى هذه المقدمة ، مدخلاً وأربعة مباحث وخاتمة ، وثبت بالمصادر والمراجع والإحالات . حيث تناول المدخل مهمة الرسالة الخاتمة في إيجاز ، وما لاقاه الرسول الكريم ( ص ) من معاناة من أشرف قومه في بطحاء مكة المكرمة ، أما المبحث الأول ، فتناول الثبات والصبر على الشدائد ، وهو الدرس الأول الذي واجه الرسول الكريم (ص) وصحبه ، متجاوزين بذلك كل الصعوبات التي واجهتهم . وأما المبحث الثاني فتناول الهجرات الإسلامية في صدر الإسلام ، وقد توزع هذا المبحث على عدد من

المطالب، شملت مفهومي الهجرة والمهاجرين ، والهجرة إلى الحبشة ( أثيوبيا الحالية ) والهجرة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) وتناول المبحث الثالث ، الهجرات الأخرى ، التي جاءت فيما بعد من أجل نشر الإسلام خارج الجزيرة العربية ، في حين تناول المبحث الرابع، المغزى الفكري والنتائج ، ليسلط الضوء عن المغزى الفكري للهجرات ، والنتائج التي تمخضت عنها في سبيل بناء المجتمع الإسلامي ودولته الكبيرة الممتدة ، يلي ذلك الخاتمة ، ثم ثبتت بالمصادر والمراجع والإحالات .

اعتمد الباحث في انجاز بحثه على عدد غير قليل من المصادر والمراجع ، يأتي في مقدمتها ، القرآن الكريم ، والأحاديث النبوية الشريفة ، وكتب السيرة والتراث ، والتي وفرت للبحث مرجعية أساسية ، استمد منها البحث مضامينه الفكرية والمعلوماتية .

أما المنهج الذي اعتمده الباحث ، فهو المنهج التاريخي ، لإستنباط المعلومات وتحليلها، وتدوين مجريات الهجرة ، وما ورد عنها في كتاب الله ، القرآن الكريم ، والأحاديث النبوية الشريفة، وكتب السيرة والتاريخ الإسلامي .

وتأتي أهمية هذا البحث ، من أهمية موضوع الهجرة ، وما ترتب عليها من أحداث ومجريات ، لعبت دوراً أساسياً في نجاح الدعوة الإسلامية ، ومن ثم بناء الدولة الإسلامية التي امتدت بعد ذلك حدودها لتشمل مناطق واسعة من العالم .

أملاً أن أكون قد وفقت فيما كنت أصبو إليه ، ومن الله التوفيق والسداد .

\* \* \*

★ المدخل :

إن مهمة الرسالة الإسلامية - الدعوة الخاتمة - تتمثل في إعادة تكوين الشخصية الإنسانية طوعاً للتشريعات الإلهية ، بعد أن ران على معالم تلك الشخصية ظلام الشرك والجهالة والضلالة ، فأفقدتها الوعي الصحيح بمركزها في الكون ورسالتها في الحياة .

وهكذا فإن كل تعاليم وتشريعات الإسلام أخذت تنتج بالإنسان نحو هدف واحد ، هو تقويمه والحيولة بينه وبين الانحراف في العقيدة والسلوك ؛ ليظل أهلاً لخلافة الله في الأرض.

لقد كان العالم قبيل الإسلام ، يخيم عليه ظلام العقائد والمبادئ والعادات والأخلاق ، وكان في أمس الحاجة إلى الفجر الذي يبدد الغياهب ، ويهدي إلى الحق ، حتى تستطيع البشرية مواصلة مسيرتها ، وأداء رسالتها على هذه الأرض ، كما أراد الله سبحانه لها أن تكون .

وانبثق الفجر في بطحاء مكة المكرمة ، ببعثة الرسول الكريم (ص) إلى الناس كافة

إن حقبة فجر الإسلام - بدء الدعوة - تعتبر مرحلة أساسية ومهمة في تاريخ العرب بشكل خاص ، والمسلمين على وجه العموم ، فهي أساسية ؛ لأنها تشكل بداية حركة التاريخ الإسلامي ، وهي مهمة ، لأنها تطلع المؤرخ أو الباحث في التاريخ الإسلامي على انجازات أهل دار الإسلام الأولى ، والتي مهدت فيما بعد لإنتشار الإسلام في مشارق الأرض ومغاربها .

ففي مكة المكرمة قبل البعثة النبوية ، وأثناء مراحلها الأولى ، كان الملام - أشرف قريش وعلية القوم فيهم - في المجتمع القرشي ، يفرضون على الناس عبادة الأصنام ، لذلك واجهوا دعوة التوحيد ، بعدما صدع بها نبي الرحمة (ص) بثتى السبل ، ومختلف الوسائل الممكنة ، بما في ذلك تحريض البسطاء والمغفلين ، واشعارهم أن عبادة الأصنام هي العبادة الصحيحة ، كما أخبر الله سبحانه عنهم في قوله تعالى : ﴿ بَلِ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي عِزَّةٍ وَشِقَاقٍ كَمْ أَهْلَكْنَا مِنْ قَبْلِهِمْ مِنْ قَرْنٍ فَنَادَوا وَلَا تَحْنُوا عَلَيْنَا وَتَبِيتَ أَصْحَابُ الْأَمْثَلِ يُضْمِرُونَ مَا فِي الْأَنْفُسِ فَذُكِّرُوا بِالْآيَاتِ فَأَعْتَابُوا وَقَالُوا لَهُمْ جَاهِلُنَا وَأَمْسِكُوا عَلَيْكُمْ زُرُوعَكُمْ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْتَبِعُوا آيَاتِنَا لَعَلَّكُمْ تَهْتَكُونَ ﴾ [ ص : 2-7 ] .

وبعد أن جهر الرسول الكريم (ص) بالرسالة تنفيذاً وتطبيقاً لقوله تعالى : ﴿ قَاصِدُكُمْ بِمَا تُؤْمَرُ وَأَعْرِضْ عَنِ الْمُشْرِكِينَ إِنَّا كَفَيْنَاكَ الْمُسْتَهْزِئِينَ ﴾ [ الحجر: 94-95 ] آمن به بعض الناس وكذبه الآخرون ، وكان أغلب من آمن به بعض من أقرابه ، وضعاف الحال من الموالي والعبيد ، وترتب على ذلك أن أمعنت قريش في اضطهاد وتعذيب من أظهرها إسلامهم وإيمانهم بما جاء به الرسول الكريم (ص) من عنده ، الأمر الذي جعله يفكر في أن يبعد أصحابه وأتباعه عن الأذى ، بعدما رأى ما أصابهم من صنوف التعذيب

ومظاهر القهر ، فأذن لهم بالهجرة إلى الحبشة ( أثيوبيا الحالية ) ثم بعد زمن كانت الهجرة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) نتيجة لما لاقاه اتباع دعوة الرسول الكريم ( ص ) من أذى مشركي قريش ، الأمر الذي جعلهم يهاجرون بالتعاقب ، تاركين ديارهم وأموالهم وأهلهم بمكة المكرمة ، ثم لحق بهم الرسول الكريم ( ص ) مع صاحبه أبي بكر الصديق ( رض ) فتكوّن في يثرب ( المدينة المنورة ) مجتمع إسلامي جديد ، كان جناحيه المهاجرون والأنصار .

وفيما يلي استعراض لمباحث البحث ومطالبه ، وعلى النحو التالي :

\* \* \*

### المبحث الأول : الثبات والصبر على الشدائد :

استمر الرسول الكريم ( ص ) بعد البعثة بثلاث سنين يدعو إلى الإسلام سراً كل من يثق فيه ، ويطمئن إلى أستعداده النفسي لقبول دعوته . وكان هو وأصحابه في تلك الفترة - فترة بداية نزول الوحي - يَسْتَخْفُونَ من قريش عند أداء صلاتهم ، وفي الدعوة إلى هذا الدين الجديد ، وكان المشركون من قريش ، كلما رأوهم في صلاتهم سخروا منهم ، ومن عبادتهم ، حتى إذا كثر عدد المسلمين ، وخافت قريش كثرتهم واتساعهم ، ترصدت لهم بكل طريق ، تصدّ الناس عن سماع دعوتهم ، وتحقّر من شأنهم وتستهزئ بهم ، وتقلل من قيمة وجدوى هذا الدين الجديد . ولكن الرسول الكريم ( ص ) أمر على رأس ثلاث سنين بالجهر بالدعوة الربانية ، وعدم المبالاة بما نصب له المعارضون لدعوته ، تطبيقاً لما جاء في قوله تعالى : ﴿ فَاصْدَعْ بِمَا تُؤْمَرُ وَأَعْرِضْ عَنِ الْمُشْرِكِينَ إِنَّكَ عَلَىٰ كَفَيَاتِكَ الْمُسْتَهْزِئِينَ ﴾ [ الحجر : 94-95]. وقوله تعالى : ﴿ وَأَنْزِلْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ وَخَفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَإِنْ عَصَوْكَ فَقُلْ إِنَّي بِرِيءٍ مِمَّا تَعْمَلُونَ ﴾ [ الشعراء : 214-216 ] .

صدع الرسول الكريم ( ص ) بأمر ربه ، وأخذ يفكر في مكاشفة قريش وراح يستشير في ذلك نفر القليل من الذين آمنوا به وصدقوه ، ثم دعا الرسول الكريم ( ص ) بني عبدالمطلب إلى طعام صنعه علي بن أبي طالب ( كرم الله وجهه ) وتكلم الرسول الكريم ( ص ) في هذه المناسبة ، فقال : يا بني عبدالمطلب ، إني والله ما أعلم شاباً في العرب ، جاء قومه بأفضل مما جئتكم به ، إني قد جئتكم بخير الدينا والآخرة ، ودعا بطون قريش من

فوق جبل الصفا بظاهر مكة المكرمة ، فلما اجتمعت إليه ، قال : أرأيتم لو أخبرتكم أن خيلاً بالوادي تريد أن تغير عليكم ، أكنتم مُصدّقِيّ؟ قالوا : نعم ، ماجرينا عليك كذباً ، فقال لهم : إنني نذير لكم بين يدي عذاب شديد ، فقال له عمه أبولهب : تبأ لك ألهذا جمعتنا ؟ (1) فأنزل الله سبحانه في أبي لهب وزوجته قوله تعالى : ﴿ تَبَّتْ يَدَا أَبِي لَهَبٍ وَتَبَّ مَا أَغْنَىٰ عَنْهُ مَالُهُ وَمَا كَسَبَ سَيِّئَلَىٰ نَارًا ذَاتَ لَهَبٍ وَامْرَأَتُهُ حَمَّالَةَ الْحَطَبِ فِي جِيدِهَا حَبْلٌ مِّنْ مَّسَدٍ ﴾ [المسد: كاملة] .

وكان أبولهب من أعمام الرسول الكريم ( ص ) ولكنه كان من أشد الناس غلظةً وعداوةً للرسول الكريم ( ص ) وأحرصهم على أيدائه بشتى الطرق وأفضع الوسائل ، وقد يكون السبب في ذلك ، أنه كان متزوجاً بأُم جميل بن أمية ( أروى بن حرب بن أمية ) وهي أخت أبي سفيان بن حرب ، وكانت هي الأخرى معادية للرسول الكريم ( ص ) تسئى إليه بالقول ، علاوة على أنها كانت تجلس في مجتمعات النساء ، وتقوم بالتحريض ضده ، وضد ما يدعو إليه ، بالإضافة إلى أنها كانت تطرح الشوك والقاذورات في الطرق التي كان يسلكها الرسول الكريم ( ص ) إذا سار . وهو بحسب ما يرى البيضاوي : (( يعني حطب جهنم ، فإنها كانت تحمل الأوزار بمعاداة الرسول الكريم ( ص ) وتحمل زوجها على إيدائه ، أو النميمة به ، وكانت توقد نار الخصومة أو حزمة الشوك أو الحسك التي تحملها فتنتثرها بالليل في طريق رسول الله )) (2) .

بدأت عداوة قريش بعد ذلك تظهر بشكل جلي ، لأن الرسول الكريم ( ص ) لو قصر كلامه على تطهير النفوس وإصلاح الأخلاق لما أثارته دعوته شيئاً من المعارضة أو المقاومة التي لقيها ، ولكن جهره بالدعوة إلى وحدانية الله ، ودعوته إلى تلك الوحدانية في كل مكان يمكن أن يصل إليه ، وغضه من شأن الأصنام والأوثان ، كل ذلك جعل قريشاً تخشى قضاء الرسول الكريم ( ص ) على عبادة الأصنام والأوثان ، تلك العبادة التي توارثتها عن الآباء والأجداد ، وأيقنت أن انتصار الدين الإسلامي الجديد ، معناه تحطيم لدين العرب الموروث ، والعبادة التي فطروا عليها وضياع ماكان يمتنع به سدنة الكعبة الشريفة من ثروة وجاه (3) .

بناء على ذلك ناصبت قريش الرسول الكريم (ص) العداة وأجمعت على مخالفته والوقوف حجر عثرة في سبيل دعوته ، وإيذائه واتباعه ليفتنوهم عن دينهم ، ولكن لم يزداهم ذلك إلا إيماناً ، وثباتاً على المبدأ وصبراً على الشدائد والمحن .

ومما لحق بالمسلمين في ذلك الوقت من الأذى ، أن المشركين كانوا يضربون المسلمين ويجيعونهم ويعطشونهم حتى كانوا لا يقدررون على الجلوس من شدة الضرب ، لا لشيء إلا ليرتدوا عن اتباع الدين الجديد ، ويتمسكوا بدين آبائهم وأجدادهم ، مما دفع بعض المسلمين إلى إظهار الكفر وقلبه مطمئن بالإيمان ، فراراً من الأذى و صنوف التعذيب ، وقد فرق الله بين هؤلاء وبين من أرتد فعلاً عن الإيمان وأنشرح صدره للكفر بقوله تعالى : ﴿ إِلَّا مَنْ أَكْرَهَ وَقَلْبُهُ مُطْمَئِنٌّ بِالْإِيمَانِ ﴾ [ النحل: 106 ] .

ونتيجة لما لحق بالمسلمين من شتى صنوف القهر وأنواع التعذيب ، فقد ضعفت عزائم فئة قليلة بتأثير هذه المحن ، في حين ساعد هذا الاضطهاد على إذكاء الحماسة الدينية في نفوس فئة أخرى تمسكاً بما أمنت به .

قامت قريش بعدة محاولات لإجبار الرسول الكريم (ص) على عدم إظهار دين الله - رسالة ودعوة - ولكن كل هذه المحاولات لم تُؤتِ أكلها ، بل زادت إصراراً على الاستمرار فيما هو عازم عليه ، ولو كره الكافرون .

إثر ذلك ضيقت قريش الخناق على الرسول الكريم (ص) وأصحابه ، وبدأت تُنزل بهم مختلف صنوف العذاب والتكليل ، مما جعل الرسول الكريم (ص) يفكر في إيجاد مخرج لهذه المعضلة ، التي حاقت به وأصحابه ، وتكاد تعصف بالمؤمنين في ذلك الوقت ، وتنفروهم عن إيمانهم وعقيدتهم وتقوض دعائم الدين الفتى الجديد وهذا ما سيتم تناوله في المبحث التالي .

\* \* \*

### المبحث الثاني : الهجرات الإسلامية في صدر الإسلام :

لقد حظيت الهجرة بأهمية في كتاب الله ، القرآن الكريم ، من خلال ما ورد في الآيات القرآنية ، وما ورد في الأحاديث النبوية الشريفة ، والمراد بالهجرة - كما سيتبين ذلك لاحقاً - هو الانتقال والحركة من نقطة إلى نقطة أخرى ، لينجو الإنسان بنفسه ، أو بدينه ، ليحفظ

عقيدته ، ويتمكن من القيام بوظائفه وتكاليفه الإلهية ، وشرائعه الإسلامية بحرية واطمئنان ، لا الهجرة من أجل تحصيل المال وكسب المقام والجاه ، ونيل الحظوة أو الشهرة

### \* المطلب الأول : مفهوم الهجرة والمهاجرين :

قبل البدء بالحديث عن الهجرات الإسلامية في صدر الإسلام ، ينبغي الوقوف عند بيان مفهومي الهجرة والمهاجرين .

إن كلمة الهجرة تعني القطع والتترك ، ومنها الهجر الذي هو ضد الوصل ، والمهاجرة من أرض إلى أرض أخرى ، يعني ترك الأولى إبتغاءً للثانية ، والهجر والهجران ترك ما يلزمك تعهده ، ومنه اشتقت هجرة المهاجرين ، لأنهم هجروا عشائرهم ، وتركوا ممتلكاتهم في سبيل الله . (4)

وفي ذلك يقول الشاعر :

وأكثرُ هَجْرَ البيتِ حتى كأنني \*\*\* مللت وما بي من ملال ولا هجر (5)

إذاً يطلق لفظ المهاجر على الإنسان الذي ينتقل من مكان إلى مكان آخر ، لأن هذا الإنسان في الواقع يقطع روابطه وعلاقاته مع المكان الذي انتقل منه ، ثم إن الهجرة يمكن أن تكون لطلب المكاسب الدنيوية ، ونيل المنافع المادية ، وزيادة المال والثروة ، أو ما شابه ذلك ، فإذا ما حصل الإنسان على مراده ، ونال بغيته من هجرته وانتقاله، فلا ريب أنه سيكون قد تحصل على الكمال المادي الذي توخاه من وراء هجرته .

ولكن الهجرة في المفهوم القرآني ، تختلف عن ذلك اختلافاً واضحاً ، ذلك أن القرآن الكريم يقرر أن الهجرة في الواقع هي هجرة الجسد والروح معاً ، فكما أن الجسد يغير مكانه وينتقل إلى مكان آخر ، كذلك فإن الروح تهاجر من الشرك إلى التوحيد ومن الكفر إلى الإيمان ، ومن العصيان والتمرد إلى الطاعة ، ومن الأوضاع الضاغطة على إقامة الفرائض وأداء الشعائر ، إلى أحوال تسمح لها أن تمارس شعائرها وفرائضها وواجباتها بحرية واختيار واطمئنان .

ففي النوع الأول من الهجرة يقطع الجسم أو اصره و روابطه المادية مع مكان خاص ، كان قد ارتبط به ، وقامت بينهما مجموعة من العلاقات والارتباطات ، والحال أن في النوع

الثاني من الهجرة ليس الجسم وحده هو الذي يقطع أوصره وروابطه ، بل الروح أيضاً تقطع علاقاتها وروابطها مع الوكر الضيق والمكان المظلم والفضاء الموحش الذي تعيش فيه ، وتهاجر لغرض الحفاظ على مكونات دينها ومتطلبات إيمانها ، لكي تتمكن من عبادة ربها بعيداً عن الضغوطات ، وتستقر في فضاء فسيح ملؤه المعنويات العالية ، وحرية العبادة ، وتلقي هناك رحلتها بعيداً عن أعين الظالمين والمشركين ، حيث ورد عن الرسول الكريم (ص) أنه قال : (( المهاجر من هجر ما حرم الله عليه )) .<sup>(6)</sup>

ومن هذا المنطلق ، أولى القرآن الكريم ، والسنة النبوية الشريفة مسألة الهجرة ، عناية خاصة ، حتى أن لفظة الهجرة باشتقاقاتها قد رددت في القرآن الكريم ( 24 ) أربع وعشرين مرة .\*

وفي الغالب أنه كلما ذكرت كلمة الهجرة يتبادر إلى الذهن هجرة الرسول الكريم (ص) من مكة المكرمة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) تلك الخطوة التي كانت منعطفاً تاريخياً مهماً في تاريخ الرسالة الإسلامية بشكل عام ، وتاريخ الرسول الأكرم ( ص ) بشكل خاص ، حيث كانت لتلك الهجرة المباركة ثمار عظيمة ، ونتائج باهرة ، ملؤها الخير والبركة والنفع للأمة . ولذلك امتازت تلك الهجرة من بين مئات حوادث ووقائع صدر الإسلام ، بأنها اعتبرت مبدأ التاريخ الإسلامي .

ثم إن في الإسلام - بالإضافة إلى الهجرة المصطلحة - هجرة أخرى ، وانتقال آخر مساحته القلب والوجدان والإرادة ، ونعني به الهجرة من الذنوب والخطايا إلى بر الطاعة والعبادة ، بمعنى أن الإنسان يصمم أن لا يعود لاقتراف الذنوب ولا يتمرد على الأوامر الإلهية أبداً .

ولقد أشارت كثير من الآيات القرآنية الكريمة ، والأحاديث النبوية الشريفة إلى هذا النوع من الهجرة ، من ذلك قوله تعالى : ﴿ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴾ [ آل عمران:195 ]

ورب قائل يقول : إن الآية القرآنية الكريمة تشير إلى المعنى الواسع للهجرة ، والذي يشمل ترك الذنوب والتزهد عن ارتكاب المعاصي والردائل النفسية ، وذلك بقريئة مقابلة من

قوله ( هاجروا ) مع قوله تعالى : ( أخرجوا من ديارهم ) وإن كان ( الفخر الرازي ) قد فسر الجملتين بقوله : إن المراد من قوله تعالى : ( هاجروا ) أي الذين أخرجوا من ديارهم باختيارهم وإرادتهم ، والمراد من قوله تعالى : ( أخرجوا .... ) أي الذين أُجبروا على ترك الديار والأوطان .<sup>(7)</sup>

ومما يؤيد هذا الجانب ، الروايات التي وردت في شأن هذا النوع من الهجرة حيث سأل أحد المسلمين الرسول ( ص ) أيُّ الهجرتين أفضل ؟ فأجابه ( ص ) : ( أن تهجر ماكره ربك ) .<sup>(8)</sup> وفي حديث لعلي بن أبي طالب ( كرم الله وجهه ) قال فيه : ( يقول الرجل هاجرت ولم يهاجر ، إنما المهاجرين الذين يهجرون السيئات ، ولم يأتوا لها ) .<sup>(9)</sup>

وفي بعض الروايات نقل عن الرسول الكريم ( ص ) أنه قال : (( لا تنقطع الهجرة حتى تنقطع التوبة ))<sup>(10)</sup> . وكذلك فإن المراد من هذا النوع من الهجرة هو نقاء الروح والنفس ، وصفائهما من كل الرذائل والأدران مهما كان شكلها ، ويتم ذلك بالتوبة الخالصة ، والتوجه إلى الله ، والالتزام بمتطلبات الشريعة الإلهية والمنهج السماوي .

ومن الجدير بالذكر أن الإهتمام بهذا النوع من الهجرة وقبولها ، لايعني بأي حال من الأحوال نفي الهجرة بالمعنى المتعارف عليه ، والتي يترك فيها المؤمنون أهلهم وديارهم وأوطانهم من أجل الله سبحانه ، والتشبت بدينه الحنيف .

ولقد ذكر الطرجي في ( مجمع البحرين ) في مادة ( هجر ) مجموعة من العبارات ، يبدو أنه انتقاها من بعض الأحاديث النبوية الشريفة ، حيث قال : (( المهاجر من هجر ما حرم الله عليه ، والمهاجر من ترك الباطل إلى الحق ، وفي الحديث : من دخل الإسلام طوعاً فهو مهاجر )) .<sup>(11)</sup>

### ★ المطلب الثاني : الهجرة إلى الحبشة :

عارضت قريش الدعوة الإسلامية لجملة من الأسباب ، من أهمها :

1- أن ظهور هذه الدعوة الدينية الجديدة التي جاء بها رسول الله (ص) سيؤدي إلى القضاء على نفوذ قريش بين القبائل العربية في جزيرة العرب ؛ لقيامها بخدمة الكعبة الشريفة وزوارها في مواسم كانت معروفة بين قبائل العرب .

2- ضياع الأموال التي كانت تحصل عليها من تقديم القرابين للالهة التي كانت تعبد من دون الله سبحانه آنذاك .

3- تمسك قريش بعبادتها وعاداتها القديمة .

لهذه الأسباب عارضت قريش الدعوة الإسلامية منذ انبثاقها ، وأخذت في الحاق الأذى بالمسلمين ، والرسول الكريم (ص) .

ولما أشتد إيذاء الكفار للمسلمين ، ورأى الرسول الكريم (ص) ما لحق بأصحابه من البلاء ، قال لهم : (( لو خرجتم إلى أرض الحبشة ، فإن بها ملكاً لا يظلم عنده أحد ، وهي أرض صدق ، حتى يجعل الله لكم فرجاً مما أنتم فيه )) . (12)

ترى ما الذي جعل الرسول الكريم (ص) يأمر أصحابه بالهجرة إلى الحبشة ( أثيوبيا الحالية ) دون غيرها من المناطق الأخرى ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل يمكن القول :

إن الرسول الكريم (ص) لم يفكر في توجيه نفر من أصحابه للهجرة إلى إحدى القبائل العربية ، لأن تلك القبائل كانت ترفض دعوته عندما عرضها عليهم في مواسم الحج ، مجاملة لقبيلة قريش ، أو تمسكاً بدينها الوثني ، وكذلك لم يفكر الرسول الكريم (ص) في حث أصحابه للهجرة إلى مواطن أهل الكتاب من اليهود والمسيحيين ، لأن كلا الطرفين كان ينازع الآخر وينافسه في النفوذ الأدبي والمعنوي ببلاد العرب في الجزيرة العربية ، فهما والحالة هذه لا يقبلان منافساً ثالثاً خصوصاً إذا كان من العرب الذين يحتقرونهم ، ويقولون فيهم بحسب ما أخبر الله سبحانه في قوله تعالى : ﴿ لَيْسَ عَلَيْنَا فِي الْأُمِّيِّينَ سَبِيلٌ ﴾ [ آل عمران:74 ] .

أما بلاد اليمن - وقد كانت خاضعة للفرس المجوس عبدة النار الذين لم يدينوا بدين سماوي - فلم يطمئن الرسول الكريم (ص) إلى الإلتجاء إليها ، وتوجيه أصحابه نحوها ، وقد برهنت الأيام فيما بعد على بُعد نظره ، فقد كتب كسرى إلى ( باذان ) عامله ( واليه ) على اليمن : " أبعث إلى هذا الرجل الذي بالحجاز رجلين من عندك فليأتياني به " (13) .

وقد كان هذا بعد أن قام الرسول الكريم (ص) بأرسال الكتب إلى الملوك والأمراء في السنة السادسة للهجرة من مكة المكرمة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) حيث كان من بين أولئك الملوك والأمراء ، كسرى فارس ،<sup>(14)</sup> الذي اشتاط غضباً عندما وصل إليه كتاب الرسول الكريم (ص) يدعوه فيه إلى الإسلام وترك المجوسية ، وقام بتمزيق الكتاب وأهان حامله ( عبدالله بن حذافة السهمي ) وكتب إلى " باذان " ليحمل إليه هذا النبي العربي الذي ظهر في الحجاز من بلاد العرب ، وكذلك كان شأن الحيرة التي كانت في ذلك الحين بعيدة غاية البعد عن مكة المكرمة ، أما الشام ، فقد كانت بعيدة هي أيضاً ، علاوة على ما كان يسودها هي والحيرة آنذاك من اضطرابات ، مما يعني استحالة الهجرة إلى مكان قصي كالحيرة والشام على أولئك اللاجئين الذين خرجوا من مكة المكرمة فقراء مستخفين من قريش لئلا تحول بينهم وبين الخروج ، ثم إن كلا من الشام والحيرة واليمن كانت أسواقاً مهمة لتجارة قريش ، وقد كان لقريش بكل منها صلات وثيقة ومصالح متبادلة وزيارات في أوقات منتظمة ، وهي التي عبر عنها القرآن الكريم برحلتي الشتاء والصيف في قوله تعالى : ﴿ لِإِبِلَافِ قُرَيْشٍ إِبِلَافُهُمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴾ [ قريش: كاملة ] . فإذا علمت قريش بوجود أولئك المهاجرين في بلد منها ، طلبت إلى أهل ذلك البلد أن يردوهم إليها ويخرجوهم منها ، كما حاولت في ذلك مع النجاشي ملك الحبشة لولا تسامحه وقوة خلقه .<sup>(15)</sup>

فعندما أشد الاضطهاد وتفاقت محاربة المسلمين في مكة المكرمة في السنة الخامسة للنبوّة ، وأصبحوا يعيشون وسط هذه الضنكة الحالكة ، في هذا الوقت نزلت سورة الكهف ، وفيها قصة أصحاب الكهف التي ترشد إلى الهجرة من مواطن الكفر والعدوان حين مخافة الفتنة على الدين ، متوكلين على الله ، قال تعالى : ﴿ وَإِذِ اعْتَرَلْتُمُوهُمْ وَمَا يُعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ فَأَوْوَا إِلَى الْكَهْفِ يَنْشُرْ لَكُمْ رَبُّكُمْ مِنْ رَحْمَتِهِ وَيُهَيِّئْ لَكُمْ مِنْ أَمْرِكُمْ مَرْفَقًا ﴾ [ الكهف: 16 ] . ثم نزلت سورة الزمر ، وهي أيضاً تشير إلى الهجرة ، وتعلن أن أرض الله سبحانه ليست بضيقة ، قال تعالى : ﴿ لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَأَرْضُ اللَّهِ وَاسِعَةٌ إِنَّمَا يُوَفَّى الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ ﴾ [ الزمر: 10 ] .

ونظراً لقرب بلاد الحبشة ( أثيوبيا الحالية ) من بلاد العرب أقليمياً ولغة لذلك فقد وجه الرسول الكريم ( ص ) أصحابه إليها ، لما كان يعرف في ملكها النجاشي من العدل والتسامح .

بدأت الهجرة إلى الحبشة ( أثيوبيا الحالية ) بعشرة رجال وأربع نسوة ، ثم زاد العدد حتى بلغ ثلاثة وثمانين رجلاً وسبع عشرة امرأة سوى الصبيان ، وكان المهاجرين كلهم من بطون قريش ، وكان فيهم عثمان بن عفان ( رض ) وزوجه رقية بنت رسول الله (ص) والزبير بن العوام ، وعبدالله بن عوف ، وجعفر بن أبي طالب وإمراته أسماء بنت عميس ، وعمرو بن سعيد بن العاص ( رضي الله عنهم جميعاً ) .

إن اختيار الرسول الكريم (ص) للحبشة بالذات وجهة للهجرة الأولى ، قد كان له أكثر من مغزى :

فالمغزى الاول ، أن يلقي المهاجرون ترحيباً من ملك الحبشة ، أملاً في أن يتمكن من مساعدتهم بالتدخل في شؤون مكة المكرمة الداخلية .

والمغزى الثاني ، التلويح لقريش بأن عدوانها المستمر على المسلمين قد يضطرهم إلى الالتجاء للإستعانة بقوة خارجية لحمايتهم . (16)

أما المغزى الثالث ، فهو أن الحبشة هي التي تصدت للحميريين حين تعرضوا لنصارى نجران بالقتل ، وإنها تأرت بحملتها على اليمن ، وبقضائها على الدولة الحميرية ثأراً لشهداء نجران .

ولذلك لايمكن استبعاد ان يكون الرسول الكريم (ص) قد هدف من وراء ذلك ، إلى كسب التأييد لدعوته من شعب يؤمن بديانة سماوية كالمسيحية . (17) وجذب أعداد جديدة من خارج جزيرة العرب إلى الإسلام ، لتتعزيز قوته .

وقد حدث ما أراه الرسول الكريم (ص) حيث آمن النجاشي ملك الحبشة ، وعدد غير قليل من نصارى الحبشة ونصارى نجران بالإسلام ، ورسوله الكريم (ص) . (18) قال تعالى : ﴿ الَّذِينَ آمَنَّاهُمْ الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِهِ هُمْ بِهِ يُؤْمِنُونَ وَإِذَا يُنزلَى عَلَيْهِمْ قَالُوا آمَنَّا بِهِ إِنَّهُ الْحَقُّ مِنْ رَبِّنَا إِنَّا كُنَّا مِنْ قَبْلِهِ مُسْلِمِينَ ﴾ [ القصص: 52-53 ] . وقال جل جلالته : ﴿ لَنَجِدَنَّ أَشَدَّ

النَّاسِ عَدَاوَةً لِلَّذِينَ آمَنُوا الْيَهُودَ وَالَّذِينَ أَشْرَكُوا وَلَتَجِدَنَّ أَقْرَبَهُمْ مَوَدَّةً لِلَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ قَالُوا إِنَّا نَصَارَى ذَلِكَ بِأَنَّ مِنْهُمْ قِسِيَّيْنَ وَرُهْبَانًا وَأَنَّهُمْ لَا يَسْتَكْبِرُونَ وَإِذَا سَمِعُوا مَا أُنزِلَ إِلَى الرَّسُولِ تَرَى أَعْيُنُهُمْ تَفِيضُ مِنَ الدَّمْعِ مِمَّا عَرَفُوا مِنَ الْحَقِّ يَقُولُونَ رَبَّنَا آمَنَّا فَاكْتُبْنَا مَعَ الشَّاهِدِينَ ﴿ [المائدة: 82- 83] .

وبالرغم من محاولات قريش لاستعادة المهاجرين ، والتأثير على ملك الحبشة لتحقيق هدفهم ، إلا أن ذلك لم يفلح ، نتيجة المناظرة التي حصلت بين المسلمين المهاجرين من جانب ، ورسول قريش من جانب آخر ، أمام النجاشي ملك الحبشة وأركان دولته ، وما تضمنته تلك المناظرة من حقائق ساطعة دحضت حجج وأقويل قريش وإدعاءاتهم الباطلة ضد المسلمين ودينهم الذي جاءهم به الرسول الكريم (ص) . هذا بالنسبة للهجرة الأولى للحبشة .

أما الهجرة الثانية للحبشة ، فبعد أن قام المسلمون في الحبشة أمنين ، يتمتعون بحرية تامة وراحة كاملة ورعاية شاملة ، بلغهم - كذباً - أن أهل مكة المكرمة أسلموا وتصالحو مع رسول الله الكريم (ص) مما جعل طائفة منهم ترحل باتجاه مكة المكرمة للتحقق من ذلك ، وما كادوا يقتربون منها حتى تبين لهم بطلان ما أبلغوا به ، فلم يدخل منهم أحد إلا مستخفياً أو بجوار أحد ، وتعرض هؤلاء لاضطهاد أهل مكة المكرمة وإيذائهم ، فأذن الرسول الكريم (ص) لهم بالهجرة إلى الحبشة للمرة الثانية ، فتكبدوا جراء ذلك مشقة في خروجهم من مكة المكرمة ، حيث هاجر في هذه المرة ثلاثة وثمانون رجلاً وإحدى عشرة امرأة . (19)

وكانت هذه الهجرة أشق من الهجرة الأولى ، نتيجة تيقظ قريش لها ومحاولة إحباطها ، ولكن المسلمين كانوا أسرع في خروجهم ، تيسيراً من الله سبحانه لهم ، حيث توجهوا نحو الحبشة ، وهناك أقاموا فيها زمناً . (20)

### ★ المطلب الثالث : الهجرة إلى يثرب ( المدينة المنورة )

أنجز الرسول الكريم (ص) بيعتي العقبة الأولى والثانية \*\* ، وتهيأت للمسلمين دار هجرة جديدة بعد أن بايع رهط من الأنصار الرسول الكريم (ص) على أعتاق الإسلام ، والنصرة له ولا يتابعه ، وفتح أبواب مدينتهم - يثرب - أمام الرسول الكريم (ص) والمهاجرين معه .

بناء على ذلك أمر رسول الله (ص) أصحابه ، ومن كان مقيماً بمكة المكرمة من المسلمين بالهجرة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) حيث يتواجد أخوانهم الأنصار - الأوس والخزرج - وقال لأصحابه : (( إن الله قد جعل لكم إخواناً ، وداراً تأمنون بها )) . (21)

وجاء الأذن للمسلمين بالهجرة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) بعد أن ضيقت قريش الخناق عليهم ، فخرج المسلمون باتجاه يثرب ( المدينة المنورة ) أرتالاً ( جماعات ) أما الرسول الكريم (ص) فقد بقي بمكة المكرمة ، ينتظر أن يأذن له ربه بالهجرة ، ولم يبق معه من المسلمين إلا القليل . (22)

وعندما رأَت قريش أن رسول الله (ص) قد أصبح له اتباع وأصحاب غير من كانوا بمكة المكرمة وأن أصحابه قد هاجروا إلى يثرب ( المدينة المنورة ) خافوا التحاق الرسول الكريم (ص) بهم ، وأدركوا خطورة الموقف ، وجسامة الأمر ، فاجتمعوا في دار الندوة\*\* ، وتناقشوا في أمر رسول الله (ص) فاقترح أحدهم حبسه ، واقترح آخر نفيه إلى خارج أرض الحجاز ، في حين اقترح أبو جهل أن يجمعوا له شاباً من كل قبيلة فيضربونه بالسيف ضربة رجل واحد ، فيقتلونه ، ويتفرق دمه بين القبائل جميعاً ، وقد أجمعت قريش على هذا الرأي وصممت على تنفيذه . (23)

وعندما بُلغ الرسول الكريم (ص) بما إنتمر عليه القريشون ، قرر عدم المبيت في فراشه تلك الليلة ، مثلما قرر الهجرة ، قال تعالى : ﴿ وَإِذْ يَمْكُرُ بِكَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِيُبْنِتُوكَ أَوْ يَقْتُلُوكَ أَوْ يُخْرِجُوكَ وَيَمْكُرُونَ وَيَمْكُرُ اللَّهُ وَاللَّهُ خَيْرُ الْمَاكِرِينَ ﴾ [ الأنفال: 30 ] .

خرج الرسول الكريم (ص) من بين وسط المتآمريين دون أن يفتنوا لخروجه أو يبصروه ، وهو يتلو قوله تعالى : ﴿ يس وَالْقُرْآنِ الْحَكِيمِ إِنَّكَ لَمِنَ الْمُرْسَلِينَ ﴾ إلى قوله تعالى : ﴿ وَجَعَلْنَا مِنْ بَيْنِ أَيْدِيهِمْ سَدًّا وَمِنْ خَلْفِهِمْ سَدًّا فَأَغْشَيْنَاهُمْ فَهُمْ لَا يُبْصِرُونَ ﴾ [ يس: 1-8] . ومضى الرسول الكريم (ص) إلى دار أبي بكر الصديق ( رض ) بعد أن عهد إلى علي بن أبي طالب ( كرم الله وجهه ) بالمبيت في فراشه ، ويتسجى ببرده الحضرمي الأخضر حتى يختلط الأمر على المتآمريين ، فيظنون أنه رسول الله (ص) مازال نائماً في فراشه فينقضون عليه ، ويضربونه ضربة رجل واحد كما اتفقوا في اجتماع دار الندوة .

ورغم أن تلك الظروف كانت بالغة الخطورة ، إلا أن الرسول الكريم (ص) حرص أن يؤدي الودائع والأمانات التي كانت عنده لأصحابها ، وأوكل هذه المهمة إلى علي بن أبي طالب (كرم الله وجهه ) ثم خرج وصاحبه أبي بكر الصديق (رض) من مكة المكرمة نحو الجنوب باتجاه اليمن لإيهام قريش بوجهته خشية تتبع أثره ، وإن كان في نيته يريد التوجه إلى غار جبيل ثور بمكة المكرمة ، حيث أقاما في الغار ثلاثة أيام ، وكان عبدالله بن أبي بكر يزورهما خلال المساء ، ويخبرهما بأبناء مكة المكرمة ، وكانت أسماء بنت أبي بكر الصديق (رض ) ( ذات النطاقين ) تأتيهما بالطعام في وقت المساء كذلك .

وأما المشركون المتآمرون ، فلما أصبحوا وجدوا علياً بن أبي طالب (كرم الله وجهه ) في فراش رسول الله (ص) فبادروا باقتفاء أثر الرسول الكريم (ص) حتى أنتهوا إلى باب الغار الذي قصده رسول الله (ص) فوجدوا أن الغار قد كسي بابه بنسيج عنكبوت ، وأن هناك حمامة قد أحتضنت عشها ، فأدركوا أن الرسول الكريم (ص) لم يدخله ، فانصرفوا ، وكان الرسول الكريم (ص) قد سمعهم يتناقشون ، فجزع أبو بكر الصديق (رض ) وقال للرسول الكريم (ص) : ( لو أن أحدهم نظر إلى قدميه لأبصرنا تحت قدميه ) . (24) فقال له الرسول الكريم (ص) : ( يا أبا بكر ما ظنك بأثنين الله ثالثهما ) (25) . فأنزل الله سبحانه على رسوله الكريم (ص) قوله تعالى : ﴿ إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيَ اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَى وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴾ [ التوبة: 40 ] .

وارتحل الرسول الكريم (ص) مع صاحبه أبي بكر الصديق (رض) باتجاه يثرب ( المدينة المنورة ) بعد أن أستأجرا دليلاً لهما يقال له عبدالله بن أريقط الليثي ، فلما وصل الرسول الكريم (ص) إلى يثرب ( المدينة المنورة ) انتشر الخير سريعاً بين المهاجرين والأنصار ، فخرجوا للاقائه بفرح وسرور كبيرين ، ثم بدأ بوضع أسس الدولة العربية – الإسلامية هناك .

\* \* \*

## المبحث الثالث : الهجرات الأخرى

إن من أولى الهجرات العربية التي أنبثقت في صدر الإسلام من الحجاز إلى الأطراف الشمالية ، كانت تشمل جنود الإسلام ، والأعداد الكبيرة من الناس المرافقين لهم في زمن الخليفة الراشد الثاني عمر بن الخطاب الفاروق (رض) إلى العراق عام 636 م ، وإلى مصر عام 639 م ، بغية نشر الإسلام ، ثم تبع ذلك هجرات جماعية متناثرة إلى وادي الرافدين ، وما أن هلَّ القرن الرابع عشر الميلادي ، حتى أشدَّت رَحْمُ الهجرات .

ومن الجدير بالذكر أن أسباب الهجرات العربية الأخيرة التي حدثت خلال القرن الثامن عشر الميلادي ، اختلفت في جوهرها عن سابقتها ؛ لأن مبعثها ظهور الحركة الوهابية في الحجاز ، والتي استعمل أتباعها أسلوب العنف في تغيير معتقدات المسلمين ، مما حدا بالمسلمين إلى ترك مناطق سكناهم ، والإلتجاء إلى البلدان الآمنة والتي كان العراق في مقدمتها . (27)

ولكن هل أن الحركة الوهابية التي ظهرت بالحجاز من بلاد جزيرة العرب ، غيرت فعلاً معتقدات المسلمين إلى معتقد آخر ؟ ! أم أنها كانت تدعو في جوهرها إلى التمسك بالكتاب والسنة ، ونبذ ما سواهما مما لحق بالإسلام وعقيدته من ترهات وبدع ليست من الإسلام في شيء ، كالتي تعتقها بعض الطوائف في زمن الناس هذا ! .

لقد سعت الحركة الوهابية إلى تخليص معتقدات المسلمين مما لحق بها من بدع وخرافات وأباطيل ، وهي ليست من الإسلام في شيء ، والدعوة إلى تنقية تلك المعتقدات مما علق بها ، والحث على التمسك بمنهج أهل السنة والجماعة ، الكتاب والسنة ، ورفض ما عداهما مما ألصق بالإسلام من بدع وشبهات .

ولقد هاجر إلى العراق بعد الفتح الإسلامي المبين أعداد من الصحابة وأعلام الفكر ، وأسهموا في توطيد حضارة الإسلام الموفورة بعدما قاموا بتصحيح اللغة العربية طبقاً للغة القرآن الكريم الزاخرة بالعبارات النضرة ، وبذلك غدت العربية أكثر قدرة وأمضى بلاغة في التعبير ، مما كان له أكبر الأثر في إنشاء مدرستي النحو في كل من الكوفة والبصرة \*\*\*\* ، اللتين ساهمتا في تنشيط الحركة الأدبية والدينية التي لامست ثمارها الحلوة وتجلياتها

الإبداعية الأحيال التالية ، حيث كان معظمها مزيجاً من الأدب في أروع صوره ، أو في العلوم العقلية في أبهى مظاهرها .<sup>(28)</sup>

وجاء المسلمون إلى أفريقيا في موجات ثلاث ، حيث بدأت أولها منذ السنة الأولى للهجرة ( 620 م ) حيث هاجر بعض الصحابة إلى الحبشة ( أثيوبيا الحالية ) وقبل مرور عشرة أعوام من وفاة الرسول الكريم (ص) كان الإسلام قد نفذ إلى مصر بقوة ، ثم انتشر خلال السنوات ( 661 - 670 م ) عبر شمال أفريقيا ، ونفذ من مصر إلى ساحل البحر الأحمر ، ومن هناك إلى الصومال والحبشة ، وعبر النيل إلى السودان وأوغندا ، ووصل من هناك إلى السنغال وغينيا وسيراليون وبنين ، ووصل إلى نيجيريا والكامرون .

ومن الجزيرة العربية أمتد الإسلام في موجته الثانية إلى الحبشة ثم إلى الصومال وموزنبيق حتى هضبة البحيرات الكبرى ، وما أن حل القرن الرابع عشر الميلادي ، حتى كانت المدن الإسلامية قد أنتشرت على طول سواحل أفريقيا الشرقية من مقديشو إلى سوفيالا .

أما الموجة الثالثة لأمتداد الإسلام ، فقد بدأت في وقت متأخر ، من عام 1750 م حتى الآن للرد على البعثات والإرساليات التبشيرية الأوروبية والأمريكية .<sup>(29)</sup>

إن أهم نقطة تحول في تاريخ العلاقة بين العرب والمسلمين وبين منطقة وادي النيل وبلاد النوبة والسودان ، حدثت بعد الفتح الإسلامي لمصر سنة 21 هـ في عهد الخليفة الراشد الثاني عمر بن الخطاب (رض) بقيادة الصحابي عمرو بن العاص (رض) ، حيث وقّع المسلمون معاهدة البقط<sup>(30)</sup> مع ملوك النوبة والسودان من النصارى الذين كانوا يقيمون في شمال السودان وحاضرتهم مدينة دنقلة السودانية .

وتضمنت المعاهدة التي سبقت الإشارة إليها بنوداً تسمح للقبائل العربية بالهجرة والتدفق إلى بلاد النوبة والسودان بشكل كبير ، ونتيجة لذلك تحول النوبيون وأهل السودان من النصرانية إلى الإسلام ، بشكل متتالي .

واتخذت الهجرة إلى بلاد النوبة والسودان عدة منافذ ، منها ثلاثة منافذ رئيسية هي ، المنفذ الشرقي عن طريق البحر الأحمر من جزيرة العرب ، والمنفذ الشمالي عن طريق نهر النيل من مصر ، والمنفذ الشمالي الغربي ، أو عبر الطريق الليبي إلى الصحراء الكبرى

وقد كان لتلك الهجرات دوافع دينية للجهاد ، وتبليغ الدعوة الإسلامية ، كما كانت لها دوافع تجارية واقتصادية وسياسية ، ومن أشهر القبائل التي هاجرت إلى بلاد النوبة ، قبيلة الكواهلة ، وقبيلة الجعلية العدنانية ، وقبيلة الجهينة القحطانية .<sup>(31)</sup>

أما الهجرة الهاشمية من حضر موت ، فقد حمل المهاجرون الإسلام معهم إلى تلك الأقطار النائية ، حيث نشره بين أهلها ، فأسلموا على أيديهم ، كما أنهم أنتجوا أدباً عربياً أصيلاً ، شعراً ونثراً وتأليفاً ، وهذا الأدب هو أدب الهجرة الحضرمية من جنوبي الجزيرة العربية إلى الجزر الأندونيسية ، وغيرها من بلاد الشرق الأقصى ، وليست الهجرة الحضرمية ، هجرة حديثة ولكنها تعود في أصولها إلى القرن الرابع الهجري على ما يرحبه المؤرخون . وقد قال المؤرخ الأندونيسي ( محمد تميم إبراهيم ) أستاذ الدراسات الإسلامية والتاريخ الإسلامي في جامعة جاكارتا في محاضرة له : إن أول مملكة إسلامية هنا كان يرأسها شخص يلقب بلقب شيخ ، وكانت بأيدي العرب من الهاشمين ، كما يشير إلى أن الأشراف العلويين الذين هاجروا إلى الصين ، قد نشروا الإسلام فيها ، كما نشره في بلدان أخرى ، مثل ، الفلبين وكامبوديا وتايلند .<sup>(32)</sup>

\* \* \*

#### المبحث الرابع : المغزى الفكري والنتائج

لقد كانت هجرتنا الحبشة ( أثيوبيا الحالية ) ويثرب ( المدينة المنورة ) حركة سياسية واعية ، وتحولاً سياسياً مهماً وضرورياً للخروج بالدعوة الإسلامية إلى آماها التي أرادها الله لها . ويرى الكثير من الباحثين أن الهجرة إلى الحبشة كانت عملاً سياسياً أصيلاً عندما ضاقت على المهاجرين أرضهم ، فكانت بذلك درساً في التربية السياسية للتحرر من المكان والبيئة والعلائق ، وارتباطاً أمام الضمير بعقيدة يسير المؤمن طوعاً لها ، فلا يجد طمأنينة إلا حيث تفر عقيدته ، وتلقى الرّحب والسعة .

أما الهجرة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) ، فزيادة على كونها ذات أبعاد عقديّة وأبعاد سياسية ، فقد كانت انتقالاً من الدعوة المضطهدة إلى الدولة الإسلامية وهي بلا شك أخطر حركة سياسية سلمية آنذاك ، وقد برز فيها دور المرأة ، حيث هاجرت النساء ، مثلما هاجر الرجال ، تضحية بالأهل والديار والأموال والممتلكات .<sup>(33)</sup>

ومن هنا فإن المغزى الفكري والنتائج التي حققتها الهجرات الإسلامية في صدر الإسلام، وفي مقدمتها هجرة الرسول الكريم (ص) وأصحابه الميامين ، كانت بمستوى كبير في التأثير على بناء الإنسان ، والدولة التي وضع أساسها الرسول الكريم (ص) لأن الهجرة كانت عبارة عن مشروع لبناء حضارة إيمانية جديدة بكل المقاييس ، ولعل المغزى الكبير ، والنتائج التي تحققت ، تكمن فيما تحقق على مستوى الفكر والسلوك الإيجابي والنتائج الباهرة التي تحققت عبر مسار الرسول الكريم ( ص) والدولة التي وضع أسسها ، ورجالها الذين نهلوا من معاني الهجرة دروساً مفيدة وعظيمة .

فعندما هاجر الرسول الكريم (ص) من مكة المكرمة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) لم يهجر قبله تراب مكة المكرمة ، ولا الكعبة الرابضة في قلب مكة المكرمة ، ولقد أعلن رسول الله (ص) ذلك بعبارة واضحة عندما التفت إلى مكة المكرمة ، وهو يودعها قائلاً : ( ما أطيبك من بلد ، وأحبك إليّ ، ولولا أن قومي أخرجوني منك ما سكنت غيرك ) (34)

كما أن الرسول الكريم ( ص ) عندما هاجر من مكة المكرمة لم يهجر قريشاً ، ولا بني هاشم ، فقد كان يحب الجميع ، ويتمنى لهم الهداية والخير .

إذاً فالرسول الكريم (ص) المهاجر ، لم يهجر كل ذلك ، بل حمله معه في قلبه ، وكان يحن إلى ذلك اليوم الذي يعود فيه إلى مراتع الصبا ، وإلى ذوي الأرحام الذين وقفوا معه ، حتى قال قائلهم وسيدهم أبو طالب : ( اذهب يا ابن أخي ! فقل ما شئت فوالله لن أسلمك أبداً ) .

كانت هجرة الرسول الكريم (ص) من مكة المكرمة إلى يثرب ( المدينة المنورة ) هجراً للوثنية والعصبيّة المستعلية ، وكان يردد على مسمع ومرأى من الناس جميعاً : ( اللهم أهد قومي فإنهم قوم لا يعلمون ) (35) وعندما كان يرى تمادي قريش في الحرب ، كان يتأسف ويقول : ( يا ويح قريش لقد أكلتهم الحرب ، ماذا عليهم لو خلوا بيني وبين سائر الناس ؟ ) (36) . أما حين دخل مكة المكرمة فاتحاً في السنة الثامنة ( 8 هـ ) فقد حافظ بكل قوة على كرامة قريش وحقق دمائها ، ولم يقبل مجرد كلمة خرجت من فيه سعد بن عبادة أحد الصحابة والقادة الإجملاء ، وذلك عندما قال : ( اليوم يوم الملحمة ) فنزع الرسول الكريم

(ص) الراية منه ، وأعطاه لابنه قيس ، وقال : ( لا ، بل اليوم يوم المرحمة ، اليوم يعز الله قريشاً ) . (37)

وقد نقلت الروايات التاريخية ، أن الخليفة الراشد الثاني عمر بن الخطاب الفاروق ( رض ) هو الذي اختار الهجرة مبتدأً للتاريخ الإسلامي ، والمتأمل في هذه المسألة ، قد يتبادر إلى ذهنه عدداً من الأسئلة ، منها ، لماذا كان عمر بن الخطاب ( رض ) هو الذي اختار بداية التاريخ الإسلامي ومناسبته ؟ ولماذا لم يعتمد المسلمون التواريخ التي كانت سائدة في محيطهم الثقافي آنذاك ؟ وما الذي يعنيه هذا الاختيار ؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات لابد من معرفة أن ذلك ليس ببعيد عن عمر بن الخطاب (رض) فهو المؤسس الأول لقواعد الحكم في الإسلام في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والإدارية والاجتماعية ، والتنظيمية وأن هذه الخطوة هي استكمالاً لشؤون الدولة ، ومبتدأً للتاريخ الإسلامي ، وأن المسلمين لم يقلدوا الآخرين في إتباع تاريخ من تواريخهم ، وذلك لإمتلاء نواتهم بشخصيتهم الحضارية المتميزة ، وقد ساهم في تكوين ذلك الإمتلاء ثلاثة أمور ، هي :

**الأول :** الإيمان بالرسالة المنوطة بهم ، والمتمثلة كما جاء في قوله تعالى : ﴿ وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ﴾ [ البقرة:143 ] . وفي قوله تعالى : ﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ﴾ [ آل عمران:110 ] . تلك الرسالة التي عبر عنها ( ربي بن عامر الفهري ) عند مواجهته لرستم قائد الفرس في قوله : جئتنا لنخرج الناس من عبادة العباد إلى عبادة رب العباد ، ومن جور الأديان إلى عدل الإسلام .

**الثاني :** الاعتقاد بأحقية الدين الإسلامي وصواب نهجه وبأنه آخر الأديان وأكملها ، وبأن محمداً ( ص ) سيد الرسل وخاتمهم ، وبأن كتاب الله ، القرآن الكريم ، هو آخر الكتب الإلهية للبشر .

**الثالث :** تميزهم في عقائدهم وعباداتهم وشعائهم ، وكان هذا التميز ثمرة من ثمرات توجيهات الرسول الكريم ( ص ) ومقتضيات الصراط المستقيم الذي يوجب مخالفة المشركين بالله سبحانه .

لقد أوجدت هذه الأمور غنى في نفوس المسلمين ، وثقة في المنهج وتميزاً في السلوك ، وأحساساً بالدور التاريخي الجديد الذي يجب أن يكون في مقتضاه تاريخاً متميزاً .  
أما بالنسبة لمعاني اختيار الهجرة كمبتدأ للتاريخ الإسلامي ، فإن الأمر يفترض طرح عدة أسئلة في هذا المجال ، منها :

لماذا لم يختار الصحابة مولد رسول الله ( ص ) منطلقاً للتاريخ الإسلامي ؟

ومن المعلوم أن مولد الرسول الكريم (ص) كان عام الفيل ، الموافق لعام 571 م ، وهو العام الذي شهدت فيه مكة المكرمة أكبر حملة عسكرية استهدفت كيانها ، وذلك في محاولة لهدم الكعبة المشرفة ، قام بها أبرهة الحبشي وجموع الأحباش معه بعد احتلالهم لليمن ، مستخدمين الفيلة ، ولكن الله سبحانه ردهم على أعقابهم خاسرين انتصاراً لبيته ، بأن سلط عليهم طيراً أبابيل ترميهم بحجارة من سجيل ، فجعلتهم كالزرع الهرم ، قال تعالى : ﴿ أَلَمْ تَرَ كَيْفَ فَعَلَ رَبُّكَ بِأَصْحَابِ الْفِيلِ أَلَمْ يَجْعَلْ كَيْدَهُمْ فِي تَضْلِيلٍ وَأَرْسَلَ عَلَيْهِمْ طَيْرًا أَبَابِيلَ تَرْمِيهِمْ بِحِجَارَةٍ مِنْ سِجِّيلٍ فَجَعَلَهُمْ كَعَصْفٍ مَأْكُولٍ ﴾ [ الفيل : كاملة ] .

ومما يقوي هذا الاتجاه أن دولة الروم كانت قد اتخذت ولادة المسيح ، عيسى بن مريم ( عليهما السلام ) منطلقاً لتاريخها ، ولكن لماذا لم يجعل المسلمون من مولد الرسول الكريم (ص) منطلقاً لتاريخهم الخاص بهم ، مع أن مولده (ص) لم يكن مولداً مجهولاً ، بل كان مولداً مترافقاً مع أحداث بارزة ومشهورة في كل أنحاء الجزيرة العربية ؟

والراجح أن ذلك ثمره لتربيتهم القائمة على تقديم المنهج على الشخص ، وتقديم الرسالة على الرسول ، وقد رسخ الإسلام ذلك ، من خلال جملة من الوقائع ، منها : تسمية الدين بالإسلامي ، وليس بالدين المحمدي ، أو المحمدية ، وتسميتهم المسلمين وليس المحمديين ، وتقديم قول الرسول الكريم (ص) على فعله في أصول الفقه في حالة تعارضهما ؛ لأن القول يعني الرسالة ، بينما الفعل يعني الرسول ، ومما ينمي هذا الاتجاه أيضاً ، تأكيد القرآن الكريم على بشرية الرسول (ص) كما جاء في قوله تعالى : ﴿ قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِثْلُكُمْ يُوحَى إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴾ [ الكهف: 105 ] .

وإبراز بعض أفعاله التي خالفت من كان قبله كاتخاذ الأُسرى بعد غزوة بدر ، قال تعالى ﴿ مَا كَانَ لِنَبِيِّ أَنْ يُكُونَ لَهُ أُسْرَى حَتَّى يُنْخَنَ فِي الْأَرْضِ تُرِيدُونَ عَرَصَ الدُّنْيَا وَاللَّهُ يُرِيدُ الْآخِرَةَ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴾ [ الأنفال:68 ] وكإعراضه عن عبدالله بن مکتوم طمعاً في إسلام أكابر ووجهاء قريش ، قال تعالى : ﴿ عَبَسَ وَتَوَلَّى أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَى وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهُ يَزَكِّي أَوْ يَذَّكَّرُ فَتَنْفَعَهُ الذِّكْرَى أَمَا مِنْ اسْتَعْنَى فَأَنْتَ لَهُ تَصَدَّى وَمَا عَلَيْكَ إِلَّا الْبِرُّ كَمَا وَءَا مِنْ جَاءَكَ يَسْعَى وَهُوَ يَخْشَى فَأَنْتَ عَنْهُ تَلَهَّى ﴾ [ عبس:1- 10 ] .

إن تقديم الرسالة على الرسول، والمنهج على الشخص لا يتعارض بأي حال من الأحوال مع تعلق المسلمين بالرسول الكريم (ص) وحبهم إياه أكثر من حبهم لذواتهم وأولادهم، واتخاذهم قدوة حسنة لهم ، ولا يتعارض مع اعتقادهم أنه سيد ولد آدم (ع) وأنه خير الرسل وإمامهم ، وأنه الرحمة المهداة إلى البشرية ، قال تعالى : ﴿ وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴾ [الأنبياء:106] ومع أنه خير العابدين على وجه الأرض ، فلا تعارض بين كل ذلك التعظيم والتوقير للرسول الكريم (ص) ومن تقديم الرسالة على شخصه ؛ لأن الإسلام هو الذي وجههم إلى تلك الأفعال ، وهو الذي رسخ في حسمهم ذلك التقديم .

إن تقديم الرسالة على الرسول الكريم (ص) وتقديم المنهج على الشخص ، كان نقلة نوعية في تاريخ البشرية ؛ لأن معظم الضلال الذي وقعت فيه الأمم السابقة على الإسلام – الدعوة الخاتمة – كان يكمن في تعظيمهم الأشخاص وتقديمهم على المنهج ، والوقوع بالتالي في تأليههم وعبادتهم بعد ذلك .

ومن هنا فإن اختيار الهجرة وليس ميلاد الرسول الكريم (ص) كان ثمرة التربية السابقة التي تقوم على تقديم المنهج على الشخص ، وتقديم الرسالة على الرسول الكريم (ص) . فالهجرة كانت جزءاً من حركة الرسالة على الأرض ، وكانت منعطفاً مهماً في حياة المسلمين، ونقطة نوعية في المجتمع الإسلامي ، إذ نقلتهم من الاستضعاف إلى التمكين ، ومن الدعوة إلى الدولة ، ومن الجماعة إلى الأمة ، لذلك فقد اختيرت لتكون مبدئاً لتاريخهم ، الذي مازال مستمراً إلى يوم الناس هذا ، وإلى ما شاء الله أن يستمر .

وثمة تبرير آخر لعدم اتخاذ المسلمين من ولادة الرسول الكريم (ص) مبدئاً لتاريخهم ، وهو تزامن مولده الكريم مع غزوة أبرهة للكعبة ومحاولته هدمها ، لذلك فقد أبتعد المسلمون

عن هذا الرأي خوفاً من تأويل ذلك لصالح غزوة أبرهة ، والابتعاد عن المقصود منها بمولد الرسول الأعظم (ص) وحرصاً منهم على قطع دابر التأويل الذي قد ينصرف إليه أصحاب النوايا الخبيثة من أن المسلمين قد جعلوا ابتداء تاريخهم مقترناً بهذه الغزوة المشؤومة .

والشيء بالشيء يذكر ، وقد يعيد التاريخ نفسه ، فلقد سعى حكام العراق الجدد إلى الاقتراح على المستعمر الأمريكي الذي احتل العراق أن يكون العيد الوطني للعراق مقترناً بيوم سقوط بغداد في 9 / 4 على يد الأمريكان وأذئابهم ، فما أشبه اليوم بالبارحة !! .

أجدادنا الغر الميامين يدرؤون عن أنفسهم الشبهات ونحن ننزلق بها .

ومن هنا يمكن القول للمهاجرين من أبناء هذا العصر لظروف مختلفة ، وإلى أي بلد من بلدان العالم ، هذه هي مفاهيم الهجرة وأسبابها ودواعيها بين أيديكم ، وهي كتاب مفتوح ، فأمعنوا في قراءته ، وأنهلوا منه لتتوصلوا إلى أن هجرتكم من بلادكم - لأي سبب من الأسباب - لا تعني القطيعة مع أرض الوطن ، ولا مع الأهل والعشيرة ، ولا مع المسلمين في أي مكان ، مهما تكن الخلافات الظرفية الطارئة معهم ، بل أن تبقى الصلة قائمة بينكم وبين الأهل وأفراد المجتمع ، وبذلك تكونون قد وصلتكم الرحم ، وجمعتكم بين الثلاثية المتكاملة التي تمثل بأركانها الثلاثة وحدة لا تنفصم ، تلك الثلاثية التي جاءت في قوله تعالى : ﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ﴾ [ آل عمران: 110 ] . إنها ثلاثية الإيمان والهجرة والجهاد .

### ★ الخاتمة

إن الهجرة النبوية الشريفة ، وما سبقها وما تلاها من هجرات ، كانت بمثابة التجربة الفكرية والعملية التي عززت شخصية المسلم . وساهمت إلى حد كبير في بناء تلك الشخصية التي ارتفعت إلى مستوى الأحداث الجسيمة التي واجهها رسول الله (ص) وصحبه الكرام في صراعهم مع قوى الشرك والكفر والضلالة ، فكانت من ثمراتها ، شخصية مؤمنة واثقة ، لا تنزعزع قيمها ، مستعدة استعداداً تاماً للتضحية بالغالي والنفيس من أجل الإسلام ، باذلة الأرواح والدماء في سبيل الدفاع عن رفعتة وسموه . قال الشاعر :

والجود بالنفس أقصى غاية الجود

يجود بالنفس إن ضن الجواد بها

كما أن الدلائل العظيمة التي جسدتها الهجرة ، ساهمت بشكل أو بآخر ، مساهمة عظيمة في بناء المجتمع الإسلامي وتماسكه ، لما وفرته له من جهود كبيرة في تجسيد القيم الإسلامية في سلوك الفرد والمجتمع ، وإزالة أشكال العلاقات التي كانت تسود مجتمع ما قبل الإسلام ، من قبلية وعصبية ، وكل ما يسيء إلى الإنسان ويمس كرامته ، أو يقلل من شأنه، أو يحط من قيمته .

إن تمتين العلاقة بين المسلمين كانت الدعامة الأساسية للمجتمع الإسلامي ، لما انطوت عليه من مودة وأخوة في الإسلام ، لا تزيد عليها أو تسبقها أي علاقة أخرى ، وصارت رابطة الإسلام قبل رابطة الدم ، ورباطة العقيدة قبل رابطة القبيلة ، كما جسدت أعلى مستويات النضج ونفاذ البصيرة في مواجهة الصعاب والتحديات ، والتغلب عليها بروح إيمانية مستلهمة ومستمدة من معاني الإسلام الخالدة ، وما تكتنفه من طاقة هائلة لدى الإنسان المسلم .

إن الهجرة كانت مدرسة تربية عظيمة ، صقلت شخصية المسلم ، وساهمت بشكل كبير في إعداده لتحمل أعباء الدعوة الإسلامية ، ووفرت له الإمكانيات الهائلة لمواجهة مهاوي الشرك والضلالة ، وتقديم الشهادة في سبيل الله والإسلام على كل شيء ، وكانت من أولى لبناتها الأساسية ، تحقيق المؤاخاة بين المسلمين ، بغض النظر عن ألوانهم أو أنسابهم أو مكانتهم .

وكان هذا يشكل بلا أدنى شك ، رابطة جديدة لأفراد المجتمع الجديد ، تجاوزت كل الروابط والعلاقات السابقة من أجل التمسك برابطة أساسية ، هي رابطة الإسلام العظيمة بكل تجلياتها وأنماطها .

ومن الله التوفيق ...

## \* ثبت المصادر والمراجع والإحالات :

- القرآن الكريم .
- 1- حسن إبراهيم حسن ( الدكتور ) : تاريخ الإسلام السياسي والديني والثقافي والاجتماعي ، دار الجيل ، بيروت . مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ط 13 ، 2001 م ، ج 1 ، ص 70 .
- 2- البيضاوي ( ناصر الدين عبدالله بن عمر ) : أنوار التنزيل وأسرار التأويل ، تفسير سورة المسد ، منشورات دار الفكر ، بيروت ، 1996 م ، ج 2 ، ص 201 .
- 3- أنرولد ( سير توماس ) : الدعوة إلى الإسلام ، ترجمة ، حسن إبراهيم حسن ( الدكتور ) ص 37 .
- 4- الفراهيدي ( الخليل بن أحمد ) : كتاب العين ، تحقيق ، مهدي المخزومي ، وإبراهيم السامرائي ، بغداد ، 1970 م ، ج 3 ، ص 387 .
- 5- المرجع السابق .
- 6- ابن الأثير ( علي بن أحمد ) : جامع الأصول في أحاديث الرسول ( ص ) المجلد الأول ، ص 154 .
- 7- الرازي ( فخر الدين بن عمر ) مفاتيح الغيب ( التفسير الكبير ) منشورات دار الكتب العلمية ، ط 1 ، 2000 م ، ج 4 ، ص 140 .
- 8- ابن الأثير : جامع الأصول ، مرجع سابق ، المجلد الثاني عشر ، ص 262 .
- 9- عباس القمي : سفينة البحار ومدينة الحكم والآثار ، مجمع البحوث الإسلامية ، العراق ، 1955 م ، ج 2 ، ص 697 .
- 10- ابن الأثير : جامع الأصول ، مرجع سابق ، المجلد الثاني عشر ، ص 261 .
- 11- عباس القمي : سفينة البحار ، مرجع سابق ، ج 2 ، ص 699 .
- 12- حسن إبراهيم حسن ( الدكتور ) : تاريخ الإسلام ، مصدر سابق ، ج 1 ، ص 75 .

- 13- حسن إبراهيم حسن (الدكتور) : تاريخ الإسلام ، مصدر سابق ، ج 1 ، ص 75 .
- 14- حسن إبراهيم حسن (الدكتور) : تاريخ الإسلام ، مصدر سابق ، ج 1 ، ص 131-129 .
- 15- حسن إبراهيم حسن (الدكتور) : تاريخ الإسلام ، مصدر سابق ، ج 1 ، ص 75 .
- 16- أحمد إبراهيم الشريف (الدكتور) : الدولة الإسلامية الأولى ، مجلة المكتبة التاريخية ، العدد ( 15 ) القاهرة ، 1965 م ، ص 46 .
- 17- السيد عبدالعزيز سالم (الدكتور) : تاريخ الدولة الإسلامية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1970 م ، ص 320 .
- 18- ابن هشام ( أبو محمد عبد الملك ) : السيرة النبوية ، المكتبة الأزهرية ، القاهرة ، 2006 م ، ج 1 ، ص 362 .
- 19- ابن سعد ( أبو عبدالله محمد ) : الطبقات الكبرى ، دار صادر ، بيروت ، 1957 م ، ج 1 ، ص 206 .
- 20- صفى الرحمن المباركفوري : الرحيق المختوم ، الجامعة الإسلامية ، المدينة المنورة، 1994 م ، ص 108 .
- 21- ابن هشام : السيرة النبوية ، مرجع سابق ، ج 1 ، ص 480 .
- 22- ابن سعد ، الطبقات الكبرى ، مرجع سابق ، ج 1 ، ص 226 .
- 23- ابن هشام : السيرة النبوية ، مرجع سابق ، ج 1 ، ص 480 .
- 24- ابن هشام : السيرة النبوية ، مرجع سابق ، ج 2 ، ص 243 .
- 25- ابن هشام : السيرة النبوية ، مرجع سابق ، ج 2 ، ص 243 .
- 26- ابن هشام : السيرة النبوية ، مرجع سابق ، ج 1 ، ص 492 .

- 27- طه باقر (الدكتور) : علاقات بلاد الرافدين بجزيرة العرب ، بغداد ، العراق ، 1949 م ، ج 5 ، ص 102 .
- 28- رضا العطار (الدكتور) : الهجرات العربية القديمة وأسبابها ، مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية ، دمشق - سوريا ، 2009 م ، ص 20 .
- 29- عبدالله نجيب (الدكتور) : الأديان في أفريقيا المدارية ، معهد البحوث والدراسات الأفريقية ، جامعة القاهرة ، منشورات جمعية الدعوة الإسلامية العالمية ، طرابلس - ليبيا ، 1998 م ، ص 40 - 41 .
- 30- مصطفى مسعد : الإسلام والنوبة ، القاهرة ، 1966 م ، ص 106 - 109 .
- 31- مصطفى مسعد : امتداد الإسلام والعروبة إلى وادي النيل الأوسط ، المجلة التاريخية المصرية ، العدد (5) القاهرة ، 1959 م ، ص 82 .
- 32- محمد تمين إبراهيم (الدكتور) : الندوة التاريخية عن انتشار الإسلام ودوره ، جامعة جاكرتا ، من منشورات دار المعارف الإسلامية ، ص 308 - 317 .
- 33- محمد عبدالمجيد الفقي : المرأة من السياسة إلى الرئاسة ، مركز الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة ، دار الأهرام ، 2009 م ، ص 9 .
- 34- أبو عيسى ( محمد بن عيسى الترمذي السلمي ) : سنن الترمذي ، تحقيق : أحمد محمد شاكر وآخرون ، منشورات دار إحياء التراث العربي ، بيروت - لبنان ، ج 2 ، ص 30 .
- 35- رواه الإمام أحمد بن حنبل في مسنده .
- 36- ابن عبد البر ( أبو عمر يوسف ) : الاستيعاب في معرفة الأصحاب ، القاهرة ، القسم الثاني ، ج 2 ، ص 597 .
- 37- البيهقي ( أحمد بن الحسين بن علي ) : سنن البيهقي ، تحقيق ، محمد عبدالقادر عطا ، منشورات مكتبة دار الباز ، مكة المكرمة ، 1994 م ، ج 9 ، ص 118 .

\* وردت لفظة الهجرة في القرآن الكريم ، في السور الكريمة التالية :

- لفظة ( هاجروا ) وردت ( 9 ) مرات في السور القرآنية : البقرة : 216 ، آل عمران : 195 ، الأنفال : 73 ، 75 ، 76 ، التوبة : 20 ، النحل : 41 ، الحج : 56 .
- لفظة ( المهاجرين ) وردت ( 5 ) مرات في السور القرآنية : التوبة : 101 ، 118 ، النور : 22 ، الأحزاب : 6 ، الحشر : 8 .
- لفظة ( يهاجروا ) وردت مرتين في سورتي : النساء : 88 ، الأنفال : 73 .
- لفظة ( مهاجراً ) وردت مرتين في سورتي : النساء : 99 ، العنكبوت : 25 .
- لفظة ( يهاجر ) وردت مرة واحدة في سورة النساء : 99 .
- لفظة ( هجر ) وردت مرة واحدة في سورة المدثر : 5 .
- لفظة ( هاجر ) وردت مرة واحدة في سورة الحشر : 9 .
- لفظة ( هاجرن ) وردت مرة واحدة في سورة الأحزاب : 50 .
- لفظة ( مهاجرات ) وردت مرة واحدة في سورة الممتحنة : 10 .
- لفظة ( تهاجروا ) وردت مرة واحدة في سورة النساء : 96 .

\*\* هي عقبة بين منى ومكة المكرمة ، بينها وبين مكة المكرمة نحو ميلين ، ومنها ترمى جمرة العقبة ( الجمرات ) .

\*\*\* في ذلك اليوم ، اجتمع من أشرف قریش : عتبة وشيبة ، وأبو سفيان بن حرب ، وطعيمة بن عدي ، وجبير بن مطعم ، والحارث بن عامر بن نوفل ، والنضر بن الحارث ، وأبو البخترى بن هشام ، وزمعة بن الأسود ، وحكيم بن خزام ، وأبو جهل بن هشام ، ونبيه ومنبه ابنا الحجاج . ينظر : السيد عبدالعزيز سالم ( الدكتور ) : تاريخ الدولة العربية ، مصدر سابق ، ص 335 .

\*\*\*\* وهي أولى الأمصار التي بناها العرب في العراق ، على عهد الخليفة الراشد الثاني الفاروق عمر بن الخطاب ( رض ) .



## الزراعة والموارد المائية ببلاد المغرب الأدنى من عصر الولاة إلى قيام الدولة الفاطمية بالمغرب (96 - 296 هـ / 715 .909م)

د. بشير احمد طروم

كلية الآداب الجميل جامعة صبراتة

### الملخص

تعد الزراعة من بين أهم الميادين الاقتصادية في التاريخ الوسيط، وقد أولت الدول والحضارات منذ القدم عناية كبيرة بهذا القطاع، باعتباره الممول الرسمي لحياة السكان والدولة، وبلاد المغرب الأدنى كانت منذ القدم من أهم الأقاليم الزراعية في العالم، حتى أنها كانت الممول الرسمي لعواصم الإمبراطورية الرومانية في الغرب والشرق، وعندما جاء العرب المسلمون واستقروا بالإقليم أدركوا هذه الأهمية فأولوا لقطاع الفلاحة عناية خاصة وشجعوا على استطلاع الأرض الزراعية وامتلاكها، كما شجع الأمراء والحكام منذ عهد الولاة هذا الجانب، وقاموا بدعمه وتسهيل الظروف وتوفير الإمكانيات له.

الكلمات المفتاحية: المغرب الأدنى - التاريخ الوسيط - الاقتصاديات

Agriculture and water resources in the country of Morocco from the era of governors to the Fatimid State in Morocco (96 296 AH / 715 909)

Abstract:

Agriculture is among the most important economic fields in medieval history. Since ancient times, countries and civilizations have paid great attention to this sector, as it is the official financier of the life of the population and the state. The countries of the Lower Maghreb were from ancient times one of the most important agricultural regions in the world, to the extent that they were the official financier of the capitals of the Roman Empire. In the West and the East, and when the Muslim Arabs came and settled in the region, they realized this importance, so they paid special

attention to the agricultural sector and encouraged the exploration and ownership of agricultural land, just as the princes and rulers since the time of the governors encouraged this aspect, and they supported it, facilitated conditions and provided it with capabilities.

Keywords: Lower Morocco – medieval history – economics

## مقدمة:

تعد الزراعة من الميادين الاقتصادية المهمة التي أولاها العرب المستقرون في إقليم المغرب الأدنى اهتماما كبيرا، فهي في الواقع محور اهتمام حكام العرب الذين حكموا الإقليم منذ عهد الولاة واستقرار عمليات الفتح، كما كانت قطب اهتمام من سبقهم من الأمم التي استوطنت أو احتلت هذا الإقليم، وذلك لما يشكله من أهمية قصوى في اقتصاديات الدول ومعيشتهم إبان تلك الحقب والى وقتنا هذا.

وتتميز أمراء الأغلبية عن سبقهم في هذا الميدان، بالاهتمام الواضح والكبير لعمليات التسوية وتهئية الأراضي الزراعية، وتصميم وسائل الإرواء وتشجيع المزارعين وموافقهم على استصلاح الأراضي الموات.

وبباعت من هذه الأهمية كان اختياري لموضوع هذا البحث (الزراعة والموارد المائية ببلاد المغرب الأدنى من عصر الولاة إلى قيام الدولة الفاطمية بالمغرب) باعتباره من المواضيع المهمة التي تكشف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمنطقة، وباعتباره المرحلة المؤسسة لاقتصاد الإقليم. متبعين في ذلك المنهج الوصفي والوصفي التحليلي لبعض النقاط، وقد تم تقسيم هذا البحث الى تمهيد ومبحثين رئيسيين يتحدث التمهيد فيه عن الوضعية الجغرافية للإقليم من حيث التضاريس والمناخ السائد لجزأيه الشرقي والغربي، أما المبحث الأول فقد خصص للحديث عن الزراعة والموارد المائية قبل استقرار الفتح العربي بالإقليم، فيما يتناول المبحث الثاني طرائق الفلاحة والعناية بالأرض الزراعية والإنتاج الزراعي للإقليم من عصر الولاة إلى قيام الدولة الفاطمية بالمغرب.

## تمهيد:

## الوضعية الجغرافية لإقليم المغرب الأدنى:

تحتل بلاد المغرب عامة، موقعا جغرافيا ذا قيمة كبيرة إذ يربط بين بلاد المشرق وبلاد الأندلس غربا كما يصل الصحراء وبلاد السودان بحوض المتوسط والجزر الأوروبية عبر أراضيه، وتمتد حدود المغرب الأدنى من إقليم برقة شرقا إلى الجزء الشرقي من بلاد الجزائر حاليا، وهي تحوي منذ عهود قديمة حواضر وقرى عامرة، فكانت بهذا الموقع محط أنظار المستعمرين منذ القدم، كما أنشئت على سواحلها أقدم المحطات التجارية للفينيقيين، واشتهرت واحاته في الصحراء كمحطات تجارية للقوافل، وكان لها اثر كبير في تاريخ المنطقة، ولم تكن تلك الصحراء مع اتساعها نقطة فصل بين حواضره الشمالية وبلاد ما وراء الصحراء، بل على العكس من ذلك كانت حلقة وصل واتصال عبر العصور القديمة والوسطى ولببلاد المغرب الأدنى جناحين شرقي وغربي:

**أولا: الجناح الشرقي:** ونقصد بها المنطقة الممتدة من غرب الإسكندرية بمصر شرقا إلى إقليم قابس وجزيرة جربة غربا ومن البحر المتوسط شمالا الى حدود السودان، تقدر مساحة هذا الجناح بمليون وتسع وخمسون ألف كيلو متر مربع بين خطي طول 9،25 شرقا خطي عرض 18،33 شمالا.<sup>(1)</sup>

وهذا القسم هو الأكبر والأكثر اتساعا من الإقليم الثاني واقل عمارة لتغلب الصحراء على معظمه، مع اشتماله على مدن وحواضر عدة كان لها كبير الأثر في أحداثه التاريخية، مثل برقة واجدابيا وزويلة وسرت ولبدة وطرابلس وغدامس ومدن جبل نفوسة وإقليم فزان وواحاته وقابس وجزيرة جربة ، ويسيطر هذا القسم على شبكة كبيرة من طرق القوافل التي كانت لها ادوار عظيمة في التاريخ الوسيط للإقليم.<sup>(2)</sup>

1. التضاريس: تشبه تضاريس هذا الجناح تضاريس المنطقة الصحراوية ولم يطرأ عليه تغير كبير منذ العصر الوسيط إلى يومنا هذا، فهو يحتل اكبر هضبة تحتضن الصحراء الكبرى تتحدر تدريجيا الى البحر،<sup>(3)</sup> وعلى الرغم من ان الجبل الاخضر وجبل نفوسة يعدان من الجبال، إلا ان الكثير لا يطلق عليهما لفظة جبل لقلّة ارتفاعهما مقارنة بجبال الأطلس وغيرها،<sup>(4)</sup> ويبلغ متوسط عرض السهل الساحلي ببرقة

40 كلم،<sup>(5)</sup> في حين نجد سهل الجفارة الذي يمتد إلى قابس يبلغ عرضه من الشمال إلى الجنوب 150 كلم وطوله من الشرق إلى الغرب 350 كلم.<sup>(6)</sup>

تجري بهذا الجزء بعض الأودية المتصلة بالبحر، أهمها وادي المجنين الذي ينبع من جبل نفوسة والمشتهر منذ القدم بفيضاناته،<sup>(7)</sup> وهناك أيضا سهول سرت التي تشغل مساحة واسعة إلى الجنوب يغلب عليها الرمال.<sup>(8)</sup>

2. المناخ: يشمل مناخ الجناح الشرقي لبلاد المغرب الأدنى ثلاث مناطق مناخية هي:

أ- الإقليم ما دون المداري أو الصحراوي الجاف، ويبلغ معدل درجة الحرارة فيه أكثر من 18 درجة مئوية، وكمية الأمطار تكون اقل من 6، 228 ملم في السنة وهو اغلب ما يحتوي القسم الشرقي.

ب- إقليم مادون المداري شبه الجاف (السهوب) تبلغ درجة الحرارة في أكثر من 18 درجة مئوية وكمية الأمطار تكون 6، 228 . 482 ملم في السنة.

ج- إقليم مادون المداري مناخ المتوسط الذي تزيد كمية أمطاره سنويا من 6، 482 ملم، وتكون ابرد شهوره، فيما تتراوح معدل درجة حرارته ما بين الصفر. 8 في منطقة الجبل الأخضر تحديدا.<sup>(9)</sup>

**ثانيا: القسم الغربي** وهو ما اصطلح عليه باسم افريقية، ولم تكن حدوده مستقرة تاريخا فشملت أحيانا طرابلس بل وحتى برقة في بعض العهود وامتدت إلى المغرب الأقصى بحسب نفوذ السلطان فيها.

وإن كان العرب قد استخدموا نفس الاسم (افريقية) الذي استخدمه البيزنطيون، إلا أنهم أضافوا عليه لفظة المغرب، وقصدوا بها كل ما يقابل المشرق،<sup>(10)</sup> غير أن القسم الغربي الذي نقصده هنا هو ما يقابل تونس حاليا والجزء الشرقي من الجزائر، وهو قسم لعب دورا مميزا في تاريخ شمال أفريقيا قديما، فاغلب المصادر العربية وغير العربية تجمع على أهميته الاقتصادية وخصوصية أراضيه ومهارة سكانه بأمور الفلاحة.<sup>(11)</sup> ومن أشهر مدن هذا القسم: القيروان وسوسة تونس والمهدية والمنستير وبنزرت وصفاقس وطبرقة وبلاد قسطنطينية والجريد وعنابة وبجاية.

## التضاريس والمناخ:

تشكل أراضي هذا القسم المناطق المرتفعة والمحاطة بالبحر على جزء كبير منها، وقربها من جزيرتي إيبيريا وإيطاليا بحوالي 400 كلم،<sup>(12)</sup> وهو بحدوده بين خطي طول 8،11 شرقا وخطي عرض 32 و37 شمالا وبمساحة 180،120 كلم مربع.<sup>(13)</sup>

وينقسم هذا الجناح إلى عدة أقاليم طبيعية منها:

1. إقليم التل الشمالي.
2. إقليم السهول الشرقية.
3. إقليم الاستبس.
4. إقليم الشطوط الجنوبية.

ويعد التل الشمالي الأكثر خصوبة والأشهر تاريخيا، وذلك لوفرة المياه، ووجود معادن كالحديد والرصاص في جبال (دويرة والتويرف)، ثم يأتي بعده إقليم السهول الشرقية والشمالية الشرقية وهو ذو واجهة بحرية معتدل الحرارة<sup>(14)</sup> ومناخه غزير الأمطار في قسمه الشمالي ويزداد جفافا كلما اتجهنا جنوبا، ففي مناطق عين دراهم وطبرقة في الشمال الغربي بجبل خمير تصل نسبة الأمطار سنويا إلى 1534 ملم . بينما في قبلي في الجنوب لا تتجاوز 89 ملم في السنة.<sup>(15)</sup>

**المبحث الأول: الزراعة والموارد المائية ببلاد المغرب الأدنى قبيل الفتح الإسلامي:**

**أولا: لمحة تاريخية عن الزراعة ببلاد المغرب الأدنى في العصر البيزنطي:**

كما ذكرنا فإن افريقية تمتاز بظروف مناخية وتضاريس جغرافية ملائمة، جعلت منها ومنذ القدم منطقة زراعية مهمة في العصور القديمة، وإذا كانت المصادر تشير إلى أن أول من ادخل أصول الفلاحة إلى بلاد نوميديا والمغرب هو الزعيم ماسينسا، وان البلاد لم تكن تعرف شيئا عن الزراعة قبل عهده، إلا أن الشواهد الأثرية تفند هذا القول، حيث وجدت آلات الحرث والحصاد والأماكن المهيأة للاستصلاح الزراعي تعود إلى عصور ما قبل التاريخ، وربما الذي ادخله الزعيم ماسينسا هي التقنية الحديثة آنذاك والطرائق الفلاحية التي لم تكن معهودة في الإقليم<sup>(16)</sup>

تتمتع افريقية الساحلية وبعض اجزاء من طرابلس وبرقة بخصوبة التربة وتوفر المياه، ما جعلها منطقة ازدهار فلاحي خلال العصر البيزنطي، وكانت مدن هذا الإقليم تمت الإمبراطورية بما تحتاجه من حبوب وبخاصة منطقة باجة وما جاورها والتي كانت تعرف بباجة القمح أو هري افريقية<sup>(17)</sup> لكثرة إنتاجها للقمح واعتماد الجيوش البيزنطية والعاصمة عليها، كما اشتهرت المناطق الساحلية من افريقية بغراسة الزيتون، والذي كان يعد من اهم صادراتها وسبب استقرارها الاقتصادي والسياسي ، ولا أدل على ذلك ان ما أصابه : (عبدالله بن أبي سرح فيها عند الفتح ما لا يحصى من الذهب والفضة فكانت توضع بين يديه أكوام الذهب والفضة لأنه افترع افريقية بكرا فعجب هو والمسلمين من كثرة ذلك فقال للأفارقة من أين لكم هذا فجعل الرجل يلتمس الأرض حتى جاء بنواة زيتون فقال من هذا اجتينا الأموال ولأن أهل البحر والجزر ليس لهم زيت فكانوا يمتارونه من هنا)،<sup>(18)</sup> وهي رواية تدل دلالة واضحة وقاطعة عن الحالة الاقتصادية المزدهرة من الجانب الفلاحي آنذاك من وفرة الإنتاج الفلاحي للزيتون وغيره من الحبوب والفواكه.

وجدت آثار معاصر الزيتون ببرقة وصبراتة وجبل نفوسة،<sup>(19)</sup> فضلا عن مدن الساحل بافريقية تعود إلى العصر الروماني والبيزنطي، وقد أوجدت هذه المنتجات ظهيرا قويا لمواني افريقية، فصدرت إنتاجها إلى مناطق عدة من العالم القديم، وفرض الروم نظام جبائي للأداءات وأحالت مهمة الاستخلاص الأدائي الجبائي بعد سنة 395م إلى ما يعرف بالوكيل (vicarious) بدلا من الولاة فكان هناك نوعان من الأداء: أداء شخصي أساسه الضريبة الشخصية، وأداء عقاري يسלט على كل نوع من الملكيات المساهمة في تموين روما، وبالأخص بمنتوج القمح، وتغذية الجيش، تدفع ثلاثة أقساط سنوية وتخزن الحبوب فيما يعرف بـ المطامير (HERREA) ثم ترسل الى قرطاج ومنها إلى روما والقسطنطينية من بعدها<sup>(20)</sup>

وفي المقابل كان سكان الإقليم من البربر، موزعين بين بدو رحل يمارسون الرعي وأحيانا تجارة القوافل وبين مزارعين مستقرين، بينما كان المستعمر البيزنطي هو المالك الفعلي لأخصب الأراضي القائمة على جهد هؤلاء السكان،<sup>(21)</sup> وإن كان جنس الأفارقة.<sup>(22)</sup> قد شارك البيزنطيين في امتلاك بعض تلك الأراضي واستغلالها لزراعة الزيتون وتجارة الزيت.

وتشير المصادر التاريخية للعناية الفائقة بالزراعة وغراسة الأشجار قبل أعمال التخريب والتحريق التي قامت بها الكاهنة صدا للفتوحات العربية الإسلامية، فيما عرفت تاريخيا بسياسة الأرض المحروقة، فإن أفريقية كانت "من طرابلس إلى طنجة ظلا في قرى متصلة فأخرت جميع ذلك".<sup>(23)</sup>

وقد أوضحت المصادر الغربية أهمية ودور بلاد المغرب الأدنى في إمداد الإمبراطورية البيزنطية بمنتجاتها الفلاحية، وأوضح بركوب أن بلاد المغرب كانت عند بداية السيطرة البيزنطية من أغنى المناطق تنتج كميات كبيرة كل أنواع الخيرات تتميز ب"الينابيع المائية التي تسقي حقولا واسعة، وبالأشجار المثمرة على مسافة واسعة تكفي لأن يخيم كل جندي من الجيش تحت شجرة مستقلة.... وبالخيرات الكثيرة التي رغم ما استهلكه الجند ظلت على حالها".<sup>(24)</sup>

هذا فيما يخص الفترة المبكرة من الاحتلال البيزنطي للمنطقة، أما عن المرحلة التي سبقت قدوم الفتوحات العربية للإقليم، فهناك شبه إجماع على أن الحالة الاقتصادية كانت سيئة وضعيفة، لكثرة الضرائب التي تقدم للإمبراطور بالقسطنطينية سنويا.

كما أن إنتاج القمح الذي ينتج سنويا من الأراضي الخصبة لسهول الشمال وكامل إفريقية كان مخصصا بقوانين لتموين روما تبعا للقرار الذي تم فرضه من قبل الإمبراطورية منذ عهد قسطنطينوس، وكانت محاصيل القمح تجمع من المزارع وترسل إلى قرطاج ومنها إلى أوتسيا Otsia، ويكلف مجموعة من المراقبين لمراقبة الملاحين المكلفين بنقل كميات القمح، وإن كان ذلك لا يعني أن الوضع كان دائما على هذه الحال فقد مرت أفريقية بسنوات جفاف وجدب ومجاعات كبرى مثل مجاعة قرطاج سنة 367م التي أدت إلى أن يصل سعر القمح إلى ثلاثة أضعاف سعره المعتاد مما أجبر البروقنصل هيثموس على الالتجاء إلى مخزون الجباية الحبوبية لتموين السكان وإنقاذ الفلاحين من الهلاك، على عكس إنتاج الزيت الذي لم يتأثر كثيرا بتلك الجوائح،<sup>(25)</sup> أما بالنسبة للكروم فإن بقاياها بكثافة وكانت هي الأخرى من مصادر التصدير وتواصلت في العهد الإمبراطوري المتأخر، وبالنظر إلى المعطيات النقاشية والأثرية التي تعود إلى القرن الخامس الميلادي فإن إقليم المغرب الأدنى كان (غنيا في جميع الميادين بمنتجاته الفلاحية وخبوله تكاد تمون جميع الشعوب بالزيت الذي يحتاجون إليه).<sup>(26)</sup> أما عن طرق استغلال الأراضي من قبل البيزنطيين فقد اعتمدوا نفس القوانين

الرومانية القديمة عند احتلالها للبلاد، والتي كانت تعتبر الأرض المحتلة وما عليها من أشاخص ودواب ومنشآت ملكا للشعب الروماني.

وإن كانت بعض النقائش اللاتينية قد أشارت إلى طرق استغلال الأراضي الفلاحية، والعلاقة بين الملاك والمنتجين مروراً بجهاز الإشراف الميداني، ويظهر أن الملاك الكبار لم يعد امتلاك الأراضي والعقارات واستغلالها المباشر يروق لهم، فالأرض كانت تتطلب الكثير من الأيدي العاملة من عبيد وأجراء وعتاد متنوع فتحولوا إلى نظام آخر وهو نظام الوكالة حتى لا يدخلون في متاعب ميدانية ومخاطر وثورات وتمردات الأجراء والعبيد، وقد كانت الأملاك الواسعة في بلاد المغرب الأدنى تعتمد بشكل مباشر على طبقة العبيد أكثر من الأجراء وهو ما أشار إليه نص أبوليوس الذي تضمن أن سيدة من مقاطعة طرابلس قد وزعت على أبنائها ما يزيد عن أربعمئة عبد للواحد بصحبة الأرض التي نالها كل منهم،<sup>(27)</sup> وكان العمل يدار على خدمة الأراضي مقابل أقساط معينة من المنتج يقدمها المزارع إلى صاحب الأرض من كل محصول موسمي.<sup>(28)</sup>

وخلاصة القول: أن بلاد المغرب الأدنى عندما كانت تحت السيطرة البيزنطية استغلت أراضيها وإنتاجها الزراعي لتموين العواصم الإمبراطورية وتموين الجيش البيزنطي وذلك بفرض أداءات ضخمة على الأراضي الزراعية وإنتاجها الموسمي من الحبوب وزيت الزيتون وأشجار الفواكه، وعندما فتحت بلاد أفريقية عربياً وجد العرب المناطق الساحلية الشمالية بوجه خاص فلاحية مهمة خاصة في إنتاج الزيتون والقمح فتركت الأرض المفتوحة التي أسلم عليها أهلها، وكذلك أرض الصلح التي تحكها عهود الاستسلام بأيدي المزارعين لاستغلالها مقابل خراجها.

### ثانياً: الوارد المائية ببلاد المغرب الأدنى وطرق استغلالها في العصر والوسيط.

يقصد بالموارد المائية هنا كل ما يتوفر عليه الإقليم من كميات مياه صالحة للزراعة سواء كانت مياه أمطار أو ينابيع أو أودية أو أنهار أو آبار ارتوازية، وكيفية استغلال كل منها في الفلاحة.

1- تساقط الأمطار وكيفية استغلالها: من المعروف أن عوامل تأثر المناخ في بلاد المغرب هي موقعه بالنسبة لخطوط العرض بين خطي 37,29 شمال الاستواء،

يضاف إلى ذلك طول ساحله على البحر المتوسط من الشرق إلى الغرب، وتضاريسه التي يغلب عليها الطابع الجبلي في شماله، لذلك فإن الأجزاء الشمالية والوسطى متأثرة بمناخ البحر المتوسط<sup>(29)</sup> وبأمطار خريفية وشتائية وربيعية وبصيف حار وجاف، يجعل مياه الأمطار تسيل على السطح في الأودية التي تتحدر من الجبال، مثل أودية الجبل الأخضر وجبل نفوسة<sup>(30)</sup> ووادي قابس الذي تحدث عنه الجغرافيون والرحالة: "ولها واد تأتيه المياه من مكان كبير وعلى هذا الغدير قصر سجة"<sup>(31)</sup>.

وعامة فإن الشريط الساحلي من برقة إلى طرابلس يستقبل من 100 إلى 300 ملم بينما لا تتجاوز كمية الأمطار بالدواخل 100 ملم، أما في أفريقية والجزء الشرقي من الجزائر فإن المنطقة الساحلية تفوق كمية أمطارها عن 800 ملم سنويا كما تزيد أيامها المطيرة عن 120 يوما لنتناقص وتقل في السهول الواقعة خلف الجبال وهو ما يعرف بظل المطر من سلسلة الأطلس تتراوح بين 400-200 ملم وأيامها المطيرة من 80 إلى 70 يوما فقط.<sup>(32)</sup> ويتميز سقوط الأمطار في بلاد المغرب الأدنى بالتذبذب وعدم الانتظام سواء كان ذلك في سنوات التساقط أو الفصول، وهو ما قد يسبب كوارث تهدد حياة السكان والحيوان والنبات إذ قد ينقطع المطر لفترات طويلة مسببا جفافا وجدبا عاما، أو يسقط بكثافة فيحدث الفيضانات المدمرة البيئية.<sup>(33)</sup>

2- العيون والينابيع يحوى الجزء الشرقي من بلاد المغرب الأدنى عدد كبير من العيون والينابيع والشلالات في الجبل الأخضر مثل عين الدبوسة وشلال درنة وفي جبل نفوسة عين الرومية الشرشارة والزرقاء، وعين الفرس في غدامس وعيون واحات فزان التي تفوق عددها ثلاثمائة عين،<sup>(34)</sup> وسلسلة عيون ويناابيع إقليم قابس والجريد مثل عين البيضاء وعين زائد وعين سيد هريش وعين الترابلة وعين حامد وعيون المهشومة.<sup>(35)</sup>

أما الجزء الغربي فغني بالموارد المائية به، منها العيون في قمم الجبال والينابيع وعيون وادي الزرود في وسط أفريقية الجافة صيفا والقوية في الشتاء.<sup>(36)</sup>

3- الآبار: فضلا عن ذلك هناك آبار منقورة في الصخر أو محفورة بالأرض وقد أشارت المصادر الجغرافية إلى وجود عدد كبير من الآبار في مدن وقرى المغرب الأدنى،

فهذا المقدسي عند ما يصف مدينة طرابلس يقول أنها عرفت بكثرة الآبار ومنها كان سقى أهلها. (37)

وفي حديث البكري عن مدينة سرت يقول ولهم نخل وبساتين وآبار عذبة وجباب كثيرة (38) وفي نفس الساق يشير البكري أيضا إلى دقة تنظيم آبار اجدابيا وأنها منقورة في الصفا طيبة الماء. (39)

4- الأنهار والأودية: بلاد المغرب بصفة عامة لا يوجد بها شبكة من الأنهار والأودية الكبيرة، لذا فإن جل اعتمادها على الزراعة المطرية، وبعض الآبار والعيون، مستغل سكان المغرب الأدنى المياه الجارية من الأمطار بالأودية في السقي بينما يخصصون الآبار والعيون لاحتياجاتهم الشخصية اليومية. (40)

ويعتبر نهر مجردة الذي يصب قرب مدينة تونس من أشهرها وهو متذبذب الجريان ووادي الزرود في وسط افريقية ونهر بيطام بطبنة.

5- طرق استغلال المياه ببلاد المغرب الأدنى من بين الطرق الهندسية لاستغلال المياه الجوفية طريقة قديمة تعرف بالفقارات وهي رواقات تحت الأرض تحفر على طول خط انسياب المياه الجوفية تحت الأرض تربطها ببعضها قناة جوفية تمتد بطول الأرض من الأعلى إلى الأسفل تزود البحيرة الصناعية الموجودة في نهايتها بكمية كبيرة من المياه وتمنع عملية التبخر، (41) وهناك أنظمة أخرى مختلفة، ففي غدامس مثلا كانت تسقى بأربعة طرق أو أنظمة مختلفة، عين ارتوازية طبيعية (عين الفرس) وهي التي قامت عليها الواحة - عيون صاعدة تدفع مياها بواسطة آلات الرفع، ونظام الفقارات، وآبار ارتوازية منقورة، (42) وفي عهد الأغالبة نجد الأمراء قد سنوا قوانين وانشأوا إدارة قارة للنظر في مسألة توزيع المياه، وعينوا موظفا خاصا لها عرف بـ (صاحب المياه) والذي يبدو من اسمه انه كان مكلفا بإدارة تسيير كل ما يتعلق بالمياه سواء مياه الشرب أو للاستعمالات الشخصية أو مياه السقي، (43) كما أمر حكام الأغالبة بصيانة أو إصلاح الدوايب والقنوات المائية القديمة الرومانية إلى جانب استحداث جديدة أمروا بإنشائها، ووجهوا عنايتهم للجهات التي يكثر فيها تساقط الأمطار وكيفية حفظها وتخزينها

واستغلالها في الساحل وصفافس وقمودة، ولازالت وآثار تلك المنشآت ماثلة للعيان إلى يومنا هذا.<sup>(44)</sup>

وتميزت منطقة طرابلس وسهلهما الجفارة بطبقة من المياه الجوفية القريبة ذات العمق القليل فكانت محل استغلال دائم من طرف مزارعيها وارتبط إقليم فزان بمجموعة من الواحات السطحية السهلة الاستغلال، فضلا عن واحات الكفرة ذات المستنقعات والبحيرات الصغيرة الطبيعية.<sup>(45)</sup>

وفيما يخص استغلال مياه الأنهار والأودية فكما اشرنا لا يوجد بها سوى نهر صغير يجري من الغرب إلى الشرق<sup>(46)</sup> طبنة بيطام<sup>(47)</sup> ووادي قابس يأتيها من غديرعليه قصر يعرف بقصر سجة.<sup>(48)</sup>

ويحدثنا البكري عن كيفية استغلال اودية توزر في بلاد الجريد في قوله (وأزيد شربها من ثلاثة انهار تخرج من رمال كالدرمك رقة وبياضا يسمى ذلك الموضع بلسانهم شرس وأنها تنقسم هذه الثلاثة بعد اجتماع مياه تلك الرمال بموضع يسمى وادي الجبال يكون قعر النهر هناك نحو مائتي ذراع ثم ينقسم كل نهر منه على ستة جداول وتتشعب تلك الجداول سواقي لا تحصى كثرة تجرى في قنوات مبنية بالحجر على قسمة عدل لا يزيد بعضها على بعض شيئا كل ساقية سعة شبرين في ارتفاع متر يلزم كل من يسقى منها أربعة أقداس مثقال في العام وبحساب ذلك في الأكثر والأقل،<sup>(49)</sup> وهذه الطريقة تعرف بقياس وقت السعي بالقادوس وهو سطل معدني به ثقب صغير في أسفله يملأ بالماء ويعلق ومتى انتهى الماء منه تقفل الساقية، وتفتح لمزارع آخر وقد اهتم الولاة والأمراء ببلاد المغرب الوسيط في هذه المرحلة بالزراعة وما يتبعها منذ استقرارهم بالإقليم، وهناك إشارة تذكر ان والي عبيدة بن عبد الرحمن السلمي الذي تم تعيينه في عهد هشام بن عبد الملك واليا على افريقية (110هـ/728) أول ما سأل عن فلاحتها فقيل له (بأنها إذا توالى الغيوث فالواحدة بمائة)<sup>(50)</sup> أي إذا توالى سقوط الأمطار تنتج الحبة مائة حبة فقال لهم (ينبغي ان يكون قمحنا مسناتا يعطي عام في أعوام)<sup>(51)</sup> والأرض المسنتة هي التي لا تثبت ان لم يصبها مطر. كما سمح الأمراء بتعيين حراس للمزارع، ففي القيروان يذكر الونشريسي أن زرع سواني القيروان (بحرسه قوم يأخذون عن كل سانية دينارا).<sup>(52)</sup>

## المبحث الثاني طرق الزراعة والإنتاج الزراعي ببلاد المغرب من عصر الولاة إلى قيام الدولة الفاطمية بالمغرب

### أولاً: طرق الفلاحة والعناية بالأراضي الزراعية:

تعد الفلاحة من بين الحرف المهمة التي تحتاج إلى عناية خاصة وتقنيات معينة التجأ إليها المستوطنون العرب بالإقليم بعد استقرار عمليات الفتح وتكوين الحواضر والقرى به، وذلك لما تشكله هذه الحرفة من أهمية بالغة في اقتصاديات المنطقة.

في استغلال الأراضي منذ عهد الولاة وتطورها، ولعل أول ما أشارت إليه هذه المصادر معرفة نوعية التربة من حيث لونها وجودتها وبعض الآفات التي تصيبها، واشتروا فيمن يقوم بهذه الحرفة ان يكون على دراية أكثر من غير بالتربة، حتى يتسنى له غراسة ما يلائمها من الغروس والزراعة،<sup>(53)</sup> وجعلت كتب الفلاحة أنواع التربة في عشرة أنواع يجب معرفة طبيعة كل منها وهي:

اللينة - الغليظة - السوداء - البيضاء - الحرشاء الجلية - الرملية - الكذنة - الحمراء - الصفراء.<sup>(54)</sup> وهناك بعض الإشارات أن هذه الطرق كانت متبعة أو بعضها في بلاد المغرب منذ القرن الثاني للهجرة، ويذكر ابن أبي زرع أن الأمير إدريس الثاني 190هـ/806م أرسل وزيره مصعب بن حميد عند عزمه على بناء مدينة جديدة لاختيار المكان فبدأ هذا الوزير يختبر الأرضين والمياه وكان يعاين أنواع النباتات ويتذوق الماء.<sup>(55)</sup>

كما وضع الفقهاء والعلماء ضوابط لاستغلال الأرض وكرائها وتطرق بعض الجغرافيين والبلدانيين العرب إلى ذكر بعض من أنواع التربة في بلاد المغرب الأدنى مثل ابن حوقل الذي زار الإقليم 330-340هـ/941-951م حيث ذكر نوع تربة برقة بأنها حمراء خلقوية<sup>(56)</sup> إلى حمراء تميل إلى اللون الزعفراني وأضاف من بعده الإدريسي على نفس التربة (تخرج منها التربة المنسوبة التي ينتفع بها الناس ويتعالجون بها مع الزيت للجرب والحكة وداء الحية وهي تربة غرباء).<sup>(57)</sup>

كما تعرضت المصادر إلى تربة طرابلس وفحصها سوجين الذي يصاب فيه بعض السنين للحبة مائة حبة وهم يقولون فحص سوجين يصيب سنة من السنين.<sup>(58)</sup> ووصف البكري التربة المحيط بالقيروان بأنها (طينية كريمة وأحسنها الجانب الغربي ..... يصاب فيه

في السنة للحبة مائة،<sup>(59)</sup> وكذلك عن تربة قابس التي يقول عنها الحميري: (لا عيب بتربتها)،<sup>(60)</sup> أما باجة والمشهورة بوفرة إنتاجها للحبوب فيقول عنها البكري أنها (سوداء مشققة) يوجد فيها جميع البذور وبها حمص وفول قل ما يرى مثله وتسمى هري افريقية لربيع زراعتها ورقاعها وهي خصبة لينة الأسعار أمحلت البلاد أو خصبت<sup>(61)</sup> واهتم مزارعو بلاد المغرب الأدنى بعملية تسميد الأرض، وقد أشارت المصادر إلى أنواع السماد المستخدمة في العصر الوسيط مثل زبل الحيوانات والطيور والفضلات البشرية، التي كانت من الأسمدة التي تباع وتشتري ببلاد المغرب بغرض استعمالها في التسميد وذكرت بعض المصادر حرص بعض المناطق على جمعها من المراحيض مثل ما هو حال مدينة قابس يقول البكري: (لا يكاد احد منهم يفرغ من قضاء حاجته إلا وقد وقف عليه من بيتدر أخذ ما يكون منه لتدمين البساتين وربما اجتمع على ذلك أكثر من نفر يتشاجرون فيه فيخص به من أراد منهم).<sup>(62)</sup> وأجاز الفقهاء بيع وشراء أنواع الزبل للتسميد ومنها الفضلات البشرية كما أجازوا أكل ما ينتج عن الأرض التي استعملت فيها فضلات الأدمي كسماد<sup>(63)</sup> واهتم الفلاحون المغاربة بحرثة الأرض وتسويتها للزراعة، وأكلوا هذا العمل في الضياع الكبرى إلى طبقة العبيد. وتشير المصادر إلى ذلك في عدة نصوص فهذا الإمام سحنون بن سعيد 160-240هـ/777-854م كان يملك غلاما يحرث له ويقوم بشأن أرضه<sup>(64)</sup> وتصدق الفقيه أبو العباس عبدالله بن احمد بن طالب (ت275هـ/888م) على فقير فاشترى له زوجا من البقر يحرث به زرع غلاما ليحرث له<sup>(65)</sup> كما ساعدت المرأة المغربية زوجها في حرثة الأرض وتسويتها.

### أهم الآلات الفلاحية في تلك المرحلة:

1- المحراث وله أشكال عدة وهو آلة معروفة منذ القدم ببلاد المغرب أكدت ذلك بعض الدراسات الأثرية أنه ظهر منذ عصر البرونز أي أن سكان البربر لم يأخذوه عن الفينيقيين ولا الرومان.<sup>(66)</sup>

2- الزوج: دابتان تجران المحراث سميت في بلاد المغرب والأندلس بالزوج وقد يستخدم أربعة دواب في محراث واحد إذا كانت الأرض جبلية صلبة وكانت الأبقار أكثر الحيوانات المستخدمة في عملية الحرثة، يقول المالكي: ان إبراهيم بن الأغلب (120هـ/817م) جعل "علي كل زوج تحرث ثمانية دنانير".<sup>(67)</sup> وذكرت المصادر

أيضا أن الإمام سحنون كان يملك من البقر ثورين للحراثة،<sup>(68)</sup> وكانت الأبقار ببلاد المغرب الأدنى كثيرة ورخيصة الثمن كما ذكر ذلك ان حوقل الذي زارها بين سنتي (330هـ/941-951م).<sup>(69)</sup>

3- الفأس: وهي آلة أيضا لقلب الأرض تستخدم في قلب الأرض حول الأشجار المثمرة وفي المساحات الصغيرة والبستنة في البيوت، والفقراء الفلاحين لا يملكون أبقار أو دواب للحراثة،<sup>(70)</sup> كما استخدمت الفأس لفتح قنوات المياه وإغلاقها، ويمكن القول أن سكان المغرب الأدنى قد أدركوا أهمية الأرض والطرق اللازمة لاستغلالها واستصلاحها فاهتموا بالتربة وتجهيزها من تسوية وحراثة وتصنيف ما يلائمها من غرسة وقلب وتسميد، وكذلك اختيار أجود أنواع البذور والفاسل الجيدة للأشجار وكانت لهم اختبارات لتمييز تلك الأنواع ومنها ما ذكره ابن العوام في طريقة اختبار بذور القمح وذلك بطحن جزء موزون منها ثم إعادة وزن الدقيق الصافي الناتج عنها فإن نقص بقدر يسير فهي جيدة ومناسبة للزراعة وإن نقص بقدر كبير فهي سيئة ولا تصلح لأن تكون بذور زراعة<sup>(71)</sup> واعتاد الفلاحون في افريقية أن يخصوا كل ارض بنوع معين من البذور فهناك ارض خاصة بالقمح وأخرى للشعير<sup>(72)</sup> وكذلك فيما يخص الأشجار وطبيعتها وحماية الأرض المزروعة باتخاذ الحرس لها والعناية بها.

كما اهتموا بالري والسقاية، ساعدهم في ذلك الحكام والأمراء كما سبق وشرنا فخصصوا لهم إدارة خاصة بتوزيع الماء والإشراف عليه عرف متوليها بصاحب الماء.

ودون شك أدخل المشاركة المستقرون بالإقليم طرق غراسات جديدة لم تكن معروفة ببلاد المغرب. وفي ذلك يقول توماس ف. غليك حول فتوحات الأندلس أنه حدثت "هجرة ضخمة للمحصولات الزراعية من الشرق إلى الغرب وبخاصة تلك التي تنمو من دون ري في عالم حوض المتوسط الذي يتصف بالجفاف ومن ابرز هذه المحصولات الأرز وقصب السكر والفواكه كالبرتقال والليمون والموز والبطيخ".<sup>(73)</sup>

## ثانياً: الإنتاج الزراعي ببلاد المغرب الأدنى من عصر الولاة إلى قيام الدولة الفاطمية بالمغرب

منذ استقرار الفتح ببلاد المغرب الأدنى ظهرت أهمية الزراعة كأحد روافد الاقتصاد المهمة بالإقليم، وقد شجع الولاة هذا الجانب ومن هؤلاء الوالي يزيد بن حاتم المهلبي (171هـ/787م) والذي سرح عدداً كبيراً من الجيش بأفريقية وأقرهم ووزعهم على الأرض الزراعية في المناطق الشمالية وحول نهر مجردة وهو ما تشهد عليه أسماء الأماكن التي احتفظت بأسمائهم مثل منطقة الازديين نسبة إلى قبيلة الازد والمهريين بين نسبة إلى مهرة والكليبيين نسبة إلى كلب. (74)

واشتهرت مناطق المغرب الأدنى منذ القدم بزراعات مهمة وعديدة لعل من أهمها القمح في السهول الشمالية وخاصة منطقة باجة وما جاورها والتي عرفت تاريخياً باسم (باحة القمح أو هري أفريقية)، (75) وأيضاً تونس وطبرقة وبونة (76) وكذلك زراعة أشجار الزيتون والمعروفة منذ القدم والتي تركزت زراعتها في المناطق الساحلية من سوسة والقيروان والقرى المحيطة بها في طرابلس وبلاد الجريد (77) كما اشتهرت بلاد المغرب الأدنى أيضاً بزراعة فواكه عدة تأتي التمر على رأسها والمنتشرة بكثرة في بلاد الجريد وإقليم الزاب (78) وإقليم فزان الذي ذكرت أغلب المصادر اشتهار واحاته كزويلة وودان بإنتاج التمر. (79)

وفضلاً عن التمر انتشرت أصناف أخرى من الفواكه مثل التين والسفرجل والكمثرى (80) والكرام حول تونس وبنزرت (81) بجبل نفوسة الذي عرفت بعض مدنه وقراه بإنتاج أجود أنواع الكروم من تين وأعناب منذ القدم. (82) ودون شك فإن المستوطنين المشاركة عند تدفقهم إلى بلاد المغرب قد ادخلوا أنواعاً من المزروعات وأنواعاً من الأشجار لم تكن معروفة في الإقليم سابقاً. وفي عهد الأغالبة شهد الميدان الفلاحي نهضة كبيرة وعناية فائقة لتحسين الإنتاج الزراعي، شملت هذه العناية عمليات الري وتصميم وسائل الإرواء للمساحات الكبيرة وإنشاء الفسقيات (مخازن المياه) والقناطر أو الحنايا التي تحمل قنوات المياه وإقامة المواجه الضخمة عند مداخل المدن (83) والاهتمام ببساتين المدن وحدائقها وهو ما أدى إلى زيادة الإنتاج الفلاحي ورخاء وازدهار اقتصادي عم بلاد المغرب الأدنى أثناء حكم هذه الإمارة. (84)

ويرى اليعقوبي الذي زار المنطقة خلال حكم الأغالبة انطبعا عن منطقة الساحل في قوله: وما يلي القبلة من القيروان بلد شمال الساحل وليس ساحل بحر كثير السواد عن الزيتون والشعير والكروم<sup>(85)</sup> ورافق هذا الإعجاب جغرافي آخر هو ابن حوقل الذي تحدث عن الإقليم وزاره فيقول عن باجة كثيرة القمح والشعير ولها من الغلات والزرع ما ليس بجميع المغرب كثرة وجودة ونقاء إلى جوهر في نفس حبوبها، صحبة الهواء كثيرة الرخاء واسعة الفضاء غزيرة الدخل على السكان وافرة الإرباح على تجارها والمزارعين بها.<sup>(86)</sup>

ولعل في نص البكري ما يفسر هذا الإعجاب حيث يقول: "مدينة باجة كبيرة كثيرة الأنهار والغيم كثيرة الأمطار والأنداء قلما يصحو هواءها وبها يضرب المثل في كثرة المطر..... وأيضاً خصبة لينة الأسعار أمحتت البلاد أو أخصبت وإذا كانت أسعار القيروان نادرة لم يكن للحنطة بها قيمة، وربما اشترى حمل بعير من الحنطة بدرهمين.<sup>(87)</sup> ومن مدن الشمال أيضاً التي اشتهرت بالإنتاج الفلاحي خلال حكم الأغالبة مدينة تونس وما جاورها من بساتين وجبال فعن جبل الصيادة القريب من تونس يقول البكري: قرى كثيرة الزيتون والثمار والمزارع وفي هذا الجبل سبعة مواجل للماء أقباء على غرار واحدة ويحوي هذا الجبل أسراب مزارع متصلة لموضع يعرف بالملعب فيه قصر بني الأغلب قد غرس به جميع الثمار وأصناف الرياحين.<sup>(88)</sup>

وعن قرطاجة يقول ابن حوقل: "المشهور أمرها بالطيب والفواكه وحسنها وجودة الثمار وصحة الهواء واتساع الغلات ومن غلاتها القطن محمل إلى القيروان وكذلك العنب والكرابوايا والعسل والسمن والحبوب والزيت.<sup>(89)</sup>

لا تقل المنطقة الوسطى أهمية عن الشمالية، فطرابلس مثلاً والتي يمثل حدها الشرقي منطقة سيطرة الأغالبة، كانت من المناطق الزراعية المهمة أشاد الجغرافيون بثراء محاصيلها وتنوعها إذ كان بها "من الفواكه الطيبة اللذيذة الجديدة القليلة الشبة بالمغرب وغيره كالخوخ والفرسك والكمثرى اللذين لا شبه لهما بمكان"،<sup>(90)</sup> وعن محاصيلها من الحبوب يقول البكري: بهذه المدينة فحص يسمى سوجين يصاب فيه بعض السنين للحنة مائة حبة".<sup>(91)</sup> وعن قابس يقول اليعقوبي: "كثيرة الأشجار والثمار والعيون الجارية".<sup>(92)</sup> أما ابن حوقل فيصفها بأنها "ذات مياه جارية وأشجار مهذلة وفواكه رخيصة ولهم الزرع والضياع ما ليس مثله لمن جاورهم إلى زيتون وزيت وغللات"<sup>(93)</sup>

أما صفاقس فيقول عنها: "جل غلاتها الزيتون والزيت وبها منه ما ليس بغيرها وكان سعره عندهم فيما سلف من الزمان بحال غيرته الفتن في وقتنا هذا، ربما بلغ من ستين قفيز بدينار إلى مائة قفيز بدينار على حسب السنة وريعتها وزيت مصر في وقتنا هذا من ناحيتها يجلب لقلته بالشام".<sup>(94)</sup>

وقصارى القول فإن الزراعة ببلاد المغرب الأدنى كانت أحد أهم روافد الاقتصاد بالإقليم اكتفاء وتصديراً، إذ كان الإقليم من أهم الأقاليم في العالم الوسيط إنتاجاً للحبوب وزيت الزيتون والتمور التي كانت تصدر إلى العديد من دول وممالك العالم الوسيط، خاصة بالفلاحة فكانت اغلب فترات رخاء الإقليم معتمدة في الأساس على إنتاجه الفلاحي.

#### الهوامش:

- 1- يسري الجوهري، جغرافية المغرب العربي، الإسكندرية: منشأة المعارف، 1981، ص268.
- 2- جمال حمدان، الجماهيرية العربية الليبية: دراسة في الجغرافية السياسية، القاهرة: مكتبة مدبولي، 1996، ص134 - 135.
- 3- الجوهري، المرجع السابع، ص270.
- 4- عبد العزيز طريح شرف، جغرافية ليبيا، الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب، 1995، ص22.
- 5- الجوهري، المرجع السابع، ص270.
- 6- عبد الحفيظ الميار، الحضارة الفينيقية في ليبيا، طرابلس: منشورات مركز جهاد الليبي للدراسات التاريخية، 2001، ص25.
- 7- الجوهري، مرجع سابق، ص270.
- 8- شرف، مرجع سابق، ص38-40.
- 9- سالم على الحجاجي، ليبيا الجديدة، دراسة جغرافية اقتصادية وسياسية، طرابلس: منشورات مجمع الفاتح للجامعات، 1989، ص93.

- 10- شكري فيصل، الفتح الإسلامي في القرن الأول، بيروت: دار العلم للملايين، (د.ت) ص150.
- 11- محمود احمد ابوصوة، ملاك الأرض بافريقية منذ الفتح وحتى أواسط القرن الرابع للإسلام، منشورات elga، 2001، ص19.
- 12- ج. ديبوا ، تونس، تعريب الصادق مازيع، تونس الدار التونسية للنشر، 1969، ص9.
- 13- دائرة المعارف الإسلامية، نقلها إلى العربية احمد الشناوي، إبراهيم خورشيد، عبد الحميد يونس، القاهرة: دار الشعب، 1933، مج10، ص185.
- 14- الموسوعة العربية الميسرة، إشراف محمد شفيق غربال، القاهرة: دار الشعب ومؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، 1959، 12، ص564.
- 15- ديبوا، تونس ..، ص35.
- 16- محمد الحناوي حاجي، أصول الزراعة في بلاد المغرب القديم، مؤتمر اتحاد الأثريين العرب (دراسات في أثار الوطن العربي)، مجلد11، 2008، ص494.
- 17- حسن حسني عبدالوهاب، رفات عن الحضارة العربية بافريقية التونسية، تونس: مكتبة المنار، ج3، 1972، 424.
- 18- ابن عذاري المراكشي البيان المغرب في أخبار الأندلس والمغرب تحقيق ج. س كولان، ليفي بروفسال، بيروت: دار الثقافة، 1983، ج1، ص12-13.
- 19- صالح مصطفى مفتاح، ليبيا منذ الفتح العربي حتى انتقال الخلافة الفاطمية إلى مصر طرابلس: الشركة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، 1978، ص195.
- 20- عبد اللطيف مرابط، أفريقيا في العهد المسيحي، سلسلة تونس عبر التاريخ، تونس: مركز الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، 2007، ص224.
- 21- محمد عزاوي، مختصر تاريخ العرب الإسلامي، الرباط، ربانيت، 2007، ج1، ص11.

- 22- الأفرقة يبدو أنهم كانوا خليطاً من بقايا الشعب القرطاجي وبقايا المستعمرين اللاتين والسكان الأصليين الذين تأثروا بحضارة بيزنطة، وإن كانوا يعدون من أصحاب البلاد إلا أنهم لا يرجعون فيها إلى أصول بعيدة أما تسميتهم بالأفرقة فيقول عنها ابن عبد الحكيم: "إنما سمو الأفرقة لأنهم من ولد فاروق بن بيطر وكان فاروق قد حاز له من الأرض ما بين برقة إلى إفريقية. مفتاح، ليبيا منذ ...، ص181. ابن عبد الحكم، فتوح مصر والمغرب، حققه وقدم له علي محمد عمر، القاهرة: مكتبة الثقافة الدينية، 1995، 197.
- 23- الرقيق القيرواني، أبو اسحاق إبراهيم بن أبي القاسم، تاريخ إفريقية، تحقيق عبدالله العلي الزيدان، عزالدين عمر موسى، بيروت: الكتب العلمية، 2005، ص31.
- 24- يوسف غبيش، الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لبلاد المغرب أثناء الاحتلال البزنطي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم التاريخ والآثار، 2006-2007، ص155.
- 25- عبد الطيف مرابط، أفريقيا في العهد المسيحي، سلسلة تونس عبر التاريخ (العصور القديمة) تونس: مركز الدراسات والبحوث الاقتصادية والاجتماعية، 2007، ج1، ص205.
- 26- نفس المرجع، ص205.
- 27- محمد البشير شنتي، "وضعية الأرض وطرق استغلالها في بلاد المغرب في العهد الروماني وبداية العهد العباسي" مجلة دراسات تاريخية، جامعة دمشق، ص13، ديسمبر 1992، ص108.
- 28- نفس المرجع، ص109.
- 29- دائرة المعارف الإسلامية...، 102، ص185.
- 30- محمد المبروك المهدي، جغرافية ليبيا البشرية، بنغازي: منشورات جامعة قاريونس، 1990، ص71.

- 31- الإدريسي، أبو عبد الله محمد بن عبد الله إدريس، نزهة المشتاق في اختراق الأفاق، بيروت: عالم الكتب، 1989، ج1، ص279.
- 32- حليمي، عبد القادر علي، جغرافية الجزائر طبيعية بشرية، اقتصادية، دمشق: مطبعة الانتشار، 1968، ص69-70.
- 33- موسى هواري، تقنيات الزراعة ببلاد الغرب من الفتح الإسلامي إلى سقوط دولة الموحدين " أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجزائر، جامعة أبوالقاسم سعد الله، كلية العلوم الإنسانية، قسم التاريخ، 2015 - 2016، ص146.
- 34- الهادي مصطفى أبولقمة، سعد خليل القزيري، الجماهيرية دراسة في الجغرافيا، طرابلس: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، 1998، ص210-211.
- 35- محمد المرزوقي، قابس جنة الدنيا، القاهرة: مكتبة الخانجي، 1962، ص21.
- 36- عبد الرحمن حميدة، جغرافية الوطن العربي، بيروت: دار الفكر المعاصر، 1997، ص136-137.
- 37- المقدسي، أبو عبد الله، احسن التقاسيم في معرفة الأقاليم، ليدن: مطبعة بريل، 1909، ص234.
- 38- البكري، عبد الله بن عبد العزيز بن محمد، المغرب في ذكر بلاد افريقية والمغرب، بغداد: مكتبة المثنى، (د - ت)، ص6.
- 39- نفس المصدر، ص5.
- 40- محمد بن عميرة "الموارد المائية وطرق استغلالها ببلاد المغرب من الفتح الإسلامي إلى سقوط دولة الموحدين" أطروحة دكتوراه غير منشورة الجزائر، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم التاريخ، 2004-2005، ص105.
- 41- محمد سليمان أيوب، مختصر تاريخ فزان، طرابلس: المطبعة الليبية، 1967، ص90.
- 42- بن عميرة، المورد .....، ص105.

- 43- حسن حسنى عبد الوهاب، ورقات....، ق3، ص319.
- 44- نفس المرجع، ق3، ص320.
- 45- بن عميرة، مرجع سابق، ص210-211.
- 46- مجهول، الاستبصار في عجائب الأمصار، نشر وتعليق سعد زغلول عبد الحميد، الإسكندرية: منشورات كلية الآداب، (د-ت)، ص11.
- 47- البكري، المغرب.....، ص51.
- 48- الإدريسي، نزهة.....، ج1، ص48.
- 49- البكري، المصدر السابق، ص48.
- 50- الرقيق القيرواني، تاريخ إفريقية...، ص64.
- 51- نفس المصدر، نفس الصفحة.
- 52- الونشريسي، احمد بن يحيى، المعيار المعرب والجامع المغرب في فتاوي علماء إفريقية والأندلس والمغرب، خرج جماعه من الفقهاء بإشراف محمد يحيى، بيروت: دار الغرب الإسلامي، 1981.
- 53- ابن وحشية، أبو بكر بن علي بن قيس الكسلاني، الفلاحة النبطية، تحقيق توفيق فهد، قبرص: الجفان والجابي للطباعة والنشر، 1993، ج1، ص307.
- 54- ابن بصال، كتاب الفلاحة، نشره وترجمه وعلق عليه خوسي ماريه مياس بيكروسا، محمد عزيमान، المغرب: معهد مولاي الحسن، 1955، ص42-48.
- 55- ابن أبي زرع، الأئيس المطرب بروض القرطاس في أخبار ملوك وتاريخ مدينة فارس، حرره وعلق عليه محمد الهامشي الفلاني، الرباط: المطبعة الأهلية، 1936، ج1، ص30.
- 56- ابن حوقل، أبوالقاسم، صورة الأرض، ليدن، مطبعة بريل، 1936، ص69.
- 57- الإدريسي، نزهة.....، ج12، ص311.

- 58- البكري، المغرب .....، ص9.
- 59- المصدر نفسه، ص24.
- 60- الحميري، محمد بن عبد المنعم، الروض المعطار في خبر الأقطار، تحقيق إحسان عباس، بيروت: مكتبة لبنان، 1675، ص452.
- 61- البكري، المصدر السابق، ص56.
- 62- نفس المصدر، ص18.
- 63- البرزلي، أبي القاسم بن احمد البلوي التونسي، فتاوي البرزلي جامع مسائل الأحكام لما نزل من القضايا بالمفتين والحكام، تقديم وتحقيق محمد الحبيب الهيلة، بيروت دار الغرب الإسلامي، 2002، ج3، 176.
- 64- المالكي، رياض النفوسي في طبقات علماء القيروان وافريقية، حققه بشير البكوش، راجعه محمد العروسي المطوي، بيروت: دار الغرب الإسلامي، 1994، ج1، ص360.
- 65- المصدر نفسه، ج1، ص474.
- 66- موسى هوارى، تقنيات الزراعة ....، ص75.
- 67- المالكي، رياضي ...، ج1، ص331-332.
- 68- المصدر نفسه، ج1، ص224-225.
- 69- ابن حوقل، صورة ...، ص94-95.
- 70- الدباغ، أبوزيد عبد الرحمن بن محمد الأنصاري، معالم الإيمان في معرفة أهل القيروان، أكمله وعلق عليه ابن ناجي التتوخي، تحقيق محمد بن حمدي أبوالنور، محمد ماطور، القاهرة: مكتبة الخانجي، (د.ت)، ج2، ص168.
- 71- هوارى، تقنيات ...، ص90.
- 72- المرجع نفسه، ص96.

- 73- توماس ف. غليك، التكنولوجيا الهيدرولية في الأندلس، بيروت مركز دراسات الوحدة العربية، 1998، ج2، ص1346.
- 74- هشام جعيط، تأسيس الغرب الإسلامي القرن الأول والثاني هـ السابع والثامن م، بيروت: دار الطليعة، 2004، ص197.
- 75- الأنصاري، شمس الدين عبدالله محمد ابي طالب، نخبة الدهر في عجائب البر والبحر، القاهرة: المكتب التجاري للطباعة والنشر 1923، ص313.
- 76- ابن حوقل، صورة...، ص74-76.
- 77- مجهول الاستبصار...، ص156.
- 78- البكري، المغرب...، ص52.
- 79- ابن سعيد المغربي، بسط الأرض في الطول والعرض، تحقيق خوان قرنيط خنيس، تطوان: معهد مولاي الحسن، 1958، ص61.
- 80- ابن حوقل، المصدر السابق، ص69.
- 81- اليعقوبي، احمد بن واضح، كتاب البلدان، ليدن: مطبعة بريل، 1893، ص98.
- 82- الإدريسي، نزهة...، ج1، ص279.
- 83- عبد الحميد حسين حمودة، تاريخ المغرب في العصر الإسلامي، القاهرة: مكتبة دار الثقافة للنشر، 2003، ص211.
- 84- جورج مارسيه، بلاد المغرب وعلاقتها بالشرق الإسلامي في العصور الوسطى ترجمة محمود عبد الصمد هيكل، مراجعة واستخراج نصوص مصطفى أبوضيف احمد، الإسكندرية: منشأة المعارف، 1999، ص189.
- 85- اليعقوبي، مصدر سابق، ص350.
- 86- ابن حوقل، مصدر سابق، ص74.

- 87- البكري، أبي عبيد المسالك والممالك، صنفه ووضع فهرسة جمال طلبية، بيروت: دار الكتب العلمية، 2003، ج2، ص235-236.
- 88- البكري، المغرب ...، ص39.
- 89- ابن حوقل، صورة...، ص74.
- 90- نفس المصدر، ص69.
- 91- البكري، المغرب ...، ص9.
- 92- اليعقوبي، البلدان ...، ص356.
- 93- ابن حوقل المصدر السابق، ص70.
- 94- نفس المصدر، نفس الصفحة.



دور السياستين النقدية والمالية في أزمة السيولة في الاقتصاد الليبي  
خلال الفترة (يناير 2012 – ديسمبر 2017)

The role of monetary and fiscal policies in the liquidity crisis in the  
Libyan economy During the period (January 2012 – December 2017)

صلاح الدين علي التومي  
كلية الاقتصاد جامعة طرابلس

ناصر ساسي الطويري  
كلية الاقتصاد جامعة المرقب

### المخلص

تتناول هذه الورقة دور السياستين النقدية والمالية في موضوع أزمة السيولة في الاقتصاد الليبي باعتبارهما أهم سياستان مؤثرتان خصوصا إذا ما أخذنا في الحسبان أن السياسة النقدية تحل محل التجارية خصوصا وإذا ما علمنا أن أسعار الصرف الرسمية وسياسة الاعتمادات المستندية متحكما بها من قبل المصرف المركزي، ومن ثم تتطرق الورقة إلى أثر بعض أدوات هاتين السياستين في المستوى العام للأسعار بالاقتصاد. باستخدام أسلوب التكامل المشترك ونموذج (VAR) تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها أن أسعار الصرف في السوق الموازي كان لها الأثر الأقوى على التضخم في الاقتصاد الليبي.

### Abstract

This study deals with the role of monetary and fiscal policies in the issue of the liquidity crisis in the Libyan economy, as they are the two most important policies, especially if taking into account that monetary policy replaces commercial, and if it known that exchange rates and credits policy are controlled by the Central Bank. The study also deals with the impact of some tools of these two policies on the general level of prices in the economy, using cointegration method and the (VAR) model. several results were reached, the most important is the exchange rates in the parallel market had the strongest impact on inflation in the Libyan economy.

أولا: مقدمة:

يتحدث الاقتصاديون وغير الاقتصاديين في ليبيا منذ فترة عن أزمات اقتصادية حلت بالاقتصاد الليبي من أسباب وحلول، الأمر الذي لم يجلب أي نتائج إيجابية إذا ما اقترنت

هذه الحلول بإرادة جديده مقرونة بالتخطيط الاقتصادي السليم أن صح التعبير، ومقرونة أيضا بضرورة توافق السياسات الاقتصادية المختلفة، وبتكلم هنا عن أهم ثلاث سياسات اقتصادية وهي السياسة المالية المسؤول عنها وزارة الخزانة عادة، والسياسة النقدية عن طريق المصرف المركزي، وكذلك السياسة التجارية المتمثلة في وزارة الاقتصاد والتجارة. إذا لم (تحتزم) هذه السياسات بعضها البعض وتلتزم التعاون فيما بينها للوصول للحلول المناسبة في ظل الأهداف الاقتصادية المرجوة والمنشودة، فإن ذلك يعتبر عمل غير ذو جدوى اقتصادية.

منذ أن قر الكلاسيك بمقولة ساي المشهورة والتي تنص على أن العرض يخلق الطلب عليه (Sowell, 1972)، كانت هناك مشاكل في عدة متغيرات اقتصادية أهمها التوظيف والسيولة وسعر الفائدة والإقراض وغير ذلك..، وجاء كينز ليقول لا يجوز دائما أن نترك الطلب يلهث وراء العرض، فلا بد من التأكد من الجدوى الاقتصادية في تلك العلاقة.

جاءت بعدها مدرسة شيكاغو لتؤكد أهمية الجانب النقدي في الاقتصاد، حيث لخص فريدمان مضمون نظرية مدرسته بالسؤال عن العامل الذي يكون مسؤولا عن إحداث التضخم (Emmett, 2010)، حيث يرى أن التضخم يحدث إذا كان نمو الإصدار النقدي يفوق نمو الناتج المحلي وذلك لأن الإنتاج غير مرن في الأجل القصير ولا يمكن الاستجابة للطلب المتزايد مما سيؤدي إلى ارتفاع الأسعار. إن ذلك دفع فريدمان للبحث عن محددات الطلب على النقود.

رأي فريد مان أن النقود شكل من أشكال الاحتفاظ بالثروة (Hall & et al, 2012)، المستوى العام للأسعار حيث كلما ارتفعت أسعار السلع أدى ذلك إلى زيادة كمية النقود اللازمة للدفع، وبغض النظر عن عامل أسعار الفائدة المرتفعة التي تؤدي إلى تقليل الاحتفاظ بالنقود، فإن ارتفاع حجم التضخم المتوقع عادة ما يخفض من حجم الأرصدة النقدية.

نعود لكينز الذي يقول أن النقود تطلب لعدة أسباب منها للتبادل أو إتمام المعاملات، ولغرض الاحتياط والطوارئ، وكذلك لغرض المضاربة (Carralho, 2009)، إلا أن هناك أسبابا جعلت المركزي الليبي عن طريق منظومته التجارية يعجز عن تلبية تلك الحاجات والمتطلبات التي قر بها كينز وقر بها الليبيون وغير الليبيين، مما أدى إلى فقدان الثقة في الجهاز المصرفي في ليبيا، مما أدى تبعا إلى قيام رجال الأعمال والتجار وحتى المواطنين

العامية بسحب أموالهم من المصارف، ويؤكد على ذلك إن هناك 24 مليار دينار ليبي على الأقل تتداول خارج الجهاز المصرفي.

هذه الورقة سنتناول دور السياستين النقدية والمالية في موضوع أزمة السيولة في الاقتصاد الليبي باعتبارهما أهم سياستان مؤثرتان خصوصا إذا ما أخذنا في الحسبان أن السياسة النقدية تحل محل التجارية خصوصا وإذا ما علمنا أن أسعار الصرف الرسمية وسياسة الاعتمادات المستندية متحكما بها من قبل المصرف المركزي، ومن ثم نتطرق الورقة إلى أثر بعض أدوات هاتين السياستين في المستوى العام للأسعار بالاقتصاد.

### ثانيا: السياسة النقدية ودورها في الأزمة:

**1- عرض النقود:** يعتبر عرض النقود ضمن وسائل السياسة النقدية التي يشرف عليها المصرف المركزي بغرض التحكم في كمية المعروض النقدي، بهدف تحقيق الاستقرار الاقتصادي، والمحافظة على استقرار الأسعار سعيا من خلال ذلك للسيطرة على التضخم، أو تجنب دخول الاقتصاد في حالات الركود أو الانكماش، حيث تعرف السياسة النقدية بأنها مجموعة من القواعد والأدوات والأساليب والإجراءات والتدابير التي تستخدمها البنوك المركزية بغرض التحكم في حجم السيولة والمعروض النقدي في القطاع المالي (Vari, 2019)، بحيث تحقق من خلالها مجموعة من الأهداف منها تماسك الأسعار واستقرار سعر صرف العملة الوطنية. ويجب أن نعلم أن هناك سياسات نقدية توسعية يتبعها المصرف المركزي في حالة الانكماش والركود الاقتصادي تتلخص إجراءاتها في زيادة المعروض النقدي وزيادة الاقتراض، وهناك أيضا سياسات نقدية انكماشية خصوصا في حالة ارتفاع مستوى التضخم أهم إجراءاتها هو خفض المعروض النقدي وخفض الإقراض سعيا لتخفيض الطلب الكلي ومن ثم تخفيض مستوى أسعار السلع والخدمات.

الجدول (1) يوضح زيادة واضحة في عرض النقود خلال كل سنوات الفترة الموضحة من 2011 إلى 2017، ويمثل ذلك التناقض الحاصل في المعادلة التي تربط بين الزيادة في المستوى العام للأسعار وما يحتاجه هذا من سياسة انكماشية مفادها تخفيض عرض النقود ومنح القروض (Fu and Liu, 2015)، فبالرغم من أن الأمر كان يتطلب سياسة انكماشية للتقليل من الارتفاع المستمر في الأسعار، إلا أن ما حدث هو هناك زيادة واضحة

في عرض النقود في الاقتصاد، هذا قد يكون سببا واضحا في تفاقم حجم الأزمة المالية التي تمر بها البلاد والتي كان من المفروض أن تؤخذ بعين الاعتبار وتقدم مبرراتها بوضوح.

### جدول (1)

#### عرض النقود في الاقتصاد الليبي خلال الفترة (2011-2017)

بالمليون دينار ليبي

السنوات	عملة خارج المصارف	ودائع تحت الطلب	المجموع
2011	14840.1	38597.0	53437.1
2012	13391.1	45822.6	59213.7
2013	13419.9	50879.5	64299.4
2014	17174.9	49557.8	66732.7
2015	23007.3	53775.7	76783.0
2016	27103.2	67505.8	94609.0
2017	29765.4	76658.5	106423.9

المصدر: الإحصاءات النقدية- مصرف ليبيا المركزي.

من أهم أسباب أزمة السيولة في القطاع المصرفي هي زيادة الطلب على النقد من العامة لانعدام الثقة في الجهاز المصرفي، بالإضافة إلى عدم قدرة الحكومة على مواجهة النفقات العامة المرتفعة للحكومتين ومؤسساتهما، مما أدى تبعا إلى قيام رجال الأعمال والتجار وحتى المواطنين العامة بسحب أموالهم من المصارف، ويؤكد على ذلك ارتفاع العملة المتداولة خارج الجهاز المصرفي إلى أكثر من 29 مليار في 2017 بعد أن كانت لا تتجاوز 13.5 مليار في 2012 كما هو موضح في الجدول.

بالإضافة إلى ذلك، إذا علمنا أيضا بأن الزيادة في قيمة العملة المتداولة خارج الجهاز المصرفي لم يقابلها انخفاض في قيمة الودائع تحت الطلب، بل بالعكس حيث نرى من خلال الجدول (1) أنها ارتفعت من حوالي 38.5 مليار في 2011 إلى أكثر من 76.6 مليار دينار في 2017، وهذا يدل على أن السياسة المتبعة للخروج من الأزمة كانت أما عن طريق اللجوء للقاعدة النقدية أو طباعة نقود جديدة، و غالبا الاثنين معا دون النظر في وسائل أخرى تأخذ في الحسبان طبيعة الاقتصاد الليبي ومستوى إنتاجه من ثم التخفيف من وطأة الأزمة.

2- أسعار الصرف في السوق الموازية: يتضح من الجدول (2)، إنه ليس هناك أي تغيرات كبيرة أو مفاجئة فيما يتعلق بسعر الصرف الرسمي المعلن من قبل المصرف المركزي، إلا أن الأمر مختلف تماما مع سعر الصرف الأجنبي بالسوق الموازية، فالزيادة كانت واضحة ومستمرة حيث وصل سعر الصرف في ديسمبر 2017 إلى 8.85 للدولار الواحد بزيادة تقدر بـ 261% عن سنة 2015، و بـ 44% عن شهر يناير سنة 2017. الاختلاف الواضح بين السوقين يجعل من المؤكد أن هناك خلل ما في هيكل الاقتصاد الليبي فما يتعلق بسوق الصرف الأجنبي، وهذا يقودنا لمحاولة فهم هذه السوق بشكل أكبر ووضع بعض النقاط على حروفها لكي يسهل من الوصول لحلول قد تخرج الاقتصاد الليبي من أزمتة وقد تصل به إلى الاستقرار المطلوب.

## جدول (2)

### متوسط أسعار صرف الدينار الليبي مقابل الدولار الأمريكي

السنة	السوق الرسمي	السوق الموازية
2011	15256	-
2012	1253	15490
2013	15250	1500
2014	1531	1800
2015	1589	25450
2016	1537	4500
2017	15410	130.6
فبراير	1.410	06.15
مارس	1.397	06.63
أبريل	1.397	008.3
مايو	1.397	08.46
يونيو	1.368	08.33
يوليو	1.368	008.3
أغسطس	1.368	8.135
سبتمبر	1.359	8.245
أكتوبر	1.367	08.52
نوفمبر	1567	08.82
ديسمبر	1589	08.85

المصدر: الأسعار الرسمية: النشرة الاقتصادية، مصرف ليبيا المركزي

أسعار السوق الموازية: بيانات مجمعة من قبل قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب.

**3- التضخم والمستوى العام للأسعار:** إن النسب المبينة في الجدول (3) والتي توضح زيادة واضحة في معدل التضخم في الاقتصاد الليبي، إنما تدل على وجود تضخم مرتفع نسبياً، اجتمعت في نشوءه عدة أسباب قد نوجزها فيما يلي: من ناحية هو تضخم ناشئ عن ارتفاع التكاليف، حيث من المعروف إن الاستهلاك في الاقتصاد الليبي يعتمد بشكل كبير جداً على السلع المستوردة، خصوصاً السلع الانتاجية والمواد الخام المستوردة من الخارج، لذلك فإن ارتفاع سعر العملات الصعبة حتماً أثر في زيادة أسعار السلع المستوردة وكذلك المنتجة محلياً والتي كما أشرنا تستخدم مواد مستوردة في صناعتها. إضافة لذلك، التضخم أيضاً نتج عن جانب الطلب: حيث زيادة حجم الطلب النقدي كما رأينا في الاقتصاد الليبي والذي صاحبه عرض ثابت من السلع والخدمات أدت لارتفاع الطلب الكلي الذي لم تقابله زيادة في الإنتاج. مما أدى إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار (Goodfriend and King, 1988).

أيضاً انخفضت القوة الشرائية للنقود في ظل استخدام العملة النقدية الورقية عندما قامت الدولة بطبع المزيد من العملة النقدية الورقية كما رأينا وإنفاقها على مجالات غير إنتاجية (استهلاكية)، وهذا الإنفاق الاستهلاكي مثل زيادة في الدخول النقدية دون أن يقابل ذلك أي زيادة في إنتاج السلع مما تسبب في ارتفاع الأسعار للسلع والخدمات وأدى كما رأينا إلى التضخم (Jordan, 2005).

### جدول (3)

#### معدلات التضخم في الاقتصاد الليبي لسنة 2017

نضخ عن ش هز	نضخ عن ع و	نضخ عن ش هز
-	26.19	وينجز
2.59	26.87	فباز
7.48	28.15	يارس
9.85	28.77	بلي م
12.33	29.42	يوي
12.86	29.56	يوي
13.70	29.78	يوي
16.64	30.55	أغنطس
16.57	30.53	سريبتيز
20.03	31.53	أكتيز
24.97	32.73	ن فيباز
27.37	33.36	في سريز

المصدر: مأخوذة عن الأرقام القياسية لأسعار المستهلك المنشورة من قبل مصلحة الإحصاء والتعداد،

2018.

## رابعاً: نموذج الدراسة:

**1- مقدمة:** خلال هذا الجزء سيتم التعريف بنموذج الدراسة ، يلي ذلك توصيف المتغيرات الاقتصادية الداخلة في النموذج ، ثم بعد ذلك سنقوم بالتعرف علي الاختبارات المستخدمة في تقييم النموذج والتي أهمها اختبارات الاستقرار عن طريق استخدام اختبار جذر الوحدة لتحديد درجة سكون وتكامل السلاسل الزمنية لمتغيرات النموذج ، وبالتالي معرفة أسلوب التقدير المناسب الذي سيتم اعتماده في دراستنا هذه.

**2- التعريف بالنموذج المستخدم:** سيتم تطبيق نموذج الدراسة باستخدام بيانات شهرية عن محددات التضخم خلال الفترة (يناير 2012 - ديسمبر 2017 ) ، حيث التغير في الرقم القياسي للأسعار CPI معبرا عن التضخم في الاقتصاد الليبي كمتغير تابع (BIS, 2016)، وكل من العملة خارج المصارف، وسعر الصرف في السوق الموازية ومرتببات القطاع العام كتغيرات مفسرة للتغير في المستوى العام للأسعار بالاقتصاد الليبي وذلك خلال الأشهر الممتدة من يناير 2012 إلى ديسمبر 2017، وفق الدالة التالية:

$$INF = f(CC, EXC, SLR)$$

حيث:

INF = التغير في المستوى العام للأسعار في الاقتصاد

CC = العملة المتداولة خارج الجهاز المصرفي

SLR = مرتببات القطاع العام

**3- اختبار الاستقرارية (Stationarity Test):**

من ضمن اختبارات الاستقرار الشائعة الاستعمال اختبار جذر الوحدة والذي يأتي ضمن أساليبها اختبار ديكي فولر الموسع ( ADF ) ، والذي يعتبر من أهم الاختبارات المستخدمة في معالجة البيانات التي تعاني من عدم الاستقرار ( Brocklebank and et al, 2018).

بعد الكشف علي استقرار السلسلة الزمنية لمتغيرات هذه الدراسة ( التغير في المستوى العام للأسعار ومحدداته المذكورة سلفا ) خلال الفترة ( 2012/1 - 2017/12 ) تبين كما هو واضح في الجدول رقم (4) إن سلسلة للمتغيرات (CC, SLR) قد استقرت عند المستوى  $I(0)$ ، أما المتغيرات (INF, EXC) غير مستقرة في المستوى، ولكنها استقرت بعد أخذ

الفروق الأولى ، أي إنها متكاملة من الرتبة الأولى (1)، مع الأخذ في الاعتبار أن القيمة الحرجة للاختبار ند مستوى معنوية 1% كانت (-4.09).

#### جدول (4) ختبار جذر ليختبار تكامل مشترك بين هذه المتغيرات

المتغيرات	النتيجة	الحدود
<i>lnINF</i>	-0.09	-7.58
<i>lnCC</i>	-8.04	-10.34
<i>lnEXC</i>	-1.25	-8.12
<i>lnSLR</i>	-7.06	-9.42

نتائج اختبار رتولاحصول على الاستاذ لمبرناه ج 7 Eviews

#### 4- اختبار التكامل المشترك (Cointegration Test):

اختبار التكامل المشترك كما موضح في الجدول (3) يبين أنه لا يمكننا أن نقبل فرضية العدم ( $r = 0$ )، والتي تنص على عدم وجود معادلة تكامل مشترك عند مستوى إحصائية 5%، ولكن أيضا لا يمكن رفض فرضية العدم ( $r \leq 1$ ) عند مستوى إحصائية 5%. وفقا لذلك، فإن اختبار التكامل المشترك لسلسلة متغيرات النموذج فإننا نقبل فرضية العدم بأنه لا يوجد تكامل مشترك بين التغير في المستوى العام للأسعار من جهة وبقية المتغيرات من جهة أخرى. لذلك، فإن هذه النتيجة تقودنا إلى التقدير باستخدام منهج الـ (VAR) بعد ما تم تحديد فترة الإبطاء المثلى للنموذج (Gospodinov and et al, 2013).

5- نتائج تقدير اختبار السببية ونموذج VAR: يشير اختبار السببية إلى علاقة تبادلية موجبة ذات اتجاهين بين التغير في المستوى العام للأسعار وبقية متغيرات النموذج المفسرة أسعار الصرف في السوق الموازية ومرتببات القطاع العام (Dhamala and et al, 2018)، إلا أنها لم تكن معنوية في حالة العملة المتداولة خارج الجهاز المصرفي، وكان نموذج تقدير VAR يشير إلى مجموعة من النتائج أهمها المعادلة التالية:

$$\ln INF - 0.33 + 0.89 \ln CC + 0.102 \ln EXC + 0.45 \ln SLR$$

$$(3.4) \quad (9.2) \quad (5.7)$$

هذا يشير إلى أن متغيرات النموذج المفسرة (العملة المتداولة خارج المصارف، أسعار الصرف في السوق الموازي، مرتببات القطاع العام) لها تأثير واضح وطردي على التغيرات في المستوى العام للأسعار في الاقتصاد الليبي، وتشير النتائج إلى أن أسعار الصرف في

السوق الموازي كان لها الأثر الأقوى على التضخم في الاقتصاد، وهذا بدأ واضحا من خلال مقارنة التغيرات في البيانات خلال الوصف والتحليل مما تناولته هذه الدراسة أعلاه.

### أهم النتائج:

1- يشير اختبار السببية إلى وجود علاقة تبادلية موجبة ذات اتجاهين بين التغير في المستوى العام للأسعار وبقية متغيرات النموذج المفسرة أسعار الصرف في السوق الموازية ومرتببات القطاع العام.

2- العملة المتداولة خارج المصارف، أسعار الصرف في السوق الموازي، مرتببات القطاع العام لها تأثير واضح وطردى على التغيرات في المستوى العام للأسعار في الاقتصاد الليبي.

3- أسعار الصرف في السوق الموازي كان لها الأثر الأقوى على التضخم في الاقتصاد، وهذا بدأ واضحا من خلال مقارنة التغيرات في البيانات خلال الوصف والتحليل مما تناولته هذه الدراسة أعلاه.

### المراجع:

- مصرف ليبيا المركزي، منشورات الإحصاءات النقدية، أعداد مختلفة.
- مصرف ليبيا المركزي، النشرات الاقتصادية، أعداد مختلفة.
- مصلحة الإحصاء والتعداد، الأرقام القياسية لأسعار المستهلك، 2018.
- منشورات قسم الاقتصاد والتجارة بخصوص البيانات الاقتصادية، بيانات سعر الصرف بالسوق الموازية. كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب.
- BIS Papers. Inflation Mechanism, Expectations and Monetary Policy. Paper No. 89. Monetary and Economic Department. November, 2016
- Brocklebank, J., Dickey, D. and Choi, B. SAS for Forecasting Time Series. 3<sup>rd</sup> Edition. SAS Institute Publications, 2018.
- Carralho, F. Uncertainty and Money: Keynes, Tobin and Kahn and the Disappearance of the Precautionary Demand for Money from Liquidity Preference Theory. Cambridge Journal of Economics. June 2009, 34(4), pp. 709-725.

- Dhamala, M., Liang, H., Bressler, S. and Ding, M. Granger – Geweke Causality Estimation and Interpretation. NeuroImage Journal. Volume 175, 15, July 2018, pp. 406–463.
- Fu, Q. and Liu, X. Monetary Policy and Dynamic Adjustment of Corporate Investment: A Policy Transmission Channel Perspective. China Journal of Accounting Research, Volume 8, Issue 2, June 2015, pp. 91–109.
- Goodfriend, M. and King, R. Financial Deregulation, Monetary Policy, and Central Banking. Economic review, May, June, 1988.
- Gospodinov, N., Herrera, A. and Pesavento, E. Unit Roots, Cointegration and Pre-Testing in VAR Models. The 12<sup>th</sup> Annual Advances in Econometrics Conference. SMU, Dallas. November, 2013.
- Hall, S., Swamy, P. and Taval, G. Milton Friedman , the Demand for Money, and the ECB's Monetary Policy Strategy. Federal Reserve Bank Review, May, June 2012, 94(3), pp.85–153.
- Jordan, J. Money and Monetary Policy for the 21<sup>st</sup> Century. Critical Issues Bulletins. The Fraser Institute, Van Cover, May, 2005.
- Monnet, E. and Vari, M. Liquidity Rations as Monetary Policy Tools: Some Historical Lessons for Macro prudential Policy. IMF Working Paper, 2019.
- Ross. B. The Elgar Companion to the Chicago School of Economics. Edward Elgar Publishing, Cheltenham. 2010.
- Thomas Sowell. Say's Law: An Historical Analysis. Princeton University Press. 1972.



## الدعم التنظيمي المُدرَك والأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي (دراسة حول آراء العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي - طرابلس)

د. عبد السلام مسعود هندر

أستاذ مشارك

قسم إدارة الموارد البشرية

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة الزيتونة

### الملخص

تهدف هذه الدراسة لبحث العلاقة بين مستوي الدعم التنظيمي المدرك والابعاد المتعددة للولاء التنظيمي والمتمثلة في (الولاء العاطفي - الولاء المستمر - الولاء المعياري)، واستخدمت عينة من العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع طرابلس مكونة من (95) عاملاً من مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (125)، وقد أسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج من أهمها: أن هناك علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء العاطفي، كما بينت إحدى النتائج أن هناك علاقة عكسية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء المستمر. كما أوصت الدراسة مجموعة من التوصيات من بينها: ينبغي على المنظمة أن تسعى إلى الحد من مستوي الولاء المستمر لدي العاملين الذي يكون سبباً بصفة أساسية للعاملين لترك المنظمة - ضرورة مواجهة آثار انخفاض الولاء المستمر فالعاملين ذوو الولاء المستمر المنخفض قد يتركون المنظمة حينما تلوح لهم فرصة عمل أخرى.

### Abstract

This study aims to investigate the relationship between the perceived level of organizational support and the multiple dimensions of organizational loyalty represented in (emotional loyalty and normative loyalty) A sample of workers in the Social Security Fund, Tripoli branch, was used, consisting of (95) workers from the study Community, who numbered (125) the study resulted in a set of results, the most important of which are : There is a positive relationship between perceived organizational support and emotional loyalty. one of the results showed that there is an inverse relationship between perceived organizational support and continuous loyalty . The study also recommended a set of recommendations, including; The organizational should strive to reduce the level of continuous loyalty of the employees, which is a fundamental reason for the employees to leave the organization. The

need to confront the effects of continuous low loyalty ,as workers with low continuous loyalty may leave the organization when another business looms for them.

### مقدمة:

يعدّ موضوع الولاء التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدي انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم، وكذلك بين الأفراد ومنظماتهم، فالأفراد ذوو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم، ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم للمنظمة. ونظراً لأهمية هذا الموضوع فقد ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث التي تهتم بموضوع الولاء التنظيمي، ويأتي هذا الاهتمام إدراكاً من المنظمات لأهمية دور الأفراد في أي منظمة والاهتمام به حتى يرتفع مستوي المنظمة وكفاءتها.

حيث يعدّ ولاء العاملين لمنظماتهم دليلاً على قيامهم بتحقيق أهدافها بالمستوي العالي من الأداء.

والولاء التنظيمي يعدّ من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلطت عليها الأضواء وتناولتها العديد من الدراسات والأبحاث في الآونة الأخيرة وتركزت على معرفة العوامل التي تؤثر في الولاء التنظيمي، كما سعت إلى فهم العلاقة بين العاملين والمنظمات التي يعملون بها، وعلى وجه الخصوص شهدت السنوات الأخيرة موجة من الاهتمام بمدي الصلة بين كثير من اتجاهات العاملين المرتبطة بالعمل وقواعده ، ومن ضمن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الأضواء عليها ما يعرف بالدعم التنظيمي المدرك ، لبحث تأثيره في كثير من الاتجاهات والسلوكيات في العمل . كذلك فإن من بين الاتجاهات التي حازت اهتمام الباحثين موضوع الولاء التنظيمي، نظراً للفوائد المتعددة التي تبين أنه يحققها المنظمات. حيث ظهر أن الولاء التنظيمي عنصر جوهري في فهم سلوكيات العاملين في محيط العمل وتفسيرها.

وعلى الرغم من كثرة الدراسات التي تشير إلى الفوائد التنظيمية لمتغيري الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي، فإن ثمة أسئلة مازالت بحاجة إلى إجابات حول العلاقة بين هذين المتغيرين، ومن هنا فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تسليط الضوء على طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الولاء العاطفي - الولاء المستمر - الولاء المعياري).

## مشكلة الدراسة:

الولاء التنظيمي من المواضيع التي تحظى بالدراسة في أدبيات الإدارة نتيجة تأثيره على مواقف وسلوك الأفراد، وكذلك على إنتاجية وأداء المنظمات. حيث توفر هذه الأدبيات مجالاً خصباً من النظريات التي تسعى إلى فهم العلاقات السائدة بين العاملين داخل المنظمة. حيث شهدت السنوات الأخيرة موجة من اهتمام الباحثين لفهم المتغيرات التي اهتمت باتجاهات العاملين المرتبطة بالعمل، ومن أبرز هذه المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية ما يعرف بالدعم التنظيمي المدرك، وكذلك تفسير العوامل التي تؤثر في الاتجاهات نحو العمل وسلوكيات العامل تم استقائها من نظرية التبادل التنظيمي، ومفهوم معيار التبادل، والمرتكز الأساسي لنظرية التبادل الاجتماعي ومفهوم معيار التبادل هو أن الأفراد يشعرون أنهم ملزمون لأن يبادلوا الآخرين، بشكل أو باخر، المعاملة الحسنة التي يعاملونهم بها.

هذا المفهوم للتبادل يعد كذلك كمفهوماً محورياً لنظرية العقد النفسي التي تخطو بطبيعة هذه العلاقات التبادلية خطوة أبعد. حيث تؤكد أن الفرد في تعامله مع أطراف أخرى يرتبط بعقد غير مكتوب معهم يتضمن بأن يعيد إليهم المنافع التي يحصل عليها منهم. ويمكن القول إن المنظمة حينما تعامل عاملها معاملة حسنة فإنه من المتوقع أن يبادلها هذه المعاملة بشكل ما، فهم مرتبطون بعقد غير مكتوب يلزمهم بأن يعيدوا إليها ما تقدمه لهم من عوائد. إذ تحاول هذه الدراسة بحث العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي - المستمر - المعياري) وتتعلق فكرة دراسة الولاء التنظيمي من كونه متعدد الأبعاد، ومن كون الاتجاهات الحديثة في دراسة الولاء التنظيمي لم تعد تنظر إليه بوصفه بعداً أحادياً، بل تبين أنه يشكل ثلاثة أبعاد متميزة فكرياً وعملياً.

## أهمية الدراسة:

تأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة من أهمية الولاء التنظيمي في حياة المنظمات على اختلافها خصوصاً أن الولاء التنظيمي لا يساعدنا في التنبؤ بسلوكيات العاملين فحسب، بل تبين أنه كلما زاد الولاء التنظيمي قل معدل دوران العمل، ويرفع الروح المعنوية، ويزيد درجة الرضا الوظيفي، ويعزز درجة الشعور بالمسؤولية لدى العاملين، وأقل استعداداً لترك العمل في المنظمة. وبصورة عامة فإن العاملين ذوي الولاء المرتفع يربطون اتجاهاتهم بقيم منظماتهم وأهدافها. ويظهرون التزاماً بالبقاء فيها. وهكذا يبدو واضحاً أهمية وفهم طبيعة

الولاء التنظيمي، فهذا الفهم قد يساعد المنظمات على معرفة الأسباب التي تؤثر على مستوى الولاء التنظيمي، ومن تم يمكن في ضوء هذا الفهم إتاحة السبل التي تقود إلى مستوى الولاء التنظيمي الإيجابي بالقدر اذي يكفل الارتقاء بالأداء، ومن تم في نهاية المطاف وصول المنظمة إلى أهدافها على النحو المطلوب.

وتبدو أهمية الدراسة الحالية في كونها تدرس النموذج الثلاثي الأبعاد للولاء التنظيمي، وتكتسب هذه الدراسة أيضاً التي تحاول الربط بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء التنظيمي، وعلى الرغم من تأكيد الأدبيات في هذا المجال إلى أن الدعم التنظيمي المُدرَك يعد جوهرياً لتحديد اية اتجاهات أو سلوكيات تنفيذ المنظمة، ومنها الولاء التنظيمي. بل إن الدراسات كشفت عن أن متغير الدعم التنظيمي هو أكثر المتغيرات تأثيراً على مستوى الولاء التنظيمي (Beck and Wilson, 1995, p122).

وأخيراً فإن من المؤمل فمن الناحية العملية أن تسهم دراسة الولاء التنظيمي في صندوق الضمان الاجتماعي وربطه بالدعم التنظيمي المُدرَك في فهم طبيعة هذه العلاقة، ومن تم تمكين المنظمات من اتخاذ الخطوات العملية لتهيئة البيئة التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة، وهو ما ينعكس في نهاية الأمر، على فاعلية المنظمات الحكومية وكفاءتها بشكل عام.

#### أهداف الدراسة:

1-الكشف عن مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك لدي عينة الدراسة بصندوق الضمان الاجتماعي.

2-التعرف على الفروق في مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

3-التعرف على العلاقة بين متغيرات الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء التنظيمي.

4-لفت أنظار المعنيين بصندوق الضمان الاجتماعي بأهمية إدراك العامل للدعم التنظيمي للرفع من مستوى أدائه.

#### فرضيات الدراسة:

بناء على مشكلة وأهداف الدراسة فقد تم صياغة فرضياتها كالاتي: -

**الفرضية الأولى:** " هناك علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء التنظيمي العاطفي".

الفرضية الثانية: " هناك علاقة عكسية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء التنظيمي المستمر".

الفرضية الثالثة: " هناك علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء التنظيمي المعياري".

### منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهجية العلمية التي تتضمن الجانبين (الجانب النظري، الجانب العلمي)

**1- الجانب النظري:** وتم فيه تجميع البيانات الثانوية المتصلة بالموضوع من خلال المراجع ذات العلاقة.

**2- الجانب العملي:** وتم فيه القيام بالدراسة الميدانية وتحليل البيانات من خلال الآتي: -

أ- مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة من فئة العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي.

ب- عينة الدراسة: تركزت الدراسة على عدد (95) استبانة التي تم استرجاعها من العينة المستهدفة من العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي.

ج- أدوات جمع وتحليل البيانات: كانت الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية هي استمارة الاستبانة التي وُزعت على أفراد العينة، وتم تحليل البيانات الأولية واستخراج النتائج باستخدام برنامج (SPSS)

الدراسات السابقة:

**1-دراسة (Vandenberghe and peiro,1999) " كشفت إلى وجود علاقة إيجابية**

**بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء المعياري"**، وتؤكد نتائج هذه الدراسة أن الافراد الذين يشعرون بدعم المنظمة لهم يحسون كذلك أنهم ملزمون من الناحية الأدبية لأن يبقوا في العمل لدي المنظمة. ووجدت الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط ارتباطاً عكسياً بالولاء المستمر، وقد علل (فادينبرغ) هذه النتيجة بأنه عندما يدرك الموظفون أن المنظمة تدعمهم. فإن شعورهم يكون أقل بأنهم أسري للمنظمة نتيجة محدودية الفرص الوظيفية الآخرين أو التكاليف العالية لتركهم المنظمة. بل إن الموظفين في هذه الحالة ينزعون إلى التفكير بأنه إذا كان عليهم ترك المنظمة، فإن المنظمة ستساعدهم في الحصول على عمل آخر.

**2-دراسة (Yousef,2002) هدفت إلى بحث دور "الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً للعلاقة بين ضغوط الدور والولاء التنظيمي العاطفي والمستمر والمعيارى"**، على عينة من

الموظفين في عدد من المنظمات في الإمارات العربية المتحدة، وقد كشفت النتائج عن أن غموض الدور له تأثير مباشر وعكسي على الولاء العاطفي والمعياري، كذلك أظهرت النتائج أن للرضا الوظيفي تأثيراً مباشراً وموجباً على الولاء العاطفي والمعياري، وتأثيراً عكسياً على جانب الخيارات المتاحة المحدودة للولاء المستمر. وأخيراً أسفرت النتائج عن أن الرضا الوظيفي عامل وسيطاً لتأثر غموض الدور وصراع الدور على جوانب الولاء التنظيمي فيما عدا جانب التضحية الشخصية للولاء المستمر.

**3-دراسة (Kuehn and Al Busiadi,2002) تناولت " الأبعاد الثلاثة للولاء التنظيمي لمقارنة مستوى الولاء التنظيمي بين المواطنين من الموظفين وغير الموظفين في القطاعين العام والخاص في سلطنة عمان"، وتم فيها استخدام المقياس الثلاثي الأبعاد ( ألين مايبير) ، ووضحت النتائج عدم وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي بأشكاله الثلاثة لدي المواطنين في القطاعين ، على الرغم من ذلك أظهرت النتائج أن المواطنين العاملين في القطاع الخاص قد أفصحوا عن ولاء تنظيمي أعلى من غير المواطنين على حين تساوي مستوى الولاء التنظيمي لدي المواطنين وغير المواطنين في القطاع العام.**

**4-دراسة (Frenucl& Carmeil,2003) هدفت إلى فحص " العلاقة بين خمسة أشكال من الولاء (أخلاقيات العمل، الولاء التنظيمي، والاندماج في العمل، الولاء المستمر، والولاء العاطفي) " في شركات قانونية (محاماة) حيث اشارت النتائج إلى أن الاندماج في العمل والولاء الوظيفي ذو علاقة مباشرة بالولاء العاطفي، أما الولاء الوظيفي فعلاقته مباشرة بالولاء المستمر.**

**5-دراسة (Jackson,2004) هدفت الدراسة إلى " التعرف على أهمية ولاء العاملين في مؤسستين في المملكة المتحدة (UK) وعلاقة ذلك بتحقيق الأهداف، وتكونت العينة من (1120) عاملاً من الذكور والإناث، وإن خصائص وصفات العمل ذات أثر على درجة الولاء، وأن درجة الولاء تلعب دوراً في إنجاز العمل وتحقيق الأهداف.**

**6-دراسة بورك وكولسون (Bruker & Collison,2004) التي هدفت إلى " كشف عن ثقة العامل بالمنظمة وأثر ذلك على الولاء التنظيمي". وتكونت العينة من (2000) فرد تم مخاطبتهم عبر البريد الإلكتروني اتجاب منهم (1584) فرد. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لثقة العاملين وولائهم للمنظمة وفقاً للمتغيرات الشخصية (العمر،**

الجنس، والخبرة) ولحجم المؤسسة. كما دلت النتائج على أن الثقة بقيادة التنظيم والولاء التنظيمي والاتصالات المفتوحة بين الإدارة والقوي العاملة.

7-دراسة كارملوجيفن (Carmel& Geffen,2005) هدفت إلى " الكشف عن العلاقة التبادلية المتداخلة بين أنماط الولاء الخمسة (أخلاقيات العمل، والولاء المستمر، الولاء العاطفي، والولاء الوظيفي، والاندماج في العمل)". وارتباط ذلك بنية الانسحاب وترك المؤسسة، وتكونت العينة من (228) فرداً، وقد دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية بين أنماط الولاء المذكورة. وأن نمطي الولاء المستمر والولاء الوظيفي لهما ارتباط ذو دلالة بنية الانسحاب وترك الوظيفة. أما الولاء الوظيفي فكان له ارتباط بنية الانسحاب من المؤسسة، بينما نمط الاندماج في العمل فكان له ارتباط ذو دلالة بنية الانسحاب من المؤسسة والوظيفة معاً.

8-دراسة (بشيرة،دبي، 2018م): " مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك لدي عمال الحماية المدنية بورقلة"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك لدي عمال الحماية المدنية بورقلة، ومعرفة الفروق في مستوى الدعم التنظيمي لدي أفراد العينة باختلاف المتغيرات الشخصية والتنظيمية (مدة الخبرة، طبيعة النشاط الممارس، السن)، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، والتي شملت (129) عاملاً حيث طبق عليهم الاستبيان الدعم التنظيمي فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك تبعاً لمتغيرات (مدة الخدمة، طبيعة النشاط، السن).

9-دراسة (الرشدي علي ضبيان، 2019م): هدفت الدراسة إلى " تحديد مستويات الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، والتعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية، وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وتم أخذ عينة بلغ عددها (230) طبيب يمثلون (40%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (575) طبيب، وقد أظهرت النتائج أن درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعاً ما عدا بُعد السياسة الإدارية فكان متوسطاً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية. أما أهم التوصيات فتمثلت في ضرورة الاهتمام بالسياسات الإدارية المتتبعه لتواكب تطورات وأهداف العاملين.

**10-دراسة (عطية، غادة عادل، 2019م):** " أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب" حيث أشارت هذه الدراسة إلى سلوكيات الانسحاب إلى قيام العاملين بتخفيض مشاركتهم الفعالة في المنظمة، وهي تمثل إحدى المشكلات الرئيسية التي تعاني منها المنظمات، والتي تستدعي توجيه الجهود الجادة نحو التعامل معها. وتهدف الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط للتوحد التنظيمي، ومدى مساهمته في فهم أفضل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين سلوكيات الانسحاب، بالإضافة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين التوحد التنظيمي. كما أوضحت النتائج توافر الأثر السلبي للدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب.

#### التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

تعرض الدراسة لعدد من المصطلحات حيث يمكن تحديد التعريف الإجرائي لكل متغير من متغيرات الدراسة وفقاً لآتي: -

**1-الولاء (Loyalty):** " هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي العاملون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمتها بغض النظر عن مقدار المردود الذي يحصلون عليه منها". (المعاني، 1996، ص 16).

**2-الولاء التنظيمي (Organizational Loyalty):** " هو حالة يمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة، ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه". (اللوزي، 1988، ص 119).

**3- المكون العاطفي (Affective Component):** " يعني قوة تطابق وارتباط الفرد مع منظمة معنية ويعبر عن توجه وجداني وتلقائي نحو المنظمة". (الطعجان، 2003، ص 27).

**4-المكون المعياري (Normative Component):** " ويقصد به شعور العامل بالالتزام نحو الاستمرار بالعمل في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور بالدعم الكبير من قبل المنظمة للعاملين فيها". (الطعجان، 2003، ص 27).

**5-المكون المستمر (Continuous Component):** " ويعني أن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تتحدد بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى". (الطعجان، 2003، ص 27).

6- الدعم التنظيمي المدرك (Perceived Organizational Support): هو اعتقاد العامل بصندوق الضمان الاجتماعي بأن المنظمة تقدر أفكاره وإسهاماته وتهتم بجهوده ورفاهيته، والدرجة التي يتحصل عليها العامل".

الإطار النظري للدراسة:

الولاء التنظيمي.

يُعد مفهوم الولاء التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لفحص مدي انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم، وكذلك بين الأفراد ومنظماتهم، فالأفراد ذوو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظماتهم (المخلافي، 2001، ص120).

ومن التعريفات التي تناولت مفهوم الولاء التنظيمي متعددة وكثيرة شأنها في ذلك أي مفهوم إداري آخر، ويرجع هذا التعدد والاختلاف لاختلاف القائمين بهذه التعريفات والزوايا التي ينظرون فيها إلى هذا المفهوم، وبالتالي لا يمكن القول إن هناك تعريفاً واحداً محدداً لمفهوم الولاء التنظيمي. إن الولاء كلمة ذات قيمة عالية في معناها اللغوي الانتماء، أما الولاء اصطلاحاً فتعددت تعريفاته وفق آراء وجهات نظر العديد من علماء الإدارة رغم وجود قواسم مشتركة بين هذه التعريفات. فقد عرفه (شليدون) (Sheldon) على أنه "التقويم الإيجابي للمنظمة، والنية للعمل من أجل تحقيق أهدافها" في حين يري (ألتو وهر ينبك) (Allutto&Herbiniak) أن الولاء هو "عدم الاستعداد لترك المنظمة بسبب الأمور، أو الوضع أو الحرية المهنية أو علاقات الصداقة" (إبراهيم، 2003، ص41) وعرفه آخرون بأنه "حالة يتمثل فيها الفرد بقيم واهداف المنظمة، ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه". (اللوزي، 1988، ص119).

أما (بوكانن) (Buchanan) فقد ميز بين ثلاث مرتكزات رئيسة يقوم عليها الولاء التنظيمي: -

أولاً: الإحساس بالانتماء. ويظهر في التعبير عن الفخر بالمنظمة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمتها.

ثانياً: المشاركة والمساهمة الفعالة: ويعني المشاركة من قبل الفرد النابعة من رضا ه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها.

ثالثاً: **الإخلاص**: والمعبر عنه برغبة الفرد الأكيدة بالاستمرار والعمل في المنظمة في كل الظروف.

كما عرفه **(الكايد)** بأنه " استعداد الفرد لنيل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة التي يعمل بها مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار داخل المنظمة وقبول أهدافها". **(المعاني، 1996، ص 16)**.

إن المتأمل في التعريفات المتعددة للولاء التنظيمي يلاحظ أنها لا تتعدي الجوانب التالية: -

- 1- الانسجام بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة.
- 2- التشابه بين قيم الفرد والقيم السائدة في التنظيم.
- 3- إقبال الفرد على عمله بدافعية كبيرة لتحقيق أهداف المنظمة.
- 4- النظرة الإيجابية للتنظيم ورغبة الفرد في البقاء في المنظمة وتفصيلها على غيرها.

#### أهمية الولاء التنظيمي.

يُعد الولاء التنظيمي جزءاً من هذا المفهوم الكلي للولاء، ذلك أن الولاء قد يكون لعدة أمور في حياة الفرد مثل المنظمة، أم الأسرة، أم المهنة، أم جماعة العمل، أم غير ذلك. وقد لاقى الولاء التنظيمي اهتماماً واضحاً من الباحثين في العصر الحديث، لما له علاقة إيجابية بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل، فهو يعبر عن انجاز الفرد نحو منظمته واعتزازه بها، واستعداده للدفاع عن سمعتها بسبب إيمانه القوي بأهدافها وقيمتها، مما يدفعه إلى بذل جهود إضافية في العمل محاولاً أن يكون عنصر قوة في بقائها ومناقستها للمنظمات الأخرى. **(الحديدي، 2003، ص 43)**.

وقد أشار العديد من علماء الإدارة إلى أهمية الولاء التنظيمي على مستوي الفرد أو الإدارة نظراً لارتباط الولاء التنظيمي بعوامل عدة ذات أثر كبير على الأفراد أو المنظمة على حد سواء. فالولاء مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته. كالتحول الوظيفي، الغياب، والفعالية في العمل، كما أنه ذو علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي للأفراد والاستقلالية وتحمل المسؤولية في العمل، وصراع الأدوار، وهو مرتبط كذلك بالسمات الشخصية للعامل كالعمر، الجنس، والحاجة إلى الإنجاز مما يسهل إمكانية التنبؤ بهذه القضايا المهمة في مجال العمل. **(الطعجان، 2003، ص19)**. وقد أظهرت دراسات لولاء التنظيمي أن ارتفاع مستوي الولاء يؤثر ايجابياً على المنظمة بزيادة الإنتاجية، وتقليل من المصروفات بسبب انخفاض نسبة غياب الافراد العاملين وتأخرهم عن العمل، أو انتقالهم إلى منظمات أخرى، كما أن الولاء التنظيمي

المرتفع يحافظ على مستوي مرتفع من الروح المعنوية لدي العاملين في المنظمة كون الجميع يعمل على تحقيق أهداف تُعد بالنسبة لهم في غاية الأهمية.

### مكونات الولاء التنظيمي.

هنالك مكونات ثلاثة لواء العاملين هي: - (الحوار نه، 2006، ص11).

1-الولاء العاطفي: (**Affective Loyalty**) يشير إلى الشعور بالاعتزاز والافتخار بغايات المنظمة وأهدافها والشعور بالرضا المستمر في الانهماك والاستغراق في تحقيق تلك الأهداف.

2-الولاء المعرفي: (**Cognitive Loyalty**) يشير إلى الاتحاد والاندماج بأهداف المنظمة، ومعرفة أهمية تلك الأهداف وفهمها وإدراكها.

3-الولاء السلوكي: (**Behavioral Loyalty**) يشير إلى المشاركة الفاعلة في أهداف المنظمة والاستعداد لبذل الجهد نحو تحقيق تلك الأهداف. وثمة معاني جوهرية لأنماط الولاء المتعددة أشار إليها مجموعة من الباحثين منها: -

أ-الولاء الاتجائي: (**Attitudinal Loyalty**) يشير إلى قوة تطابق عمليات الافراد مع أهداف المنظمة، بحيث يصبح لدي الفرد الإيمان والقبول بأهدافها وقيمها، والاستعداد لبذل الجهد لتحقيق مصلحتها والرغبة القوية لمحافظة الفرد على عضويته فيها.

ب-الولاء المعياري (**Normative Loyalty**) ويشير إلى التعهد والالتزام بمتطلبات العمل ومواجهة أهداف المنظمة ومصلحتها، واعتبار ذلك جزءاً من السلوك الذي يؤمن به الفرد ليس في تحيدي الإجراءات والتتقيد فحسب. بل المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة أيضاً.

ج-الولاء المحسوب: (**Calculative Loyalty**) يشير إلى النظرة المنفعية التي تقيس الفرد من خلالها مصالحه المتحققة بالمنظمة، وما يتوفر له من امتيازات في منظمة أخرى. العوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي.

حدد (Steers 1977) في نموذج وضعه للعوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي. وقد حددها بثلاث مجموعات من العوامل: - (المعاني، 1996، ص25-25).

-المجموعة الأولى: العوامل الديموغرافية.

تعتبر العوامل الديموغرافية من العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي وتشمل (العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، والحالة الاجتماعية).

**-المجموعة الثانية:صفات العمل وخصائصه.**

إن الولاء التنظيمي للفرد يتأثر بخصائص وصفات العمل التالية: -

1-درجة مسؤولية الشخص الذي يقوم به.

2-درجة إحساس الفرد بأهمية نتائج العمل نفسه.

3-معرفة الشخص بمسؤولياته المباشرة عن تلك النتائج.

**-المجموعة الثالثة:الخبرة اثناء العمل.**

إن الخبرة التي يكتسبها الفرد أثناء عمله تلعب دوراً مؤثراً في ولائه التنظيمي، كما أن وجد أن الاستقلالية في أداء العمل -أي قدرة الفرد على أداء عمله دون تدخل الآخرين، وأهمية العمل أي شعور الفرد بأن العمل الذي يقوم به ضروري لعمليات ووظائف المنظمة.

(العتيبي، 1997، ص25)

**أبعاد الولاء التنظيمي.**

تناولت الدراسات الأولى التي أجريت حول الولاء التنظيمي. هذا المفهوم بشكل عام دون النظر إلى الأبعاد المختلفة التي يتكون منها. لكن الدراسات اللاحقة أظهرت أن هناك عدة أبعاد للولاء التنظيمي، ترجع لأسباب حددها (ريتشرز) (Reichers) من أهمها: أن المنظمة مكونة من عدة فئات تشمل العاملين التنفيذيين، العملاء، أو المستفيدين، والإدارة العليا، وكل فئة لها أهدافها الخاصة وليس بالضرورة اشتراك هذه الفئات في هدف واحد. كما أن المنظمة تحتوي في داخلها على تكتلات لكل منها اهتمامات مشتركة. بحيث تحاول كل فئة الحصول على منافعها الخاصة دون الآخرين. (الطعجان، 2003، ص27). ميز (ماير ألن وسميث) (Mayer Allen & Smith) بين ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي هي: -

أ-المكون العاطفي (Affective Component): يعني قوة تطابق وارتباط الفرد مع منظمة معينة ويعبر عن توجه وجداني وتلقائي نحو المنظمة والفرد الذي يتصف بهذا المكون نجده رغباً في البقاء في منظمته بناء على عاطفة تلقائية تجعله يبذل أقصى جهده للاستمرار بالعمل به.

ب-المكون المعياري (Normative Component): ويقصد به شعور العامل بالالتزام نحو الاستمرار بالعمل في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور بالدعم الكبير من قبل المنظمة للعاملين فيها، والسماح لهم المشاركة والتفاعل الإيجابي في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم. علاوة على تحديد كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل.

ج-المكون المستمر (Continuous Component): يعني أن درجة الولاء الفرد في هذه الحالة تتحدد بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في التنظيم. مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، ويتأثر تقييم العامل لأهمية البقاء مع التنظيم لمجموعة من العوامل من أهمها: تقدم السن، طول العمر الوظيفي. حيث يُعدان مؤشرين رئيسيين لوجود رغبة لدى العامل في الاستمرار في عمله.

**محددات الولاء التنظيمي.**

**أولاً- محددات الولاء العاطفي:** يبني الولاء العاطفي على نظرية المصالح المتبادلة بين الفرد والمنظمة. حيث تضع المنظمة النظم الداخلية والضوابط المحددة لسير العمل، وتعتمد المنظمة كلياً على هؤلاء العاملين لتحقيق تلك الأهداف، ويرتبط العاملون بالمنظمة مقابل الحصول على تلك المكافآت أو تجنب العقاب. (James, 1997, p691).

**ثانياً- محددات الولاء المعياريا لأخلاقي:** تؤثر المشاركة الاجتماعية بشكل أساسي على الولاء الأخلاقي (Wiener, 1982, p418)، ويوجد شقان للولاء الأخلاقي، الشق الأول مرتبط بالمعتقدات الموروثة والمكتسبة والبيئة الثقافية، ومرحل التعليم التي يمر بها الفرد قبل دخوله المنظمة. كما أن هناك مجموعة من المعتقدات يكتسبها الفرد بعد دخوله المنظمة. أما الشق الثاني فهي المكافآت الاجتماعية، والتنظيمية، ومن أهم أنواع المكافآت الاجتماعية: أسلوب الاشراف، جماعة العمل، والمكافآت التنظيمية: مثل العدالة التنظيمية، زيادة فرض الترقى وزيادة الأمن الوظيفي.

**ثالثاً- محددات الولاء الاستمراري:** يرى (Meyer and Allen, 1991, p484) أن كل ما يؤدي إلي زيادة التكاليف المترتبة على ترك العامل لعمله يؤدي غلي زيادة الولاء الاستمراري، ويتمثل هذا العنصر في حجم الاستثمار الذاتي والنمو الوظيفي للفرد.

**الدعم التنظيمي المُدرَك. (Perceived Organizational Support).**

استناداً لنظرية التبادل الاجتماعي في تفسير العلاقة التبادلية ومبدأ المعاملة بالمثل فإن الدعم التنظيمي المُدرَك هو ما يكونه المرؤوسين من بعض المعتقدات عن درجة التي تثمن بها المنظمة مجهوداتهم، أو تهتم برفاهيتهم وتقديرها لأفكارهم وإسهاماتهم، مما يخلق لديهم مشاعر الالتزام والانتماء التي تجعلهم سعداء راضيين بانتمائهم للمنظمة (Chen et al, 2009, p410) أما (Eisenberger, Rhoades: 2009, p689) فعرف الدعم التنظيمي المُدرَك أنه مدي تقدير المنظمة للعاملين بها، ومساهمتها بالاهتمام برفاهيتهم ،

ويشمل الدعم التنظيمي بالتوزيع العادل لمكافآت العمل على العاملين مقابل الجهود المبذولة منهم لتلبية أهداف المنظمة. كما تحاول نظرية التبادل الاجتماعي (Blau, 1987, p288)، ومعيار المنفعة المتبادلة (Gouldner, 1960, p161) في الأساس تفسير الدافع الكامن وراء الاتجاهات والسلوكيات المتبادلة بين الافراد، وقد وسع ( Eisenberger, et al. 1997. p) من مجال تطبيقاتها نظريتين وسعوا إلى توظيفها لتفسير جوانب العلاقة بين المنظمة والعاملين. فقد لاحظ هؤلاء الباحثون أن العاملين يُكونون إدراكات عامة عن نوايا المنظمة واتجاهاتها نحوهم، من بينها معتقدات عامة عن مدى تقدير المنظمات التي يعملون بها لإسهاماتهم فيها واهتمامها بمصلحتهم، وهذه المعتقدات تسمى الدعم التنظيمي المُدرَك.

وتتفاوت إدراكات الدعم التنظيمي بشكل كبير من منظمة لأخرى، ومن فرد لآخر. فقد يبني بعض الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي المُدرَك على عوامل مثل: مدى استعداد المنظمة لتقديم مساعدة أو معدات خاصة لهم، لكي يستطيعوا أداء أعمالهم على النحو المطلوب، أو مدى استعدادها لتوفير فرص لتدريبهم في المجالات التي تقع ضمن دائرة اهتماماتهم، أو التشجيع المستمر لهم والثناء الصادق على أعمالهم، أو تهيئة الفرص لهم للحصول على المكافآت المرغوبة، أو إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات والتأثير على سياسات العمل. (Eisenberger, et. al, 1997, p2001)، وقد يتمثل رد العاملين على ما يدركونه من دعم إيجابي من قبل المنظمة في بذل المزيد من الجهد لتحسين الأداء في العمل. واستناداً لنظريتي التبادل الاجتماعي، ومعيار المنفعة المتبادلة اللتين تفترضان أن العاملين الذين يشعرون بقدر عالٍ من الدعم التنظيمي المُدرَك يحسون كذلك أنهم مدينون للمنظمة، ومن ثم الحاجة إلى مبادلة المعاملة التنظيمية الحسنة باتجاهات وسلوكيات إيجابية نحو المنظمة. ويرى (Mayer and Allen, 1991. p 538) أن الدعم التنظيمي المُدرَك من محددات الولاء التنظيمي ويشير إلى أن الولاء التنظيمي يتطور نتيجة للخبرات التي تسبب حاجة العاملين إلى الشعور بالارتياح المادي والنفسي في المنظمة. وبعبارة أخرى فإنه يمكن النظر غلى الدعم التنظيمي المُدرَك على أنه ولاء من قبل المنظمة لعاملها، إذ إن إدراك العامل بولاء المنظمة له يسهم في ولاءه لها. (Shore and Tetrick, 1991. p637).

## الدعم التنظيمي المُدرِك والولاء التنظيمي.

ينشأ الولاء التنظيمي إلى حد بعيد نتيجة للتبادل بين الفرد والمنظمة، حيث يشعر الفرد بالالتصاق النفسي بالمنظمة نتيجة ما تقدمه له من مكافآت معينة يعدها قيمة. وفقاً لهذا الاتجاه فإن الأفراد يلتحقون بالمنظمة بمهارات واحتياجات وأهداف معينة وبالمقابل يتوقعون بيئة للعمل يمونون قادرين فيها على استخدام مهاراتهم، وإشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم. وحين يتم إشباع حاجات الفرد كمن خلال أشياء مرتبطة بالعمل، فإن حالة الرضا التي يشعر بها الفرد نتيجة لذلك تصبح مقترنة بالمنظمة (Martin and Bennett, 1996, p84)، وهكذا فمن المرجح أن الفرد الذي يشبع احتياجاته من خلال المنظمة يشعر بالالتزام لمبادلة المنظمة معاملتها الحسنة بالمثل.

## الإطار التحليلي للدراسة.

## وصف المتغيرات الأساسية وتحليل العلاقة الارتباطية

## الجدول رقم (1)

## خصائص عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	العدد (95)	النسبة المئوية (%)
العمر	أقل من 25 سنة	6	6
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	12	13
	من 35 سنة إلى أقل من 44 سنة	42	44
	من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة	35	37
الحالة الاجتماعية	أعزب	21	22
	متزوج	74	78
المؤهل العلمي	ثانوي	8	8
	دبلوم عال	31	33
	جامعي	56	59
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	5	5
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	18	19
	من 15 فأكثر	72	76

يوضح الجدول رقم (1) أن الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 44 سنة) كانت أعلى فئة، حيث بلغت نسبتها (44%)، ثم تلاها الفئة العمرية (من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة) فكانت نسبتها (37%)، ثم تلاها الفئة العمرية (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) فكانت النسبة (13%)، وجاءت أخيراً الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) بنسبة مقدارها (6%) من فئة المبحوثين. أما الحالة الاجتماعية فقد كانت نسبة (أعزب) (22%) أما فئة (متزوج) فقد كانت نسبتها (78%). أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد كانت أعلى نسبة لفئة حملة المؤهل (جامعي) (59%)، ثم يليها حملة (الدبلوما العالي) فقد كانت نسبته (33%)، وجاءت أخيراً فئة حملة (ثانوي) فقد كانت نسبتها (8%).

أما متغير مدة الخدمة في فئة (من 15 فأكثر) فكانت النسبة الأعلى، فقد شكلت (76%) ثم تلاها فئة (من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) حيث بلغت نسبتها (19%)، ثم جاءت أخيراً فئة (أقل من 5 سنوات) فكانت نسبتها (5%) من نسبة المبحوثين من عينة الدراسة.

## الجدول رقم (2)

### يوضح مستوي الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
1.97	5.02	الدعم التنظيمي المُدرَك
1.12	4.06	الولاء العاطفي
0.97	3.95	الولاء المستمر
0.85	3.89	الولاء المعياري

تظهر نتائج الجدول رقم (2) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة الرئيسية، حيث تبين النتائج أن المبحوثين منقسمون في إدراكهم لمستوي الدعم التنظيمي الذي تقدمه إدارة صندوق الضمان الاجتماعي بين (موافق)، (غير موافق) كذلك أظهرت النتائج أنهم منقسمون في ولائهم العاطفي تجاه إدارة الصندوق، فبعضهم يشعر بنوع من الولاء العاطفي، كما أن البعض الآخر لا يشعر به، أما بالنسبة لمستويات الولاء المستمر، والولاء المعياري فيبدو أنها تميل إلى الانخفاض.

## الجدول رقم (3)

## يوضح الانحدار لتأثير المتغيرات الضابطة في مستوى الولاء التنظيمي

معامل الانحدار (Beta) لتأثير المتغيرات الضابطة في الولاء المعياري	معامل الانحدار (Beta) لتأثير المتغيرات الضابطة في الولاء المستمر	معامل الانحدار (Beta) لتأثير المتغيرات الضابطة في الولاء العاطفي	المتغيرات
0.09	0.02	0.21	العمر
0.00	0.06	0.09	الحالة الاجتماعية
0.06	0.08	0.09	المؤهل العلمي
0.19	0.04	0.05	مدة الخدمة
0.03	0.01	0.10	معامل التحديد ( $R^2$ )

يوضح الجدول رقم (3) أن الانحدار يشير إلى أن الخصائص الديموغرافية تُبرز بعض التباين في الولاء التنظيمي، وإن هذا التأثير محدود، وليس ذو دلالة. ويظهر الجدول أن معامل التحديد ( $R^2$ ) للعلاقة بين متغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة معاً والولاء التنظيمي بلغ (0.10) أي أنه بصفة عامة، نستطيع تفسير حوالي (10%) من التباين في مستوى الولاء العاطفي من خلال الخصائص الديموغرافية، حيث نستطيع تفسير حوالي (0.01)، (0.03) من التباين في مستوى الولاء المستمر والولاء المعياري، ولكنه في المقابل لم يكن لأي من الخصائص الديموغرافية بمفردها مؤشر ذو دلالة على التباين في مستوى الولاء العاطفي، أو المستمر، أو المعياري، ومن ثم يمكن القول أن المتغيرات الديموغرافية لا تُعد مؤشراً قوياً على مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاث.

## الجدول رقم (4)

## الانحدار البسيط لتأثير المتغيرات الضابطة والدعم التنظيمي المُدرَك على مستوى الولاء

## التنظيمي بأبعاده الثلاثة

المتغيرات	قيمة (Beta) لجميع المتغيرات على الولاء العاطفي	قيمة (Beta) لجميع المتغيرات على الولاء المستمر	قيمة (Beta) لجميع المتغيرات
العمر	0.04	0.02	*21.0
الحالة الاجتماعية	0.02	0.04	0.03
المؤهل العلمي	0.05	0.04	*27.0
مدة الخدمة	0.02	0.06	0.09
الدعم التنظيمي المُدرَك	**0.27	**0.19-	**0.65
معامل التحديد ( $R^2$ )	0.12	0.04	0.71

\*\* الانحدار عند مستوى 0.001، \* الانحدار عند مستوى 0.05

تظهر نتائج الجدول رقم (4) إن الانحدار الكلي يظهر بعض التأثير للمتغيرات الضابطة فمتغيرا العمر والمؤهل العلمي كان لهما علاقة ذات دلالة إحصائية بالولاء العاطفي، ولكن يبدو بوضوح أن أغلبية التباين في مقاييس الولاء التنظيمي تُعزى للدعم التنظيمي المُدرَك وليس للمتغيرات الديموغرافية.

وهكذا فإن نتائج التحليل الإحصائي تدعم فرضيات الدراسة، حيث أن العلاقات الكلية بين الدعم التنظيمي المُدرَك وكل بُعد من أبعاد الولاء التنظيمي كانت ذات دلالة معنوية، ووفقاً لما تم توقعه في إثبات فرضيات الدراسة فإن الفرضية الأولى تشير إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء العاطفي. وكما تظهر نتائج الجدول رقم (4) فقد تم دعم هذه الفرضية، إذ تبين أن للدعم التنظيمي المُدرَك تأثيراً قوياً ( $0.65 = \text{Beta}$ ) وذو دلالة ( $P < 0.001$ ) على مستوى الولاء العاطفي. لذا فمن المرجح أن يشعر العاملون الذين يرون أن منظماتهم تدعمهم بمستوي عالٍ من الولاء العاطفي.

ومن ناحية أخرى، تشير الفرضية الثانية إلى أن العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء المستمر ستكون عكسية، حيث أظهرت النتائج أن الولاء المستمر يرتبط ارتباطاً عكسياً ذو دلالة بالدعم التنظيمي المُدرَك ( $\text{Beta} = 0.19$ ) ( $P < 0.001$ ) إذ يبدو أن العاملون الذين كانوا يدركون أن المنظمة تدعمهم عبروا عن مستويات أقل من الولاء المستمر من أولئك الذين كانوا يرون أنهم يتلقون دعماً تنظيمياً أكبر.

وأخيراً تشير الفرضية الثالثة إلى وجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء المعياري، حيث أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المُدرَك يرتبط ارتباطاً إيجابياً وذو دلالة معنوية بالولاء المعياري حيث كانت نتيجته  $(\text{Beta} = 0.27) (P < 0.001)$ .

### النتائج:

سعت هذه الدراسة لمحاولة التعرف على مستويات الولاء التنظيمي وأبعاده الثلاث، ومدى تأثيره على مجموعة من الخصائص الديموغرافية في بيئة الدراسة، وقد أسفرت هذه الدراسة على جملة من النتائج ومن أبرزها ما يلي: -

1- أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء العاطفي، فالعاملون الذين يشعرون أن المنظمة تقدرهم وتدعمهم، عبروا عن مشاعرهم الوجدانية بتلك المنظمة.

2- بينت إحدى النتائج أن هناك علاقة عكسية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء المستمر، حيث تبين أن هناك احتمالاً أقل لأن يشعر العامل ذو المستويات العالية من الدعم التنظيمي المُدرَك بأنه ملزم بالبقاء في المنظمة بسبب الافتقار إلى إيجاد فرص عمل بديلة تجعله يترك المنظمة.

3- أوضحت نتيجة التحليل الإحصائي إلى أن الدعم التنظيمي المُدرَك مرتبط ارتباطاً عكسياً بالولاء المستمر، فزيادة مستوي الدعم قد تسهم في زيادة الاتجاهات الإيجابية للعاملين.

4- أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء المعياري، وهو ما يشير إلى أن العاملين الذين يشعرون أن منظماتهم تدعمهم يحسون كذلك بالتزام أدبي يحتم عليهم البقاء فيها.

5- تشير الدراسة أن مستوي العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك والولاء المعياري كان أقل منه بكثير من مستوي العلاقة بالولاء العاطفي.

6- تظهر النتائج أن الدعم التنظيمي المُدرَك هو أكثر تأثيراً على مستوي الولاء العاطفي.

7- أسفرت النتائج أن الدعم التنظيمي المُدرَك هو مؤشر أقوى على الولاء العاطفي منه على الولاء المعياري أو المستمر، غلي جانب أن تأثيره على الولاء المستمر تأثير عكسي.

**التوصيات:**

- 1-ينبغي للمديرين المهتمين بإدارة صندوق الضمان الاجتماعي بمستوي الولاء لعامليهم أن يبحثوا عن الوسائل التي توحى للعاملين على نحو ملموس أن منظماتهم تبذل كل ما في وسعها لتوفير ما يشعرون بالاهتمام والرعاية والتقدير.
- 2-يتطلب الأمر تحديد الاحتياجات التي تُشكل الدعم في نظر العاملين (التدريب، الحوافز، المزايا.... الخ).
- 3-تتطلب من المديرين اتخاذ السياسات والإجراءات اللازمة التي تساعد على توفير العناصر قدر الإمكان بما يشعر العاملين برعاية المنظمة لهم.
- 4-ينبغي على المديرين أن تعمل على زيادة مستوى الولاء العاطفي للعاملين الذي يعكس التماثل مع إدارة الصندوق والانغماس فيها.
- 5- ينبغي على المنظمة أن تسعى إلى الحد من مستوى الولاء المستمر لدي العاملين الذي يكون سبباً بصفة أساسية للعاملين لترك المنظمة.
- 6-ينبغي مواجهة آثار انخفاض الولاء المستمر للعاملين ذوو الولاء المستمر المنخفض قد يتركون المنظمة حينما تلوح لهم فرصة عمل أخرى.

**المراجع:**

- 1-إبراهيم، أحمد أحمد، " الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين"، الطبعة الأولى (القاهرة: دار الفكر العربي، 2003م).
- 2- الحديدي، ضحي،" المناخ التنظيمي السائد في المدارس المهنية في الأردن وعلاقته بتخصيص مدير المدرسة والولاء التنظيمي للمعلمين وبناء تصور جديد للمناخ التنظيمي لهذه المدارس ". أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن، 2003).
- 3-الحوارنه، علي أحمد،" مستوى الولاء الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية أريد الثانية وعلاقته ببعض المتغيرات من وجهة نظر المديرين والمعلمين ". رسالة ماجستير غير منشورة: (جامعة مؤتة، قسم الأصول والإدارة المدرسية، 2006م).
- 4-المعاني، أيمن عودة، " الولاء التنظيمي سلوك منضبط وإنجاز مبدع " الطبعة الأولى (عمان: مؤسسة الوراق، 1996).

- 5- **المخلافي، محمد**، " أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء "، مجلة جامعة دمشق، (17)ع(2)، (2001).
- 6- **الطعجان، خلف عايد**، " واقع الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية في محافظة المفرق من وجهة نظر المديرين، وعلاقة ذلك بالولاء التنظيمي ". أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة اليرموك، الأردن، تخصص إدارة تربوية، 2003م).
- 7- **العتيبي، سعود، والسواط طلق عوض**، " الولاء التنظيمي لمنتسبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه" مجلة الإداري، الرياض، السنة (19) العدد (70) سبتمبر (1997).
- 8- **اللوزي، موسي**، " التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة". (عمان: دار وائل للنشر، 1988م).
- 9- **غادة عادل عطية** " أثر الدعم المُدرّك على سلوكيات الانسحاب، الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة في المنظمة". دراسة تطبيقية على قطاع النسيج والملابس الجاهزة في الإسكندرية - جمهورية مصر العربية - كلية التجارة - جامعة الإسكندرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة -2019م.
- 10- **عليضبيان الرشيد** " الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي" دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في الرياض. قسم الإدارة العامة - كلية العلوم الإدارية - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - المملكة العربية السعودية- المجلة العربية للإدارة -سبتمبر 2019م.
- 11- **بشيرة دبي** " مستوي الدعم التنظيمي المُدرّك لدي عمال الحماية المدنية بورقله" جامعة قاصدي مرباح - مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية- العدد (34) 2018م.

## المراجع الأجنبية:

- 1-Blau, G. and Boal, K. (1987), Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism *Academy of Management Review* ,12.
- 2-Beck k. and Wilson C. 1995.Development of Affective Organizational Commitment “The impact of experience of the police organizational. Report Series No.122.3.the National police Research Unit– Payne ham, South Africa.
- 3-Bruker & Collison, (2004),” Management function and strategy “. Boston, Richard, D. Irwin.
- 4-Chen, Eisenberger,R, Johnson, k.M, Sucharski, I.L &Aselage, J. (2009), perceived Organizational Support and extra –role performance: which leads to which? *The Journal of Social psychology*.
- 5-Eisenberger and Rhoades., R. (2009):” perceived organizational support: A review of the literature “, *Journal of Applied psychology*, Vol.87.No4.
- 6-Eisenberger, R. Cummings, I. Armies, and Lynch, P. (1997), Perceived organizational support, d discretionary treatment, and job satisfaction *Journal of Applied Psychology* ,82.
- 7-Frencucl&Carmeil, (2003). “imputes for actions: A Cultural analysis of Justice and Organizational Citizenship “*A administrative Science Quarterly*.
- 8-Gouldner, A.W. (1960), The norm of reciprocity. *American Sociological Review* ,25.
- 9-Jackson, M. (2004), Organizational Commitment and job Satisfaction as predictors of employee turnover intentions. *Management Research news* 15(10).
- 10-Kuehn. K. and Al-Busaidi, Y. (2002), A Comparison of Organizational Commitment Between National and Expatriate Employees in Public and private Sector Organizations. *Journal of International Business Research*,1.
- 11-Martin, C.L. And Bennet, N. (1996), The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational. *Group and organizational Management* ,21(1).
- 12-Meyer, J. and Allen, N, 1991.A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review* ,1.

- 13-Shore, L. and Detrick, L. (1991), A construct validity study of the Survey of Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 76.
- 14- Vandenberghe, C. and Perio, J.1999.Organizational and Individual Values: Their Main and Combined Effects on Work Attitudes and Perceptions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*,(4)
- 15-Wiener, Y.1982.Commitment in organizational: A normative view. *Academy of Management Review* ,7.
- 16-Yousef, D.A, 2002. Job Satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational Commitment. A. study from an Arabic Cultural perspective *Journal of Management psychology* .17. (4).



## ممارسات إدارة الموارد البشرية و أثرها على تميز المنظمة دراسة ميدانية على المؤسسة الوطنية للنفط

أ. سميرة سالم أبوستة      أ. حسين أحمد الذويب      أ. العجيلي حسين الزحاف

المعهد العالي للعلوم و التقنية الزهراء

### المخلص

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة في المؤسسة الوطنية للنفط و لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (40) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (50) مفردة، و في ضوء ذلك جرى جمع و تحليل البيانات واختبار الفرضيات لاستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) . و تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، و بعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة و فرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للاستقطاب و التعيين في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية (0.05) في المؤسسة الوطنية للنفط. وجود أثر ذو دلالة معنوية لباقي ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية (0.05) في المؤسسة الوطنية للنفط. وقد أوصت الدراسة بتعزيز اهتمام المؤسسة الوطنية للنفط بأهمية كبيرة للأيزو 10015 و المتعلق بتدريب الموظفين. السعي من قبل الادارة العليا لمؤسسة الوطنية للنفط باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي جيد.

### Abstract

This study aimed to investigate the impact of human resource management practices on National Oil Corporation.3-In order to achieve the study objectives, questionnaire consisting of (40) paragraphs to gather the primary data from study sample which consisted from ( 50) individuals, the statistical package for social sciences ( SPSS) was used to analyze, and examine the hypotheses, there researcher used many statistical methods to achieve study objectives, such as simple, multi, The main conclusions of the study are: There is not significant impact to recruitment and selection on achieveing organizational excellence 9 leadership excellence: service provider excellence ) in National Oil Corporation at level ( o.05). There is significant impact to human resource management practices on on

National Oil Corporation at level (0.05) . 4-The main recommendations of the study are: – promote interest on National Oil Corporation in ISO 10015 that related on staff training. – Contantly sought by the senior on National Oil Corporation to achive a good competitive position. 5-6-7-

## مقدمة

إن العالم المعاصر يشهد تغييرات سريعة سواء على الصعيد الاقتصادي و التجاري أو على الصعيد التنظيمي أو على الصعيد التكنولوجي و المعرفي، فالتطور السريع و المذهل الذي عرفته و تعرفه الاتصالات و الانترنت و استخداماته في الميادين الاقتصادية المختلفة. كل ذلك كان نتيجة العولمة. وفي ظل هذا الوضع الذي لا يرحم يطرح سؤال جوهري كيف يمكن لمنظمات الأعمال المتوقعة على نفسها و الغارقة في مشاكلها و المتأثرة ببيئة اقتصادية غير ملائمة الاعتماد على مواردها البشرية لقلب الأوضاع و دخول حلبة الصراع من بابها الواسع وكسب رهان المستقبل.

لهذا تعتبر الموارد البشرية العنصر المهم للوصول إلى تحقيق الأهداف و الغايات المرجوة، فأهميتها تكمن في دوره المؤثر في رفع كفاءة إدارة المنظمة و فعاليتها في أداء مهامها و أنشطتها بوصفه محصلة نهائية لكفاءة و فعالية المنظمة ذاتها و مدى قدرتها على التميز و المنافسة داخليا و خارجيا. كل ذلك يتحقق إذا ما أحسن استقطاب واختيار و تعيين الكفاءات المتميزة و المؤهلة و المدربة، وتم التخطيط لها بعناية و الاهتمام بها و المحافظة عليها وصيانتها و تطويرها و وضع نظام عادل للمرتبات و المكافآت و الحوافز و تبني الموضوعية في قرارات الترقية وفق اعتبارات و معايير عادلة تكون واضحة للجميع و على درجة من الشفافية .

من هنا تلعب إدارة الموارد البشرية دورا مؤثرا في الوفاء بمتطلبات تحقيق التميز وهو ما أكسب إدارة الموارد البشرية أهمية وحيوية خاصة والذي غير من طبيعتها وعملياتها. فتطور تقنية المعلومات أدى إلى زيادة الطلب على المهن الفنية مما تطلب مؤهلات غير تقليدية للوظائف القيادية في إدارة المعلومات، كما دعت الحاجة إلى إدخال التقنية الحديثة و الاعتماد عليها في أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية من تخطيط واستقطاب واختيار وتعيين و غيره ( عقيلي ، 2006م ).

اكتسبت إدارة الموارد البشرية أهميتها من خلال العناية بالعنصر البشري باعتباره العامل الرئيس لزيادة الانتاج و لتزايد أهمية العلاقات الانسانية و تحفيز العاملين واشباع حاجاتهم ، و لأن نجاح و فشل كافة المنظمات مرهون بالعنصر البشري بالإضافة إلى أن النفقات التي تتحملها المنظمات لتغطية أجور و تعويضات العاملين تشكل جزءا كبيرا من نفقاتها و لذا فأفضل استثمار يجب أن يوجه للأفراد العاملين ، و أن الاستفادة تكون من الموارد البشرية، إذ إن الاستثمار فيها يتطلب الاستفادة منها و حسن استخدامها و المحافظة عليها و العمل على تحسين أداؤها باستمرار و لهذا لابد من تبني أسلوب إنساني في التعامل مع الموارد البشرية و اشباع حاجاتها ( برنوطي ، 2004م ).

## 2. مشكلة البحث

تسهم الموارد البشرية بشكل كبير في تحسين نظم الادارة بصفة عامة ، وذلك عندما تتفاهم المشكلات الادارية التي تواجه المنظمات، وكون المنحنى الاستراتيجي للموارد البشرية يتمثل بصنع القرارات ( طويلة المدى ) بشأن العاملين بالأنظمة على كافة المستويات التنظيمية ، حيث يكون توجه هذه الادارة تحت مظلة الادارة العليا للمنظمة و التي تعبر عن الاتجاه العام للمنظمة لبلوغ أهدافها الاستراتيجية و تحقيق التميز من خلال مواردها البشرية التي تسهم بجهودها في تنظيم أعمال و نشاطات المنظمة، و لأن المؤسسات ذات التكنولوجيا العالية و منها المؤسسة الوطنية للنفط بحاجة إلى تحديث ممارساتها المرتبطة بالموارد البشرية و بشكل مستمر لما لها من أهمية في تحقيق مستويات أداء عالية و بالتالي التميز المؤسسي بالمقارنة مع المنافسين من الشركات العاملة لنفس القطاع ، و هو ما يتطلب من المؤسسات التعرف على طبيعة ممارسات الموارد البشرية ، و ما يمكن أن تؤثر به هذه الممارسات على تحقيق التميز المنظمة.

استنادا لما ذكر أنفا يمكن اظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر جلاء من خلال إثارة

السؤال التالي:

س: هل هناك أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التعيين، التدريب، التطوير، تقييم الأداء، التعويضات الصحة، و السلامة المهنية) في تحقيق تميز المنظمة (تميز القيادي و التميز بالخدمة المقدمة في المؤسسة الوطنية للنفط؟

## 3. أهمية البحث

تتبقى أهمية الدراسة الحالية من النقاط التالية:

- 1- أهمية الموضوع المبحوث والمتمثل بممارسات إدارة الموارد البشرية وتميز المنظمة.
- 2- أهمية نتائج الدراسة للمؤسسة الوطنية للنفط عن دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة، بما يعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب الاهتمام بها وإعطائها الأولوية .
- 3- تساعد هذه الدراسة في مساعدة المنظمات قيد الدراسة أو المنظمات الأخرى ، في إعادة النظر في أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في ظل ما تشهده ليبيا من تطورات اقتصادية ، و كل ما يصحب ذلك من زيادة في تميز ممارساتهم داخل المنظمة .
- 4- هناك حاجة ماسة لنتائج مثل هذه الدراسات و التي تفيد في إثراء الجهود البحثية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية و أثرها على تميز المنظمة .

## 4. أهداف الدراسة

- 1- يتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في محاولة الكشف عن الأثر المحتمل لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة من خلال تحقيق الأهداف التالية:
- 2- التعرف على مستوى أهمية ممارسات الموارد البشرية.
- 3- التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين والتدريب و التطوير و تقييم الأداء و التعويضات و الصحة و السلامة المهنية
- 4- بيان مقترحات الكفيلة بنجاح تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنفط.
- 5- بيان مدى اسهام ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة.

## 5. فرضيات الدراسة.

استناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية :-

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية ( 0.05 ) في المؤسسة الوطنية للنفط
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للاستقطاب و التعيين في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية ( 0.05 ) في المؤسسة الوطنية للنفط

- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب و التطوير في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية ( 0.05 ) في المؤسسة الوطنية للنفط
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتقييم الأداء في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية ( 0.05 ) في المؤسسة الوطنية للنفط
- 5- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتعويضات في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية ( 0.05 ) في المؤسسة الوطنية للنفط
- 6- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للصحة و السلامة المهنية في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية ( 0.05 ) في المؤسسة الوطنية للنفط

## 6. منهجية الدراسة:

### 6.1 المنهج المتبع :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي الذي يقوم على تجميع و تحليل المعلومات المتعلقة بالعناصر الرئيسية المكونة للدراسة، كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ، و وصفها وصفا دقيقا ، و التعبير عنها كميا و كيفيا يقصد تحليل الظاهرة و تفسيرها للوصول إلى بعض الاستنتاجات التي تساهم في وضع الحلول المناسبة لمشكلة الدراسة . و لناء عليه تم تحليل البيانات عن طريق استخدام مقاييس النزعة المركزية و التي منها المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري .

### 6.2 أداة جمع البيانات:

تم تصميم إستمارة استبيان لاستطلاع آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة، وذلك للوصول إلى النتائج النهائية حول إمكانية تميز المنظمة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية.

### 6.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في كل العاملين بالإدارات الثلاث و المتمثلة في إدارة التدريب و إدارة شؤون العاملين و إدارة المراجعة التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط و تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ، وكان عددها ( 50 ) مفردة من مجتمع الدراسة و ذلك للحصول على البيانات المطلوبة الموافقة عليها من قبل المستجوبين .

## 7. الدراسات السابقة

تناول الباحثين يلبعض الدراسات و التي في مجملها تبحث فيما يتطلب في ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث التخطيط في عدم وجود خطط واضحة لممارسات إدارة الموارد البشرية ، و القصور في عملية نظم تحليل الموارد البشرية و المتمثلة في الاستقطاب و الاختيار و التعيين و الحوافز و لإحداث تغييرات و تطورات على هيكل الأجور و المرتبات و من حيث تدني في التدريب و تنمية الكوادر البشرية من الداخل و المتخصصة في التعامل مع المتغيرات التكنولوجية و هو محور اهتمام هذه الدراسة .

**دراسة الحضيري(2007م ) :** في هذه الدراسة تمثلت المشكلة في أن إدارة الموارد البشرية أخفت في رسم استراتيجية بطريقة علمية واضحة ، مما أدى إلى تدني مستوى الخدمات داخل المنظمة ، و هدفت هذه الدراسة إلى محاولة دراسة الدور الذي يمكنه أن تلعبه إدارة الموارد البشرية في الرفع من مستوى الخدمات المصرفية . و توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج و التي من أهمها عدم وجود خطة واضحة لممارسات إدارة الموارد البشرية .

**دراسة ليلا ( 2013م ) :** تكمن مشكلة هذه الدراسة في وجود بعض أوجه القصور و الضعف في آلية عمل التخطيط للموارد البشرية . حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسس و الأساليب المتبعة في إعداد و تنفيذ خطة عمل للموارد البشرية و آلية عملها بالشركة .فيما توصلت إلى عدة نتائج و التي من بينها ما يلي : هناك أوجه خلل ملحوظ شملت تدني في التدريب و تنمية الكوادر البشرية و المتخصصة في التعامل مع المتغيرات التكنولوجية . كذلك وجود بعض أوجه قصور في عملية تحليل نظم الموارد البشرية و المتمثلة في الاستقطاب و الاختيار و التعيين و الحوافز . و القصور في تطبيق الأساليب العلمية في وصف و توصيف الوظائف .

**دراسة الأجرس ( 2014م ) :** كانت مشكلة هذه الدراسة في ماهية الطرق المتبعة لاستقطاب الموارد البشرية و أثر ذلك على فاعلية الأداء على الإدارة العامة .حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على السياسات و الاجراءات و المعايير المتبعة في استقطاب الأفراد و دورها في نجاح الأداء و فاعليته ، كذلك تحديد أثر الاستقطاب في فاعلية أداء الشركة ، و إبراز أهمية الاستقطاب بالنسبة للأفراد المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة بالشركة .

وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج و التي من بينها ما يلي : تدني في مستوى الاهتمام بعملية الاستقطاب . و تدني في مستوى اجراءات الاستقطاب للموارد البشرية .

**دراسة النعاس ( 2014م ) :** تمثلت مشكلة هذه الدراسة في أثر التخطيط الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر التخطيط الاستراتيجي على ممارسات إدارة الموارد البشرية، و توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من بينها نتيجة مفادها أن التخطيط الاستراتيجي الفعال له أثر على سياسات إدارة الموارد البشرية .

**دراسة اسماعيل ( 2019م ) :** تمركزت مشكلة هذه الدراسة في مدى تحقيق التميز المؤسسي من خلال الاهتمام باستراتيجيات التوظيف ( الاستقطاب و الاختيار و التعيين و التحفيز ( المادي و المعنوي ) ، و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التوظيف و توصل إلى العديد من النتائج و التي من بينها : ضعف القدرة على ملاحظة المتغيرات ، كما اتضح ان الادارة المالية بالمنظمة محل الدراسة لا تقوم بإحداث تغييرات و تطورات على هيكل الأجور و المرتبات .

من خلا الاستعراض التاريخي لهذه الدراسات يتضح أن هناك تنوع في مجالاتها فكل منها تناول ممارسات إدارة الموارد البشرية من أحد جوانبها في أماكن مختلفة ، في سبيل إثراء الموضوعات التي تم بحثها سواء على الصعيد المحلي أو على الصعيد العربي .

و قد أجريت الدراسات السابقة في مؤسسات خدمية و إنتاجية فركزت دراسة الحضيبي على أن إدارة الموارد البشرية أخفقت في رسم استراتيجية بطريقة علمية واضحة مما أدى إلى تدني الخدمات داخل المنظمة. و تطرقت دراسة ليلا ( 2013م ) إلى أنه توجد بعض أوجه القصور و الضعف في آلية عمل التخطيط للموارد البشرية مما أدى إلى تدني في التدريب و التنمية للكوادر البشرية من الداخل و المتخصصة في التعامل مع المتغيرات التكنولوجية . فيما أكدت دراسة النعاس (2014م) على أن أثر التخطيط الاستراتيجي على ممارسات إدارة الموارد البشرية له أثر فعال. وأكدت دراسة الأجرس ( 2014م ) على أن الطرق المتبعة لاستقطاب الموارد البشرية أثر على فاعلية الأداء مما أدى إلى تدني في مستوى إجراءات و مستوى الاهتمام بعملية الاستقطاب للموارد البشرية. في حين ركزت دراسة اسماعيل (2019م) على مدى تحقيق التميز المؤسسي من خلال الاهتمام باستراتيجيات التوظيف و التحفيز و الذي أدى إلى ضعف القدرة على ملاحظة المتغيرات الخارجية و بطء الاستجابة لتلك المتغيرات و لإحداث تغييرات و تطورات على هيكل الأجور .

## 8. الأدب الإداري

ساهمت التحديات البيئية المختلفة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية سواء من حيث المحتوى أو من حيث الممارسات المضافة إلى الممارسات التقليدية، وقد وضعت المدرسة العلمية التي جاء بها " تابلور " أول نواة لهذه الممارسات وفق مبادئ هذه المدرسة. وجاءت مدرسة العلاقات الانسانية " إلتون مايو " وزملاؤه لتنضيف ممارسات أخرى إلى إدارة الموارد البشرية تتمثل:

أ- علاقات العاملين المتمثلة بالتفاعلات الاجتماعية بين العاملين والادارة والعاملين والنقابات والاتحادات المهنية.

ب- السلامة المهنية والأمن الصناعي لكافة الأفراد العاملين في ظل الظروف العمل التي تنطوي على المخاطرة.

وفي ظل التوجهات السلوكية في الإدارة ودوافع وحاجات العاملين وتأثيرات البيئة على سلوكيات العاملين أخذ الاهتمام بالجوانب الانسانية والسلوكية بدرجة أكبر، برزت الحاجة إلى الممارسات التالية:

- تصميم الوظائف بهدف رفع دافعية العاملين.
- إدارة التوتر في العمل.

وقد شهدت السنوات الأخيرة تطورات كبيرة في تكنولوجيا المعلومات و تزايدت الاتجاهات نحو لامركزية المعلومات و اتخاذ القرارات، لذا كان لزاما على إدارة الموارد البشرية شأنها شأن الإدارات الأخرى في المنظمة إعداد نظام معلومات للموارد البشرية، يلبي متطلبات ممارسات الموارد البشرية.

## 8.1 أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية.

الاهتمام بالموارد البشرية ورعايتها يعد ظاهرة من أهم الظواهر التي تشغل بال جميع المسؤولين في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء في وقتنا الحاضر ويرجع ذلك إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصرا مهما من عناصر الانتاج والتسويق والتمويل ..... إلخ، وبدون توافر الخبرات والمهارات البشرية اللازمة والمتطورة باعتبارها الأساس الأول لخطط التنمية الشاملة ( عبد الباقي، 2000 م ).

ولعل كبر حجم المنظمات والريادة المتواصلة للأفراد داخلها، وحرص المنظمة على أن تكون في الريادة على المستوى العالمي ومحلي وقوي إلا أن تهتم جيدا بالموارد البشرية ولا

يتأتى هذا إلا من خلال تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي تتعلق بالحصول على الموارد البشرية المطلوبة وتكوين قوة عمل مستقرة وهذه الوظائف تشتمل على تحليل الوظيفة تخطيط الموارد البشرية الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتخطيط المسار الوظيفي تقييم الأداء والفوائد والتعويضات وفي النهاية الصحة والسلامة المهنية.

وعند استخدام هذه الممارسات في المنظمات أيا كان حجمها، فإن عملية تحقيق أهداف المنظمة ستكون بالأمر اليسير، ويأتي ذلك من خلال ربط الوظائف جميعها ببعضها ببعض، وذلك حتى تكون هناك نتيجة ووجود تعاقب من وظيفة لأخرى وذلك من واقع قوائم الممارسات المطلوبة، يجري تحليل كل ممارسة على حدة. يعد تحليل الوظائف مدخلا أساسيا لتحديد الحد الأدنى من المواصفات اللازمة للأداء السليم لمهام الوظيفة، وتعد وظيفة التحليل الوظيفي حجر الأساس أيضا لباقي الوظائف الأخرى التي لا تقل أهمية عنها ولكنها بمثابة معيار يستخدم لعملية التخطيط للموارد البشرية، والاستقطاب والاختيار والتنمية والتطوير وهي أيضا معيار لتحديد الأجور والمكافآت والمنافع وذلك كله سعيا وراء تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة.

إن ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن تصنيفها على أساس ثلاث ممارسات رئيسية هي (جواد، 2010 م):

1- الممارسات الاختصاصية: وهي الممارسات التي تزولها إدارة الموارد البشرية في المنظمة سواء كانت هذه المنظمة تابعة لقطاع الدولة أو للقطاع الخاص، ويختلف عدد هذه الممارسات من منظمة لأخرى تبعا لفسلفة الإدارة العليا، وحجم المنظمة ونوع التكنولوجيا المستخدمة، وخصائص سوق العمل، وكفاءة ومهارة العاملين فيها، وتتمثل أهم هذه الممارسات بالآتي:

- تحليل وتصنيف وترتيب وتقييم الوظائف.
- تخطيط الموارد البشرية.
- التوظيف ويشمل: استقطاب المرشحين لشغل الوظائف. اختيار أفضل المرشحين في ضوء الوظائف الشاغرة. تعيين وتثبيت الموظفين ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب. تقييم سلوك العاملين وأدائهم. تحديد الأجر والمكافأة التي تتناسب مع متطلبات الوظيفة. تحديد وتصميم وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب والتطوير. مراقبة

وتقييم بيئة العمل لغرض تحقيق الصحة والسلامة المهنية ورفع الروح المعنوية للعاملين.

2- الممارسات الإدارية وهي الممارسات التي تحتاجها إدارة الموارد البشرية بإنجاز أعمالها و وظائفها الاختصاصية .

3 - الممارسات الاستشارية و المتمثل بتقديم المشورة عن العاملين و لكافة الادارات العاملة في المنظمة سواء من الناحية القانونية أو الفنية ، بالإضافة إلى اقتراح التحسينات و تطوير التعليمات و الأنظمة المتعلقة بالعاملين من أجور و حوافز و خدمات و ظروف عمل وغيرها و يستلزم هذا أن تكون إدارة الموارد البشرية أكثر اتصالا و التصاقا بالإدارات الأخرى في المنظمة و أكثر اطلاعا على مشاكلها و أعمق تعاونا و تفهما لشؤونها المتنوعة حتى تتمكن من أداء دورها الاستشاري بالشكل المطلوب .

كما أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على الأعمال التخصصية فقط بل تتضمن الأعمال الإدارية المتمثلة في التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة، شأنها شأن الإدارات الأخرى في المنظمة ( حرحوش، 2002م ).

## 8.2 ممارسات إدارة الموارد البشرية

تقوم إدارة الموارد البشرية بعدة ممارسات من أهمها ما يلي:

### 8.2.1 الاستقطاب والتعيين

يتضمن نشاط الاستقطاب الحصول على الموارد البشرية المطلوبة لضمان استمرار عمليات المنظمة، و هذا يشمل عمليات البحث عن الأفراد المناسبين للعمل داخل المنظمة و الذين يتوقع أن يتقدموا بطلبات عمل المنظمة نتيجة وجود شواغر عمل حاليا أو توقع حدوث مثل هذه الشواغر في المستقبل .

يعرف الاستقطاب: بأنه ذلك النشاط الذي يعمل على جذب الأفراد الذين يحتمل بأن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة وحشدهم لشغل وظائف المنظمة من مصادر عديدة (الخرابشة، 1996م) .

كما عرف الاستقطاب بأنه البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل و استمالتهم و جذبهم واختيار الأفضل منهم بعد ذلك العمل.

و يقصد بالاستقطاب أيضا: أنه مجموعة نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث عن و جذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية فيها ، و ذلك بالعدد و النوعية المطلوبة و المرغوبة و

في الوقت المناسب . و تشمل وظيفة الاستقطاب أيضا الوفاء بحاجات و رغبات و قدرات و اهتمامات المرشحين لشغل الوظائف، و هكذا يوفر الاستقطاب الفرصة للمنظمة و المتقدمين لها لكي يختار بعضهم بعضا وفقا لمصالحهم و اهتماماتهم (الصيرفي، 2003م).  
1- أهمية الاستقطاب.

\* الاستقطاب الجيد يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة أمام المنظمة و كلما زاد عدد المتقدمين للعمل أصبحت الخيارات واسعة في اختيار الأكفأ و الأفضل من بين المتقدمين .

\*من خلال الاستقطاب تستطيع المنظمة توصيل رسالتها إلى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل ولبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.

\*إن نجاح عملية الاستقطاب هي الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفاعلة والمنتجة.  
2-أهداف الاستقطاب

تهدف وظيف الاستقطاب إلى تحقيق ما يلي: ( الصيرفي، 2003م ):

- توفير العدد المناسب من الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف في المنظمة وذلك بأقل تكلفة ممكنة.
- العمل على تقليل عدد المتقدمين من غير المؤهلين لشغل المناصب بالمنظمة مما يخفض من تكاليف عمالية الاختيار النهائي.
- الإسهام في تحقيق الاستقرار للقوى العاملة من خلال جذب المرشحين الجيدين والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.
- تحقيق المسؤولية الاجتماعية والقانونية والأخلاقية من خلال الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف.
- العمل على جذب مجموعة ملائمة ومميزة وذو كفاءة عالية، مما يخفض من تكاليف بعض أنشطة الموارد البشرية مثل التدريب.

3-مصادر الحصول على الموارد البشرية

يعني تحديد مصادر الحصول على الموارد البشرية والعمل على استكشاف مصادر جديدة و كذلك العمل على تقويم تلك المصادر بصورة مستمرة لكي تتمكن من الاهتمام إلى أفضل الموارد البشرية في الوقت المناسب و هذه المصادر هي(الطائي، 2006م):

\*المصدر الداخلي : و هو عبارة عن مجموعة من المصادر التي تكون من داخل المنظمة و هذه المصادر غالبا ما تكون عن طريق الترقية و الانتقال أو غيرها . إذ أن الاستقطاب من المصدر الداخلي له العديد من المزايا منها : إتاحة فرصة التقدم الوظيفي للعاملين في المنظمة و تحقيق تتابع حالات الترقية و خفض تكلفة الاستقطاب مقارنة بتكاليف المصدر الخارجي ، و معرفة الأفراد بضوابط و إجراءات عمل المنظمة مما يؤدي إلى سرعة تكيف الموظف للوظيفة . و تتحدد المصادر الداخلية التي تعتمد عليها المنظمات في استقطاب الأفراد العاملين بالآتي : الترقية من الداخل ، النقل ، الاعلان الداخلي ، الموظفين السابقين ، قاعدة البيانات الموجودة في المنظمة ، الاستقطاب من خلال العاملين .

\*المصدر الخارجي : هنا تعتمد المنظمة مجموعة المصادر الخارجية لاستقطاب العاملين في حالة عدم وجود من هم في المنظمة مؤهلين لشغل الوظيفة الشاغرة . ومن مزايا المصدر الخارجي لاستقطاب الموارد البشرية الآتي: إتاحة فرص التقدم و التطور عن طريق السماح بدخول مهارات وقابليات و معارف جديدة لم تكن موجودة مسبقا، و إقامة علاقات تعاونية مع جهات متعددة و إمكانية تغيير عادات تقليدية غير ملائمة في المنظمة، و أقل تكلفة من إعداد برنامج لتدريب العاملين للتكيف مع الوظيفة الشاغرة. وهناك العديد من المصادر الخارجية التي تعتمد عليها المنظمات في استقطاب الأفراد العاملين وتتمثل في(الهيئي، 2005م):

- 1- الإعلان (وسائل الاعلام): وهو المصدر الشائع للبحث عن العاملين والذي يسمح بالوصول إلى أعداد كبيرة من المؤهلين بسرعة وكلفة محددة وتلجأ المنظمات للإعلان عن احتياجاتها لملء الوظائف الشاغرة.
- 2- طالبوا العمل: إذا احتاجت المنظمة إلى تعيين عاملين جدد يمكنها العودة إلى الملف للبحث عن أشخاص بالمؤهلات المطلوبة والاتصال بهم للمراجعة حسب الاختصاص.
- 3- مكاتب التوظيف: ويتمثل بلجوء المنظمات إلى مكاتب التوظيف التي تستطيع أن تزود المؤسسات بالإعداد والأنواع والمؤهلات المطلوبة، وتعد هذه المكاتب من المصادر الفعالة التي تسهل على كل من العاطلين.

## 8.2.2 الاختيار والتعيين

- 1-تعريف الاختيار: هو مجموعة من العمليات لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة (أي الفرد الذي تتوفر فيه متطلبات الوظيفة أكثر من غيره).

2-معايير الاختيار: تتمثل معايير الاختيار في تلك المواصفات والخصائص الواجب توافرها في المرشح للوظيفة، وهذه المواصفات غالبا ما يتم تحديدها من عملية تحليل الوظائف من أجل الحصول على مستويات عالية من الأداء.

وتتمثل المعايير خاصة في مستوى التعليمي، الخبرة، الصفات الشخصية (الحالة الاجتماعية -السن-الحالة النفسية، الصفات الجسمانية، المعرفة السابقة بالشخص المرشح للوظيفة.

3-خطوات عملية الاختيار والتعيين (محمد، 2019م)

- استلام وفرز مبدئي لطلبات التوظيف.
- دعوة المتقدمين لتعبئة طلبات خاصة أو نماذج معدة من المؤسسة التي ترغب في التوظيف.
- اجراء اختبارات تبين مستوى المتقدمين من حيث الذكاء والاتجاهات والقدرات.
- اجراء مقابلات شاملة لمن تجاوزوا المراحل الثلاث السابقة، وقد تكون المقابلة مقننة في إعداد الأسئلة أو مفتوحة.
- التحقق من خلفية المتقدم للوظيفة من خلال الاتصال بالجهات التي سبق أن عمل فيها.
- خضوع المتقدم للوظيفة للفحص الطبي للتأكد من صلاحية حالته الصحية للعمل.

### 8.2.3التدريب والتطوير

#### 1-تعريف التدريب:

أي نشاط يراد به تحسين قدرة الأشخاص على أداء مهمة ما في العمل عن طريق تحسين مهاراتهم أو زيادة معرفتهم (نظمي، 2000م). وأشار إلى أن التدريب هو عملية تعلم المعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغييرات في قابليات الأفراد لأداء أعمالهم، ولذلك فإن فهم التعلم والأخذ بها من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية.

كما تم تعريف التدريب بأنه نقل معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس (ويلز مايك، 2005م).

#### 2-أهداف التدريب:

إن الهدف من التدريب هو تنمية المهارات وصقل القدرات وزيادة الحصيلة المعرفية والمعلومات، وتغيير الاتجاهات أو تعديلها أو التأكيد على صحتها، بما يضمن تحقيق التغييرات المطلوبة في السلوك والكفاءة نحو الأفضل، وفي القدرة على التعامل مع العمل، وصولا لتحقيق أهداف المنظمة وأهداف الأفراد العاملين ورغباتهم كما ونوعا.

ويأخذ التدريب والتطوير بنظر الاعتبار الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين بالمنظمة و تطوير العاملين بالمنظمة و لتطوير العلاقات الانسانية و منها:

- زيادة الانتاجية والأداء التنظيمي ويساعد في ربط أهداف العاملين بالمنظمة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية ويساعد في تجديد المعلومات.
- يؤدي توضيح السياسات العامة للمنظمة وخلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية.
- يطور دافعية الأداء ويساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين وتطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.

3- أهمية التدريب (محمد، 2019م).

- إن التدريب هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجية والإدارية
- التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته لذلك ومن هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.
- إن كل العاملين بالمنظمة يحتاجون للتدريب فهو لا يقتصر على موظف دون آخر أو وظيفة دون أخرى.

4-أساليب التدريب

من أساليب التدريب والتي اهتم بها الأدب الإداري ما يلي:

- التدريب العملي: يقوم المدرب بعرض طريقة الأداء على المتدرب، ويطلب منه القيام بالعمل بشكل فعلي.
- نمذجة السلوك: يقوم المدرب بعرض نموذج ناجح من نماذج السلوك في العمل، ويطلب من المتدربين تقليده.
- تمثيل الأدوار: يقوم المدرب بعرض حالة إدارية معينة، ويطلب من مجموعة من المتدربين تمثيل هذه الحالة.
- العصف الذهني: يقوم المدرب بعرض مسألة معينة على عدد محدود من المتدربين، وتتم مناقشتهم فيما بينهم للخروج بأفكار جديدة.

- دراسة الحالة: يقوم المدرب بعرض حالة واقعية أو خيالية تتمثل وصفاً أو رقماً لمشكلة إدارية معينة تنتهي بمجموعة من الأسئلة يطلب من المتدربين الإجابة عليها.
- المحاضرة: يقوم المتدرب بإلقاء محاضرة تقليدية، الغاية منها إعطاء معلومات معينة للمتدربين.

#### 5-نظريات التدريب (العزاوي، 2006م)

توجد عدة نظريات للتدريب وهي:

- أ- النظرية السلوكية: إن أساس هذه النظرية ينطلق من وجود علاقات ترابط بين المثيرات والاستجابة السلوكية لهذه المثيرات
- ب- النظريات العقلية (المعرفة الإدراكية): إذ أن أساس هذه النظريات أن التعلم عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل وإعادة تنظيم للبنى المعرفية الناتجة عن تفاعل الحاصل بين الفرد والبيئة التعليمية.
- ت- النظريات الإنسانية الكلية: وأساس هذه النظريات أن التعلم عملية إنسانية كلية لا تقتصر على السلوك الظاهر للإنسان ولا على بناء العقلية فقط وإنما على كيانه وشخصياته الفردية والاجتماعية لإنسان يتطور بصورة كلية و مترابطة و تتفاعل في إحداث هذا التطور و التغيير جميع المقومات السلوكية و العقلية و القيم و الاتجاهان و النزاعات الاجتماعية الفردية.
- ث- نظريات تعليم الكبار: إذ أن أساس هذه النظريات الأفراد الراشدون يتميزون بسمات كثيرة يجب على مصممي البرامج التعليمية والتجريبية أن يأخذوها عند الأعداد إلى مثل هذه البرامج.
- ج- نظرية ديناميات الجماعة وتوظيفها في العملية الإدارية: إذ أن أساس هذه النظرية يعتمد على العلاقات والشروط السيكولوجية المتفاعلة التي يحقق أفراد الجماعة بواسطتها إدراكاً مشتركاً، يقوم على القيم المشتركة ومنظومة العواطف الشخصية التي تحكم أفراد الجماعة.

#### 8.2.4 تقييم الأداء

- 1-تعريف تقييم الأداء: بأنه عملية تقييم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته وغير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل بنجاح (العتيبي، 2002م).

كما عرف بأنه عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي تمارسها في وقت معين من أجل تحقيق هدف محدد خُطت له المنظمة مسبقاً.

## 2- أهمية تقييم الأداء:

تكمن أهمية تقييم الأداء في الآتي:

- رفع معنويات العاملين من خلال سيادة جو من التفاهم والعلاقات الطيبة بين العاملين والإدارة عندما يشعر العاملون أن جهودهم وطاقاتهم في تأدية أعمالهم هي موضع تقدير للإدارة.
- دعم إجراءات الترفيع والنقل وإثبات عدالتها وتحديد المكافآت التشجيعية ومنح العلاوات.
- يساعد في تحديد مدى فاعلية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير الأفراد الذين يعملون تحت إشرافهم وتوجيهاتهم.
- استمرار الرقابة والإشراف.
- تعتبر العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية، وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة.

## 3- أهداف تقييم الأداء:

تنقسم أهداف تقييم الأداء إلى: أ- على مستوى المنظمة وتتمثل في:

النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم، وكذلك تطوير من يحتاج منهم إلى تدريب أكثر. وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.

ب- على مستوى المديرين، وتتمثل في:

- الارتفاع بمستوى العلاقات مع الموظفين من خلال الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع أي منهم.
- تنمية قدرات المدير في مجال الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.

ج- على مستوى المرؤوسين، وتتمثل في:

\*تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية.

\*تساهم عملية تقييم الأداء في اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك الموظفين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية بصورة مستمرة.

#### 4- طرق تقييم الأداء

يمكن حصر طرق تقييم الأداء إلى:

- الطرق التقليدية الوصفية التي تعتمد على التقديرات الشخصية للمديرين.
- الطرق الحديثة والتي هدفها هو تقليل درجة الأخطاء المرتبطة بعملية التقييم، وكما هو موضح بالشكل التالي:
- طرق التقييم التقليدية (أبو شيخة، 2003م):
- طريقة الترتيب البسيط - طريقة المقارنة المزدوجة - طريقة التدرج - طريقة التدرج البياني - طريقة قوائم المراجعة - طريقة الاختيار الاجباري - طريقة المواقف الحرجة - طريقة المقالة.
- طرق التقييم الحديثة:

مقياس التدرج على الأساس السلوكي - مقياس الملاحظات السلوكية - الإدارة بالأهداف - مراكز التقييم.

#### 8.2.5 التعويضات

تكافئ المنظمات العاملين فيها عن الجهد الذي يقدمونه بثلاث وسائل رئيسية هي (برنوطي، 2004م):

- الأجر أو الرواتب التي تمنحها لهم عن جهد محدد يؤديه.
- امتيازات مادية إضافية تمنحها، كالسكن والنقل وغيرها.
- حوافز لأداء جهد يتجاوز ما يتقاضون الأجر الأساس عنه.

إن الأجر والرواتب التي تدفع للعاملين لقاء جهودهم تحل أهمية كبيرة كقوة اقتصادية تمكن العاملين من تحقيق رغباتهم وحاجاتهم المختلف، إضافة إلى كونها مؤشرا على الموقع والمركز الاجتماعي للفرد في أي مجتمع ولغرض تصميم أنظمة أجر ورواتب فاعلة تحقق أهداف العاملين والأهداف التنظيمية لا بد من الموازنة بين البدائل الاستراتيجية التالي:

1- العدالة الداخلية والعدالة الخارجية، إذ تمثل العدالة في الدفع شعور العامل بالمساواة أو العادلة، العدالة الداخلية التي تشير إلى تصور العامل بأن مستوى الأجر المدفوعة للوظائف في المنظمة يتناسب مع قيمة الوظائف، وأن مستوى الأجر المدفوعة لوظيفته

يتناسب مع قيمتها. أما العدالة الخارجية فتشير إلى شعور العامل بأن الأجر والرواتب المدفوعة للوظائف في المنظمة التي يعمل بها مساويا للأجر المدفوعة لتلك الوظائف المتمثلة في المنظمات الأخرى.

2- الدفع الثابت والدفع المتغير، تسعى المنظمات إلى المفاضلة بين نظامي الدفع الذي يشير إلى دفع الأجر والرواتب بمبالغ شهرية أو إسبوعية أو يومية بحيث تكون هذه المبالغ ثابتة، أما نظام الدفع المتغير فتشير إلى الأجر والرواتب وفقا لبض المعايير المؤثرة على مقدار ما يتسلمه العامل، فقد يكون معيار الأداء واحدا من هذه المعايير، وذلك كلما ارتفع الأداء أو انخفض يتغير المبلغ المستلم كرواتب وأجر ارتفاعا وانخفاضا على التوالي.

3- الدفع للوظيفة مقابل الدفع للفرد العامل، إذ أن أغلب الأنظمة التقليدية يكون الدفع فيها وفق طبيعة الوظيفة ومتطلباتها بدلا من تحديد الأجر والرواتب وفق كفاءة الأفراد أو ما يمتلكون من معرفة ومهارات بعكس الطرق الحديثة التي يكون الدفع على أساس المهارة والمعرفة حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار المواهب والمعرفة والمهارة التي يطبقها العاملون عند أدائهم لوظائفهم، إذ بزيادة الأعباء والمسؤوليات المنجزة بنجاح.

### 8.2.6 الصحة والسلامة المهنية

تتمثل الصحة والسلامة المهنية في الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسدية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي. أي أن السلامة المهنية تنظر نظرة تتعلق بالفرد العامل وطبيعة العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد. كما يمكن تعريف البيئة الآمنة أو السلامة والصحة بكونها بيئة عمل تتمتع بالشروط الضرورية لتوفير السلامة والصحة للعاملين، أي أنها بيئة عمل تحمي العاملين من احتمالات التعرض للحوادث و من الإصابة بأمراض، و بيئة عمل صحية تتضمن خلوها من الأمراض.

كما أن المنظمات التي تعتمد المنظور الواسع في إدارة أعمالها تهتم ببيئة آمنة وصحية لمواجهة أوجه التهديد التي يمكن أن يتعرض لها وتنعكس في عمله، والناجمة عن حوادث أو أمراض بدنية أو نفسية تصيبه أو عن تغييرات تكنولوجية أو تنظيمية أو اقتصادية يمكن أن تهدد قدراته على الاحتفاظ بعمله، فتولد له التوتر والقلق (الطائي، 2006م).

1- أسباب توفير بيئة آمنة وصحية:

- التأثير المباشر على أداء الفرد ونتاجيته، حيث تؤدي إلى تعطيله عن العمل، بالإضافة إلى احتمالات إصابته بعجز دائم أو حتى الوفاة.
- تأثير الحوادث والاصابات على رضا العاملين، وعلى قدرة المنظمة على الاحتفاظ بعناصر مؤهلة، فآثر أي إصابة لا ينحصر بمن يتعرض لها فقط بل بزملائه أيضا.
- تؤثر الحوادث في إنتاجية وأداء المنظمة بشكل عام، إذ تشكل الخسائر الناجمة عن الحوادث والاصابات مصدرا مهما لتقليل الانتاجية والأداء، بسبب ما تحدثه من خسائر مادية وإيقاف العمل، بل إن هذه الخسائر قد تكون من الأهمية، بحيث تحتاج الكثير من المنظمات إعداد إحصاءات دورية لأعداد الحوادث وتكاليفها.
- تؤثر الخسائر على المجتمع والاقتصاد عموما، خاصة في الدول التي تكثر فيها حوادث واصابات العمل، فهي تسبب إهدار للموارد البشرية والمادية وتولد أعباء على الأنظمة الصحية.

## 2- إجراءات برنامج الصحة والسلامة المهنية

هناك العديد من الاجراءات التي من المفترض اتباعها في برامج الصحة والسلامة

المهنية وهي:

- 1- سياسة واضحة في طريقة معالجة التهديدات لأمن العاملين.
- 2- سياسة حول سعة التغطية والحماية من التهديدات.
- 3- تحديد طريقة تصميم وإدارة برنامج السلامة المهنية.
- 4- توفير وسائل تحقيق السلامة.
- 5- تدريب العاملين على السلوك السليم.
- 6- إعداد خطط طوارئ واصدار تعليمات السلامة.
- 7- القيام بنشاط توعية واعلام.
- 8- القيام بالتفتيش الدوري.
- 9- جمع معلومات وتحليلها واستخدامها.

## 9. مفهوم التميز:

إن التميز مفهوم كلي و شامل غير قابل للتجزئة، بمعنى أنه لا يمكن تصوير تميز منظمة ما متميزة في مجال معين، بينما ينهار الأداء في المجالات الأخرى، فالتوازن و التشابك سمتان أساسيتان للتميز في مختلف قطاعات المنظمة، وهو يشتمل على بعدين من

محاور الإدارة الحديثة هما أن غاية الإدارة الحقيقية هي السعي إلى تحقيق التميز، و الآخر أن كل ما يصدر عن الإدارة من أعمال و قرارات وما تعتمده من نظم و فعاليات تتسم بالتميز ، و البعدان متكاملان و يعتبران وجهين لعملة واحدة و لا يتحقق أحدهما دون الآخر. ومن الطبيعي أن تسعى المنظمات إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال الاعتماد على مصدرين أساسيين هما: التفوق في مهارات الموارد البشرية بالمنظمة والموارد التنظيمية) وحيث أن الموارد البشرية هي التي تميزهم عن غيرهم من العاملين في المنظمات المنافسة، والموارد التنظيمية وهي تمثل كافة الأصول المادية غير البشرية التي تملكها المنظمة. فلتميز ليس هو تميز المنتج أو الخدمة التي تقدمها المنظمة، وإنما هو مفهوم أكبر يتضمن جودة كل الجوانب التنظيمية ومنها: القوى البشرية والثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي والقيادة التنظيمية. أي إن التميز هو القدرة على ترتيب المنظمة من الداخل و نقطة الانطلاق الأساسية لتميز المنظمة لا بد أن تبدأ من داخلها (زايد، 2003م) .

## 10. محاور التميز

يدور مفهوم التميز حول ثلاث محاور رئيسية ، وهي على النحو التالي (الخرشة،

2008م) :

أ- تفسير التميز بناء على ممارسات المنظمة

أوضحت المنظمة الأوروبية للجودة (EFQM) أن مفهوم التميز يشير إلى المهارة في أداء المنظمة و تحقيق النتائج بناء على مجموعة من الممارسات الأساسية التي تشمل على التركيز على النتائج ، و الاهتمام بالعملاء و القيادة و ثبات الهدف ، و إدارة العمليات ، و إشراك الأفراد و التحسين المستمر و الإبداع و المنفعة المتبادلة بين الشركات و المسؤولية الاجتماعية المشتركة و تحقيق المنافع لأصحاب المصلحة بشكل متوازن للأفراد و المجتمع بأسره ، فالتميز يعبر عن استغلال المنظمة للفرص المتاحة في إطار التخطيط الاستراتيجي الفعال ، و الالتزام لإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر و الحرص على الأداء . كما المنظمة المتميزة هي التي تركز ممارساتها على الفرص بدلا من التركيز على المشكلات . كما يشار إلى التميز عملية نوعية من الممارسات تتضمن التقويم الذاتي لتحسين فاعلية المنظمة و موقفها و مرونة العمل فيها ، و اشتراك كافة المستخدمين في الكل أقسام المنظمة للعمل معا من خلال فهم كل النشاطات على إزالة الخطأ و تحسين العملية نحو تحقيق التميز .

## ب- تفسير التميز على أساس تفوق المنظمة على مثيلاتها

يشير هذا المفهوم إلى منظومة متكاملة لنتائج أعمال المنظمة، في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية و الخارجية ، التي تقودها إلى التفرد و التفوق الإيجابي على غيرها من المنظمات في الوصول إلى أهدافها ، وهو حالة من تفرد وتفوق المنظمة على أداء غيرها من المؤسسات المماثلة في مجال العمل و ظهوره بالصورة التي تميز المؤسسة و تبرزها و تعلي من شأنها بالنسبة للمؤسسات الأخرى ، فالتميز يمثل الخبرة المقدرة من المعرفة الصريحة و الاجرائية لمنظمة معينة و التي تعكس الأداء المتفرد الناجح و الكفاء الموجه لأداء أية مهمة بطريقة متميزة .

## ج- تفسير التميز من خلال تحقيق أداء يفوق توقعات العملاء

و يشير هذا المفهوم إلى محصلة الجهود التي تبذلها منظمة الخدمة لتحديد توقعات العملاء عن الخدمات التي تؤديها من أجل تحسين و تطوير أداء هذه الخدمات لتقديم خدمة تفوق تلك التوقعات و تجعل المنظمة نموذجا يحتذى به . فالتميز يعبر عن تقديم لمسة اضافية تتجاوز توقعات العميل فتكون المنظمة دائما البديل الوحيد للعملاء الحاليين ، كما تكون الاختيار الأفضل لعملاء مرتقبين بما يحقق النجاح و التميز للمنظمة ، إن التميز هو الوضوح في التعرف على العملاء و تفهم مطالبهم و احتياجاتهم و اهتمام المنظمة كافة بتلبية تلك الاحتياجات و المتطلبات المستقبلية غير المتوقعة من خلال أداء يفوق التوقع و يحقق المنافع لأصحاب المصلحة بشكل متوازن للأفراد و المجتمع بأسره ، فالمنظمة تعمل على تطوير و إدامة تقديم قيمة مضافة للشركاء ، و تخطي المتطلبات الروتينية التي تعمل فيها المنظمة ، و السعي من أجل الفهم و الاستجابة لتوقعات المتعاملين مع المنظمة و المجتمع و تبذل كل ما في وسعها لتحقيق باستدامة في الأداء التنافسي الإيجابي الذي يفوق متطلبات الاحتياجات الحالية ، و لديها القدرة لبذل كل ما بوسعها لتحقيق التوقعات المستقبلية لجميع المعنيين بأمر المنظمة و أصحاب المصلحة .

## 11. عوامل التميز

- 1- الانحياز نحو العمل من خلال الخروج عن أنماط الادارة البيروقراطية.
- 2- الصلة الوثيقة بالمتعاملين والاستجابة لمقترحاتهم.
- 3- السماح بالاستقلالية التنظيمية في العمل.
- 4- الانتاجية من خلال العاملین بتوفير الثقة والمشاركة.

- 5- الاهتمام بقييم المنظمة.
- 6- الارتباط بالعمال التي تجيدها المنظمة.
- 7- البساطة والرشاقة في حجم المنظمة ومستويات هيكلها التنظيمي.
- 8- رقابة ضمنية فاعلة ومرنة باتباع المركزية واللامركزية.

## 12. التميز القيادي

للقيادة العليا لها تأثير مباشر على التميز ، وذلك من خلال تنمية قدرات الأفراد وتشجيعها لهم بالتوجه نحو الابداع و التميز، وذلك من خلال تميزها بالمهارة القيادية و علاقات العمل الفعالة، و القدرة على التفكير المتجدد الذي يبتعد عن التقليد، وكذلك اهتمامها بتشجيع المنافسة بين الأفراد للتوصل إلى أفكار جديدة ، كما أن القيادة العليا إذا تبنت إستراتيجية الباب المفتوح، ودعم الاتصالات المباشرة بينها وبين الأفراد، فإن ذلك يتيح تبادل المعلومات المتعلقة بفاعلية المنظمة ، و القدرة على مناقشتها ، والوصول إلى اقتراحات وابتكار حلول جديدة لمشاكلها. و هناك مجموعة من النشاطات التي يجب أن يقوم بها القادة لتشجيع ظهور التميز في المنظمة ، فنظام اللامركزية في العمل، داخل المنظمة يسهل انسياب المعلومات و الأفكار الابتكارية بين العاملين و القيادة العليا مباشرة دون حواجز بيروقراطية، كذلك فإن القدرة الابتكارية لدى الأفراد تتأثر بنمط القيادة الديمقراطية. إن القاد المتميز الذي يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي النقص والقصور، ويحس بالمشكلات، ولا شك أن الأشخاص الذين تزداد حساسيتهم لإدراك أوجه القصور والمشكلات في المواقف كافة، تزداد فرصتهم لخوض غمار البحث والتأليف فيها، فإذا قاموا بذلك فإن الاحتمال سيزداد أمامهم نحو التميز .

## 13. التميز بتقديم الخدمة

إذ إن فئات المتعاملين كافة يعدون بمثابة مستهلكين السلع و الخدمات، و عندما يتم الحصول على سلعة لا تلبي حاجات فئات المتعاملين أو تزيد من توقعاتهم فإن هؤلاء المتعاملين يلجؤون إلى المنافسين للتعامل معهم، وفي ظل إدارة التميز فإن اللجوء إلى هذه النتائج يعد مؤشرا على أن شيئا ما يتم خطأ في أسلوب تقديم الخدمة التي أدت لإنتاج هذه الخدمة، وهذه الأعراض تقضي إلى خطة عمل، لتصحيح هذه الأخطاء أو نواحي القصور و لا شك أن استخدام المدخل الهيكلي لحل المشاكل يجعل بالمكان للتحرك المستمر نحو التحسين المستمر ( النعيمي، 2008م ).

- 13.1. القواعد التي تعمل على تطوير آلية تقديم الخدمة للعملاء ومنها:
- 1- وضع العميل بالدرجة الأولى وتشمل الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لتقابل توقعات العميل كما تشمل محاولة فهم رغبات العملاء ومحاولة تقديمها على الوجه الأمثل.
  - 2- بناء علاقة طويلة الأمد وذلك من خلال مد يد العون والمساعدة للعميل بعد أن تتم عملية البيع والتأكد من أن العميل راض بما قام بشرائه.
  - 3- التعرف على إمكانات المنظمة ونقاط الضعف لديها والعمل على تعزيز إمكانات المنظمة في تلبية نقاط الضعف وذلك في سبيل تقديم الخدمة للعملاء.
  - 4- التواصل مع العملاء من خلال الاستماع لهم، والتعرف على احتياجاتهم وآليات التحسين في تقديم الخدمات المستقبلية.
  - 5- عدم إلقاء اللوم على الموظفين أمام العملاء بل القيام بتحليل الموقف والاعتذار وتعويض العملاء بصورة لائقة وهادئة.
  - 6- العمل على تعزيز مفهوم ضمان الجودة لدى العاملين في الخدمة المقدمة للعملاء.
- 14- الدراسة الميدانية

#### 14.1 المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية:

في الجزء النظري من الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي النظري حيث يتم استقراء البحوث و الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ثم تحليل الأفكار و العلاقات و الجوانب العلمية و العملية التي اشتملت عليها تلك البحوث و الدراسات و ذلك لتكوين الإطار النظري للدراسة، أما في الجزء العملي من الدراسة اعتمد الباحث على كلا المنهجين الاستقرائي و الوصف التحليلي، شأنه في ذلك شأن معظم الدراسات و البحوث التي تناولت ولو بشكل جزئي هذا الموضوع و التي سبق سردها في هذه الدراسة فقد تم استخدام مقليبيس النزعة المركزية و التي منها المتوسط و التوزيع التكراري و الإنحراف المعياري بالإضافة إلى أساليب الإحصاء الاستدلالي و التي منها اختبار جودة المطابقة . والذي تم به اختبار الفرضيات التي وضعها الباحث إما قبولها أو رفضها.

إضافة إلى ذلك تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع آراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة، وذلك للوصول إلى النتائج النهائية حول إمكانية تحقيق تميز المنظمة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية. وتمثل مجتمع الدراسة في عدد ثلاث إدارات تابعة للمؤسسة الوطنية للنفط وهي متمثلة في إدارة التدريب و إدارة المراجعة وإدارة شؤون العاملين من أصل

عدة إدارات لم يتم ذكرها من قبل منسق إدارة التدريب، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (50) مفردة من مجتمع الدراسة، وذلك للحصول على البيانات المطلوبة الموافقة عليها من قبل المستجوبين.

### 15. أساليب معالجة البيانات وتحليلها

بعد تجميع الاستمارات استخدمت الطريقة الرقمية في ترميز البيانات، حيث تم ترميز إجابات المستجوبين وفقاً لمقياس (ليكرت) الخماسي ( Five Point Likart Scale ). تم ترميز الأسئلة الواردة باستمارة وربط العوامل الواردة في الاستمارة بالممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة .

و لمعالجة البيانات الواردة من إجابات المستجوبين، تم تجديد المدى للمتوسط الحسابي لهذه الاجابات، و ذلك لاستبعاد العوامل التي تحصل على درجة الموافقة أقل من 3.5، و كما هو موضح بالجدول رقم (1)

الإجابة	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
المدى	5	4	3	2	1

و تمت مراجعة البيانات التي تم إدخالها قبل القيام بعملية التحليل الإحصائي من خلال برنامج SPSS ( Statistical Package for social Sciences ) تم اسنخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج وتفسيرها كما يلي :

### 15.1 تحليل البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة:

و فيما يلي عرض موجز لخصائص مفردات عينة الدراسة  
أ- العمر

#### ب- جدول رقم (2)

التوزيع التكراري والنسبي للمستجوبين في الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	البيان
8%	4	أقل من 31 سنة
28%	14	من 31-40 سنة
40%	20	من 41-50 سنة
20%	10	من 51-60 سنة
4%	2	61 سنة فأكبر
100	50	المجموع

من خلال الجدول (2) يلاحظ أن الفئة العمرية من أفراد العينة كانت من 41- 50 سنة، وتمثل نسبة 4% هي الأكثر من مجموع أفراد العينة، ثم تليها الفئة العمرية من 31-40 سنة بنسبة 28% والفئة العمرية الثالثة هي من 51- 60 سنة بنسبة 2% ، أما الفئتين العمريتين الأقل كانت بين أقل من 31 سنة بنسبة 8% و 61 سنة فأكثر كانت بنسبة 4% ، مما يبين أن أفراد العينة من الأعمار التي تعطي أفضل ما عندها .

### ب-الجنس

#### الجدول رقم (3)

التوزيع التكراري و النسبي للمستجوبين في الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
52%	26	ذكور
46%	23	إناث
100	50	المجموع

من خلال الجدول (3) يلاحظ أن مفردات العينة من الذكور ، وتمثل نسبة 52 % من جميع مفردات العينة، والباقي من الإناث وتمثل نسبة 46% فقط من جميع مفردات العينة، وحيث أن النسبة التي تمثلها الإناث في المؤسسة كانت قريبة من نسبة الذكور.

### ج- المستوى التعليمي

#### جدول رقم (4)

التوزيع التكراري و النسبي للمستجوبين في الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	البيان
42%	21	بكالوريوس
4%	21	دبلوم عالي
8%	4	ماجستير
2%	1	دكتوراه
6%	3	غير مبين
100	50	المجموع

من خلال الجدول (4) يلاحظ أن معظم مفردات العينة كانت من حملة البكالوريوس و الدبلوم العالي بنسبة 42% من جميع مفردات العينة ، ثم تليها نسبة مفردات العينة من حملة

الماجستير بنسبة 8% ثم حملة الغير مبينة أو لم تذكر مستوياتهم العلمية بنسبة 6% و أقل نسبة كانت لحملة الدكتوراه نسبتها 2%.

#### د- التخصص العلمي

##### الجدول رقم ( 5 )

التوزيع التكراري و النسبي للمستجوبين في الدراسة حسب التخصص العلمي

النسبة	التكرار	التخصص العلمي
34%	17	علوم إدارية ومالية
8%	4	علوم هندسية
52%	26	تخصص آخر
6%	3	غير مبين
100	50	المجموع

من خلال الجدول (5) يلاحظ أن معظم مفردات العينة كانت من حملة التخصصات الأخرى بنسبة 52% من جميع مفردات العينة ، ثم تليها نسبة مفردات العينة من حملة التخصص العلوم الإدارية و المالية بنسبة 8% ثم حملة التخصص العلوم الهندسية بنسبة 8% ثم حملة التخصصات الغير مبينة أو لم تذكر تخصصاتهم العلمية بنسبة 6% و أقل نسبة كانت لحملة الدكتوراه نسبتها 2%.

#### هـ- سنوات الخبرة

##### الجدول رقم ( 6 )

التوزيع التكراري و النسبي للمستجوبين في الدراسة حسب التخصص العلمي

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
26%	13	من 6 إلى 10 سنوات
10%	5	من 11 سنة إلى 15 سنة
64%	32	أكثر من 15 سنة
100	50	المجموع

من خلال الجدول (6) يلاحظ أن معظم مفردات العينة كانت سنوات خبرتهم بنسبة 64% من جميع مفردات العينة، ثم نسبة مفردات العينة ممن سنوات خبرتهم من 6 حتى 10 سنين بنسبة 26% ثم ممن خبرتهم من 11 سنة إلى 15 سنة بنسبة 10%.

## 15.2 ممارسات إدارة الموارد البشرية

الجدول رقم (7) يوضح بعض المقاييس الإحصائية لإجابات مفردات العينة حول العبارات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية

رقم السؤال	أسئلة الاستبانة	إجابات المبحوثين (التكرارات)						حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة	القيمة المقفولة	القيمة الصحيحة			
س1	تستقطب المنظمة الأفراد الذين يمتلكون مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة لشغل المناصب الإدارية المهمة	1	3	14	17	11	4	46	3.7391	.97604
		2	6	28	34	22	8	92		
س2	تستقطب المنظمة الأفراد ذوي المهارات الفنية والتقنية في مجالات الأعمال المختلفة.	1	3	10	21	9	6	44	3.7727	.93668
		2	6	20	42	18	12	88		
س3	المقابلة عامل أساسي في عملية التعيين في المنظمة.	1	5	9	13	17	5	45	3.8889	1.11237
		2	10	18	26	34	10	90		
س4	تعمل المنظمة كثيراً على نتائج اختبارات المتقدمين للتعيين لغرض المفاضلة والتعيين.	2	5	16	19	4	4	46	3.3913	.95402
		4	10	32	38	8	8	92		
س5	تهتم المنظمة بجمع بيانات ومعلومات عن المتقدمين للوظيفة من مصادر أخرى غير المقابلة والاختبار لغرض استخدامها في المفاضلة والتعيين.	6	10	18	9	4	3	47	2.8936	1.12741
		12	20	36	18	8	6	94		
س6	تعمل المنظمة على العاملين من ذوي الخبرة وأصحاب الخدمة الطويلة فيها لشغل الوظائف المهمة.	2	2	12	21	10	3	47	3.7447	.98837
		4	4	24	42	20	6	94		
س7	تهتم المنظمة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم.	1	0	4	24	17	4	46	4.2174	.78636
		2	0	8	48	34	8	92		
س8	عملت المنظمة على إشراك جميع العاملين في دورات تدريبية لإستخدام الحاسوب في أعمالهم.	1	1	5	28	11	4	46	4.0217	.80247
		2	2	10	56	22	8	92		
س9	تتوفر للمنظمة معلومات عن مستوى الأداء الحالي للعاملين.	1	4	6	28	7	4	46	3.7826	.89226
		2	8	12	56	14	8	92		

.81838	4.0638	47	3	13	27	5	1	1	التكرار ك	تؤمن المنظمة أن الترتيب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية.	س 10
		94	6	26	54	10	2	2	النسبة %		
1.10860	3.5652	46	4	10	16	12	6	2	التكرار ك	هناك ضعف في انتاجية قاعدة بيانات فيما يخص مهارات العاملين الحالية وأنشطة تدريب العاملين.	س 11
		92	8	20	32	24	12	4	النسبة %		
.98589	3.3043	46	4	5	15	16	9	1	التكرار ك	تعتبر المنظمة أهمية كبيرة للأيزو 10015 والمتعلق بتدريب الموظفين.	س 12
		92	8	10	30	32	18	2	النسبة %		
1.07878	3.7609	46	4	13	16	12	3	2	التكرار ك	تعتمد المنظمة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين.	س 13
		92	8	26	32	24	6	4	النسبة %		
1.16739	3.2826	46	4	8	12	14	9	7	التكرار ك	المعلومات التي تمتلكها المنظمة عن أداء العاملين ليست كافية.	س 14
		92	8	16	24	28	18	14	النسبة %		
1.11254	3.7447	47	3	12	21	6	6	2	التكرار ك	تحتاج المنظمة إلى معلومات كافية وتفصيلية أكثر من الحالي لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.	س 15
		94	6	24	42	12	12	4	النسبة %		
1.20626	3.4783	46	4	10	14	15	2	5	التكرار ك	تشجع المنظمة على الإبداع في انجاز الأعمال وتكافئ العاملين المبدعين.	س 16
		92	8	20	28	30	4	10	النسبة %		
1.06931	3.3556	45	5	6	14	19	2	4	التكرار ك	تشعر إدارة المنظمة بالرضا عن نتائج أداء العاملين.	س 17
		90	10	12	28	38	4	8	النسبة %		
1.11987	3.6522	46	4	8	25	6	3	4	التكرار ك	تحتاج المنظمة إلى معرفة عدد العاملين ومراكزهم الوظيفية وسنوات خبراتهم لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	س 18
		92	8	16	50	12	6	8	النسبة %		
1.01224	3.3261	46	4	3	21	13	6	3	التكرار ك	تمتلك المنظمة معلومات عن مستويات انجاز العاملين لمهامهم بما يؤهلهم لتحديد نوع المكافأة المجزية.	س 19
		92	8	6	42	26	12	6	النسبة %		
1.06775	3.4348	46	4	4	24	10	4	4	التكرار ك	تعتمد المنظمة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون والمتميزون.	س 20
		92	8	8	48	20	8	8	النسبة %		
1.03142	3.2553	47	3	4	16	19	4	4	التكرار ك	تهتم المنظمة بتحديث نظام التعويضات استجابة لمتطلبات البيئة التنافسية.	س 21
		94	6	8	32	38	8	8	النسبة %		
1.21524	3.1087	46	4	7	10	15	9	5	التكرار ك	تعمل المنظمة على إجراء	س

		92	8	14	20	30	18	10	%	مسوحاتويشكل مستمر للأجور والرواتب لغرض تحديد معدلات المكافآت ومستويات الرواتب فيها أسوة بالمنظمات المنافسة.	22
.99899	3.0444	45	5	3	11	19	9	3	التكرار ك	تشعر المنظمة بالرضا عن نتائج تنفيذ نظام التعويضات المعمول به.	س 23
		90	10	6	22	38	18	6	%		
1.05744	3.4667	45	5	6	19	13	4	3	التكرار ك	تتبنى الإدارة العليا في المنظمة الأهداف الاستراتيجية استناداً إلى حاجات ورغبات العملاء.	س 24
		90	10	12	38	26	8	6	%		
1.13068	3.0638	47	3	3	16	15	7	6	التكرار ك	معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها بالمنظمة موثقة ومطبقة بشكل كامل.	س 25
		94	6	6	32	30	14	12	%		
1.08325	3.0652	46	4	1	20	11	9	5	التكرار ك	أهداف وسياسات الصحة والسلامة المهنية في المنظمة مفهومة لدى العاملين.	س 26
		92	8	2	40	22	18	10	%		
1.09175	3.1111	45	5	3	15	16	6	5	التكرار ك	لدى المنظمة معايير رقابية معينة على الوثائق والبيانات الخاصة بمعايير الصحة والسلامة المهنية.	س 27
		90	10	6	30	32	12	10	%		
1.08855	3.3488	43	7	5	17	12	6	3	التكرار ك	تعتمد إدارة المنظمة على أساليب متعددة في الحصول على المعلومات اللازمة لتخطيط فعاليتها فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية.	س 28
		86	14	10	34	24	12	6	%		
1.01985	3.0652	46	4	2	15	17	8	4	التكرار ك	تقوم المنظمة بمراجعة معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في المركز وتحسينها باستمرار .	س 29
		92	8	4	30	34	16	8	%		
1.04522	3.0227	44	6	1	10	21	5	5	التكرار ك	تتعلق إدارة المنظمة بمعايير الصحة والسلامة المهنية المتعلقة 18001.	س 30
		88	12	2	20	42	10	10	%		
.99044	3.3636	44	6	3	21	11	7	2	التكرار ك	تؤكد الإدارة العليا في المنظمة على الالتزام بمضامين التميز القيادي بالمقارنة بالمنافسين.	س 31
		88	12	6	42	22	14	4	%		
1.10707	3.5870	46	4	7	25	5	6	3	التكرار ك	تتولى الإدارة العليا في المنظمة عملية التخطيط للإحتياجات المستقبلية.	س 32
		92	8	14	50	10	12	6	%		
1.02528	3.4348	46	4	5	20	14	4	3	التكرار ك	تتبنى الإدارة العليا في المنظمة الأهداف الاستراتيجية استناداً إلى حاجات ورغبات العملاء	س 33
		92	8	10	40	28	8	6	%		

1.16037	3.5111	45	5	6	24	7	3	5	التكرار ك	تهتم الإدارة العليا في المنظمة بإقامة الدورات التخصصية التي تهدف إلى تعريف الموظفين في جميع المستويات بأهمية خدمة العملاء والتميز في خدمتهم.	س 34
		90	10	12	48	14	6	10	النسبة %		
.92304	3.5909	44	6	4	25	10	3	2	التكرار ك	تسعى الإدارة العليا في المنظمة باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي جيد.	س 35
		88	12	8	50	20	6	4	النسبة %		
.98627	3.0667	45	5	3	10	23	5	4	التكرار ك	تقوم المنظمة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات العملاء المتنوعة.	س 36
		90	10	6	20	46	10	8	النسبة %		
1.01605	3.1087	46	4	2	16	17	7	4	التكرار ك	تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة إلى عمليات ضبط ونحسين مستمرين.	س 37
		92	8	4	32	34	14	8	النسبة %		
1.04512	3.4130	46	4	3	25	10	4	4	التكرار ك	تعتمد المنظمة على الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها.	س 38
		92	8	6	50	20	8	8	النسبة %		
1.02740	3.1111	45	5	2	15	19	4	5	التكرار ك	تتسم إجراءات تقديم الخدمات بالسرعة والراحة.	س 39
		90	10	4	30	38	8	10	النسبة %		
1.13841	3.2273	44	6	3	20	10	6	5	التكرار ك	تقوم المنظمة بالرقابة وبشكل مستمر على مراقبتها لتحسين آليات تقديم الخدمات.	س 40
		88	12	6	40	20	12	10	النسبة %		
1.03762	3.4347										

و من خلال جدول رقم (7) الذي يوضح بعض المقاييس الإحصائية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول عبارات ممارسات إدارة الموارد البشرية المؤثرة على المنظمة في تحقيق تميزها يلاحظ ما يلي :

أن العبارة الأولى كان متوسطها الحسابي 3.74 بانحراف معياري 0.98 ، وهي درجة موافقة مرتفعة. والعبارة الثانية كان متوسطها الحسابي 3.77 بانحراف معياري 0.94 ، وهي درجة موافقة مرتفعة. أما درجة الموافقة على إجابة العبارة الثالثة فكانت مرتفعة، حيث كان المتوسط الحسابي لها 3.89 بانحراف معياري 1.11 . والعبارة الرابعة كان متوسطها الحسابي 3.39 بانحراف معياري 0.95 ، وهي درجة موافقة منخفضة . وأما

العبارة الخامسة فكان متوسطها الحسابي 2.89 وانحرافها المعياري 1.13 ، وهي تعتبر درجة موافقة منخفضة. والعبارة السادسة كان متوسطها الحسابي 3.74 بانحراف معياري 0.99 ، وهي درجة موافقة مرتفعة. والعبارة السابعة كان متوسطها الحسابي 4.22 بانحراف معياري 0.79 ، وهي درجة موافقة منخفضة. أما درجة الموافقة على إجابة العبارة الثامنة فكانت مرتفعة، حيث كان المتوسط الحسابي لها 4.02 بانحراف معياري 0.75 . و العبارة التاسعة كان متوسطها الحسابي 3.78 بانحراف معياري 0.89 ، وهي درجة موافقة مرتفعة . وأما العبارة العاشرة كان متوسطها الحسابي 3.57 وانحرافها المعياري 1.108، وهي درجة موافقة مرتفعة. وأما العبارة الحادية عشر كان متوسطها الحسابي 4.06 وانحرافها المعياري 0.82، وهي درجة موافقة مرتفعة . وأما العبارة الثانية عشر كان متوسطها الحسابي 3.30 وانحرافها المعياري 0.99، وهي درجة موافقة منخفضة. وأما العبارة الثالثة عشر كان متوسطها الحسابي 3.76 وانحرافها المعياري 1.08، وهي درجة موافقة مرتفعة جدا ، وأما العبارة الرابعة عشر كان متوسطها الحسابي 3.28 وانحرافها المعياري 1.17، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة الخامسة عشر كان متوسطها الحسابي 3.74 وانحرافها المعياري 1.11، وهي درجة موافقة مرتفعة، وأما العبارة السادسة عشر كان متوسطها الحسابي 3.47 وانحرافها المعياري 1.21، وهي درجة موافقة منخفضة وأما العبارة السابعة عشر كان متوسطها الحسابي 3.36 وانحرافها المعياري 1.07، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة الثامنة عشر كان متوسطها الحسابي 3.65 وانحرافها المعياري 1.12، وهي درجة موافقة مرتفعة، وأما العبارة التاسعة عشر كان متوسطها الحسابي 3.33 وانحرافها المعياري 1.01، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة العشرون كان متوسطها الحسابي 3.43 وانحرافها المعياري 1.07، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة الحادية و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.26 وانحرافها المعياري 0.991.03، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة الثانية و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.19 وانحرافها المعياري 1.21، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة الثالثة و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.04 وانحرافها المعياري 1.00.0 وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة الرابعة و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.46 وانحرافها المعياري 1.06، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة الخامسة و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.06 وانحرافها المعياري 1.13، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة

السادسة و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.06 وانحرافها المعياري 1.08، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة السابعة و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.11 وانحرافها المعياري 1.09، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة الثامنة و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.34 وانحرافها المعياري 1.09، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة التاسعة و العشرون كان متوسطها الحسابي 3.07 وانحرافها المعياري 1.02، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة الثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.02 وانحرافها المعياري 1.05، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة الواحد والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.36 وانحرافها المعياري 0.99. وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة الثانية والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.59 وانحرافها المعياري 1.12، وهي درجة موافقة مرتفعة ، وأما العبارة الثالثة والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.43 وانحرافها المعياري 1.03، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة الرابعة والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.5 وانحرافها المعياري 1.16، وهي درجة موافقة مرتفعة، وأما العبارة الخامسة والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.59 وانحرافها المعياري 0.92 ، وهي درجة موافقة مرتفعة وأما العبارة السادسة والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.07 وانحرافها المعياري 0.99، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة السابعة و الثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.11 وانحرافها المعياري 1.02، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة الثامنة والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.41 وانحرافها المعياري 1.05، وهي درجة موافقة منخفضة، وأما العبارة التاسعة والثلاثون كان متوسطها الحسابي 3.11 وانحرافها المعياري 1.03، وهي درجة موافقة منخفضة ، وأما العبارة الأربعون فكان متوسطها الحسابي 3.23 وانحرافها المعياري 1.14، وهي درجة موافقة منخفضة .

وقد تم إجراء اختبار جودة المطابقة لإختبار الفرضية الصفرية، والتي تنص على أن: متوسط درجة الإجابة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية المؤثرة على تحقيق تميز المنظمة أقل من أو يساوي 3.5 ( موافقة منخفضة ) ، مقابل الفرضية البديلة التي تنص على أن: متوسط درجة الإجابة أكبر من 3.5 ( موافقة مرتفعة ) ، وحيث أن مستوى المعنوية المقابل للعبارة المتعلقة بالممارسات أكبر من 0.05 ، مما يشير إلى درجة تأثير منخفضة لها من قبل العبارات المتعلقة بالممارسات الإدارية المتعلقة بتحقيق تميز المنظمة.

## 15.3 نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية في

## تحقيق التميز المنظمة:

جدول رقم ( 8 ) يوضح هذه النتائج

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الاستقطاب والتعيين	47	1.00	5.00	3.5638	.75757
التدريب والتطوير	47	1.00	5.00	3.8305	.64072
تقييم الأداء	47	1.00	5.00	3.5372	.73466
التعويضات	47	1.00	4.86	3.3327	.88337
والسلامة الصحة المهنية	47	1.00	4.67	3.1074	.93145
التميز القيادي	47	1.00	4.80	3.4904	.85501
التميز بتقديم الخدمة	46	1.00	5.00	3.1848	.95916
Valid N (listwise)	46				

## NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=م1 م2 م3 م4 م5 م6 م7

/MISSING ANALYSIS.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	الاستقطاب والتعيين	التدريب والتطوير	تقييم الأداء	التعويضات	الصحة والسلامة المهنية	التميز القيادي	التميز بتقديم الخدمة
N	47	47	47	47	47	47	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.5638	3.8305	3.5372	3.3327	3.1074	3.1848
	Std. Deviation	.75757	.64072	.73466	.88337	.93145	.95916
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.154	.171	.138	.135	.163
	Positive	.073	.119	.147	.062	.085	.132
	Negative	-.126-	-.154-	-.171-	-.138-	-.135-	-.163-
Test Statistic		.126	.154	.171	.138	.135	.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>	.007 <sup>c</sup>	.002 <sup>c</sup>	.025 <sup>c</sup>	.032 <sup>c</sup>	.004 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

من خلال ( 8 ) جدول التحليل الاحصائي باستخدام برنامج (SPSS) لمحاور الاستبانة السبعة وهي على النحو التالي :

1 - المحور الأول : الاستقطاب والتعيين : تبين النتائج أن المتوسط الحسابي 3.5638 والانحراف المعياري 0.75757 وأن قيمة اختبار جودة المطابقة هو 0.126 وأن مستوى دلالة الاختبار هي  $Asymp. Sig.(2-tailed) = 0.059$  وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية  $\alpha = 0.05$  وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تقول لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق تميز المنظمة عند مستوى معنوية (0.05) في المؤسسة الوطنية للنفط، أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بمتوسط حسابي وانحراف معياري المذكورين أعلاه.

2 - المحور الثاني : التدريب والتطوير : ومن الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لهذا المحور هو 3.8305 وانحراف معياري قدره 0.64072 وأن قيمة اختبار جودة المطابقة هو 0.154 وأن مستوى دلالة الاختبار هي 0.007 وهي أصغر من مستوى دلالة الفرضية 0.05 الأمر الذي يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب والتطوير .

3 - المحور الثالث: تقييم الأداء: بمتوسط حسابي 3.5372 وانحراف معيار 0.73466 وقيمة اختبار جودة المطابقة 0.171 ومستوى دلالة الاختبار 0.002 وهي أصغر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية .

4 - المحور الرابع : التعويضات : بمتوسط حسابي 3.3327 وانحراف معيار 0.93145 وقيمة اختبار جودة المطابقة 0.135 ومستوى دلالة الاختبار 0.025 وهي أصغر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية .

5 - المحور الخامس: الصحة والسلامة المهنية: بمتوسط حسابي 3.1074 وانحراف معيار 0.73466 وقيمة اختبار جودة المطابقة 0.171 ومستوى دلالة الاختبار 0.032 وهي

أصغر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية .

6 - المحور السابع: التميز القيادي: بمتوسط حسابي 3.4904 وانحراف معيار 0.85501 وقيمة اختبار جودة المطابقة 0.189 ومستوى دلالة الاختبار 0.000 وهي أصغر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية .

7 - المحور السابع: التميز بتقديم الخدمة: بمتوسط حسابي 3.1848 وانحراف معيار 0.95916 وقيمة اختبار جودة المطابقة 0.163 ومستوى دلالة الاختبار 0.004 وهي أصغر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية .

## 16. نتائج الدراسة

من خلال عرض المشكلة التي تناولها البحث، و بالنظر إلى الأهداف التي تم وضعها و الفرضيات التي تمت صياغتها، و الإطار النظري الذي تمت كتابته، و أخيراً تحليل البيانات التي تم جمعها من واقع المؤسسة الوطنية للنفط محل الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، والتي تتلخص في الآتي:

1. المحور الأول و المتعلق بالاستقطاب و التعيين : حيث تم قبول الفرضية الصفرية التي تقول لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المنظمة عند مستوى معنوية (0.05) في المؤسسة الوطنية للنفط.

2. المحور الثاني و المتعلق بالتدريب والتطوير : حيث تم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة ، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب و التطوير .

3. المحور الثالث و المتعلق بتقييم الأداء : حيث تم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتقييم الأداء .

4. المحور الرابع و المتعلق بالتعويضات : حيث تم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتعويضات .

5. المحور الخامس و المتعلق بالصحة والسلامة المهنية : حيث تم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للصحة و السلامة المهنية .

6. المحور السادس والمتعلق بالتميز القيادي: حيث تم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتميز القيادي.

7. المحور السابع و المتعلق بالتميز بتقديم الخدمة : حيث تم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتميز بتقديم الخدمة.

### 17. توصيات الدراسة.

من خلال النتائج السابقة التي تم التوصل إليها من خلال الاختبارات الإحصائية التي تم إجرائها ، توفرت مجموعة من النتائج حول ممارسات إدارة الموارد البشرية و أثرها في تحقيق تميز المنظمة، و بناءً على هذه النتائج يقدم الباحث مجموعة من التوصيات التي يجب أن تؤخذ في عين الاعتبار.

ويمكن بيان أهم ما توصي به الدراسة للأطراف ذات العلاقة :

1. تعزيز إنتاجية قاعدة البيانات في المؤسسة الوطنية للنفط فيما يخص مهارات العاملين الحالية و أنشطة تدريب العاملين.
2. الاهتمام بالاعتماد على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين.
3. تعزيز اهتمام المؤسسة بأهمية الأيزو 10015 و المتعلق بتدريب الموظفين.
4. الاهتمام بتشجيع العاملين في المؤسسة الوطنية للنفط على الابداع في انجاز الأعمال و مكافأة العاملين المبدعين.
5. التأكيد على السرعة و الراحة في إجراءات تقديم الخدمات في المؤسسة الوطنية للنفط .

6. تعزيز الاهتمام من قبل المؤسسة الوطنية للنفط بإقامة الدورات التخصصية التي تهدف إلى تعريف الموظفين في جميع المستويات بأهمية خدمة العملاء و التميز في خدمتهم.
7. اهتمام الإدارة العليا للمؤسسة بالسعي باستمرار لتحقيق مركز تنافسي جيد.

## 18- المراجع

### أولا الكتب

- 1- الطائي و آخرون ، ( 2006م ) " إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل " (الأردن : عمان - دار وائل للنشر و التوزيع ) .
- 2- النعيمي و محمد عبد العال وصويص راتب جليل، " إدارة الجودة مفاهيم ممارسات " (الأردن : عمان-داراليازوي-2008م) .
- 3- زايد ، عادل ، ( 2003م ) " الأداء التنظيمي المتميز الطريق إلى منظمة المستقبل "، (مصر : مصر الجديدة - المنظمة العربية للتنمية الإدارية )
- 4- سعاد برونوطي، ( 2004 ف ) " إدارة الموارد البشرية " ( الأردن : عمان - دار وائل للنشر و التوزيع ) ،
- 5- شوقي ناجي جواد و ياسين الخرشة، ( 2008ف ) ، " المهارات القيادية و دورها في تبني استراتيجية التميز " ( عمان : المنظمة العربية للتنمية الادارية - ورقة عمل بالمؤتمر العربي الأول لإدامة التميز و التنافسية في مؤسسات القطاع العام و الخاص- ) .
- 6- شحاتة نظمي،(2000ف ) " إدارة الموارد البشرية " ، ( الأردن : عمان - دار الصفاء للنشر و التوزيع )
- 7- صلاح الدين محمدعبد الباقي، " الجوانب العلمية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات " ( مصر : الاسكندرية - الدار الجامعية للطباعة - .

- 8- علي إدريس محمد ، ( 2019ف) " إدارة الموارد البشرية و أثرها على تحقيق التميز المؤسسي " ( ليبيا : اجدابيا - دار الوطنية للكتاب).
- 9- علي إدريس محمد،(2019ف) " ممارسات إدارة الموارد البشرية و أثرها في تحقيق التميز المؤسسي "،( ليبيا: اجدابيا - دار الوطنية للكتاب).
- 10- عمر محمد الخرايشة، ( 1996 ف) " تقييم أسس و قواعد انتقاء الموظفين في جهاز الخدمة ، رسالة ماجستير غير منشورة : الجامعة الاردنية عمان الأردن ).
- 11- عمر وصفي عقيلي، " إدارة الموارد البشرية المعاصرة " (الأردن: عمان - دار وائل للنشر و التوزيع، 2006 ف)
- 12- محمد الصيرفي،( 2003 ف ) " التميز الاداري للعاملين بقطاع التربية التعليم " (مصر: الاسكندرية - مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع )،.
- 13- محمد العتيبي، ( 2002ف) ،" إدارة الموارد البشرية " ( الأردن : عمان - دار وائل للنشر والتوزيع )،
- 14- مؤيد سعيد السالم و عادل حرحوش،( 2002 ف ) " إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي " ( الأردن: إريد- عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع ).
- 15- نجم عبدالله العزاوي و عباس جواد، " تطور إدارة الموارد البشرية " ( الأردن: عمان - دار الباروني- 2010 ف
- 16- نجم العزاوي ،" التدريب الإداري " ( الأردن : عمان - 2006 ف ) .
- 17- ويلزمايك، ( 2005ف)" إدارة عملية التدريب وضع المبادئ وضع التنفيذ " ، (المملكة العربية السعودية : الرياض).

#### رسائل الماجستير

- 1- الحضيرى، الصادق أبو القاسم ،( 2007 م )تأثير إدارة الموارد البشرية في تحسين الخدمات المصرفية في المصارف التجارية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، طرابلس : ليبيا أكاديمية الدراسات العليا.

2- اسماعيل ، نورية صالح ، ( 2019م ) ، استراتيجيات التوظيف و التحفيز و أثرها في تحقيق التميز المؤسسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، طرابلس : ليبيا أكاديمية الدراسات العليا.

3- النعاس ، غادة الصالحين ، (2014م) ، أثر التخطيط الاستراتيجي على سياسات إدارة الموارد البشرية ، أطروحة الاجازة الدقيقة الدكتوراه غير منشورة ، طرابلس : ليبيا أكاديمية الدراسات العليا.

4- ليلا، إبراهيم عبد الهادي أحمد، ( 2013م) ، تخطيط الموارد البشرية و أثرها على فاعلية الأداء بالشركة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، طرابلس : ليبيا أكاديمية الدراسات العليا.

5- الأجرس ، عواطف النوري عبد السلام ، ( 2018م) ، استقطاب الموارد البشرية و أثرها على فاعلية أداء العاملين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، طرابلس : ليبيا أكاديمية الدراسات العليا.



## دراسة إحصائية لمواقف الشباب الليبي واتجاهاتهم حول العمل الوظيفي والحر

دراسة إحصائية على عينة من طلبة وطالبات جامعة طرابلس - ليبيا 2021م

أ. سعاد محمد البرقاوي

د. جمال محمد اندير

قسم الإحصاء جامعة طرابلس

### الملخص

يهدف هذا البحث الي التعرف على اتجاهات الشباب نحو العمل الوظيفي والعمل الحر واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، ووزعت على عينة حجمها (161) طالب وطالبة بجامعة طرابلس، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية، وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات من خلال تطبيق بعض أدوات التحليل الإحصائي وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروف اختصاراً ببرنامج (SPSS) وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج أهمها:

1. أن الشباب لديهم اتجاهات نحو العمل الحر .
  2. أن اتجاهات الشباب نحو العمل تنتجه اتجاهاً إيجابياً نحو العمل الحر أكثر من العمل الوظيفي.
  3. عدم وجود فروق في الاتجاه العام نحو العمل حسب التخصص وعمل الاب والخلفية الاجتماعية للأسرة وبين توجه الشباب نحو العمل.
- كلمات مفتاحية: الشباب الليبي، العمل الوظيفي، العمل الحر .

### القسم الأول: الإطار العام للبحث

1 - 1: المقدمة ومشكلة الدراسة:

يحثل العمل مكاناً بارزاً في حياة المجتمعات عامة وحياة الافراد خاصة، فعن طريقه تستطيع المجتمعات ان تواكب عجلة التقدم والتنمية وان تحقق كل ما هو ضروري لحياتها ورفاهيتها، كما انه - اي العمل - يمثل خصيصة مهمة من خصائص الانسان فيمقتضاه يحقق ذاته ويؤكد انسانيته. وان درجة تطور اي مجتمع انما تقاس على اساس ما حققه افراده من

إنجازات واكتشافات جديدة وما طوره من مشاريع تحققت عن طريق العمل بجميع أنواعه وقطاعاته فكل نوع ساهم في تطوير المجتمع سواء كان عملاً وظيفياً أم حراً.

وبما ان اساس كل عملية انتاجية هو العنصر البشري لذا فإن لكل شريحة من شرائح المجتمع دورها المهم في المساهمة في عملية بناءه وازدهاره ورفقيه. وتعد شريحة الشباب من اهم هذه الشرائح، فهم يعدون ثروة بشرية، ومركز طاقات المجتمع المنتجة وعدة المستقبل وذلك لما يمتازون به من حيوية ونشاط وقوة فيبيدهم مفاتيح التجديد والتغير، فالشباب عادة ما يواكبون اي تطور يحدث في العالم ويتأثرون به فيبتنون الكثير من الاتجاهات والقيم الجديدة التي تؤثر على سلوكهم وتظهر واضحة في تصرفاتهم ومطالبهم، وبما ان شريحة الشباب لها مكانة واسعة وحجم متميز في المجتمع لذا فإن الافكار التي تطرحها والوظائف التي تقوم بها تساهم في حيوية المجتمع وتغيره وازدهاره. فضلاً عن إنها - أي شريحة الشباب - تزخر بالحماس والطاقة والرغبة في العمل لذا فإنهم حريصون على التعبير عنها وإظهارها وأن أفضل طريق للتعبير عنها هو ولوجها ميادين العمل، فتعمل هذه الخصائص كمحركات تدفعهم للعمل وتكون ايضا كقوة دافعة نحو التقدم لدورها في تطوير لطاقاته وقدراته واتصاله الدائم بأحداث المجتمع والعصر الذي يعيش فيه من اجل اشباع حاجاته المتجددة وحاجات مجتمعه.

ان اختيار الشباب لنوع العمل تدخل فيه متغيرات كثيرة فالشباب لا يسلكون جميعهم بالطريقة نفسها ذلك لأن لكل شخص ظروفه وبيئته الخاصة واستعداداته وقدراته التي بموجبها يكتسب المهارات والقيم والاتجاهات والميول فيتصرف على وفق ما اكتسبه من هذه البيئة، فتؤثر البيئة الاجتماعية بكل معطياتها على طموحات واتجاهات الافراد وحتى في اختيارهم لعملهم، كما ان لكل عمل خصائصه وميزاته وظروفه التي تميزه عن الاعمال الاخرى وان الفرد عندما يتجه الى عمل معين دون الآخر لأنه قد يجد فيه تحقيقاً لذاته وإشباعاً لاحتياجاته أو تماشياً مع الظروف التي يعيش فيها.

وعلى اساس ذلك فإن باجتماع عنصر العمل والذي يعد الركيزة الاساسية لكل تقدم والشباب بما يمتاز به من طاقات وقدرات وحداثة يعني التقاء اهم قاعدتين تساهمان في ازدهار اي مجتمع ونهوضه.

إن الاهتمام بأمور الشباب وظروفهم واتجاهاتهم ولاسيما نحو العمل يساعد في التعرف على واقعهم وطموحاتهم ومشكلاتهم والاسباب التي تدفعهم الى التوجه نحو عمل معين والابتعاد عن الآخر، والعقبات التي تقف في طريقهم، حيث انه عند التعرف عليها يصار الى حلها وكذلك توجيههم التوجه السليم وتوفير فرص العمل الملائمة لهم والذي يحقق اهدافهم واهداف مجتمعهم.

## 1 - 2: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق الاهداف التالية: -

- 1\_ التعرف على اتجاهات الشباب نحو العمل الوظيفي والعمل الحر.
- 2\_ التعرف على ما إذا كان هناك فروق في اتجاهات الشباب نحو العمل الوظيفي والعمل الحر تبعاً لمتغيري الجنس والموطن الأصلي (ريف او حضر).
- 3\_ الكشف عن العلاقة بين التخصص العلمي وعمل الاب والخلفية الاجتماعية للأسرة وبين توجه الشباب نحو العمل.

## 1 - 3: أهمية الدراسة:

لقد ازداد الاهتمام بالشباب ازدياداً ملحوظاً وأصبح موضوع الشباب من الموضوعات المهمة، وذلك لما يضطلعون به من دور فعال ومؤثر في تقدم الشعوب والامم وتطور المجتمعات. كما ان الاهتمام بهم يعني اهتمام بالمجتمع ككل حاضره ومستقبله، فهم يمثلون قاعدة لمستقبل وقوة العمل الاساسية.

لذا تتبع اهمية الدراسة من انها تسعى الى تكوين رؤية مستقبلية لاتجاهات الشباب نحو العمل من حيث كونه عملاً وظيفياً او حراً مما يسهل ذلك في وضع الخطط والبرامج وتوجيههم الوجه الصحيحة لكي يستفيد المجتمع من طاقاتهم واستغلالها للعمل والانتاج، ويخلق الطرق والمجالات والفرص المختلفة لانطلاقها في صالحه نحو التقدم والنمو.

## 1 - 4: تساؤلات الدراسة:

- 1\_ ما هي اتجاهات الشباب نحو العمل الوظيفي والعمل الحر؟

2\_ هل توجد فروق جوهرية في اتجاهات الشباب نحو العمل الوظيفي والعمل الحر تبعاً لمتغيري الجنس والموطن الأصلي (ريف أو حضر).

3\_ هل توجد علاقة بين التخصص العلمي وعمل الاب والخلفية الاجتماعية للأسرة وبين توجه الشباب نحو العمل؟

### 1 - 5: منهج البحث:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المنهج المُتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي والذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتشخيصها وإلقاء الضوء على جوانبها المختلفة، بغرض فهمها وتحديد أسبابها، فالمنهج الوصفي يهتم بتوضيح واقع الظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد الدراسة، والتعبير عنها وصفاً كمياً أو وصفاً نوعياً، وصولاً لفهم الظاهرة وما تتطلبه من إجراءات للتعامل معها، وهذا المنهج يعتمد في تنفيذه على جمع البيانات من مقابلات شخصية، واستخدام استمارة الاستبيان، وهذا المنهج يساعد على التنبؤ المستقبلي للظاهرة. (القاضي، 2008م).

### 1 - 6: حدود البحث:

يتضمن البحث مجموعة من الحدود على النحو التالي:

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على موضوع الشباب الليبي واتجاهاتهم نحو العمل الوظيفي والحر.

**الحدود المكانية:** اقتصر اجراء هذه الدراسة على عينة عشوائية من طلبة وطالبات جامعة طرابلس - ليبيا.

**الحدود الزمنية:** الفصل الدراسي 2020م - 2021م، بجامعة طرابلس

### مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

1. **الشباب Youth:** يتحدث المتحدثون عن الشباب وهو حديث يشارك فيه في العادة مختلف فئات المجتمع. لكن عندما يرغب باحث في المساهمة في هذا الحديث مستخدماً لغة البحث العلمي يفاجئ باختلافات كبيرة بين المتحدثين والمسؤولين والباحثين حول الحدين الأدنى والأعلى للسن المعنية. فيخفض بعضهم من مستوى

الحد الأدنى لفئة الشباب ليضعه في مستوى سن الثانية عشرة، وبعضهم الآخر يرفع هذا الحد قليلاً ويضعه حول الخامسة عشر وحتى الثامنة عشر. وتظهر درجة الاختلاف نفسها بالنسبة للحد الأعلى والذي يتراوح ما بين الرابعة والعشرين والخامسة والثلاثين (محمد علي، 1985م). لكن حسب تعريف الجمعية العامة للأمم المتحدة، هم ما بين 15-24 سنة وهي الفئة العمرية التي تشكل حجماً أكبر بين سائر الفئات العمرية في المجتمع العربي فهي تمثل تقريباً 20% من مجموع سكان البلدان العربية (أمانى، 2006م).

2. **الاتجاهات Trends:** استعمل هذا المصطلح بمعان مختلفة. حيث تعرف الاتجاهات بأنها "أفكار أو مفاهيم ذات أبعاد متعددة بسبب تفاعل عدة عوامل مع بعضها في آن واحد" (المغربي، 1994م)، وتعرف أيضاً بأنها "استعداد نفسي يوجه سلوك الفرد" (الطجم، 2000م)، ويعرف الاتجاه من خلال معجم العلوم الاجتماعية بأنه "تنظيم نفسي مستقر للعمليات الإدراكية والمعرفية والوجدانية لدى الفرد يسهم بشكل كبير في تحديد الشكل النهائي لاستجاباته الصادرة نحو الأشياء من حيث القبول أو النفور" (اليونيسكو، 1975م)، ويعرف أيضاً "الحالة العقلية التي توجه استجابة الفرد" (زيدان، 1399 هـ)، ويقول مصطفى سويف، إن الاتجاهات هي الحالات الوجدانية القائمة وراء رأي الشخص، أو اعتقاده فيما يتعلق بموضوع معين، من حيث رفضه لهذا الموضوع أو قبوله، ودرجة هذا الرفض أو القبول. وهناك نوعان من الاتجاهات لدى الشخص: الأول اتجاهات شخصية تمثل اتجاهاته نحو أحداث حياته. والثاني اتجاهات اجتماعية تمثل اتجاهاته نحو الأحداث والموضوعات العامة في الحياة الاجتماعية (سويف، 1970م).

3. **المواقف Attitudes:** تشير كلمة موقف أو مواقف في إطار هذه الدراسة إلى حالة الرفض المطلق أو القبول المطلق للمزيج من سلوك السلف والعادات والتقاليد الموروثة في ظل التغيرات التي طرأت على حالة المجتمع من قبل الشباب.

4. **العمل Labour:** يعرف العمل بأنه: - مجهود ارادي عقلي او بدني يتضمن التأثير على الاشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد، والعمل هو ذلك الجهد العقلي او العضلي

المبدول من قبل الشخص مقابل اجر معين (زكي، 1977م)، وهناك تعريف آخر للعمل من الناحية الاقتصادية هو أنه: جميع الجهود الجسمانية او الذهنية التي يبذلها الانسان العامل في العملية الانتاجية وبمعنى آخر هو كل مجهود بشري ينشأ عنه زيادة في المنفعة الاقتصادية، ويعد العمل عنصراً أساسياً من عناصر الانتاج، حيث يشكل القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل في النتائج النهائية للأنشطة الإنتاجية كافة. لذا فقد عرف بأنه: ذلك النشاط الذي يستهدف انتاج وتقديم السلع والخدمات للأفراد الآخرين (النعيمي، 1990م). يعرف كذلك بأنه: جهد الإنسان لممارسة تأثيراته على عناصر الانتاج (الطبيعة ورأس المال) من اجل خلق ناتج منظور أو غير منظور لسد احتياجاته. وبذلك فهو مصدر كسب القوت وتوفير الاحتياجات، وبالتالي المساهمة في خلق الرفاه العام للمجتمع (الراوي، 1989م).

**والعمل في النظام الرأسمالي هو:** جهد يبذل لخلق منفعة لم تكن موجودة او لزيادة هذه المنفعة، وانه عن طريق العمل والمشاركة في الانتاج يحصد الانسان الاجر والدخل في اي صورة من صورته ليحقق به حاجاته (عيسى، 1983م).

**وفي النظام الاشتراكي:** - العمل له طابع اجتماعي، فالناس الذين يمارسونه انما يدخلون في علاقات معينة لهذا الغرض تختلف باختلاف شكل ملكية وسائل الإنتاج السائدة في المجتمع، فالعمل في هذا النظام يصبح عملاً للمجتمع وله مردود ايجابي لتحسين مستويات الحياة المادية للناس (الراوي، 1989م).

اما العمل بالمفهوم الفلسفي، فهو نشاط الانسان الارادي المقترن بالجهد لغرض منفعة بشرية غير التسلية واللهو (السعيد، 1974م)، وعند بعض علماء النفس، العمل سلسلة من الانعكاسات التي تظهر على الجوارح ولها مثير او دافع من داخل النفس الانسانية، وهو ايضا سلوك ظاهري يترجم عن حالات نفسية تتولد عن حاجة طبيعية او اجتماعية (عيسى، 1983م).

**العمل الوظيفي Occupation Labour:** هو عمل الفرد كموظف حكومي في احدى دوائر الدولة او في القطاع المختلط (زهير، 1990م).

**العمل الحر Free Labour:** هو عمل الفرد لحسابه الخاص او في القطاع الخاص، اي كل عمل ليس حكومياً (زهير، 1990م).

**1 - 7: عينة الدراسة:** تكونت العينة من (161) طالباً وطالبة، ومنهم (56) طالباً و (161) طالبة وجميعهم طلبة بجامعة طرابلس، وتم تجميع العينة في بداية الدراسة للفصل الدراسي الخريف 2020م - 2021م، وسجلت 65 طالب تخصص دراسات إنسانية و 96 طالب دراسات علمية.

جدول رقم (1): توزيع أفراد العينة وفقاً للجنس والتخصص العلمي

التخصص العلمي		الجنس	
دراسات علمية	دراسات إنسانية	إناث	ذكور
96	65	161	56

### القسم الثاني: الإطار العملي للبحث

بعد جمع بيانات البحث، قام الباحثان بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية. وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. المناسبة.

أولاً: قياس صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة)

1- صدق الاستبانة (الصدق الظاهري):

1- صدق الاستبانة Validity

يعرف الصدق على أنه "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب لقياسه" (عطية، 1996م)، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة.

كما يُقصد بالصدق "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات، 1997م). وقام الباحثان بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

### 1-1 صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

يُعرف صدق المحتوى على انه قدرة المقياس على "قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر اليه وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس ابعاد المتغير المختلفة" (القحطاني، 2002م). لضمان صدق محتوى اداة جمع بيانات هذه الدراسة، قام الباحثان بمراجعة أهم الدراسات والبحوث ذات العلاقة والتي من خلالها تم التوصل الى تصميم المسودة الاولى لأداة جمع البيانات (الاستبانة)، وتم التأكد من صدق المحتوى بعرض الاستبانة بعد تصميمها على مجموعة من المتخصصين والخبراء في مجال الادارة، ومن ثمّ تمّ تحكيمها علمياً من قبلهم، وكذلك خبير ومتخصص في مجال الإحصاء التطبيقي، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، ومن ثمّ تمّ إخراج استبانة الدراسة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات التي استلزم الأمر إجراءها من إضافة أو حذف أو تعديل.

### 1-2 صدق التجانس (الاتساق الداخلي):

يقصد بصدق التجانس (الاتساق الداخلي) مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation) بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

### المحور الاول: العمل الحر:

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	يحقق العمل الحر مردودا ماديا أكثر من العمل الوظيفي	0.601	* 0.000
2	يولد العمل الحر الشعور بالثقة والاستقلالية أكثر من العمل الوظيفي	0.712	* 0.000
3	يحرر العمل الحر الفرد من القيود الوظيفية والروتين أفضل من العمل الوظيفي	0.901	* 0.000
4	يلبي العمل الحر الطموحات ويخلق مجالاً للأبداع والتفان في أداء العمل أكثر من العمل الوظيفي	0.665	* 0.000
5	يمتاز العمل الحر بالتجدد باستمرار أكثر من العمل الوظيفي	0.721	* 0.000
6	يساعد العمل الحر على تحقيق ذات الفرد أكثر من العمل الوظيفي	0.811	* 0.000
7	يتحكم الفرد في العمل الحر بوقته كيما يشاء أكثر من العمل الوظيفي	0.897	* 0.000
8	يتيح العمل الحر التسريع بعملية جمع المال أكثر من العمل الوظيفي	0.665	* 0.000
9	يكسب العمل الحر الفرد خبرة عملية أكثر من العمل الوظيفي	0.719	* 0.000
10	يحقق العمل الحر حرية اختيار طبيعة العمل الذي يرغب فيه الفرد أكثر من العمل الوظيفي	0.801	* 0.000
11	يساعد العمل الوظيفي على وضع خطة ثابتة للصرف أفضل من العمل الحر	0.919	* 0.000
12	العمل الحر غير مضمون وغير مستقر وعرضة للتقلبات أو التوقف عن العمل أكثر من العمل الوظيفي	0.710	* 0.000
13	يفضل بعضهم العمل الحر لأنه يسمح للفرد بالابتعاد عن ضغوط العمل أكثر من العمل الوظيفي	0.648	* 0.000
14	قلة وجود فرص العمل الوظيفي تدفع الفرد إلى التوجه نحو العمل الحر	0.847	* 0.000
15	يتيح العمل الحر فرص أكثر لتحقيق الطموحات من الناحية الاقتصادية أفضل من العمل الوظيفي	0.926	* 0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

### المحور الثاني: العمل الوظيفي:

يوضح الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	يوفر العمل الوظيفي الدخل المستمر أفضل من العمل الحر	0.622	* 0.000
2	يحقق العمل الوظيفي الضمان الاجتماعي للفرد ولعائلته أكثر من العمل الحر	0.697	* 0.000
3	يوفر العمل الوظيفي الاستقرار النفسي والطمأنينة أفضل من العمل الحر	0.705	* 0.000
4	يحقق العمل الوظيفي مركزاً اجتماعياً للفرد أعلى من العمل الحر	0.762	* 0.000
5	يمتاز العمل الوظيفي بالنظام والالتزام أفضل من العمل الحر	0.648	* 0.000
6	يلبي العمل الوظيفي حاجة الفرد إلى الانتماء للأخريين أفضل من العمل الحر	0.692	* 0.000
7	يضمن العمل الوظيفي العمل في التخصص الذي درس فيه الطالب أفضل من العمل الحر	0.573	* 0.000
8	يسمح العمل الوظيفي في التنقل والتدرج من درجة وظيفية إلى أعلى منها أكثر من العمل الحر	0.795	* 0.000
9	يكسب العمل الوظيفي الاحترام لشخصية الفرد أكثر من العمل الحر	0.630	* 0.000
10	ينظر الناس إلى العمل الحر نظرة احترام وتقدير مع ضمان مكانة اجتماعية أفضل من العمل الوظيفي	0.613	* 0.000
11	يضمن العمل الوظيفي حماية قانونية للفرد من الاستغلال أكثر من العمل الحر	0.640	* 0.000
12	يمنح العمل الوظيفي الفرد القدرة على احترام الوقت أكثر من العمل الحر	0.646	* 0.000
13	يسمح العمل الوظيفي باستغلال الوقت المتبقي من اليوم أكثر من العمل الحر	0.869	* 0.000
14	لا يكتسب الشخص ثقافة من العمل الحر بقدر الثقافة التي يكتسبها من العمل الوظيفي	0.841	* 0.000
15	يوفر العمل الوظيفي الفرص أكثر لأصحاب المؤهلات العلمية أكثر من العمل الحر	0.675	* 0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

## 2 - ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في

نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترة زمنية معينة.

وقد اتبَع الباحث القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقتين هما: معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (Sekaran, U. (2006) )، وذلك كما يلي:

## 1-2 معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient):

اتَّبَع الباحثان القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient)، وفيها يتم احتساب معامل ألفا كرونباخ

وتكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 60%، ومقبولاً إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60% أو أقل من 70%)، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن الفترة (من 70% أو أقل من 80%)، أما إذا كانت هذه القيمة أكبر من أو يساوي 80% يشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من 100% تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل.

أما فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة.

جدول (4): قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة

ت	المتغير	الرمز	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	العمل الحر	X01	15	94.8
2	العمل الوظيفي	X02	15	92.4
	اجمالي الفقرات		30	91.3

واضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الدراسة. وكذلك قيمة ألفا لجميع الفقرات 91.3%، وهي قيم ثبات عالية جداً ومقبولة في العرف الإحصائي.

## 2 - 3: التجزئة النصفية (Split Half):

تعتمد طريقة التجزئة النصفية على تجزئة فقرات الاختبار الى مجموعتين، ومن ثم ايجاد معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation coefficient بين المجموعتين  $r_{12}$ ، وبعد ذلك نقوم بتصحيح معامل الارتباط بأحد الطريقتين:

## 2 - 3 - 1: معامل ثبات سبيرمان براون coefficient Spearman Brown

يتطلب استخدام معامل ثبات سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط أن يكون التباين فيها متساوي للمجموعتين وكما يتطلب ان يكون معامل ثبات الفا كرونباخ متساوي للمجموعتين ( $R_{11} = R_{22}$ )، والذي يعطي بالعلاقة التالي:

$$\text{Spearman Brown Formula} = \frac{2 \times r_{12}}{1 + r_{12}}$$

## 2 - 3 - 2: معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية Guttman Split-Half Coefficient

فيما يتعلق بطريقة ثبات التجزئة النصفية لهذه الدراسة، يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (4)، أن قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى سجلت 55.89 والتباين المناظر له 92.462 لعدد 15 فقرة، وقيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية سجلت 58.65 وقيمة التباين المناظرة له 51.068 لعدد 15 فقرة.

جدول رقم (5): يبين المتوسط الحسابي والتباين والانحراف المعياري لكل مجموعة

	Mean المتوسط	Variance التباين	Std. Deviation الانحراف المعياري	N of Items العدد
Part 1	55.89	92.462	9.616	15
Part 2	58.65	51.068	7.146	15
Both Parts	114.53	262.300	16.196	30

كما يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (5) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين سجلت 0.864 وان قيمة معامل الفا كرونباخ للمجموعة الاولى تساوي 0.884 لعدد 15 فقرة ومعامل الفا كرونباخ للمجموعة الثانية تساوي 0.767 لعدد 15 فقرة.

وبما أن قيمة التباين للمجموعة الاولى (92.462) لا تساوي قيمة التباين للمجموعة الثانية (51.068)، بالتالي نستخدم معامل ثبات جثمان لتصحيح معامل ارتباط بيرسون، من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (6) نستنتج ان قيمة معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية يساوي 0.906 وتعتبر هذه القيمة عالية جداً ومقبولة احصائياً.

جدول رقم (6): يبين معامل ثبات التجزئة النصفية

Cronbach's Alpha	Value	8840.
	Part 1	
	N of Items	15
Part 2	Value	7670.
	N of Items	15
Total N of Items		30
Correlation Between Forms		8640.
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	9270.
	Unequal Length	9270.
Guttman Split-Half Coefficient		9060.

بالنظر إلى المعاملات السابقة، يلاحظ أن جميع قيم الاختبار مرتفعة وهي تمثل مؤشرات جيدة ومطمئنة لأغراض الدراسة، ويمكن الوثوق بها وتدل على ثبات أداة القياس بشكل جيد. وبذلك يكون الباحثان قد تأكدا من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلهم على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

## القسم الثاني: التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة

### 2 - 1 البيانات الشخصية:

**تمهيد:** بعد الانتهاء من توزيع الاستبيانات على المشاركين في الدراسة والحصول على البيانات المطلوبة، تم تفرغها باستخدام الحاسوب من أجل معالجتها حسب الأساليب الإحصائية المناسبة لتوجهات الدراسة، بقصد بلوغ النتائج واختبار الفرضيات التي تم صياغتها.

### وصف خصائص المشاركين في الدراسة:

القسم الأول من قائمة الاستبيان تم تخصيصه للأسئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع بيانات التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي:

### 1/ النوع: يوضح الجدول رقم (7) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب النوع

جدول رقم (7): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب النوع

النسبة (%)	العدد	
34.8	56	ذكر
65.2	105	أنثى
100.0	161	الإجمالي

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول رقم (7) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب النوع، حيث سجل عدد المشاركين في الدراسة من الذكور 56 مشارك بنسبة 34.8% وعدد المشاركين في الدراسة من الإناث 105 مشارك بنسبة 65.2%.

### 2/ الفئة العمرية: يعكس الجدول رقم (13) توزيع المشاركين في الدراسة حسب الفئة

العمرية، وقد تم تقسيم فئات الفئة العمرية الى أربع فئات (من 20 \_ 22 سنة، من 23 \_ 25 سنة، من 26 سنة فأكثر)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن 65%

تقريباً من المشاركين في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 20 \_ 22 سنة)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (8): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة (%)	العدد	
65.2	105	من 20 الى 22 سنة
21.7	35	من 23 الى 25 سنة
13.0	21	من 26 سنة فأكثر
100.0	161	الإجمالي

يلاحظ ان نسبة 22% تقريباً من المشاركين في الدراسة أعمارهم (من 23 الى 25 سنة)، في حين سجلت نسبة 13% تقريباً منهم أعمارهم ضمن الفترة (من 26 سنة فأكثر) وهي أقل نسبة.

**3/ التخصص العلمي:** يعكس الجدول رقم (9) توزيع المشاركين في الدراسة حسب التخصص العلمي، وقد تم تقسيم مستويات التخصص العلمي الى مستويين فقط (دراسات إنسانية، دراسات علمية)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن نسبة الذين تخصصهم دراسات علمية وصلت الى 60% تقريباً وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (9): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب التخصص العلمي

النسبة (%)	العدد	
40.4	65	دراسات انسانية
59.6	96	دراسات علمية
100.0	161	الإجمالي

كما يلاحظ ان ما نسبته 40% تقريباً من المشاركين في الدراسة تخصصهم دراسات انسانية.

**4/ المواطن الأصلي:** يعكس الجدول رقم (10) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المواطن الاصلي، وقد تم تقسيم مستويات المواطن الاصلي الى مستويين فقط (حضر،

ريف). يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين مواطنهم الأصلي حضر وصلت الى 76% تقريباً وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (10): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الموطن الاصلي

النسبة (%)	العدد	
76.4	123	حضر
23.6	38	ريف
100.0	161	الاجمالي

كما يلاحظ ان اقل نسبة 24% تقريباً ممن الموطن الاصلي لهم (ريف).

5/ **عمل الأب:** يعكس الجدول رقم (11) توزيع المشاركين في الدراسة حسب عمل الأب، وقد تم تقسيم مستويات عمل الأب إلى ثلاثة مستويات (عمل حر، عمل حكومي، لا يوجد)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور أن 63% تقريباً من المشاركين في الدراسة عمل الأب (عمل حكومي)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (11) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب عمل الأب

النسبة (%)	العدد	
27.3	44	عمل حر
62.7	101	عمل حكومي
9.9	16	لا يوجد
100.0	161	الإجمالي

يلاحظ ان نسبة 27% تقريباً من المشاركين في الدراسة عمل الأب (عمل حر)، في حين سجلت نسبة 10% تقريباً منهم عمل حر (لا يوجد) وهي أقل نسبة.

6/ **المستوى المعيشي للأسرة:** يعكس الجدول رقم (12) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المستوى المعيشي للأسرة، وقد تم تقسيم مستويات المستوى المعيشي للأسرة إلى ثلاثة مستويات (متدني، متوسط، مرفه)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور أن 64% تقريباً من المشاركين في الدراسة المستوى المعيشي للأسرة (متوسط)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (12) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب عمل الأب

النسبة (%)	العدد	
23.6	38	متدني
64.0	103	متوسط
12.4	20	مرفه
100.0	161	الإجمالي

يلاحظ ان نسبة 24% تقريباً من المشاركين في الدراسة المستوى المعيشي للأسرة (متدني)، في حين سجلت نسبة 12% تقريباً منهم المستوى المعيشي للأسرة (مرفه) وهي أقل نسبة.

## 2 - 2 / التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة

**مقدمة:** بعد جمع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، وفي هذا الجزء أعطيت الإجابة "غير موافق بشدة" درجة واحدة، "غير موافق" درجتين، وأعطيت الإجابة "محايد" 3 درجات، 4 درجات للإجابة "موافق"، فيما أعطت الإجابة "موافق بشدة" 5 درجات، بحيث كلما زادت درجة الإجابة زادت درجة الموافقة عليها والعكس صحيح. وهذه الدرجات تمثل إجابات المشاركين في الدراسة على الأسئلة الواردة بقائمة الاستبانة مخرجات الدراسة الميدانية، وهي ذاتها تعد مدخلات التحليل الإحصائي، والذي يهدف إلى استخلاص النتائج من خلال تحليل هذه المدخلات، وقد تم إحصائياً احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونسبة الإجابات لكل فقرة.

واستخدم الباحثان اختبار T للعينة الواحدة One Sample T-Test، وذلك لاختبار فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة على محتوى كل فقرة، وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة أكبر من 3، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة أصغر من

مستوى المعنوية 0.05 والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة أصغر من 3، وتكون آراء أفراد عينة الدراسة محايد إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وهذا ينطبق على جميع الفقرات في استبانة الدراسة.

### المحور الأول: الاتجاه نحو العمل الحر.

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (الاتجاه نحو العمل الحر) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (13) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (13): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الأول

الاتجاه الساند	الدلالة الإحصائية	إحصاءه الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X01
موافق	* 0.000	21.453	0.823	4.39	يحقق العمل الحر مردوداً مادياً أكثر من العمل الوظيفي	1
موافق	* 0.000	13.509	1.021	4.09	يولد العمل الحر الشعور بالثقة والاستقلالية أكثر من العمل الوظيفي	2
موافق	* 0.000	9.962	1.052	3.83	يحرر العمل الحر الفرد من القيود الوظيفية والروتين أفضل من العمل الوظيفي	3
موافق	* 0.000	15.617	0.883	4.09	يلبي العمل الحر الطموحات ويخلق مجالاً للأبداع والتفكير في أداء العمل أكثر من العمل الوظيفي	4
موافق	* 0.000	30.864	0.572	4.39	يمتاز العمل الحر بالتجدد باستمرار أكثر من العمل الوظيفي	5
موافق	* 0.000	14.298	0.887	4.00	يساعد العمل الحر على تحقيق ذات الفرد أكثر من العمل الوظيفي	6
موافق	* 0.000	3.661	1.206	3.35	يتحكم الفرد في العمل الحر بوقته كيفما يشاء أكثر من العمل الوظيفي	7
موافق	* 0.000	28.015	0.650	4.43	يتيح العمل الحر التسريع بعملية جمع المال أكثر من العمل الوظيفي	8
موافق	* 0.000	21.054	0.681	4.13	يكسب العمل الحر الفرد خبرة عملية أكثر من العمل الوظيفي	9
موافق	* 0.000	12.339	0.996	3.97	يحقق العمل الحر حرية اختيار	10

الاتجاه الساند	الدلالة الإحصائية	إحصاءه الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X01
					طبيعة العمل الذي يرغب فيه الفرد أكثر من العمل الوظيفي	
موافق	* 0.000	9.071	1.034	3.74	يساعد العمل الوظيفي على وضع خطة ثابتة للصراف أفضل من العمل الحر	11
موافق	* 0.000	20.093	0.777	4.23	العمل الحر غير مضمون وغير مستقر وعرضة للتقلبات أو التوقف عن العمل أكثر من العمل الوظيفي	12
موافق	* 0.000	7.353	1.115	3.65	يفضل بعضهم العمل الحر لأنه يسمح للفرد بالابتعاد عن ضغوط العمل أكثر من العمل الوظيفي	13
موافق	* 0.000	32.235	0.582	4.48	قلة وجود فرص العمل الوظيفي تدفع الفرد إلى التوجه نحو العمل الحر	14
موافق	* 0.000	10.204	1.174	3.94	يتيح العمل الحر فرص أكثر لتحقيق الطموحات من الناحية الاقتصادية أفضل من العمل الوظيفي	15

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح الآتي:

- جميع الفقرات المتعلقة بالمحور (الاتجاه نحو العمل الحر) تمت الموافقة عليها، حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".
- أكثر الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (14) والتي تنص على "قلة وجود فرص العمل الوظيفي تدفع الفرد إلى التوجه نحو العمل الحر" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 4.48 بأهمية نسبية 89.6%.
- أقل الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (7) والتي تنص على "يتحكم الفرد في العمل الحر بوقته كيفما يشاء أكثر من العمل الوظيفي" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 3.35 بأهمية نسبية 67.0%.

### المحور الثاني: الاتجاه نحو العمل الوظيفي:

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (الاتجاه نحو العمل الوظيفي) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (14) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (14): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الثاني

X02	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	يوفر العمل الوظيفي الدخل المستمر أفضل من العمل الحر	3.85	1.026	10.524	* 0.000	موافق
2	يحقق العمل الوظيفي الضمان الاجتماعي للفرد ولعائلته أكثر من العمل الحر	4.14	0.925	15.586	* 0.000	موافق
3	يوفر العمل الوظيفي الاستقرار النفسي والطمأنينة أفضل من العمل الحر	3.62	1.193	6.604	* 0.000	موافق
4	يحقق العمل الوظيفي مركزاً اجتماعياً للفرد أعلى من العمل الحر	3.26	1.207	2.743	* 0.007	موافق
5	يمتاز العمل الوظيفي بالنظام والالتزام أفضل من العمل الحر	3.85	0.982	10.990	* 0.000	موافق
6	يلبي العمل الوظيفي حاجة الفرد إلى الانتماء للآخرين أفضل من العمل الحر	3.22	0.962	2.950	* 0.004	موافق
7	يضمن العمل الوظيفي العمل في التخصص الذي درس فيه الطالب أفضل من العمل الحر	3.53	1.043	6.421	* 0.000	موافق
8	يسمح العمل الوظيفي في التنقل والتدرج من درجة وظيفية إلى أعلى منها أكثر من العمل الحر	3.74	1.154	8.128	* 0.000	موافق
9	يكسب العمل الوظيفي الاحترام لشخصية الفرد أكثر من العمل الحر	2.91	1.180	0.935-	0.351	محايد
10	ينظر الناس إلى العمل الحر نظرة احترام وتقدير مع ضمان مكانة	3.38	1.095	4.390	* 0.000	موافق

X02	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
	اجتماعية أفضل من العمل الوظيفي					
11	يضمن العمل الوظيفي حماية قانونية للفرد من الاستغلال أكثر من العمل الحر	4.09	0.883	15.617	* 0.000	موافق
12	يمنح العمل الوظيفي الفرد القدرة على احترام الوقت أكثر من العمل الحر	4.04	1.002	13.212	* 0.000	موافق
13	يسمح العمل الوظيفي باستغلال الوقت المتبقي من اليوم أكثر من العمل الحر	3.91	1.267	9.145	* 0.000	موافق
14	لا يكتسب الشخص ثقافة من العمل الحر بقدر الثقافة التي يكتسبها من العمل الوظيفي	2.69	1.300	3.031-	* 0.003	غير موافق
15	يوفر العمل الوظيفي الفرص أكثر لأصحاب المؤهلات العلمية أكثر من العمل الحر	3.60	1.120	6.754	* 0.000	موافق

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح الآتي:

- عدد الفقرات المتعلقة بالمحور (الاتجاه نحو العمل الوظيفي) والتي تمت الموافقة عليها 13 فقرة بنسبة 86.6%، حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".
- أكثر الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (2) والتي تنص على " يحقق العمل الوظيفي الضمان الاجتماعي للفرد ولعائلته أكثر من العمل الحر" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 4.14 بأهمية نسبية 82.7%.
- أقل الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (6) والتي تنص على " يلبي العمل الوظيفي حاجة الفرد إلى الانتماء للآخرين أفضل من العمل الحر" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 3.22 بأهمية نسبية 64.5%.

### القسم الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

#### 3 - 1: اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الوظيفي والعمل الحر

تحقيقاً للهدف الذي ينص على التعرف على اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الحر والعمل الوظيفي. قام الباحث في البدء بقياس اتجاهات الشباب نحو العمل بصورة عامة، وقد استخدم الباحث اختبار T للعينه الواحدة One Sample T-Test لمعرفة اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الاتجاه نحو العمل، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لمحور الاتجاه نحو العمل

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصاءة اختبار T	الدلالة الإحصائية
3.82	0.840	19.221	* 0.000

نلاحظ من خلال البيانات الواردة السابق أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.82 بانحراف معياري مناظر له 0.840 وان قيمة إحصاءة الاختبار 19.221 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على ان الشباب الليبي لديهم اتجاهات نحو العمل.

ومن اجل التعرف على اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الوظيفي والعمل الحر، استخدم الباحث اختبار T للعينه الواحدة One Sample T-Test لمعرفة اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الوظيفي والعمل الحر كلا على حدة، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية) لكل محور.

جدول رقم (16): يوضح الاتجاه نحو العمل الحر والعمل الوظيفي

نوع العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصاءة اختبار T	الدلالة الإحصائية
العمل الحر	4.05	0.700	18.985	* 0.000
العمل الوظيفي	3.59	0.763	9.798	* 0.000

**الاتجاه نحو العمل الحر:** نلاحظ من خلال البيانات الواردة السابق أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 4.05 بانحراف معياري مناظر له 0.700 وان قيمة إحصاءة الاختبار 18.985 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على الشباب الليبي لديهم اتجاهات نحو العمل الحر، وقام الباحث بترتيب فقرات اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الحر، حسب الأهمية النسبية كالآتي:

1. قلة وجود فرص العمل الوظيفي تدفع الفرد إلى التوجه نحو العمل الحر، بأهمية نسبية 89.6%.
2. يتيح العمل الحر التسريع بعملية جمع المال أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 88.7%.
3. يحقق العمل الحر مردوداً مادياً أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 87.8%.
4. يمتاز العمل الحر بالتجدد باستمرار أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 87.8%.
5. يكسب العمل الحر الفرد خبرة عملية أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 82.6%.
6. يولد العمل الحر الشعور بالثقة والاستقلالية أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 81.7%.
7. يلبي العمل الحر الطموحات ويخلق مجالاً للأبداع والتفنن في أداء العمل أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 81.7%.

8. يساعد العمل الحر على تحقيق ذات الفرد أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 80.0%.

9. يحقق العمل الحر حرية اختيار طبيعة العمل الذي يرغب فيه الفرد أكثر من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 79.4%.

10. يتيح العمل الحر فرص أكثر لتحقيق الطموحات من الناحية الاقتصادية أفضل من العمل الوظيفي، بأهمية نسبية 78.9%.

**الاتجاه نحو العمل الوظيفي:** نلاحظ من خلال البيانات الواردة السابق أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.59 بانحراف معياري مناظر له 0.763 وان قيمة إحصاء الاختبار 9.798 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على الشباب الليبي لديهم اتجاهات نحو العمل الحر، وقام الباحث بترتيب العوامل التي أدت الى اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الوظيفي، حسب الأهمية النسبية كالآتي (تم اختيار أكثر 5 عوامل):

1. يحقق العمل الوظيفي الضمان الاجتماعي للفرد ولعائلته أكثر من العمل الحر، بأهمية نسبية 82.7%.

2. يضمن العمل الوظيفي حماية قانونية للفرد من الاستغلال أكثر من العمل الحر، بأهمية نسبية 81.7%.

3. يمنح العمل الوظيفي الفرد القدرة على احترام الوقت أكثر من العمل الحر، بأهمية نسبية 80.9%.

4. يسمح العمل الوظيفي باستغلال الوقت المتبقي من اليوم أكثر من العمل الحر، بأهمية نسبية 78.3%.

5. يوفر العمل الوظيفي الدخل المستمر أفضل من العمل الحر، بأهمية نسبية 77.0%.

6. يمتاز العمل الوظيفي بالنظام والالتزام أفضل من العمل الحر، بأهمية نسبية 77.0%.

7. يسمح العمل الوظيفي في التنقل والتدرج من درجة وظيفية إلى أعلى منها أكثر من العمل الحر، بأهمية نسبية 74.8%.

8. يوفر العمل الوظيفي الاستقرار النفسي والطمأنينة أفضل من العمل الحر، بأهمية نسبية 72.4%.
9. يوفر العمل الوظيفي الفرص أكثر لأصحاب المؤهلات العلمية أكثر من العمل الحر، بأهمية نسبية 71.9%.
10. يضمن العمل الوظيفي العمل في التخصص الذي درس فيه الطالب أفضل من العمل الحر، بأهمية نسبية 70.6%.

### 3 - 2: دراسة الفروق بين الاتجاه نحو العمل الحر والاتجاه نحو العمل الوظيفي

يركز هذا الجزء على دراسة الفروق بين الاتجاه نحو العمل الحر والاتجاه نحو العمل الوظيفي للشباب الليبي وذلك من خلال اختبار الفرضية "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الحر عنه العمل الوظيفي"، لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من العمل الوظيفي والعمل الحر، وكذلك نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (17): المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

نوع العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصاءة اختبار T	الدلالة الإحصائية
العمل الحر	4.05	0.700	5.615	* 0.000
العمل الوظيفي	3.59	0.763		

\* دال احصائيا عند مستوى المعنوية

5%

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم 24 أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر 4.05 بانحراف معياري 0.478، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي 3.59 بانحراف معياري 0.763، وتشير كذلك نتائج التحليل الاحصائي المدونة بالجدول أن قيمة

إحصاء الاختبار 5.615 بدلالة إحصائية 0.000، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن الفرق بين الاتجاه نحو العمل الوظيفي والاتجاه نحو العمل الحر معنوي "دال إحصائياً"، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي للعمل الحر "4.05" أكبر من قيمة المتوسط الحسابي للعمل الوظيفي "3.59" مما يشير إلى أن اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل تتجه اتجاهاً إيجابياً نحو العمل الحر أكثر من العمل الوظيفي، وبذلك تم قبول الفرضية التي تنص على "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل الحر عنه العمل الوظيفي".

### 3 - 2: دراسة الفروق في الاتجاه نحو العمل حسب الجنس

يركز هذا الجزء على دراسة الفروق في الاتجاه نحو العمل حسب الجنس وذلك من خلال اختبار الفرضية "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل يعزى للجنس"، لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من العمل الوظيفي والعمل الحر والاتجاه العام للعمل، وكذلك نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (18): المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

الدلالة الإحصائية	إحصاءة اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	
0.001 *	3.275	0.406	4.29	ذكر	العمل الحر
		0.786	3.92	أنثى	
0.090	1.708	0.741	3.73	ذكر	العمل الوظيفي
		0.767	3.51	أنثى	
0.001 *	3.364	0.480	4.01	ذكر	الاتجاه العام نحو العمل
		0.545	3.72	أنثى	

\* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية

5%

**الاتجاه نحو العمل الحر حسب الجنس:** نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم 25 أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للذكور 4.29 بانحراف معياري 0.406، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للإناث 3.92 بانحراف معياري 0.786، وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 3.275 بدلالة إحصائية 0.001، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب الجنس معنوي "دال إحصائياً"، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للذكور "4.29" أكبر من قيمة المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للإناث "3.92" مما يشير الى أن الاتجاه نحو العمل الحر لصالح الذكور أكثر من الإناث

**الاتجاه نحو العمل الوظيفي الحر حسب الجنس:** نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (18) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي للذكور 3.73 بانحراف معياري 0.741، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي للإناث 3.51 بانحراف معياري 0.767، وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 1.708 بدلالة إحصائية 0.090، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب الجنس غير معنوي "غير دال إحصائياً"، بمعنى عدم وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي بين الذكور والإناث.

**الاتجاه العام نحو العمل الحر حسب الجنس:** نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (18) أن المتوسط الحسابي للاتجاه العام نحو العمل للذكور 4.01 بانحراف معياري 0.480، والمتوسط الحسابي للاتجاه العام نحو العمل للإناث 3.72 بانحراف معياري 0.545، وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 3.364 بدلالة إحصائية 0.001، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب الجنس معنوي "دال إحصائياً"، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي للاتجاه العام نحو العمل للذكور "4.01" أكبر من قيمة المتوسط الحسابي للاتجاه العام نحو العمل للإناث "3.72" مما يشير الى أن الاتجاه نحو للاتجاه العام نحو العمل لصالح الذكور أكثر من الإناث

### 3 - 3: دراسة علاقة التخصص العلمي الذي درس فيه الشاب (الطالب) واتجاهاته نحو العمل

يركز هذا الجزء على دراسة الفروق في الاتجاه نحو العمل حسب الجنس وذلك من خلال اختبار الفرضية "توجد علاقة التخصص العلمي الذي درس فيه واتجاهاته نحو العمل"، لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من العمل الوظيفي والعمل الحر والاتجاه العام للعمل، وكذلك نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (19): المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

الدالة الإحصائية	إحصاءة اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص العلمي	
0.980	0.025-	0.714	4.05	دراسات انسانية	العمل الحر
		0.693	4.05	دراسات علمية	
0.636	0.475	0.741	3.62	دراسات انسانية	العمل الوظيفي
		0.780	3.57	دراسات علمية	
0.750	0.319	0.559	3.83	دراسات انسانية	الاتجاه نحو العمل
		0.529	3.81	دراسات علمية	

**الاتجاه نحو العمل الحر:** نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر لتخصص الدراسات الانسانية 4.05 بانحراف معياري 0.714، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر لتخصص الدراسات العلمية 4.05 بانحراف معياري 0.693، وتشير كذلك نتائج التحليل الاحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاءة الاختبار 0.025 - بدلالة إحصائية 0.980، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب التخصص غير معنوي "غير دال احصائياً"، بمعنى عدم وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب التخصص العلمي.

**الاتجاه نحو العمل الوظيفي:** نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي لتخصص الدراسات الانسانية 3.62 بانحراف معياري 0.741، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي لتخصص الدراسات العلمية 3.57 بانحراف معياري 0.780، وتشير كذلك نتائج التحليل الاحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 0.475 بدلالة إحصائية 0.636، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب الدراسات غير معنوي "غير دال احصائياً"، بمعنى عدم وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب التخصص العلمي.

**الاتجاه العام نحو العمل:** نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للاتجاه العام نحو العمل لتخصص الدراسات الانسانية 3.83 بانحراف معياري 0.559، والمتوسط الحسابي للاتجاه العام نحو العمل لتخصص الدراسات العلمية 3.81 بانحراف معياري 0.529، وتشير كذلك نتائج التحليل الاحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 0.319 بدلالة إحصائية 0.750، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه العام نحو العمل حسب الدراسات غير معنوي "غير دال احصائياً"، بمعنى عدم وجود فروق في الاتجاه العام نحو العمل حسب التخصص العلمي.

### 3 - 4: دراسة طبيعة المواطن الأصلي من حيث كونه ريف أو حضر وتأثيرها على اتجاهات الشباب نحو العمل

يركز هذا الجزء على دراسة الفروق في الاتجاه نحو العمل حسب الجنس وذلك من خلال اختبار الفرضية "يؤثر طبيعة المواطن الأصلي من حيث كونه ريف أو حضر على اتجاهات الشباب نحو العمل"، لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من العمل الوظيفي والعمل الحر والاتجاه العام للعمل، وكذلك نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (20): المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

الدالة الإحصائية	إحصاءة اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	طبيعة الموطن الأصلي	
0.007 *	2.749-	0.748	3.96	حضر	العمل الحر
		0.417	4.31	ريف	
0.694	0.394-	0.765	3.58	حضر	العمل الوظيفي
		0.765	3.63	ريف	
0.043 *	2.045-	0.541	3.77	حضر	الاتجاه نحو العمل
		0.514	3.97	ريف	

\* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 5%

الاتجاه نحو العمل الحر: نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للمقيمين في الحضر 3.96 بانحراف معياري 0.748، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للمقيمين في الريف 4.31 بانحراف معياري 0.417، وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاءة الاختبار 2.749 - بدلالة إحصائية 0.007، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل إلى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب طبيعة الموطن الأصلي معنوي " دال إحصائياً"، بمعنى وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب طبيعة الموطن الأصلي.

الاتجاه نحو العمل الوظيفي: نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي للمقيمين في الحضر 3.58 بانحراف معياري 0.765، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي للمقيمين في الريف 3.63 بانحراف معياري 0.765، وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاءة الاختبار 0.394 - بدلالة إحصائية 0.694، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل إلى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي

حسب طبيعة المواطن الأصلي غير معنوي "غير دال احصائياً"، بمعنى عدم وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب طبيعة المواطن الأصلي.

الاتجاه نحو العمل: نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل للمقيمين في الحضر 3.77 بانحراف معياري 0.541، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل للمقيمين في الريف 3.97 بانحراف معياري 0.514، وتشير كذلك نتائج التحليل الاحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار  $2.045 -$  بدلالة إحصائية 0.043، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل إلى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل حسب طبيعة المواطن الأصلي معنوي "دال احصائياً"، بمعنى وجود فروق في الاتجاه نحو العمل حسب طبيعة المواطن الأصلي.

### 3 - 5: دراسة نوع العمل الذي يزاوله الأب وتأثيرها على اتجاهات الشباب نحو العمل

يركز هذا الجزء على دراسة الفروق في الاتجاه نحو العمل حسب الجنس وذلك من خلال اختبار الفرضية "يؤثر نوع العمل الذي يزاوله الأب على اتجاهات الشباب (الأبناء) نحو العمل"، لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من العمل الوظيفي والعمل الحر والاتجاه العام للعمل، وكذلك نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين Independent Sample T-Test (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (21): المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

عمل الاب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصاء اختبار T	الدلالة الإحصائية
عمل حر	4.55	0.371	5.796	* 0.000
عمل حكومي	3.88	0.722		
عمل حر	3.64	0.477	0.316	0.752
عمل حكومي	3.60	0.761		
عمل حر	4.10	0.349	4.299	* 0.000
عمل حكومي	3.74	0.494		

\* دال احصائياً عند مستوى المعنوية 5%

الاتجاه نحو العمل الحر: نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب عمل حر 4.55 بانحراف معياري 0.371، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب عمل حكومي 3.88 بانحراف معياري 0.722، وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 5.796 بدلالة إحصائية 0.000، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب معنوي " دال إحصائياً"، بمعنى وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب.

الاتجاه نحو العمل الوظيفي: نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم 28 أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب عمل حر 3.64 بانحراف معياري 0.477، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب عمل حكومي 3.60 بانحراف معياري 0.761،

وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 0.316 بدلالة إحصائية 0.752، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب غير معنوي "غير دال إحصائياً"، بمعنى عدم وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب.

الاتجاه نحو العمل: نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب عمل حر 4.349 بانحراف معياري 0.349، والمتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب عمل حكومي 3.74 بانحراف معياري 0.494، وتشير كذلك نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة إحصاء الاختبار 4.299 بدلالة إحصائية 0.000، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل الى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب معنوي "دال إحصائياً"، بمعنى وجود فروق في الاتجاه نحو العمل حسب نوع العمل الذي يزاوله الأب.

## 3 - 6: دراسة المستوى المعيشي للأسرة دوراً في توجه الشباب نحو العمل

يركز هذا الجزء على دراسة الفروق في الاتجاه نحو العمل حسب المستوى المعيشي وذلك من خلال اختبار الفرضية "المستوى المعيشي للأسرة له دوراً في توجه الشباب نحو العمل"، لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) "اختبار F"، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من العمل الوظيفي والعمل الحر والاتجاه العام للعمل، وكذلك نتائج اختبار F للعينات المستقلة (ANOVA) (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (22): المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار F للعنيتين

المستقلتين

الدالة الإحصائية	إحصاءة اختبار F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى المعيشي للأسرة	
0.000 *	10.446	0.392	4.39	فقيرة	العمل الحر
		0.700	4.02	متوسطة	
		0.844	3.56	مرفهة	
0.167	1.808	0.794	3.68	فقيرة	العمل الوظيفي
		0.700	3.61	متوسطة	
		0.966	3.30	مرفهة	
0.000 *	9.012	0.519	4.03	فقيرة	الاتجاه نحو العمل
		0.493	3.81	متوسطة	
		0.611	3.43	مرفهة	

\* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية

5%

الاتجاه نحو العمل الحر حسب المستوى المعيشي: تشير نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول السابق أن قيمة إحصاءة الاختبار 10.446 بدلالة إحصائية 0.000، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل إلى أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب المستوى المعيشي معنوي "دال إحصائياً"، بمعنى وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب المستوى المعيشي.

الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب المستوى المعيشي: تشير نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول السابق أن قيمة إحصاء الاختبار 1.808 بدلالة إحصائية 0.167، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على أن الفرق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب المستوى المعيشي غير معنوي "دال إحصائياً"، بمعنى عدم وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الوظيفي حسب المستوى المعيشي.

الاتجاه نحو العمل حسب المستوى المعيشي: تشير نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول السابق أن قيمة إحصاء الاختبار 9.012 بدلالة إحصائية 0.000، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على أن الفرق في الاتجاه نحو العمل حسب المستوى المعيشي معنوي "دال إحصائياً"، بمعنى وجود فروق في الاتجاه نحو العمل حسب المستوى المعيشي.

#### الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج الدراسة الميدانية، ان عينة الدراسة حجمها (161) ، 34% نسبة الذكور و65.5% نسبة الإناث، قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.82 بانحراف معياري مناظر له 0.840 وان قيمة إحصاء الاختبار 19.221 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على ان الشباب الليبي لديهم اتجاهات نحو العمل.
2. قيمة المتوسط الحسابي المرجح 4.05 بانحراف معياري مناظر له 0.700 وان قيمة إحصاء الاختبار 18.985 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على الشباب الليبي لديهم اتجاهات نحو العمل الحر.
3. الفرق بين الاتجاه نحو العمل الوظيفي والاتجاه نحو العمل الحر معنوي "دال إحصائياً"، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي للعمل الحر "4.05" أكبر من قيمة المتوسط الحسابي للعمل الوظيفي "3.59" مما يشير الى أن اتجاهات الشباب الليبي نحو العمل تتجه اتجاهاً ايجابياً نحو العمل الحر أكثر من العمل الوظيفي ، أن قيمة المتوسط الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للذكور "4.29" أكبر من قيمة المتوسط

الحسابي للاتجاه نحو العمل الحر للإناث "3.92" مما يشير الى أن الاتجاه نحو العمل الحر لصالح الذكور أكثر من الإناث ، عدم وجود فروق في الاتجاه نحو العمل الحر حسب التخصص العلمي.

### التوصيات:

1. يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في وضع الخطط والبرامج من قبل الجهات المعنية ومؤسسات الدولة ولاسيما وزارة التخطيط ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهيئات الشباب وذلك من اجل خلق التوازن واحتواء الطاقات والجهود التي تدعم خطط التنمية.
2. توفير فرص العمل الملائمة للشباب وتوسيع مجالاتها ولاسيما في مجال العمل الوظيفي وكذلك الفرص التي تكون ضمن مجال التخصص الذي درس الطالب من اجل تطوير العمل والفرد العامل فيه في آن واحد، ويقع ذلك على عاتق وزارات ودوائر الدولة.
3. توخي العدالة في توزيع فرص العمل بالنسبة للشباب والتركيز على عنصر الكفاءة والجودة أكثر من أي شيء آخر.

## المراجع:

- 1) محمد، محمد علي (1985م): "الشباب العربي والتغير الاجتماعي"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- 2) جاد، أماني (2006م): "الاستثمار في الشباب كجزء من كسر حلقة الفقر في بلدان الوطن العربي"، جامعة الدول العربية/ قطاع الشؤون الاجتماعية/ المشروع العربي لصحة الأسرة، المؤتمر العربي الأول لصحة الأسرة والسكان، المجلد الثاني.
- 3) المغربي، كامل محمد (1994م): "السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، دار الفكر للنشر، عمان، الأردن.
- 4) الطجم، عبد الله عبد الغني والسواط، طلق بن عوض الله (2000م): " السلوك التنظيمي"، دار حافظ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 5) اليونسكو (1975م): "معجم العلوم الاجتماعية"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 6) زيدان، مصطفى محمد (1399 هـ): "معجم المصطلحات النفسية والتربوية، دار الشروق، جدة، المملكة العربية السعودية.
- 7) سويف، مصطفى (1970م): "مقدمة لعلم النفس الاجتماعي"، مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 8) د. عبدة، عيسى- يحيى، احمد إسماعيل (1983م): العمل في الإسلام، دار المعارف، القاهرة.
- 9) د. بدوي، احمد زكي (1977م): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- 10) د. النعيمي، جلال محمد (1990م): "المدخل الى دراسة العمل"، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل.

- 11) د. الراوي، علاء شفيق- د. عبد جاسم، عبد الرسول(1989م): "اقتصاد العمل" مطبعة جامعة صلاح الدين، أربيل.
- 12) د. السعيد، صادق مهدي(1974م): العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مطبعة المعارف، بغداد.
- 13) مهدي، زهير صبري(1990م): "بناء مقياس مقنن لاتجاهات طلبة جامعة بغداد نحو بعض القضايا الاجتماعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية/ ابن رشد.
- 14) حمدي عطية (1996م): منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- 15) نوفان عبيدات، وآخرون (1416 هـ/1997م): البحث العلمي: مفهومه، ادواته، اساليبه، الرياض، دار اسامة للنشر.
- 16) سالم القحطاني، وآخرون (1421 هـ/ 2002م): منهج البحث في العلوم السلوكية: مع تطبيقات على الـ SPSS، الرياض.

Sekaran, U. (2006) Research Methods for Business A Skill-Building Approach, 4th edition, John Wiley & Sons (Asia), Singapore, p 311.