

المجلة العلمية للجامعة المفتوحة بنغازي

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن الجامعة المفتوحة بنغازي تهتم بنشر
البحوث باللغتين العربية والإنجليزية في مجالات العلوم الإنسانية والتطبيقية

رقم الإيداع في دار الكتب الوطنية بينغازي: 2019/173

البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن وجهة نظر الباحث (الباحثين)، ولا تعبر
بالضرورة عن وجهة نظر أسرة التحرير أو الجامعة المفتوحة بنغازي.

ترسل البحوث والمراسلات المتعلقة بالمجلة الى العنوان التالي:

Email: Journal_editor@oub.edu.ly

Web: [//www.journal.oub.edu.ly](http://www.journal.oub.edu.ly)

المشرف العام: أ.د. سالم محمد الأوجلي

هيئة التحرير:

رئيس هيئة التحرير

عضوا

عضوا

عضوا

عضوا

عضوا

أ.د. عبدالقادر انويجي البدري

أ.د. عبدالغفار فرج المنفي

أ.د. سعد محمد الزليطني

د. طارق علي الشهيبية

د. هشام عبدالعزيز الفرجاني

د. جمعة محمد الفاخري

كلمة رئيس التحرير

قراءنا الأفاضل

منذ بزوغ الإرهاصات الأولى للنشر الإلكتروني أواخر القرن الماضي وتطوراتها المتلاحقة والسريعة، أضحت المجالات العلمية الإلكترونية تشكل منصات رئيسية لنشر الإنتاج المعرفي والاكتشافات العلمية الحديثة، ومصدرًا أساسيًا للبيانات والمعلومات للباحثين والمهتمين على كافة الأصعدة. وعلى الرغم من البداية المتأخرة للمجلة العلمية للجامعة المفتوحة بنغازي مقارنة بنظيراتها العربية والدولية، فإننا نعتقد أنها تشق طريقها بخطوات ثابتة نحو النجاح والتطور، لكننا في المقابل على يقين تام أن هذا النجاح والاستمرار ما كان له أن يكون لولا ثقة الباحثين والأكاديميين ومساندتهم لها، هذه الثقة والمساندة تتجلى بوضوح من خلال ما يصلنا من إبداعاتهم الفكرية والعلمية التي تشرح صدورنا وتحفزنا على بذل المزيد من الجهد لنشر كل ما يسهم في تنمية وتقدم ليبيا الحبيبة وأهلها الكرام.

قراءنا الأعزاء

يسرنا أن نهدي إليكم العدد الثامن من مجلتكم، الذي يزخر كما عودناكم بالجديد من البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في العديد المجالات الاقتصادية والإنسانية والاجتماعية والهندسية والعلوم الأساسية مع مشاركة مميزة من باحثين من اليمن وفلسطين.

وفي الختام، ندعو كافة الأشقاء من الأكاديميين والباحثين في ربوع وطننا العربي الكبير بأن لا يضمنوا علينا ببحوثهم ودراساتهم الرصينة التي ستسهم دون شك في إثراء وتثوية الرصيد الفكري والعلمي العربي والإنساني. كما نجدد الدعوة لمتابعينا بأن يزودنا بملاحظاتهم وآرائهم القيمة التي تساعدنا في تحسين المجلة وتطويرها.

أ.د. عبدالقادر انويجي البدري
رئيس تحرير مجلة الجامعة المفتوحة بنغازي

شروط النشر وقواعده:

تنشر المجلة البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للشروط الآتية:

(1) تستقبل المجلة البحوث العلمية التي تتوافر فيها الشروط والمعايير التالية:

- وقوع موضوع البحث ضمن مجالات المجلة واختصاصها.

- التزامه بقواعد النشر المتبعة في المجلة.

- تعبئة نموذج التّعهد والإقرار الذي تعتمده المجلة.

(2) ينبغي توفير عناصر رئيسة مشتركة في البحوث تتمثل في مقدّمة لموضوع البحث، وأدبياته، ومصوغاته،

وأهمّيته، ومشكلته، وتحديد عناصرها وربطها بالمقدّمة، ومنهجيته المناسبة لطبيعة المشكلة البحثية وتتضمّن

الإجراءات والبيانات الكميّة، أو النوعيّة التي مكّنت الباحث من معالجة المشكلة البحثية ضمن محدّدات

وافتراسات بحثية واضحة، ونتائج الدّراسة ومناقشتها، وتقديم توصيات مستندة إليها.

(3) يوقع الباحث على تعهّد وفق نموذج خاص تعتمده المجلة ويتضمّن مسؤوليته الكاملة عن أيّ تجاوزات

قانونيّة، أو ما يُخلّ بالأمانة العلميّة، وأنّ البحث المقدم للمجلة لم ينشر، ولم يقدّم للنشر إلى أيّ مجلة

أخرى. (4) المعايير والشّروط الشّكلية التي يجب التّقيّد بها :

- يقدّم البحث مكتوباً باللّغة العربيّة أو اللّغة الإنجليزيّة ومطبوعاً بمسافات 1.5 بين الأسطر، والهوامش

(2.5 سم) لكلّ الاتجاهات وبالبرنامج (Word) وعلى ورق (A4) وعلى وجه واحد، وأن يكون نوع

حجم الخطّ للبحوث المقدّمة باللّغة العربيّة (Simplified Arabic) وبحجم (14) عريض للعناوين

وحجم (12) للمتّن، وحجم (10) للجداول والأشكال، وأمّا البحوث المقدّمة باللّغة الإنجليزيّة يجب أن

يكون نوع الخطّ (Times New Roman) وبحجم (14) عريض للعناوين، وحجم (12) للمتن وبحجم (10) للجداول والأشكال.

- لا يزيد عدد صفحات البحث عن (25) صفحة كحدّ أقصى بما في ذلك ملاحق البحث.
- يجب ألاّ تزيد عدد كلمات العنوان عن (20) كلمة، ولا تزيد عدد الكلمات المفتاحيّة (Keywords) عن سبع كلمات، وأن يرفق مع البحث ملخصان باللّغتين العربيّة والإنجليزيّة بما لا يزيد عن (150) كلمة لكل منهما.
- من الصّورويّ أن يظهر في الصّفحة الأولى من البحث عنوان البحث، واسم الباحث أو (الباحثين)، وجهة العمل، والبريد الإلكترونيّ.
- يلتزم الباحث بمراعاة سلامة لغة البحث وحسن صياغتها، وخلو البحث من الأخطاء اللّغويّة والنّحويّة.
- ترسل البحوث نسخة الكترونية والمراسلات المتعلّقة بالمجلّة إلى البريد الإلكترونيّ التّالي :

Email: Journal_editor@oub.edu.ly

- (5) ترتّب مراجع البحث وفقا لنظام (Harvard) المتعلّق بطريقة كتابة المراجع في قائمة المراجع.
- (6) وأمّا طريقة التّهميش في المتن ؛ فيشار إلى المراجع في متن البحث بالاسم الأخير للمؤلف وسنة النشر ورقم الصّفحة التي رجع إليها الباحث وذلك بين قوسين ؛ مثال : (عبدالغفار، 2014: 88). وفي حالة وجود مؤلّفين اثنين تكتب كالاتي: (الفرجاني والزليتي، 2020: 15) أما في حالة وجود أكثر من مؤلّفين فيشار إلى الاسم الأخير للمؤلف الأوّل ويكتب بعده وآخرون مثال ذلك: (الفاخري وآخرون، 2017: 23) ، على أن تكتب الأسماء كاملة للمؤلّفين في قائمة المراجع. ويجب أن تتوافق المراجع في المتن مع المراجع الموجودة بالقائمة من حيث العدد ، والاسم ، وسنة النّشر، كما يجب التّمييز بين المراجع الورقيّة والإلكترونيّة، وأن ترتّب المراجع بالتّسلسل الهجائيّ لها في القائمة.

- (7) يجب ترقيم الجداول و الأشكال الواردة في البحث مع ذكر عنوان يدلّ على فحوى الجدول أو الشكل، كما يمكن وضع الجداول والأشكال في الملاحق مع الإشارة إليها في متن البحث.
- (8) يتمّ إخطار الباحث إلكترونياً في حينه بتاريخ استلام البحث، وقد يتمّ إخطار الباحث بالتّواضع (إن وجدت) أو يتمّ الاعتذار عن السّير في الإجراءات في ضوء التّحكيم الأوّليّ للبحث.
- (9) لأسرة تحرير المجلة الحق في عدم نشر البحوث التي تتعارض مع شروط وقواعد النشر دون ذكر الأسباب.
- (10) البحث المقبول للنّشر يأخذ دوره للنّشر حسب تاريخ قبوله.
- (11) ما ينشر في المجلة من بحوث تُعبّر عن وجهة نظر الباحث (الباحثين)، ولا تُعبّر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة.
- (12) لا تتقاضى المجلة أجورا على النّشر فيها، ولا تدفع للباحث مكافأة ماليّة عن البحث الذي ينشر فيها.
- (13) بمجرد إخطار الباحث بقبول بحثه للنّشر قبولاً نهائياً، تنتقل حقوق النّشر إلى المجلة العلميّة للجامعة المفتوحة بنغازي.
- (14) يمنح الباحث خطاب قبول للنّشر عند إعادته للبحث في صورته النهائيّة، وبعد الأخذ بالتّعديلات المطلوبة.
- (15) يتمّ منح صاحب البحث المنشور نسخة إلكترونيّة من بحثه بصيغة (PDF) بالبريد الإلكترونيّ.

محتويات المجلد الرابع العدد الثاني يونيو 2023م من المجلة العلمية للجامعة المفتوحة بنغازي

م	عنوان البحث	إسم الباحث	الصفحة
العلوم الإنسانية			
1	تأثير هجرة بني هلال وبني سليم على التركيبة السكانية في شمال افريقيا ق 5هـ - ق 11م.	علي بالقاسم الحرابي	9
2	دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة.	محمد نايف حمدي الأغا	21
3	أساليب المعاملة الأسرية وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة مرحلة التعليم الأساسي في مدينة البيضاء .	سعد محمد حسين	44
4	اثر النزاعات الداخلية على التمويلات التنموية للبنوك الإسلامية اليمنية للفترة 2010- 2019.	عثمان عمر عوض بأذيب محمد يحيى يحيى الرفيق	64
5	دور المتغيرات البيئية في استصدار المعايير المحاسبية المحلية دراسة تحليلية لحالة الليبية.	طلعت محمد عبد المحسن قوره	81
العلوم التطبيقية			
6	العلاقة بين مساحة الترشيح وطول الجسم القياسي لأنواع من الأسماك البحرية مختلفة التغذية مصطادة من ساحل مدينة مصراتة.	إسماعيل محمد الهماي نورا أحمد البكوش	106
7	A METHOD FOR EVALUATING THE MAINTENANCE MANAGEMENT SYSTEM IN SOME COMMUNICATIONS COMPANIES.	Esra Elmhdewi Israa Ziew Duaa Awadh Salah Elsheitki	117

العلوم الإنسانية

Humanities

تأثير هجرة بني هلال وبني سليم على التركيبة السكانية في شمال افريقيا

ق 5 هـ - ق 11 م

علي بالقاسم الحرابي

عضو هيئة التدريس بكلية الاداب بجامعة بنغازي

Ali.allharabi9@gmail.com

الملخص

إن الخلل الذي حدث في العلاقة بين الخلافة الفاطمية في مصر وتابعها في أفريقيا المعز بن باديس أدى على توتر شديد بينهما وصل إلى حد القطيعة وبات ابن باديس يشكل خطراً على الفاطميين ، مما جعل الخليفة الفاطمي المستنصر بالله يفكر ملياً في إيجاد الطريقة التي تمكنه من التخلص من هذا الخطر الداهم ، فلجأ إلى أسلوب الحرب بالوكالة ، حيث دفع - بناءً على مشورة وزيره اليازوري - قبائل بني هلال وبني سليم التي كانت تسكن صعيد مصر وتشكل مصدر قلق للفاطميين إلى محاربة ابن باديس ، فتحركت هذه الجموع البشرية من مصر إلى القيروان معقل ابن باديس ، وكان يرمي المستنصر بالله بهذه الخطوة الجريئة تحقيق شيء من إثنين ، إما التخلص من هذه القبائل أو التخلص من ابن باديس، وتحقق ما كان يطمح إليه الخليفة الفاطمي ودخلت هذه القبائل القيروان وعاشت فيها فساداً ، فزال بذلك ملك ابن باديس إلا بعض المناطق الساحلية ، لكن الأمر الأهم كان التغيير الذي طرأ على التركيبة السكانية في شمال أفريقيا عامة وليبيا خاصة ، والتأثيرات السياسية والاقتصادية والثقافية التي خلفتها هذه القبائل على تلك المناطق ، سوف نطرح هذا الموضوع في سياق التاريخي والاجتماعي معتمدين على المنهج التاريخي الذي يغوص في ثنايا التاريخ لاستجلاء الحقائق العلمية و تقديمها في قالب سردي.

الكلمات المفتاحية / بنو سليم - بنو هلال - الدولة الفاطمية - الخليفة المستنصر بالله - المعز بن باديس.

Abstract

The imbalance that occurred in the relationship between the Fatimid Caliphate in Egypt and its follower in Africa, Al-Muizz Ibn Badis, led to severe tension between them, which reached the point of estrangement, and Ibn Badis became a threat to the Fatimids, which made the Fatimid Caliph Al-Mustansir Billah think carefully about finding a way that would enable him to get rid of This imminent danger, so he resorted to the method of proxy warfare, as he pushed - on the advice of his minister Al-Yazuri - the tribes of Banu Hilal and Banu Selim, who lived in Upper

Egypt and were a source of concern for the Fatimids, to fight Ibn Badis, so these human groups moved from Egypt to Kairouan, the stronghold of Ibn Badis. With this bold step, Al-Mustansir Billah was aiming to achieve one of two things, either getting rid of these tribes or getting rid of Ibn Badis, and what the Fatimid caliph had aspired to was fulfilled. These tribes entered Kairouan and rampaged in them, And thus ended the property of Ibn Badis except in some coastal areas. But the most important thing was the change in the demographics in North Africa in general and Libya in particular, and the political, economic and cultural influences that these tribes left on those areas. We will present this issue in its historical and social context, relying on the historical method that delves into the folds of history to clarify scientific facts and present them in a narrative format.

Key Word \ Banu Hilal - Banu Selim - The Fatimid Caliphate - Al-Mustansir Billah - Al-Muizz Ibn Badis.

المقدمة

شكّلت منطقة المغرب الإسلامي البيئة التي حفلت بالأحداث التاريخية المهمة ، منها ذلك الصدام الذي نجم بين المذهبين السني والشييعي في القرن الخامس الهجري ، على أن هذا الصدام لم يظهر واضحاً إلا من خلال خلاف سياسي على السيادة بين الفاطميين والزيريين ، واللافت أن بني زيري وصلوا للسلطة بمباركة من الفاطميين ، بيد أن تطور الأحداث أوجد طرفاً آخر دخل بقوة في ميدان الصراع وهم قبائل بني هلال وبني سليم ، تلك الجموع البشرية التي حركها خلفاء الدولة الفاطمية نحو الغرب لتحقيق مصلحة مزدوجة تمثلت في التخلص منهم بعدما اضحوا مصدر قلق في جنوب مصر ، والتخلص بواسطتهم من الخطر الذي بات يشكله المعز بن باديس ومن وراءه بني زيري.

لقد عُدت هذه الخطوة من الأهم الخطوات التي رسمت واقعاً اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً في شمال أفريقيا ، صحيح أن هذا الحدث كان عنيفاً في كثيرٍ من مراحله ؛ إلا أن نتائجه على المدى البعيد خلقت نوعاً من الاستيطان لهذه القبائل في شمال أفريقيا أدى إلى صبغ هذه المنطقة بالصبغة العربية بما حملته معها من ثقافات وعادات .

تكمن الإشكالية الأهم التي انطلقت منها هذه دراسة - التي اختصت بموضوع الهجرة القصيرية ذات الأهداف النفعية لقبائل بني هلال وبني سليم - في سرعة استيعاب هذه القبائل لدعوة الفاطميين بالتحرك غرباً من جهة ، وقوة اقتناعهم بقدرتهم على القضاء على الدولة الزيرية من جهة أخرى ، دون أن نغفل ذلك التأثير الذي صنعتته هذه القبائل على الواقع السياسي والاجتماعي في شمال أفريقيا ، وهذا يتطلب استخدام المنهج التحليلي الذي يهتم بالسرد والتحليل لأحداث التاريخة بغية استجلاء ما يحيط بها من غموض.

علاقة الفاطميين بالدولة الزييرية الصنهاجية في أفريقية

يعتبر إعلان قيام الدولة الفاطمية في المغرب الإسلامي حدثاً مهماً ومفصلياً في تاريخ الدولة الإسلامية السياسي والاجتماعي والاقتصادي ، وتحولاً حاسماً في البنية العقائدية التي كانت سائدة في المنطقة ، وفي هذا يقول السيد عبد العزيز سالم (1999 : 507) : " وكان لهذا النجاح الذي أحرزه الفاطميون آثار حاسمة في تقرير مصير بلاد المغرب لأمدٍ بعيد " ، لكن الفاطميون باتوا يرون أن هذه البلاد لا تصلح لإقامة دولتهم ، ولعل السبب يكمن في شح الموارد الاقتصادية إضافة للأزمات التي شهدتها المغرب ، فاتجهت أنظارهم لمصر حيث الثروات الوفيرة والموقع الجغرافي المجاور للدولة العباسية خصم الفاطميين في المشرق(سرور : 1995 : 59)

لم تكن فكرة انتقال الفاطميين إلى المشرق وليدة تلك الفترة التي أعلنوا فيها قرارهم بالتحول إلى مصر ، فهي لم تغب عن أذهان زعمائهم ، فقد كانوا يتطلعون منذ قيام دولتهم في المغرب إلى احتلال مصر ، وأخذوا يعدون العدة للزحف نحو الشرق والاستيلاء على وادي النيل ، ولعل الحالة المتردية في مصر خلال الفترة الواقعة بين سقوط الدولة الطولونية سنة 292 هـ / 906 هـ وقيام الدولة الإخشيدية سنة 323 هـ / 923 م وعودة مصر إلى حظيرة العباسيين شجعت هذه الظروف وفي هذا الوقت بالذات الفاطميين للتفكير جيداً في الاستيلاء على وادي النيل ، بالإضافة إلى أن الفترة التي تولى فيها عبيد الله المهدي زمام الأمور في دولتهم الوليدة في القيروان ؛ كان هناك مخاض في الشمال الأفريقي ، فالدول آنذاك ثلاث : الأغلبية في تونس ، والدولة الرستمية في الجزائر ، ودولة الأدارسة في مراكش ، تعيش في ضعفٍ شديد وفوضى عارمة.

مما يجذر ذكره أن الفاطميين قاموا بمحاولات عدة لاحتلال مصر ، كانت الأولى سنة 301 هـ ، والحملة الثانية 302 هـ ، أما الحملة الثالثة كانت 307 هـ ، والحقيقة أن هذه المحاولات الثلاث قد باءت بالفشل (مفتاح : 1978 : 59) ، فأجل الفاطميون تحقيق أطماعهم إلى وقت لاحق ، ويمكن أن نرجع ذلك أيضاً إلى بعض الثورات التي قامت في تلك الفترة كثورة أبي زيد مخلد ابن كيداد والتي استمرت عشر سنوات من 326 هـ إلى 336 هـ (مونس : 1997 : 149-150) .

- الاستيلاء على مصر :

في عام 341 هـ آلت الخلافة الفاطمية على الخليفة المعز لدين الله الفاطمي الذي كان " واسع الثقافة ، يعرف كثيراً من اللغات ، شديد الولع بالعلم والآداب ، كما كان حسن التدبير ، مهيب الجانب" (شليبي : 1966 : 328) وهو الخليفة الفاطمي الرابع ، فاستغل الظروف السيئة في مصر ، والضعف العباسي في تلك الفترة ، فاتجه بكل قواه إلى الشرق ، وأخذ يعد لغزو مصر ، واضطلع بمهمة الفتح قائد جوهري الصقلي الذي اجتاحت قواته برقة . وسرعان ما استولى على الإسكندرية ، وكان أهم إنجازاته

بناء الجامع الأزهر ومدينة القاهرة ، وبعد أن استتب له الأمر أرسل إلى مولاة المعز لدين الله الفاطمي بالقدوم إلى مصر ، فدخل المعز القاهرة سنة 362 هـ (الزاوي : 1969 : 197) بعد أن استخلف بلكين بن زيري الصنهاجي واليا على كل بلاد أفريقية ، والواقع أن العلاقة بين الفاطميين وبني زيري كانت علاقة وطيدة ، فقد كان زيري بن مناد الصنهاجي يمثل ركيزة مهمة من ركاز الدولة الفاطمية وكانت له مساهمات في إنقاذ هذه الدولة حينما تعرضت لثورة أبي يزيد مخلد الخارجي(العروي : 2001 : 37) ، وقد ظلت دولة زيري هذه تحكم أفريقيا من سنة 362 هـ / 972 م حتى سنة 543 هـ / 1148 م ، وكان من أهم أمرائها المعز بن باديس شرف دولة 406 هـ / 453 هـ (القلقشندي : 1915 : 234) .

- بداية الخلاف بين الزيريين والفاطميين :

على الرغم من التقاهمات التي تمت بين الدولة الفاطمية والزيريين بشأن حُكم أفريقيا تحت الراية الفاطمية إلا أن الامور بدأت تتجه - مع مرور الوقت - إلى التأزم ، خاصة أن هناك مؤشرات دفعت الفاطميين إلى الشعور بالريبة تجاه التحركات التي قام بها ابن باديس ، منها الاستئثار بالأموال التي ترد من الجباية في أفريقيا ، فعوضا على إرسال هذه الأموال إلى الدولة الفاطمية كما كان متفقاً عليه ؛ فقد تم الاستفادة منها وصرفها على الدولة الزيرية ، الأمر الذي أدى إلى حدوث انتعاش بالدولة ورفاهية وازدهار علمي واجتماعي وفكري(حسن : 2000 : 109-110) ، وهذا ما لم يكن يروق للفاطميين .على الرغم من أن الخليفة الفاطمي الحاكم بأمر الله اراد كسب ولاء المعز ابن باديس إسوة بما كان يفعله الخلفاء الفاطميون مع أبيه وجده ، حيث أرسل له هدية مع وثيقة تنص على ضم برقة إلى دولته ، وقد استقبل ابن باديس هذه الهدية بالطبول (المقريزي : 1996 : 433) ، لكن ابن باديس كان يُضمر شيئاً آخر وهو الاستقلال عن التبعية للفاطميين فهو لم يكتفِ ببناء دولته من الداخل ، لكنه سعى إلى توثيق علاقته بالدول المجاورة مثل ملك السودان وملك الروم ، وقد ذكر ابن عذاري (1983 : 344) أن ابن باديس تلقى في عام 426 هـ هدايا من ملك السودان وأخرى من ملك الروم لم يرى مثيلهما ، ثم كانت الأحداث التي قطعت شعرة معاوية بين الطرفين وهي حملات القمع التي تعرّض له الشيعة في عهد المعز بن باديس خاصة في مدينتي القيروان وباغية في تونس الأمر الذي أدى إلى القضاء على التواجد الشيعي في بلاد المغرب (أحمد الخلافة ، الزاوي : 2016/2017 : 24) ، فقد كان المعز بن باديس ميالاً إلى السنة ، بعيداً عن التشيع لمذهب الفاطميين ، متحولاً عن عادة آباءه وأجداده من أمراء صنهاجة الذين كانوا يدينون بالمذهب الشيعي والسير في ركاب الدولة العبيدية .

كان ابن باديس يكتتب وزير الخليفة المستنصر أبي محمد الحسن بن علي اليازوري في محاولة لاستمالة والوقية بينه وبين الخليفة الفاطمي ، لكن الوزير اليازوري كان متقناً لهذا الأمر ، فلم تتجح تلك المساعي من ابن باديس (ابن ابي

دينار، 1386هـ: 83) ، ثم كانت الخطوة المفصلية في علاقته بالدولة الفاطمية ، حينما اعلن خلع الخليفة الفاطمي المستنصر بالله والدعوة للعباسيين ، والحقيقة أن العلاقة التي كشفت عن نفسها من خلال هذا الإعلان بين ابن باديس والخلافة العباسية في بغداد كان لها تأثيرها في هذا القرار الجريئ من ابن باديس

استحكم الخصام بين المعز بن باديس في المغرب وبين الخليفة الفاطمي المستنصر بالله الفاطمي ووزيره اليازوري في مصر بعد أن قرر المعز بن باديس التنصل من الولاء للفاطميين والتحول إلى الولاء للعباسيين في بغداد ، وقطع الخطبة للمنتصر الفاطمي ، ومحا اسمه السكة والطرز والرايات ، وخطب للقائم بأمر الله أبي جعفر عبد الله العباسي في بغداد ، ومما زاد الأمر تعقيداً قيام المعركة بين أهل السنة وبين بقايا الفاطميين الشيعة انتصر فيها أهل السنة لمذهبهم (ابن عذاري: 1983 :274).

قرّر الخليفة الفاطمي القضاء على الأسرة الزيرية ، وإنهاء ملك المعز بن باديس ، ولكن القبائل البربرية كانت حائلاً بينه وبين القضاء على خصمه اللدود ، فجنح إلى السياسة والمكر والمدارة ، ولم يتخذ خطوة ارتجالية مُتسرّعة في معالجته للوضع القائم في أفريقية ، ولكنه بحث الامر على نارٍ هادئة ، واضعاً نُصب عينيه عدة اعتبارات كموقف القبائل مثلاً ، فاستشار وزيره اليازوري الذي اقترح عليه خطة للتخلص من قبائل بني هلال وبني سليم الوافدين على مصر الذين أساءوا العلاقة مع أهل مصر والتخلص في الوقت نفسه من ابن باديس .

وقد وجد هذا الاقتراح هوى في نفس المستنصر فأقره واستحسنه وهو بهذا يضرب عصفورين بحجر واحد ، حيث يتخلص من فساد بني هلال وبني سليم في مصر ، وفي نفس الوقت ينتقم من الزيريين الذين شقوا عصا الطاعة على الفاطميين ، فاتصل بالهلاليين ومثاهم ملك أفريقيا وخيراتها وقال لهم : " أعطيك المغرب وملك المعز بن بلكين ، العبد الأبق فلا تفتقرون" (ابن خلدون : 1971 : 274). وكتب إلى ابن باديس قائلاً: "أما بعد فقد أرسلنا إليكم خيولاً فحولاً وحملنا عليها رجالاً كهولاً ، ليقضى الله أمراً كان مفعولاً" (ابن الأثير : 1980 : 55).

- أصل بني هلال وبني سليم

يصنّف الإخباريون الجنس العربي الذي أقام في الجزيرة العربية منذ القدم إلى عرب بائدة وعرب باقية، فالعرب البائدة هم الذين اندثروا ولم يعد لهم خبر مثل عاد وثمود ومدين وطسم وجديس وغيرهم (جواد علي: 1993: 292-293) ، وقد ذكر بعضهم القرآن الكريم على أنهم أقوام هلكوا. قال تعالى ﴿كَذَّبَتْ ثَمُودُ وَعَادٌ بِالْقَارِعَةِ. فَأَمَّا ثَمُودُ فَأَهْلِكُوا بِالطَّاغِيَةِ. وَأَمَّا عَادٌ فَأَهْلِكُوا بِرِيحٍ صَرْصَرٍ عَاتِيَةٍ﴾ (سورة الحاقة : آية 4-6) ، وأما العرب الباقية فقد قسمت أيضاً إلى قسمين: العرب العاربة

ويقصد بهم القحطانيون أو عرب الجنوب وهم الذين سكنوا جنوب الجزيرة العربية، وسموا بالعاربة لأصالتهم العربية، والعرب المستعربة أو العدنانيين، والذي يوصفون بعرب الشمال ، ويقصد بهم أبناء النبي إسماعيل بن إبراهيم عليهما السلام (برو : 1996: 57) ، حيث كان إسماعيل عليه السلام لا يتكلم العربية، فلما قدمت قبيلة جُرهم القحطانية من اليمن إلى مكة، صاهرهم وتعلم منهم العربية، وأصبحت فيما بعد لغته ولغة أبنائه من بعده (ابو الفداء : 1999 : 126-127) ، وما يدفع نحو هذا الرأي، أننا نجد في كتب المعاجم "أن القبيلة من ولد إسماعيل عليه السلام، مثل السبط من ولد إسحاق للتفريق بينهما" (الجوهري : 1990 : 1797) ، أي أن العرب المستعربة الذين يرجعون في النسب إلى نبي الله إسماعيل ليسوا من العرب الأصليين، لأن إسماعيل هو ولد النبي إبراهيم عليهما السلام وإبراهيم كلداني من أور (برو : 1996: 57) ، بيذا أن هذا القول يتحفظ عليه المؤرخ أحمد أمين، ويعتبره من صنع الإخباريين اليمنيين الذين أرادوا نفي الصفة العربية الأصلية عن العدنانيين أو ما يعرف بعرب الشمال، وأنه وجه من أوجه الصراع بين البداوة والحضارة (1969: 6) ، وقد نجد شيئاً من الواقع حيال هذا القول، إذ أن الصراع اليمني القيسي بلغ أوج قوته واستبانته ملامحه مع بدايات الدولة الأموية وما بعدها، ولما كان أشهر النسابة العرب هم من عرب اليمن مثل عبيد بن شريه اليمني الذي عاصر معاوية بن أبي سفيان ، وهشام بن محمد الكلبي الذي أصبح مقرباً من الخليفة العباسي المهدي؛ فقد نال هؤلاء من بني أمية خاصة، والقيسية عامة، ورفعوا من قدر اليمنية (أبوضيف : 1986 : 27) ، ومن هذين القسمين تتفرع قبائل و عمائر و بطون و فصائل عديدة ، وقد كانت الجزيرة العربية موطن أغلب قبائل العربية ومن هذه القبائل بنو هلال الذين يرجع نسبهم إلى عامر بن صعصعة بن معاوية بن بكر بن هوازن (ابن حزم : 1983: 266) ، ويزيد ابن خلدون فيرفعههم إلى قيس بن عيلان بن مضر بن نزار بن معد بن عدنان(1971 : 15) ، وإذا تعمقنا في تفصيلات بطونهم نجدهم يتكونون من أبناء هلال بن عامر وهو شعثه وناشر ونهيك وعبد مناف وعبد الله (ابن حزم : 1983 : 273) ومن هؤلاء الأبناء تكوّنت البطون والأفخاذ وكثرت أعدادها حتى وصلت إلى مرتبة الشعوب ، يمكن حصرها عندما دخلت إلى المغرب بما يلي : الأثيج وجشم ورياح وزغبة وعوف(ابن خلدون : 1971 : 16)، يطلق اسم الهالبيين لبني هلال ، على العرب الذين هاجروا ودخلوا افريقية كمحطة الاولى خلال القرن الخامس هجري ، و الحادي عشر ميلادي .

أما بنو سليم فنسبهم يرجع إلى سليم بن منصور بن عكرمة بن قيس بن عيلان بن مضر بن نزار بن معد بن عدنان ، وبنو سليم من اوسع بطون مضر وأكثرها جموعا ، ويمكن حصر شعوبهم التي دخلت إلى المغرب وهي : زغب ، ذياب ، هيب ، عوف (دي اغستيني : 1975 : 220). ، كانت مواطنهم الأولى في الجاهلية و صدر الإسلام بعالية نجد (الزائدي : 1986 : 57). وما يهمنا هنا من هذا العرض أن قبائل بني هلال وبني سليم يرجعان في الأصل إلى العدنانيين.

اختلف المؤرخون ومن تناول دراسة هذه الهجرات في تعدد أفرادها ، فقد ذكر الشيخ الطاهر الزاوي (1962 : 45) أن عددهم 400 ألف نسمة، وذكر آخرون أنهم أكثر من ذلك بكثير ، ووصفهم بعض الباحثين بأنهم شعوب كبيرة ، وهذا دليل على كثرتهم .

يرى علي برهانة أنه لم يكن لهاتين القبيلتين - بنو هلال وبنو سليم - شأن يُذكر قبل الإسلام على الأقل في شبه جزيرة العرب (1994 : 45) ، على الرغم من أن الشيخ الطاهر الزاوي (1962 : 220) يقول: " كانت هذه القبائل لها السيادة في الجاهلية والإسلام" . والحقيقة أن السيادة قبل الإسلام وبعده كانت لقريش ، والذي يبدو أن هناك شيء من الواقعية فيما طرحه الدكتور برهانة من أن هذه القبائل هي قبائل خاملة قبل الإسلام وبعده وحتى في الدولتين الأموية والعباسية ، ولم نجد لهم في كتب التاريخ رجالا اشتهروا سواء في الحرب أو القيادة أو الأدب والشعر إلا ما ندر ، كمشاركتهم المتواضعة في أيام العرب قبل الإسلام كيوم الوفد الذي هزمت فيه هلال ، أو يوم حوزة الذي شارك فيه أبناء الشريد أخوة الخنساء السلمية وكان ذلك اليوم لسليم.

وفي الإسلام شارك بنو سليم في معركة حنين ضد المسلمين مناصرين لهوازن (كحالة : 1985 : 1221) ، واشتركوا في حرب القرامطة ضد الفاطميين ولكن بعد اندحار القرامطة في عصر الخليفة الفاطمي العزيز بالله عام 368 هـ وانتزع منهم الشام قام الخليفة بترحيل أنصارهم من بنى سليم إلى مصر .

ومن رجالهم في الجاهلية والإسلام الشاعر حميد بن ثور الأرقط وقبيصة من المخارق ، وعاصم ابن عبدالله بن هلال ومن نسائهم المشهورات ميمونة وزينب زوجا الرسول _ صلى الله عليه وسلم _ وتماضر بنت الشريد الخنساء التي اشتهرت بشعرها في رثاء اخويها (الكلبي : 1986م : 273-274).

ذكرنا سابقا أن المعز بن باديس الصنهاجي قد تولى إمارة أفريقية عام 406 هـ وفي عهده حدثت تغريبة بني هلال وبني سليم ، ولكن ابن خلدون (1971 : 55) يقول : " هناك فرقة من الهالبيين قد انتقلت قبل التغريبة الكبرى وسكنت إقليم برقة " ولكنه لم يذكر تاريخ نزوحها .

بداية الزحف نحو الغرب (التغريبة) :

لم يكن انتقال بني هلال وبني سليم إلى أفريقية نتيجة الصراع المذهبي والسياسي بين مختلف الأطراف تحقيقاً لرؤيا سياسية محددة فحسب ، ولكننا نجد العامل الاقتصادي يلعب دوراً هاماً لا يقل أهمية عما سبقه ، فقد ذكر بعض المؤرخين أن مصر مرت بسنوات عجاف في السنوات 444هـ وما بعدها ، وهذا التاريخ يصادف تغريبة بني هلال إلى أفريقيا .

انطلقت القبائل العربية إلى الغرب في القرن الخامس هجري - الحادي عشر الميلادي - حاملةً معها كل ما لديها من ثقافات وعادات ومُثال ، وهم في تغريبهم كانوا على دفعات متتالية ، فدخلوا أفريقية عام 442 هـ (ابن الأثير: 1980 : 55).

كانت بنو رياح وبنو زغبة من بني هلال في الطلائع الأولى للتغريبية ، فاحتلوا منطقة طرابلس و قابس ، وانضموا إلى بني غانية ضد الموحدين ، ثم تحولوا إلى الغرب بعد أن زاحمهم بنو سليم الذين هاجروا بعدهم بنحو عشرين سنة ، وهذه سنة الحياة فالقادمون الجدد يدفعون من كان قبلهم إلى مناطق أخرى ويستولون على ما بأيديهم .

وعندما استقروا في المغرب الإسلامي انغمسوا في الصراع الدامي ضد القبائل البربرية والدول الإسلامية في بعض الأوقات ، ودخلوا في تحالفات وتبعية في أوقات أخرى ، وأصبحوا عنصراً جديداً كان من ضمن العوامل التي غيرت التكوين السلافي واللغوي ، وأثرت في النظام السياسي للمنطقة ، حيث استعان بهم المرابطون ضد الموحدين ، واستعان المغامر قراقوش بعرب بني زيات واستولى بمساعدتهم على بعض المناطق في طرابلس ، وفكر بعض أمراء هذه الدول في نقل هذه القبائل المتمردة على الأندلس للسبب نفسه الذي ساقه الخليفة الفاطمي في بداية التغريبية .

يجب ألا يغيب عن بالنا أن هذه القبائل جميعاً لم يكونوا يفكرون في الاستئثار بالسلطة ، فلم يذكر التاريخ أن لهم تطلعات سياسية في تكوين دول كغيرهم من أصحاب النفوذ والطموحات لا والمذاهب ، لأنهم يمثلون مجتمعاً بدوياً بما تحمل هذه الكلمة من معنى ، بل همهم البحث عن الماء والكأ ، وإن كان السياسيون قد زجوا بهم في آتون السياسة رغماً عن أجدنتهم وذلك لتحقيق استراتيجيات محددة ، فعدم قدرة هذه القبائل على تكوين إمارة في بلاد المغرب ، لا يرجع الى الطبيعة البدوية التي ترفض الاستقرار ولكن عامل العصبية القبلية ، كان عاجزاً على تأسيس إمارة أو حتى انهاء الحكم الزيري. فالعصبية القبلية ، قد تكون قادرة فقط على زعزعة هذا النظام أو ذلك . ولكنها في حاجة الى عقيدة تجمعها (الفرحان : 2015 : 141).

اتفق بنو هلال وبنو سليم على اقتسام ما غنموه من أراضي ، فكان نصيب بني سليم المناطق الشرقية من ليبيا ، فقد نكر الفلقشندي (1980 : 106) أنهم بطون كثيرة وأنهم سكنوا برقة ، وقد تحدث عنهم بإسهاب ، وابن خلدون (1971 : 265) أكد أن معظم سكان برقة وطرابلس من بني سليم ، واستوطنت بني هلال من طرابلس وما غربها ، ثم تخلت زغبة الهلالية عن طرابلس لصالح بنو سليم ، أي أن العنصر العربي في هذه المناطق في ليبيا هي من أصول بني سليم وخاصة بني زيات ، وانتقل فرع منهم على سوكنة وفرزان ، غيرهم من أبناء عموماتهم الهلاليين اندمجوا في الأحداث الدامية مؤيدين لكل الثورات ، فمنهم من ناصر الحفصيين ، ومنهم من ناصر الموحدين .

- نتائج هجرة بني هلال وبني سليم إلى أفريقية :

كان لهجرة القبائل العربية إلى شمال أفريقية في القرن الخامس الهجري نتائج مهمة شملت الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وغيرت الكثير من العادات التي كانت قائمة في شمال أفريقيا ، بل نكاد نذهب إلى أبعد من ذلك ، فنعتبر أن الصبغة العربية التي نراها قائمة في شمال أفريقيا حالياً يعود الفضل فيها لهذه الهجرات ، والواضح أن المخالطة بين هذه القبائل المهاجرة والسكان المحليين كان الغلبة فيها لهذه القبائل ، وليس أبلغ من ذلك هو اتساع نطاق اللغة العربية والتعاليم الإسلامية بهذه المنطقة ، دون أن نهمل دور الفتح الإسلامي في عهد الخلافة الراشدة ومن بعده الدولة الأمية الذي جلب الإسلام لهذه المناطق .

ويمكن أن نوجز بعد التأثيرات التي طرئت على شمال أفريقيا من وراء هجرات بني هلال وسليم في الآتي :-

• الناحية السياسية :

استطاعت هذه القبائل أن تؤثر أيما تأثير في الكيانات السياسية في تلك المنطقة الممتدة من مصر إلى المغرب الأقصى ، مما أدى إلى انهيار حكمها ، وصولاً إلى انفراد مشايخ القبائل في أكثر مناطق أفريقية بالحكم والسلطة ، و هيمنت هذه القيادات القبلية على مقدرات البلاد ، نتج عنها قيام عدة دويلات قزمية محلية في المدن المختلفة مثل بني خرسان في تونس ، وبني جامع بقابس ، وبني مليل بصفاقس ، بل وصل بهم الأمر إلى ضرب السكة باسمهم ، وجباية الخراج لصالحهم تأكيداً لسيطرتهم على البلاد (حسن : 1979 : 158).

كما أن انحسار نفوذ الدولة الزيرية في تلك الفترة إلى المناطق الساحلية نتيجة من نتائج هيمنت هذه القبائل على أفريقية ، مما أدى إلى اهتمامها بالنشاط البحري ، ونتيجة لضعف هذه الدولة طمعت فيها دولة أوروبية عدة منها النورماديون في صقلية حيث سقطت السواحل الأفريقية من مهدية حتى طرابلس الغرب في أيديهم (الغناي : 1998 : 30) .

• الناحية الاقتصادية

عاشت دولة بني زيري حالة من الانتعاش الاقتصادي وانعكس ذلك على أمرائها فكانوا يتصفون بالجد السخاء وقد أكد الكثير من الرحالة على هذا الازدهار الاقتصادي فقد نشطت الزراعة والصناعة فامتألت خزائن الدولة بالأموال (العروي : 2000 : 88) ، وبمجيئ بني هلال وبني سليم تغيرت الكثير من المظاهر الاقتصادية التي كانت سائدة ، فمن المعروف أن

قبائل بني هلال وبني سليم قبائل عربية بدوية تعيش على تربية الحيوانات ، فنقلوا إلى المغرب خبرتهم في تنمية الثروة الحيوانية ، وخاصة الخيول العربية الأصلية . وساهموا في الزراعة ، وكان لهم الفضل في تعمير ليبيا من برقة إلى طرابلس ، ومنطقة الجريد بتونس في زراعة النخيل ، كما سيطرت هذه القبائل على طرق التجارة الداخلية بحكم استيلائهم على الصحراء .

• الناحية الثقافية :

أجمع كل من درس تعريفة بني هلال وبني سليم أن هاتين القبيلتين أثرتا تأثيراً كبيراً في تعريب المغرب العربي الإسلامي ، وهذا في حد ذاته فضل يُذكر لهم في الوقت الذي فشل فيه عرب الفتح الأوائل في ذلك ، فقد تحوّلت هذه المنطقة الممتدة من بلاد الجريد إلى المغرب الأقصى بلاداً عربية اللسان والثقافة ، كما اكتسب البربر عادات وتقاليد العرب الوافدين كسكني الخيام ، وركوب الخيل ، بل وبرعوا في لغة الضاد كأهلها .

وأخيراً فإن هذه الهجرة بقدر ما كان لها بعض الأضرار بالبلاد وخلّفت بالمغرب شيء من الفوضى والخراب على خلاف الفتوحات الإسلامية الأولى ، كما أنها لم تأت هذه الهجرة بالإسلام بل وجدته ثابتاً راسخ الأساس في بلاد البربر (بل : 1969 : 166) ، إلا أن لها كثير من الإيجابيات كاندماج الدم العربي بالسلالات الأفريقية عن طريق المصاهرة والنسب بحكم المواطنة والاستقرار ، حتى أصبحت الهوية العربية في الشمال الأفريقي هي السمة الغالبة على معظم سكانه ، فلم نسمع أو نقرأ أن هجرات عكسية قد غادرت الشمال الأفريقي عائدة إلى موطنها الأصلي في الشرق العربي كما حدث لعرب الأندلس وإن كان لها التأثير في شتى المجالات ؛ فإن هذه التغرية زادت من التنوع الشرائح الاجتماعية المستقرة في دول المغرب العربي ، وصبغت تلك الأقاليم والتخوم بالصبغة العربية ، ونشرت اللغة العربية ، وثبتت دعائم الدين الإسلامي ، والمذهب السني ، وصنعت ملحمة شعرية رائعة ألهمت قرائح الشعراء الشعبيين بروائع من فنون الشعر الشعبي في أقطار المغرب العربي كل حسب لهجته المحلية .

الخاتمة

استطاع المعز بن باديس فرض سيطرته على بلاد المغرب مستفيداً من خلو الساحة برحيل الفاطميين ، وقام بخطوات جريئة تُظهر مدى رغبته في الاستقلال عنهم ، لعل أهمها حينما أعلن الولاء للعباسيين ، فكان لهذه الخطوة الأثر في تغيير المذهب الشيعي بالمذهب السني في تلك البلاد .

بيدا أن طموح ابن باديس تجاوز الحد في علاقته بالفاطميين ، وياتوا ينظرون للأمر على أنه يشكل خطراً داهماً عليهم ، لذا عجلوا في التخلص منه باستخدام سلاح لم يدر بخلد ابن باديس وهو ترغيب قبائل بني هلال وبني سليم التي كانت تقيم في جنوب مصر للولوح في بلاد المغرب والتخلص من خطر الزيريين .

لقد كان دخول هذه القبائل إلى شمال أفريقيا حدثاً مهماً في تاريخ المنطقة السياسي والاجتماعي والديمقراطي ، وساهم الاختلاط الذي نجم بين هذه القبائل والقبائل البربرية الساكنة في بلاد المغرب في صبغ تلك البقاع بالملاحم العربية والإسلامية ، وإذا كان الإسلام قد انتشر في هذه البلاد بفعل الفتح الإسلامي ؛ فإن الهوية العربية ترسخت بفعل هجرات بني سليم وبني هلال ، وهذا في حد ذاته مكسباً حضارياً تنعم بفضل هذه المنطقة حالياً .

المصادر والمراجع

أولاً المصادر :-

- ابن الأثير ، أبو الحسن علي بن الكرم الشيباني ، (1980م) : الكامل في التاريخ ، ط1 ، بيروت دار الكتاب العربي ..
- ابن حزم ، أبو محمد علي بن أحمد بن سعيد القرطبي الاندلسي (1983م): جمهرة أنساب العرب ، بيروت ، دار الكتب العلمية .
- ابن خلدون ، عبد الرحمن بن محمد بن خلدون (1971م) : كتاب العبر و ديوان المبتدأ والخبر وأخبار العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر- تاريخ ابن خلدون - بيروت ، مؤسسة الأعلمي للمطبوعات.
- الجوهري، إسماعيل بن حماد (1990م): الصحاح في تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق أحمد عبد الغفور عطار، ط4 ، ج5 ، بيروت ، دار العلم للملايين.
- دي أغسطيني ، هينريكو (1975م): سكان ليبيا ، تعريب وتقديم خليفة محمد التليسي ، ط1 ، بيروت ، دار الثقافة.
- ابن أبي دينار ، محمد ابن أبي القاسم (1386هـ) : المؤنس في أخبار أفريقيا وتونس، ط1 ، تونس ، مطبعة الدولة التونسية
- ابن عذارى : أبو العباس أحمد بن محمد المراكشي (1983م): البيان المغرب في أخبار المغرب ، تحقيق : ج . س ولفي برفنسال ، بيروت ، دار الثقافة.
- ابو الفدا ، عماد الدين إسماعيل (1999م) : المختصر في تاريخ البشر ، تقديم حسين مؤنس ، القاهرة ، دار المعارف.
- القلقشندي ، أبو العباس أحمد (1980م) : نهاية الأرب في معرفة أنساب العرب ، تحقيق إبراهيم الإبياري ، ط2 ، بيروت ، دار الكتاب اللبنانيين.

- : صبح الاعشا في صناعة الإنشا (1915م)، القاهرة ، المطبعة الأميرية .
- الكلبي ، هشام بن محمد بن السائب الكلبي (1986م) : جمهرة النسب ، ط1 ، تحقيق ناجي حسن ، بيروت ، عالم الكتب.
- المقرزي ، تقي الدين (1996م): اتعاظ الحنفاء بأخبار الأئمة الفاطميين الخلفاء ، تحقيق جمال الدين الشيال ، ط2 ، القاهرة.

ثانيا المراجع :-

- أمين ، أحمد (1969م): فجر الإسلام، ط10 ، بيروت، دار الكتاب العربي.
- برهانة ، علي محمد (1994م): سيرة بني هلال ظاهرة أدبية ، ط1 ، سبها ، منشورات كلية الآداب والتربية.
- برو ، توفيق (1996م): تاريخ العرب القديم، ط2 ، دمشق، دار الفكر .
- بل ، الفرد (1996م) : الفرق الإسلامية في الشمال الأفريقي ، ترجمة عبد الرحمن بدوي ، بنغازي ، دار ليبيا.
- حسن ، حسن علي (1979م): دراسات في تاريخ المغرب العربي ، القاهرة ، مكتبة الشباب .
- الزائدي ، محمد رجب (1986م): قبائل العرب في ليبيا ، ج1 ، بنغازي ، دار الكتاب العربي.
- الزاوي ، الطاهر (1962م): تاريخ الفتح العربي في ليبيا ، مصر ، دار المعارف.
- سالم ، السيد عبد العزيز(1999م): تاريخ المغرب في العصر الإسلامي ، الأسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر .
- أبو ضيف، مصطفى (1986م): دراسات في تاريخ الدولة العربية، ط4، الدار البيضاء، دار النشر المغربية .
- سرور ، محمد جمال الدين (1995م): تاريخ الدولة الفاطمية ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- شلبي ، أحمد (1966م): التاريخ الإسلامي والحضارة الإسلامية ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية .
- علي، جواد (1993م): المفصل في تاريخ العرب قبل الإسلام، ط2، بغداد، جامعة بغداد.
- الغناي ، مراجع عقيلة (1988م): قيام دولة الموحدين ، بنغازي ، منشورات جامعة قاريونس .
- كحالة ، محمد رضا (1985م): معجم قبائل العرب ، بيروت ، مؤسسة الرسالة.
- مؤنس ، حسين (1997م): معالم تاريخ المغرب والأندلس ، القاهرة ، دار الرشاد .
- مفتاح ، صالح مصطفى (1978م): ليبيا منذ الفتح العربي حتى انتقال الخلافة الفاطمية إلى مصر ، ط1 ، بنغازي ، منشورات الشركة العامة للنشر والتوزيع و الإعلان.
- خلايفة ، أحمد ، ميلود الزاوي (2016م/2017م): أثر العرب الهلالية في الحواضر الإسلامية المغربية – حاضرة القيروان خلال القرن 5 هـ / القرن 11م أنموذجا ، رسالة ماجستير ، الجزائر ، جامعة حمة الأخضر بالوالي.

دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة

محمد نايف حمدي الأغا

عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والمالية

بجامعة غزة - فلسطين

m.alagha@gu.edu.ps

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، مع خلال الاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسة للدراسة وقد بلغت عينة الدراسة (113) موظف وموظفة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد بينت نتائج الدراسة من خلال تحليل البيانات على مجموعة من النتائج، أهمها أن مستوى ممارسة الموظفين لإدارة الموارد البشرية بجامعة غزة جاء بوزن نسبي 76.20%، وهي بدرجة كبيرة، أن مستوى تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة جاء بوزن نسبي 82.40%، وهي بدرجة كبيرة، وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية وتعظيم الرضا الوظيفي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وفي ضوء هذه النتائج اقترح الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تشديد تبني عمليات إدارة الأداء البشري لدى جامعة غزة بتنمية وتطوير كل ما هو جديد، ضرورة رفع مستوى الرضا الوظيفي موضوعاً هاماً يحظى بالاهتمام من قبل إدارة الجامعة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية - الرضا الوظيفي - جامعة غزة.

Abstract

The study aimed to identify the role of human resource management in maximizing the job satisfaction of employees at the University of Gaza. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach in his analytical manner, with the use of the questionnaire as a main tool for the study. The study sample amounted to (113) employees, who were chosen randomly. The results of the study by analyzing the data on a set of results, the most

important of which is that the level of employees' practice of human resources management at the University of Gaza came with a relative weight of 76.20%, which is to a large degree, and that the level of maximizing job satisfaction for employees at the University of Gaza came with a relative weight of 82.40%, which is to a large extent, there is There is a positive correlation between the dimensions of human resources management and maximizing job satisfaction. There are statistically significant differences between the averages of the estimates of the study sample about the practice of human resources management in maximizing job satisfaction for employees due to the variable years of service, educational qualification, job title, and in the light of these Results The researcher suggested a set of recommendations, the most important of which are: the need to tighten the adoption of human performance management processes at the University of Gaza by developing and developing all that is new, the need to raise the level of job satisfaction It fulfills an important topic of interest by the university administration.

Keywords: Human Resources Management - Job Satisfaction - Gaza University

مقدمة:

يعد العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحتاجها أي مؤسسة، فهو المحرك الأساسي لجميع نشاطاتها ومصدر من مصادرها البالغة الأهمية لتفاعله مع المتغيرات الداخلية والخارجية ولما يمتلكه من معارف ومهارات تميزه بالليونة والإبداع وسرعة رد الفعل، لذلك يمكن القول إن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على مدى تحكمها وتأطيرها الصحيح لمواردها البشرية.

لذا أصبح العنصر البشري الآن من أحد أهم الموارد الرئيسية لأي عملية إنتاجية سواء أكان ذلك في المؤسسات الخدمية أو الصناعية أو العامة التابعة للدولة؛ حيث في الماضي كان هذا العنصر يعمل بشكل أكبر من الحالي لكن دون كفاءة ولم يكن النظر إليه والاهتمام بالموارد البشري في السنوات الأخيرة وتم إدراك أن هذا المورد مورد من موارد المؤسسة، إذ يعتبر المحور الاساسي في كل المؤسسات، والذي بدونها تفقد الأصول المادية قيمتها تماماً، حيث أن أي منظمة تتكون من بشر، وبالتالي فإن الحصول عليهم وإعدادهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم يعتبر نشاطاً ضرورياً لكي تستطيع المؤسسة الوصول إلى غاياتها (سلطان،

(9:2005

لذلك تعاضمت الحاجة إلى موارد بشرية تتمتع بالقدرات المتميزة، والمهارات العالية، فتم تغيير طبيعة ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يتناسب ومتطلبات العصر الحالي والابتعاد عن الأنماط التقليدية في إدارة هذه الموارد. لتصبح أكثر اندماجا بإدارة المؤسسة والتي تربطها علاقات التفاعل والتكامل والاعتمادية بشكل متكامل (قوطة والقطب، 2013: 16)

إن إدارة الموارد البشرية بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة، إنما هي نتيجة لمجموعة من التطورات الحديثة التي ساهمت بشكل مباشر أو غير مباشر في ظهور الحاجة إلى إدارة أفراد متخصصة، ترعى شؤون العاملين بالمؤسسة وتعمل على توفير الآليات لإدارة الطاقات البشرية بكفاءة، وتمكن من زيادة إنتاجية الموظفين. وتعتمد كفاءة المؤسسات على حسن استثمار مواردها وعلى الأخص الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة استخدامها، ولهذا ظهر الاحتياج إلى إدارة مستقلة تختص بالموارد البشرية (أبو عيد، 2011: 31)

وتعتبر الموارد البشرية ممثلة في الموظفين بالمؤسسة من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات الدعامية والحقيقية التي تستند إليها المؤسسة الحديثة، حيث أن الموظفين هم الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف الإدارة، فهم مصدر الفكر والتطوير والقادرون على تشغيل باقي الموارد البشرية (السلمي، 2001: 41)

إن استقطاب واختيار وتعيين الكفاءات المتميزة والمؤهلة والمدربة والتي تم التخطيط لها بعناية كافية من خلال وضع نظام عادل للمرتبات والمكافآت والحوافز وتبني الموضوعية في قرارات الترقية وفق اعتبارات ومعايير عادلة تكون واضحة للجميع وعلى درجة عالية من الشفافية والوضوح (عقيلي، 2006: 67)

لقد وجدت مختلف المؤسسات في عملية التدريب والتطوير الوسيلة الفعالة من أجل رفع مستوى أداء موظفيها إلى أعلى المستويات، وجعلها قادرة على تحقيق الابداع والتجديد وتقديم الحديث ذي الجودة العالية بما يحقق أهدافها، وفق منهجية محددة قائمة على أسس علمية، تتمثل في نجاح وتصميم البرامج التدريبية بناءً على تقدير علمي ودقيق للاحتياجات التدريبية، وإتباع الأساليب المناسبة للتنفيذ وتحديد المستلزمات الأخرى التي تتطلبها عملية التطبيق ومن ثم المتابعة والتقييم، بما يعود بالنفع على الفرد والوظيفة والمؤسسة (أبو شريعة، 2014: 11)

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

مما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين؟

ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى ممارسة الموظفين إدارة الموارد البشرية بجامعة غزة؟
2. ما هو مستوى تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة؟
3. هل توجد علاقة بين إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة؟
4. هل توجد فروق دالة احصائياً لمتوسط تقديرات الباحثين حول ممارسة دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة غزة تعزى لعدد من المتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف إلى دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة.
2. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي في جامعة غزة.
3. التعرف على مستوى العلاقة بين إدارة الأداء البشري والرضا الوظيفي بجامعة غزة.
4. الكشف عن الفروق حول ممارسة دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة غزة تعزى للمتغيرات الشخصية.

أهمية الدراسة:

1. تتبع أهمية هذه الدراسة من تنوع الدراسات التي تخص إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين من وجهة نظرهم بجامعة غزة.
2. تعزيز فهم وممارسة إطارات الجامعة لعمليات إدارة أداء رؤوسهم من خلال وجهة نظر الموظفين بجامعة غزة.
3. قد تضيف إطاراً نظرياً ودراسة جديدة تثري مكتبة الجامعة.
4. قد تساهم نتائج هذه الدراسة القائمين على العملية الإدارية في تقديم نماذج من الأساليب الفعالة للموظفين التي تساعدهم على أداء دورهم بكفاءة عالية.

حدود الدراسة:

1. **حد الموضوع:** اقتصرت الدراسة على إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة.
2. **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة الحالية على عينة الموظفين بجامعة غزة.
3. **الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على المحافظات الجنوبية لغزة.

4. الحد الزمني: أجريت الدراسة الحالية على عينة من الموظفين بجامعة غزة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2021-2022.

5. الحد المؤسساتي: أجريت الدراسة على جامعة غزة.

مصطلحات الدراسة:

1. إدارة الموارد البشرية:

مصطلح يستخدم على عدة مستويات، فقد ينظر إليه كنشاط يتم بموجبه الحصول على الأفراد اللازمين للمؤسسة كماً ونوعاً بما يخدم أغراضها ويرغبهم في البقاء بخدمتها، ويجعلهم يبذلون أقصى طاقاتهم، وقد ينظر إليه كمهنة Profession يصبح المعنى منها مرجعاً في إيجاد الحلول للمشكلات المرتبطة بالعنصر البشري في المنظمة، وقد ينظر إليه كوحدة تنظيمية في مؤسسة، وقد ينظر إليه كحقل دراسي وكمجال من مجالات التخصص (أبوشريعة، 2014: 11)، أما (نعيم، 2012: 16) فيعرفها بأنها مجموعة المهام المتعلقة بالحصول على الأفراد وتدريبهم، وتطويرهم وحفزهم وتنظيمهم والمحافظة عليهم، بحيث يجب إنجاز هذه المهام بأسلوب يمكن للمؤسسة التعامل مع أي من المتغيرات البيئية والظروف المحيطة وضمان تحقيق أهداف المؤسسة في الأمد البعيد.

ويعرفه الباحث إدارة الموارد البشرية إجرائياً: هي وظيفة متميزة لإدارة البشر، والتي تسعى لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة غزة من خلال صياغة استراتيجية معينة تسعى للحصول على موظفين يمتازون بالكفاءة والقدرة على الإبداع والابتكار والتجديد. والذي يمكن قياسه من خلال أداة الدراسة التي أعدها الباحث

2. الرضا الوظيفي:

هي حالة من المشاعر الإيجابية الناتجة عن تقييم الأفراد لوظيفته، بما يتواءم مع احتياجات المؤسسة يتيح ذلك الإحساس بالرضا لدى الموظفين (حسين، 2007: 327).

ويعرف الباحث مستوى الرضا الوظيفي إجرائياً: شعور الموظفين بجامعة غزة بالارتياح تجاه أعمالهم، من حيث طبيعتها، والعلاقة بزملائهم، والتسهيلات والوسائل الإدارية المتاحة لهم، والذي يمكن قياسه من خلال أداة الدراسة التي أعدها الباحث.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعتبر العنصر البشري ثروة وأعلى ما تملكه المؤسسة التعليمية، فهو الوسيلة الأولى لتحقيق الجودة والتميز، وعن طريقه يتحقق الرضا الوظيفي لدى المستفيدين من الطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، وللوصول إلى تفوق العملية التعليمية

وتميزها، لا بد من التركيز على تطوير الموظفين وتمييزها باعتبارها الركيزة الأساسية لخلق التميز وتمكينها من المنافسة في هذا العالم المتغير (بدح، 2006: 60). وذلك من خلال القيام بالوظائف والمهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية وهي: (تخطيط الموارد البشرية، والتدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء).

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

يصادف من يحاول التصدي لتحديد مفهوم (إدارة الموارد البشرية) صعوبات كثيرة، ومنشأ هذه الصعوبات كثرة المترادفات لتعبير (الموارد البشرية) والاختلاف حول مجالات الموارد البشرية وتوجهاتها والانفصال بين مفهوم إدارة الموارد البشرية نظرياً، ومفهومها في الممارسة والتطبيق (درة والصباغ، 2008: 17)، وذهب (Dissler, 2003: 34) في تعريفه لإدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه، أما (النجار، 2012: 14) فعرفها بأنها تلك الجهود المبذولة لضمان وجود القوى العاملة التي تحتاج إليها المؤسسة من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ومن ثم العمل على تحفيزهم وتنمية قدراتهم وتحسين أدائهم من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة العاملين ومصلحة المؤسسة، وبناء على تلك التعاريف، تستنتج الدراسة الراهنة بأن إدارة الموارد البشرية هي: الإدارة المسؤولة عن الاهتمام بالفرد، والقيام بالفعاليات التي تتعلق بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدامه استخداماً أمثلاً، والحفاظ عليه وتطويره، بما يحقق أهداف المنشأة، وبالتالي يضمن لها البقاء والنجاح.

أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسب إدارة الموارد البشرية -كإحدى وظائف المؤسسة العصرية - أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين، فهي إدارة لأهم وأعلى أصول المؤسسة، إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة، هذا بافتراض أن الإدارة تعتمد للإفادة المثلى من مواردها البشرية (مديرين ومرؤوسين) فتشجعهم وتدفعهم للاجتهاد والتطوير، وتهيئ مناخاً ينمي ذلك وينشطه (مصطفى، 2010: 23)، وقد حدد (صيام، 2007: 10) أهم أسباب إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

1. ارتفاع مستويات التعليم وزيادة فرص الثقافة العامة أمام الموظفين، أدى ذلك إلى تغير خصائص القوى العاملة، وتطلب هذا الوضع الجديد وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة.

2. ارتفاع تكلفة العمل الإنساني، حيث تمثل الأجور نسبة عالية ومتزايدة من تكاليف الإنتاج في جميع المؤسسات، الأمر الذي حتم الاهتمام بضغظ تكلفة العمل وزيادة إنتاجية العاملين من خلال البحث والدراسة والإدارة الجيدة التي يقوم بها جهاز متخصص في شؤون الموظفين.

وظائف إدارة الموارد البشرية:

تشير إدارة الموارد البشرية إلى مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي

البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه. (ديسلر، 2003: 34)

حيث تمارس إدارة الموارد البشرية في المؤسسة إلى جانب وظائفها الإدارية المتمثلة في: (التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة) والتي تشترك مع بقية الإدارات الأخرى في العديد من الوظائف والأنشطة التخصصية التي تميزها عن الإدارات الوظيفية الأخرى والتي تشكل فرعا مهما في المعرفة الإدارية الحديثة (السالم، 2009: 29)

وأما المهام التخصصية فتمارسها إدارة الموارد البشرية بدءا بتخطيط الموارد البشرية، ومرورا بالتدريب وتقييم أداء الموظفين، وانتهاء بالسلامة المهنية ورعاية الموظفين، وذلك على النحو التالي:

1. **تخطيط الموارد البشرية:** ويقصد بها تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية كما ونوعا، ويتطلب هذا تقدير طلب

المؤسسة من الموظفين وتحديد ما هو متاح منها. (أبو شيخة، 2010: 33)

2. **تحليل وتصنيف وتوصيف الوظائف:** ويرتبط هذا النشاط بتحليل الوظائف وتصنيفها وتوصيفها وتحديد الواجبات والمسؤوليات المناطة بكل مستوى وظيفي معين في المؤسسة.

3. **تقديم الخدمات للعاملين:** تهتم هذه الوظيفة بوضع ضوابط تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وكافة التسهيلات

التي تسهم في تحسين أجواء العلاقات السائدة بالعمل. (حمود والخرشة، 2007: 32)

4. **نظام الاختيار والتعيين:** ويرتبط هذا النشاط بتحديد سبل الاختيار والتعيين للموظفين من خلال إجراء عمليات التعيين والاختيار والمقابلات والشروط اللازمة لذلك.

5. **وظيفة تحفيز العاملين:** تأخذ على عاتقها تحفيز العمال بما يجعلهم يؤدون الأعمال المناطة بهم بوتائر عالية وباندفاع

(ديري، 2011: 24)

6. **تدريب وتطوير العاملين:** عملية إكساب العاملين المهارات والمعارف والاتجاهات الإيجابية المرتبطة بوظائفهم للمساهمة في

تصحيح الانحرافات في الأداء الحالي أو تحسين الأداء المستقبلي (عباس، 2003: 45)

7. **تقييم الأداء:** تهتم كل المنظمات تقريبا بتقييم أداء موظفيها، ويتم ذلك من خلال أساليب معينة، وغالبا ما يقوم بالتقييم

الرؤساء المباشرون بغرض التعرف على الكفاءة العامة للعاملين، وبغرض التعرف على أوجه القصور في هذا الأداء.

8. **تخطيط المسار الوظيفي:** تهتم هذه الوظيفة بالتخطيط للتحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة، وعلى الأخص فيما

يخص النقل، والترقية، والتدريب، ويحتاج هذا إلى التعرف على نقاط القوة لدى الفرد، ونقاط الضعف لديه (ماهر، 2004:

30)

9. **صيانة الموارد البشرية:** تهدف هذه الوظيفة إلى توفير الأمن والصحة للعاملين ووقايتهم ضد كل ما من شأنه التأثير على

قدراتهم العقلية والعضلية وتأهيلهم بأساليب علاجية متنوعة. (السالم، 2009: 31)

ويذهب الباحث مما سبق بأن مؤسساتنا الجامعية تطبق جزءاً من هذه الوظائف، مع اختلاف في تطبيق هذه الوظائف

واختلاف في الطرق المستخدمة، ولكن تعد إدارة الموارد البشرية من الإدارات التي تحتاج الكثير من التدريب والإيضاح حول

تطبيق هذه الوظائف بشكل مثالي ومتميز.

مفهوم الرضا الوظيفي:

تحتل الإدارة بمختلف عملياتها الإدارية مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات بالمجتمع، سواءً أكانت هذه الإدارة تجارية

أو تعليمية، إذ إنها الأداة المسؤولة عن إدارة دفة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية

في التنظيم الإداري، أو في سلوك العاملين، أو في الوسائل والأساليب الإدارية، أو في كل هذه النواحي مجتمعة، مما يؤثر على

مسيرة المؤسسة سلباً أو إيجاباً، لذا يمكن القول إن الإدارة الفعالة هي الأساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطوير والتقدم.

(صيام، 2019: 34)

خضع مفهوم الرضا الوظيفي لرؤى فكرية عديدة مستمدة من التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسدة له،

ولهذا اختلفت أفكار الباحثين حيال صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي، ويعود هذا الاختلاف إلى تعرض بعض المهتمين به

وفقاً لطبيعة تخصصاتهم (الروسان، 2013: 134).

أهمية الرضا الوظيفي:

أن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين.

وقد ذكر (عوض الله، 2012م:21). أهمية الرضا الوظيفي كالتالي:

- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين
- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل، فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا كلما زاد الإنتاج.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (بشارت، 2020): هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تفعيل رؤية الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين، وتقديم تصور مقترح لتفعيل هذا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، تكونت عينة الدراسة من (600) فرداً من الأكاديميين والإداريين في الجامعات الأردنية، وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي: أن المتوسطات الحسابية لدور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز رؤية ورسالة الجامعات الأردنية قد بدرجة تقدير متوسطة.
2. دراسة (العلي، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (32) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي: أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على الأداء ككل كانت بدرجة متوسطة، وكذلك كانت الدرجة المتوسطة على الأبعاد الأربعة للأداء.

3. دراسة (الجلابنة، 2017): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا في الكليات العلمية والإنسانية، والبالغ عددهم (290) عضو هيئة تدريس وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا تعزى إلى متغير الكلية.

4. دراسة (كحيل، 2014): هدفت التعرف إلى استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير كفاءة أداء العاملين بالجامعات في قطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي جامعة الأزهر والأقصى، والاسلامية تم اختيارهم بطريقة عشوائية والبالغ عددهم (991) موظف، وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي: وجود علاقة طردية ايجابية قوية بين تطبيق أبعاد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

5. دراسة (ناكبوديا، Nakapodia, 2010): هدفت إلى معرفة جدوى إدارة الموارد البشرية في إدارة المدارس الثانوية في نيجيريا، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، مع بالاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسة وتكون مجتمع الدراسة من (1063) موظفاً، وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي: أن هناك فرقا بين أهمية أداء الموارد البشرية فيما يتعلق بأداء الطالب الأكاديمي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة المذكورة في استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي مع الاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، لم تتفق ولا دراسة من الدراسات السابقة مع الدراسة في بيئة التطبيق غالبية الدراسة طبقت خارج غزة، كالعراق، والسعودية، ومصر، والصين، وكذلك مجتمع الدراسة تم تطبيقه على موظفين الجامعات بالخارج باستثناء دراسة (ناكبوديا، Nakapodia, 2010) طبقت المدارس الثانوية في نيجيريا

أهم ما يميز هذه الدراسة:

1. ركزت على موضوع لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين بالرغم من أهمية هذا الموضوع خاصة في غزة ونلاحظ

قلة الدراسات السابقة المحلية بما يتعلق إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة

2. هذه الدراسة الأولى على حسب علم الباحث التي تركز على إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة ولم تحظي بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين.

3. كما تتميز الدراسة في الفترة التي تم اختيارها والتي تمثل في انتشار فيروس كورونا عافنا الله وأياكم، بأنها لا يوجد دوم كامل للموظفين

منهجية الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها كيفاً وكماً، وذلك من خلال تحليل بياناتها، ودراسة العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ثانياً: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي جامعة غزة

1. العينة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) موظف، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقييم أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم إدخالها في التحليل النهائي، نظراً لعدم وجود خلل في الصدق والثبات.

2. العينة الأصلية "الفعلية": حيث اتبع الباحث أسلوب العينة العشوائية التطبيقية من مجتمع الدراسة حيث تم توزيع أداة الدراسة على موظفي جامعة غزة، وقد تم توزيع أدوات الدراسة عدد الاستبانة الموزعة (120) وتم استرداد (113) استبانة أي بنسبة (94.7%) من مجتمع الدراسة ويعتبر هذا العدد مقبولاً ومناسباً لإجراء التحليل الإحصائي والتحقق من الفرضيات، ويعتبر هذا العدد مقبولاً ومناسباً لإجراء التحليل الإحصائي والتحقق من الفرضيات.

رابعاً: أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين "

وتتكون من ثلاث أقسام رئيسية هي:

القسم الأول: وهو عبارة عن بيانات شخصية عن المستجيبين تتضمن (النوع الاجتماعي، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: ويتعلق إدارة الموارد البشرية، ويتكون من 17 فقرة، موزعين على 3 أبعاد وهي:

البعد الأول: تخطيط الاداء، ويتكون من (6) فقرات.

البعد الثاني: توجيه الأداء ويتكون من (5) فقرات.

البعد الثالث: مراقبة وتقييم الأداء ويتكون من (6) فقرات.

القسم الثالث: ويتعلق بالرضا الوظيفي للموظفين، ويتكون من (10) فقرات.

خامساً: خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة للتعرف على " دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين "، واتبع الباحث

الخطوات التالية لبناء الاستبانة: -

1- مراجعة أسئلة وأهداف ومتغيرات وفرضيات الدراسة.

2- الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة، وتحديد

مجالاتها، وصياغة فقراتها.

3- استشارة الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية في تحديد مجالات الاستبانة وصياغة فقراتها.

4- تم تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الاستبانة.

5- تم تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

سادساً: صدق الاستبانة Validity:

صدق الاستبانة يعني: "أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه" (الجرجاوي، 2010: 105)، كما يقصد بصدق الاستبانة:

"شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث

تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: 179)، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1. الصدق من وجهة نظر المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين: "أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع

الدراسة" (الجرجاوي، 2010: 107)

2. صدق المقياس وثبات الاستبانة:

صدق الاتساق الداخلي **Internal Validity**: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور نفسه.

يوضح جدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (1): يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور

م	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)	م	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)	م	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)	م	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
الرضا الوظيفي للموظفين			مراقبة وتقييم الأداء			توجيه الأداء			تخطيط الاداء		
.1	0.642	0.000	.1	0.632	0.000	.1	0.797	0.000	.1	0.622	0.000
.2	0.820	0.000	.2	0.727	0.000	.2	0.936	0.000	.2	0.851	0.000
.3	0.729	0.000	.3	0.826	0.000	.3	0.936	0.000	.3	0.873	0.000
.4	0.719	0.000	.4	0.780	0.000	.4	0.951	0.000	.4	0.758	0.000
.5	0.795	0.000	.5	0.755	0.000	.5	0.936	0.000	.5	0.851	0.000
.6	0.808	0.000	.6	0.698	0.000			0.000	.6	0.899	0.000
.7	0.686	0.000									
.8	0.912	0.000									
.9	0.852	0.000									
.10	0.741	0.000									

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الصدق البنائي **Structure Validity**: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد المحور بالدرجة الكلية لفقرات المحور.

الصدق البنائي لأبعاد الاستبانة: يبين جدول (2) أن جميع معاملات الارتباط في جميع أبعاد المحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك تعتبر جميع أبعاد المحور صادقه لما وضعت لقياسه.

جدول (2): يوضح معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور والدرجة الكلية للمحور

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	
0.000	9210.	تخطيط الاداء
0.000	8520.	توجيه الأداء
0.000	0.745	مراقبة وتقييم الأداء
0.000	0.854	الرضا الوظيفي للموظفين ككل

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه، وانسجامه، واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاوي، 2010م، ص97).

ثبات محور أبعاد الاستبانة

وقد تحقق الباحث من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient ، وكانت نتائج ثبات أبعاد الاستبانة كما هي مبينة في جدول (3).

جدول (3) معاملات ثبات مقاييس الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
تخطيط الاداء	6	0.923
توجيه الأداء	5	0.841
مراقبة وتقييم الأداء	6	0.754
الرضا الوظيفي للموظفين ككل	01	0.852
الاستبانة ككل	27	0.879

واضح من النتائج الموضحة في جدول (3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت لجميع فقرات المحور (0.879)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع. وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (3) قابل للتوزيع. ويكون الباحث قد

تأكد من صدق وثبات محاور الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة المحور وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياته.

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

أولاً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية: فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة

وفق البيانات الشخصية:

جدول (4): يوضح خصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

م	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	ذكر	62	54.4
	أنثي	51	45.6
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	31	27.2
	من 5 - أقل من 10 سنوات	43	38.5
	10 سنوات فأكثر	39	34.4
المؤهل العلمي	بكالوريوس	77	68.2
	دراسات عليا	36	31.8
المسمى الوظيفي	مدير	13	11.8
	رئيس قسم	17	15.9
	موظف	82	72.8
المجموع	المجموع	113	100.0

ثانياً: المحك المعتمد في الدراسة:

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبانة، ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددت الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول (5):

جدول (5): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	من 20.0% - 36.0%	من 1 - 1.8
منخفضة	أكبر من 36.0% - 52.0%	أكبر من 1.8 - 2.6
متوسطة	أكبر من 52.0% - 68.0%	أكبر من 2.6 - 3.4
كبيرة	أكبر من 68.0% - 84.0%	أكبر من 3.4 - 4.2
كبيرة جداً	أكبر من 84.0% - 100%	أكبر من 4.2 - 5

ثالثاً: الإجابة على تساؤلات الدراسة:

أولاً: ما هو مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية للموظفين بجامعة غزة؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة على فقرات البعد، والنتائج موضحة في جدول (6).

جدول (6): يوضح الوزن النسبي والترتيب لكل مجال من مجالات إدارة الموارد البشرية

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تخطيط الاداء	83.8	6520.	60.77	1	كبيرة
2.	توجيه الاداء	3.79	0.521	73.80	3	كبيرة
3.	مراقبة وتقييم الاداء	3.71	0.537	74.20	2	كبيرة
	جميع فقرات الاستبانة	3.80	0.595	76.00		كبيرة

من جدول (6) يمكن استخلاص ما يلي:

المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 3.80 أي أن الوزن النسبي 76.20%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على مستوى ممارسة الموظفين لإدارة الموارد البشرية بجامعة غزة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن جامعة غزة تهتم بموظفيها من أجل تطوير مهاراتهم وقدرتهم المختلفة في انجاز كافة المعاملات الإدارية بالجامعة.

وجاء ترتيب إدارة الأزمات على النحو الآتي:

- تخطيط الاداء حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي 77.60% وهي درجة كبيرة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارة الجامعة تعمل على تخطيط مسبق لأداء الواجبات والأعمال المطلوبة من موظفيها لذلك على قدرة عالية من الكفاءة والإنجاز.
- توجيه الأداء حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي 73.80% وهي درجة كبيرة ويعزو الباحث ذلك إلى أن موظفي جامعة غزة يتميزون بالكفاءة العالية في انجاز مهامهم الإدارية.
- مراقبة وتقييم الأداء حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي 74.20% وهي درجة كبيرة ويعزو الباحث ذلك إلى ان جامعة غزة تضع لكل موظف الاعمال التي يرد منها انجازها في وقت معين.

ثانياً: ما مستوى تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة على فقرات البعد، والنتائج موضحة في جدول (7).

جدول (7): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لتعظيم الرضا الوظيفي

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
تعظيم الرضا الوظيفي ككل	4.12	0.523	82.40	كبيرة

من جدول (7) يمكن استخلاص ما يلي:

المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 4.12 أي أن الوزن النسبي 82.40%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على مستوى تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة ويعزو الباحث ذلك إلى أن كافة موظفين جامعة غزة يمارسون عملهم وفق المطلوب منهم بكل مهنية عالية وأن الجامعة توفر لهم كافة المقومات الإدارية لذلك.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

- **الفرض الأول:** هل توجد علاقة بين إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة وللإجابة على هذا الفرض تم معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية تعظيم الرضا الوظيفي، وللإجابة على هذا الفرض تم معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية تعظيم الرضا الوظيفي.

جدول (8): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون

السمات القيادية		معامل الارتباط	
القيمة الاحتمالية (Sig)			
0.000		0.905	تخطيط الاداء
0.000		0.725	توجيه الأداء
0.000		0.652	مراقبة وتقييم الأداء
0.000		0.812	تعظيم الرضا الوظيفي ككل

تبين من الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط بين أبعاد والسمات القيادية يساوي (0.812) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية تعظيم الرضا الوظيفي. ويعزو الباحث ذلك إلى أن العنصر البشري المتمثل بموظفي جامعة غزة أن لديهم الكفاءة العالية بإنجاز أعمالهم على درجة عالية من الدقة والالتقان وهذا بدوره أكد على تعظيم الرضا الوظيفي لديهم.

الفرض الرابع: هل توجد فروق دالة احصائياً لمتوسط تقديرات المبحوثين حول ممارسة دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة غزة تعزى لعدد من المتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟

ويشتق من الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد فروق دالة احصائياً لمتوسط تقديرات المبحوثين حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة غزة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

جدول (9): يوضح نتائج اختبار "ت" - النوع الاجتماعي

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		الأبعاد
		انثي	ذكر	
0.854	830.0	.764	.824	تخطيط الاداء
0.523	1740.	.744	.774	توجيه الأداء
0.821	080.3	.784	.714	مراقبة وتقييم الأداء
3180.	70.30	.744	.794	تعظيم الرضا الوظيفي ككل

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

من النتائج الموضحة في جدول (9) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع الأبعاد والأبعاد ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ويعزو الباحث ذلك إلى: أن جميع التعليمات تصدر لكافة الموظفين بجامعة غزة دون تمييز، وأن جميعهم حريصون على المحافظة والموازنة بين كل من الذكور والإناث في العمل.

2. توجد فروق دالة إحصائية لمتوسط تقديرات المبحوثين حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

جدول (10): يوضح نتائج اختبار "التباين الأحادي" - سنوات الخدمة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			الأبعاد
		50 سنة فأكثر	من 40 إلى أقل سنة 50	أقل من 5 سنوات	
0.623	0.563	14.0	.954	3.76	تخطيط الأداء
0.712	0.288	77.4	.864	3.74	توجيه الأداء
0.745	0.274	52.4	.714	3.72	مراقبة وتقييم الأداء
0.852	0.252	74.4	.894	3.74	تعظيم الرضا الوظيفي ككل

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (10) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع الأبعاد ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة. ويعزو الباحث ذلك إلى: أن غالبية الموظفين بجامعة غزة يمرون بكافة بالتعليمات الصادرة عن الجامعة بغض النظر عن سنوات الخدمة والتعامل مع جميع الموظفين بعدل بدون استثناء.

3. توجد فروق دالة إحصائية لمتوسط تقديرات المبحوثين حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (11): يوضح نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		الأبعاد
		ماجستير	بكالوريوس	
1570.	0.039	4.73	.823	تخطيط الاداء
2340.	4210.	1.73	.773	توجيه الأداء
2360.	360.3	5.73	.713	مراقبة وتقييم الأداء
5620.	130.3	1.73	.793	تعظيم الرضا الوظيفي ككل

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (11) تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع الأبعاد ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي ويعزو الباحث ذلك إلى: أن إدارة جامعة غزة يصدرن التعليمات واللوائح والأنظمة لجميع الموظفين بجامعة غزة واطلاعهم عليه وتطبيق تلك القوانين على جميع الموظفين سواء كان الموظفين من حملة البكالوريوس أو الدراسات العليا، فلا يتأثر رأي الموظفين باختلاف الدرجة العلمية لأن القوانين واللوائح والتعليمات تُطبق على الجميع بلا استثناء .

4. توجد فروق دالة إحصائية لمتوسط تقديرات المبحوثين حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

جدول (12): يوضح نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			الأبعاد
		موظف	رئيس قسم	مدير	
0.730	0.433	3.85	3.40	3.78	تخطيط الاداء
0.738	0.422	3.88	3.77	3.73	توجيه الأداء
0.745	0.411	3.82	3.69	3.75	مراقبة وتقييم الأداء
0.700	0.476	3.85	3.73	3.75	تعظيم الرضا الوظيفي ككل

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (12) تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع الأبعاد ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات

أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ويعزو الباحث ذلك إلى: أن كافة الموظفين بجامعة غزة لكل موظف عمل معين في مجال عملهم بالجامعة ولكل موظف عمل ومهام عليه القيام بها.

ملخص النتائج:

- أن مستوى ممارسة الموظفين لإدارة الموارد البشرية بجامعة غزة والذي جاء بوزن نسبي 76.20%، وهي بدرجة كبيرة.
- أن مستوى تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة والذي جاء بوزن نسبي 82.40%، وهي بدرجة كبيرة.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية تعظيم الرضا الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي للموظفين بجامعة غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

توصيات الدراسة:

- ضرورة تشديد تبني عمليات إدارة الأداء البشري لدى جامعة غزة بتتمية وتطوير كل ما هو جديد.
- ضرورة رفع مستوى الرضا الوظيفي موضوعاً هاماً يحظى بالاهتمام من قبل إدارة الجامعة.
- يجب رفع مستوى الرضا الوظيفي من خلال الاهتمام بالعوامل المؤثرة فيه.
- وضع وسائل للرقابة على تنفيذ القواعد في الجامعة خاصة بما يخص الترقية لمنع التحيزات.
- ضرورة منح الموظفين حرية أكثر في اتخاذ القرارات مما يساعد على إثراء القرارات وزيادة مستوى رضاهم عن عملهم وتعزيز انتمائهم للجامعة.

قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية:

- أبو شريعة، فدوان محمد (2014) إدراك واتجاهات المدراء العاملين في مؤسسات الخدمة المدنية الغزية نحو ممارسات إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، غزة.
- أبو شيخة، نادر (2010) إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية. ط 2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- أبو عيد، رائد أحمد (2011) أثر أتمتة دوائر الموارد البشرية في الجامعات الغزية على جودة العمل من وجهة نظر العاملين بها وآليات تطويرها، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، غزة.
- الأغا، إحسان (2002) البحث التربوي وعناصره، مناهجه وأدواته، ط4، غزة: الجامعة الإسلامية.
- بدح، أحمد (2006) نموذج مقترح لإدارة الجودة الشاملة في الجامعة الأردنية العامة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع 46، ص 33-43.
- بشارت، لينا محمد نصر (2020) إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تفعيل رؤية الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (28)، العدد (2)، ص 1010-1030.
- حمود، خضير كاظم والخرشة، ياسين كاسب (2007) إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- درة، عبد الهادي والصباغ، زهير (2008) إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- السالم، مؤيد سعيد (2009) إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي تكاملي) ، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- سلطان، محمد (2005) ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، مصر.
- السلمي، على (2001) إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، مصر.
- صيام، عبد المنعم محمد ديب (2019) درجة ممارسة مؤسسات التعليم التقني بمحافظة غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، غزة.
- صيام، محمد (2007) فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الغزية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- عباس، سهيلة (2003) إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العساف، صالح (1995) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- عقيلي، عمر وصفي (2006) إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العلي، وائل (2018) درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة نجران، السعودية، العدد (5)، المجلد (2)، ص149-162.
- عوض الله، ميرفت (2012) أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، الاكاديمية العربية بالدنمارك، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير، غزة.
- فوطه، سحر والقطب، محي الدين (2013) أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية على تعلم ونمو العاملين في المصارف التجارية الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، جامعة العلوم التطبيقية، الأردن، المجلد (15)، العدد (1)، ص 163-178.
- كحيل، محمد صبحي (2014) استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير كفاءة أداء العاملين في الجامعات الغزية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- ماهر، أحمد (2004) ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ملحم، سامي (2000) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- النجار، نداء محمد (2012) دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- نعيم، محمد حسين عبد الله (2012) واقع تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم العالي وعلاقتها بمستوى الأداء الإداري، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Paul, D (2001): The Education and Training of Entrepreneurs in Asia, Education & Training, Vol,42. Issue 6 pp 620-624.

أساليب المعاملة الأسرية وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة مرحلة التعليم الأساسي في مدينة البيضاء

سعد محمد حسين

عضو هيئة التدريس بكلية التربية

جامعة عمر المختار - البيضاء

Saad.abubakr@omu.edu.ly

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين اساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات لدى طلبة مرحلة التعليم الاساسي في مدينة البيضاء، حيث تكونت العينة من (100) طالب وطالبة بواقع (50) من الذكور و(50) من الاناث من طلاب الصف السادس بمدينة البيضاء، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته لموضوع الدراسة، كما استخدم الاساليب الاحصائية، ومنها اسلوب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T) ومعاملات الارتباط، ووضحت نتائج الدراسة بأنه لم يكن هناك فرق ذو دلالة احصائية في اسلوب المعاملة الأسرية تبعاً لمتغير الجنس، واتضح ان هناك فرق دال احصائياً في تقدير الذات لدى عينة الدراسة، في حين ان الفرق لم يكن دال احصائياً تبعاً لمتغير الجنس في تقدير الذات، وفي علاقة اساليب المعاملة الأسرية بتقدير الذات وباستخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح ان هناك ارتباط بين المتغيرات، اما فيما يتعلق بأبعاد كل اسلوب من اساليب المعاملة الأسرية وعلاقتها بتقدير الذات فقد كان هناك ارتباط بين اسلوب كل من (الحماية الزائدة، التذبذب، السواء) وتقدير الذات، اما الاساليب الأخرى فالارتباط بتقدير الذات كان ضعيفاً، وقد تم تفسير النتائج في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة، وخرج الباحث ببعض التوصيات والمقترحات.

ABSTRACT

The study aimed to identify the relationship between the methods of parental treatment and self-esteem among the students of the basic education stage in Al-Bayda City. The sample consisted of 100 male and female students, 50 males and 50 females, sixth grade students in Al-Bayda City. The researcher used the descriptive approach as it is suitable to the subject of the study. The researcher used the statistical methods including arithmetic mean methods, standard

deviation method, T test and correlation coefficients. The results of the study showed that there was no statistically significant difference in the method of parental treatment according to gender variable. It was found that there was a statistically significant difference in the self-esteem of the study sample, while the difference was not statistically significant according to gender variable in the self-esteem and in the relationship parental treatment methods to self-esteem. Using the Pearson correlation coefficient, it was found that there was a correlation between the variables. As for the dimensions of each method of (excess diet, fluctuation, and equanimity) and self-esteem, in the other methods, the correlation with self-esteem was weak, and the results were interpreted in light of theoretical frameworks and previous studies, and the researcher came out with some recommendations and suggestions.

المقدمة:

تعد التنشئة الاجتماعية عملية تربوية تصدر عن كل من له علاقة بالطفل سواء أكان أباً أو أماً أو معلماً، حيث أنها تتضمن عملية تشكيل الفرد وبناء شخصيته على نموذج خاص يمكنه من النمو والالتزان مع ذاته، والتكيف مع المجتمع وثقافته، والعمل على استقراره واستمراره، ومن المفترض أن تقع فاعلية هذه العملية على مدى تفهم الشخصية وتهيئة السبل لنموها المتكامل والمنسجم مع الواقع الاجتماعي في شموليته (عكاشة وزكي، 1995، ص 46).

إن تنشئة الأبناء نوع هام من الاتجاهات الاجتماعية التي تعبر عن أساليب التعامل مع الأبناء وأنماط الرعاية الأسرية في تنشئة الأبناء، كما تعتبر بمثابة ديناميات توجه سلوك الآباء والأمهات، وقد اجمع علماء النفس وعلماء الاجتماع على أهمية التفاعل بين الأطفال وآبائهم وآمهاتهم وتأثير ذلك التفاعل في تنشئتهم الاجتماعية وفي الارتقاء بشخصياتهم وبخاصة في السنوات الأولى من العمر، ويشيرون إلى أهمية التنشئة الاجتماعية في تنمية مختلف الوظائف النفسية لدى الطفل (عكاشة وزكي، 1995: ص 46).

فالخبرات التي يتعرض لها الأطفال في المراحل المبكرة من النمو تؤثر تأثيراً كبيراً على المراحل العمرية اللاحقة، إذ إن البيئة الأسرية للطفل لها دوراً رئيسياً في تكوين وتحديد اتجاهاته نحو نفسه والآخرين (الصفطي والعكاري، 2002، ص 10) (Self - esteem)

ولعل من أكثر العناصر الداخلة في تكوين شخصية الطفل أثراً وأهمية هو مفهوم الطفل عن نفسه وتقديره لها، إذ إن تقدير الذات (Self - esteem) مفهوم مركزي وأساسي بالنسبة للتوافق النفسي الحسن وللسعادة الشخصية، وعلى الرغم من أن

الكثير من الاطفال تكون لديهم عادة ثقة عالية بالذات في اكثر من مجال، الا اننا نجد عددا كبيرا ايضا من الاطفال يتقون بذواتهم في بعض المجالات ويفتقرون الى هذه الثقة في مجالات أخرى (ناديا، 2003، ص 17).

ويرى كثير من علماء النفس الاجتماعي ان هناك علاقة مباشرة وواضحة بين متغيرات الوالدين (أنماط رعايتهما للطفل) ومتغيرات سلوك الطفل وشخصيته، وترى انستازي ان هناك علاقة ارتباطيه بين أساليب المعاملة الأسرية المختلفة وأنماط الشخصية المختلفة (عكاشة وزكي، 1995، ص 46) .

ان الحاجة الى تقدير الذات من الحاجات النفسية المهمة والمؤثرة في كثير من متغيرات الشخصية الإنسانية، فالفرد يسعى الى تحقيق تقدير الذات وذلك باكتساب مفهوم الذات الايجابي، ويعني التقدير الايجابي لمظهره وقدراته واتجاهاته وهذا يعمل كقوة موجبة للسلوك، فالاعتقاد الذي يكونه الفرد عن نفسه بأنه قادر وهام وناجح وكفاء له ابلغ الأثر في تطلعاته وتحقيق أهدافه المستقبلية (سليمان، 1992، ص 30).

مشكلة الدراسة:

لما كانت التنشئة الاجتماعية عملية يراد منها تشكيل سلوك الطفل ليغدو سلوكا اجتماعيا، لذلك نجد تأثير الاباء في ابناءهم من خلال اساليب التعامل اليومية، فتتمو شخصية الطفل وفكرته عن ذلك من خلال النمط او الاسلوب الذي يتبعه الوالدين، فنمو الذات لدى الطفل يتأثر بدرجة كبيرة بمقدار الدفاء والعطف من قبل الوالدين، فيبدأ الطفل في تكوين صورة ايجابية عن ذاته من حيث تقدير ذاته والثقة فيها، في حين ان العقاب الشديد والتخويف قد يفضي الى شخصية مضطربة لا تثق بنفسها كما يكون مفهوم الذات منخفضا.

وانطلاقا مما سبق فان مشكلة الدراسة يمكن تحديدها في الإجابة على السؤال الاتي:

هل هناك علاقة بين اساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات لدى عينة الدراسة ؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

– التعرف على اساليب المعاملة الأسرية وما ينتج عنها من شخصيات متعددة لدى الطلاب.

— أهمية مرحلة التعليم الاساسي باعتبارها مرحلة مهمة من مراحل النمو الاساسي التي تتيح فرصة امكانية التدخل المبكر

لتغيير بعض السلوكيات المراد تعديلها، فمثلا بانخفاض مستوى تقدير الذات لدى الطلاب.

— يعد تقدير الذات من العناصر المهمة المكونة لمفهوم الذات، ويعد هذا العامل الاساسي المكون لشخصية الفرد، وعليه لابد من الكشف عنه وبيان اهميته.

— ان التعرف على مستوى تقدير الذات لدى الطلاب يعكس لنا نوع الاساليب الشائعة في مجتمعنا.

— ان تناول البحث الحالي لمفهوم تقدير الذات بغرض اظهار اهمية هذا المتغير ولتوفير المادة العلمية حول هذا الموضوع.

— ان مفهوم تقدير الذات موضوع اساسي ومهم وله ظلاله على الشخصية الانسانية عموما.

— اغناء المكتبة بالمادة النظرية الخاصة بأساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين اساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات لدى طلبة مرحلة التعليم

الاساسي.

فرضيات الدراسة:

أولاً: التعرف على اسلوب المعاملة الأسرية:

— لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات اساليب المعاملة الأسرية لدى الابناء لهذه المرحلة والمتوسط الفرضي للمقياس.

— لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات الطلبة (الذكور) ومتوسط درجات الطالبات (الإناث) في اساليب معاملة الأسرة لأبنائهم.

ثانياً: التعرف على تقدير الذات:

— لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات تقدير الذات لدى العينة (الذكور والإناث) والمتوسط الفرضي للمقياس.

— لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات الطلبة (الذكور) ومتوسط درجات الطالبات (الاناث) في تقدير الذات.

ثالثاً: العلاقة بين اساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات:

— لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات اساليب المعاملة الأسرية ومتوسط درجات تقدير الذات.

— لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين كل اسلوب من اساليب المعاملة الأسرية (الحماية الزائدة، التسلط، التفرقة، الاهمال، التذليل، القسوة، التذبذب، السواء) وتقدير الذات.

مصطلحات الدراسة:

من اجل السير بإجراءات الدراسة وإزالة الغموض عن المصطلحات الواردة في متن الدراسة فقد تم تعريفها على النحو

التالي:

1. اساليب المعاملة الأسرية:

هي مجموعة الطرق التي يتبعها الاباء ويتمسكون بها عند تعاملهم مع الابناء في مواقف الحياة المختلفة، ويكون لها الاثر الفعال في التكوين النفسي والاجتماعي للأبناء، وتلعب دورا هاما في التنشئة الاجتماعية حيث تتيح فرصا للتفاعل الاجتماعي والتوافق مع غيرهم من افراد المجتمع (عبد الفتاح وعبد الحميد، 2001:ص 15).

وتعرف اجرائيا بانها مجموع الدرجات التي يحصل عليها أي فرد من افراد العينة من خلال اجاباته على مقياس اساليب

المعاملة الأسرية.

2. تقدير الذات:

هو اتجاهات الفرد (سالبة او موجبة) نحو نفسه، وهذا يعني ان تقدير الذات المرتفع يعني ان الفرد يعتبر نفسه ذا قيمة واهمية، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن ذاته او رفض الذات (Rosenberg, 1978).

ويعرف اجرائيا بانه مجموع الدرجات التي يحصل عليها أي فرد من افراد العينة من خلال اجاباته على مقياس تقدير

الذات.

3. مرحلة التعليم الاساسي:

هو المرحلة التي تلي مرحلة الروضة وتسبق المرحلة الثانوية وتتألف من تسع سنوات اعتبارا من الصف الاول وصولا

الى الصف التاسع، وتعتبر قاعدة اساسية يركز عليها في مواصلة الدراسة التي تليها.

الإطار النظري:

أولا اساليب المعاملة الأسرية:

تمثل الاسرة الاطار الاساسي للتفاعل بين الوالدين والابناء على اساس ان هذا التفاعل هو اكثر الظروف تأثيرا على

اتجاهات الابناء وسلوكهم منذ طفولتهم فلأساليب المعاملة الأسرية اثر على سلوك الطفل ونمو شخصيته، فتتأثر تصرفات

الابناء بالجو الاسري المسيطر، بالعلاقات السائدة وبالخصائص الشخصية لكل منها، وبنوع الشخصية التي يريدونها للطفل التي يعتقدون انها توصل الطفل الى ما يريدون له ان يكون (حمدان، 2001:ص 8).

اساليب المعاملة الأسرية السوية واثرها على الشخصية:

1. اسلوب الحرية (الديمقراطية) في المعاملة، ويعتمد هذا الأسلوب على احترام شخصية الطفل والعمل على تمتيتها وتوفير كافة المعلومات التي يريدها الطفل، وان يأخذ قراره بعد توضيح كافة الاحتمالات والنتائج المختلفة، ويحقق هذا للطفل حرية متزايدة واختيار واسع ومعلومات اكثر .

2. الاسلوب الذي يحقق الامن النفسي للطفل، وهو يقوم على عناصر الحب والقبول والاستقرار، ويجب ان نوضح اهمية ثبات الاساليب التي يتعامل بها الطفل لأنها شرط اساسي لتحقيق الاستقرار النفسي للطفل.

اساليب المعاملة الأسرية غير السوية واثرها على الشخصية:

الحماية الزائدة: حيث يحرص الوالدان او احدهما على حماية الطفل والتدخل في كل شؤونه لدى انجاز الواجبات والمسؤوليات التي يستطيع القيام بها، فلا يتاح للطفل فرصة اتخاذ قراره بنفسه.

التسلط: ويمثل فرض الوالدين لآرائهم على الطفل، ويتضمن ذلك الوقوف امام رغبات الطفل التلقائية او منعه من القيام بسلوك معين لتحقيق رغباته التي يريدها حتى ولو كانت مشروعة أي انهما يتبعان الاسلوب الصارم في التنشئة.

التدليل الزائد: من الانماط السيئة في التعامل مع الطفل هو الاسراف في تدليله والاذعان لمطالبه مهما كانت شاذة او غريبة، واصراره على تلبية مطالبه دون مراعاة الظروف الواقعية او عدم توفر الامكانيات، ويترتب على هذا الاتجاه شخصية قلقة مترددة وغير منضبطة في سلوكها لا تتبع القواعد او الحدود.

الاهمال: ويتمثل في ترك الطفل دونما تشجيع على السلوك المرغوب فيه، بالإضافة الى ترك الطفل دون توجيه، وغالبا ما يكون هذا الاتجاه نتيجة عدم التوافق الاسري الناتج عن العلاقات الزوجية السيئة، وربما لعدم رغبة الام في الابناء، ما يترتب على هذا الاتجاه شخصية قلقة مترددة.

القسوة الزائدة: ويتمثل في استخدام اساليب العقاب البدني (الضرب) والتهديد به، أي كل ما يؤدي الى اثاره الألم الجسمي كأسلوب اساسي في تنشئة الطفل وتطبيع اجتماعيا، وتأتي خطورة العقاب كأسلوب من اساليب التنشئة من ناحيتين هما: نوع العقاب ما يؤدي به الى ان ينتهج منهج الصرامة والشدة في حياته، او ان يتقمص شخصية احد الوالدين او كلاهما.

التفرقة والتمييز في المعاملة بين الأطفال: قد يحدث في بعض الأسر ان يكون هناك تمييز للذكور عن الاناث او الاطفال الصغار عن الكبار ويؤدي هذا التمييز الى تنمية مشاعر الغيرة والحقد والانتقام ويترتب على هذا الاتجاه شخصية انانية حاكمة تعودت ان تأخذ دون ان تعطي.

اثارة الالم النفسي: ويتمثل في جميع الاساليب التي تعتمد على اثارة الضيق والالم، وقد يكون ذلك عن طريق اشعار الطفل بالذنب او تحقيره كلما اتى سلوكا غير مرغوب فيه، ويترتب على هذا الاتجاه شخصية انسحابية منطوية غير واثقة من نفسها توجه عدوانها نحو نفسها. (معتز وعبد اللطيف، 2003:ص 234).

المبالغة والإعجاب الزائد بالطفل: حيث يعبر الوالدين بصورة مبالغ فيها عن إعجابهم بالطفل وحبه ومدحه والمباهاة به ويترتب على هذا :-

- شعور الطفل بالغرور الزائد بالنفس وكثرة مطالبه.

- تضخيم في صورة الطفل عن ذاته، ويؤدي هذا الى اصابته بعد ذلك بالإحباط والفشل عندما يصطدم مع غيره من الناس الذين لا يمنحونه نفس القدر من الاعجاب.

تعليم الاطفال اسلوب التبعية السلبية: ويتمثل في استخدام احد الطرفين (الام - الاب) الاطفال كسلاح يشهره في وجه الطرف الاخر، فيسعى الى ضم الأطفال في معسكره لكي يقفوا ضد الطرف الآخر، وهذا لا يحدث الا اذا كانت العلاقة الاسرية مفككة.

المغالاة في المستويات الخلقية: قد يبالغ القائمون على عملية التنشئة الاجتماعية للطفل في المستويات الخلقية ومستويات الطموح والنجاح التي يطلبونها من الاطفال والتي قد تفوق قدراتهم واستعداداتهم ومراحلهم العمرية وتشعر هذه الحالة الاطفال بالفشل والاحباط لعدم قدرتهم على الالتزام بهذه المستويات وتحقيقها في سلوكهم. (عكاشة وزكي ، 1995:ص 76).

الرفض: ان الامهات الراضات للأطفال يكن في العادة قد تربين في بيئة غير سعيدة، او ان ظروف الحمل لم تكن جيدة، كما ان الاب يرفض الطفل احيانا لوجود عيوب او نواقص في الطفل، وقد يكون الاب نفسه عانى منها، والنتيجة ان اسلوب الرفض هذا قد يؤدي الى تطور تحرر الطفل واستخدام قوته بدون تحكم فيصيح متمردا في البيت وفي المدرسة وتكون علاقاته سيئة، ولاحقا تظهر عليه علامات الاضطراب في سلوكه ما يضطر الوالدين الى ارساله الى بيت الجد او الاقرباء، ربما للحصول على تعلم افضل او لتفادي حالة الطقس السيئة او مصاحبة الاجداد، ورغم ان هذه الاسباب تبدو مقنعة للاخريين الا ان الطفل ينظر اليها على انها شكل من اشكال الرفض. (سعفان، 2001:ص 177).

ثانياً: تقدير الذات:

يعد مفهوم الذات من المفاهيم الأساسية التي تشغل بال علماء النفس والتي تصدر عناوين العديد من بحوثهم النفسية، وترجع أهمية هذا المفهوم في اننا نعيش عصراً محفوفاً بتغيرات سريعة ومتلاحقة من التطور والتقدم في كثير من مجالات الحياة المختلفة مما يساعد على تعقيد ظروف الحياة، وتضارب المصالح والاهتمامات وضعف القيم، وبالتالي تزداد حدة اضطراب العلاقات البين شخصية لتحول دون توافق الفرد مع نفسه ومع الآخرين مما يؤدي في النهاية إلى خلل في تقدير الفرد لذاته، ولذلك يعد تقدير الذات احد أهم متغيرات الشخصية التي تمثل وقاية او حصانة في مواجهة الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، إدراك الفرد للحب والاحترام والاهتمام وإعطائه حرية التعبير والمناقشة يجعله أكثر شعوراً بالقيمة والكفاية، وأكثر قدرة على المواجهة بينما إدراك الفرد لعدم القبول او عدم الحب يجعله يشعر بالتدني وعدم الفاعلية والشعور بالعجز وهذا يعني ان الشعور بالثقة بالنفس والقدرة على التغلب على الاحباطات ومشكلات الحياة المختلفة تساعد الفرد على استعادة تواقفه واستمراره في مواجهة الضغوط والاحباطات المختلفة.

ويؤكد هذا المعنى (روبين وماك فيل 1983 Rubin & Mc veil) حيث يريان ان تقدير الذات يتأثر بالعلاقات البين شخصية ويمدى توافق الفرد مع ذاته ومع الآخرين، وان اهم خاصية لهذا المفهوم من وجهة نظر علو النفس الانساني تتمثل في تقييم وتقبل الذات بالخاصية الايجابية المرتفعة، وتقدير الذات منظم هام لسلوك الفرد، حيث تعتمد علاقات الفرد مع الآخرين وصدقته مع نفسه، ونقده لها، وموقفه من نجاحه وفشله على تقدير الذات وبهذه الطريقة يؤثر هذا التقدير في كفاءة الانسان ومواصلة تطور شخصيته ويرتبط تقدير الذات بشكل وثيق بمستوى تطلعات الفرد، اي بمدى صعوبة الاهداف التي رسمها لنفسه، وعندما لا تتطابق مطالب الشخص مع قدراته الفعلية يؤدي ذلك الى تقدير خاطئ للذات، ما يترتب عليه سلوك غير مناسب يتسم بالاحباط والقلق المتزايد (بتروفسكي، ياروشفسكي، 1996:ص 276).

ان تقدير الذات ناتج عن حاجة مهمة من حاجات الانسان اشار اليها العديد من المنظرين في مجال علم النفس بوجه عام فقد اوضح (ماسلو Maslow) في تنظيمه للحاجات النفسية ان حاجات التقدير تتمثل في شقين الاول: احترام الذات ويتضمن الجدارة والكفاءة والثقة بالنفس والانجاز والاستقلالية، والشيء الثاني: التقدير من الآخرين ويتضمن المكانة والتقبل والمركز الاجتماعي والشهرة (Hjelle & Ziegler ، 1976 :ص 122)

فتقدير الذات تقدير عام يضعه الفرد لنفسه فاذا كان ناجحاً افضى ذلك الى صورة ايجابية عن ذاته اما اذا كان العكس ادى ذلك الى عدم احترام ذاته. (الدسوقي، ب ت :ص 3-7).

العلاقة بين المعاملة الأسرية وتقدير الذات:

يتلزم الحرمان بالإهمال والنبذ والقسوة وبجميع أساليب المعاملة الأسرية التي تؤذي الطفل وتؤلمه، ويسهل ملاحظة الحرمان في علاقات الوالدين بأبنائهم، فهو قصور وضعف علاقتهم بالأبناء وغياب التفاعل العاطفي الصحي بينهم، وبالرغم من أن الوالدين قد يقضون وقتاً طويلاً مع الأطفال إلا أن الاتصال العاطفي مع الطفل يكون ناقصاً ضعيفاً، في حين يجب أن تكون هذه الصلات عميقة وقوية يسودها الود والعاطفة.

العلاقة بين التحصيل وتقدير الذات:

يعتبر التحصيل من الأبعاد الرئيسية المكونة لمفهوم الذات، ومن أهم التقسيمات لأبعاد مفهوم الذات هو التقسيم الذي يعتمد على مفهوم الذات الأكاديمي ومفهوم الذات غير الأكاديمي، ويخضع التحصيل تحت الإطار الأول بينما يتضمن الثاني الجانب الجسمي والعاطفي والاجتماعي، وتشير بعض الدراسات إلى أن الأفراد ذوي التحصيل المنخفض غالباً ما يميلون إلى أن يكونوا مشاعر سلبية تجاه أنفسهم في حين يميل الأفراد ذوو التحصيل العالي إلى تكوين مفاهيم ومشاعر إيجابية .

الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على عدد كبير من الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع مفهوم الذات، وأساليب المعاملة الأسرية، وفيما يلي عرضاً لأهمها:

قامت فاطمة نذر (2001) بدراسة لأساليب التنشئة الأسرية كما يدركها كل من الآباء والأبناء في المجتمع الكويتي، وبحثت في مدى توافق كل من الطرفين (الآباء والأبناء) في أسلوبهم الديمقراطي في التنشئة محاولة توضيح أوجه التشابه والاختلاف بين الآباء في إدراك هذه الأساليب فوجدت من خلال استجابات (260) من الأولاد والبنات على بعض المقاييس أن الفتيات شعرن أنهن أقل تميزاً من أخوانهن داخل المنزل مما يدفعهن إلى التطرف في سلوكهن، أي أن يكن أكثر تسلطاً أو على العكس أكثر مرونة بشكل قد يؤثر على طريقة تصرفهن داخل مجتمعاتهم وأن يجعلهن أكثر اعتمادية وبعداً عن الاستقلالية.

وقامت فائزة يوسف عبد المجيد (1980) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين أساليب معاملة الوالدين وبعض سمات شخصية الأبناء وأنساقهم القيمية، وتكونت عينة الدراسة من (644) طالب من المدارس الثانوية بواقع (327) ذكور و (317) إناث، وطبقت الباحثة الأدوات الآتية :

— مقياس المعاملة الأسرية المأخوذ عن (شيفاز). — بطارية كاليفورنيا للشخصية. — مقياس القيم من اعداد الباحثة. —
استمارة البيانات الاجتماعية من اعداد الباحثة.

ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

— وجود ارتباط سالب بين اساليب المعاملة الأسرية التي تتسم بالإفراط في كل من اساليب: التقبل- التسامح من ناحية
والتشدد والقسوة والاهمال من ناحية اخرى وبين السمات السوية لشخصية الابناء من الجنسين.

— وجود علاقة موجبة بين اساليب معاملة كل من الوالدين للأبناء المتمثلة في التسامح والاستقلال وبين الاتزان الوجداني
للأبناء.

— عدم وجود ارتباط (سلبيا او ايجابيا) بين اتساق القيم الايجابية والفعالة لدى الابناء من الجنسين واساليب معاملة الوالدين.

وأجرت **سوسن حبيب** (2005) دراسة لاتجاهات الأبناء نحو أساليب المعاملة الأسرية وعلاقتها بالاكنتاب على عينة
من المراهقين، وشملت العينة (724) طالب وطالبة تتراوح أعمارهم ما بين 12-20 عاما كانوا مقسمين إلى (377) طالب
و(347) طالبة، وأثبتت نتائج الدراسة ان الإناث اتجاهاً أكثر ايجابيا نحو جميع أساليب التنشئة فيما عدا أسلوب توفير
الحماية و تنمية الاستقلال الذاتي، وكان ذلك من جانب الأب، أما الأولاد فقد كانوا اقل إدراكا للرعاية المعتدلة والقبول من قبل
الوالدين، ولكن الأولاد حصلوا على درجات أعلى من البنات فقط في إدراك العدوان من قبل الأب، أما من ناحية الأم فقد
حصلت البنات على درجات أعلى من الأولاد في الاتجاه الايجابي نحو أسلوب التسامح والمساواة ولم توجد فروق بينهم في ما
يخص باقي الأساليب.

وأجرى **شيرلي فيلدمان وكاترين ونتزل** (1990) دراسة تعرضت الى العلاقة بين الاساليب الأسرية وقمع الذات لدى
الابناء وعلاقات الاقران في مرحلة المراهقة المبكرة وذلك من خلال تطبيق مقياس على (92 أي و67 أي و92) من الاولاد
المراهقين الذكور، بالإضافة الى تقديرات مدرسي الفصل للأولاد واكثر من يحبونهم ويرغبون في البعد عنهم ، وانتهت الدراسة
الى نتيجة مؤداها ان هناك علاقة ذا دلالة احصائية بين اساليب التنشئة الأسرية المتمركزة حول الطفل والتنبؤ الموجب، ويكون
الطفل مرتبطا بأقرانه في حين كان النظام الوالدي القاسي في التنشئة مؤشرا ايجابيا وذا علاقة موجبة دالة احصائيا في التأثير
الاجتماعي على الاقران.

كما قام مجدي عبد الكريم (1995) بدراسة هدفت الى التعرف على القياس في اساليب المعاملة الوالدة بين الاباء والأمهات والتعرف على التباين في اساليب المعاملة الأسرية التي يتلقاها كل من الابناء المتطرفين وغير المتطرفين والكشف عن بعض المتغيرات الاسرية التي تساهم في تطرف الابناء واستخدم الباحث الادوات التالية:

— مقاييس اراء الابناء في معاملة الاباء .

— اختبار الصداقة الشخصية .

وتضمنت عينة الدراسة (200) طالب وطالبة بالفرقة الثالثة بكلية التربية من التخصصات العلمية، وتوصل الباحث الى نتائج مؤداها ان تطرف الابناء الذكور يزداد في ظل معاملة والدية غير سوية من جانب الاباء (الرفض ، الاكراه) والامهات (التقييد، عدم الاتساق)، وان تطرف البنات يزداد في ظل اساليب معاملة والدية غير سوية من جانب الاباء كل من الاباء (الرفض، الاكراه، الضبط) والامهات (الضبط من خلال الشعور بالذنب) وان اعتدال الابناء الذكور يزداد في ظل اساليب معاملة والدية سوية من جانب كل من الاباء (التمركز حول الطفل، تقبل الفردية، الأمهات، التطفل) وان اعتدال الثبات يزداد في ظل معاملة والدية من جانب الامهات فقط (التمركز حول الطفل) .

وقد اتفقت الدراسة الحالية من حيث الهدف مع دراسة فائزة من حيث معرفة تأثير المعاملة الأسرية في الذات في حين اختلفت مع الدراسات الأخرى من حيث تأثير المعاملة الأسرية في عدد من المتغيرات النفسية، وقد تفاوتت عينات الدراسات السابقة فقد كانت اعلى عينة (644) وقد استخدمت عدد من المقاييس التي تتناسب واهداف الدراسة، وقد تفاوتت النتائج من حيث تأثير المعاملة الأسرية في المتغيرات التابعة.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته لموضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة والعينة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة مرحلة التعليم الأساسي (الصف السادس) الابتدائي في مدينة البيضاء، اذ بلغ عدد المدارس (12) وبلغ عدد الطلبة (2557) بواقع (1107) ذكور و (1450) من الاناث. اما عينة الدراسة فقد تم اختيارها

عشوائيا من مجتمع الدراسة اذ بلغت (100) طالب وطالبة، بواقع (50) طالبا من الذكور، و(50) طالبة من الاناث، وكما في الجدول (1).

جدول (1) عدد طلبة عينة الدراسة

ت	اسم المدرسة	ذكور	إناث
1	مدرسة خديجة الكبرى	8	7
2	مدرسة النهضة	5	5
3	مدرسة الوحدة	5	5
4	مدرسة القدس	10	10
5	مدرسة الخنساء	10	10
6	مدرسة رويغ الانصاري	7	8
7	مدرسة فاطمة الزهراء	5	5
	المجموع	50	50
		100	

أدوات الدراسة

لغرض الحصول على البيانات والمعلومات لتنفيذ مقاصد الدراسة، تم اعتماد الأدوات الآتية :

_____ الاستبانة الاولى: كانت حول الاساليب الأسرية وهي معدة من قبل (صلاح الدين ابو ناهية)، وتضمنت أسئلة ذات اختيارات متعددة .

_____ اما المقياس الثاني الخاص بتقدير الذات فقد اعده (كوبر سميث) وقام بتعريبه كل من د. فاروق عبد الفتاح موسى، ود. محمد احمد دسوقي للأطفال في البيئة المصرية.

صدق وثبات أداة الدراسة

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياسي الدراسة تم عرضهما على مجموعة من المتخصصين من كليات التربية بجامعة عمر المختار، ومن اجل تحديد ثبات الاداة قام الباحث بإعادة تطبيق الاختبارين بعد مدة أسبوعين على العينة نفسها، وتراوحت المعاملات بين نسب مقاربة (0.78 - 0.79) وهي معاملات مقبولة تسمح باستخدام الادوات.

عرض النتائج ومناقشتها

يعرض الباحث وصفا تفصيلا لنتائج الدراسة الاحصائية؛ وذلك للتحقق من صحة الفروض، والى أي مدى تم تحقيق الاهداف من الدراسة التي سبق تحديدها وتفسير النتائج تفسيراً علمياً في ضوء الاطار النظري لهذه الدراسة ونتائج الدراسات والبحوث السابقة.

أولاً: التعرف على أسلوب المعاملة الأسرية

أ. تم التحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على انه : " لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات اساليب المعاملة الأسرية لدى الابناء لهذه المرحلة والمتوسط الفرضي للمقياس .

جدول (2) اساليب المعاملة الأسرية

مستوى الدلالة	قيمة T		المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.99	1.317	67.50	12.33	65.88	100	ذكور وإناث

يوضح الجدول (2) ان متوسط درجات المعاملة الأسرية لدى طلبة المرحلة الابتدائية الصف (السادس) بلغ (65.88) درجة، وانحراف معياري (12.33) وهو اصغر من المتوسط الفرضي البالغ (67.50) ولمعرفة الفرق بين هذين المتوسطين وباستخدام اختبار T لعينة واحدة، اتضح ان الفرق لم يكن بدلالة احصائية عند مستوى (0.05) اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (1.317) اصغر من القيمة التائية الجدولية (1.99)، هذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية الاولى التي تشير الى عدم وجود فرق بدلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات اساليب المعاملة الأسرية لدى الابناء لهذه المرحلة والمتوسط الفرضي للمقياس.

يتضح مما تقدم ان اساليب المعاملة الأسرية تميل الى الاعتدال اكثر من التطرف في معاملة الابناء، ويعزى الباحث ذلك الى زيادة التوعية الاعلامية في ضرورة مراعاة الاطفال وحسن معاملتهم فضلا عن دور مجالس الاباء والمعلمين التي تقام في المدارس بين الحين والآخر مما افضى بمجمله الى اسلوب معاملة والديه يتسم بالاعتدال.

ب . تم التحقق من صحة الفرض الثاني والذي ينص على انه : " لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات الطلبة (الذكور) ومتوسط درجات الطالبات (الإناث) في اساليب معاملة الوالدين لأبنائهم.

جدول (3) المتوسط والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لأساليب المعاملة الأسرية وفقا لمتغير الجنس

ت	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	
						المحسوبة	الجدولية
1	ذكور	50	64.76	11.22	98	0.62	1.98
2	اناث	50	64.15	10.35			

يوضح الجدول (3) وباستخدام اختبار T لعينتين مستقلتين ان الفرق لم يكن بدلالة احصائية عند مستوى (0.05)، اذ بلغ متوسط درجات الطلبة (الذكور) على مقياس المعاملة الأسرية (64.76) وانحراف معياري (11.22)، انما عند (الاناث) فقد كان المتوسط الحسابي (64.15)، وانحراف معياري (10.35)، وكانت قيمة (T) المحسوبة (0.62) اصغر من قيمة (T) الجدولية (1.98)، هذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية الاولى التي تشير الى عدم وجود فرق بدلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات الطلبة (الذكور) ومتوسط درجات الطالبات (الاناث) في اساليب معاملة الوالدين لأبنائهم.

ثانيا: التعرف على تقدير الذات

أ. تم التحقق من صحة الفرض الثالث والذي ينص على انه : " لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات تقدير الذات لدى العينة (الذكور والاناث) والمتوسط الفرضي للمقياس.

جدول (4) تقدير الذات لدى العينة (ذكور واناث)

مستوى الدلالة	قيمة T		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0.05	1.66	2.049	10.81	41.21	100	ذكور واناث

يتضح من خلال الجدول (4) ان متوسط درجات الطلبة (ذكور واناث) في تقدير (41.21) درجة، وانحراف معياري (10.81) درجة وهو اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (37.5) درجة. وباستخدام اختبار T لعينة واحدة اتضح ان الفرق كان بدلالة احصائية عند مستوى (0.05)، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (2.049) درجة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.66) .

وهذه نتيجة تؤدي الى رفض الفرضية الصفرية التي تشير الى عدم وجود فرق بدلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين درجة متوسط درجات تقدير الذات لدى العينة (ذكور واناث) والمتوسط النظري للسلوك.
ب . تم التحقق من صحة الفرض الرابع والذي ينص على انه : " لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات الطلبة (الذكور) ومتوسط درجات الطالبات (الاناث) في تقدير الذات.

جدول (5) تقدير الذات وفقا لمتغير الجنس

قيمة T 0.05		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس	ت
الجدولية	المحسوبة					
1.98	0.524	10.25	41.54	50	ذكور	1
		10.79	40.67	50	اناث	2

يتضح من خلال الجدول (5) ان متوسط درجات الطلبة الذكور (41.54) درجة، وانحراف معياري (10.25) درجة، وهو اكبر من متوسط درجات الطالبات الاناث البالغ (40.67) درجة وانحراف معياري (10.79) درجة، وباستخدام اختبار T لعينتين مستقلتين اتضح ان الفرق لم يكن بدلالة احصائية عند مستوى (0.05)، وقد تبين ان القيمة التائية المحسوبة (0.524) اصغر من القيمة التائية الجدولية (1.98)، هذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية التي تشير الى عدم وجود فرق بدلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين درجة متوسط درجات الطلبة (الذكور) ومتوسط درجات الطالبات (الاناث) في تقدير الذات.

ثالثا: العلاقة بين اساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات

أ . تم التحقق من صحة الفرض الخامس والذي ينص على انه : " لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات اساليب المعاملة الأسرية ومتوسط درجات تقدير الذات.

جدول (6) العلاقة بين اساليب المعاملة الأسرية (عموما) وتقدير الذات

المتغيرات	معامل الارتباط	
المعاملة الأسرية - تقدير الذات	0.250	P - correlation
	100	N

باستخدام معامل ارتباط بيرسون يتضح من خلال الجدول (6) انه توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب المعاملة الأسرية بأنماطها الثمانية (شكل عام) وتقدير الذات اذ بلغ الارتباط بينهما (0.250) درجة، وهذه نتيجة تؤدي الى رفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين اسلوب المعاملة الأسرية وتقدير الذات لدى عينة الدراسة). أي انه هناك ارتباط بين اسلوب المعاملة الأسرية وتقدير الذات، ولا بد من الاشارة الى ان العلاقة بين الاثنتين ليست علاقة سببية بمعنى ان اسلوب المعاملة الأسرية ليس هو السبب في ارتفاع او انخفاض تقدير الذات لدى الطلبة.

ب . تم التحقق من صحة الفرض السادس والذي ينص على انه : " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كل اسلوب من اساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات.

جدول (7) يبين ارتباط كل اسلوب من اساليب المعاملة الأسرية بتقدير الذات

المتغيرات	معامل الارتباط	
أ- الحماية الزائدة - تقدير الذات	0.260	P - correlation
	100	N
ب- التسلط - تقدير الذات	0.046	P - correlation
	100	N
ج- التفرقة - تقدير الذات	0.137	P - correlation
	100	N
د- الاهمال - تقدير الذات	0.090	P - correlation
	100	N
هـ- التذليل - تقدير الذات	0.21	P - correlation
	100	N
و- القسوة - تقدير الذات	0.021	P - correlation
	100	N
ز- التذبذب - تقدير الذات	0.318	P - correlation
	100	N
ح- السواء - تقدير الذات	0.327	P - correlation
	100	N

للتأكد من صحة الارتباط تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كل اسلوب من اساليب المعاملة الأسرية وتقدير الذات كما في الجدول (7)، حيث سيتم مناقشة كل بعد ومدى ارتباطه بتقدير الذات.

1. تبين من خلال جدول (7) انه توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب الحماية الزائدة وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.260) درجة، وهذه النتيجة تؤدي الى رفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا توجد علاقة بين اسلوب الحماية الزائدة وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).
2. ومن خلال جدول (7) يتبين انه لا توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب التسلط وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ الارتباط بينهما (0.046) درجة، هذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا توجد علاقة بين ارتباطية بين اسلوب التسلط وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).
3. وفي جدول (7) يتضح انه لا توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب التفرقة وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.137) درجة، وهو غير دال، وهذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب التفرقة وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).
4. وفي جدول (7) يتضح انه لا توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب الاهمال وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.090) درجة، وهو غير دال، وهذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب الاهمال وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).
5. وفي جدول (7) يتضح انه لا توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب التدليل وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.127) درجة، وهذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين اسلوب التدليل وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).
6. وفي جدول (7) يتضح انه لا توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب القسوة وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.21) درجة، وهذه النتيجة تؤدي الى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين اسلوب القسوة وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).
7. يتضح من خلال جدول (7) انه توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب التذبذب وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.318) درجة، وهذه النتيجة تؤدي الى رفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين اسلوب التذبذب وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).

8. من الجدول (7) يتضح انه توجد علاقة ارتباطية بين اسلوب السواء وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.327) درجة، وهذه النتيجة تؤدي الى رفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين اسلوب السواء وتقدير الذات لدى عينة الدراسة).

في ضوء هذه النتائج، اقترح الباحث عددا من التوصيات التي قد يكون لها دور ايجابي في التربية السليمة:

- العمل على زيادة توعية الاباء بأساليب التربية الصحيحة لانعكاس اساليب معاملتهم لأبنائهم على شخصياتهم.
- تشجيع استخدام الاساليب التربوية السليمة في المدارس لتعزيز شخصية الطالب.
- ضرورة ابتعاد الاباء عن استخدام العقاب البدني واساليب الاحتقار وممارسة الضغط النفسي على الاطفال.
- استخدام المعززات الايجابية وتدعيم السلوك الايجابي.
- التأكيد على ايجابيات الطفل اكثر من السلبيات.
- تنمية مقومات الشخصية الايجابية لدى الاطفال.
- التأكيد على دور وسائل الاعلام في تقديم البرامج التربوية السليمة.

المراجع

- إسماعيل، محمد عماد الدين (1993) : علم النفس التربوي، دار المعارف، مصر.
- بتروفسكي، ياروشفسكي (1996) : معجم علم النفس المعاصر، ترجمة حمدي عبد الجواد واخرون، دار العالم الجديد، القاهرة.
- حسن، محمد علي (1970) : علاقة الوالدين بالطفل، مكتبة الانجلو المصرية،
- حمدان، تهاني محمد (2001) : علاقة ادراك الابناء بأساليب المعاملة الأسرية بإرضاء دافعية التواد لديهم في مراحل علمية مختلفة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بجامعة القاهرة.
- دافيدوف، لندال (1985) : مدخل علم النفس، ترجمة سيد الطوب واخرون، دار ماكجروهيل للنشر، نيويورك، الطبعة العربية، القاهرة.
- الدريني، حسين عبد العزيز واخرون (ب-ت) : مقياس تقدير الذات، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الدسوقي، مجدي محمد (ب-ت) : دليل تقدير الذات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

- ربيع، هارون مشعان (2005) : الارشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث، ط1، مكتبة المجتمع العربي، ودان.
- السرور، ناديا هائل (2003) : البرنامج التدريبي في تطوير مفهوم الذات، دار وائل للنشر، جامعة الاردن.
- سعفان، محمد احمد ابراهيم (2001) : الارشاد النفسي للاطفال، ج1، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- سليمان، عبد الرحمن السيد (1992) : بناء مقياس تقدير الذات لدى عينة من اطفال المرحلة الابتدائية بدولة قطر - رسالة ماجستير منشورة، مجلة علم النفس، العدد 24.
- سوسن حبيب، احمد محمد (2005) : اتجاهات الأبناء نحو أساليب المعاملة الأسرية وعلاقتها بالاكتئاب على لدى عينة من المراهقين الكويتيين، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 2.
- شفيق، محمد (2002) : العلوم السلوكية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- الشنازي، محمد محروس (ب - ت) : نظريات الارشاد والعلاج النفسي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
- الصفتي، مصطفى محمد والعماري، نبيلة ميخائيل (2002) : علم نفس النمو، كلية التربية، جامعة الاسكندرية، الاسكندرية.
- عبد الفتاح، عبد الحميد (2001) : علم النفس الاجتماعي، مكتبة الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- فاطمة نذر (2001) : التنشئة الديمقراطية كما يدركها الوالدان والابناء في الاسرة الكويتية (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم الاجتماعية، 29 (4) 87 - 123.
- فايزة يوسف عبد المجيد (1980) : التنشئة الاجتماعية للأبناء وعلاقتها ببعض سمات الشخصية وانساقهم القيمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- قناوي، هدى محمود (1991) : الطفل وتنشئته وحاجاته، ط3، دار الانجلو المصرية، القاهرة.
- حبيب، مجدي عبد الكريم (1995) : اساليب المعاملة الأسرية وحجم الاسرة كمحددات مبكرة لتطرف الابناء في استجاباتهم، مجلة علم النفس، الهيئة العامة المصرية للكتاب، العدد 29، 98، 108.
- مسن، بول وآخرون (1986) : أسس سيكولوجية الطفولة والمراهقة، ترجمة احمد عبد العزيز سلامة وآخرون، مكتبة الفلاح، القاهرة.
- معتز سيد، عبد اللطيف محمد (2001) : علم النفس الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.

• موسى، فاروق عبد الفتاح ودسوقي، محمد احمد (1991) : كراسة تعليمات اختبار تقدير الذات للأطفال، ط4، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

- Hjelle, 1, & Ziegler, D (1976) : personality. London MC Graw Hill, Logakusha LTD .
- Feldman S, wentzel K, (1990) : Therlation ship between parenting style. Sons self-retrainat and peer. Relation in early adolescence 10,4,44.

اثر النزاعات الداخلية على التمويلات التنموية للبنوك الإسلامية اليمنية للفترة 2010-2019 (دراسة حالة بنك التضامن الدولي الاسلامي)

عثمان عمر عوض بأذيب
باحث بمركز ابحاث النوع الاجتماعي والتنمية الدولية
بجامعة صنعاء - اليمن
dalrafikmy@tu.edu.ye

محمد يحيى يحيى الرفيق
عضو هيئة التدريس بمركز ابحاث النوع الاجتماعي والتنمية الدولية
بجامعة صنعاء - اليمن
dalrafikmy@tu.edu.ye

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر النزاعات الداخلية في اليمن على التمويلات الاستثمارية والتنمية في البنوك الإسلامية دراسة حالة بنك التضامن الاسلامي الدولي للفترة الزمنية (2010-2019)، ومن خلال دراسة المؤشرات الخاصة بالتمويلات ودراسة نسب الأرباح السنوية على الودائع والادخارات توصلت الدراسة الى العديد من الاستنتاجات والتي من أهمها انخفاض نسب ربحية الودائع والادخارات بالعملة المحلية 52%، كما انخفضت نسب الودائع والادخارات بالعملة الاجنبية 42% كما ان التمويلات الاستثمارية التنموية انخفضت من 411.948 مليار ريال بعام 2014 لتصل 299.383 مليار بعام 2017 أي بنسبة 27% مما قلص دور البنك التمويلي التنموي. كما قدمت الدراسة العديد من التوصيات والتي من ابرزها أهمية التمويلات الاستثمارية للاقتصاد لانه عصب الحياة والنزاعات قضت على البنية التحتية وعلى المصالح مما أثر تأثير بالغ على قرارات البنوك التمويلية ولان التمويل البنكي هو متنفس المشاريع بمختلف احجامها واستمرار النزاعات ينهك المقدرات الاقتصادية للبلاد.

الكلمات المفتاحية: أثر , النزاعات, تمويلات, بنوك اسلامية.

Abstract

Objective: This study is to assess the Impact of The Conflict in Yemen at the Islaic banks financing Performance a Case Study of Tadhamon Bank during the period between 2010 to 2019 and to define the financial Islamic banks its development and environmental work.

Methodology: A descriptive financial analytical ratios method used, was chosen, consisted To achieve study objectives.

Results: there is an impact of aggressive Conflict against Yemen on all financing products causing decreasing at deposit and Invesment local currency account 52% and decreasing at deposit and invisment foreign currency account By the other hand the financial accounts decreased by 27% all this ratio drops reduce the banks developing circle

Conclusions: This Conflict destroyed the infrastructure if its continue will cause the most disaster in the world Should avail the liquidity by Central Bank to give the investors more confident to run again the economical circulation.

Key Words: Impact, Conflict, financing, Islamic Banks.

المقدمة

تأثر القطاع التمويلي والتموي في البلاد العربية بشكل سلبي بداية الالفية الثالثة وبالذات البنوك الإسلامية التي تعمل على تنمية البلد بشكل تموي حقيقي، وبدون تعاملات الفائدة المحرمة او بالريا والتي تسبب فجوات تضخمية لا نهاية لها، بل أن البنوك الاسلامية تطبق منتجات مجتمعية تموية بطرق المشاركة او المرابحة او المضاربة بعد دراسة جدوى تلك المشاريع الفعلية بواسطة الأسس والضوابط الشرعية وبما يتوافق مع قانون المصارف الإسلامية المعتمدة على شريعة الاسلام وبالتالي تساهم في عملية التنمية المستدامة للبلدان الاسلامية ولاسيما بأنها تحرص على نوعية العمل وجدارته في ادارة المشاريع حيث تقوم البنوك الاسلامية بتمويل مشاريع تموية مجتمعية بدون تعظيم الفوائد المركبة للبنوك التجارية التي لا تراعي الا مصالحها ونسب الربحية بتعظيم الفوائد المركبة دون النظر الى ما تسببه من كوارث مالية والتي سببت لأكبر اقتصاد عالمي عام 2008 بأكبر جائحة اقتصادية عالمية (Momni, 2020: 12)

وكون عدد البنوك الإسلامية في الجمهورية اليمنية قليلة العدد مقارنة بالبنوك التجارية الاخرى الا انها لعبت دور كبير في عمليات التمويلات الاستثمارية في العديد من المشروعات التنموية ومنها على سبيل المثال بناء المدن السكنية وأيضا تمويل المشروعات الزراعية والمشروعات الصناعية منها الخاص ومنها الحكومية حيث ان القطاع المصرفي في الجمهورية اليمنية يتكون من 18 مصرفاً تجارياً، منها 5 مصارف إسلامية فقط، وتتسم السوق المصرفية في اليمن بتركزها حيث تمتلك أربعة مصارف فقط حوالي 60% من إجمالي عدد فروع المصارف الموجودة في ارجاء البلاد أما على المستوى الجغرافي فتستحوذ 4 محافظات فقط في اليمن على حوالي 75% من إجمالي عدد فروع المصارف العاملة في اليمن، (Ansi, 2021:11).

مشكلة الدراسة:

نظرا الى ان اليمن فيها نزاعات داخلية من الفترة 2010 الى 2019 والتي لازلت مستمرة فد أدى ذلك الى ان البنوك الإسلامية تواجه صعوبات في عمليات التمويل الاستثمارية داخل البلاد بعدما تزايدت نسب التعثر في سداد المديونيات مما جعل السيولة تشح في البنوك ووصلت التدفقات النقدية للبنك المركزي من الموارد العامة للبلاد الى مرحلة الصفرية الامر الذي اثر بشكل سلبي على عملية التنمية مما جعل معظم البنوك الإسلامية بشكل خاص والبنوك التقليدية بشكل عام لا تقدم أي تمويلات استثمارية بسبب عدم الاستقرار السياسي وتوقف الرواتب لجميع الموظفين في القطاع العام وكذلك القطاع الخاص والذي يعتمد على تلك التدفقات وحدث التضخم الذي زاد الطين بله مما احدث خلل في جانب التمويلات الاستثمارية البنكية الإسلامية في اليمن فجعلها تكاد تنعدم وعليه فان هذه الدراسة سوف تحاول ان توضح المشكلة في التساؤلات الآتية:

ما اثر النزاعات الداخلية على التمويلات في البنوك الإسلامية اليمنية؟

ما اثر النزاعات الداخلية على نسب عوائد ودائع البنوك الإسلامية اليمنية؟

ما اثر النزاعات الداخلية على نسب عوائد ادخارات البنوك الإسلامية اليمنية؟

فرضيات الدراسة:

1. لا يوجد أثر للنزاعات الداخلية على تمويلات البنوك الإسلامية.
2. لا يوجد أثر للنزاعات الداخلية على نسب عوائد الودائع بالعملة المحلية وبالعملات الأجنبية للبنوك الإسلامية.
3. لا يوجد اثر للنزاعات الداخلية على نسب عوائد الادخارات في البنوك الإسلامية.

أهداف الدراسة:

1. دراسة البنوك الإسلامية وتمويلاتها التنموية وأهميتها.
2. دراسة اثر النزاعات الداخلية على التمويلات البنكية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من كونها سوف تقوم بمعالجة موضوع هام يتمثل في اثر النزاعات الداخلية والتي لازلت مستمرة على التمويلات التنموية في البنوك الإسلامية اليمنية حيث ان تلك البنوك واجهت العديد من الصعوبات أهمها انخفاض نسب عوائد الودائع والادخارات وأيضا انخفاض احجام التمويلات للمنتجات الخاصة بالتنمية الإسلامية لعدم وجود

الاستقرار الاقتصادي والسياسي في اليمن من الفترة 2010 الى 2019 الامر الذي كان له تأثير سلبي على حالة البنوك التمويلية.

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي والتحليلي القياسي لدراسة اثر النزاعات الداخلية في اليمن على التمويلات التتموية في البنوك الإسلامية اليمنية للفترة (2010-2019) حيث سيتم دراسة البنوك الإسلامية وأهميتها وتمويلاتها التتموية وأخيرا يتم استعراض اثر النزاعات على التمويلات التتموية من خلال تحليل المؤشرات المالية في التمويلات واحجامها بالمليار ريال يمني وكذلك نسب عوائد الربحية للادخارات والودائع بالعملة المحلية والعملة الاجنبية بالنسب المئوية

الدراسات السابقة

1- دراسة (شاهين، 2021) بعنوان "علاقة ادارة المخاطر الربحية حالة ميدانية البنوك التجارية بفلسطين" هدفت الى تحديد العلاقة بين إدارة المخاطر الائتمانية التمويلية والربحية في البنوك بفلسطين للفترة (2013-2019) استخدم الباحث المنهج الكمي الوصفي التحليلي استنتجت الدراسة بان هناك علاقة عكسية بين المخاطر والربحية فلكما زادت المخاطر البنكية انخفضت الربحية بعلاقة طردية.

2- دراسة (الرفيق، 2008) بعنوان "اثر التمويل المصرفي الإسلامي على بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية والتتموية في الجمهورية اليمنية دراسة تحليلية قياسية" هدفت الدراسة الى معرفة مساهمة البنوك الإسلامية في التتموية الاقتصادية استخدم المنهج التحليلي القياسي وأظهرت الدراسة أن نسبة مساهمة البنوك في التتموية الاقتصادية والمكونة في أربعة بنوك إسلامية تصل إلى 53.8% في العام 2007 مقابل 12 بنكا تجارية بنحو 46.2% لنفس العام وتوصلت الدراسة إلى أن المصارف الإسلامية لها دور كبير في عملية التتموية الاقتصادية ليصل أثرها الى 85% على الناتج الكلي اليمني.

3- دراسة (مصطفى، 2005) بعنوان "تقويم تطبيق صيغتي بيع المرابحة والمشاركة في الجهاز المصرفي السوداني نموذج بنك التضامن الاسلامي ومجموعة بنك الخرطوم وبنك السودان المركزي" هدفت الدراسة الى وضع انسب الحلول الناجحة للتطبيق لبرامج التمويل بالمشاركة والمرابحة تطبيقا لمبدأ الغنم بالغرم خلال سلسلة زمنية لعشر سنوات. استخدمت الدراسة المنهج التاريخي الوثائقي والوصفي التحليلي للمنتجات التمويلية الاسلامية أوصت

الدراسة ضرورة الانصياع بالسياسة التمويلية الاسلامية الشرعية الهادفة لتمويل مشاريع حقيقة ذات جدوى اقتصادية تنموية للبلاد.

1- دراسة (Momni, A Tiser ، 2020) بعنوان "مقارنة بين اقتصاديات البنوك الربوية والاسلامية والبنوك التجارية خلال الازمات المالية" هدفت الدراسة الى قياس دور البنوك الاسلامية لمنح التمويلات التنموية للبلاد انتهجت الدراسة النهج الكمي الوصفي والتاريخي أظهرت الدراسة اثار المعاملات للبنوك التجارية الغير شرعية السلبية المدمرة والمسببة للازمات للاقتصاد على مر سنوات العشر الاولى لللفية الثالثة ومنها ازمة التجارة العالمية بعام 2008 والتي على اثرها انهارت البنوك التجارية العالمية.

1- مفاهيم النزاعات الداخلية (أسبابها - اضرارها)

1-1 مفهوم النزاعات

النزاع كما فسره ابن خلدون بأنه حالة من التنافس الخاص بين البشر على الثروات أو الحصول على الميزات او ثروات، حيث يكون أطرافه على علم بوجود الاختلافات في المواقف المستقبلية المحتملة ويضطر أحد الأطراف إلى تبني واتخاذ مواقف لا تتوافق مع مصالح الطرف الآخر فتبدأ النزاعات المكبوتة. (ابن خلدون, 2000: 112)

وتشير احدى الدراسات الى ان النزاعات الداخلية المسلحة تنشأ لأسباب متعددة لاجل السيطرة الموارد الداخلية في البلاد بحسب تعريف الأمم المتحدة لمفهوم النزاعات الداخلية او الدولية في إطار القوانين والأعراف الدولية، ويتأثر حجم النزاع بحجم أهدافه فكلما كان الهدف كبيراً كان النزاع أكبر " (الحاج, 2022: 133).

2-1 أسباب النزاعات الداخلية في اليمن

نظراً الى ان اليمن تقع في منطقة جغرافية متميزة وبها كل مقومات التنمية، فضلا عن ذلك فيها مخزون استراتيجي من الثروات الامر الذي جعل الدول الاستعمارية تلهث وراء تلك الثروات في موقع استراتيجي يقع بين قارتي آسيا وافريقيا وبها مضيق باب المندب البوابة الفاصلة بين شرق العالم وغربه من يتحكم بالمضيق فقد امتلك كل اقتصاديات العالم وبها مناخات العالم الخمسة قلما تكون في بقعة صغيرة مساحتها 555 كلم مربع ومن نعم الله على اليمن بأن جعلها اقليم زراعي تربته من اجود انواعها الصالحة للزراعة وبها مختلف المعادن النفيسة والمخزونات النفطية

الغير مكتشفة والغاز الطبيعي بمخزونات اقتصادية كافية لاسعاد الثلاثين مليون سكان اليمن فأصبحت مطمع للغزاة ولازالت الكنوز لم تكتشف الى يومنا (المسلمي:2018, 12)

وقد حاول الاحباش منذ القدم احتلال اليمن ومن بعدهم العثمانيون ففشلوا ومن بعدهم فشل المحتل البريطاني وهو في أوج عظمته بإمبراطوريته التي كانت لا تغيب عنها الشمس ولحق به المحتل السوفياتي كأكبر دولة بالعالم وقتها ومنذ بداية الالفية الثالثة دخلت البلاد في نزاعات داخلية مسلحة والتي لازالت مستمرة (الحاج: 2022, 212)

1-3 اضرار النزاعات الداخلية على التنمية الاقتصادية:

النزاعات الداخلية تعيق حركة التنمية وتسبب هروب الاستثمارات الداخلية ومنع تدفق الاستثمارات الأجنبية على الدولة وتدمير المنشآت والبنية الاساسية اللازمة لتطوير العمليات الاقتصادية بالإضافة الى خلق اعباء جديدة تتمثل في عمليات الاغاثة فكانت أغلب دول العالم الثالث التي بها نزاعات قد وصلت متوسطات الانفاق العسكري من الناتج القومي الإجمالي الى 93%. (Farrow, 1984 : 321)

كما ان للنزاعات الداخلية لها مخاطر على النظام المالي للدولة، حيث تتعرض الانظمة المالية المركزية المتمثلة في البنك المركزي (بنك الدولة) بكاملها الى الشلل التام وضعف الموارد المالية العامة، ونتيجة لذلك يظهر بان الادخارات بالكامل تجير لصالح المستفيدين من النزاعات فلا خطط للتنمية ولا حتى ضمان لادنى درجات المعيشة وتعجز بنوك الدولة عن تمويل مشاريع أخرى بسبب شح السيولة، اضافة لتقاسم اطراف النزاع لمقدرات البلاد بأنظمة الحصص او ما يسمى بنظام (QUOTAS) (ربيع, 2020, 134)

والنزاعات الداخلية في اليمن من الفترة 2010 الى 2019 والتي لازالت مستمرة أدت الى نفاذ كامل للاحتياجات التي كانت تسند ذلك الشعب الفقير الذي يعيش 88% بأقل من ثلاثة دولارات باليوم فاصبحت العملة متهاوية ووصلت الايرادات العامة للصفرية واصبح اكثر من مليون موظف من موظفي الدولة بلا رواتب بالاضافة الى التدمير للمنشآت فقد تعرضت البنية التحتية الى دمار بما فيها من مرافق حكومية ومشافي والمصانع او المزارع او المطارات او الموانئ او محطات توليد الكهرباء او الطرق او الجسور وحتى خزانات المياه وشبكاتھا او المنازل وكل ذلك خلف كابوسا لدى افراد

المجتمع www.ehcrd.com

ونتيجة لذلك تضاعف عدد الجرحى من فترة 2010 حتى 2019 والتي لازالت مستمرة حوالي نصف مليون جريح، فضلا عن ذلك بلغ عدد الأطفال دون سن الخامسة الذين يعانون من سوء التغذية 2.2 مليون طفل، كما ان عدد الأشخاص الذين نزحوا قسراً من ديارهم بسبب النزاعات خمسة ملايين مواطن، وبلغ عدد الأشخاص الذين يحتاجون إلى مساعدات إنسانية 22.2 مليون فرد www.almayadeen.org

2- البنوك الإسلامية (تمويلاتها الاستثمارية - أهميتها):

1-2 ماهية البنوك الإسلامية:

البنوك مؤسسات مالية تعمل على قبول الودائع من المساهمين بفائدة معلنة ثم استثمارها بالقروض في مجالات استثمارية مربحة للبنك بفائدة اعلى من فوائد الودائع أما البنوك الإسلامية: مؤسسات مالية تعمل على جلب الموارد الاقتصادية وتوظيفها وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية ودراسة عن المشروعات الأكثر نفعاً للمجتمع وليس الأكثر ربحاً (تقرير البنك المركزي: 2020, 11)

وظيفة البنوك التقليدية تعمل كالميزان ذي الجناحين تأخذ من المودعين الاموال مع اغرائهم بتحقيق فائدة أو عائد على ودائعهم المدينة ثم تقوم بمنح القروض استثمار تلك الاموال المجمعة من المودعين واقراضها بفائدة دائنة محتسبة على المستثمرين في صيغة تمويلات ويحقق البنك ربحه فيما بين النسبتين، اما البنوك الإسلامية فتتميز برسالتها التنموية للمجتمع أكثر ما يميزها عن البنوك التقليدية حتى لو كان وظيفتها جلب الاموال ثم اقراضها او بما يسمى بخلق النقود الا انها تتحرى عن مصادر الاموال واستخداماتها بأن تكون ضمن الشريعة الإسلامية فتتميز بالميزات التنموية الحقيقية كما انها لا تتعامل بالربا بصيغ خاصة لها كالمشاركات والبيع الإسلامية (الغريب, 2014: 112).

2-2 بنك التضامن الدولي الإسلامي:

بنك التضامن الدولي الإسلامي: افتتح في 1996/7/20م، ويبلغ رأسماله المدفوع حالياً (20) مليار ريال يمني، بما يعادل حوالي (100) مليون دولار أمريكي، ومقره الرئيسي في العاصمة صنعاء وله أكثر من خمسين فرعاً في المدن الرئيسية والعالمية وتأسس بواسطة مجموعة مساهمين مالكين للبنك الإسلامي للتنمية رائد المصارف الإسلامية بالعالم الإسلامي

وكذلك بنك دبي الاسلامي ويمتلك أكثر من 7000 مساهم كأكبر شريحة مساهميات في البنوك الاسلامية اليمنية ويعتمد نسب المشاركة بالارباح حسب العقود الاسلامية والتي تعتبر الربح السنوي هو مشاركة المستثمر في اسهم البنك فتصبح كانه يكتسب الربح مع المصرف الاسلامي خلال السنة الميلادية من ربح وخسارة في نتائج الاعمال دونما يكون هناك شبهة ربا او عقود مقامرة او مغامرة. www.tiib.com

2-3 طبيعة العقود الاسلامية للودائع والادخارات للمساهمين

أ- أ-تفتح البنوك الاسلامية ومن ضمنها بنك التضامن الاسلامي الدولي عقود اسلامية للودائع والادخارات للمساهمين بالريال اليمني والعملات الاجنبية وتكون تلك العقود سنوية او لأكثر من سنة وهو أكثر مورد مالي للبنك الاسلامي.

ب- ب- وتتم تلك التمويلات في المشاركات الاسلامية برأس المال بالمشاريع الاستثمارية بعقود المشاركة والمصانعة والاجارة أو عن طريق البيوع الاسلامية ينقاسمها البنك مع مساهميه لتدر عليهم ربحا اسلاميا بواسطة نسب العوائد على الودائع والادخار دونما يكون هناك شبهة ربا او عقود مقامرة او مغامرة كما تأمرنا شريعة الإسلام.

ج- ان المساهمين في البنك وهم المستفيدون بعوائد التمويلات البنكية بما تحققه من نسب ارباح وعوائد يراقبون تلك النسبة بحرص حيث انها تدل على كفاءة البنك في ادارة الاصول المالية ومتى كانت النسبة عالية تدل على كفاءة نسبة حقوق اصحاب عائد الاستثمارات المطلقة والادخار الى حجم اصول البنك المالية. www.Tadhamon.com.

2-4 التمويلات الاستثمارية في البنوك الاسلامية

يعتمد التمويل البنكي على علم وفن إدارة المال فهو علم لأنه مبني علي نظريات وقواعد معمول بها في اتخاذ كافة القرارات المالية، وفن لان تطبيق هذه النظريات والقواعد يختلف من ادارة لأخرى مما يؤدي لوجود فروق في نتائج اتخاذ القرارات المالية (رحمة، 2020: 12).

ويشير مصطلح "التمويل الإسلامي" إلى تقديم الخدمات المالية طبقاً للشريعة الإسلامية بلا "الربا" (الفائدة المحرمة)، وبلا "الغرر" (عدم اليقين المفرط)، وبلا "الميسر" (القمار)، وعمليات البيع على المكشوف أو أنشطة التمويل الضارة بالمجتمع وافراده (مصطفى: 2005، 14).

كما يشير مصطلح التمويل الإسلامي، وعلى نحو أدق "التمويل المتوافق مع الشريعة الإسلامية"، إلى الخدمات المالية التي تتم وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية وتقوم الممارسات المالية الإسلامية الأساسية على مبدأ إسلامي أساسي وهو أن المال ليس في حد ذاته أصل من الأصول المنتجة (ليس مصدرًا للكسب في حد ذاته). وليس هذا فحسب بل إن المبادئ الأساسية لنظام التمويل الإسلامي تشدد على العوامل الأخلاقية والأدبية والاجتماعية والدينية وقديسية العقود لتشجيع وتعزيز المساواة والعدل لما فيه صالح المجتمع بأسره (الغريب: 2014، 128)

ولذلك فإن ما يميز التمويل بالبنوك الإسلامية عن التمويل بالبنوك التقليدية (الربوية) يتمثل في النقاط التالية:

- أ- تقاسم المخاطر: لأن الفائدة محرمة، فأصحاب الأموال يصبحون مستثمرين بدلاً من دائنين.
 - ب- تحريم سلوك المضاربة: لا يُشجع النظام المالي الإسلامي الاحتكار، ويحرم المعاملات التي تنطوي على أقصى درجات عدم التأكد والمقامرة والمخاطر.
 - ج- قديسية العقود: يتمسك الإسلام بالالتزامات التعاقدية ووضوح وشفافية المعلومات، ففي عقود البيع مثلاً، يجب أن يكون المنتج أو الخدمة التي تُباع أو تُشتري واضحة لكلا الطرفين، وتهدف هذه الميزة إلى الحد من مخاطر المعلومات غير المتماثلة والمخاطر المعنوية.
 - د- تمويل الأنشطة المتوافقة مع الشريعة: فمحرم على المسلمين الربح من الأنشطة التي تعد غير أخلاقية، كالخمر، والمقامرة، والمواد الإباحية.
- كما توجد أوجه تشابه بين التمويلين (الإسلامي والربوي) من حيث تقييد المستفيد من التمويل بنوع الاستثمار الذي يريده رب المال كذلك يهدف صاحب المال بالاسترباح بماله، حصر القرار الاستثماري بالمستفيد من القرض بالنسبة للتمويل الربوي وبالمضاربة للإسلامي. (شاهين: 2021، 16)

تكمّن صيغ المشاركات في رأس المال بين المستثمر والبنك كنوع من التمويل البنكي الإسلامي وهناك صيغ البيوع الإسلامية بصيغة المرابحة للأمر بالشراء حيث يشتري المصرف السلعة، ثم يحوزها ويقبضها، ثم يبيعه للمشتري النهائي ومن صيغ البيوع صيغة السلم: بيع موصوف في الذمة ببديل يعطى عاجلاً فهو من أكثر البيوع ملائمة لتمويل النشاط الزراعي، إذ يقوم المصرف بتقديم التمويل اللازم للمزارعين الذين يتوقع أن تتوفر منتجاتهم الزراعية ويتيح لهم بالتالي تغطية الفترة الفاصلة بين بدء الإنتاج وموسم الحصاد، ثم تبيعه بسعر أعلى. (حميد الدين: 2021، 123)

صيغة الاستصناع: (المصانعة) طلب عمل شيء خاص، على وجه مخصوص، مادته من الصانع حيث اتجه المستثمر إليه في بناء السفن وتصنيع الطائرات المدنية وتجهيز الآلات وصناعة السيارات بمختلف استخداماتها. كما ان صيغة الإجارة المنتهية بالتملك (الإجارة): وذلك بأن يقوم المصرف بتأجير شيء استعماله وهو ما ينتفع به مع بقاء عينه، وتسمى أيضاً السلع المعززة أو الأصول الثابتة - إلى العمل بأقساط معينة ومحددة الآجال، وبالتالي يتيح هذا الأسلوب الاستثماري العمل هامش حرية أكبر في اختيار الأصول (www.islamweb.net/ar/article/16545)

2-5 أهمية البنوك الإسلامية:

تسعى البنوك الإسلامية إلى تنمية المجتمعات بمنتجات تمويلية تهدف إلى المشاركة في المشاريع، أو البيوع الاستثمارية انبثق التمويل الإسلامي من كونه سوقاً للنخبة إلى صناعة مزدهرة سريعة النمو في كافة أنحاء العالم، فظهرت نتائج نجاح دور البنوك الإسلامية التنموي في دول العالم الإسلامي وحتى في دول العالم الغربي فقد تم إنشاء أكثر من 500 مؤسسة ملتزمة بالشريعة خلال السنوات الثلاثين الماضية وهي منتشرة في 75 بلد وبحجم سوقي يبلغ 13 تريليون دولار أمريكي وبنمو سنوي يقدر بنحو 15% بنمو متزايد ومن أسباب تميز البنوك الإسلامية ما يعرف بالعناصر الخمس (5CS) والتي تتوافق مع القاعدة الفقهية في المعاملات وهي "الأصل في المعاملة الإباحة ما لم يرد نص مقيداً أو محرم" (ربيع: 123, 2020)

أ- شخصية العميل Character ووضع القانوني وطبيعته وكفاءته في تسيير المشروع.

ب- المركز المالي Capital الخاصة بالعميل.

ج- قدرة العميل Capacity والتمثلة في معرفة قدرته على الوفاء بالسداد للاقساط.

د- الضمانات الإضافية Collecting ترتكز على نوع وحالة وقيمة الضمان المقدم ومدى قابليته للبيع وسهولة إجراءات تسيله لتحديد قرار منح التمويل من عدمه.

هـ- الظروف المحيطة Condition، المتعلقة بقطاع المشروع. (مصطفى: 2005, 11)

ويشير (حميد: 2022, 153) إلى مميزات أخرى للبنوك الإسلامية حيث ان طبيعة النظام المصرفي الإسلامي قائمة على الالتزام بالأحكام الشرعية في المعاملات المالية تجعل المشاركة في الربح والخسارة (الغنم والغرم) ولذلك فان أهم ما يميز البنوك الإسلامية عن غيرها يتمثل فيما يلي:

أ- عدالة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع لأن الربا يضمن غنم طرف دائما وابدأ بينما يضمن فائدة محتملة للطرف الآخر إذ قد يخسر أو يربح.

ب- تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المالية لأنه يحول المصرف إلى شريك في العملية الإنتاجية مما يدفعه إلى التدقيق والتحقيق في دراسات الجدوى الاستثمارية.

ج- زيادة الناتج القومي بتوجيهه للموارد الاقتصادية في أفضل استخداماته.

د- زيادة معدل التراكم الرأسمالي والاستقرار الاقتصادي.

3- أثر النزاعات الداخلية على ربحية الودائع والادخارات السنوية:

3-1 اثر النزاعات الداخلية على ربحية الودائع والادخارات بنك التضامن السنوية بالعملة المحلية:

يظهر من خلال البيانات الواردة في الجدول (1)

أ) بالنسبة للعملة المحلية ودائع كانت ما بين 14.50% كحد اعلى في العام 2010، 7.01% كحد ادنى في العام

2017، ويرجع ذلك الى ان البنوك تأثرت بشكل كبير بسبب النزاعات الداخلية على اليمن.

ب) أما نسبة ربحية الادخارات السنوية بالريال في البنك كانت ما بين 8.52% كحد اعلى في العام 2010 وما بين

3.94% كحد ادنى في العام 2017 ويرجع ذلك لذات السبب السابق.

ج) بالنسبة للعملات الاجنبية ودائع كانت ما بين 5.20% كحد اعلى في العام 2010 وما بين 3.00% كحد ادنى في

العام 2017 ويرجع ذلك الى ان البنوك تأثرت بشكل كبير بسبب النزاعات الداخلية على اليمن.

د) بالنسبة للعملات الاجنبية ودائع كانت ما بين 2.92% كحد اعلى في العام 2010 وما بين 1.69% كحد ادنى في

العام 2017 ويرجع ذلك لذات السبب السابق.

جدول رقم (1)

نسب الربحية للودائع والادخارات للفترة (2010 - 2019) بالريال اليمني وبالدولار

السنوات	ربحية الودائع السنوية بالريال %	ربحية لادخارات السنوية بالريال %	ربحية الودائع السنوية بالدولار %	ربحية الادخارات السنوية بالدولار %
2010	14.50	8.52	5.20	2.92
2011	10.12	5.95	3.09	1.74
2012	11.05	6.50	3.11	1.75
2013	9.07	5.33	3.05	1.72
2014	8.02	4.50	3.03	1.71
2015	7.06	3.96	3.03	1.71
2016	7.08	3.96	3.03	1.71
2017	7.01	3.94	3.00	1.69
2018	7.01	3.94	3.00	1.69
2019	9.15	5.14	42=3.00	1.69

المصدر: اعداد الباحث المستتجة من القوائم المالية لبنك التضامن الاسلامي الدولي خلال الفترة من 2010 حتى 2019 من تقارير مدققي الحسابات المستقلين.

3-2 اثر النزاعات الداخلية في اليمن على التمويلات الاستثمارية في بنك التضامن

على الرغم من ان بنك التضامن الاسلامي الدولي قد ساهم بشكل ملحوظ في عملية التمويلات الاستثمارية خلال الفترة 2010 -2019 وتشير البيانات خلال ما قبل النزاعات الداخلية على اليمن الى ان هناك نمو متصاعد في تقديم التمويلات الاستثمارية لدرجة ان البنك حصل على جائزة افضل بنك يمني في نتائج الاعمال، وخاصة انه وصلت نسبة أرباح الودائع بالريال اليمني الى 14.50%، في حين وصلت نسبة أرباح الودائع بالدولار الى 5.28%، وتعتبر تلك النسب عالية مقارنة بالبنوك الأخرى باليمن.

أ- التمويلات الاستثمارية لفترة ما قبل النزاعات (2010-2014)

تشير البيانات في الجدول (2) الى ان التمويلات الاستثمارية كانت كحد اعلى قيمة بنحو 411.948 مليار ريال في العام 2014، في حين ان ادنى قيمة لها كانت في العام 2017 حيث بلغت بنحو 299.383 مليار ريال وهذا يعنى بان هناك فجوة كبيرة بلغت بنحو 112 مليار ريال بنسبة 27.4% ويعود ذلك الى انخفاض الودائع وانتقال البنك المركزى من العاصمة صنعاء الى عدن وتخوف المؤسسات المالية ومنها بنك التضامن الاسلامي الدولي من الأوضاع غير المستقرة ومن المعلوم بان رأس المال جبان يبحث عن المنطقة التي سوف تحقق اعلى ربحية.

جدول رقم (2)

التمويلات الاستثمارية للفترة (2010 - 2019) بالمليار ريال

التمويلات الاستثمارية	السنوات
282,114	2010
265,611	2011
295,854	2012
408,969	2013
411,948	2014
340,759	2015
335,568	2016
299,383	2017
384,975	2018
369,111	2019

المصدر: من اعداد الباحث القوائم المالية لبنك التضامن الاسلامي الدولي خلال الفترة من 2010 حتى 2019 من تقارير مدققي الحسابات

المستقلين

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات:

1. أظهرت الدراسة بان صناعة التمويل علم وفن ومهارة وفي اليمن اكثر من 25 مؤسسة تمويلية بمختلف المجالات ومنها للمشاريع الكبيرة والمتوسطة وحتى المشاريع والمهن الشخصية وتبقى البنوك الاسلامية هي رائدة المشاريع الكبرى للدولة وقطاع الصناعة.
2. بينت الدراسة بان البنوك الاسلامية تسعى الى تنمية المشروع القائم فعليا فقبل تمويله تقوم بدراسة العميل وجدارته ثم بزيارة المشروع وعمل دراسة الجدوى الفعلية بالدراسة المستندية والدراسة على ارض الواقع له والقائمين عليه لأن الهدف هو تنمية المجتمع وليس تحقيق الربح على حساب الآخرين.
3. تؤكد الدراسة ان للبنوك مؤشرات اقتصادية لقياس الية التمويل البنكي وهي مؤشرات الربح واحجام التمويل لتجني ربحها من الفرق فيما بين المؤشرات والنسب المعطاة.
4. اتضح من خلال الدراسة انخفاض نسبة ربحية الودائع بالعملة المحلية من 14.50% في العام 2010 الى 7.01% في العام 2017 وانخفاض نسبة ربحية الادخارات السنوية بالعملة المحلية في البنك من 8.52% في العام 2010 الى 3.94% في العام 2017.
5. تبين من الدراسة انخفاض نسبة ربحية الودائع بالعملة الاجنبية من 5.28% في العام 2010 الى 3% في العام 2017، وأيضا انخفاض نسبة ربحية الادخارات السنوية بالعملة الاجنبية في البنك من 2.92% في العام 2010 الى 1.69% في العام 2017.
6. اتضح من الدراسة ان التمويلات الاستثمارية انخفضت من 411.948 مليار ريال في العام 2014 الى 299.383 مليار في العام 2017.

ثانيا التوصيات:

1. توصى الدراسة بان صناعة التمويل لها اهمية كبرى في تنمية اقتصاد البلاد بتنمية المشاريع بمختلف احجامها وضرورة تشجيع المؤسسات التمويلية الاسلامية التي تعيد البلاد والمواطنين بشكل أكبر .
2. توصى الدراسة بضرورة وجود الاستقرار السياسي والاقتصادي باليمن حتى تستطيع البنوك الإسلامية ان تقوم بدورها التنموي الفعال.

3. توصى الدراسة بأهمية التمويلات الاستثمارية للاقتصاد لانه عصب الحياة والداخل قضى على البنية التحتية وعلى المصالح واستمراره يؤثر تأثير بالغ على قرارات البنوك التمويلية ولان التمويل البنكي هو متنفس المشاريع بمختلف احجامها واستمرار الداخل ينهك المقدرات الاقتصادية.
4. توصى الدراسة بضرورة منح البنوك الإسلامية دور اكبر في العملية التنموية كونها تساهم بشكل اكبر في التنمية الحقيقية المستدامة.

المراجع العربية

- ابن خلدون, عبدالرحمن, مقدمة ابن خلدون, بيروت, دار الرسالة العلمية 2003 ط3
- تقرير البنك المركزي, لاداء البنوك (2020).
- الحاج, محمد علي, (2022): "القانون الدولي دراسة معاصرة حسب نظرة الامم المتحدة", ط2, جامعة صنعاء, مكتبة الصادق, صنعاء, اليمن.
- حميد الدين, راجي, "الاقتصاد الاسلامي", (2021), الطبعة الثالثة, جامعة صنعاء, دار الفكر المعاصر للنشر, صنعاء, اليمن.
- ربيع, فواد محمد, (2020), "التخطيط والتنمية الاقتصادية", دار الراجحي للنشر والتوزيع, ط1, عمان, الاردن.
- رحمة, يوسف محمد احمد, (2020), "مبادئ الحوكمة المصرفية واثرها في ترشيد قرارات منح الائتمان المصرفي في البنوك الزراعية السودانية للتنمية المستدامة" acjrs المجلد 1 العدد 2, دراسة تحليلية مالية مجلة العلوم الادارية الاقتصادية, عمان, الاردن.
- الرفيق, محمد, يحيى يحيى (2008), "اثر التمويل المصرفي الاسلامي على بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية والتنمية في الجمهورية اليمنية" دراسة تحليلية قياسية, دراسة منشورة بمجلة جامعة ذمار, الجمهورية اليمنية,
- شاهين, ياسر احمد حسن, (2021), "علاقة ادارة المخاطر والربحية حالة ميدانية البنوك التجارية", منشورة بمجلة العلوم الادارية والاقتصادية الاردنية محكمة المجلد 1 عدد 8, acjrs, عمان, الاردن.

- الغريب, ناصر أحمد،(2014): "المعلومات في عمليات التمويل والاستثمار في المصارف الإسلامية"، ط2: برنامج صيغ لاستثمار الإسلامية، المصرف الإسلامي الدولي للاستثمار والتنمية/ مركز الاقتصاد الاسلامي للبحوث والدراسات والاستشارات والتدريب، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- المسلمي, فارح, (2018), "اعادة تفعيل القطاع المصرفي في اليمن في ظل الداخل منشورات مركز صنعاء للدراسات الاستراتيجية " حلقة نقاشية مع المدراء التنفيذيين لبنوك اليمن التجارية والإسلامية.): صنعاء, اليمن <http://sanaacenter.org/ar/publications>
- مصطفى, سراج الدين عثمان، (2005), "تقويم تطبيق صيغتي بيع المرابحة والمشاركة في الجهاز المصرف السوداني"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- نشرة دورية وزارة التخطيط الدولي بالجمهورية اليمنية (34) يونيو، لعام 2020م

المراجع الاجنبية

- UOD University of Dohuk,(2022), center of peace and Conflict adjournment
- Ansi Osama (2020): "Impact of conflict in Yemen on social performance of microfinance institutions in the capital secretariat, Master research published by Sana'a University GDRSC,
- Farrow, EdConflictd (1984), 444 – Farrow's Military Encyclopedia Dictionary late assistant instructor of tactics at the united states military academy west point new york published by author 240 Broadway
- Momni, A Tiser (2020) The comparative analysis of posture economics and econometrics in Islam standard of financial crises an intermediate variable" (2020),ACJRS Magazine, Financial and Administration science Issued Volume 1No of folder 4 page 48 US.
- www.islamweb.net/ar/article/16545

- Eye of the humanity center , www.ehcrd.com
- www.almayadeen.org.
- <https://www.Tadhamonbnak.com>

دور المتغيرات البيئية في استصدار المعايير المحاسبية المحلية دراسة تحليلية للحالة الليبية

طلعت محمد عبد المحسن قوره

عضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي الأهلية

Talaatkora64@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة للتعرف على المتغيرات البيئية ودورها في تحديد مدخل وآلية لإعداد وإصدار معايير المحاسبة الليبية، وذلك وفقاً للمتغيرات البيئية التي يمكن أن تؤثر فيها بهدف التوصل إلى مدخل ملائم لبنائها، وبرزت تساؤلات مشكلة الدراسة بشأن ماهي المتغيرات البيئية المؤثرة في بناء معايير المحاسبة الليبية، وما هو المدخل المناسب لاقتراح آلية مناسبة لإعداد وإصدار تلك المعايير.

ولتحقيق أهداف البحث تم تناول ثلاثة محاور رئيسية الأول: يتناول المداخل المختلفة لصياغة وإعداد المعايير المحاسبية بما يجعلها تصلح للتطبيق في البيئة الليبية، بينما تناول المحور الثاني: المتغيرات البيئية التي تؤثر في بناء المعايير المحاسبية الليبية وفقاً لمدخل محدد، والثالث: الآلية المقترحة وفقاً للمتغيرات البيئية والمدخل المختار في بناء معايير المحاسبة الليبية.

وقد اعتمد البحث على المنهج الاستنباطي والذي يعتمد على التسلسل المنطقي من الفروض أو البديهيات المسلم بها، إلى استنتاجات معينة تؤدي إلى تكوين نظريات خاصة محددة المعالم تفسر أوضاعاً خاصة. واختتم البحث بعدد من التوصيات بناءً على النتائج التي توصل إليها منها ضرورة الأخذ في الاعتبار متغيرات البيئة المحلية الليبية استناداً على المدخل المختلط لبناء معايير المحاسبة الليبية، بالإضافة إلى ضرورة بناء تلك المعايير على أساس الإطار الفكري للمحاسبة في ليبيا.

الكلمات الدالة: المتغيرات البيئية - مداخل إعداد المعايير - معايير المحاسبة - ليبيا

Abstract

The study aimed to identify environmental variables and their role in defining an entrance and a mechanism for the preparation and issuance of Libyan accounting standards, according to the environmental variables that can affect them in order to reach an appropriate entrance for their construction. The appropriate approach to suggesting an appropriate mechanism for the preparation and issuance of these standards.

In order to achieve the objectives of the research, three main axes were addressed. The first: deals with the different approaches to formulating and preparing accounting standards to make them suitable for application in the Libyan environment, while the second axis dealt with: environmental variables that affect the construction of Libyan accounting standards according to a specific approach, and the third: the proposed mechanism according to environmental variables. And the chosen entrance in building Libyan accounting standards.

The research relied on the deductive approach, which depends on the logical sequence of assumptions or accepted axioms, to certain conclusions that lead to the formation of special theories with specific features that explain special situations.

The research concluded with a number of recommendations based on its findings, including the need to take into account the variables of the Libyan local environment based on the mixed approach to building Libyan accounting standards, in addition to the need to build these standards on the basis of the intellectual framework of accounting in Libya.

Keywords: Environmental variables - Standards preparation approaches - accounting standards – Libya

تمهيد

تُعد المعايير المحاسبية الأداة الرئيسة لتنظيم الممارسات (التطبيقات) المحاسبية سواء كان هذا على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص، وتهدف إلي بيان أسس القياس والعرض والإفصاح عن الأحداث الاقتصادية وذلك من خلال القوائم المالية.

وتختلف هذه المعايير من بلد لآخر تماشياً مع المتغيرات البيئية المتعددة. (النصراوي، وآخرون، 2019، 83)

وتسعي معظم بلدان العالم إلي تبني المعايير المحاسبية الدولية بخاصة الدول النامية منها أو محاولة إصدار معايير محاسبية محلية بغرض تحسين قدرتها على إنتاج قوائم مالية تلبية احتياجات مستخدميها، لذلك ينبغي على تلك الدول النامية ومن بينها ليبيا العمل على تحسين واقع البيئة المحلية من خلال تحديد المتغيرات والعوامل المؤثرة في إصدار معايير محاسبية

تتوافق مع القواعد المحاسبية بما ينسجم مع متطلبات المعايير المحاسبية الدولية والإبلاغ المالي ذات الجودة العالية والقبول العام. (النصراوي، 2017، 25)

ومن جانب آخر هناك حاجة لإصدار المعايير لتطوير الممارسات المحاسبية المحلية لتلبية حاجة مختلف المستخدمين للمعلومات المحاسبية فضلاً عن حاجة البلدان لاستقطاب المستثمرين ورؤوس الأموال. والعمل على تحديد اختلاف العوامل السياسية والاقتصادية والقانونية والتعليمية والاجتماعية وغيرها مما يستدعي العمل على تذليل المعوقات والوصول الى معايير محاسبية محلية متوافقة مع المعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ المالي ولاسيما بعدما شهدت البلد من تحولات بعد عام 2011

مشكلة البحث

ليبيا أحد بلدان العالم النامي، تقتصر إلى معايير محاسبية محلية بوصفها أداة تحدد أسلوب القياس والعرض والافصاح في القوائم المالية، وتتطلب تلك المعايير من القائمين على إعدادها وإصدارها تحديد متغيرات البيئة الداخلية بجوانبها الاقتصادية والسياسية والقانونية والتعليمية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية والدينية، وقد يرجع تدني الوضع الحالي في مهنة المحاسبة إلى الفترة التي عانت فيها ليبيا من العزلة والتفوق عن المحيط الاقليمي والدولي.

وقد كانت هناك محاولة ليبية لإصدار معايير محلية سنة 2005، ونتج عن هذه التجربة إصدار "معايير المحاسبة الليبية" في طبعتها الأولى في جزئين عام 2008م، تتضمن عدد (29) معياراً، وبتقييم التجربة الليبية، نجد أنها تختلف عن الدولة العربية من حيث جهة الإصدار، وعدد الجهات المشاركة في صياغة المعايير وطبيعة تلك الجهات، وعدم الأخذ في الاعتبار المتغيرات البيئية في البيئة المحلية، مما أدى إلى عدم الالتزام بها من قبل المهنيين العاملين سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص على حد سواء، هذا بالإضافة إلى تغيير الاسم من "معايير المحاسبة الليبية" إلى "معايير المحاسبة الوطنية" دون مبرر واضح.

وفي ظل التغييرات التي حدثت في بيئة العمل والبيئة المحلية في ليبيا وما تشهده من تحولات لاسيما بعد عام 2011م، بمختلف جوانبها تقتضي تعديلاً بميدان المحاسبة بجوانبها المتعددة لتطوير الواقع المحاسبي المحلي للتوافق مع الواقع المحاسبي الدولي دائم التطوير والتحديث، وللتفاعل والانخراط نحو الاقتصاد العالمي لابد من تبني سياسة إصلاح واقع البيئة المحلية وتكييف انظمتها وتشريعاتها وقواعدها مع هذه التحولات المتسارعة لتوفير مناخ ملائم (النصراوي، وعنيزة، 2019،

(103)

وبالتالي إمكانية إعداد وإصدار معايير المحاسبة الليبية. ويمكن حصر مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما دور المتغيرات البيئية المحلية في تحديد مدخل وآلية مقترحة لإعداد وإصدار معايير المحاسبة الليبية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو واقع المتغيرات البيئية في ليبيا المؤثرة في عملية التوافق المحاسبي مع معايير المحاسبة الدولية؟
2. ما هي المداخل المعتمدة في صياغة المعايير المحاسبية المحلية؟
3. ما هي أهم المحددات المؤثرة في صياغة المعايير المحاسبية؟
4. ما هي أهم المتغيرات البيئية في ليبيا المؤثرة في صياغة معايير المحاسبة الليبية؟
5. ما هي الآلية الملائمة لإصدار معايير محاسبة ليبية؟

أهداف البحث

1. حصر المتغيرات البيئية المؤثرة في عملية صياغة المعايير المحاسبية.
2. التعرف على أهم المدخل المعتمدة في صياغة المعايير المحاسبية.
3. التعرف على المحددات المؤثرة في صياغة المعايير المحاسبية.
4. اقتراح آلية إعداد وإصدار معايير المحاسبة الليبية.

أهمية البحث

تتبع أهمية الدراسة بشكل أساس من أهمية توفر معايير محاسبة محلية تتميز بالتوافق المحاسبي مع المعايير الدولية مع الأخذ في الاعتبار أهم المتغيرات البيئية التي تحُص المجتمع الليبي وتؤثر على إعداد وصياغة معايير المحاسبة المحلية مما يساعد في وضع آلية مقترحة لتكوين مجلس وطني للمحاسبة لإعداد وصياغة معايير المحاسبة الليبية استعداد لدخول مرحلة جديدة من مراحل التنمية الاقتصادية والتي تتطلبها البلاد لتعمير ما دمرته الحروب حتي تتمكن البلاد من جذب الاستثمارات الأجنبية.

منهجية البحث

تم الاعتماد على المنهج التحليلي عند التعرض للمفاهيم العامة المتعلقة بالمتغيرات البيئية المؤثرة في إعداد وصياغة المعايير المحاسبية، كما تم الاعتماد على المنهج الاستنباطي من خلال تناول العلاقة بين تلك المتغيرات البيئية ومعايير المحاسبة، حيث يتم الاعتماد على التسلسل المنطقي من الفروض أو البديهيات المسلم بها، إلى استنتاجات معينة تؤدي إلى تكوين نظريات خاصة محددة المعالم تفسر أوضاعاً خاصة، حيث يقوم هذا المنهج على العقل والتفكير والاستنباط المنطقي والقياس، ويتم فيه الانتقال من العام إلى الخاص، (نعمان، 2018، 117)، وذلك بغرض وضع آلية مقترحة لتشكيل مجلس وطني للمحاسبة يضم كافة الهيئات والمؤسسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وبناء على أهمية وطبيعة الموضوع جاء تقسيم الدراسة الي المحاور التالية:

- الأول: المتغيرات البيئة التي تؤثر في بناء المعايير المحاسبية الليبية وفقاً لمدخل محدد.
- الثاني: المداخل المختلفة لصياغة وإعداد المعايير المحاسبية بما يجعلها تصلح للتطبيق في البيئة الليبية.
- الثالث: الآلية المقترحة وفقاً للمتغيرات البيئة والمدخل المختار في بناء معايير المحاسبة الليبية.

المحور الأول: واقع المتغيرات البيئية في ليبيا المؤثرة في عملية التوافق المحاسبي

يواجه العاملون في ميدان المحاسبة اختلافاً ملحوظاً في الممارسات المحاسبية لتبني كل منهم لممارسات تتناسب مع متطلبات واقعه وتوجهاته الفكرية وظروفه البيئية، لذا تناول واقع البيئة المحلية تمثل حجر الزاوية والمشكلة الأساس في عملية التكيف المحاسبي مع معايير المحاسبة الدولية. وسنتناول فيما يلي أهم المتغيرات البيئية في الواقع الليبي وهي:

أ. المتغيرات الاقتصادية

النظام المحاسبي الحالي في ليبيا هو عبارة عن نظم متعددة وضعت في خلال الأربعة عقود السابقة للثورة الليبية من أجل تلبية احتياجات وتوجهات الدولة أكثر من الشركات نفسها حيث حدث تغييرات متعددة على طبيعة الاقتصاد الليبي خلال تلك العقود الأربعة، وهذه النظم لا توفر تنظيمياً متكاملماً للسياسات المحاسبية على مستوى الدولة في ضوء متطلبات التوحيد لإجراءات القياس والافصاح المحاسبي وتحليل المعلومات الواردة في القوائم المالية بما يتلاءم مع المستجدات البيئية الداخلية والخارجية.

وقد انتشرت المصارف التجارية بصفاتها منشآت مالية والتي قد تلتزم بتطبيق بعض المعايير المحاسبية الدولية إلا أنه في ظل وجود معايير محاسبية محلية يتحقق فيها متطلبات التوافق المحاسبي مع معايير المحاسبة الدولية وتطبيقها من قبل تلك المصارف يحقق لها جودة في المعلومات المحاسبية المنشورة على المستوى المحلي. والمتتبع للأسس الفكرية والنظم المحاسبية السائدة في البيئة الليبية يجدها تتسم بجملة من الخصائص منها، الميل إلى السرية والتحفّظ في الإفصاح عن المعلومات، كم يشكل الدور الرقابي الغرض الأساس من المحاسبة، بالإضافة إلى ذلك فإن واقع البناء المحاسبي قائم على خدمة أو تحقيق متطلبات الدولة في التخطيط والرقابة والتوجيه الاقتصادي، وأخيراً تأخذ الممارسة المحاسبية بمبدأ تغليب الشكل القانوني على الجوهر الاقتصادي للحدث المالي.

وفي محاولة للنهوض بالواقع الاقتصادي واستقطاب رؤوس الأموال وتحريك عجلة الاقتصاد في ليبيا أصدرت السلطة التشريعية ممثلة بالبرلمان الليبي بعض التعديلات على بعض القوانين المتعلقة بالاقتصاد مثل قانون المصارف رقم (1) لسنة 2005 والمعدل بالقانون رقم (46) لسنة 2012.

مما سبق يمكن تحديد المتغيرات الاقتصادية والتي يجب أخذها بعين الاعتبار فيما يلي:

أ. مراجعة التشريعات والقوانين المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية، والتي تركز على احتياجات الدولة فقط دون النظر إلى متطلبات القطاع الخاص.

ب. تنوع مصادر الدخل في الاقتصاد الليبي، وعدم الاعتماد على النفط كمصدر رئيسي للإيرادات.

ج. قصور دور القطاع الخاص في عمليات التنمية.

ب. المتغيرات السياسية

بعد ثورة فبراير 2011، تولى المجلس الوطني الانتقالي إدارة شئون المناطق المحررة وكان من بين مهام المجلس وفقاً للمواد (24،28،29) من الإعلان الدستوري المؤقت 2011 ما يلي: يُنشئ المجلس الوطني الانتقالي المؤقت (ديوانا للمحاسبة)، يتولى الرقابة المالية على كافة الأموال المملوكة للدولة، والتأكد من حسن استعمالها والمحافظة عليها، ويرفع تقريراً دورياً عن ذلك للمجلس الوطني الانتقالي المؤقت والمكتب التنفيذي أو الحكومة المؤقتة. (الدهري، وآخرون، 2019: 1040)

ودخلت البلاد في 2014 في حالة حرب، انقسمت البلاد على أثرها الى معسكرين، والنظم والممارسات المحاسبية ترتبط عادة بفلسفة النظام السياسي للدولة وأشرافها على الأنشطة المختلفة فكلما زادت الحرية السياسية في بلد ما كلما توفر المناخ المناسب لتطوير المهنة عموماً والتقارير المالية خاصة.

أن الاستقرار السياسي الليبي أصبح عاملاً مهماً في إنعاش الجوانب الاقتصادية والمحاسبية فضلاً عن الجوانب التعليمية والثقافية الذي مازال يعاني من الفوضى والاضطراب. وتحظى مهنة المحاسبة كبقية المهن باهتمام واستقلالية في البلدان الديمقراطية، إلا أن واقع المهنة في ليبيا مازال يُعاني الإهمال والتقادم لأنها حبيسة القانون وسلطة الدولة ولم يجري عليها تعديل يواكب متطلبات سوق العمل، فالبيئة الليبية متغيرة وغير ساكنة، بالقوانين والنظم والقواعد الحاكمة للعمل المحاسبي والنافذة في بيئة العمل للفترة الحالية.

إن هذه القوانين باتت لا تليح احتياج ومتطلبات سوق العمل في الوقت الحالي لأنها صممت لأنشطة اقتصادية تقودها وتوجهها الدولة. وتُعد صناعة المعايير المحاسبية في المجتمع الليبي عملية دقيقة ومعقدة فهي تحتاج إلي اشتراك واقتناع كل أو أغلب الأطراف المستفيدة والمتأثرة بالمعلومات المحاسبية. مما سبق يمكن تحديد المتغيرات السياسية والتي يجب أخذها بعين الاعتبار فيما يلي:

أ. حداثة التجربة الديمقراطية في البيئة الليبية.

ب. النزاع السياسي بين الفرقاء السياسيين.

ج. الانقسام الحاد بين مؤسسات الدولة الليبية.

ج. المتغيرات القانونية

إن مهنة المحاسبة في ليبيا تعاني من عدة جوانب سواء على الجانب المهني أو الأكاديمي. ووفق هذا العامل تصنف البلدان إما إلى دول قانون مكتوب أو قانون عام (عرفي). وبمقارنة النظام القانوني في ليبيا بما هو موجود في بريطانيا، والتي تعتبر نموذج مشهور للنظام العرفي، ندرك بأن النظام القانوني في ليبيا ليس نظاماً عرفياً. وفي نفس الوقت وإذا ما نظرنا إلى وضع المحاسبة نجد أن الممارسات المحاسبية قد تركت بدون تشريع مفصل وبالتالي حالها يختلف عن المحاسبة في دول القانون المكتوب أيضاً كفرنسا أو ألمانيا، وبعيداً عن القانون التجاري الصادر 1953، لا يوجد في ليبيا أي وثيقة تشريعية يمكن

اعتبارها مصدر لتنظيم مهنة المحاسبة. وكان يراه البعض سابقاً لعصره بالنسبة للوضع في ليبيا آنذاك، وهذا راجع إلى دور الخبرات العربية غير المقيمة في كتابة هذا القانون والتي لا تترك متطلبات البيئة الليبية في ذلك الوقت. (السويح، 2013: 15-16)

فالقانون التجاري الآن فيما يتعلق بالمحاسبة لا يعتبر متطوراً بما يكفي ليوكب التطورات المالية. حيث إن تنظيمه للمحاسبة منحصراً في نطاق مواد قليلة تتعلق وبشكل بسيط بالدفاتر الأساسية، أنواع الشركات، بعض مبادئ تقييم الأصول، والإلزام بتعيين مراجع خارجي. أيضاً القانون (116) لسنة 1973، المنظم لمهنة المراجعة لم يقترب من أي نواحي تطبيقية يمكن أن تنعكس على الأداء المحاسبي، وقد انتظر التشريع الليبي عشرات السنوات قبل أن ينص في المادة (4) من القانون (21) لسنة 2001، والخاص بتنظيم مزاوله الأنشطة الاقتصادية، على ضرورة اعتماد القوائم المالية من قبل مراجع خارجي وقبل أن تعرض على الجمعية العمومية والتي ترك لها أمر تعيين المراجع، ومن أهم التطورات التشريعية التي كان يمكن أن يكون لها دور في تطوير مجال المحاسبة قانون رقم (1) لسنة 2005 المنظم لأنشطة المصارف الليبية. وقد نص في المادة (25) على وجوب استخدام المعايير المحاسبية الدولية في إعداد القوائم المالية للمصارف، ثم جاء بعد ذلك قانون رقم (11) لسنة 2010 بشأن سوق المال، الذي اشترط في المادة (54) بشأن تقارير وميزانية صناديق الاستثمار بأن تكون القوائم المالية للصندوق طبقاً للمعايير والأصول المحاسبية المعتمدة. وبرغم من ذلك يمكن للمطلع على القوائم المالية للشركات الليبية المدرجة في السوق الليبي سواء كانت من المصارف أم غيرها أن يتأكد من عدم تطبيق المعايير الدولية (السويح، 2010: 17).

إن البيئة الليبية القانونية تأخذ شكل نظام القانون المكتوب الذي يحمل في طياته مفردات تفصيلية موحدة في تنظيم القواعد والممارسات المحاسبية، ومهنة المحاسبة في ليبيا متأثرة بدرجة كبيرة بالقوانين والتشريعات المنظمة لها فضلاً عن بيئتها المحيطة، فالقواعد القانونية في ليبيا وغيرها من التشريعات تُعد القواعد العامة لتحديد متطلبات القياس والإفصاح في القوائم المالية، ويرجع سبب ذلك أن الدولة على مدار أربعة عقود كانت هي التي تؤدي النشاط الاقتصادي بصورة تجعلها المستخدم الأكثر أو الوحيد للقوائم المالية مما يحتم عليها وضع قواعد للعرض والقياس والإفصاح المحاسبي بصيغة نظام محاسبي لتحقيق متطلباتها من التخطيط والرقابة. ومن عيوب اتباع النظام القانون المكتوب أن قواعده جامدة وصعبة التغيير والتكيف

مع مستجدات الواقع ألا من خلال تعديل القانون نفسه فضلا عن مراعاته للمتطلبات القانونية قبل الاقتصادية للمعاملة أو الحدث الاقتصادي. مما سبق يمكن تحديد المتغيرات القانونية والتي يجب أخذها بعين الاعتبار فيما يلي:

أ. التشريعات ذات العلاقة بمهنة المحاسبة وخاصة قانون رقم 116 لسنة 1973 المنظم لمهنة المراجعة.

ب. التشريعات المتعلقة بممارسة الأنشطة الاقتصادية ومنها (قانون المصارف رقم 1 لسنة 2005، قانون ضرائب الدخل رقم 7 لسنة 2010، قانون سوق المال رقم 11 لسنة 2010).

د. المتغيرات التعليمية

إن طبيعة التعليم داخل الدولة يؤثر بشكل مباشر على المستوى العملي والمهاري للمتعلمين وتحديداً في إطار المحاسبة التي تُعد أحد العلوم المالية التطبيقية فكلما كان التعليم فنياً نجد أن الاهتمام بالتطبيقات والجوانب العلمية يكون أكبر وفي حال كان التعليم نظرياً فالتركيز غالباً ما يكون على الجوانب النظرية والفكرية للموضوعات المحاسبية.

ومع التوسع في عمليات الإيفاد في الدولة الليبية للخارج لأغراض التدريب والدراسات العليا في مجال المحاسبة، وبحكم تركيز بعثات الدراسات العليا في مجال المحاسبة على الساحتين الإنجليزية والأمريكية سابقاً، فقد تأثر التعليم المحاسبي وبشكل كبير بالمدرسة الفكرية الممثلة في النموذج الأنجلو أمريكي والذي يعتبر الأغنى والأعمق في مجال الأدب المحاسبي. مما ساهم في خلق فجوة بين الفكر السائد في مجال التعليم المحاسبي ومتطلبات القانون التجاري الليبي لسنة 1953 التي ترجع أصولها إلى المدرسة الفكرية الممثلة في النموذج الفرنسي، وهذا ما أدى إلى نوع من فقدان التوازن في المنطلقات الفكرية للتعليم المحاسبي عند الحكم على متطلبات القانون التجاري ومحاولة فهم نصوصه. كما أن التأثير التراكمي لهذه الحقيقة، أدى إلى ثلاث مضاعفات أرهقت كل من الفكر والعمل المحاسبي في ليبيا وهي: (الحصادي، 2004 : 34)

أ. ساهمت في عدم وضوح الرؤية المستقبلية فيما يخص السياسات التعليمية في مجال المحاسبة.

ب. أفقدت المحاسبة قدراً من الضبط والحماية القانونية هي أكثر احتياجاً إليه في ليبيا كدولة نامية.

ج. أفقدت المحاسبة في ليبيا فرصة التطور التدريجي من خلال إجراء التعديلات اللازمة وبمرور الوقت انطلقاً من قانون مفصل ترجع جذوره إلى مدرسة فكرية لها سند تاريخي.

وتناولت العديد من الدراسات السابقة في البيئة المحلية موضوع التعليم المحاسبي واحتياجات سوق العمل من عدة جوانب، فقد حاولت دراسة (محمود، 2007) التعرف على واقع نظام التعليم المحاسبي ورأس المال المعرفي ودورها في تحقيق

التنمية الاقتصادية في ليبيا خلال الأربعة عقود الماضية، وقد توصلت الدراسة إلي أنه رغم الموارد الكبيرة المخصصة للتخطيط الاقتصادي في ليبيا خلال مدة البحث فإن هذا التخطيط لم يحقق الأهداف المرجوة منه، لعدة أسباب أهمها: التأثيرات غير الإيجابية للتعليم المحاسبي ورأس المال المعرفي.

وقد توصلت دراسة (الشريف، 2022) إلى عدة نتائج أهمها: أن مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية لا تواكب متطلبات سوق العمل المتغيرة والمتجددة باستمرار، وتركز الجامعات الليبية على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي في دراسة مواد المحاسبة. وقد أوصت الدراسة بضرورة ربط المواد المحاسبية النظرية بواقع سوق العمل، وضرورة الالتزام بالمعايير الدولية للتعليم المحاسبي في الجامعات الليبية.

ومن الجدير بالذكر أن المنظمات الدولية وأهمها مجلس المعايير الدولي للتعليم المحاسبي IAESB المسؤول عن التعليم المحاسبي أعد ثمان معايير بهذا الغرض، إذ تناول معيار التعليم الدولي الثاني IES2 محتوى برامج تعليم المحاسبة المهنية (النصراوي، وأخرون، 2019)، والتي يجب مقابقتها مع مفردات التعليم المحاسبي في ليبيا لتحديد أي اختلافات بينهما أو عدم وجود البعض معها حتى نخرج من إطار الموضوعات المحاسبية التقليدية دون مراعاة العلوم والمعارف ذات الصلة والتأثير بها فضلاً عن اقتصارها على المحاسبة المحلية دون الدولية. مما سبق يمكن تحديد المتغيرات التعليمية والتي يجب أخذها بعين الاعتبار فيما يلي:

أ. طبيعة المناهج التعليمية.

ب. طرق تدريس المناهج المحاسبية.

ج. عدم الالتزام بالمعايير الدولية للتعليم المحاسبي.

هـ. المتغيرات التكنولوجية

إن التطور الكبير الذي حصل في مختلف مرافق الحياة بتأثير التكنولوجيا قد خلق نمواً واضحاً وسريعاً للمعرفة والمعلومات بوصفها مصدراً ذات قيمة كبيرة للمنشأة، ومن المعروف أن نظام المعلومات المحاسبي يُعد من أهم النظم المعلوماتية للمنشأة لأثره الكبير على فعالية معظم أنشطتها أو جميعها وعاملاً هاماً في نجاحها وكفاءتها في ظل تحديات المنافسة.

إلا إن المحاسب ومهنة المحاسبة في ليبيا لم تشهد تفاعلاً مع ما أنتجته تكنولوجيا المعلومات من نظم محوسبة والاستفادة من مزاياها، كما أن مناهج التعليم المحاسبي هي الأخرى لم تمنح مادة نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات

الاهتمام الواضح والتأهيل الجيد للعاملين عليها وتطوير قابلياتهم في تشغيل الأنظمة الإلكترونية وتحليل البيانات والمعلومات وإصدار التقارير لأغراض الرقابة والسيطرة فضلاً عن اتخاذ القرارات المناسبة وتحديد مؤشرات الربح أو الخسارة للمنشأة. وقد شهد العالم حدثاً جليلاً قد يهدد التعليم بأزمة هائلة ربما كانت هي الأخطر في زماننا هذا حيث جاءت جائحة كورونا لتجبر المؤسسات التعليمية إلى التحول المفاجئ من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني، فلقد وجد بعض الطلبة والمعلمون أنفسهم يتصارعون مع تقنية حديثة غير مألوفة لهم ولم يعتادوا عليها من قبل، وبالرغم من الحاجة الملحة إلى التوجه السريع إلى التعليم الإلكتروني إلا أنه توجد بعض العوائق يصعب تلبيتها في معايير الجودة والاعتماد. (العريفي، 2021: 17) ويمكن حصر معوقات تطبيق التعليم الإلكتروني في الدول النامية ومن بينها ليبيا، في (المعوقات التقنية، والمعوقات المالية، والمعوقات البشرية والمهنية). مما سبق يمكن تحديد المتغيرات التكنولوجية والتي يجب أخذها بعين الاعتبار فيما يلي:

أ. طبيعة بيئة العمل المحاسبي التقليدية وعدم الاستفادة من نظم تكنولوجيا المعلومات.

ب. معوقات تطبيق التعليم الإلكتروني.

ج. الاعتماد على التعليم النظري والبعد عن التطبيق العملي.

و. المتغيرات الاجتماعية والثقافية

تظهر الثقافة من خلال مكوناتها المتمثلة في اللغة والتاريخ والأفكار والقيم والمعتقدات والدين على شكل منظومة في السلوكيات والممارسات التي يزاولها أفراد المجتمع، وعليه فالمجتمعات تمتلك كل منها توجهاً ثقافياً ينعكس على ممارسات أفرادها سواء أكان على المستوى النظري الفكري أم التطبيقي، فالثقافة تتجسد في كل نواحي المجتمع، وبما إن المحاسبة تمارس نشاطاً اجتماعياً خدمياً تعكس تطلعات أفرادها لذا من الضروري الاستجابة لحاجات ذلك المجتمع. هذا بالإضافة إلى أن القيم الاجتماعية والثقافية تؤدي إلى تطوير المؤسسات وصيانتها داخل المجتمع، حيث أشارت إحدى الدراسات إلى أربعة أبعاد للقيم المحاسبية مقابل القيم الاجتماعية تؤثر بالنظم والممارسات المحاسبية تمثلت بالآتي: (النصراوي، وآخرون، 2019، ص، 116 : 117)

1. السيطرة المهنية مقابل السيطرة القانونية: تشير السيطرة المهنية إلى حكم المنظمات المهنية والتعليمية في تنظيم التطبيقات المحاسبية ووضع المعايير المحاسبية، ومقابل ذلك تعني السيطرة القانونية تحديد القواعد والإجراءات المحاسبية بمقتضى تشريعات ونصوص قانونية تصدرها الدولة.

2. التوحيد مقابل التنوع (المرونة): يشير التوحيد الى نفاذ تطبيقات محاسبية متسقة على جميع المنشآت في مختلف القطاعات من فترة لأخرى، بينما تعني المرونة التنوع في تطبيق الممارسات المحاسبية من خلال مراعاة ظروف كل منشأة.

3. التحفظ مقابل التفاؤل: يشير التحفظ الى النهج الحذر في عملية القياس والعرض المحاسبي في ظل عدم التأكد الذي يحيط بالأحداث المستقبلية مقابل التفاؤل ويعنى النهج الأكثر انفتاحاً وأقل حذراً وقابلية على تحمل المخاطر.

4. السرية مقابل الشفافية (الوضوح): تعكس السرية أن يقتصر الإفصاح على الأشخاص ذوي العلاقة بالمنشأة متمثلين بالإدارة والممولين أما الشفافية فتشير الي التوسع في الإفصاح ليشمل كل المستخدمين الداخليين والخارجيين.

من خلال ما تقدم، هناك جملة من المؤشرات يمكن وصفها أنها تتفق مع طبيعة تركيبة المجتمع الليبي منها إن المجتمع الليبي لا يقبل بهرمية السلطة، كما أنه ذو سمة جماعية مع قدر مهم لروح الفردية، بالإضافة إلي أنه مجتمع ذو طبيعة ذكورية، وأخيراً يعتقد المجتمع الليبي بأهمية التنظيم القانوني مما يؤدي إلي توحيد وثبات ممارساته المحاسبية.

مما سبق يمكن تحديد المتغيرات الاجتماعية والتي يجب أخذها بعين الاعتبار فيما يلي:

أ. طبيعة المجتمع الليبي

ب. المستوى الثقافي السائد.

ز. المتغيرات الدينية

وفقاً لدستور 1951 وهو الدستور الذي دخل حيز التنفيذ في 7 أكتوبر 1951 مباشرة قبل استقلال ليبيا الرسمي في 21 ديسمبر من نفس العام، نص في المادة الخامسة منه بأن "الإسلام دين الدولة"، وتعد ليبيا من الدول التي لا تتعد فيها الديانات.

وقد صدر القانون رقم (1) لسنة 2013م في شأن منع المعاملات الربوية، حيث نصت المادة رقم (1) منه "يمنع التعامل بالفوائد الدائنة والمدينة في جميع المعاملات المدنية والتجارية التي تجري بين الأشخاص الطبيعية والاعتبارية...". كما نص القانون السابقة الذكر المادة (4) منه علي "ينشأ بموجب هذا القانون صندوق يسمى صندوق (الإقراض الحسن)، يتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة...". ومع تتبع ما اتخذته مصرف ليبيا المركزي خلال السنوات الماضية بهذا الخصوص نجد أنه قام بعدة إصدارات، وقد تم التوسع في الفروع والنوافذ المصرفية الاسلامية، حيث بلغ عدد المصارف

التي تم منحها الإذن لتأسيس فروع أو نوافذ إسلامية عدد (5) من المصارف التجارية العاملة، وذلك حتى نهاية العام 2012، موزعة جغرافياً على عدة مناطق، وهذا الاتجاه قطعاً سيكون له أثر في إعداد وصياغة المعايير المحاسبية الليبية. (التقرير السنوي، مصرف ليبيا المركزي، 2012)

مما تقدم يمكننا أن نحصر أهم المتغيرات البيئية التي تؤثر في الممارسات المحاسبية في البيئة الليبية في المتغيرات السياسية والاقتصادية والقانونية والتعليمية وهي متغيرات تأتي في المقام الأول من حيث تأثيرها على صياغة وإعداد معايير المحاسبة المحلية، وتأتي بعد ذلك المتغيرات التكنولوجية والاجتماعية والثقافية والدينية، ولا يقصد بهذا الترتيب استبعاد تلك المتغيرات من حيث تأثيرها على صياغة وإعداد معايير المحاسبة ولكن تأثيرها يأتي في المرتبة الثانية بدرجة أقل من نظيرتها.

مما سبق يمكن تحديد المتغيرات الدينية والتي يجب أخذها بعين الاعتبار فيما يلي:

أ. البعد عن القروض الربوية والبحث عن مصادر تمويل أقل ضرراً على الاقتصاد.

ب. ضرورة مؤامة التطبيقات والممارسات المحاسبية للشريعة الإسلامية.

المحور الثاني: المداخل المعتمدة في صياغة معايير المحاسبة والمحددات المؤثرة فيها

سنتناول في هذا المحور المداخل المعتمدة في صياغة المعايير، والمحددات المؤثرة في صياغتها، ثم نستعرض تجارب بعض الدول العربية في إصدار معايير المحاسبة الخاصة بها.

أولاً: المداخل المعتمدة لصياغة معايير المحاسبة

أ. المدخل القانوني

تتأثر عملية صياغة القواعد المحاسبية بالنظام القانوني والتشريعي والاعتبارات السياسية للدولة، حيث تلعب الحكومات دوراً محورياً في عملية الرقابة والتدخل في الأنشطة الاقتصادية في ظل نظام اقتصادي مركزي مما يضيق دور المحاسبة في تقديم المعلومات لأغراض التخطيط والرقابة، فالمعايير المحاسبية وفقاً لهذا المدخل تأخذ الإطار القانوني. (ابو زيد، 2005: 72).

ومميزات هذا المدخل تتمثل في توحيد طرق معالجة العمليات المالية وأسلوب عرضها وتلبية متطلبات الحكومة في احتساب الدخل الضريبي ومدى الالتزام بالخطة القومية للحكومة فضلاً عن الإلزام في تطبيق القواعد أو القوانين المحاسبية.

ومن الانتقادات الموجهة للمدخل القانوني، أن عملية إصدار القواعد المحاسبية عن طريق التشريعات تبدو عملية بطيئة وأقل استجابة للاحتياجات المتغيرة وخاضعة للصراعات والتجاذبات السياسية (حميدة، 2011: 169)

ولعل النظام المحاسبي الموحد الذي اتبعته بعض الدول يُعد نموذجاً لمدخل التنظيم القانوني الذي يهدف إلى تقديم إطار محدد لمرجعية الممارسات المحاسبية التي يمكن من خلالها الحكم على كفاءة أية طريقة من الطرق المحاسبية المتبعة، ويشكل إطاراً محاسبياً مترابطاً يمكن المحاسبين من تحسين جودة التقارير المالية في ظل تبني معالجة محاسبية واحدة فقط لأي نوع من أنواع الأحداث والعمليات المالية. وتُعد كل من فرنسا وألمانيا مثالين للدول التي تنتهج مدخل التنظيم القانوني في صياغة المعايير المحاسبية وتطويرها. (عبد الله، وآخرون، 2008: 12). ومن أجل جعل المعايير والقواعد المحاسبية فاعلة ومواكبة لبيئة متغيرة ومعقدة يستوجب ذلك مراجعة وتغيير لهذه القوانين بصورة مستمرة وهذا يستغرق وقتاً طويلاً، وعادة ما يطبق هذا المدخل في البلدان ذات الاقتصاديات المركزية وأسواق المال الأقل تطوراً. إلا أن هناك من يُعارض وضع المعايير من قبل القطاع الحكومي. (بلاقوي، 2009: 202 - 204)

ب. المدخل المهني

حيث عملية صياغة القواعد والمعايير المحاسبية وتطويرها تقع على عاتق المهنيين والممارسين والمؤسسات المتخصصة في العمل المحاسبي (أبو زيد، 2005: 66)، فالقواعد المحاسبية يتم إعدادها من قبل الخبراء وذوي الاختصاص وبشكل يكاد يكون خالٍ من التدخل أو التوجيه الحكومي بحدود معينة وتتم صياغتها بشكل استقرائي من خلال تفاعل المحاسبة مع بيئتها المحيطة، ويُعتمد هذا المدخل في البلدان ذات الاقتصاد الحر والأسواق المالية النشطة، وبذلك تصبح المعلومات المحاسبية مصدراً مهماً للمتعاملين في تلك الأسواق. ويتميز هذا المدخل في ظروف محددة بدرجة عالية من المرونة مع سرعة مناسبة في إمكانية التغيير لمواجهة الاحتياجات والمتغيرات على الساحة المحاسبية المحلية والدولية. وما يؤخذ على هذا المدخل هو فقدانه لِحُجة الإلزام القانوني الأمر الذي يؤثر على مصداقية المعايير المعدة بموجبه والتأثير عليها من قبل الأطراف التي لها مصالح قطاعية (أبو زيد، 2005: 70 - 71).

ج. المدخل المختلط

وفيه تتم عملية صياغة وإصدار المعايير المحاسبية من خلال خليط من القطاع العام والخاص، ومجموعات حكومية وغيرها، إذ تعمل الحكومة على تشكيل وتكليف مجلس استشاري يتكون من الأكاديميين والصناعيين والتجاربيين والمحاسبين القانونيين

يعمل تحت إشراف الدولة وفق صلاحيات معينة لصياغة وإعداد المعايير المحاسبية، هذا الخليط من المهنيين والصناعيين والحكومة يقوم بإصدار التشريعات المحاسبية، وهذا النموذج معمول به في عدة دول منها اليابان وهولندا (حميدة، 2011: 170).

ثانياً: المدخل المختار لإعداد وإصدار معايير المحاسبة الليبية

مما سبق يتبين لنا أن المدخل القانوني يأتي متوافقاً مع متطلبات الحكومة في الرقابة والضبط والتوحيد في إعداد القوائم المالية فضلاً عن الإلزام في تطبيق القواعد والسياسات المحاسبية، أما المدخل المهني جاء متوافقاً لحاجات مستخدمي القوائم المالية الذين يعتمدون عليها في اتخاذ القرارات، حيث يحكم هذا المدخل الإطار النظري للمحاسبة والمبادئ المحاسبية المقبولة والمتعارف عليها. أما المدخل المختلط وهو يجمع بين المدخلين القانوني والمهني يُعد مثالياً في صياغة ووضع المعايير المحاسبية خاصة في بلد مثل ليبيا ولا سيما بعد التغييرات الكبيرة التي حدثت بعد عام 2011، ووفقاً لمتغيرات البيئة المحلية التي تتميز بها والتي تجعل لها خصوصية تختلف عن غيرها من الدول النامية سواء في المحيط الإقليمي أو الدولي، فهي تسعى بوتيرة بطيئة نحو إصلاح ما دمره النزاع المسلح بين الأطراف المتنازعة على السلطة.

ثالثاً: المحددات المؤثرة في صياغة المعايير المحاسبية

ينبغي على الجهة المعنية بصياغة وإعداد معايير المحاسبة مراعاة عدة محددات تؤثر في إعداد المعايير والقواعد المحاسبية كونها تمثل أهم الأدوات التي يركز عليها المحاسب في الممارسة العملية (عنيزة، والنصراوي، 2019)، ويمكن بناء معايير المحاسبة اعتماداً على ثلاث مصادر رئيسية:

أ. النظرية المحاسبية: وتهدف إلى تحقيق عدة أمور منها توفير إطار متناسق للتعبير عن الأفكار والمفاهيم والمبادئ التي تقوم عليها القواعد والمعايير المحاسبية، كما تُساهم في فهم الممارسات المحاسبية من جميع الأطراف، بالإضافة إلى توفر الطرق الكفيلة لإحداث أي تطور في الإجراءات (الممارسات) المحاسبية، كما تمثل النظرية المحاسبية الدعامات التي تنهض بها الحلول المحاسبية، وتُوفر الموضوعية في القوائم المالية. (الحيالي، 2007: 44)

ب. الأعراف المحاسبية: تُعرف على أنها حقائق مُسلم بها يتم قبولها قبولاً عاماً وتستخدم بوصفها أساساً سليماً للعمل المحاسبي، كما أنها تحتوي على العديد من الطرق والأساليب التي يستند إليها المحاسب عند إعداد القوائم المالية، وتُعد

العامل المؤثر في عملية صياغة المعايير المحاسبية، وتمثل العادات التي ألفها المحاسبون واعتادوا على تطبيقها (بحبي والحبيطي، 2006: 3). وكما هو معروف أن الفكر المحاسبي لم يستقر في الوقت الحاضر على نظرية شاملة (حميدة، 2011: 142). ولهذا سوف تظهر المعايير متأثرة بالأعراف المحاسبية والمتغيرات البيئية بشكل واضح.

ج. **المتغيرات البيئية:** ظهرت المعايير المحاسبية نتيجة للتفاعل بين البيئة المحاسبية وبيئة الاعمال ويعتبر تطبيق تلك المعايير عن المعلومات المحاسبية المفيدة لتلبية متطلبات معينه يمكن أن تتغير بتغير العديد من المتغيرات البيئية فأن المعايير المحاسبية ليست كالقوانين الفيزيائية، فهي لا تستنتج من الاكتشافات بل يتم تطويرها بواسطة المهتمين بهذا المجال ويمكن حصر المتغيرات البيئية التي تؤثر في صياغة وإصدار المعايير المحاسبية في (المتغيرات الاقتصادية - المتغيرات السياسية - المتغيرات القانونية - المتغيرات التعليمية - المتغيرات التكنولوجية - المتغيرات الاجتماعية والثقافية - المتغيرات الدينية).

رابعاً: تجارب بعض الدول العربية في إصدار المعايير المحاسبية والإشارة إلى التجربة الليبية

ترتبط بشكل عام عملية تنظيم ووضع معايير المحاسبة بثلاثة أبعاد هي: (شاهين، 2011، ص: 73)

- تشكيل الجهاز الذي يتولى مهمة بناء وإصدار المعايير.
- أسلوب العمل أو المراحل التي يمر بها كل معيار قبل إصداره.
- المنهج المتبع في بناء المعايير.

ويمكن عرض بعض تجارب الدول العربية التي قامت بعدة جهود لتوفيق الممارسة المحاسبية لها والمتطلبات الدولية من خلال إصدار معايير محاسبية خاصة بها فيما يلي:

تجربة جمهورية مصر العربية:

تأثرت مصر بالمدخل المهني الذي كان سائداً في المملكة المتحدة منذ فترة الاستعمار البريطاني لها، وتم تأسيس أول جمعية مهنية للمحاسبين القانونيين تحت أسم الجمعية الملكية للمراجعين والمحاسبين المصريين عام 1947، كما تم تنظيم المهنة بالقانون رقم 133 لعام 1951، وتنظيم مهنة المراجعة بالقانون رقم 156 لعام 1950 (مأمون، 2011، ص: 110). وقد قامت مصر بعدد من الإصلاحات (حماد، 2005، ص: 13) مثل تنشيط السوق المالي وتحرير التجارة الخارجية، وإدارة

الجهاز المصرفي، ولتفعيل هذه الإصلاحات كان لا بد من تطوير النظم المحاسبية ومحاولة إصدار معايير محاسبة مصرية، حيث تم إعداد المعايير المصرية من خلال الترجمة الحرفية لمحتوي المعايير المحاسبية الدولية، مع إدخال بعض التعديلات التي تتناسب ومتطلبات البيئة المصرية، حيث تم إصدار تلك المعايير من جهتين حكوميتين مستقلتين (وزارة التجارة الخارجية، والجهاز المركزي للمحاسبة). وقد تم تشكيل لجنة دائمة لمعايير المحاسبة والمراجعة وقواعد السلوك المهني، وفقاً لقرار وزير الاقتصاد رقم (478) لسنة 1997، كلفت هذه اللجنة بإعداد معايير المحاسبة المصرية، ووفقاً لقرار وزير الاقتصاد رقم (503) لسنة 1997 صدر بموجبه عشرون (20) معيار محاسبي، حيث تم إضافة أربعة (4) معايير، وتم إجراء بعض التعديلات عليها وفقاً للقرارين الوزاريين رقم (256) لسنة 1998، ورقم (345) لسنة 2002 (توفيق، 2005، ص: 36).

تجربة المملكة العربية السعودية:

صدرت المعايير السعودية تحت إشراف وزارة التجارة السعودية، ولم تحمل هذه المعايير نفس خصائص المعايير المصرية حيث أنها لم تكن ترجمة حرفية لمعايير المحاسبة الدولية، وإنما صدرت ضمن إطار تصوري يأخذ بعين الاعتبار ظروف البلد وخصائصه الاقتصادية وتميزت بما يلي: (توفيق، 2005، ص: 30)

- أ. وجود إطار تصوري يشمل الأهداف والمفاهيم وعناصر القوائم المالية ويشكل مرجعاً لوضع المعايير.
- ب. تم بناءً على الظروف الاقتصادية والثقافية وضع معايير المحاسبة السعودية بخلاف المعايير المصرية.
- ج. صدرت المعايير من طرف مؤسسة حكومية ومساهمة من خلال الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.

تجربة المملكة الأردنية:

يعتبر الأردن من الدول العربية الأكثر تجربة في تطبيق المعايير المحاسبية الدولية باعتبار أن هذا البلد قد ألزم الشركات بإعداد قوائمها المالية وفقاً لمتطلبات معايير المحاسبة والمراجعة الدولية، كما يعمل على التحول نحو اقتصاد السوق، وقد عقد مجموعة من الاتفاقيات الاقتصادية مثل الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة وتوقيع اتفاقية الشراكة المتوسطة مع الإتحاد الأوروبي مما فرض ضرورة الالتزام بمتطلبات المحاسبة على المستوى الدولي (نور، وآخرون، د.ت، ص: 7)

التجربة الليبية:

حيث صدر قرار أمين عام نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين رقم (1) لسنة 2005 بتشكيل لجنة لإعداد معايير المحاسبة الليبية، وقد تم تشكيلها من (4) أعضاء ثلاثة منهم من نقابة المحاسبين والمراجعين وعضو أكاديمي، وكما جاء في المادة الثانية من القرار أن للجنة الاستعانة بمن تراه من اساتذة المحاسبة والخبراء، كما جاء في مادته الثالثة الاسترشاد بمعايير المحاسبة الدولية والعربية واية شروح مكملة لها، وجاءت المادة الأخير رقم (4) لتتنص على "تعرض اللجنة نتائج عملها على الجامعات الليبية والمعاهد العليا ومراكز البحث والهيئات الزميلة والمحاسبية والقانونيين لاستطلاع وجهات نظرهم وآرائهم وذلك لاستكمال اعدادها".

وقامت اللجنة بإصدار "معايير المحاسبة الليبية" في طبعتها الأولى في جزئين عام 2008م، تتضمن عدد (29) معياراً، وتم إعادة طبعاها عام 2013 تحت أسم "معايير المحاسبة الوطنية"، وبالاطلاع على تلك المعايير نجد أنها تعتمد اعتماداً كلياً على المعايير المحاسبية الدولية، وقد قامت اللجنة بتغيير أرقام المعايير وأسماءها، كما فعلت أيضا الدول العربية مثل مصر والأردن.

وبتقييم التجربة الليبية في إصدار المعايير، نجد أنها تختلف عن الدولة العربية من حيث جهة الإصدار، وعدد الجهات المشاركة في صياغة المعايير وطبيعة تلك الجهات، وعدم الأخذ في الاعتبار المتغيرات البيئية في البيئة المحلية، ألا أن إصدار تلك المعايير تعتبر خطوة جيدة لكل من نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين وجامعة بنغازي الأهلية بالرغم من عدم الالتزام بها من قبل المهنيين العاملين سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص على حد سواء، هذا بالإضافة إلي تغيير الاسم من "معايير المحاسبة الليبية" إلي "معايير المحاسبة الوطنية" دون مبرر واضح.

المحور الثالث: الآلية المقترحة لإعداد وإصدار معايير المحاسبة الليبية

يمكن عرض الآلية المقترحة على النحو التالي:

أولاً: أهداف الآلية المقترحة

إن الهدف الأساس من الآلية المقترحة هو تكييف متغيرات البيئة المحلية لتوفير مستوي عالٍ من الانسجام مع متغيرات البيئة الدولية يستند على أسس علمية وبالتالي تحقيق التوافق المحاسبي بين القواعد المحاسبية المحلية (الحالية والمرتبطة) والمعايير الدولية المحاسبية والابلاغ المالي الذي ينبثق منه أهداف فرعية تتمثل بالآتي:

- أ. تحديد مناطق الضعف والخلل في البيئة المحلية التي تعيق عملية التوافق وإيجاد المعالجات اللازمة.
- ب. تطبيع واصلاح الواقع الاقتصادي والسياسي والقانوني بما يتلاءم مع مستجدات البيئة الداخلية والخارجية.
- ج. تطوير نظام التعليم المحاسبي القائم بالاعتماد على النظام التعليمي الدولي والانسجام معه الذي اقرته المؤسسات المهتمة ذات العلاقة متمثلة بمجلس المعايير الدولي للتعليم المحاسبي IAESB فضلاً عن تشجيع ودعم الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بعملية التوافق.
- د. بناء قدرات المحاسبين وتطويرها للعمل والاستجابة لمتطلبات سوق العمل.
- هـ. تحديد الآليات المناسبة لتطوير القواعد المحاسبية المحلية والارتقاء بالمعلومة التي تنتجها القوائم المالية وإيصالها الي جميع الأطراف المستفيدة منها التي تشكّل الأساس في صناعة قراراتهم.
- و. الدفع نحو تنمية الثقافة المحاسبية والشروع بحملات توعية لدي الأفراد والمؤسسات حول دور المحاسب المحوري في بيان المركز المالي ونتائج الأعمال فضلاً عن مشاركته في التخطيط وقرارات التوسع في الأنشطة.

ثانياً: متطلبات تحقيق أهداف الآلية المقترحة

تتمثل متطلبات تحقيق الآلية المقترحة فيما يلي:

- أ. تعديل القوانين وإصلاح النظم المحاسبية والرقابية المحلية بما فيها نظام ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة بما يُساهم في خلق بيئة قادرة للاستجابة لمتطلبات بيئة الأعمال الحديثة.
- ب. تأسيس مجلس معايير المحاسبة تحت مسمى - مجلس معايير المحاسبة الليبي - (LASB) يتميز بالاطلاع والدراية على متغيرات البيئة المحلية والدولية للاضطلاع بمهامه، من خلال اختيار أشخاص وفق شروط ومؤهلات الكفاءة والاستقلالية ومن ذوي الخبرة العلمية والمهنية بالعمل المحاسبي.
- ج. العمل على تحديث مفردات التعليم المحاسبي والتأكيد على الجوانب التطبيقية فضلاً عن موضوعات المحاسبة والمعايير الدولية وتقنيات الحاسب الآلي.
- د. إقامة دورات تدريبية للمحاسبين والمراجعين حول معايير المحاسبة الدولية وتطبيقاتها.
- هـ. تشجيع العمل على استخدام التقنيات الحديثة ونظم المعلومات من خلال استخدام النظم المحاسبية الالكترونية.

و. إقامة وتنظيم دورات ومؤتمرات تعريفية وتثقيفية حول مهنة المحاسبة والقائمين عليها من محاسبين ومراجعين وغيرهم فضلاً عن المعايير الدولية للمحاسبة، وبيان دورهم وامكاناتهم في تحيقي التنمية الاقتصادية.

ثالثاً: المبادئ الرئيسية للآلية المقترحة

أ. الشمولية: وتعني تناول الآلية المقترحة للجوانب الرئيسية والعامة الواجب مراعاتها لعملية تكييف البيئة المحلية مع الدولية من جوانبها الاقتصادية والسياسية والقانونية والتعليمية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية والدينية.

ب. التخفيف والحد من جوانب الخلل في القواعد المحاسبية المحلية والممارسات المحاسبية من خلال اعتماد المعايير الدولية للمحاسبة والابلاغ المالي كأساس في تطوير هذه القواعد والممارسات فضلاً عن المهنة بما يحقق الانتقال الى معايير المحاسبة المحلية.

رابعاً: تشكيل مجلس معايير المحاسبة الليبي

يتم تشكيل مجلس لإعداد وإصدار معايير المحاسبة الليبي، يكون تابعاً لمجلس النواب، ويتم اختيار اعضاءه من الجهات التالية: (ديوان المحاسبة، مصلحة الضرائب، نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين، دائرة الاحصاء والأبحاث في المصرف المركزي، ممثلين عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سوق رأس المال، المؤسسة الليبية للاستثمار، وزارة التخطيط، غرفة التجارة والصناعة والزراعة، وزارة الاقتصاد، وزارة المالية). على أن يراعي في اختيار الأعضاء الأمور التالية:

- أن لا يكون الأعضاء من ذوى المناصب المتقدمة حتى يجدوا الوقت الكافي والتفرغ للقيام بمهامهم في المجلس.
- الحرص على عدم وجود مصالح سياسية متضاربة بين الاعضاء حتي لا تنعكس على أدائهم في المجلس.
- أن يكون معيار الاختيار للأعضاء هو الكفاءة والمهنية والمستوي العلمي فقط.

ويمكن اقتراح المهام التالية للاطلاع بها من قبل مجلس معايير المحاسبة الليبية، وتحدد تلك المهام بما يلي:

- دراسة ووضع المعايير المحاسبية وتطويرها وإقرارها.
- إبداء الرأي في مشروعات القوانين والأنظمة والاحكام المحاسبية والرقابية الواردة في مشروعات القوانين الأخرى.
- اقتراح تعديلات على التشريعات المحاسبية.
- إبداء المشورة الفنية في الأمور المحاسبية والرقابية الى الجهات ذات العلاقة بما لا يتعارض مع اختصاص وزارات وهيئات الدولة ذات العلاقة.

- التنسيق والتعاون مع المؤسسات والمنظمات العلمية والمهنية داخل ليبيا وخارجها.

خامساً: آلية عمل مجلس معايير المحاسبة الليبي

يمكن تحديد آلية عمل مجلس معايير المحاسبة الليبي (LASB) على النحو التالي:

- أ. قيام أعضاء مجلس معايير المحاسبة الليبي بدراسة وتحديد الموضوعات المحاسبية المطروحة من قبله أو الجهات الأعضاء على أن تُعرض الموضوعات المراد دراستها متضمنه (طبيعة المشكلة - موقف التشريعات والقوانين منها - المقترحات الخاصة بالموضوع).
- ب. يقوم المجلس بتشكيل لجنة استشارية مهمتها تحديد القضايا ذات الأولوية ووضعها في جدول أعمال المجلس.
- ج. بعد إضافة الموضوعات في جدول الأعمال بعد تحديد طبيعة الموضوعات ودرجة أهميتها، يتخذ المجلس قراراً بتنفيذ المشروع من خلال تشكيل لجان فنية من اختصاصات مختلفة (مالية، محاسبية، رقابية، إدارية، قانونية) لمناقشة وإعداد دراسات وأوراق عمل بخصوص الموضوعات المطروحة في جدول الأعمال معززة بالمقترحات لصياغة المعيار.
- د. يقوم المجلس بنشر ورقة مناقشة على الجهات والهيئات الأعضاء تعرض فيها شرحاً تفصيلياً حول الموضوع المطروح للنقاش وإبداء الرأي واستلام أي ملاحظات حولها خلال مدة زمنية محددة.
- هـ. يدرس المجلس الملاحظات الواردة على ورقة المناقشة من الجهات الأعضاء، بعدها يصدر مسودة المعيار للمناقشة (تتضمن المسودة الآراء المتعددة مع تبرير ونتائج كل منها) على أن تحظى بقبول أغلبية الأعضاء بالمجلس.
- و. يدرس المجلس الملاحظات الواردة إليه على مسودة المعيار ومدى الحاجة إلى عقد جلسة مناقشة علنية وإجراء اختبار عملي على مسودة المعيار.
- ز. يعتمد المجلس المعيار ويعد نافذاً في حال حصوله على أغلبية الأصوات.

النتائج:

1. ضرورة الاعتماد على المدخل المختلط، حيث يُعد مثالياً في صياغة ووضع المعايير المحاسبية في بلد مثل ليبيا فهو متوافقاً مع متطلبات الدولة في الرقابة والضبط في الوقت الذي يتوافق فيه مع متطلبات مستخدمي القوائم المالية.

2. إن مهنة المحاسبة في ليبيا تشهد تراجعاً ملحوظاً، بسبب بطبيعة النظام القانوني السائد - نظام القانون المكتوب - الذي يتناول بنوداً وأحكاماً تفصيلية لمختلف الحالات، فهو لم يضع مجالاً أو حيزاً للموضوعات المستحدثة أو تعديل وتطوير للموضوعات السابقة إلا بتعديل القانون نفسه الذي قد يأخذ وقتاً طويلاً وصعوبات عديدة.
3. أن نظام الدولة السياسي والاقتصادي له دور واضح في تشكيل التنظيم المحاسبي والممارسات المحاسبية، والعمل على استقرار الدولة سيظهر تأثيره جلياً على تطوير القواعد والممارسات المحاسبية.
4. أن تنظيم العمل المحاسبي الليبي يكون ملزماً وأقل مرونة في الغالب لصياغته بشكل تشريعات على نحو من التفصيل كما هو الحال في بعض القوانين الليبية ذات العلاقة، فضلاً عن تأكيد التشريعات عند إعداد وصناعة القواعد المحاسبية المحلية بضرورة مراعاة عدم تعارضها لقوانين الدولة النافذة.

التوصيات

1. العمل من قبل الحكومة على تشكيل مجلس وطني يتكون من الأكاديميين والصناعيين والتجاربيين والمحاسبين القانونيين وبعض الهيئات الحكومية، يعمل تحت إشراف الدولة وفق صلاحيات معينة لصياغة وإعداد المعايير المحاسبية.
2. اعتماد معايير المحاسبة الليبية التي أصدرتها نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين كخطوة مبدئية على أن يتم تطويرها بإتباع الآلية المقترحة في الدراسة والأخذ في الاعتبار المحددات المؤثرة في إعداد وصياغة معايير المحاسبة.
3. إشراك القطاع الخاص بعد أن أصبح له دوراً واضحاً في النشاط الاقتصادي، حيث أن عدم إشراكه يؤدي إلى تضيق حدود القواعد المحاسبية وتجاهل دور المحاسبة في أخذ فرصتها بالتنمية الاقتصادية على المستويين العام والخاص.

المصادر والمراجع

أولاً: التشريعات الليبية

- الإعلان الدستوري المؤقت 2011.
- قانون رقم (1) لسنة 2013 بشأن منع المعاملات الربوية.
- قانون رقم (1) لسنة 2005 بشأن المصارف والمعدل بالقانون (46) لسنة 2012.
- قانون رقم (46) لسنة 2012 بشأن المصارف الإسلامية.
- قانون رقم (11) لسنة 2010 بشأن سوق المال.

- التقرير السنوي، مصرف ليبيا المركزي، 2012.
- قرار رقم (1) لسنة 2005 بتشكيل لجنة لإعداد معايير المحاسبة الليبية.

المراجع العربية:

- الشريف، محمد الطيب. (2022)، " واقع مناهج التعليم المحاسبي في ليبيا وسبل تطويرها لمواكبة متطلبات سوق العمل"، المؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي، رهانات الحاضر وأفاق المستقبل، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة صبراتة.
- الأمم المتحدة، (2020). "دراسة تمهيدية عن الاقتصاد في ليبيا: الواقع والتحديات والآفاق الجزء الأول من دراسة أولية لمشروع الحوار الاجتماعي والاقتصادي الليبي، مطبوعات الأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، بيروت، لبنان.
- النصراوي، وعنيزة، "متغيرات البيئة المحلية والتوافق المحاسبي الدولي (دراسة تحليلية وآلية مقترحة)"، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان. 2019.
- الدهري، عبد الناصر، وآخرون، (2019). "تطور النظام السياسي الليبي 1951 - 1918" قسم العلوم السياسية، كلية الاقتصاد والتجارة، المرقب، المؤتمر العلمي الدولي الثالث لكلية الاقتصاد والتجارة الموافق 11-12 نوفمبر 2019، المؤسسات وإشكاليات التنمية في الدول النامية ليبيا أنموذجاً.
- نعمان، محصول، (2018)، "التأصيل النظري للمحاسبة وفق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية"، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد السادس.
- النصراوي، سلام، (2017)، "آلية مقترحة لتكييف متغيرات البيئة المحلية باتجاه التوافق مع المعايير الدولية للمحاسبة والابلاغ المالي IAS/IFRS، رسالة ماجستير، جامعة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، العراق.
- السويح، عماد علي، (2013). "الحاجة إلى إطار مفاهيمي للمحاسبة في ليبيا" كلية الاقتصاد، طرابلس، مؤتمر واقع مهنة المحاسبة في ليبيا.
- مأمون حمدان، حسين القاضي، "المحاسبة الدولية ومعاييرها"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2011.
- حميدة، عيد محمود، "المحاسبة الدولية 2"، مركز التعليم المفتوح، برنامج محاسبة البنوك والبورصات، 2011م.
- شاهين، علي عبد الله، "النظرية المحاسبية-إطار فكري تحليلي وتطبيقي"، مكتبة آفاق للطباعة والنشر والتوزيع، غزة، فلسطين، الطبعة الأولى، 2011.
- عبد الله، بشري ونجم، أسماء، "مداخل المعتمدة في صياغة المعايير المحاسبية في العراق وأهمية تفعيلها"، دراسة ميدانية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008م.

- محمود، مصطفى بكار. (2007). "نظام التعليم المحاسبي ورأس المال المعرفي ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية، المؤتمر العلمي الثاني حول التعليم المحاسبي في ليبيا واقعه وإمكانيات تطويره، يومي 26-27/3/2007، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.
- الحياي، وليد ناجي، "نظرية المحاسبة"، منشورات الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، 2007م.
- أبو زيد، محمد المبروك، "المحاسبة الدولية وانعكاساتها على الدول العربية:"، ايرتاك للنشر والتوزيع مصر، 2005م.
- توفيق، محمد شريف وسوليم، حسن علي، إستراتيجية توفيق المعايير الوطنية والعربية لتتوافق مع عولمة المعايير الدولية للمحاسبة، تجربة دول السعودية، مصر، ماليزيا، مدلس دول الخليج العربي، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر، 2005.
- الحصادي، سالم (2004)، "تسخير المحاسبة الحديثة لخدمة غايات التنمية في البيئة الليبية"، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة، مكتب البحوث لكلية الاقتصاد. بنغازي.

العلوم التطبيقية

Applied Sciences

العلاقة بين مساحة الترشيح وطول الجسم القياسي لأنواع من الأسماك البحرية مختلفة التغذية مصطادة من ساحل مدينة مصراتة

نورا أحمد البكوش
باحثة بكلية العلوم بجامعة مصراتة
noora.elbakkoush87@gmail.com

اسماعيل محمد الهمالي
عضو هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة مصراتة
esmail74science@gmail.com

الملخص

تمت الدراسة الحالية لمقارنة وتحديد كفاءة الترشيح الغذائي بين أنواع من الأسماك (الكوالي (*Scomber japonicus*)، والرزام المنقط (*Euthynnus alletteratus*)، والمرجان (*Pagrus pagrus*)، والبطاطا (*Siganus rivulatus*)، والدلفين (*Coryphaena hippurus*). استخدم مجهر التصوير الرقمي Motic BA310 Digital لإجراء القياسات المظهرية لقواس الخيشومية. نتائج الدراسة أظهرت وجود تباين واختلاف بين معدلات مساحة الترشيح (ملم²)، حيث كانت مساحة الترشيح لأسماك الكوالي والرزام والمرجان والبطاطا والدلفين 0.28، 233.95، 15.56، 8.77، 0.12 ملم² على التوالي، وكان لعامل الطول وعدد الأسنان الخيشومية التأثير المباشر على قيم مساحة الترشيح للخياشيم. أظهرت علاقة الارتباط (R^2) وجود علاقة طردية معنوية بين معدلات الطول القياسي للأسماك المدروسة والمتغيرات الخاصة لحساب معدلات الترشيح للأسنان الخيشومية مما يدل على زيادة معدلات تلك المتغيرات كلما ازدادت الأسماك طولاً.

الكلمات المفتاحية: مساحة الترشيح، أسنان خيشومية، طول قياسي.

Abstract

The present study was conducted on the determination of the nutrient filtration efficiency of some species of fish (*Scomber japonicus*, *Euthynnus alletteratus*, *Pagrus pagrus*, *Siganus rivulatus* and *Coryphaena hippurus*). Use the Motic BA310 Digital Imaging Microscope for microscopic measurements. The results of the study showed a difference in the filter area rates (mm²) for the study fish, Where was the filtration area for *S.japonicas*, *P pagrus*, *S. rivulatus* and *C. hippurus* 0.28, 233,95, 15.56, 8.77 and 0.12 mm² respectively. In addition to the currently study showed that positive effect of body length of fishes and teeth number factor on

filtration area of gills. In addition, the current study showed that the factor of fish body length and number of teeth positively effect on the filtration area of the gills.

Furthermore, the results showed a significant positive relationship (R^2) between the average length of the standard and the average length of the alimentary canal of the study fish, except for *S. japonicus*. We conclude from this difference was demonstrated by microscopic examination, and this is due to the different feeding habits of fish studied.

Keywords: filtration area, Gill rakers, Standard length.

المقدمة

بيئة البحر الأبيض المتوسط من البيئات ذات التنوع السمكي الكبير، حيث تقدر بحوالي 664 نوع، وتشكل أنواع الأسماك في هذه البيئة حوالي 4% من مجموع أسماك البحار. يعتبر الشاطئ الليبي من بين أهم شواطئ البحر الأبيض المتوسط إذ يصل طوله إلى حوالي 1900 كم تقريباً (الصلاحي وبنو عروشة، 2010)، لذا نجده يحتوي على العديد من أنواع الأسماك، حيث يبلغ اعدادها 400 نوع من الأسماك تقريباً (بن عبدالله وآخرون، 2005).

تسبب التباين في نوعية وعادات الغذاء للأسماك ظهور اختلافات مظهرية وتركيبية في الخياشيم وخاصة في شكل وأبعاد الأسنان الخيشومية (أحمد، 1991؛ سليمان ومثني، 2003؛ منصور، 2005)، كما أن حجم دقائق الغذاء أو حجم الفريسة له تأثير على مظهر وشكل الأسنان الخيشومية (Budy et al., 2005).

يتميز بلعوم الأسماك العظمية بوجود الأقواس الخيشومية، التي تتمركز في الحجرة الخيشومية الواقعة في منطقة البلعوم (Opercular chamber) (Elsheik, 2013). تحمل الأسنان الخيشومية على السطح البطني للقوس الخيشومي، وتختلف الأسنان الخيشومية المحمولة على الأقواس الخيشومية بين مجاميع الأسماك تبعاً لاختلاف طبيعة التغذية (Bone and More, 2008). حيث تحمل هذه الأسنان على أجزاء من القوس الخيشومي تعرف بفوق الخيشوم Epibranchial، وحول الخيشوم Ceratobranchial، وهذه الأسنان مرتبة ومتباعدة بمسافات مختلفة حسب نوع الغذاء الذي تقتات عليه الأسماك (البكوش وآخرون، 2022).

تظهر الأسماك تبايناً في شكل وتركيب الخياشيم، وتعمل على ترشيح الماء من خلال الأسنان المبطننة لسطحها الداخلي لحجز دقائق الغذاء أو الفرائس الصغيرة وغيرها ومنعها من الخروج من خلال فتحة الغرفة الخيشومية أثناء قيام الأسماك

بالحركات التنفسية، كما أنها تعمل على حماية الخيوط الخيشومية من الاحتكاك بالجزيئات الغذاء الصلبة (Robinson and Parsons, 2002; Smith and Sanderson, 2008; Piska and Naik, 2010).

التباين في شكل وعدد الأسنان الخيشومية يلعب دور مهماً في تصنيف وتحديد الأنواع السمكية (Yadav and Singh, 2013)، حيث استخدمت الأسنان الخيشومية للقوس الخيشومي من قبل (Mousa et al., 2019) في تصنيف بعض أسماك عائلة Family: Labridae. كما قسم (Salman et al., 1993) الأسماك إلى مجموعتين اعتماداً على مظهرية الأسنان الخيشومية، وأعدادها وأشكالها. حيث ضمت المجموعة الأولى المرشحات (Filter feeders) التي تمتلك أسنان خيشومية عديدة ذات معدلات طول كبيرة. بينما وقعت المجموعة الأخرى من الأسماك ضمن ثلاث مجاميع مختلفة، ذات التغذية العشبية (Herbivores)، والتغذية اللحمية (Carnivores)، والقارئة (Omnivores)، وتمتاز الأخيرة بأسنان خيشومية مدببة وقصيرة ذات أعداد قليلة (Salman et al., 1993).

يتفاوت دور الأسنان الخيشومية من مجرد توجيه تدفق الماء نحو سقف الفم أو تدفقه نحو التجويف الفمي أو الى عملية غربلة أو ترشيح الماء من خلالها أو عملها كسطح لتدفق الماء عبرها إذ تعمل على حجز دقائق الغذاء أو الفرائس الصغيرة وغيرها إضافة الى حمايتها للخيوط الخيشومية من الجزيئات الصلبة، وإن مظهرها الخارجي يشبه الأمشاط الغضروفية التي تتشابك وتتداخل مع بعضها البعض عندما يغلق التجويف الفمي البلعومي (Piska and Smith and Sanderson, 2008)، (Naik, 2010، البكوش وآخرون، 2022).

نظراً لقلة الدراسات التي تهتم بالجانب التشريحي لأسماك وكذلك العلاقات البيانية التي تفسر وظائف العديد من الأعضاء وتركيبها وعلاقتها بنوعية الغذاء للأسماك القاطنة في المياه الإقليمية الليبية، فإن الدراسة الحالية تهدف الى معرفة التباين في مظهر وترتيب أسنان الأقواس الخيشومية، إضافة لمعرفة كفاءة الترشيح لأسماك الدراسة ومعرفة عاداتها الغذائية المختلفة، كما هدفت الدراسة الحالية لإيجاد العلاقة بين الطول القياسي ومعدل مساحة الترشيح.

المواد وطرق العمل

عينات الدراسة: جمعت خمسة أنواع من الأسماك العظمية مختلفة التغذية خلال شهر أبريل، 2022 وتمثلة في أسماك الكوالي، والرزام، والمرجان، بالإضافة لأسماك البطاطا (أيوشوكة)، واللمبوكه (الدلفين)، كما هو موضح في (جدول، 1)،

واستخدم في التعرف على الأنواع الدليل المصور للأسماك الليبية (بن عبدالله وآخرون، 2005)، و (FishBase (2023). استخدمت 10 أسماك لكل نوع (ثلاث أقواس خيشومية لكل سمكة).

جدول 1. أسماك الدراسة ونوع الغذاء

التغذية	الاسم الشائع	الاسم العلمي
الأسماك السطحية الصغيرة كالسردين والأنشوقة والقشريات	الكوالي	<i>Scomber japonicus</i>
أسماك السردين والأنشوقة	الرزام المنقط	<i>Euthynnus alletteratus</i>
القشريات والرخويات والأسماك القاعية الصغيرة	المرجان	<i>Pagrus pagrus</i>
الأسماك كغذاء رئيسي ثم القشريات والحبار	الدلفين (لمبوكة)	<i>Coryphaena hippurus</i>
النباتات والطحالب البحرية	البطاطا (أبوشوكة)	<i>Siganus rivulatus</i>

طريقة العمل

جمعت عينات الدراسة من محلات بيع الأسماك بمدينة مصراتة، وأرسلت لمعمل قسم علم الحيوان بكلية العلوم في أكياس بلاستيك معقمة Sterile polythene bags، وذلك لإجراء القياسات الخارجية للأسماك (Morphometries). تم أخذ الطول القياسي (Standard length, SL)، بالإضافة للوزن الكلي للجسم (Body weight, BW)، وذلك قبل البدء في فصل وفحص الأقوس الخيشومي الثلاث الأولى من أسماك الدراسة، تحت مجهر التشريح. نقلت الأقوس الخيشومية (Gill arch) إلى إناء التشريح به محلول فسيولوجي (Normal saline) للفحص والتعرف على الأجزاء الرئيسية، بعد إزالة الجزء اللحمي باستخدام مشرط ثم وضعت عينات الدراسة في فورمالين 5%، وذلك حسب ما ذكره منصور وعودة (2014). ثم قياس طول كل قوس خيشومي باستخدام سلك مرن إلى أقرب مليمتر، ويمثل طول القوس الخيشومي المسافة بين أول سن خيشومية إلى آخر سن خيشومية لكل قوس خيشومي يرمز له بالرمز (L). عدد الأسنان الخيشومية لكل قوس خيشومي باستخدام مجهر تشريح (N) dissecting microscope.

أخذ معدل أطول خمسة أسنان خيشومية تمثل جميع مناطق القوس الخيشومي ولكل قوس خيشومي. أخذ معدل سمك قاعدة ثلاث أسنان خيشومية من مواقع مختلفة من كل قوس خيشومي باستخدام مجهر مزود بكاميرا رقمية (Motic BA310 Digital) مع موازنة ضبط التكبير على قوة (X10) وذلك حسب ما أشار إليه (Gibson 1988). كما تم استخراج معدل الفسحة الخيشومية (G) لكل قوس خيشومي، من خلال قياس الفراغات بين الأسنان الخيشومية باستخدام معادلة Gibson, (1988).

$$G = L - [(N - 1) * T] / N - 1$$

تمثل G: المسافة بين كل شوكة خيشومية، و L: طول كل قوس خيشومي، و N: عدد الأسنان الخيشومية لكل قوس خيشومي، و T: متوسط سمك قواعد الأسنان الخيشومية

حسبت مساحة الترشيح (F) Filtration area، التي تمثل المساحة المفتوحة بين الأسنان الخيشومية وذلك بتطبيق معادلة (Gibson 1985).

$$F = (\Sigma I - I_{max}) * G$$

حيث أن F: مساحة الترشيح، و ΣI : يمثل الطول القياسي للأسنان الخيشومية لكل قوس خيشومي = عدد الأسنان الخيشومية × معدل أطوال الأسنان الخيشومية ولكل قوس خيشومي، و I_{max} تمثل أطول سن خيشومي على القوس الخيشومي ولكل قوس خيشومي.

التحليل الإحصائي

استخدم اختبار T لإيجاد الفروق بين المتغيرات باستخدام تحليل الأنوفا (One way ANOVA)، كما مثلت البيانات باستخدام المتوسط ± الخطأ المعياري، والقيمة المعنوية $P < 0.05$.

النتائج

تبين من خلال نتائج الدراسة الحالية (جدول، 2)، ظهور اختلاف بين معدلات قيم مساحة الترشيح (ملم²) لجميع الأسماك المختارة للدراسة حيث امتلكت أسماك الرزنام (*E. alletteratus*) معدلات مساحة ترشيح كبيرة (233.95 ملم²) مقارنة بمعدلاتها

في الأسماك الأخرى. حيث لوحظ من النتائج أن أسماك المرجان (*P. pagrus*) وأسماك البطاطا (*S. riyulatus*) وأسماك الكوالي (*S. japonicas*) وقعت ضمن المجموعة متوسطة مساحة الترشيح حيث بلغ معدل مساحة الترشيح لأقواسها الخيشومية 15.56 ملم² و 8.77 ملم² و 0.28 ملم²، على التوالي. بينما كان معدل الترشيح ل أسماك الدلفين (*C. hippurus*) أقل معدل مساحة الترشيح، حيث بلغت 0.12 ملم².

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات وجود علاقة طردية معنوية بين معدل الطول القياسي للأسماك ومعدل مساحة الترشيح (ملم²) فقد بلغت قيمة R^2 0.5168، 0.3894، 0.1092، 0.1453 لأسماك ارزام، المرجان، البطاطا والدلفين على التوالي كما هو موضح في (شكل، 1، و 2، 3، و 4)، أما أسماك الكوالي فقد كانت العلاقة عكسية ضعيفة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (R^2) عكسية ضعيفة -0.281 (شكل 5).

المناقشة

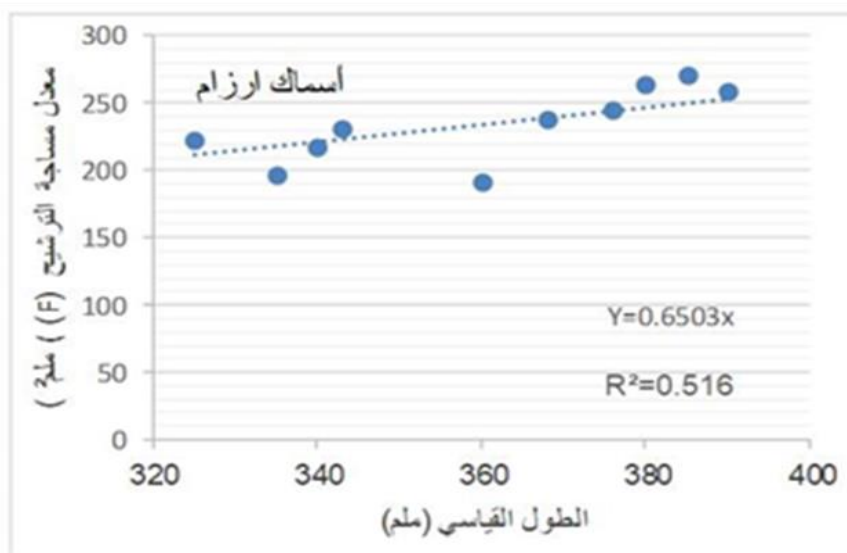
أشارت الدراسة الحالية لارتباط مساحة الترشيح الخيشومية بطول القوس الخيشومي، وعدد الأسنان الخيشومية المحمولة على السطح البطني للأقواس الخيشومية للأسماك الدراسة. كانت أعلى مساحة ترشيح لأسماك الرزاق وأقل مساحة ترشيح لأسماك الدلفين (*C. hippurus* < *E. alletteratus*)، في حين كان معدل مساحة الترشيح تقع بين النوعين السابقين لباقي أسماك الدراسة (*S. japonicas* < *S. rivulatus* < *P. pagrus*). اتفقت النتائج السابقة مع دراسة سليمان ومثني (2003)، ومنصور (2005)، ومنصور وعودة (2014).

ذكر (Salman et al. 2003) أن من العوامل المؤثرة على مساحة الترشيح الغذائي وكفاءتها في خياشيم الأسماك طول القوس الخيشومي، الذي يؤثر على الأسنان الخيشومية من حيث أعدادها وأطوالها، والذي بدوره انعكس على قيم وكفاءة مساحة الترشيح لأسماك الدراسة الحالية.

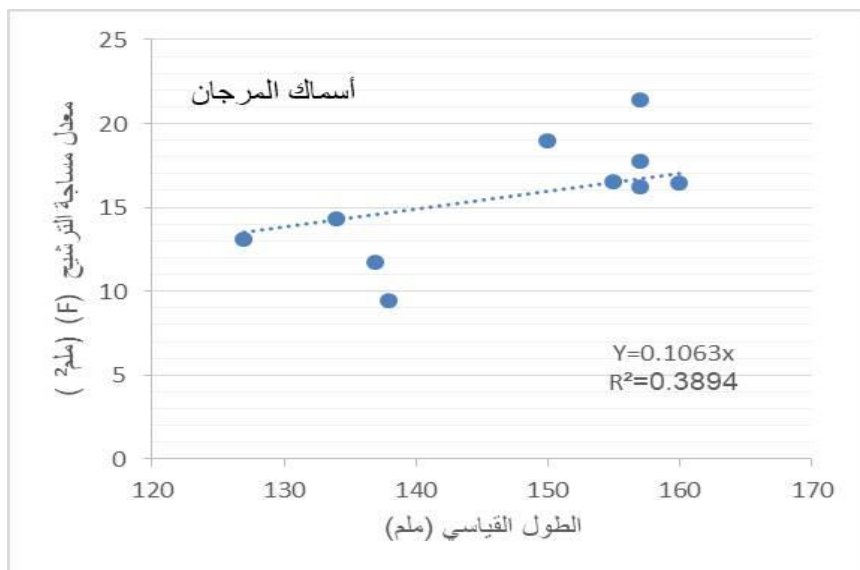
يعود سبب الاختلاف بين معدل الترشيح الغذائي للأقواس الخيشومية لأسماك الدراسة الحالية لارتباطها بشكل وثيق مع نوع وطبيعة الغذاء لأنواع الأسماك المدروسة، وهو ما أكده منصور وعودة (2014). كما رجح أيضا الاختلاف في مساحة الترشيح بين أسماك للاختلاف في عمر الأسماك حيث يزداد ظهور الاسنان الخيشومية من مرحلة اليرقات الى الاطوار البالغة، والذي يؤدي الى زيادة نمو اعداد واطوال الاسنان الخيشومية مع تقدم النمو (Mansour, 2018, Salman et al. 1993, Gibson, 1988, EL-Fiky and Wieser, 1988)

جدول 2. معدلات الطول القياسي وطول القوس الخيشومي واعداد الاسنان الخيشومية وطول الاسنان الخيشومية ومساحة الترشيح (ملم²)، لأسمك الدراسة (متوسط±الخطأ القياسي).

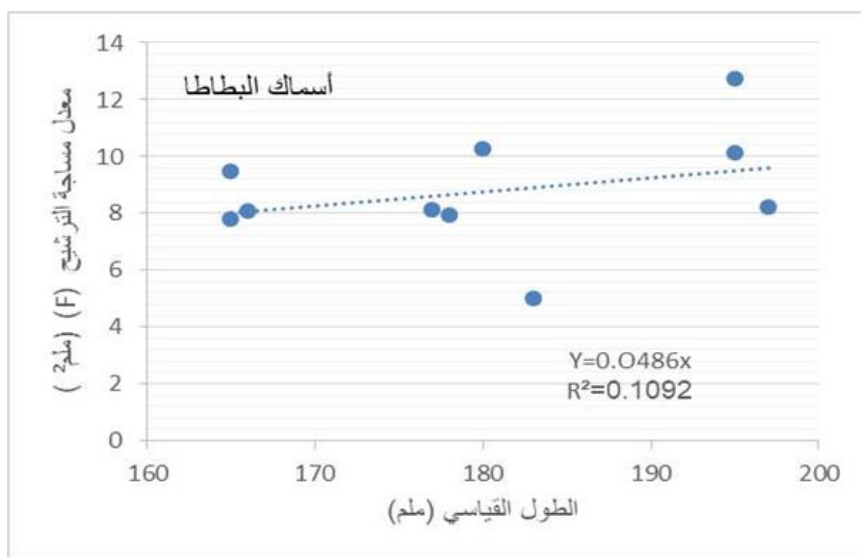
نوع الأسماك	معدل الطول القياسي (ملم)	معدل طول القوس الخيشومي (ملم)	معدل عدد الاسنان الخيشومية	معدل طول الاسنان الخيشومية (ملم)	معدل طول سن خيشومية (ملم)	معدل قاعدة السن الخيشومية (ملم)	معدل مساحة الترشيح (ملم ²) (F)
الكوالي	221.40 ± 2.62	47.00 ± 1.21	40.20 ± 0.84	0.0061 ± 0.00074	0.0080 ± 0.00020	0.0001 ± 0.00001	0.28 ± 0.007
الرزام	360.20 ± 7.29	69.40 ± 1.41	38.00 ± 0.48	6.78 ± 1.50	10.7500 ± 0.10206	0.4641 ± 0.00323	233.9 ± 8.55
المرجان	147.20 ± 3.789	25.80 ± 1.25	12.60 ± 0.65	1.25 ± 0.24	1.8910 ± 0.01766	0.5521 ± 0.02393	15.55 ± 1.121
البطاطا	180.10 ± 3.95	22.30 ± 1.23	20.40 ± 0.82	0.38 ± 0.031	0.4597 ± 0.00859	0.2213 ± 0.00989	8.76 ± 0.64
الدفليين	241.00 ± 3.47	37.30 ± 0.37	9.10 ± 0.18	0.0036 ± 0.00053	0.0050 ± 0.00020	0.1737 ± 0.01381	0.12 ± 0.002



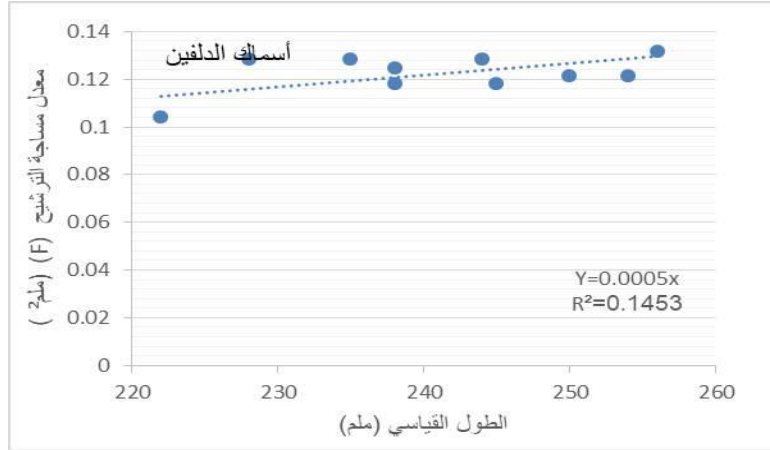
شكل 1. العلاقة بين معدل الطول القياسي (ملم) ومعدل مساحة الترشيح (ملم²) لأسمك الرزام (*E. alletteratus*)



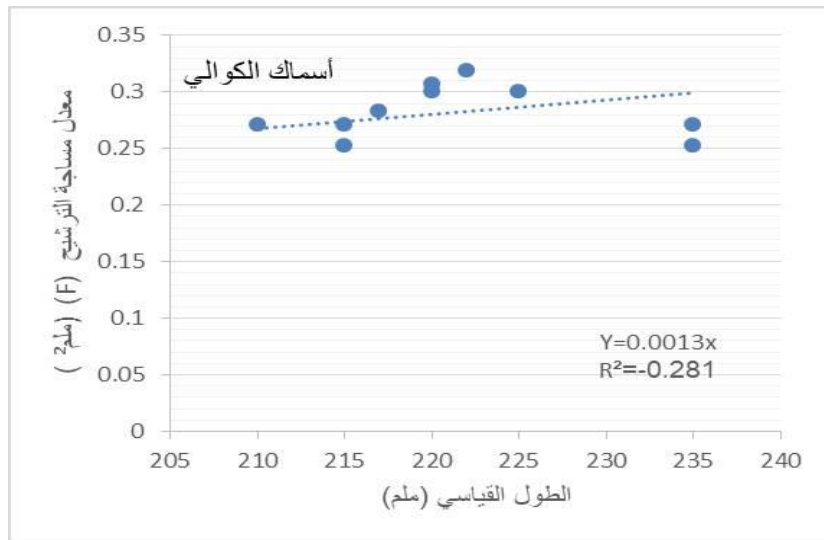
شكل 2. العلاقة بين معدل الطول القياسي (ملم) ومعدل مساحة الترشيح (ملم²) لأسماك المرجان (*P. pagrus*)



شكل 3. العلاقة بين معدل الطول القياسي (ملم) ومعدل مساحة الترشيح (ملم²) لأسماك البطاطا (*S. riyulatus*)



شكل 4. العلاقة بين معدل الطول القياسي (ملم) ومعدل مساحة الترشيح (ملم²) لأسماك الدلفين (*C. hippurus*).



شكل 5. العلاقة بين معدل الطول القياسي (ملم) ومعدل مساحة الترشيح (ملم²) لأسماك الكوالي (*S. japonicas*).

المستخلص

تختلف الأسنان الخيشومية للقوس الخيشومي باختلاف الغذاء الذي تقعات عليه الأسماك، حيث تساهم في توجيه الغذاء وكذلك منعه من الخروج من الحجرة الخيشومية أثناء الحركات التنفسية، إضافة لمساهمتها في تمزيق جزيء الغذاء. كما يمكن استخدام الاختلاف في الصفات المظهرية للأسنان الخيشومية كصفة تصنيفية لتفريق بين الأنواع. كما أن التباين في شكل وترتيب الأسنان بين أسماك الدراسة يشير لتأثير التنوع في مصادر الغذاء المتاح للأسماك في المياه الاقليمية الليبية.

شكر وتقدير

نتقدم بالشكر والتقدير لدكتور مختار عقوب رئيس وحدة البحوث الزراعية بمدينة مصراتة على تحليل البيانات احصائيا.

المراجع

- أحمد، هاشم عبد الرزاق (1991). مبادئ علم الأسماك. مطبعة دار الحكمة، جامعة البصرة، 301 صفحة.
- البكوش، ن. أ. إ. والهالي، إ. م. وأبودبوس، ع. ع. ونصير، ه. إ. م. (2022): دراسة مقارنة للشكل الظاهري لأسنان القوس الفكّي لأنواع من الأسماك العظمية مختلفة التغذية مصطادة من الساحل البحري لمدينة مصراتة-ليبيا. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة. العدد 8(20): 265-274.
- الصلابي، ع. ع. وبوعروشة، م. ع. (2010): دراسة اقتصادية للأوضاع الحالية للموارد السمكية واستخداماتها على المستويين العالمي والمحلي، مجلة المختار للعلوم، جامعة عمر المختار، البيضاء- ليبيا، العدد (25).
- الهالي، إ. م. وسليم، ف. ع. والوحيشي، س. ص. وأبودبوس، ع. ع. (2019): دراسة شكلية لأسنان التجويف الفموي لنوعين من الأسماك البحرية من شاطئ مصراتة - ليبيا. مجلة العلوم، العدد الثامن، 51-54.
- بن عبدالله، ع. ر.، التركي، أ. ع.، والفيتوري، ع. أ. (2005): رصد بعض الأسماك الدخيلة في الساحل الليبي، المجلة الليبية لعلوم البحار، 10: ص 1-14.
- سلمان، ن. ع. و مثنى، أ. م. (2003): وظائف أعضاء الأسماك العلمي. منشورات جامعة الحديدية، الجمهورية اليمنية، الطبعة الأولى: 156 صفحة.
- منصور، ع. ج. (2005): دراسة مظهرية ونسجية مقارنة لبعض الجوانب الحياتية للأسماك. رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة البصرة: 150 صفحة.
- منصور، ع. ج. وعودة، و. ي. (2014): دراسة مقارنة لتحديد كفاءة الترشيح الغذائي للغاصم وتركيب القناة الهضمية لنوعين من الأسماك العظمية. مجلة أبحاث المنصورة، 40 (73-55: B).
- Bone, Q. and More, R. H. (2008): Biology of Fish. 3th.published in the Taylor and Francis e-Library. 469 Pp.

- Budy, F. E., Handdix, T. and Schneidorvin, R. (2005): Zooplankton Size Selection relative to Grill Raker Spacing in Rainbow Trout (*Oncorhynchus mykiss*). Transactions of the American Fisheries Society. Vol. 134. 2128-2235.
- El-Fiky, N. and Wieser, W. (1988): Life styles and Patterns of Gills an Muscles in Larval Cyprinids (Cyprinidae : Teleostei). J . Fish . Biol., Vol. 33:135 - 145.
- FishBase (2022): Available at: <https://www.fishbase.se/search.php>. [Online April, 2022].
- Elsheikh, E. H. (2013): Scanning electron microscopic studies of gill arches and rakers in relation to feeding habits of some fresh water fishes. J. Basi. Appli. Zool., Vol. 66: 121-130.
- Gibson, R.N. 1988. Development, morphometry and practical retention capability of the gill rakers in the herring, *Clupae harengus* (L.). J. Fish. Biol., Vol. 32: 949-962.
- Mansour, A. J. (2018): A Comparative Study on Filtration Area of Gill Rakers in Two Fish Species: Redbelly Tilapia, *Coptodon zillii* and *Torpedo Scad*, *Megalaspis cordyla* in Basrah, Iraq. Biolo. Appli. Enviro. Resea. Vol. 2 (2): 146-153.
- Mousa, M. A.; Azab,A. M.; Khalaf-Allah, H. M. M. and Mohamed, M, A. (2019): Comparative studies on the gill rakers of some marine fishes with different feeding habits. International Journal of Development, Vol.5(1): 91-108.
- Piska, R. S. and Naik, J. K. (2010): Fish Biology and Ecology (Fisheries). Osmania university. Headerabad. Vol. 5: 70 – 97.
- Robinson, B. W., Parsons, K. J. (2002): Changing times, spaces, and faces: tests and implications of adaptive morphological plasticity in the fishes of northern postglacial lakes. Can. J. Fish Aquatic Sci., Vol. 59:1819–1833.
- Salman, N. A., Ahmed, H.A. and AL-Rudainy, A. M. J. (1993):Gill rakers morphometry and filtering mechanism in four cyprinid species. Marine Mesopotamica, Vol. 8(1): 25-43.
- Salman, N. A.; Heba, H. M. A. and Al-Mahdawi, G .J. (2003): Feeding ecolgy of *Naqim Pomadasys maculatus* from Red Sea Coasts of Yemen. J. Kau. Mar. Sci. Vol. 13 (inpress).
- Smith, J. C., Sanderson, S. L. (2008): Intra-oral flow patterns and speeds in a suspension-feeding fish with gill rakers removed versus intact. Biol Bull, Vol. 215:309– 318.
- Yadav, S. K. and Singh, B. B. (2013): Morphological and histochemical study of digestive system in relation to feeding habits of *Chanda ranga*. Asia., J. Anima. Scie. Vol. 8(2): 125-133.

A METHOD FOR EVALUATING THE MAINTENANCE MANAGEMENT SYSTEM IN SOME COMMUNICATIONS COMPANIES

Esra Elmhdewi

Faculty of Engineering,
University of Benghazi
esraa311200@gmail.com

Israa Ziew

Faculty of Engineering,
University of Benghazi
israaziew17@gmail.com

Duaa Awadh

Faculty of Engineering,
University of Benghazi
duaa.awadh@uob.edu.ly

Salah Elsheikhi

Faculty of Engineering,
University of Benghazi
salah.elsheikhi@uob.edu.ly

Abstract:

Today, maintaining the operations of communications firms is an essential component of their business management. To maximize system efficiency and reduce downtime, the management's tactics and the effectiveness of its maintenance engineers are crucial. By employing a suitable methodology that will give a framework for analyzing maintenance management and present insight into what is necessary to manage maintenance, the current study aims to evaluate and examine whether the current maintenance management system, through local companies, is qualified for a world-class level. The results of using a proposed approach; to both Almadar and Libyana companies; indicated that both of them fall within the range of fewer than 224 points. Precisely, Almadar Algadeed company gained only 219 points out of 320 points; while Libyana company gained only 182 points out of 320 points. Finally, this study may provide a framework and options to the decision-makers, allowing them to select the best way to manage their maintenance activities.

Keywords: Maintenance, goals, Almadar, and Libyana.

الملخص

اليوم ، يعد الحفاظ على عمليات تشغيل شركات الاتصالات عنصراً أساسياً في إدارة أعمالهم. من أجل زيادة كفاءة النظام وتقليل وقت التوقف عن العمل ، فإن تكتيكات الإدارة وفعالية مهندسي الصيانة أمران حاسمان. من خلال استخدام منهجية مناسبة توفر إطاراً لتحليل إدارة الصيانة وتقديم نظرة ثاقبة لما هو ضروري لإدارة الصيانة ، تهدف الدراسة الحالية إلى تقييم وفحص ما إذا كان نظام إدارة الصيانة الحالي، من خلال الشركات المحلية، مؤهلاً لمستوى عالمي . نتائج استخدام الأسلوب المقترح ؛ لكل من شركتي المدار وليبيانا ؛ أشار إلى أن كلاهما يقع في نطاق أقل من 224 نقطة. وعلى وجه التحديد، تحصلت شركة

المدار الجديد على 219 نقطة فقط من أصل 320 نقطة، فيما تحصلت شركة لبيانا على 182 نقطة فقط من أصل 320 نقطة. أخيرًا، قد توفر هذه الدراسة إطارًا وخيارات لصانعي القرار ، مما يسمح لهم باختيار أفضل طريقة لإدارة أنشطة الصيانة الخاصة بهم.

1. Introduction

Maintenance is a routine and recurring process of keeping a particular machine or asset in its normal operating condition to deliver its expected performance or service without causing any loss of time on account of accidental damage or breakdown. In other words; maintenance means the work that is required to be done to keep equipment running so that it can be utilized for the maximum amount of time. It involves looking after the safety aspects of certain equipment where the failure of a component may cause a major accident (Azouz and Elfasi, 2021; Safety culture topics, [What is Maintenance? Types of Maintenance | SafetyCulture](#), 2023). Any communications company's maintenance management program has a very specific and well-defined goal. This is done to keep repairs to a bare minimum, allowing for optimum system uptime and utilization at the lowest possible cost of maintenance. Maintaining a complete history of the system is critical for improving maintenance and cost performance, as well as keeping records that allow for evaluation of the system's efficiency, maintenance costs, and repair/replacement costs. The goal should be to limit the chances of unexpected asset failures and unplanned asset write-offs. The current study aims to evaluate and examine whether the current maintenance management system is qualified for a world-class level by using a suitable method that will provide a framework for analyzing maintenance management (Upkeep reports, [What is maintenance management? \(upkeep.com\)](#), 2023), and present an insight into what is necessary to manage maintenance.

1.1. Maintenance Objective

The most important objective of the maintenance function is the maximization of the availability of equipment or facilities to extend help for achieving the ultimate goals of the organization. Another important objective of maintenance is the establishment of safe working conditions both for operating and maintenance personnel (Lindly and Morrow, 1977; Velmurugan and et al, 2022; Zimmermann, and Duffy, 2023). The numerous other objectives of maintenance are depicted pictorially in Fig.1 (Safety culture topics, [What is Maintenance? Types of Maintenance | SafetyCulture](#), 2023).

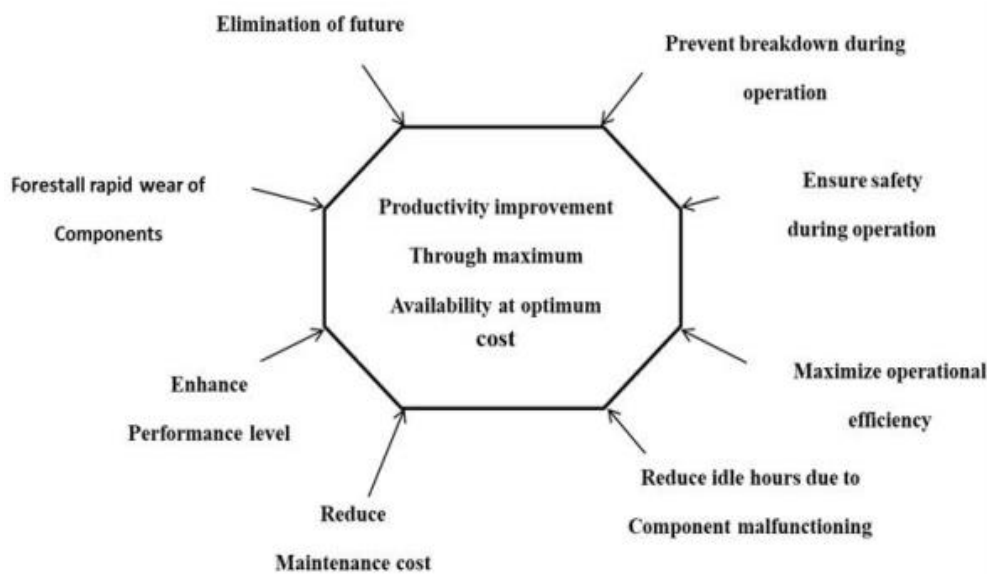


Fig. 1 Objective of Maintenance (Safety culture topics, [What is Maintenance? Types of Maintenance | SafetyCulture](#), 2023)

1.2. Functions of Maintenance

Maintenance is necessary for all manufacturing establishments because machines break down, parts wear out, and buildings deteriorate. All of the many segments that comprise the industrial enterprise require attention, including the buildings, grounds, machinery, equipment, materials handling equipment, heating and generating equipment, waste disposal systems, air-conditioning equipment, washrooms, cafeterias, and so forth.

The maintenance engineering handbook classifies maintenance engineering into the following primary and secondary functions (Patton, 1982):

➤ Primary functions:

- ❖ Maintenance of existing plant equipment.
- ❖ Maintenance of existing plant buildings and grounds.
- ❖ Equipment inspection and lubrication.
- ❖ Utilities generation and distribution.
- ❖ Alterations to existing equipment and buildings.
- ❖ New installations of equipment and buildings.

➤ **Secondary function:**

- ❖ Storekeeping,
- ❖ Plant protection, including fire.
- ❖ Waste disposal.
- ❖ Salvage.
- ❖ Insurance administration.
- ❖ Janitorial service.
- ❖ Property accounting.
- ❖ Pollution and noise abatement.
- ❖ Any other service delegated to maintenance engineering by plant management.

2. Assessment Approach

The approach used in this study (Wireman, 1988) provides a framework to analyze maintenance management and to present an insight into what is required to manage maintenance. It is not a total answer to every maintenance management problem, however, it will introduce a base with options allowing maintenance decision makers to select the most successful way for them to manage their maintenance. The analysis is organized into (8) parts as shown in Table 2 in the appendix.

2.1 Study Procedure

The suggested analyzing method of maintenance management system was used to examine the status of the maintenance management system of the mentioned companies in Benghazi city from a world-class maintenance management point of view. These communications companies are:

- Almadar Algadeed Company
- Libyana Company

Both Al-Madar Algadeed Company and Libyana Company were established; as mobile network operators; in 1995 and 2004, respectively. They both provide the following services:

- Voice calls.
- SMS.
- Internet.

Principles of data collection recommended by the author who designed this method (Wireman, 1988), were followed. Table 1 shows the total number of questions and the maximum points possible for each part.

Table 1 Total 4 of Multi Questions and Max. Points Possible for Each Study Part

Part #	Total # of multi questions	Total points possible
1	10	40
2	10	40
3	10	40
4	10	40
5	10	40
6	10	40
7	10	40
8	10	40
Σ	80	320

3. Results and Analysis

Recorded values of each part that were answered by company maintenance managers are shown in Tables 2 and 3.

Table 2 Recorded Values for Almadar Algadeed Company

Part No.	Section No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Score	Selected Choice									
1	33	A	A	C	B	A	B	B	B	B	A
		4	4	2	3	4	3	3	3	3	4
2	31	C	B	A, B, C, D	A	A	C	A	A	C	B
		1	3	4	4	4	2	4	4	2	3
3	28	B	A	B	E	A	B	B	B	D	A, B, C, D
		3	4	3	0	4	3	3	3	1	4
4	27	C	A, B, C, D	B	B	D	A	B	B	B	A
		2	4	3	2	1	4	1	3	3	4
5	13	B, C	E	D	D	E	A	E	C	E	B
		2	0	1	1	0	4	0	2	0	3
6	24	D	A	A	A	A	C	C	D	E	B
		1	4	4	4	4	2	2	0	0	3
7	29	A	B	A, B, C, D	A, D	A, B, C, D	A, B, C	A, C	A, B, C, D	A	A, D
		4	3	4	2	4	3	2	4	1	2
8	34	A	B	A	A	A	A	B	B	A	A
		4	3	4	4	4	4	0	3	4	4
Total	219	21	25	25	20	25	25	15	22	14	27

Table 3 Recorded Values for Libyana Company

Part No.	Section No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Score	Selected Choice									
1	25	B	A	C	E	C	C	B	B	C	A
		3	4	2	0	2	2	3	3	2	4
2	26	D	E	A, B, D	A	B	D	A	A	B	B
		1	0	3	4	3	1	4	4	3	3
3	25	C	A	B	E	A	B	B	A	E	A, C
		2	4	3	0	4	3	3	4	0	2
4	22	B	B, D	A	B	E	E	A, D	A	B	C
		3	2	4	2	0	0	2	4	3	2
5	20	A, B	D	A	D	B	B	B	D	E	C
		2	1	4	1	3	3	3	1	0	2
6	23	B	B	A	A	E	A	C	D	C	D
		3	3	4	4	0	4	2	0	2	1
7	20	C	B	A, B	A	C, D	B, C	C, D	B, C	A, B	A C
		2	3	2	1	2	2	2	2	2	2
8	21	B	B	A	B	A	B	B	C	B	B
		3	3	4	0	4	0	0	2	2	3
Total	182	19	20	26	12	18	15	19	20	14	19

The data analysis procedure as recommended by the used method (Wireman, 1988), shows that both companies fall in the range of fewer than 224 points, which indicates that it needs to examine the goals and priorities. The result regarding the observed gap in each part of the Almadar Algadeed Company is shown in Fig. 2. Figure 2, shows the maximum gap size obtained in part 5 (Preventive maintenance).

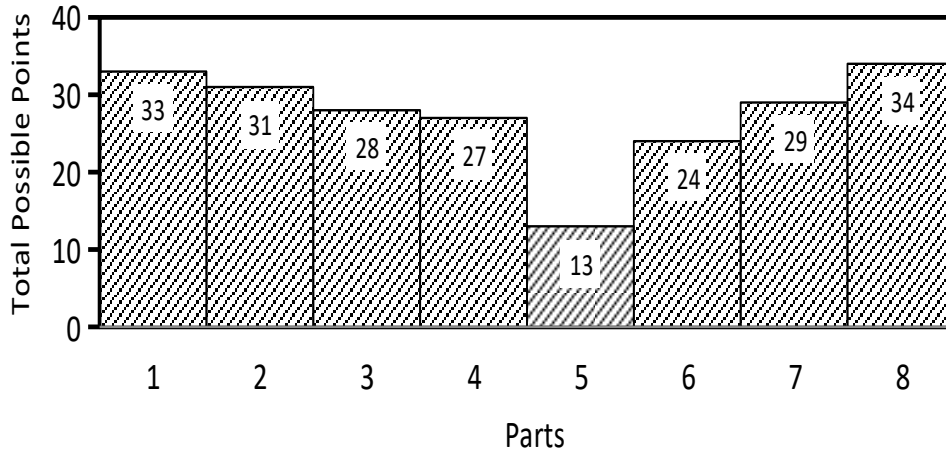


Fig. 2 Observed gap in each part of the study (Almadar Algadeed company)

On the other side, Fig. 3 shows the observed gap in each part of the Libyana company. It can be noted from Fig. 3 that there are no big differences between all parts.

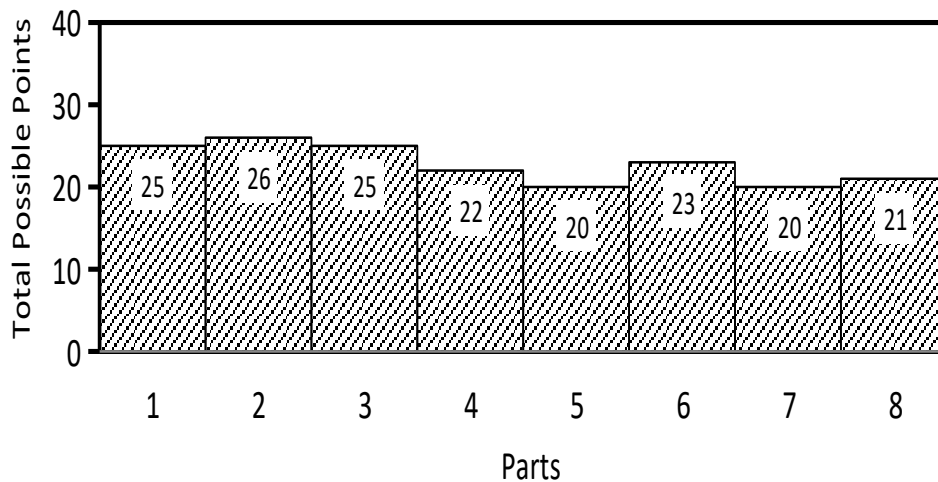


Fig. 3 Observed gap in each part of the study (Libyana Company)

As can be observed in Fig. 4, aside from part 5, which is about preventive maintenance, the Almadar Algadeed Company outperformed the Libyana Company in every part. This might be because the Libyana company performs inspections more frequently, preventative maintenance is completed more quickly, and/or its staff is more efficient.

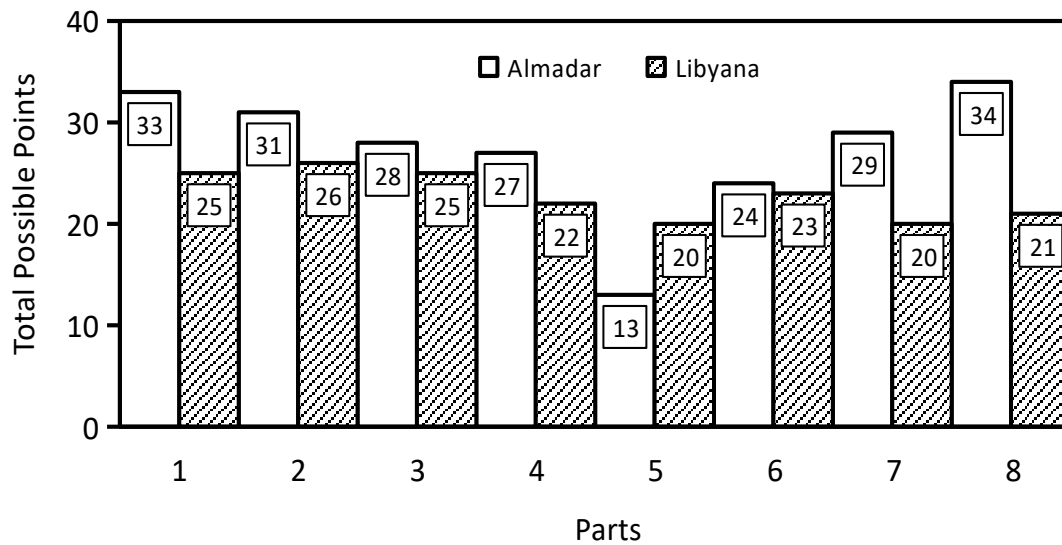


Fig. 4 Observed gap between the two companies

4. Summary and Remarks

To achieve excellent system performance and reduce downtime, an efficient maintenance program must be diligently implemented. It is necessary to regularly and accurately evaluate the different maintenance tasks to accomplish this goal. In this study, a methodology was used to assess the performance activities of the maintenance department in both the Al-Madar and Libyana companies and determine whether they are qualified for a global level. The following conclusions were drawn from the findings:

- The suggested method for analyzing maintenance organization can be employed easily to analyze the maintenance organization systems in government communication companies of Benghazi city.
- The proposed method, when applied to the Almadar and Libyana firms, results in scores that are less than 224 points:
 - ❖ Almadar Algadeed company gained only 219 points out of 320 points.
 - ❖ Libyana company gained only 182 points out of 320 points.
- The highest percentage of total possible points is 68.43% for Almadar Algadeed company.
- The absence of planners/schedulers in the maintenance management system is the weakest point in both companies studied, which leads to a downward trend in maintenance activity performance and irregular completion of all jobs.

References

- Azouz F. A., and Elfasi Y. F. Assessment of the Maintenance Management for some Private Hospitals In Benghazi City, B.S.C. in Industrial Engineering, Industrial Engineering Department, Faculty of Engineering, Benghazi University, Spring 2021.
- Lindly R. H., and Morrow L. C. Maintenance Engineering Handbook, 3rd Edition, McGraw Hill, 1977.
- Patton, J. D., Preventive Maintenance, McGraw-Hill, 1982.
- Safety culture topics. This link was accessed on March 2023. [What is Maintenance? Types of Maintenance | SafetyCulture.](#)
- Upkeep reports. This link was accessed on March 2023. [What is maintenance management? \(upkeep.com\).](#)
- Velmurugan K., Saravanasankar S., Bathrinath S. Smart maintenance management approach: Critical review of present practices and future trends in SMEs 4.0. Materials Today: Proceedings, Vol. 62, Part 6, pp. 2988-2995, ISSN 2214-7853, 2022.
- Wireman, T., World Class Maintenance Management, Industrial Press Inc, 1988.
- Zimmermann N., and Duffy V.G. Systematic Literature Review of Safety Management Systems in Aviation Maintenance Operations. In: Duffy, V.G., Landry, S.J., Lee, J.D., Stanton, N. (eds) Human-Automation Interaction. Automation, Collaboration, & E-Services, vol 11. Springer.

Appendix

Part 1. Maintenance organizations:

1. Maintenance organizational chart:

- Current and complete – 4 pts.
- Not complete or over 1-year-old – 3pts.
- Not current and not complete – 2pts.
- None – 0 pts.

2. Job descriptions are available for:

- All maintenance positions (including supervisors) – 4 pts.
- All maintenance positions (except supervisors) – 3 pts.
- All maintenance supervisors (and no others) – 2 pts.
- Less than 50% of all maintenance positions – 1 pts.
- No job descriptions – 0 pts.

3. Maintenance supervisor to hourly maintenance employee ratio:

- 8-12 to 1-4 pts.
- 12-16 to 1-3 pts.
- Less than 8 to 1 -2 pts.
- More than 16 to 1 -1Pts
- No shift maintenance supervisor – 0 Pts

4. Maintenance planner to hourly maintenance employee ratio:

- 15-20 to 1 -4 pts.
- 10-15 to 1 -3 pts.
- 20-25 to 1 -2 pts.
- 25-30 to 1 -1Pts
- No planner or any other ratio above – 0 Pts.

5. Maintenance Organizational assignments:

- Responsibilities fully documented -4 pts.
- Responsibilities clear, good coverage, good dispatching -3 pts.
- Informal supervision and coordination, some gaps in job coverage -2 pts.
- Maintenance reports to Production -1Pts
- No planner or any other ratio above – 0 Pts.

6. Maintenance Organization effort and attitude:

- Excellent, pride in workmanship at all levels -4 pts.
- steady work rate, professional operation -3 pts.
- Average work pace, only a few complaints -2pts.
- Only occasional good efforts, frequent job delays, many complaints -1Pts
- Constant disagreements within maintenance organization and between maintenance and operations/production/facilities – 0 Pts.

7. Maintenance shop/work area locations:

- Perfect -4 pts.
- Good (some improvement possible) -3 pts.
- Fair (major improvement possible) -2 pts.
- Poor (major improvement possible) -1Pts
- Unsuitable or non-existent – 0 Pts.

8. Maintenance shop/work area layout:

- Perfect -4 pts.
- Good (some improvement possible) -3 pts.
- Fair (major improvement possible) -2 pts.
- Poor (major improvement possible) -1 Pts
- Unsuitable or non-existent – 0 Pts.

9. Maintenance tool/equipment quality and quantity:

- Perfect -4 pts.
- Good (some improvement possible) -3 pts.
- Fair (major improvement possible) -2 pts.
- Poor (major improvement possible) -1 Pts
- Unsuitable or non-existent – 0 Pts.

10. What percentage of maintenance personnel are tied to a pay incentive plan based on output?

- a. All -4 pts.
- b. Greater than 90% -3 pts.
- c. Greater than 75% -2 pts.
- d. Greater than 50% -1Pts
- e. Less than 50% or other – 0 Pts.

Part 2. Training programs in maintenance:

1. Supervisory Training:

- a. All are trained when salaried and additional training is mandatory on a scheduled basis – 4 pts.
- b. All are trained when salaried and additional training is offered on an optional basis – 3pts.
- c. The majority are trained when salaried – 2 pts.
- d. The majority are offered and attend training offered on an infrequent or irregular basis – 1pts.
- e. Few are given initial training and little or no additional training – 0 pts.

2. Planner training:

- a. All planners/schedulers have been to one or more public seminars providing instruction on maintenance planning and scheduling – 4 pts.
- b. All planners/schedulers are provided with a written training program for maintenance planning – 3 pts.
- c. All planners/schedulers receive one-on-one on-the-job training for at least 1 month – 2 pts.
- d. Planner/scheduler training is on the job – 1pts.
- e. There is no planner/scheduler training program – 0 pts.

3. Details of planner training subjects (add 1 Pt for each of the subjects covered; add 0 pts if there is no planner training program):

- a. Work order planning and execution.
- b. Material planning.
- c. Scheduling practices
- d. Project planning.

4. General quality and productivity training:

- a. Includes upper management, line supervision, hourly worker, and support personnel – 4 pts.
- b. Includes upper management, line supervision, hourly workers – 3 pts.
- c. Includes upper management, line supervision – 2 pts.
- d. Is only for the upper management – 1 pt.
- e. No training program – 0 pts.

5. Maintenance craft training:

- a. Training is tied to a pay and progression program - 4pts.
- b. Formal job experience is required before employment and on-the-job training is provided – 3 pts.
- c. Formal job experience is required before hired – 2 pts.
- d. Training is provided by on-the-job experience after hire – 1pts.
- e. There is no formal training requirement for hire and no subsequent training is provided – 0 pts.

6. Maintenance training intervals: Formal maintenance training is provided to all maintenance craft employees at the frequency of:

- a. Less than one year – 4 pts.
- b. Between 12 and 18 months – 3 pts.
- c. Between 18 and 24 months – 2 pts.
- d. Not provided to all employees but to some in any of the above frequencies – 1pt.
- e. No training is offered – 0 pts.

7. Format of maintenance training:

- a. Training is a mix of classroom and lab exercises – 4 pts.
- b. Training is all in the classroom – 3 pts.
- c. Training is all in a lab or workshop environment – 2 pts.
- d. Training is all on the job – 1 pt.
- e. No formal craft training program exists – 0 pts.

8. Training program instructors:

- a. Training is done by an outside contract expert – 4 pts.
- b. Training is done by staff subject expert – 3 pts.
- c. Training is done by supervisors – 2 pts.
- d. Training is done by hourly workers – 1 pt.
- e. Training program does not exist – 0 pts.

9. The quality and skill level of the maintenance workforce is:

- a. Perfect -4 pts.
- b. Good (some improvement possible) -3 pts.

- c. Fair (major improvement possible) -2 pts.
- d. Poor (major improvement possible) -1Pts
- e. Unsuitable – 0Pts.

10. The quality and skill level of the supervisory group is:

- a. Perfect -4 pts.
- b. Good (some improvement possible) -3 pts.
- c. Fair (major improvement possible) -2 pts.
- d. Poor (major improvement possible) -1Pts
- e. Unsuitable – 0 Pts.

Part 3. Maintenance work orders:

1. What percentage of maintenance man-hours are reported to a work order:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0 Pts.

2. What percentage of maintenance materials are charged against a work order number when issued:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0 Pts.

3. What percentage of total jobs performed by maintenance are covered by work orders:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0 Pts.

4. What percentage of incomplete or backlog work orders are kept filed by equipment number:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0 Pts.

5. What percentage of the work orders are filed by equipment number upon completion:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0Pts.

6. What percentage of the work orders are available for historical data analysis:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0Pts.

7. What percentage of the work orders are checked by the supervisor for work quality and completeness:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0Pts.

8. What percentage of the work orders are closed within 8 weeks from the date requested:

- a. 100% -4 pts.
- b. 75% -3 pts.
- c. 50% -2 pts.
- d. 25% -1Pts
- e. Less than 25% – 0Pts.

9. What percentage of the work orders are generated from the preventive maintenance inspections:

- a. 80 - 100% -4 pts.
- b. 60 - 80% -3 pts.
- c. 40 - 60% -2 pts.
- d. 20 - 40% -1Pts
- e. Less than 25% – 0 Pts.

10. Add one point for each of the categories you track by work orders:

- a. Required downtime.
- b. Required craft hours.
- c. Required materials
- d. Requestor's name

Part 4. Maintenance planning and scheduling:

1. What percentage of non-emergency work orders are completed within four weeks of the initial request:

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

2. Work order planning: add one point for each of the following:

- a. Craft required.
- b. Materials required.
- c. Tools required.
- d. Specific job instructions or job planning.

3. Percentage of planned work orders experiencing delays:

- a. Less than 10% -4 pts.
- b. Between 10 and 20% -3 pts.
- c. Between 20 and 40% -2 pts.
- d. Between 40 and 50% -1Pts
- e. Less than 60% – 0Pts.

4. Who is responsible for planning the work orders:

- a. A dedicated maintenance planner – 4 pts.
- b. A maintenance supervisor -2 pts.
- c. Each craft worker -0 pts.

5. Maintenance job schedules are issued:

- a. Weekly – 4pts
- b. Biweekly – 3Pts
- c. Between 3 and 7 days – 2 pts.
- d. Daily – 1pts.
- e. Any other frequency – 0 pts.

6. The maintenance and production/facilities scheduling meeting is held:

- a. Weekly – 4pts
- b. Biweekly – 3Pts
- c. Between 3 and 7 days – 2 pts.
- d. Daily – 1pts.
- e. Any other frequency – 0 pts.

7. The backlog of maintenance work is available by (add one point for each category):

- a. Craft required.
- b. Department/area requesting.
- c. Requestor.
- d. Date needed by.

8. When the job is completed, the actual time, material, downtime, and other information is reported by:

- a. The craftsmen performing the work – 4pts
- b. The supervisor of the group – 3Pts
- c. Anyone else – 2 pts.
- d. Information is not recorded – 1pts.

9. What percentage of the time is the actual compared to the estimates for monitoring planning effectiveness:

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.

- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

10. What is reporting relationship between planners and supervisors:

- a. Both report to the same maintenance manager -4 pts.
- b. The planner reports to the supervisor -3 pts.
- c. The supervisor reports to the planner -2 pts.
- d. The supervisor and planner support to operations/facilities -1Pts

Part 5: Preventive maintenance:

1. The preventive maintenance (PM) program includes (add 1 point for each type included):

- a. Lubrication checklists.
- b. Detailed inspection checklists.
- c. Personal specifically assigned to the PM program.
- d. PM diagnostics such as vibration analysis, oil sample analysis, infrared heat monitors, etc.

2. What percentage of the PM inspection/task checklists are checked to ensure completeness:

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

3. What percentage of the critical plant equipment is covered by a PM program:

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

4. What percentage of the PM program is checked against an equipment item's history annually to ensure good coverage?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

5. What percentage of the PM's are completed within 1 week of the due date?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

6. What determines the frequency of a PM inspection or task/service interval?

- a. Program is condition-based -4 pts.
- b. Program is based on a combination of equipment run time and fixed calendar interval -3 pts.
- c. Program is based on equipment run time only -2pts.
- d. Program is based on calendar intervals -1Pts
- e. Program is dynamic and is scheduled based on the completion date of the previous task – 0Pts.

7. What percentage of Inspections/Tasks have more than five lines of detail or instruction?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

8. The average time to complete a PM inspection or task is:

- a. 4 hr - 4 pts.
- b. 4-8 hr - 3 pts.
- c. 2-4 hr – 2 pts.
- d. Less than 2 hr -1Pts
- e. Any other time – 0Pts.

9. PM actual and results are checked annually for time and material estimate accuracy on what percentage of the program?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

10. Who is responsible for performing PM tasks?

- a. Dedicated PM personnel -4 pts.
- b. Specific individual on each crew -3 pts.
- c. Any individuals on each crew -2 pts.
- d. Entry-level crafts workers -1Pts
- e. Operating personnel – 0Pts.

Part 6: Maintenance inventory and purchasing:

1. What percentage of the time are materials in stores when required by the maintenance organization?

- a. More than 95% -4 pts.
- b. Between 80 and 95% -3 pts.
- c. Between 70 and 80% -2 pts.
- d. Between 50 and 70% -1Pts
- e. Less than 50% – 0Pts.

2. What percentage of the items in inventory appear in the maintenance stores catalog?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

3. Who controls what is stocked as maintenance inventory items?

- a. Maintenance - 4 pts.
- b. Anyone else - 0 pts.

4. The maintenance stores catalog is produced in:

- a. Alphabetic and numeric listings -4 pts.
- b. Alphabetic only -3 pts.
- c. Numeric only -2pts.
- d. catalog is incomplete or non-existent -1Pts

5. The aisle/bin location is specified for what percentage of the store's items?

- a. More than 95% -4 pts.
- b. Between 90 and 95% -3 pts.
- c. Between 80 and 90% -2 pts.
- d. Between 70 and 80% -1Pts
- e. Less than 70% – 0 Pts.

6. What percentage of the maintenance store items are issued to a work order or account number upon leaving the store?

- a. More than 95% -4 pts.
- b. Between 90 and 95% -3 pts.
- c. Between 80 and 90% -2 pts.
- d. Between 70 and 80% -1Pts
- e. Less than 70% – 0Pts.

7. Maximum and minimum levels for the maintenance stores items are specified for what percentage of the inventory?

- a. More than 95% -4 pts.
- b. Between 90 and 95% -3 pts.
- c. Between 80 and 90% -2 pts.
- d. Between 70 and 80% -1Pts
- e. Less than 70% – 0Pts.

8. A reorder list is sent to purchasing:

- a. Daily -4 pts.
- b. Every 1-3 days -3 pts.
- c. Weekly -2 pts.
- d. Any other frequency -0Pts

9. Maintenance stores inventory levels are updated daily upon receipt of materials what percentage of the time?

- a. More than 95% -4 pts.
- b. Between 90 and 95% -3 pts.
- c. Between 80 and 90% -2 pts.
- d. Between 70 and 80% -1Pts
- e. Less than 70% – 0Pts.

10. What percentage of the items are checked for at least one issue every 6 months?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 80 and 90% -3 pts.
- c. Between 70 and 80% -2 pts.
- d. Between 50 and 70% -1Pts
- e. Less than 50% – 0Pts.

Part 7. Maintenance reporting:

1. What percentage of the time are the maintenance reports distributed on a timely basis to the appropriate personnel?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

2. What percentage of the time are the reports distributed within 1 day of the end of the period specified in the report?

- a. More than 90% -4 pts.
- b. Between 75 and 90% -3 pts.
- c. Between 60 and 75% -2 pts.
- d. Between 40 and 60% -1Pts
- e. Less than 40% – 0Pts.

3. Add one point for each of the following equipment reports you to produce:

- a. Equipment downtime in order of highest to lowest total hours (weekly or monthly).
- b. Equipment downtime in order of highest to the lowest total lost (weekly or monthly).
- c. Equipment cost for equipment in order of highest to lowest (weekly or monthly).
- d. MTTR and MTBF for equipment.

4. Add one point for each of the following PM reports you to produce:

- a. PM overdue report in order of oldest to most recent.
- b. PM cost per equipment item in descending order.
- c. PM hours versus total maintenance hours per item, expressed as a percentage.
- d. PM costs versus total maintenance costs per equipment item, expressed as a percentage.

5. Add one point for each of the following personnel reports you produce:

- a. Time report showing hours worked by the employee divided by work order.
- b. Time report showing hours worked by craft in each department/area.
- c. Time report showing total hours spent by craft on emergency/preventive/normal work.
- d. Time report showing total overtime hours compared to regular hours.

6. Add one point for each of the planning reports you produce:

- a. Total work order costs estimated versus total work order actual costs by individual work order, by a supervisor, or by craft.
- b. A backlog report showing the total hours ready for schedule versus the craft capacity per week.
- c. A planning efficiency report showing the hours and materials planned versus the actual hours and materials used per work order.
- d. A planning effectiveness report showing the number of jobs closed out that were 20% over or under the labor or material estimated by the planner and supervisor.

7. Add one point for each of the scheduling reports you produce:

- a. Hours worked as scheduled compared to actual hours worked.
- b. Weekly crew or craft capacity averaged for the last 20 weeks.
- c. The Total number of maintenance work orders scheduled compared to the actual number of work orders completed.
- d. Number of work orders spent on preventive maintenance compared to emergency maintenance and normal maintenance.

8. Add one point for each of the inventory reports you produce:

- a. Stock catalog by alphabetical and numerical listings.
- b. Inventory valuation report.
- c. Inventory performance report showing stock outs and level of service, turnover rate, etc.

d. Inventory where used report.

9. Add one point for each of the purchasing reports you produce:

- Vendor performance showing promised and actual delivery dates.
- Price performance, showing the quoted and actual prices.
- Buyer or purchasing agent performance report.
- Nonstock report showing all direct buys for items not carried in stock for a specified period.

10. Add one point for each of the administrative reports you produce:

- Monthly maintenance costs versus maintenance budget with a year-to-date total.
- Comparison of labor and material costs as a percentage of total maintenance costs.
- Total costs of outside contractor usage broken down by contractor/project.
- Maintenance cost per unit of production (or by the square foot for facilities).

Part 8. Maintenance automation:

1. What percentage of all maintenance operations are computerized?

- More than 90% -4 pts.
- Between 75 and 90% -3 pts.
- Between 60 and 75% -2 pts.
- Between 40 and 60% -1Pts
- Less than 40% - 0Pts.

2. What percentage of all maintenance activities are planned and scheduled through the system?

- More than 90% -4 pts.
- Between 75 and 90% -3 pts.
- Between 60 and 75% -2 pts.
- Between 40 and 60% -1Pts
- Less than 40% - 0Pts.

3. What percentage of all maintenance inventory and purchasing functions are performed in the system?

- More than 90% -4 pts.
- Between 75 and 90% -3 pts.
- Between 60 and 75% -2 pts.
- Between 40 and 60% -1Pts
- Less than 40% - 0Pts.

4. Is there an existing interface between the maintenance information system and the production scheduling system?

- Yes -4 pts.
- No -0 pts.

5. Is the information in the integrated system reliable and accurate?

- Yes -4 pts.
- No -0 pts.

6. Is there an interface between the payroll system and the timekeeping system in the maintenance information system?

- Yes -4 pts.
- No -0 pts.

7. Is there an interface between the maintenance system and the accounting system?

- Yes -4 pts.
- No -0 pts.

8. What percentage of the maintenance personnel are using the system for their job functions with a high level of proficiency?

- More than 90% -4 pts.
- Between 75 and 90% -3 pts.
- Between 60 and 75% -2 pts.
- Between 40 and 60% -1Pts
- Less than 40% - 0Pts.

9. Is there a maintenance organization consulted when any corporate policy affecting them is made?

- Yes -4 pts.
- Sometimes -2 pts.
- No -0 pts.

10. Does a cooperative spirit exist at all levels of the cooperate structure allowing maintenance to contribute to the overall profitability of the organization?

- a. Yes -4 pts.
b. In most cases -3 pts.
c. In a few cases -1 pts.
d. No -0 pts.

Table 4 Analysis Table for Proposed Method

Score Range (points)	Illustration
288-320	Qualified for world-class.
256-288	Close areas where points are lost are to be examined.
224-256	Adjustments are needed in several areas to examine sectional totals to find weak spots and prioritize.
Less than 224	Goals and priorities are to be examined considering the points, and where to improve.