

# مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة



مجلة علمية محكمة  
نصف سنوية

تصدر عن كلية الاقتصاد  
جامعة بنغازي

 <https://journals.uob.edu.ly/DEB>

 [drasat.journal@uob.edu.ly](mailto:drasat.journal@uob.edu.ly)

 +218913260452

## المقالات والمراسلات

- ◆ الإدارة الرشيقة وأثرها على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي للعاملين.
- ◆ درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة.
- ◆ أثر المخاطر التشغيلية حسب متطلبات لجنة بازل II على الأداء المالي بالمصارف التجارية الليبية.
- ◆ واقع تطبيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي.
- ◆ السياسة الخارجية الليبية دراسة في المصادر الشرعية خلال الفترة (1951-2011).
- ◆ مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الإستمرارية وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570.
- ◆ The impact of sustainability disclosure Quality on earnings quality
- ◆ دليل رسائل الماجستير 2023.

VOLUME  
42  
ISSUE 2

E-ISSN 2663 - 7855  
ISSN-L 2663 - 7847  
Legal Deposit Number 238/2017

المجلد 42 العدد الثاني  
لسنة 2023



**Dirasat in Economics  
and Business Journal**  
Faculty of Economics - University of Benghazi  
**Volume 42 ISSUS 2**  
**Year 2023**

**مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة**  
**كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي**  
**المجلد 42**  
**العدد الثاني لسنة 2023**



مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

**Dirasat in Economics and Business Journal**

دراسات في الاقتصاد والتجارة، مجلة علمية مُحكمة، نصف سنوية، تصدر عن كلية الاقتصاد، تهتم بنشر الأبحاث والدراسات النظرية والتطبيقية في مجالات الاقتصاد، والإدارة، والمحاسبة، والعلوم السياسية، والتسويق، والتمويل، والإدارة العامة، وأية دراسات أخرى تهدف إلى إثراء البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية بشكل عام، فضلا عن ذلك نشر أعمال المؤتمرات والندوات. وتتمتع باسم وسمعة راسخة محليا ودوليا، حيث صدر المجلد الأول منها سنة 1965.

مجلة علمية مُحكمة نصف سنوية

تصدر عن كلية الاقتصاد – جامعة بنغازي

**A semi-annual peer-reviewed scientific journal  
issued by the Faculty of Economics  
University of Benghazi**

رقم الإيداع بدار الكتب الوطنية: 2017/238  
الترقيم الدولي الإلكتروني (E-ISSN): 2663-7855  
الترقيم الدولي الموحد (ISSN-L): 2663-7847



## هيئة تحرير المجلة

أ.د. أكرم علي زويي	رئيس هيئة التحرير
د. خالد زيدان الفضلي	مدير التحرير
د. إدريس عبد الجواد الحبوني	عضو هيئة التحرير
د. ناصر عبد العاطي الزيتي	عضو هيئة التحرير
د. خالد محمد آدم	عضو هيئة التحرير
د. محمود عبد السلام الدالي	عضو هيئة التحرير

## الهيئة الاستشرية

أستاذ اقتصاد	أ.د. ناصر عز الدين بوخشم
أستاذ محاسبة	أ.د. بوبكر فرج شريعة
أستاذ اقتصاد	أ.د. عائشة عبد السلام العالم
أستاذ إدارة أعمال	أ.د. وائل محمد جبريل
أستاذ اقتصاد	أ.د. أحمد علي الحوتة
أستاذ تمويل ومصارف	أ.د. جمال نصر الشيباني
أستاذ اقتصاد	أ.د. فتحية الفرجاني الأوجلي



## كلمة المجلد الثاني والاربعون لسنة 2023 العدد الثاني

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد يطيب لنا اسرة تحرير مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والهيئة الاستشارية ان نضع بين ايديكم المجلد الثاني والاربعون لسنة 2023 العدد الثاني والذي يتضمن الجهد المبذول من بعض البحوث والمختصين والمهتمين بالبحث العلمي في مجالات الاقتصادية ومنها: الاقتصاد ، إدارة الاعمال، المحاسبة ، العلوم السياسية، التسويق، التمويل والمصارف، والإدارة العامة.

وتقوم المجلة بنشر الدراسات والبحوث العلمية ذات العلاقة بالعلوم الاقتصادية في شتي مجالاتها مع مراعاة شروط النشر العلمي واتباع المنهجية العلمية السليمة التي تناسب التخصصات المختلفة في الأبحاث المنشورة ، كما ساهمت المجلة في تةخي الأمانة العلمية ونشر ثقافتها بين الباحثين والمختصين والمهتمين بالبحث العلمي في العلوم الاقتصادية.

وتضمن المجلد الثاني والاربعون العدد الثاني عدد سبع مقالات علمية متنوعة منها ستة باللغة العربية وواحدة باللغة الانجليزية، شارك في كتابة واعداد تلك المقالات مجموعة من الباحثين المتميزين في مجال تخصصهم من مختلفة الجامعات الليبية ، لذا فقد استعانت هيئة تحرير المجلة ببعض أعضاء هيئة التدريس المختصين والذين لهم باع طويل في تخصصاتهم، حيث كان لهم الدور الحيوي للرقى بالإنتاج العلمي المراد نشره، وأخيرا عرض



دليل برسائل الماجستير التي تمت مناقشتها في الكلية خلال الفترة من 2023/1/1م الى 2023/12/31م.

وترحب هيئة تحرير مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة بالبحوث والدراسات النظرية والميدانية والتطبيقية في مجالات العلوم الاقتصادية بصورة خاصة، واي بحوث او دراسات اخري تهدف الى اثراء البحث العلمي في العلوم الاجتماعية بصورة عامة، كما تحرب المجلة بإنتاج المفكرين والمختصين والمهتمين في المجالات المذكورة، وكذلك انتقاداتهم وملاحظاتهم حول ما ينشر من بحوث ودراسات والتي سيكون لها الأثر البارز في جودة منشورات المجلة.

واخيرا، كلنا امل ان تكون هذه المجلة وسيلة للتواصل والاتصال العلمي بين الباحث المهتمين بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا والوطن العربي.

والله ولي التوفيق

هيئة التحرير



## محتويات المجلد الثاني والإربعون لسنة 2023 العدد الثاني

- 4-3 ..... كلمة المجلد الثاني والإربعون لسنة 2003 العدد الثاني..... 01  
أ.د.أكرم علي زوبي
- 52-7 ..... الإدارة الرشيقة وأثرها على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي للعاملين: دراسة تطبيقية على العاملين  
بقطاع الاتصالات (شركتي ليبيا والمدا)..... 02  
د.أشرف عبد السلام الفيتوري      أ.هاجر أحمد الشريف
- 97-53 ..... درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة  
التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة..... 03  
د.صباح إبراهيم حمد      د. باكرة عبد العليم محمد
- 196-98 ..... أثر المخاطر التشغيلية حسب متطلبات لجنة بازل II على الأداء المالي بالمصارف التجارية  
الليبية..... 04  
د.أشرف سالم عبد الكافي
- 236-197 ..... مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية الليبية  
على الإستمرارية وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570..... 05  
د. رزق الله مصباح رزق الله      أ. دلال مصطفى جمعة
- 262-237 ..... السياسة الخارجية الليبية، دراسة في المصادر الشرعية خلال الفترة (1951-2011)..... 06  
د. ولاء الدين سعيد خطاب درمان      أ.عماد مفتاح فرج دخيل
- 312-263 ..... واقع استخدام الوصف الوظيفي في المستشفيات الليبية، "دراسة ميدانية على مستشفى الجلاء  
للحوادث بمدينة بنغازي"..... 07  
د.زينب إجبارة      د.أمل المطردي      د.وداد الكوفي



**محتويات المجلد الثاني والإربعون لسنة 2023 العدد الثاني**

354-313 The impact of sustainability disclosure Quality on earnings quality

Dr. Bubaker Khaled Muafe Khaled,

Dr. SABRI Abdelsayd Ahmida Gebril

Dr. Mohamed Abbas Hasan Alharash,

**08**

362-355

..... دليل رسائل الماجستير في الكلية 2023"

**11**



## الإدارة الرشيقة وأثرها على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي للعاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع الاتصالات (شركتي ليبيانا والمدار)

1. د. أشرف عبد السلام الفيتوري،<sup>2</sup> أهاجر أحمد الشريف.

1. قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي.

2. باحثة إكاديمية.

DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6802>

Published: 27.07.2024

### معلومات المقالة:

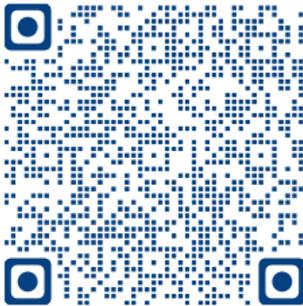
الكلمات المفتاحية: الإدارة الرشيقة، ممارسات الاحتواء العالي، شركات الاتصالات الليبية (ليبيانا والمدار).

202©4 .Benghazi. University.

This.open.Access.article.is

Distributed under a

[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الرشيقة وأثرها على مستوى ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في شركتي الاتصالات (ليبيانا والمدار) في مدينة بنغازي، تكوّن مجتمع الدراسة من (265) عاملاً في الشركات محل الدراسة، وتم اتباع طريقة العينة العشوائية البسيطة؛ وبلغ حجم العينة (180) عاملاً، وبلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (139) استبياناً بنسبة (77.2%)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى تطبيق وممارسة الإدارة الرشيقة في الشركات محل الدراسة كان مرتفعاً، ومستوى ممارسات الاحتواء العالي كان متوسطاً، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً لعوامل الإدارة الرشيقة على متغيرات ممارسات الاحتواء العالي. والمعنوية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إذ لا ينبغي على المشرع





**He Impact of Lean Management on Achieving High Containment Practices of Workers: "An applied study on a sample of employees in telecommunications companies in Benghazi**

<sup>1</sup>Dr. Ashraf Abdel Salam Al-Fitouri, <sup>2</sup>Hajar Ahmed Al-Sharif.

1. Department of Business Administration-Faculty of Economics- University of Benghazi.

2. Academic researcher .

**Abstract**

The study aimed to identify the level of application of lean management and the level of high containment practices. The study population consisted of all (265) workers in the companies under study. A simple random sample method was followed; the sample size was (180) workers, and the number of valid questionnaires for analysis was (139), representing (77.2%). The study reached a set of results, the most important of which are: The level of implementation and practice of lean management in the companies under study was high, and the level of high containment practices was medium. In addition, the results showed that there is an impact of Lean management factors on the variables of high containment practices.

**Keywords: Lean management, high containment practices, Libyan telecommunications companies(Libyana and Al Madar).**

والبحت عن طرق جديدة لخلق  
المبادرات والإبداع للوصول إلى التميز  
في الأسواق العالمية وتحقيق أبعاد الميزة  
التنافسية، المرونة، الجودة،  
الاعتمادية، والتكلفة الأقل، أدى ذلك  
إلى ظهور مفاهيم حديثة، من بين هذه

المقدمة:

في ظل التغييرات والتطورات  
التكنولوجية ونظم الاتصالات  
والمعلوماتية السريعة التي تحدث في  
عالم متغير وشديد المنافسة بين  
المنظمات والمؤسسات العالمية،



الخاصة بالعاملين، وبالتالي ترفع الالتزام التنظيمي لديهم، وتقلل من حالات الاستياء الوظيفي (بلقرع وآخرون، 2021).

#### 1. الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة بشكل جزئي أو كلي، وقد تم تصنيف هذه الدراسات إلى دراسات عربية، ودراسات أجنبية، حيث تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم موضحة كالتالي:

#### 1.2. الدراسات العربية:

-دراسة السعداوي (2022). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات الاحتواء العالي في القضاء على الأمراض الإدارية من خلال تعزيز الجدارات الجوهرية، طبقت على العاملين بالهيئة القومية لسكك الحديد في مصر، اعتمد المنهج الاستنباطي في هذه الدراسة، ولجمع البيانات تم استخدام المقابلة

المفاهيم الحديثة التي ظهرت مفهوم الإدارة الرشيقة التي تساعد المنظمات على وضع نظام متكامل يبحث عن الاستخدام والاستغلال الأمثل للموارد وتقليل الفاقد في العمليات والأنشطة الإدارية، فالإدارة الرشيقة هي ثقافة إدارية قوية تهدف إلى تحسين أداء المؤسسة، وتسمح هذه الثقافة التي يتم استخدامها في العديد من الشركات العالمية.

بالبحث عن ظروف التشغيل المثالية من خلال تعزيز العمل الجماعي للعاملين (رزقي، 2019)، ومن خلال تطبيق الإدارة الرشيقة يزداد دور ممارسات إدارة الموارد البشرية التي توفر فرصا للمشاركة التنظيمية بمختلف أشكالها، وهذا ما يتعلق بممارسات الاحتواء العالي التي يشار إليها باسم أفضل ممارسات الموارد البشرية في المنظمات، حيث إنها تقوم على تحسين القدرات والمهارات



بالمديرية المركزية لتوزيع الكهرباء  
والغاز بالجلفة.

-دراسة محمود (2021).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على  
أثر ممارسات الإدارة بالاحتواء العالي  
في تعزيز الرقابة التنظيمية، وذلك  
بالتطبيق على عينة من العاملين في  
الشركة المصرية للاتصالات، تم  
الاعتماد على المنهج الوصفي مع  
استخدام الاستبانة أداةً لجمع  
البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة  
نتائج أهمها وجود علاقة تأثير موجبة  
ومعنوية بين ممارسات الإدارة  
بالاحتواء العالي.

-دراسة عبدالسلام والسيد

(2021). هدفت هذه الدراسة لتفعيل  
ممارسات الاحتواء العالي بكلية التربية  
جامعة عين شمس، وقد اعتمدت هذه  
الدراسة على المنهج الوصفي  
واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع  
البيانات، توصلت الدراسة إلى عدة

الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى عدة  
نتائج أهمها: عدم اهتمام الإدارة العليا  
بتنمية قدرات ومعارف ومهارات  
العاملين بالسكة الحديدية، وكذلك  
كثرة الاضرابات من العاملين بسبب  
انخفاض الأجور والحوافز.

-دراسة بلقوع وآخرون

(2021). هدفت هذه الدراسة إلى أثر  
الإدارة الرشيقة على تحقيق ممارسات  
الاحتواء العالي للعاملين في المديرية  
المركزية لتوزيع الكهرباء والغاز بالجلفة  
في الجزائر، تم الاعتماد على المنهج  
الوصفي مع استخدام الاستبانة أداةً  
لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى  
عدة نتائج أهمها تطبيق الإدارة  
الرشيقة بمستوى متوسط، ومستوى  
توافر ممارسات الاحتواء العالي  
للعاملين متوسط، وأن هناك أثر ذو  
دلالة إحصائية للإدارة الرشيقة على  
تحقيق الاحتواء العالي للعاملين



بين ممارسات إدارة الاحتواء العالي والريادة الاستراتيجية في شركة ديالى العامة في العراق، تم الاعتماد على المسح التحليلي وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن ممارسات إدارة الاحتواء العالي تؤثر في ريادة الأعمال الاستراتيجية من خلال أنظمة العمل عالية الأداء.

#### -دراسة الدروقي والمدني

(2019). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الرشيقة على تحسين الأداء المؤسسي في شركتي ليبيا والمدار الجديد بمدينة بنغازي في ليبيا كما تهدف إلى معرفة مدى توافر أدوات الإدارة الرشيقة وتحديد مدى قدرتها على تحسين الأداء المؤسسي، تم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه يوجد أثر لأدوات الإدارة الرشيقة على تحسين الأداء

نتائج أبرزها اهتمام إدارة الكلية بتشجيع العاملين على التعلم المستمر، وتنمية ذاتهم، وتطبيق ما تم اكتسابه من معارف ومهارات جديدة، بما ينعكس على جودة العمل وتحقيق أهدافه.

#### -دراسة مقيم (2020).

هدفت هذه الدراسة إلى أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها تأثير الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة ضعيف، وقدر بنحو 9.17%.

#### -دراسة ناجي (2020).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة



**-دراسة المطيري (2019).**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرشيقة في جودة مخرجات الأداء الإداري في جامعة الكويت، تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن دور الإدارة الرشيقة في جودة مخرجات الأداء الإداري في جامعة الكويت متوسط، وعدم وجود فروق معنوية تعزى للدرجة الأكاديمية والخبرة العلمية.

**-دراسة ابن عودة (2018).**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات الاحتواء والترابط الوظيفي على محددات سلوك المواطن التنظيمية في مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر، تم اعتماد المنهج الوصفي وتم استخدام المقابلة الشخصية والاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها انخفاض

المؤسسي في الشركات محل الدراسة وأن الشركات تسعى لتحسين أدائها من خلال تطبيق أدوات الإدارة الرشيقة.

**-دراسة رزقي (2019).**

هذه الدراسة إلى أثر الإدارة الرشيقة على أداء المؤسسات الاستشفائية المتخصصة في التوليد، وأمراض النساء، وطب الأطفال في الجزائر، تم الاعتماد على المنهج الوصفي (دراسة حالة) مع استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للإدارة الرشيقة على أداء المؤسسة محل الدراسة، بينما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحسين المستمر واحترام الأشخاص على بعد صيانة القيم بالمؤسسة بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحسين المستمر على كل من بعدي الإنتاج والوصول للأهداف بالمؤسسة محل الدراسة.



-دراسة Peutere,

(Saloniemi, et al, 2022) هدفت

هذه الدراسة إلى توضيح الروابط بين

ممارسات الاحتواء العالي من حيث

الإنتاجية لفروع الصناعة في فنلندا،

والتحقيق في كيفية استخدام

ممارسات الاحتواء العالي مع الإنتاجية،

تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع

استخدام الاستبانة أداةً لجمع

البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة

نتائج أهمها وجود فروق بين الشركات

محل الدراسة من حيث ممارسات

إدارة الاحتواء العالي وهناك ارتباط

قوي وإيجابي بين إدارة الاحتواء العالي

وإنتاجية العاملين بالشركات محل

الدراسة.

-دراسة (Angelopoulos

and Pollalis, 2021) تهدف هذه

الدراسة إلى التأثير المتكامل لمبادئ

الإدارة الرشيقة على الأداء التنظيمي

للمرافق العامة في اليونان، تم الاعتماد

مستوى إدراك إدارة الاحتواء والترابط

الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات

دباغة الجلود.

-دراسة حسين (2018).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على

درجة إسهام ممارسات الاحتواء العالي

للعاملين في الصحة التنظيمية،

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

التحليلي في الجانب التطبيقي

واستخدمت الاستبانة أداةً رئيسية

لجمع بيانات البحث، وتوصلت

الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الإدارة

في المنظمة محل الدراسة تهتم بدعم

ممارسات الاحتواء العالي لمواردها

البشرية سواء من خلال المشاركة في

اتخاذ القرارات أو مشاركة المعرفة

والمعلومات أو تقاسم العوائد من أجل

ضمان وتعزيز ولائهم والتزامهم

اتجاهها.

1.3. الدراسات الأجنبية:



الممكن أن تساعد المنظمات غير الربحية في تحقيق الكفاءة والفاعلية وتقلل من الهدر والتكلفة.

-دراسة Song, Yu & Qu,

(2021) هدفت هذه الدراسة إلى دور ممارسات الاحتواء العالي في نظام العمل والأداء التنظيمي على الموظفين والمدبرين في الصين، تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع استخدام المقابلة الشخصية والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن الاحتواء العالي في نظام العمل كان له علاقة إيجابية مع الأداء التنظيمي، توجيه التفاعل بشكل إيجابي يخفف من التأثير غير المباشر للاحتواء العالي في نظام العمل على إبداع المنظمة من خلال القدرة على دمج المعرفة.

-دراسة (Mahmoud, )

(2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات الاحتواء العالي في

على المنهج الكمي وتم استخدام استبانة مخصصة بنمذجة المعادلات الهيكلية أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وأنه الإدارة الرشيقة ترتبط بشكل إيجابي وقوي بأداء سوق الأعمال والأداء المالي والأداء البيئي، وأن من خلال التنفيذ الفعال للإدارة الرشيقة تم التحقق من أن شركة المرافق العامة توصلت إلى ارتفاع الأداء المالي، من خلال تعزيز إنتاجيتها.

-دراسة (Diaz, 2021)

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة الرشيقة في العمليات غير الربحية، كما تهدف إلى الجمع بينهما لتطوير طريقة أكثر استدامة لإدارة العمليات غير الربحية، تم الاعتماد على المنهج الكمي مع استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن ممارسات الإدارة الرشيقة من



الجودة التنافسية النسبية في تأثير  
الإدارة الرشيقة والممارسات البيئية  
على أداء الأعمال.

-دراسة Dey, Malesios, et

(al, 2020). هدفت هذه الدراسة إلى  
أثر ممارسات الإدارة الرشيقة والابتكار  
الموجه بشكل مستدام على أداء  
الاستدامة للمؤسسات الصغيرة  
ومتوسطة الحجم في المملكة المتحدة،  
تستخدم الدراسة المنهج الكمي  
باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية  
وتم جمع البيانات من خلال استبانات  
خاصة بنموذج المعادلة، وتوصلت  
الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن  
ممارسات الإدارة الرشيقة والابتكار  
الموجه بشكل مستدام يسهل تحقيق  
أداء الاستدامة للمؤسسات،  
وممارسات المسؤولية الاجتماعية  
للشركات تتوسط ممارسات الإدارة  
الرشيقة.

تعزيز المرونة التنظيمية، تم الاعتماد  
على المنهج الوصفي مع استخدام  
الاستبانة أداة لجمع البيانات،  
وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها  
أن هناك تأثير إيجابيا وهاما بين  
ممارسات إدارة الاحتواء العالي والمرونة  
التنظيمية، وعدم وجود تأثير كبير بين  
بعد المكافآت والمرونة التنظيمية.

-دراسة (Agyabeng,

Ahenkorah, et al, 2020) هدفت  
هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة  
الرشيقة والممارسات البيئية على ميزة  
الجودة التنافسية النسبية والأداء في  
شركة تصنيع في غانا، حيث اعتمدت  
الدراسة المنهج الكمي وتم جمع  
البيانات من خلال الاستبانة أداة  
للدراسة، وتوصلت إلى عدة نتائج  
أهمها أن الإدارة الرشيقة والممارسات  
البيئية تخلق ميزة جودة تنافسية  
نسبية وتحسن الأداء البيئي، وأداء  
الأعمال، ويتوسط الأداء البيئي وميزة



البقاء والاستمرار لهذا القطاع، وفي هذا الصدد أشارت بعض تقارير ديوان المحاسبة الليبي في سنة (2018-2019) عن قطاع الاتصالات أنه بالرغم من الصعوبات والتحديات التي تواجه هذا القطاع إلا أنه يسعى إلى تحسين عمليات إدارة الشركات، تحسين عمليات إدارة الشبكة، وتحسين بيئة العمل الداخلية من حيث التعاون والتحفيز والتنوع والتكامل. وأن إدارة الشركات الخاصة بالاتصالات تبذل جهودها في تطوير آدائها وتحسين جودة خدماتها، وحسب ما أشارت إليه هيئة الاتصالات والمعلوماتية في سنة (2020) إلى مواصلة أعمال الصيانة للبنية التحتية المتضررة لقطاع الاتصالات وتطويرها، بينما في سنة (2021) أشار رئيس الهيئة العامة للاتصالات والمعلوماتية إلى تقديم وتوفير المساعدة والدعم لإعادة بناء البنية التحتية للاتصالات والعمل على

**Waseem, Ali, et دراسة-**

(al, 2020) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات الاحتواء العالي على سلوكيات المواطنين التنظيمية للموظفين في القطاع المصرفي في باكستان، تم اعتمد المنهج الوصفي واستخدمت هذه الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن ممارسات إدارة الاحتواء العالي تؤثر بشكل إيجابي على مكاتب سلوكيات المواطنين التنظيمية للموظفين.

**2. مشكلة الدراسة:**

بشكل عام، مما يستوجب على المسؤولين في هذا القطاع مضاعفة جهودهم والبحث عن أساليب أكثر فاعلية للعمل، والبحث عن مداخل وممارسات إدارية حديثة ومبتكرة وملائمة لاستغلال مواردها البشرية والحفاظ عليها باعتبارها من أهم دعائم التطور والتكيف وضمان



في ضوء مشكلة الدراسة يمكن  
تحديد الأهداف التالية:  
-التعرف على مستوى ممارسة  
الإدارة الرشيقة في شركات الاتصالات  
قيد الدراسة من خلال أبعاد الإدارة  
الرشيقة (تنظيم موقع العمل،  
التحسين المستمر، العاملين متعددي  
الوظائف، العمل القياسي).  
-التعرف على مستوى تطبيق  
ممارسات الاحتواء العالي في شركات  
الاتصالات قيد الدراسة من خلال  
أبعاده (الاندماج الوظيفي، المشاركة في  
اتخاذ القرارات، المشاركة في  
المعلومات، المشاركة في العوائد).  
-التعرف على طبيعة العلاقة بين  
أبعاد الإدارة الرشيقة وممارسات  
الاحتواء العالي للعاملين في شركات  
الاتصالات قيد الدراسة.  
-إبراز أثر أبعاد الإدارة الرشيقة  
على ممارسات الاحتواء العالي لدى

بناء وتنمية القدرات البشرية ووضع  
التشريعات والأطر التنظيمية في مجال  
الاتصالات وتطويرها، وقد تناول بعض  
الباحثين العديد من النتائج  
والتوصيات في هذا المجال ، فقد اشار  
الدروقي والمدني (2019) إلى أن شركات  
الاتصالات تسعى لتحسين آدائها من  
خلال تطبيق أدوات الإدارة الرشيقة،  
والتوسع في تطبيق متطلباتها مع  
ضرورة نشر ثقافة تقليل الفاقد  
والوقت الضائع بين العاملين من خلال  
أنشطة التحسين المستمر لتعظيم  
قيمة الخدمات المقدمة للعملاء،  
وعليه يمكن بلورة مشكلة الدراسة في  
التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك أثر للإدارة الرشيقة على  
تحقيق ممارسات الاحتواء العالي  
للعاملين بقطاع الاتصالات في  
الشركات قيد الدراسة في مدينة  
بنغازي؟

3.أهداف الدراسة:



**ثانيا: الأهمية العملية:**

-تأتي أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تناولتها والمتمثلة في الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي، وبناء على ذلك تسعى الدراسة لتقديم مساهمة علمية وعملية حول كيفية الاستفادة من الإدارة الرشيقة على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي في شركات الاتصالات قيد الدراسة.

-قد تساهم هذه الدراسة في توجيه إجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في هذا الموضوع الهام بما يشكل إضافة للأدب الإداري.

-الوصول إلى نتائج والتي من الممكن أن تساهم في تقديم توصيات تساعد هذه الشركات على تطوير آدائها، وتحسين جودة خدماتها.

**5.فرضيات الدراسة:**

العاملين في شركات الاتصالات قيد الدراسة.  
-الكشف عن مدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقا للخصائص الشخصية والوظيفية (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

**4.اهمية الدراسة:**

تكمّن أهمية هذه الدراسة في جانبين:  
**أولا: الأهمية العلمية:**

تبرز الأهمية العلمية للدراسة من حيث حداثة الموضوع، حيث قد تساهم هذه الدراسة في تقديم إضافة علمية جديدة في المكتبة الليبية والعربية، كما أنها قد تساعد الباحثين والمهتمين بموضوع الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في الحصول على المزيد من المعلومات اللازمة.



القياسي على ممارسات الاحتواء العالي لدى العاملين في شركات الاتصالات (ليبانا والمدار الجديد) في مدينة بنغازي.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد العاملين متعددي الوظائف على ممارسات الاحتواء العالي لدى العاملين في شركات الاتصالات (ليبانا والمدار الجديد) في مدينة بنغازي.

#### 6. حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على جميع العاملين في شركات الاتصالات (بشركتي ليبانا والمدار الجديد) بمدينة بنغازي.

#### 7. نموذج الدراسة:

يمكن توضيح نموذج الدراسة في الشكل التالي:

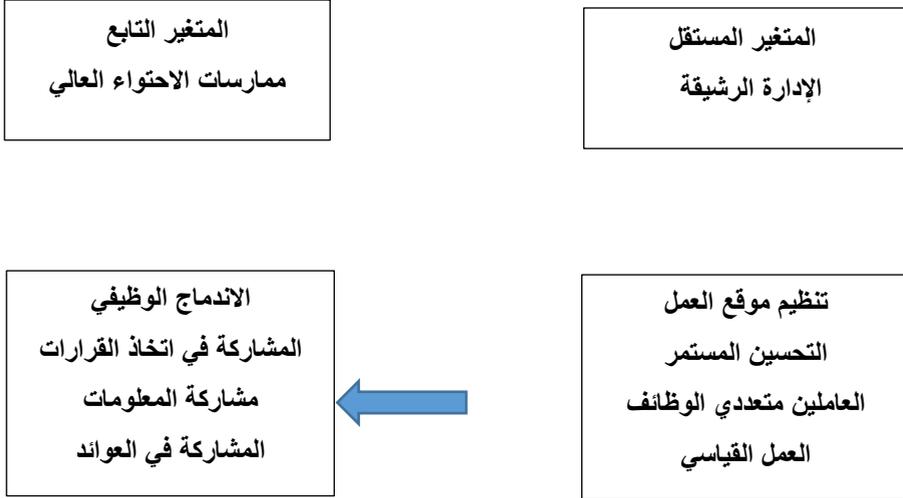
بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الرشيقة على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في شركات الاتصالات (ليبانا والمدار الجديد)، ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الآتية:

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تنظيم موقع العمل على ممارسات الاحتواء العالي لدى العاملين في شركات الاتصالات (ليبانا والمدار الجديد) في مدينة بنغازي.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التحسين المستمر على ممارسات الاحتواء العالي لدى العاملين في شركات الاتصالات (ليبانا والمدار الجديد) في مدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد العمل



تتابع سليم، وفي الوقت المناسب لخلق قيمة للمنظمة، وإن الهدف الرئيسي من الإدارة الرشيقة هو: -التقليل المستمر للفاقد في العمليات والأنشطة، وإضافة القيمة عن طريق التحسين المستمر، وتهدف أيضا إلى تحسين خدمة العملاء، وبناء علاقات جيدة وقوية مع الموردين، وزيادة درجة المرونة، وسرعة الاستجابة للمتغيرات، بالإضافة إلى ذلك تهدف الإدارة الرشيقة إلى تحسين مستويات الجودة، تخفيض مستويات المخزون

8.الاطار النظري للدراسة:  
تضمن النظري التعريف بالإدارة الرشيقة وأهميتها للمنظمات، وكذلك مفهوم الاحتواء العالي وعلاقة المفهومين بينهم:  
1.8.الإدارة الرشيقة: تعددت التعريفات والمفاهيم الخاصة بالإدارة الرشيقة فعرفت بأنها بمثابة أسلوب إداري يطبق من أجل تنظيم العمل وتحسين الكفاءة وأداء الأعمال، فهي تتضمن مجموعة من الأفعال التي يجب القيام بها بالشكل الصحيح وفق



الإدارة الرشيقة تتمحور ضمن جانبين يتمثلان في معالجة جميع أشكال الفاقد والهدر الإداري، بالتزامن مع إيجاد أفضل الطرق وتطويرها، وتحسين جميع العمليات والأنشطة المرتبطة بالعمل الإداري، ومن خلال هذه التعاريف يمكن أن نحدد مفهوم الإدارة الرشيقة على أساس هي أسلوب إداري يهدف إلى التقليل من الفاقد في العمليات والأنشطة الإدارية والتحسين المستمر فيها، وتحسين جودة خدماتها، وقدرتها على المرونة وسرعة الاستجابة للمتغيرات المحلية والدولية، من خلال (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العاملين متعددي الوظائف، العمل القياسي) من أجل تحقيق أفضل أداء للمنظمة والإستغلال الأمثل للموارد وتحسين جميع العمليات والأنشطة، وعلى هذا الأساس يتضح أن أهمية الإدارة الرشيقة تعتمد على التغيير المؤسسي

وزيادة وزيادة الإنتاجية" ( 2017, p13 , (Walter .

-وفي نفس السياق فقد أشار (الطلاع وآخرون، 2017، ص6) إلى الإدارة الرشيقة "بأنها قدرة المنظمة على الأداء الإداري الذي يتميز بسرعة الاستجابة، وسرعة تعديل أسلوب العمل بصورة تتناسب مع متطلبات التغيير، وهي الممارسة التي تركز على القيم والانسياب، والاستقطاب، والكمال، وعمل الفريق وفوائده الكثيرة، والتي يمكن تلخيصها في الحماس الجماعي والمعرفة التجميعية وحسن استخدام الحقائق والبيانات وسرعة التجاوب مع التحديات والفرص، بهدف تحقيق أفضل أداء وأفضل مخرجات للعملاء مع التخلص الكلي في كل نشاط أو جزئية لا تمثل قيمة مضافة للعمل أو العميل.

-بالإضافة الي ذلك فقد ذكر (Giles, 2007, p30) " أن عمليات



العمل، كذلك يعني إدخال التنظيم إلى موقع العمل وهناك طريقة تسهل على العاملين القيام بعملية التنظيم في مقر عملهم تسمى طريقة الخمس خطوات (Walter,2017, p13) وهي:

-الفرز: يشير إلى أسلوب الاحتفاظ بالأشياء التي يمكن استخدامها وتجنب الأشياء التي لا يمكن استخدامها.

-الترتيب المنهجي: أي وضع الأشياء في الأماكن المناسبة بما يتفق مع تسلسلها.

-تنظيف مكان العمل: مما يعني أن عمال المؤسسة يقومون بتنظيف شامل لأماكن عملهم.

-التعقيم الشامل: أي متابعة الخطوات الثلاث السابقة بشكل مستمر لأماكن العمل داخل المنظمة، وتتعلق هذه المرحلة بشكل أساسي بالنظافة الخاصة للعامل بحيث يكون مظهره العام حسناً ومناسباً لأداء عمله.

الذي يحتوي على العديد من الممارسات والأدوات التي تساهم في جعل الأنشطة مرنة وسريعة، وتحسين بيئة عمل المنظمة، والتشجيع على الإبداع، والابتكار، وعلى الاستثمار في المعرفة، وتطوير وتدريب العاملين وتأهيلهم ورفع من مستويات الأداء (كرتات، 2019).

### 1.1.8. أبعاد الإدارة الرشيقة:

تنوعت أبعاد الإدارة الرشيقة حسب وجهة نظر الباحثين الذين تناولوا بالدراسة، لهذا المفهوم، ولكن معظمهم يتفق على أن الإدارة الرشيقة لها أربعة أبعاد وهي: (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العاملين متعددي الوظائف، العمل القياسي)، وهي الأبعاد التي تم تناولها في هذه الدراسة.

### 1.تنظيم موقع العمل: طرق

تجعل مكان العمل منظماً ومرتباً، بشكل جيد ويحافظ على إنسيابية



## 2.8. مفهوم ممارسات الاحتواء العالي:

يعد مفهوم ممارسات الاحتواء العالي أحد المفاهيم الحديثة، والملائمة لمواجهة حدة المنافسة والتغيرات البيئية المتسارعة في بيئة الأعمال، والذي يحمل في طياته ليس فقط الاعتراف بالعنصر البشري كقوة عمل منتجة، بل يمتد إلى أبعد من ذلك ليشمل ممارسات الموارد البشرية، التي تضمن لهم ظروف عمل مناسبة تسمح بتنمية كافة قدراتهم وتحفيزهم، والاعتراف بهم كمشاركين ومسؤولين عن نجاح وتقدم وتطور منظماتهم (محمود، 2021، ص 209)، كما ذكر

أن (Cross & Tuner, (2018, p83 ممارسات الاحتواء العالي تسهم في تعزيز رأس المال البشري من العاملين من خلال جعلهم أكثر إنتاجية وقيمة للمنظمة؛ مما يؤدي إلى تقليل معدل دوران العمالة، وزيادة إنتاجية المنظمة، وتحقيق ميزة تنافسية لها،

## -الانضباط الذاتي: يعني تدريب

الأخرين على اتباع الانضباط الذاتي، والالتزام بتعليمات النظافة، والنظام، واستخدام اللطف مع الآخرين، واحترام قوانين وأنظمة العمل، وتحويلهما إلى تقاليد قوية.

## 2. التحسين المستمر: أسلوب

عمل على إدخال تحسينات بسيطة وتدرجية على جميع الأنشطة والعمليات والخدمات بشكل مستمر لتحسين أداء كل العمليات والأنشطة في المنظمة ككل (مسلم وسليم، 2018، ص 5).

## 3. العاملين متعددي الوظائف:

أسلوب لتدريب العاملين للتعامل مع أكثر من مهمة أو عملية داخل المنظمة نفسها (مسلم وسليم، 2018، ص 5).

## 4. العمل القياسي: أسلوب

إرشادي يكون على شكل تعليمات لتوحيد الإجراءات التنفيذية (مسلم وسليم، 2018، ص 5).



والمشاركة بخبراتهم وأفكارهم ومعارفهم في أداء وظائفهم لمساعدة بعضهم البعض، واكتساب مهارات متنوعة ليكون لديهم القدرة على قيادة أنفسهم والأخرين.

وعلى هذا الأساس ومما سبق يمكن ان نرى أن ممارسات الاحتواء العالي على أنها مجموعة من الممارسات الإدارية التي تسعى إلى تحقيق مستوى عال من الانسجام بين العاملين وبيئة عملهم من خلال (الاندماج الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، مشاركة المعلومات، المشاركة في العوائد)، وذلك لتحسين الأداء التنظيمي، وتحسين سلوك العاملين، وزيادة الجودة والإنتاجية، ويرتبط ذلك بمدى ارتباط العاملين بالشعور بالولاء والمسؤولية اتجاه المنظمة التي يعملون بها.

**1.2.8. أبعاد ممارسات الاحتواء العالي:**

وهذا يتطابق مع ما أشار إليه المنظور المعتمد على الموارد من أن الموارد البشرية تعد موارد قيمة للمنظمات، وأن الاهتمام بها يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة (Edwinah, 2013, Song, p18)، وفي نفس السياق يذكر (et al. 2021, P59) أنه كلما زاد إدراك أعضاء الفريق لمستوى ممارسات الاحتواء العالي في منظماتهم، زاد شعورهم بالرضا الوظيفي والتزامهم تجاه المنظمة التي يعملون بها، ويرجع ذلك إلى أن ممارسات الاحتواء العالي تساعد على منح العاملين الإدارة الذاتية وتوزيع القوة والسلطة عليهم للمشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بوظائفهم، ومكافأتهم على القيام بذلك، ويساعد ذلك على زيادة شعور العاملين بالدافعية ورغبتهم في مشاركة مسؤوليات المنظمة، وتقديم اقتراحات لتحسين فعالية المنظمة وكفاءتها،



كما تشير إلى وجود تفاعل بين المشاركين في عملية اتخاذ القرارات على أساس الحوار وإبداء الآراء وعرض البدائل، وكذلك عرفت بأنها وسيلة لتحقيق حالة من التعاون وتعزيز الالتزام بأهداف المنظمة (رب الله، 2013، ص48).

3. مشاركة المعلومات: تعتبر مشاركة المعلومات أمراً بالغ الأهمية للآداء العالي عبر المستويات التنظيمية بشكل عام، والاحتواء العالي بشكل خاص، فهي تساهم في تحقيق السلامة المهنية، كذلك لا يمكن العمل بأمان بدون معلومات كاملة ودقيقة حول جميع جوانب العمل، كما أن المشاركة في المعلومات تخلق الثقة بين الإدارة والعاملين (Barling, et al. 2005, p80).

4. المشاركة في العوائد: تشير المشاركة في العوائد إلى استخدام نظم التحفيز والمكافأة التي تصل إلى

نوعت أبعاد ممارسات الاحتواء العالي حسب وجهة نظر الدارسين والباحثين الذين تناولوها بالدراسة، ولكن معظمهم يتفق على أن لممارسات الاحتواء العالي أربعة أبعاد وهي: الاندماج الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، المشاركة في المعلومات، المشاركة في العوائد، وهي الأبعاد التي تم تناولها في هذه الدراسة، وهي:

1. الاندماج الوظيفي: يعتبر الاندماج الوظيفي نشاطاً يكرس من خلاله العاملون جهودهم من أجل تحقيق الأداء العالي لتحسين العمل، ويؤدي ذلك إلى زيادة قدرة وثقة الفرد وفعاليتته والتفاني في تحقيق الأداء العالي (Mxenge, et al. 2014, p124).

2. المشاركة في اتخاذ القرار: يشير مفهوم المشاركة إلى درجة التفاعل بين الجماعات وتحدد كفاءتها وتأثيراتها بمدى كل من كمية المشاركة ونوعيتها،



الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي، يمكن إيجازها في النقاط الآتية:  
- مفهوم الإدارة الرشيقة يعد أحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى الاستفادة من نتائج تطبيقها لتحسين ممارستها ورفع كفاءة المورد البشري والاستغلال الأمثل له، وكذلك مفهوم ممارسات الاحتواء العالي للعاملين الذي يقوم على أساس الثقة بين الإدارة والعاملين من خلال رفع مستويات المشاركة التنظيمية مما يؤدي إلى تحقيق الأداء العالي.  
- استخدام أدوات الإدارة الرشيقة في مختلف مجالات العمل الإداري، يؤدي إلى تعزيز ممارسات الاحتواء العالي، وتحسين سلوك العاملين، ويرتبط ذلك بمدى ارتباط العاملين بالشعور بالولاء والمسؤولية اتجاه المنظمة التي يعملون بها.

الترقيات أو مشاركة العاملين في الأرباح جراء الأداء المتميز لتحقيق أهداف المنظمة (أبوليفة، 2016، ص283).  
**9. العلاقة بين الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي:**  
أشارت البحوث المتعلقة بموضوع الإدارة الرشيقة إلى وجود علاقة بين الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي، حيث أثبتت دراسة (بلقرع وأخرون، 2021) أن العلاقة بين الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي تعد علاقة قوية نظرا لتأثير كل منهما على الآخر، فكلما كانت الإدارة الرشيقة مبنية على أسس وقواعد علمية أصبحت الآثار والأخطاء الناتجة عن ممارسات الاحتواء العالي بسيطة، ويمكن معالجتها ومواجهتها بسهولة، والعكس صحيح أيضا، وهنا تجدر الإشارة إلى التطرق للتعرف على هذه العلاقة الوثيقة التي تجمع كلا من



البحث العلمي، واشتملت على الآتي:

**1.10 أسلوب جمع البيانات:**

اعتمد هذا البحث على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، ولتحقق من الصدق الظاهري فقد تم توزيع عدد من الاستبانات على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال البحث العلمي، وتم الأخذ ببعض الملاحظات والتعديلات والإضافات التي تم اقتراحها بعين الاعتبار لبعض فقرات الأسئلة.

**2.10 الأساليب الإحصائية**

**المستخدمة:**

لتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام الإحصاء الوصفي بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل بيانات الدراسة الميدانية، والأساليب الإحصائية المستخدمة هي:

-نشر ثقافة إزالة الفاقد، وثقافة

التحسين المستمر بين العاملين، والعمل على تطبيق أسلوب العاملين متعددي الوظائف في جميع عمليات المنظمة له دور كبير في انسيابية العمل بشكل مرن، وبالتالي يعزز من ممارسات الاحتواء العالي.

-عملية المشاركة في اتخاذ القرار

تعمل على تحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين، وهذا ينعكس على تعزيز ممارسات الاحتواء العالي .

-الإدارة الرشيقة تتصف بالمرونة

في أداء العمل، لذلك من الضروري توفير المعلومات في الوقت المناسب مع الحرص على وضوحها ودقتها باعتبارها واحدة من أسهل الطرق وأكثرها فعالية لتعزيز ممارسات الاحتواء العالي للعاملين.

**10. الدراسة الميدانية:**

-تضمنت الدراسة الميدانية

العديد من الخطوات المنهجية في



القيمة المتوسطة لجميع متغيرات

الدراسة الرئيسية.

-مقياس التشتت مثل

الانحراف المعياري، لتحديد مدى

تشتت إجابات المشاركين عن المتوسط.

-إختبار (T) في حالة عينة

واحدة، وتم استخدامه للتأكد من

دلالة المتوسط لكل من إجمالي محاور

المتغير المستقل والتابع.

-اختبار (T) في حالة عينتين

مستقلتين، وتم استخدامه لمعرفة ما

إذا كان هناك فروق ذات دلالة

إحصائية بين مجموعتين من البيانات

المستقلة.

-استخدام معامل ارتباط

بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة بين

أبعاد الإدارة الرشيقة وممارسات

الاحتواء العالي.

-اختبار الانحدار الخطي

المبسط والمتعدد.

-معاملات الثبات والصدق

حيث استخدم معامل ألفا كرونباخ

وللصدق تم حساب الجذر التربيعي

لمعامل الثبات.

-استخدام اختبار كولمغوروف

- سميرونوف (-Kolmogorov

Smirnov test) لمعرفة ما إذا كانت

البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من

عدمه، الأمر الذي يترتب عليه تحديد

نوعية الاختبارات سواء كانت المعلمية

أو اللامعلمية.

-اختبار ليفين (Levene)

لقياس التجانس بين إجابات

المستقصي منهم في شركات الاتصالات

قيد الدراسة.

- الجداول التكرارية والنسب

المئوية لوصف خصائص عينة

الدراسة.

-مقاييس النزعة المركزية

المتمثلة في المتوسطات الحسابية

لمعرفة مدى تركيز الإجابات حول

فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث

مجموعات أو أكثر من البيانات.

3.10 صدق الأداة وثباتها:

-اختبار التباين

Way Analysis of variance الأحادي

(ANOVA)، لمعرفة إذا كان هناك

جدول رقم (1) نتائج اختبار الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة

معامل الصدق الذاتي	معامل الفا كرونباخ للثبات	المقياس
0.95	0.91	الإدارة الرشيقة
0.96	0.92	ممارسات الاحتواء العالي

ممارسات الاحتواء العالي (0.96)، وهذا يدل على أن المقاييس المستخدمة تتصف بدرجة عالية من الثبات والصدق، وأنه لا يوجد غموض في فقرات الاستبانة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها وتطبيقها على عينة الدراسة الأصلية.

4.10. اختبار التوزيع الطبيعي:

تم إخضاع البيانات التي تم الحصول عليها من استمارة الاستبانة إلى واحد من أهم الاختبارات الخاصة بالتوزيع الطبيعي للبيانات ألا وهو اختبار (Kolmogorov- Smirnov) الذي يشير إلى أنه إذا كان حجم العينة

من خلال الجدول رقم (1)، يتبين أنه يوجد اتساق داخلي وثبات لأداة الدراسة، فمعامل الثبات لفقرات للإدارة الرشيقة كان مرتفعا حيث بلغ (0.91)، في حين معامل ثبات فقرات ممارسات الاحتواء العالي بلغ (0.92) وهي قيمة مرتفعة أيضا، وهذا قد يدل على ثبات الاستبانة وأن المقاييس المستخدمة تتصف بدرجة عالية من الثبات.

كذلك يشير الجدول إلى أن معامل الصدق لفقرات للإدارة الرشيقة كان مرتفعا حيث بلغ (0.95)، في حين بلغ معامل الصدق لفقرات

قيمة (D) المعيارية بمستوى معنوية (0.05)، عندها البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً ويمكن بالتالي استخدام أدوات التحليل الإحصائي المعلمي.

أكبر من (35) مفردة فإنه يمكن حساب قيمة الاختبار من خلال القانون التالي (Copper & Schindler, 2014).

$$D = \frac{1.36}{\sqrt{n}}$$

فإذا كانت قيمة الاحصائية (Kolmogorov-Smirnov) أكبر من

جدول رقم (2) اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة

القرار	المقارنة	قيمة المعيارية (D)	Kolmogorov- Smirnov	المتغير	الترقيم
تتوزع طبيعياً	المحسوبة أكبر من المعيارية	0.115	0.118	الإدارة الرشيقة	1
تتوزع طبيعياً	المحسوبة أكبر من المعيارية	0.115	0.120	ممارسات الاحتواء العالي	2

### 5.10. مقياس التحليل:

اعتمدت الدراسة على مقياس (Likert-Scale) الخماسي لإعطاء الدرجات لكل إجابة في المقياس، غير موافق بشدة (1)، غير موافق ضعيف، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 2.60 إلى 3.39) متوسط، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 3.40 إلى 4.19) مرتفع، والذي متوسطه الحسابي المرجح (من 4.20 إلى 5) مرتفع جداً.

يتبين من الجدول رقم (2) أن البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة على المستوى الكلي تخضع للتوزيع الطبيعي مما يجعلها مؤهلة للخضوع لأدوات التحليل المعلمي.

(2)، محايد (3)، موافق (4)، موافق بشدة (5)، ولتحديد مستوى كل متغير فقد تم اعتبار كل متغير وسطه الحسابي المرجح (من 1 إلى 1.79) ضعيف جداً، والمتغير الذي وسطه الحسابي المرجح (من 1.80 إلى 2.59)

جدول رقم (3) قيمة الوسط المرجح ومستوى الممارسة وفقا لمقياس ليكرت

التقدير	الفئة في مقياس ليكرت	المتوسط المرجح
ضعيف جدا	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
ضعيف	غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
متوسط	محايد	من 2.60 إلى 3.39
مرتفع	موافق	من 3.40 إلى 4.19

استرجاع (170) استمارة استبانة،

وبعد فحص استمارات الاستبانة تبين

أن عدد (139) استبانة فقط صالحة

للتحليل وتمثل ما نسبته (77.2%) من

إجمالي الاستثمارات الموزعة.

**7.10** خصائص عينة الدراسة:

بالخصائص الفردية لعينة

الدراسة الموضحة بالجدول أدناه:

يتناول هذا الجانب النتائج الاحصائية

الخاصة.

**6.10** مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من

العاملين في شركات الاتصالات في

مدينة بنغازي وبالتحديد شركتي ليبيا نا

والمدار الجديد، من (265) عاملا، تم

اتباع أسلوب العينة العشوائية

البسيطة، وتم تحديد حجم العينة

وفقا لمعادلة (هيبرت أركن) بعدد

(180) عاملا، وتم فعلا توزيع (180)

استمارة على جميع عناصر العينة وتم

جدول رقم (4) خصائص عناصر عينة الدراسة

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	122	87.8%
	أنثى	17	12.2%
	الإجمالي	139	100%
المؤهل العلمي	أقل من جامعي	27	19.4%
	مؤهل جامعي	102	73.4%
	ماجستير	10	7.2%



100%	139	الإجمالي	سنوات الخبرة
23%	32	أقل من 5 سنوات	
38.1 %	53	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	
20.9%	29	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
18%	25	من 15 سنة فأكثر	
100%	139	الإجمالي	المسمى الوظيفي
64.7 %	90	موظف	
15.8 %	22	رئيس وحدة	
11.5 %	16	رئيس قسم	
7.2 %	10	مدير إدارة	
0.8%	1	مشرف إداري	
100%	139	الإجمالي	

يتضح بأن من خلال الجدول رقم (4) أن 38.1%) من أفراد العينة كانت سنوات خبرتهم تتراوح من (5 سنوات إلى 10 سنوات)، وأيضاً حوالي (38.9%) من أفراد العينة تجاوزت العشر سنوات فأكثر، وقد يدل ذلك على أن العينة يتسم أفرادها بالخبرة العالية والكفاءة، ويشير أيضاً الجدول رقم (4) بأن معظم أفراد العينة في الشركات قيد الدراسة، تمثل العاملين تحت مسمى وظيفي (موظف) بنسبة (64.7%)، مقابل أفراد العينة من فئة

يتضح من الجدول رقم (4) أن ما نسبته (87.8%) من عناصر عينة الدراسة من فئة الذكور ربما يدل ذلك على طبيعة عمل الشركة وطبيعة المهام وقلة وضيق المكاتب داخل الشركات قيد الدراسة، كما يتبين من الجدول رقم (4) أن غالبية أفراد العينة لديهم مؤهل علمي في المستوى الجامعي فما فوق بلغ (73.4%) وهذا يؤكد على توفر المعرفة لديهم وأنهم قادرون على اتخاذ القرارات، ويتم الاعتماد عليهم في تنفيذ المبادرات، كما

الاحتواء العالي وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

أولاً: الإدارة الرشيقة (المتغير المستقل): يتناول هذا الجزء وصف متغير الإدارة الرشيقة، وقد بلغ المجموع، الكلي للمتوسطات الحسابية ومجموع الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل أبعاد الإدارة الرشيقة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة كما يلي:

أصحاب المناصب الإدارية والإشرافية التي بلغت نسبتهم حوالي (41.5%). وقد يشير ذلك إلى صغر حجم مقر الشركتين في مدينة بنغازي، وبالتالي صغر حجم الإدارات، وكذلك هناك العديد من رؤساء الأقسام والوحدات امتنعوا عن تعبئة الاستبانة.

### 8.10 وصف متغيرات الدراسة:

يتناول هذا الجانب التحليل الاحصائي للمتغير المستقل الإدارة الرشيقة والمتغير التابع ممارسات

جدول رقم (5) إجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه أبعاد الإدارة الرشيقة

أبعاد الإدارة الرشيقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية	الاحصائية (t) القيمة	القيمة الاحتمالية	مستوى الممارسة
تنظيم موقع العمل	3.458	0.7477	2	69.16%	54.54	0.000	مرتفع
التحسين المستمر	3.548	0.7046	1	70.96%	59.34	0.000	مرتفع
العاملين متعددي الوظائف	3.309	0.7425	4	66.2%	52.54	0.000	متوسط
العمل القياسي	3.39	0.8116	3	67.8%	49.24	0.000	متوسط
المجموع	3.426	0.62081	-	68.52%	64.118	0.000	مرتفع

توضح النتائج في الجدول

رقم (5)، أن قيمة المتوسط الحسابي العام لممارسة المتغير المستقل (الإدارة

دلالة احصائية عند مستوى معنوية

5%.

بلغ (0.7046) بدرجة مرتفعة، بينما جاء البعد الثالث (العاملين متعددي الوظائف) في المرتبة الأخيرة، بأهمية نسبية بلغت (66.2%)، في حين بلغ المتوسط الحسابي (3.309)، وانحراف معياري بلغ (0.7425) بدرجة متوسطة. ثانياً: ممارسات الاحتواء العالي (المتغير التابع):

ويتناول هذا الجزء وصف متغير ممارسات الاحتواء العالي، وقد بلغت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأبعاد ممارسات الاحتواء العالي وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة كما يلي:

الرشيقة) كان بمستوى مرتفع، بقيمة بلغت (3.426)، وانحراف معياري (0.62081)، بأهمية نسبية تصل إلى (68.52%)، قد يشير ذلك إلى اهتمام الشركات قيد الدراسة بتطبيق وممارسة الإدارة الرشيقة من خلال أبعادها الأربعة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العاملين متعددي الوظائف، العمل القياسي)، كما يلاحظ أيضاً من الجدول أن البعد الثاني (التحسين المستمر)، قد احتل المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغت الأهمية النسبية (70.96%).

في حين بلغ المتوسط الحسابي (3.5489)، وانحراف معياري

جدول رقم (6) إجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه أبعاد ممارسات الاحتواء العالي

مستوى الممارسة	القيمة الاحتمالية	القيمة الاحصائية (t)	الأهمية النسبية	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ممارسات الاحتواء العالي
مرتفع	0.000	50.112	71%	1	0.824	3.55	الاندماج الوظيفي
متوسط	0.000	53.72	64.2%	4	0.693	3.21	المشاركة في اتخاذ القرارات
مرتفع	0.000	53.44	69%	2	0.750	3.45	مشاركة المعلومات
متوسط	0.000	41.72	66.8%	3	0.930	3.34	المشاركة في العوائد



متوسط	0.000	56.99	%67.75	-	0.690	3.387	المجموع
-------	-------	-------	--------	---	-------	-------	---------

بمجال عملهم، ونادرا ما تتيح لهم الفرصة للاستفادة من برامج التدريب والتطوير، وهذا هو ما يؤكد قلة اهتمام الشركات قيد الدراسة بالتوجه نحو إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وكذلك قلة اهتمامها بالتوجه نحو تطوير قدرات العاملين وتحسين أدائهم، هذا قد ينجم عنه التقليل من مستوى ممارسة الاحتواء العالي للعاملين ويقلل بعملهم، وغالباً ما تميل إلى تحفيز وتشجيع العاملين، إلا أنها قد تبقى بعيدة كل البعد عن المستوى المطلوب طالما أنها أحياناً فقط تشارك العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بمجال عملهم، ونادرا ما تتيح لهم الفرصة للاستفادة من برامج التدريب والتطوير، وهذا هو ما يؤكد قلة اهتمام الشركات قيد الدراسة بالتوجه نحو إشراك العاملين

يوضح الجدول (6) أن مستوى تطبيق ممارسات الاحتواء العالي كان متوسطاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام لهذا البعد إذ بلغ (3.387)، بانحراف معياري قدره (0.690)، وأهمية نسبية (%67.75)، مما قد يعني أن الشركات قيد الدراسة تمارس سياسية الاحتواء العاملين ليس بالقدر الكافي، وما قد يؤكد ذلك هو أن هذا المتغير جاء بمستوى متوسط في التطبيق، حتى وإن كانت الشركات قيد الدراسة غالباً ما تمكن العاملين من الحصول على المعلومات اللازمة للقيام بعملهم، وغالباً ما تميل إلى تحفيز وتشجيع العاملين، إلا أنها قد تبقى بعيدة كل البعد عن المستوى المطلوب طالما أنها أحياناً فقط تشارك العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة

ثالثا: درجة الارتباط بين أبعاد  
الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء  
العالي:

يتناول هذا الجانب قياس  
درجة العلاقة بين متغيرات الدراسة  
أبعاد المتغير المستقل الإدارة الرشيقة  
وإبعاد المتغير التابع ممارسات الاحتواء  
العالي وكانت النتائج على النحو التالي:

في اتخاذ القرارات، وكذلك قلة  
اهتمامها بالتوجه نحو تطوير قدرات  
العاملين وتحسين أدائهم، هذا قد  
ينجم عنه التقليل من مستوى ممارسة  
الاحتواء العالي للعاملين ويقلل أيضا  
من التزام العاملين بالعمل والمهام  
المطلوبة منهم، ومن الانتماء للشركة  
التي يعملون بها.

جدول رقم (7) علاقة الارتباط بين الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي

إجمالي ممارسات الاحتواء العالي	المشاركة في العوائد	المشاركة في المعلومات	المشاركة في اتخاذ القرارات	الاندماج الوظيفي	ممارسات الاحتواء العالي الإدارة الرشيقة	
					معامل الارتباط (R)	تنظيم موقع العمل
0.758	0.717	0.511	0.592	0.768	معامل الارتباط (R)	تنظيم موقع العمل
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية	
0.631	0.467	0.502	0.567	0.645	معامل الارتباط (R)	التحسين المستمر
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية	
0.694	0.470	0.682	0.618	0.654	معامل الارتباط (R)	العاملين متعددي الوظائف
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية	
0.744	0.556	0.669	0.578	0.770	معامل الارتباط (R)	العمل القياسي
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية	
0.858	0.673	0.719	0.713	0.862	معامل الارتباط (R)	إجمالي الإدارة الرشيقة
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية	

بين الإدارة الرشيقة وممارسات  
الاحتواء العالي على المستوى الإجمالي  
وعلى مستوى الأبعاد الفرعية في

تشير نتائج الجدول رقم (7)،  
بأن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة  
معنوية تتراوح بين المتوسطة والقوية



من أجل اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير الإدارة الرشيقة على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين، وتم تلخيص النتائج على النحو الآتي:

1- اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الرشيقة على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في الشركات محل الدراسة.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية الرئيسة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير الإدارة الرشيقة على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين، وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (8) اختبار الفرضية الرئيسية

النموذج	معامل الانحدار	قيمة إحصائية (t)	القيمة الاحتمالية	قيمة (R <sup>2</sup> )	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية
الثابت	0.118	0.693	0.000	0.736	382.32	0.000
الإدارة الرشيقة	0.954	19.553	0.000			

الشركات قيد الدراسة، فقد أظهرت النتائج في الجدول (7) بأن معامل الارتباط الأعلى كان بين ممارسات الاحتواء العالي وتنظيم موقع العمل بقيمة (0.758)، يليه معامل الارتباط بين ممارسات الاحتواء العالي والعمل القياسي بلغ (0.744)، ومن ثم معامل الارتباط بين ممارسات الاحتواء العالي والعاملين متعددي الوظائف (0.694)، وكان الأقل ارتباطاً بممارسات الاحتواء العالي هو بعد التحسين المستمر وقد يشير ذلك إلى ضرورة الاهتمام بتطبيق ونشر ثقافة التحسين المستمر في الشركات قيد الدراسة.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

وكانت القيمة الإحصائية المناظرة لها (0.000)، وهذا يدل أن التأثير ذو دلالة معنوية؛ لأنه أقل من مستوى المعنوية (5%)، وقد تم اختبار فرضيات الدراسة الفرعية كما يلي:

أ-الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعث تنظيم موقع العمل على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين. ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لدراسة لبعث تنظيم موقع العمل على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين. وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (9):

من خلال النتائج في الجدول رقم (8) ومن خلال قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) يتبين أن المتغير المستقل (الإدارة الرشيقة) استطاع تفسير (73.6%)، من الاختلاف في المتغير التابع (ممارسات الاحتواء العالي)، في حين بلغت قيمة (F) (382.32)، عند مستوى دلالة (0.000)، والتي تعتبر أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وبذلك يتم رفض الفرضية، التي تنص على عدم وجود أثر للإدارة الرشيقة على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي لدى العاملين، وكذلك تبين نتائج معاملات الانحدار أن هناك تأثيراً إيجابياً للإدارة الرشيقة على ممارسات الاحتواء العالي، وبلغت قيمة (t) (19.553).

جدول رقم (9) اختبار الفرضية الفرعية الأولى

القيمة الاحتمالية	قيمة (F)	قيمة ( $R^2$ )	القيمة الاحتمالية	قيمة إحصائية (t)	معامل الانحدار	النموذج
0.000	185.100	0.575	0.000	5.306	0.966	الثابت
			0.000	13.607	0.700	تنظيم موقع العمل

تبين نتائج معاملات الانحدار في الجدول رقم (9) أن هناك تأثيراً إيجابياً لتنظيم موقع العمل على ممارسات الاحتواء العالي، وبأن هذا التأثير كان ذا دلالة معنوية؛ وذلك لأن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (5%)، وعليه ترفض الفرضية الفرعية الأولى، التي تنص على عدم وجود تأثير لبعده تنظيم موقع العمل على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين.

### ب- الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التحسين المستمر على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين. ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لدراسة لبعده التحسين المستمر على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (10) اختبار الفرضية الفرعية الثانية

القيمة الاحتمالية	قيمة (F)	قيمة (R <sup>2</sup> )	القيمة الاحتمالية	قيمة إحصائية (t)	معامل الانحدار	النموذج
0.000	90.869	0.399	0.000	5.083	1.193	الثابت
			0.000	9.533	0.619	التحسين المستمر

على عدم وجود تأثير لبعده التحسين المستمر على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين.

### ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده العاملين متعددي

وفقاً للنتائج الخاصة بمعاملات الانحدار في الجدول رقم (10)، كان التأثير ذو دلالة معنوية؛ لأن القيمة الاحتمالية كانت أقل من مستوى المعنوية (5%)، وعليه ترفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص

العاملين متعددي الوظائف على  
ممارسات الاحتواء العالي للعاملين،  
وكانت النتائج كما هي موضحة  
بالجدول التالي:

الوظائف على ممارسات الاحتواء  
العالي للعاملين. ومن أجل اختبار هذه  
الفرضية تم استخدام أسلوب  
الانحدار الخطي البسيط لدراسة لبعدها

جدول (11) اختبار الفرضية الفرعية الثالث

القيمة الاحتمالية	قيمة (F)	قيمة (R <sup>2</sup> )	القيمة الاحتمالية	قيمة إحصائية (t)	معامل الانحدار	النموذج
0.000	127.126	0.481	0.000	6.457	1.253	الثابت
			0.000	11.275	0.645	العاملين متعددي الوظائف

#### د-الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة  
إحصائية لبعدها العمل القياسي على  
ممارسات الاحتواء العالي للعاملين.  
ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم  
استخدام أسلوب الانحدار الخطي  
البسيط لدراسة لبعدها العمل القياسي  
على ممارسات الاحتواء العالي  
للعاملين، وكان النتائج كما هي  
موضحة بالجدول التالي:

أظهرت النتائج الخاصة  
بمعاملات الانحدار في الجدول رقم  
(11)، قد يكون هذا التأثير إيجابيا  
للعاملين متعددي الوظائف على  
ممارسات الاحتواء العالي؛ ذلك لأن  
القيمة الاحتمالية أقل من مستوى  
المعنوية (5%)، وعليه تم رفض  
الفرضية الفرعية الثالثة في الدراسة،  
التي تنص على عدم وجود تأثير لبعدها  
العاملين متعددي الوظائف على  
ممارسات الاحتواء العالي للعاملين.

جدول (12) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة



القيمة الاحتمالية	قيمة (F)	قيمة (R <sup>2</sup> )	القيمة الاحتمالية	قيمة إحصائية (t)	معامل الانحدار	النموذج
7.338	1.243	0.553	0.000	7.338	1.243	الثابت
			0.000	13.023	0.633	العمل القياسي

(النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، وتم استخدام اختبار (t) في حالة عينتين مستقلتين، لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، واختبار التباين الأحادي (ANOVA)، لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، للإجابة عن السؤال التالي: هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة وفقا للخصائص الشخصية والوظيفية (النوع، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

1. الفرق بين متوسطات استجابات المستقصي منهم تبعا للنوع:

ومن خلال النتائج الخاصة بمعاملات الانحدار في الجدول رقم (12) ادناه، كان التأثير ذا دلالة معنوية، ويدل ذلك على أنه كان للعمل القياسي تأثير إيجابي على ممارسات الاحتواء العالي؛ لأن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (5%)، وعليه تم رفض الفرضية الفرعية الرابعة في الدراسة التي تنص على عدم وجود تأثير لبعده العمل القياسي على ممارسات الاحتواء العالي للعاملين خامسا: الفروقات الإحصائية بين متوسطات إجابات العينة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المستقصي منهم حول متغيرات الدراسة، وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية

الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء  
العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى  
إلى متغير النوع.

تم استخدام اختبار (t)  
للعينات المستقلة للتأكد من وجود  
فروقات من عدمها بين متوسطات  
إجابات أفراد عينة الدراسة حول

الجدول رقم (13) نتيجة اختبار (t) للعينات المستقلة للفرق بين المتوسطات تبعا للنوع

المتغيرات	المتوسطات الحسابية		قيمة اختبار (t)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
	ذكور	إناث			
الإدارة الرشيقة	3.43	3.39	0.227	0.241	غير دال احصائيا
ممارسات الاحتواء العالي	3.40	3.29	0.646	0.110	غير دال احصائيا

للتحقق من وجود فروقات  
من عدمها بين المتوسطات حول الإدارة  
الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في  
الشركات قيد الدراسة تعزى للمستوى  
التعليقي (أقل من جامعي، مؤهل  
جامعي، ماجستير)، تم إجراء اختبار  
التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول  
رقم (14) يوضح نتائج الاختبار.

يوضح الجدول رقم (13) أنه  
لا توجد فروق معنوية ذات دلالة  
احصائية عند مستوى الدلالة المعنوية  
(0.05) بين متوسطات إجابات أفراد  
عينة الدراسة حول الإدارة الرشيقة  
وممارسات الاحتواء العالي في الشركات  
قيد الدراسة تعزى إلى النوع.

2. الفرق بين متوسطات اجابات  
المستقصي منهم تبعا للمستوى  
التعليقي:

الجدول رقم (14) نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعا للمستوى التعليقي

المتغيرات	المتوسطات الحسابية	قيمة اختبار (F)	القيمة الإحتمالية
-----------	--------------------	-----------------	-------------------



		ماجستير	مؤهل جامعي	أقل من جامعي	
0.527	0.643	3.44	3.39	3.55	الإدارة الرشيقة
0.383	0.968	3.37	3.35	3.55	ممارسات الاحتواء العالي

للتحقق من وجود فروقات من عددها بين متوسطات اجابات المستقصي منهم حول الإدارة الرشيقة، وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول رقم (15) يوضح نتائج الاختبار.

من خلال الجدول رقم (14) يوضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى إلى المستوى التعليمي.  
3. الفرق بين متوسطات إجابات المستقصي منهم تبعا لسنوات الخبرة:

الجدول رقم (15) نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعا لسنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية	قيمة اختبار (F)	المتوسطات الحسابية				المتغيرات
		من 15 سنة فأكثر	من 10 أقل من 15	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.067	2.436	3.65	3.39	3.28	3.52	الإدارة الرشيقة
0.069	4.033	3.75	3.29	3.21	3.48	ممارسات الاحتواء العالي

وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

يوضح الجدول رقم (15) بأنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الإدارة الرشيقة

الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى للمسمى الوظيفي تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول رقم (16) يوضح نتائج الاختبار.

4. الفرق بين متوسطات إجابات المستقصي منهم تبعاً للمسمى الوظيفي:  
للتحقق من وجود فروقات من عدمها بين المتوسطات حول الإدارة  
الجدول رقم (16) نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً للمسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية	قيمة اختبار (F)	المتوسطات الحسابية					المتغيرات
		مشرف إداري	مدير إدارة	رئيس قسم	رئيس وحدة	موظف	
0.906	0.255	3.45	3.29	3.49	3.35	3.45	الإدارة الرشيقة
0.989	0.079	3.35	3.28	3.42	3.42	3.38	ممارسات الاحتواء العالي

1. أظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي العام لممارسة المتغير المستقل (الإدارة الرشيقة) كان بمستوى مرتفع وقدر بقيمة بلغت (3.426)، وبانحراف معياري وأهمية نسبية، (0.62081)، (68.52%)، قد يشير ذلك إلى اهتمام الشركات قيد الدراسة بتطبيق وممارسة الإدارة الرشيقة من خلال أبعادها الأربعة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العاملين متعددي الوظائف، العمل القياسي)، وهذا قد يتفق مع

يوضح الجدول رقم (16) بأنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اجابات أفراد عينة الدراسة حول الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.  
11. النتائج:  
في هذا الجزء سوف نعرض أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، وكانت كالآتي:



4. تبين النتائج أن علاقة الارتباط بين إجمالي متغير الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي بلغت (0.858)، وهي علاقة ارتباط قوية موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05)، وعلى مستوى الأبعاد الفرعية لمتغير الإدارة الرشيقة فقد حققت (24) علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع المتغير التابع (ممارسات الاحتواء العالي) وأبعاده، وهذه النتائج قد تشير إلى أهمية دور الإدارة الرشيقة في تحقيق ممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة.

5. توضح النتائج أن معامل الارتباط الأعلى كان بين ممارسات الاحتواء العالي وتنظيم موقع العمل بقيمة (0.758)، يليه معامل الارتباط بين ممارسات الاحتواء العالي والعمل القياسي بلغ (0.744)، ومن ثم معامل الارتباط بين ممارسات الاحتواء العالي والعاملين متعددي الوظائف (0.694)،

دراسة (الدروقي والمدني، 2019)، ويختلف مع

2. دراسة (بلقرع وآخرون، 2021) ودراسة (المطيري، 2019) حيث كان المستوى العام لممارسة الإدارة الرشيقة في هذه الدراسات متوسط.

3. تشير النتائج إلى أن مستوى تطبيق ممارسات الاحتواء العالي كان متوسطاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام لهذا البعد إذ بلغ (3.387)، بانحراف معياري قدره (0.690)، وأهمية نسبية (67.75%)، مما قد يعني ذلك أن الشركات قيد الدراسة تتميز بثقافة تنظيمية لا تقوم على احتواء العاملين بالقدر الكافي، وهذا قد يتفق مع دراسة (السعداوي، 2022)، ودراسة (محمود، 2021)، ودراسة (عبد السلام والسيد، 2021)، ودراسة (ناجي، 2020)، ويختلف مع دراسة (بن عودة، 2018) ودراسة (حسين، 2018).



على ممارسات الاحتواء العالي بنسبة بلغت (73.6%).

7. توضح النتائج أن نتيجة اختبار (t) للعينات المستقلة لمتغير الإدارة الرشيقة بلغت (0.227) بقيمة احتمالية (0.241)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، وأن نتيجة اختبار (t) للعينات المستقلة لمتغير ممارسات الاحتواء العالي بلغت (0.646) بقيمة احتمالية (0.110)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، وعليه يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى إلى النوع وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مقيم، 2020).

8. تشير النتائج أن القيمة الاحتمالية والمناظرة لاختبار التباين الأحادي (F) أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%،

وكان الأقل ارتباطا بممارسات الاحتواء العالي هو بعد التحسين المستمر وقد يشير ذلك إلى ضرورة الاهتمام بتطبيق ونشر ثقافة التحسين المستمر في الشركات قيد الدراسة.

6. أظهرت النتائج أن بعد تنظيم موقع العمل كان أكثر بعداً من أبعاد الإدارة الرشيقة تأثيراً على ممارسات الاحتواء العالي حيث كانت نسبة هذا التأثير (57.5%)، وكان في المستوى الثاني من بين الأبعاد الأربعة المؤثر على ممارسات الاحتواء العالي هو بعد العمل القياسي بنسبة (55.3%)، ويليه كلا من بعدي العاملين متعددي الوظائف، والتحسين المستمر بنسبة تأثير (48.1%)، وقد يكشف ذلك على أن الإدارة الرشيقة بأبعادها الأربعة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العاملين متعددي الوظائف، العمل القياسي)، ذات تأثير إيجابي



الدراسة حول الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مقيم، 2020)، (المطيري، 2019).  
10. إن القيمة الاحتمالية والمناظرة لاختبار التباين الأحادي (F)، أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، حيث كانت القيمة الاحتمالية لمتغير الإدارة الرشيقة (0.906)، أما متغير ممارسات الاحتواء العالي فقد بلغت القيمة الاحتمالية الخاصة به (0.989) وهو أيضاً أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، وعليه يتضح بأنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الإدارة الرشيقة وممارسات الاحتواء العالي في الشركات قيد الدراسة تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مقيم، 2020).

حيث كانت القيمة الاحتمالية لمتغير الإدارة الرشيقة (0.527)، أما متغير ممارسات الاحتواء العالي فقد بلغت القيمة الاحتمالية الخاصة به (0.383)، وهو ما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المستهدفين بالدراسة حول متغير الإدارة الرشيقة تعزى لمتغير المستوى التعليمي تتفق هذه النتيجة مع دراسة (مقيم، 2020).  
9. تظهر النتائج أن القيمة الاحتمالية والمناظرة لاختبار التباين الأحادي (F)، أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، حيث كانت القيمة الاحتمالية لمتغير الإدارة الرشيقة (0.067)، أما متغير ممارسات الاحتواء العالي فقد بلغت القيمة الاحتمالية الخاصة به (0.069) وهو أيضاً أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%، وعليه يتضح بأنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة



تطبيقها في جميع عمليات الشركات  
محل الدراسة لما لها من دور كبير في  
انسيابية العمل بشكل مرن.

3. من خلال النتائج نوصي الشركات  
قيد الدراسة، إلى اكساب العاملين  
مهارات متنوعة من خلال تقديم برامج  
وورش تدريبية وتعليمية.

4. على إدارة الشركات قيد الدراسة، أن  
تضع معايير وإجراءات قياسية لكل  
عملية، من أجل أن تسهل على  
العاملين أداء أعمالهم.

5. التأكيد على إعادة النظر في نظام  
الحوافز ومنح المكافآت، وتوضيح  
الآلية المعتمدة في توزيعها للعاملين،  
الأمر الذي يساهم في زيادة مستوى  
الاحتواء لدى العاملين.

6. تعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات؛  
لأنها تعمل على تحسين العلاقة بين  
الإدارة والعاملين، وهذا ينعكس على  
تعزيز ممارسات الاحتواء العالي  
للعاملين في الشركات محل الدراسة.

## 12. التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت  
إليها الدراسة، صيغَت مجموعة من  
التوصيات التي من الممكن أن تساهم  
بشكل كبير في مساعدة الشركات في  
ممارسة الإدارة الرشيقة، وتطبيق  
ممارسات الاحتواء العالي، وهذه  
التوصيات تتمثل في الآتي:

1. على إدارة الشركات قيد الدراسة أن  
تقوم بنشر ثقافة إزالة الفاقد والهدر  
في الوقت للأنشطة والعمليات الإدارية  
والتنظيمية، وذلك من خلال نشر  
ثقافة التحسين المستمر بين العاملين،  
وقد يمكن تطبيق ذلك باعتماد  
الشركات قيد الدراسة للنتائج الخاصة  
بممارسات الاحتواء العالي أساساً  
للتحسين المستمر.

2. الاهتمام بتطبيق أداة العاملين  
متعددي الوظائف والعمل على



الرسوخ الوظيفي. دراسة ميدانية على العاملين بجامعة 6 أكتوبر. مجلة البحوث المالية والتجارية، 23(3): 359-406.

-الطلاع، سليمان؛ ناصر، سامي؛ مازن. 2017. البيئة الإبداعية وعلاقتها بالإدارة الرشيقة في الكليات التقنية العاملة في قطاع غزة. المؤتمر العلمي الثاني. الاستدامة وتعزيز البيئة الإبداعية في قطاع التعليم التقني فلسطين، ص 1-36.

-الهيئة العامة للاتصالات والمعلوماتية- ليبيا، (2021)، قرار المؤتمر الدولي رقم (83)، الصادر من الاتحاد الدولي للاتصالات، تم الاسترجاع من الهيئة العامة للاتصالات والمعلوماتية.

-الهيئة العامة للاتصالات والمعلوماتية- ليبيا، (2020)، قرار المؤتمر الدولي رقم (83)، الصادر من الإتحاد الدولي للاتصالات، تم الاسترجاع من الهيئة العامة للاتصالات والمعلوماتية.

7. تشير النتائج إلى أن مستوى ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في الشركات قيد الدراسة كان متوسطاً، ومن خلال هذه النتيجة نوصي الشركات قيد الدراسة، بضرورة الاهتمام بتطبيق هذه الممارسات المتمثلة في (الاندماج الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، المشاركة في المعلومات، المشاركة في العوائد)، لما لها من أهمية في تعزيز دور العاملين في مقر عملهم، وهذا قد يجعلهم أكثر انتماء للشركة التي يعملون بها، لأنها بذلك تعمل على تقديرهم والإهتمام بأخذ آرائهم وأفكارهم بعين الاعتبار، وبأن العامل في الشركة يعتبر عضواً مهماً فيها، ليس فقط واجبه تنفيذ المهام المطلوبة منه.

### قائمة المراجع:

#### 1. المراجع العربية:

-الشعراوي، نها. 2022. دور ممارسات الإدارة بالاحتواء العالي في تعزيز



<http://audit.gov.ly/home/reports>.

.php

-رزقي، رزق. 2019. أثر الإدارة الرشيقة

على أداء المؤسسات الاستشفائية

العمومية. رسالة ماجستير منشورة،

جامعة محمد خيضر، بسكرة في

الجزائر.

-ريب الله، محمد. 2013. واقع المشاركة

في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الجزائرية. مجلة

التنمية البشرية، 1(3): ص 32-50.

-مسلم، عبدالقادر؛ سليم، شذا،

(2018)، "الإدارة الرشيقة ودورها في

تحقيق الإبداع لدى العاملين في شركة

جوال بمحافظة غزة"، ص 1-32.

-محمود، مي. 2021. أثر ممارسات

الاحتواء العالي في تعزيز الرشاقة

التنظيمية. المجلة العربية للإدارة،

14(1): ص 209-227.

-كرتات، رقية. 2019. متطلبات

ومعوقات تطبيق الإدارة الرشيقة

-أبو ليفة، سناء. 2016. علاقة الإدارة

بالاحتواء العالي في تعزيز الإبداع

الإداري دراسة ميدانية مطبقة على

شركة أسيوط لتكرير البترول. المجلة

العربية للإدارة، 36(1): ص 279-305.

-بلقرع، فاطنة؛ يحي، نجاة؛ جوال،

محمد. 2021. أثر الإدارة الرشيقة على

تحقيق ممارسات الإحتواء العالي

للعاملين دراسة ميدانية بالمديرية

المركزية لتوزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

مجلة التنظيم والعمل، 3(9): ص 102-

119.

-ديوان المحاسبة الليبي، (2019)،

التقرير العام لسنة 2019، باب قطاع

الاتصالات، ص 864، تم الإسترجاع

من <http://audit.gov.ly/home/repo>

rt.php

-ديوان المحاسبة الليبي، (2018)،

التقرير العام لسنة 2018، باب قطاع

الاتصالات، ص 707، تم الإسترجاع

من



- employees' intention to quit among administrative personnel at the University of Fort Hare in South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5), 129-144.
- Song, W., Yu, H., & Qu, Q. 2021. High involvement work systems and organizational performance: the role of knowledge combination capability and interaction orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(7), 1566-1590.
- Thomas, Tuner, and Christine Cross. 2018. Do high involvement work practices affect employee earnings in union and nonunion settings in the Irish private sector. *Personnel Review*, Vol. 47, No. 2, p. 462-478.
- بجامعة الملك خالد. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*, 6(1)، ص 37-46.
2. المراجع الأجنبية:
- Armstrong. M. 2009. *Handbook of human resource management practice*, London, British Library.
- Edwinah. 2013. Employee involvement and organizational effectiveness. *Journal of Management Development*, Vol. 32, No. 7, p. 662.
- Giles, Lansier. 2007. *Lean manufacturing (système de production a haute performance) dans les industries travaillant en juste a temps avec flux régulés partak time (rythme de la consommation de client)*. *la revue des sciences de gestion*, (n° 223): 99-108.
- Mxenge, S. V., Dywili, M., & Bazona, S. 2014. Job engagement and



-Zacharatos,,A.,Barling,,J.,.&  
Iverson,,R.,D.,.2005.,High-  
performance.work.systems.and  
occupational.safety.,Journal.of  
applied psychology, 90(1),

Walter,,V.,.2017.,Démarche.d'amé  
lioration.de.la.qualité.des.activité  
s.pharmaceutiques.dans.les.essai  
s.cliniques.:nouvelle.approche.pa  
r.le lean management. DUMAS.



## درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة

د.د. صباح إبراهيم حمد، د.د. باكرة عبد العليم محمد.

1. أستاذ مساعد بكلية الاقتصاد - جامعة بنغازي - [sabah.almosrati@uob.edu.ly](mailto:sabah.almosrati@uob.edu.ly)

2. محاضر بكلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار - [bakra.abdulalim@omu.edu.ly](mailto:bakra.abdulalim@omu.edu.ly)

DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6800>

Published: 27.07.2024

### معلومات المقالة:

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات المهنة،  
أعضاء هيئة التدريس، كلية الاقتصاد،  
جامعة بنغازي، جامعة عمر المختار.

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي (البعد الشخصي، الأنظمة والتعليمات الجامعية، العلاقة مع الطلبة، التدريس) من وجهة نظر الطلبة، بالإضافة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً للمتغيرات الشخصية (النوع، الجامعة، التخصص)، ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الباحثان على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من الطلبة المتوقع تخرجهم للفصل الدراسي خريف 2022، والبالغ عددهم (736) طالب وطالبة، بالكليات قيد الدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (254) مفردة، تم توزيع الاستبانة على مفردات عينة الدراسة، وتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة كانت مرتفعة على المستويين الكلي والبعدي، كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تعزى لمتغير النوع ولصالح الطالبات، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغيري الكلية والتخصص، وفي ضوء النتائج السابقة قدمت الدراسة جملة من التوصيات.

202©4 .Benghazi. University.  
This.open.Access.article.is  
Distributed under a  
[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.



**Practice degree of Faculty Members at the Faculties of Economics in Benghazi and Omar Al-Mukhtar Universities for the Ethics of the University Education Profession from the student's Point of View**

<sup>1</sup>Dr. Sabah Ibrahim hamad, <sup>2</sup> Dr. Bakra Abdulalim.

1. Assistant Professor Business Administration Faculty of Economics, University of Benghazi.
2. Lecturer Business Administration Faculty of Economics, University of Omar Al-Mukhta.

## Abstract

This study aims to identify practice degree of faculty members at the Faculties of Economics in Benghazi and Omar Al-Mukhtar Universities for the ethics of university education profession (personal dimension, university regulations and instructions, relationship with students, and teaching) from the student's point of view. In addition to revealing the significance of differences between the averages of responses of the study sample about the degree of practice of faculty members at the Faculties of Economics in Benghazi and Omar Al-Mukhtar Universities for the ethics of university education profession according to personal variables (gender, university, specialization). To achieve this, the study followed a descriptive-analytical approach and relied on the questionnaire as a tool for collecting study data. The study population consists of students expected to graduate for the fall 2022 semester, the number of them is (736) students, both male and female, at the faculties under study, A stratified random sample of (254) individuals was selected, and the questionnaire was distributed on the study sample. The study data was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The study showed a number of results, including: the degree of practice of faculty members at the Faculties of Economics in Benghazi and Omar Al-Mukhtar Universities for the ethics of university education profession from the students' point of view was high on both total and dimensional levels, The results also show that there were significant differences between the averages of responses of the study sample about the degree of practice of faculty members at the Faculties of Economics in Benghazi and Omar Al-Mukhtar Universities for the ethics of university education profession due to gender variable and in favor of female students, while there are no significant differences due to the faculty and specialization variables. Finally, in light of the previous results, this study presented a number of recommendations.

**Keywords:** ethics of university education, professional ethics, faculty members, Faculty of Economics, University of Benghazi, and Omar Al-Mukhtar University.



## مقدمة

ورخائها، وهذا ما جعل مهنته تسمو فوق كل مهنة (بلحسين، 2020: 249). وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الأستاذ الجامعي، لأنها تشكل لديه رقيباً داخلياً وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله، ويُقوم أداءه وعلاقاته مع الآخرين تقويماً ذاتياً يعينه على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجها ليكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذاته ومع مهنته، ومع الآخرين. وأن الالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف. (القدسي والصباري، 2020: 135-136).

يضمن له حياة كريمة من الناحية المالية، وتوفير السكن اللائق به، فضلاً عن الحرية الأكاديمية والأجواء العلمية التي يستطيع فيها تأدية واجباته، دون ضغوط وبكل شفافية وشعور بالمسؤولية. إن توفير ذلك من شأنه تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، والعمل على صيانتها والحفاظ عليها، وحماية

لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد وأخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الأفراد المنتسبين لها، لأن ذلك يساعدهم على السير قدماً نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفعالية (قشام وشقراني، 2019: 358). إن مهنة الأستاذ الجامعي تتمثل في خدمة العلم والمجتمع، فهو يُبني أفكار الناشئين والشباب ويوقظ مشاعرهم ويُحيي عقولهم ويرقي بإدراكهم، إنه عدة الأمة في سرائها وضرائها وشدها إذ يتحدد مقدار انتماء الأستاذ لمهنته بموجب درجة التزامه بقواعد تلك ويتحمل الأستاذ الجامعي المسؤولية الأولى للحفاظ على أخلاقيات مهنته، والعمل على صيانتها، ورفعها بقيم وممارسات راقية، والحرص الدؤوب على تجنب كل ما من شأنه المساس بسمعة هذه المهنة النبيلة، والأستاذ الجامعي عامة، وسمعته الشخصية خاصة. وذلك يمكن أن يتحقق حينما توفر المؤسسة الجامعية للأستاذ الجامعي كل ما



العلمية النبيلة. (قشام وشقراني، 2019: 371).

الدراسة من طلبة الجامعة من السنة الأولى إلى السنة الرابعة، وقد بلغ عددهم (950) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيعها على عينة عشوائية من ثلاث كليات هي (كلية العلوم الإدارية، كلية العلوم الإنسانية، كلية القانون) وقد بلغ حجم العينة العشوائية التطبيقية (218) مفردة، أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة بدرجة كبيرة، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغيري النوع، ومستوى الدراسة، في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة

الأستاذ الجامعي من الانزلاق في مزالق خطيرة تضره شخصياً، وتضر أخلاقيات مهنته تسعى الدراسة الحالية للتعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعتي بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

1.الدراسات السابقة:

-دراسة (علاونه، 2021)، بعنوان: "درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الاستقلال بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة"

استهدفت الدراسة التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة، والتعرف على ما اذا كانت هناك فروق في إجابات الباحثين حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغيرات (النوع، مستوى الدراسة، التخصص)، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع



هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر الطلبة مرتفعة في مجال علاقتهم بطلابهم، بمتوسط حسابي (3.40)، وبدرجة متوسطة في مجال علاقتهم بمهنتهم، وبمتوسط حسابي (3.21)، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تصورات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغيري (النوع، الكلية)

-دراسة (درويش، 2019)، بعنوان: "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات"

استهدفت الدراسة التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات من خلال ثلاثة مجالات (أخلاقيات المهنة المتعلقة بمهنة عضو هيئة التدريس، الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس، العلاقات

الاستقلال بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة تعزى إلى متغير التخصص.

-دراسة (القدسي والصباري، 2020)، بعنوان: "مدى إلتزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب"

استهدفت الدراسة التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هدف الدراسة، واعتمدا على استبانة متكونة من مجالين (مجال علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة ومجال علاقته بمهنته) التي أعدها لهذا الغرض، كأداة لجمع البيانات المطلوبة للدراسة، وبلغ حجم العينة (240) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.31)، وأن درجة التزام أعضاء



الإنسانية مع الطلبة في المرتبة الأخيرة وبدرجة إلزام متوسطة وبمتوسط حسابي (3.41). كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) (تعزى لأثر الكلية في جميع المجالات، باستثناء الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس، وجاءت الفروق لصالح الكليات العلمية في العلاقات الإنسانية مع الطالب، بينما جاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية في أخلاقيات المهنة المتعلقة بمهنة عضو هيئة التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر المستوى الدراسي في جميع المجالات.

-دراسة (بدرخان، 2018)، بعنوان: "واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية لأخلاقيات العمل الجامعي من وجهة نظر الطلبة"

استهدفت الدراسة التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية لأخلاقيات العمل الجامعي من وجهة نظر الطلبة، والتعرف على الفروق في

الإنسانية مع الطلبة)، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع الطالبات بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية، البالغ عددهن (3888) طالبة، وبلغ حجم العينة العشوائية التي تم اختيارها من كلية التربية بتخصصاتها المختلفة (369) مفردة، كما اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض، وأوضحت نتائج الدراسة أن درجة إلزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.60)، وأن مجال أخلاقيات المهنة المتعلقة بمهنة عضو هيئة التدريس جاءت في المرتبة الأولى بدرجة إلزام مرتفعة بمتوسط حسابي (3.69)، يليه مجال الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس بدرجة إلزام متوسطة وبمتوسط حسابي (3.62)، بينما جاء مجال العلاقات



إحصائية تبعا لنوع الجامعة والتخصص باستثناء مجال أساليب التعامل والعلاقة مع الطلبة، حين تبين وجود فروق في تقديرات الطلبة لهذا المجال تعزى لنوع الجامعة ولصالح الجامعات الخاصة.

-دراسة (السالم، 2017)، بعنوان: "واقع إلترام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات"

استهدفت الدراسة التعرف على واقع إلترام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، كما استهدفت الدراسة معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إلترام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم وفقاً لاختلاف النوع والكلية. ولتحقيق ذلك تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي واستخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة للدراسة. وأوضحت نتائج الدراسة أن درجة إلترام عضو هيئة

تقديرات الطلبة تبعا لمتغيري نوع الجامعة والتخصص، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من الطلبة بالجامعة الأردنية وعمان الأهلية، وبلغ حجم العينة (853) مفردة، وقد طورت الباحثة استبانة مكونة من (33) فقرة موزعة على مجالات اخلاقيات العمل الأربعة (مجال الأنظمة والتعليمات الجامعية، المجال الشخصي، مجال التدريس، مجال أساليب التعامل والعلاقة مع الطلبة)، توصلت الدراسة لنتائج أهمها: أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات العمل الجامعي مرتفعة، وجاءت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس مرتفعة لثلاثة مجالات وهي: مجال الأنظمة والتعليمات الجامعية، يليه المجال، ويلييه مجال التدريس، بينما جاءت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمجال أساليب التعامل والعلاقة مع الطلبة بدرجة متوسطة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق في تقديرات الطلبة ذات دلالة



طالباً بقسم التربية الخاصة، وقد اتبع الباحث أسلوب الحصر الشامل، وذلك بتطبيق أداة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وبعد التطبيق الميداني حصل الباحث على (429) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وهي تمثل نسبته (58.6%) من إجمالي مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالدوامي بأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة بمتوسط (3.92). وأن أكثر مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة مرتبة تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها العلاقات الإنسانية مع الطلبة، مجال التعليم والتعلم، مجال الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس. كما توصلت الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في اتجاهات مفردات العينة حول أخلاقيات عضو هيئة التدريس المتعلق بالمجالات الثلاثة باختلاف متغير التخصص ولصالح تخصص اللغة العربية. وأيضاً وجود فروق

التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بطلابه من وجهة نظر أفراد العينة كانت عالية، بينما درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بمهنته كانت متوسطة، كما أكدت الدراسة وجود فرق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع لصالح الطالبات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الكلية.

-دراسة (العتيبي، 2017)، بعنوان: "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالدوامي بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها".

استهدفت الدراسة الوقوف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالدوامي بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها في ضوء متغيري التخصص، والمستوى الأكاديمي. تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع طلبة كلية التربية بالدوامي والبالغ عددهم (749) طالباً منهم (265) طالباً بقسم اللغة العربية، و(484)



الطلبة، وبيان درجة اختلاف التزام أعضاء هيئة التدريس في أقسام الخدمة الإجتماعية في الجامعات الأردنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة تبعاً لمتغيرات الجنس، المستوى الدراسي، الجامعة، ولتحقيق ذلك تم إجراء دراسة مسحية لكافة الطلبة المسجلين للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2015/2016) والبالغ عددهم (255) طالب وطالبة في قسم الخدمة الإجتماعية من كلية الأميرة رحمة الجامعية، والجامعة الأردنية باستثناء طلبة السنة الأولى، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية. وأظهرت نتائج الدراسة أن التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة على المستويين الكلي والبعدي ، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (ألفا=0.05) في تقديرات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس في

ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (أخلاقيات عضو هيئة التدريس المتعلقة بالعلاقات الإنسانية مع الطلبة، أخلاقيات عضو هيئة التدريس المتعلقة بالتعليم والتعلم، أخلاقيات عضو هيئة التدريس المتعلقة بالصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس) باختلاف متغير المستوى الأكاديمي، لصالح الذين مستواهم التعليمي من الأول إلى الرابع.

-دراسة (الهلالا وآخرون، 2017)، بعنوان: "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في أقسام الخدمة الإجتماعية في الجامعات الأردنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة (جامعتنا الأردنية والبلقاء أنموذجاً)"

استهدفت الدراسة التعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في أقسام الخدمة الاجتماعية في الجامعات الأردنية (جامعتنا الأردنية والبلقاء أنموذجاً) بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر



الطلاب، ولتحقيق ذلك تم تطوير استبانة طبقت على عينة بلغ حجمها (340) مفردة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلاب على المستوى الكلي ومستوى كل مجال جاءت بدرجة متوسطة. وقد احتل مجال التعليم والتعلم المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية مجال الصفات الشخصية، واحتل مجال العلاقات الإنسانية المرتبة الأخيرة.

التعقيب على الدراسات السابقة:  
من خلال استعراض الدراسات السابقة،  
يتبين أن:

- كل الدراسات السابقة سعت للتعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، وتتفق الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في هذا الجانب.

- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (بدرخان، 2017) في أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (البعد الشخصي، الأنظمة

أقسام الخدمة الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير الجنس، وكانت لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات الطلبة لدرجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس في أقسام الخدمة الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير الجامعة، لصالح جامعة البلقاء، وبينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في تقديرات الطلبة لدرجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس في أقسام الخدمة الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

-دراسة (العلياني، 2013)، بعنوان: "مدى إلتزام عضو هيئة التدريس بكلية الجيل الجامعية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلاب"

استهدفت الدراسة التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية الجيل الجامعية بأخلاقيات مهنة التدريس (التعليم والتعلم، الصفات الشخصية، العلاقات الإنسانية) من وجهة نظر



- أوضحت نتائج الدراسات السابقة وجود تفاوت في درجة إلزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي.

- بعض الدراسات السابقة تناولت موضوع أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي في الأقسام العلمية كدراسة (الهلالات وآخرون، 2017)، وبعضها في كلية معينة بأحد الجامعات كدراسة (درويش، 2019)، (العتيبي، 2017) ودراسة (العلياني، 2013)، وبعضها في عدة كليات بنفس الجامعة كدراسة (علاونه، 2021)، (القدسي والصباري، 2020) ودراسة (السالم، 2017) وبعضها في أكثر من جامعة كدراسة (بدرخان، 2018)، وبالتالي فإن الدراسة الحالية اختلفت مع الدراسات السابقة في مجال التطبيق، حيث تم تطبيق الدراسة الحالية على كليات الاقتصاد، كما اختلفت عنها في بيئة التطبيق، حيث طبقت الدراسة الحالية على جامعتي بنغازي وعمر المختار بليبيا.

والتعليمات، العلاقة مع الطلبة، التدريس)، بينما اختلفت مع باقي الدراسات في عدد الأبعاد المشمولة بالدراسة كدراسة (علاونه، 2021)، دراسة (القدسي والصباري، 2020)، دراسة (درويش، 2019)، دراسة (الهلالات، 2017)، دراسة (العتيبي، 2017)، دراسة (السالم، 2017).

- اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في دراسة درجة إلزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي في ضوء متغيرات (النوع، التخصص) كدراسة (القدسي والصباري، 2020)، (بدر خان، 2018) ودراسة (العتيبي، 2017).

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتماد الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة.

- اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة، المتمثل في الطلبة والطالبات.



عن التعليم العلمي والأخلاقي للطلبة، ولذلك لابد ان تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التعليم، ويجب ان يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بها بدرجة عالية من الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم ليكونوا قدوة حسنة للطلبة والمجتمع.

وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات العمل متوسطة، كدراسة (القدسي والصابري، 2020)، دراسة (درويش، 2019)، دراسة (العلياني، 2013)، كما أوصت العديد من الدراسات كدراسة (بدرخان، 2018)، دراسة (السالم، 2017)، بإجراء المزيد من الدراسات للكشف عن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بأخلاقيات المهنة.

وكون الباحثان ضمن أعضاء هيئة التدريس بالكليات المبحوثة، فقد لاحظنا أن هناك قصوراً فيما يتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، وشيوع العديد من السلوكيات السلبية من بعض أعضاء هيئة

- على الرغم من وجود بعض الدراسات المحلية التي تناولت موضوع أخلاقيات عضو هيئة التدريس، إلا أنها لم تتناول هذا الموضوع من وجهة نظر الطلبة، وهذا مما يميز الدراسة الحالية.  
1. مشكلة الدراسة:

لقد اصبحت الجامعات مؤسسات لا يمكن للمجتمع العيش بدونها في هذا العصر، فهي التي تعد الافراد في مختلف التخصصات العلمية ليتولوا مسؤولية ادارة الحياة فيه (المحضر، 2017: 309). ويعد عضو هيئة التدريس العنصر الفاعل في تحقيق وظائف الجامعة الرئيسة الثلاث: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، بما يقدمه من إنتاج علمي، وبما يقوم به من مشاركة في اتخاذ القرارات، والإشراف على نشاطات الطالب وامتحاناتهم، وقيامه بالأدوار المتعددة منه، فهو القدوة، والمثل الأعلى لطلابه. (الثبيتي، والقرني، 1993). ويؤكد العلاونة (2021) على ضرورة أن تكون الجامعة منظمة أخلاقية، لأنها المسؤولة



1.2. أسئلة الدراسة: تحاول هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:  
- ما هي درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي (البعد الشخصي، الأنظمة والتعليمات، العلاقة مع الطلبة، التدريس) من وجهة نظر الطلبة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً للمتغيرات الشخصية (النوع، الجامعة والتخصص)؟

2.2. أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي (البعد الشخصي،

التدريس التي تتنافى مع الأخلاقيات التي يجب أن يتمتع بها الأستاذ الجامعي، ومنها: عدم المرونة في تقبل الآراء ووجهات النظر المخالفة، تنامي الصراعات بين أعضاء هيئة التدريس، التأخير والغياب، عدم الالتزام بتوقيت المحاضرات، عدم الإلتزام بالساعات المكتبية، الجمع بين العمل بالكلية والعمل في الجامعات الخاصة، ضعف الكفاءة التدريسية، عدم العدالة والموضوعية في تقييم الطلبة، التساهل مع الطلبة، مقابل التشدد لدى البعض الآخر، ومما لاشك فيه أن هذه السلوكيات اللاأخلاقية تنعكس سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس لمهامهم وعلى جودة العملية التعليمية، مما يعيق قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها. وبناءً على ما سبق فإن هذه الدراسة تسعى لتسليط الضوء على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة.



معه بتعزيز نواحي القوة ومعالجة نواحي القصور فيه.

- تأمل الباحثان أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبتين المحلية والعربية فيما يتعلق بموضوع أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي.

4.2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعتي بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير النوع.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعتي بنغازي

الأنظمة والتعليمات، العلاقة مع الطلبة، التدريس) من وجهة نظر الطلبة.

- التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعتي بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً للمتغيرات الشخصية (النوع، الجامعة والتخصص).

3.2. أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله (أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي).

- النتائج التي ستكشف عنها الدراسة الحالية حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالكليات المبحوثة لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، ستفيد متخذي القرار بتلك الكليات بوجه خاص وبالجامعات التي تنتمي إليها بشكل عام في معرفة درجة ممارسة أعضاء هيئاتها التدريسية لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، وبالتالي التعامل



التعليم الجامعي هو العملية التعليمية التي تُعني بنمو الطالب نمواً متكاملًا عقلياً، وجدانياً ومهارياً، وبتكامل شخصيته من مختلف الجوانب. ويؤكد بدرخان، (2018) أن أخلاقيات التعليم الجامعي تعكس قيماً متراكمة وخبرة وممارسة تتطور باستمرار، لذا فإن التعليم الجامعي والقيم المرتكزة عليهما هي ثمرة جهود المجتمعات البشرية.

عرفها بطاح (2006) بأنها: "جملة الأسس والمبادئ والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستها لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى المهنة، وعلى حقوق المنتسبين لها".

وعرفها زيدان (2014) بأنها: "مجموعة من الأسس الأخلاقية التي تعتمدها المنظمة في سياق عملها، وتدعو العاملين بها للتكيف معها، بحيث تصبح قواعد الإلتزام الأدبي بها جزءاً أساسياً من حياتهم المهنية".

وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير الجامعة.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير التخصص.

### 1. الجانب النظري للدراسة:

1.3. مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي:

إن مقومات أية مهنة تقتضي وجود أخلاقيات مهنية، يلتزم أصحابها بتطبيقها في سلوكهم اليومي، وحفاظاً على مستوى المهنة ورفعاً لشأنها، يقوم أعضاء المهنة على الإلتزام بمجموعة من الأصول والقواعد تشكل الأخلاق المهنية (بن صافي، 2006: 17). ويرى القدسي والصباري (2020) أن



2. أخلاقيات الواجب: هي

التي تقوم على القيم النسبية والوسيلة (Instrumental)، والأساس فيما غير محدد في بيئتها المحدودة، فهي مفهوم قانوني تنظيمي بالنسبة للعاملين، ويتعلق بما تحدده لوائح وأنظمة المنظمة من واجبات. وهي ترتبط بالموازنة ما بين الواجبات والمسؤوليات ومبادلة التكلفة والعائد، على مستوى الفرد مقابل الشركة، أو على مستوى الشركة مقابل الشركات الأخرى أو المجتمع، فأخلاقيات.

الواجب هي التي تغلب على قطاع الأعمال، فالولاء- على سبيل المثال- تنظر إليه أخلاقيات الواجب على أنه لا يرجع إلى سمعة أو مبدأ في الشركة، وإنما يرجع إلى الموازنة الدقيقة بين ما يخسره الفرد عند ترك الشركة وما يكسبه عند البقاء فيها.

3.3. مصادر أخلاقيات المهنة:

وعرفها الكبيسي وآخرون

(2014) بأنها: "نظام المبادئ الأخلاقية، وقواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم، فلكل مهنة أخلاقياتها، التي تشكلت وتنامت تدريجياً مع الزمن، إلى أن تم الاعتراف بها، وأصبحت معتمدة أديباً وقانونياً".

2.3. أنواع الأخلاقيات:

ميز نجم (2006: 52) بين

نوعين من الأخلاقيات وهما:

1. أخلاقيات المبدأ: هي التي

تقوم على القيم المطلقة والنهائية (Terminal) التي لا توسط ولا مبادلة ولا مساومة فيها، سواء بين الصواب والخطأ، أو بين صواب أفضل من صواب، أو بين خطأ أهون من خطأ. وهذا النوع من الأخلاقيات ينشد الوصول إلى درجات الكمال في القيم، فالصدق مطلوب، سواء أكان ذلك على حساب الذات أم على حساب الشركة أو المجتمع.



فإن هذا الاستبداد سيجد نفاقاً  
اجتماعياً.

3. المصدر الاجتماعي: لا شك

أن الهيئات التدريسية مجتمع صغير  
داخل مجتمع كبير، وللأخير قيم  
وعادات، أي أن نظامه الأخلاقي  
سيؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة  
في الأستاذ المعلم المري، فإنهم جاءوا  
من هذا المجتمع بكل إيجابيه وسلبياته.

4. المصدر الاقتصادي:

يعيش الاستاذ في حياة تتحكم فيها  
الأنشطة الاقتصادية التي تخضع  
للقيم المادية، ومن المعروف أن  
الأخلاق تزدهر في ظل استقرار  
سياسي واقتصادي واجتماعي  
ومؤسسي، وعليه، فإن تدهور الأوضاع  
الاقتصادية من شأنها أن تجعل  
الأساتذة يتبنون جملة من المبادئ  
التي تتعارض مع أخلاقيات المهنة،  
ولكنها تستجيب للأوضاع الاقتصادية  
السيئة، كالغش والرشوة إلى غير ذلك.

أهم المصادر أخلاقيات مهنة  
التعليم الجامعي:

1. المصدر الديني: فهو أهم

مصادر لأخلاقيات الأفراد بشكل عام،  
ففي المجتمع الليبي-كمجتمع إسلامي-  
يتحتم على الأستاذ النأي عن الكثير  
من التصرفات التي ينهي عنها الدين،  
ويتطلب هذا الأمر أن يراقب الأستاذ "  
المربي "نفسه ذاتياً، وذلك بخلاف باقي  
أنواع الرقابة، كالرقابة الاجتماعية، أو  
الإدارية إلى غير ذلك.

2. المصدر السياسي: من

الطبيعي أن يتأثر سلوك الأستاذ  
بخصائص وطبيعة البيئة في المحيط  
الذي يزاول مهنته فيه، حيث ينعكس  
الجو السياسي السائد عليه، فإذا كان  
جوا ديمقراطياً، فإن إرادته سوف  
تتحترم؛ لأن الصالح العام غاية  
سياسية، أما إذا كانت السلطة  
السياسية وفق نظام الحكم الفردي،



الاستقرار والراحة النفسية، من خلال شعورهم بالثقة بالنفس، والثقة بالعمل، مما ينعكس بالإيجاب على السلوك والأداء في مؤسسات التعليم العالي.

2. تدعم أخلاقيات العمل بيئة فريق العمل والجهود الجماعية المشتركة، مما يعود بالنفع على الفرد وعلى المؤسسة التعليمية وعلى المجتمع والبيئة.

3. الالتزام الأخلاقي فـي مؤسسات التعليم العالي يؤمنها ضد المخاطر، لوجود التزام بالشرعية والأنظمة، إنـ الالتزام بمواثيق والابتعاد عن المخالفات، والتمسك بالقانون، والقانون جوهره قيمة أخلاقية. بالإضافة إلى أن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع العاملين والمتعاملين مع مؤسسات التعليم العالي في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة - أخلاقياً؛ وبالتالي

5. المصدر الإداري: لا جدال في أن القيادة الإدارية الجيدة في الهيئة التدريسية، سواء كانت مدرسة أو معهد أو كلية أو جامعة، تسهم إلى حد كبير في إرساء قيم أخلاقية مهنية إذا كانت ديمقراطية، حيث تجسد مبدأ الحوار والمساواة وتضمن الحقوق لأصحابها، وتشجع على الالتزام بالواجبات وأدائها بأمانة متناهية. (العوجزي، 2019: 139-140)

1.3 أهمية أخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي:  
يذكر القحطاني (2019) نقلاً عن (أوبكر، 2010) أن خصوصية وأهمية الإلتزام الأخلاقي في مؤسسات التعليم العالي تعود إلى:

1. إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تقلل من التوترات والضغوط بين العاملين في مؤسسات التعليم العالي من أساتذة وموظفين، وتحقق



مما يؤدي إلى تحسين وتطوير المجتمع وتنميته، فتتوافر الفرص المتكافئة أمام الجميع، ويتم تنفيذ الأعمال بكل كفاءة وفعالية. وبالتالي فإن تفعيل قيم وأخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي سيمد الأنظمة السياسية والقضائية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية بحجم كبير من الأسس والمعايير الأخلاقية.

6. تواجه الأستاذ الجامعي العديد من المواقف التي تتضمن العديد من البدائل المتقاربة التي يمكن تبريرها جميعاً، لذلك تظهر الحاجة إلى وجود مرشد أو مرجع أخلاقي يساعد الأستاذ على اختياراته. وكثير من المواقف تتضمن الصراع بين الرؤى أو المصالح المتعارضة، وقد تتضمن العديد من النتائج المهمة بالنسبة للأطراف المختلفة، لذلك من الضروري وجود إطار أخلاقي قيمي

تنجح الممارسة الجيدة في طرد الممارسة الخاطئة من مهنة التعليم.

4. الالتزام بأخلاقيات العمل يؤدي إلى شيوع الرضا العام والولاء الوظيفي والمبني داخل هذه المؤسسات بين غالبية الأفراد نتيجة للعدالة في التعاملات والعقود وإسناد الأعمال وغيرها. بالإضافة إلى وجود ميثاق أخلاقي يلتزم به أصحاب المهنة في مؤسسات التعليم العالي يكون بمثابة مرجع أو دليل يسترشد به الجميع في تصرفاتهم، وفي تسوية خلافاتهم حول السلوك الواجب اتباعه، والممارسات التي يجب تجنبها والمحاسبة عليها عند عملها.

5. الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عدد من البرامج الأخرى مثل برامج التنمية البشرية، والجودة الشاملة، والتخطيط الاستراتيجي وغيرها، وهي تصب في دعم مؤسسات التعليم العالي وتنميتها.



الدراسي خريف 2022، والبالغ عددهم (736) طالب وطالبة، وكان (589) منهم من كلية الاقتصاد جامعة بنغازي، و(147) منهم من كلية الاقتصاد جامعة عمر المختار، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية، بلغ حجمها (254) مفردة، تم توزيع استمارات الاستبيان على مفردات عينة الدراسة، وكان عدد الاستمارات المستردة والصالحة للتحليل (189) استمارة، وقد بلغت بنسبة الإستجابة (74%)، والجدول التالي يبين مجتمع وعينة الدراسة.

يفكر ويتصرف الأستاذ من خلاله، ويرشد سلوكه للعمل الصحيح.  
**4. الطريقة والإجراءات:**

#### **1.4. منهج الدراسة:**

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل بيانات الدراسة، من مصادرها الأولية والثانوية.

#### **2.4. مجتمع وعينة الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من طلبة كليتي الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار المتوقع تخرجهم خلال الفصل

جدول رقم (1) مجتمع وعينة الدراسة

اجمالي المجتمع	كلية الاقتصاد جامعة عمر المختار	كلية الاقتصاد جامعة بنغازي	الكلية المجتمع والعينة
736	147	589	المجتمع
254	51	203	العينة

المصدر: من إعداد الباحثين

#### 1.3.4. صدق وثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أسئلة الإستمارة ومدى تجانسها وتناغمها مع مشكلة الدراسة ومدى إمكانية الإعتماد عليها في التحليل، تم تطبيق معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وللتأكد من صدق أداة الدراسة تم استخدام طريقة الصدق الذاتي، وتقاس عن طريق الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والجدول التالي يوضح معاملات الصدق والثبات لمجالات الدراسة الأربعة ولأداة ككل.

الجدول (2) قيم معاملات الثبات والصدق لأبعاد الدراسة

معامل الثبات	معامل الصدق	عدد الفقرات	المجالات
0.873	0.763	5	البعد الشخصي
0.867	0.752	8	الأنظمة والتعليمات
0.940	0.884	10	العلاقة مع الطلبة
0.941	0.885	10	التدريس
0.968	0.937	33	اخلاقيات العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على اختبارات الصدق والثبات.

والتعليمات، العلاقة مع الطلبة، التدريس) تراوحت بين (0.867-0.941) وهي قيم مرتفعة تفوق معيار قبول

#### 3.4. أداة الدراسة:

تم استخدام إستمارة الإستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة والتي وتكونت من جزئين هما:  
- البيانات الشخصية للمستجيبين: وتشمل (النوع، الجامعة، التخصص).  
- مقياس أخلاقيات العمل: ويشمل أربعة أبعاد وهي (البعد الشخصي، الأنظمة والتعليمات، العلاقة مع الطلبة، التدريس)، الذي استخدمه (بدرخان، 2018).

يتبين من الجدول رقم (2) أن معاملات ثبات المقياس لأبعاد الدراسة (البعد الشخصي، الأنظمة

لقياسه (أخلاقيات العمل الجامعي)،  
وعليه يمكن الإعتماد عليها في التحليل.  
**2.3.4. خصائص عينة الدراسة:**  
الجدول التالي يوضح توزيع  
مفردات عينة الدراسة حسب  
الخصائص الشخصية:

الإستمارة (0.60)، كما أن معاملات  
الصدق تراوحت بين (0.752-0.855)  
وهي قيم مرتفعة تفوق معيار قبول  
الإستمارة (0.60)، وهذا يعني أن الأداة  
متجانسة وأن الأسئلة تقيس ما أعدت

جدول رقم (3) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغيرات (النوع، الجامعة، التخصص)

المتغير	الخاصية	التكرار	النسبة
النوع	ذكور	101	%53.4
	إناث	88	%46.6
	المجموع	189	%100
الجامعة	جامعة بنغازي	144	%76.2
	جامعة عمر المختار	45	%23.8
	المجموع	189	%100
التخصص	اقتصاد	10	%5.3
	إدارة أعمال	57	%30.2
	محاسبة	77	%40.7
	تسويق	6	%3.2
	تمويل ومصارف	7	%3.7
	إدارة عامة	12	%6.3
	علوم سياسية	20	%10.6
	المجموع	189	%100

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على نتائج الدراسة الميدانية.

(101) مفردة من الذكور بنسبة  
(%53.4)، في حين بلغ عدد الإناث  
(88) مفردة بنسبة (% 46.6).

يتبين من الجدول رقم (3) أعلاه:  
- أن عدد مفردات عينة  
الدراسة بلغ (189) مفردة، منهم



إدارة أعمال، وأقلهم من قسم  
التسويق.

#### 4.4. المعالجة الإحصائية للبيانات:

قامت الباحثتان باستخدام  
بعض الأساليب الإحصائية لتحليل  
البيانات التي تم تجميعها بواسطة أداة  
الدراسة، حيث تم مراجعة الإستمارات  
وترميز الصالح منها للتحليل باستخدام  
مقياس ليكرت الخماسي (Likert  
scale)، ولحساب طول خلايا المقياس  
الخماسي يتم حساب المدى (5-1=4)،  
ومن ثم قسمته على عدد فئات  
المقياس (4/5=0.80)، بعدها يتم  
إضافة الناتج لأقل قيمة في المقياس  
لتحديد الحد الأعلى للخلية، والهدف  
من هذا الإجراء هو إعطاء الدرجات  
لكل إجابة على مقياسي ليكرت  
الخماسي كما هو موضح بالجدول  
التالي:

– أن (144) مفردة من مفردات  
عينة الدراسة من جامعة بنغازي  
بنسبة (76.2%)، في حين (45) مفردة  
من جامعة عمر المختار بنسبة  
(23.8%).

– أن عدد الطلبة بتخصص  
الإقتصاد (10) بنسبة (5.3%)، عدد  
الطلبة بتخصص إدارة الأعمال (57)  
بنسبة (30.2%)، عدد الطلبة  
بتخصص المحاسبة (77) بنسبة  
(40.7%)، عدد الطلبة بتخصص  
التسويق (6) بنسبة (3.2%)، عدد  
الطلبة بتخصص التمويل والمصارف  
(7) بنسبة (3.7%)، عدد الطلبة  
بتخصص الإدارة العامة (12) بنسبة  
(6.3%)، بينما عدد الطلبة بتخصص  
العلوم السياسية (20) بنسبة  
(10.6%).

– معظم مفردات عينة  
الدراسة من قسم المحاسبة، ثم قسم

جدول رقم (4) طول الخلية لمقياس ليكرت الخماسي ودرجة توفر متغيرات الدراسة

طول الخلية	الفئة في مقياس ليكرت	درجة ممارسة أخلاقيات العمل
من 1-1.80	غير موافق بشدة	منخفضة جداً
أكبر من 1.80-2.60	غير موافق	منخفضة
أكبر من 2.60-3.40	محايد	متوسطة
أكبر من 3.40-4.20	موافق	مرتفعة
أكبر من 4.20-5	موافق بشدة	مرتفعة جداً

المصدر من إعداد الباحثين

بعد الانتهاء من ترميز البيانات تم الاستعانة بالبرمجة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) (Statistical Packager for Social Sciences)، حيث تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها: الجداول التكرارية، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، المدى، اختبار T لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي.

5. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.5. تحليل نتائج الدراسة الميدانية لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي:

جدول رقم (5) استجابات مفردات عينة الدراسة حول أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي

م	أبعاد أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	البعد الشخصي	3.70	0.7528
2	الأنظمة والتعليمات	3.49	0.6883
3	العلاقة مع الطلبة	3.53	0.8212
4	التدريس	3.47	0.7983
	المتوسط العام لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي	3.53	0.6552

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج الدراسة الميدانية



المبحوثة، فقد جاء البعد الشخصي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.75) بدرجة مرتفعة، وجاء بعد العلاقة مع الطلبة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.82) بدرجة مرتفعة، بينما جاء بعد الأنظمة والتعليمات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (0.69) بدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاء بعد التدريس بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة كذلك. وفيما يلي سيتم تحليل نتائج الدراسة الميدانية لكل بعد من أبعاد الدراسة على حدى:

**1.1.5. تحليل نتائج الدراسة الميدانية للبعد الشخصي:**

تشير معطيات الجدول رقم (5) إلى أن المتوسط العام لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي كان مرتفعاً، حيث بلغ (3.53)، بانحراف معياري (0.6552)، مما يعني أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالكليات المبحوثة مرتفعة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (علاونة، 2021)، (درويش، 2019)، (بدرخان، 2018)، (العتيبي، 2017)، (الهلالات وآخرون، 2017) ودراسة (العلياني، 2013)، بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (القدسي والصابري، 2020)، التي جاءت متوسطة. وفيما يتعلق بترتيب أبعاد أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من حيث درجة ممارستها من قبل أعضاء هيئة التدريس بالكليات

جدول رقم (6) استجابات مفردات عينة الدراسة حول البعد الشخصي

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يهتم أعضاء هيئة التدريس بمظهرهم العام.	3.79	1.05
2	يتصف أعضاء هيئة التدريس بالهدوء والالتزان الانفعالي.	3.53	1.10
3	يمتاز أعضاء هيئة التدريس بسعة الاطلاع والمعرفة.	3.61	1.05
4	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بمستوى خلقي متميز في الألفاظ وأسلوب الحديث.	3.82	1.01
5	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالصدق والأمانة.	3.76	1.03
	المتوسط العام للبعد الشخصي	3.70	0.7528

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على نتائج الدراسة الميدانية

البعد بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.82)- (3.53)، وحازت الفقرة رقم (4) "يلتزم أعضاء هيئة التدريس بمستوى خلقي متميز في الألفاظ وأسلوب الحديث"، التي بلغ متوسطها (3.82) بانحراف معياري (1.01) في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (2) "يتصف أعضاء هيئة التدريس بالهدوء والالتزان الانفعالي" بمتوسط حسابي (3.53) وبانحراف معياري قدره (1.10) في المرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة أيضاً، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات المبحوثة يتميزون

تشير معطيات الجدول رقم (6) إلى أن المتوسط العام للبعد الشخصي جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.70) والانحراف المعياري (0.75)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (درويش، 2019)، (بدرخان، 2018) ودراسة (الهلالات وآخرون، 2017) ودراسة (العتيبي، 2017)، بينما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (العلياني، 2013) التي بينت أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات العمل المتعلقة بهذا الجانب كانت متوسطة، وجاءت كل فقرات هذا

بالصدق والأمانة وسعة الاطلاع  
والمعرفة، بالإضافة للهدوء والاتزان  
الإنفعالي.  
2.1.5. تحليل نتائج الدراسة الميدانية  
لمجال الأنظمة والتعليمات الجامعية:

بمستوى مرتفع من الصفات  
الشخصية التي تليق بأعضاء هيئة  
التدريس باعتبارهم نخبة المجتمع  
والقدوة لطلابهم، فهم يتميزون  
بأسلوب الحديث وحسن المنطق  
ويهتمون بمظهرهم العام ويلتزمون

جدول رقم (7) استجابات مفردات عينة الدراسة حول بعد الأنظمة والتعليمات الجامعية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يحرص أعضاء هيئة التدريس على الحضور للمحاضرات في مواعيدها المقررة.	3.50	1.17
2	يتبنى أعضاء هيئة التدريس أسلوب إدارة المحاضرات بشكل ديمقراطي.	3.29	1.12
3	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتنية ويشجعون الطلبة على مراجعتهم خلالها.	3.19	1.28
4	يتجنب أعضاء هيئة التدريس طرح مواضيع شكلية تستهلك وقت المحاضرة ولا تقدم أي معلومات ذات قيمة علمية للطلبة.	3.26	1.18
5	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بإنهاء المحاضرات في الوقت المقرر.	3.59	1.11
6	يطبق أعضاء هيئة التدريس التعليمات واللوائح الجامعية بدقة.	3.42	1.18
7	يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن استخدام ألفاظ غير مناسبة مع الطلبة.	3.98	1.05
8	يعتمد أعضاء هيئة التدريس منظومة قيمية في التعامل مع الآخرين.	3.66	1.01
	المتوسط العام لبعء الأنظمة والتعليمات الجامعية	3.49	0.6883

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على نتائج الدراسة الميدانية

الأنظمة والتعليمات الجامعية  
بجامعتي بنغازي وعمر المختار جاء

الجدول رقم (7) أعلاه تشير  
معطياته إلى أن المتوسط العام لبعء



معياري (1.17)، يلها الفقرة رقم (6) "يطبق أعضاء هيئة التدريس التعليمات واللوائح الجامعية بدقة" بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.18)، بينما جاءت ثلاث فقرات بدرجة متوسطة وهي الفقرات التالية: الفقرة رقم (2) "يتبنى أعضاء هيئة التدريس أسلوب إدارة المحاضرات بشكل ديمقراطي" بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (1.12)، يلها الفقرة رقم (4) "يتجنب أعضاء هيئة التدريس طرح مواضيع شكلية تستهلك وقت المحاضرة ولا تقدم أي معلومات ذات قيمة علمية للطلبة" بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.18)، وحازت الفقرة رقم (3) "يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية ويشجعون الطلبة على مراجعتهم خلالها" على أدنى متوسط حسابي (3.19) بانحراف معياري (1.28)، وتدل

مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.49) والانحراف (0.69)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بدرخان، 2018)، وقد حازت خمس فقرات في هذا البعد على درجة مرتفعة وهذه الفقرات على التوالي: الفقرة رقم (7) "يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن استخدام ألفاظ غير مناسبة مع الطلبة" بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.05)، يلها الفقرة رقم (8) "يعتمد أعضاء هيئة التدريس منظومة قيمية في التعامل مع الآخرين" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.01)، ثم الفقرة رقم (5) "يلتزم أعضاء هيئة التدريس بإنهاء المحاضرات في الوقت المقرر" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.11)، يلها الفقرة رقم (1) "يحرص أعضاء هيئة التدريس على الحضور للمحاضرات في مواعيدها المقررة" بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف



خارجة عن إطار المنهج لا تقدم أي فائدة علمية للطلبة، مما يسبب في إهدار وقت المحاضرات وعدم إدارتها بالشكل المطلوب، وتعزو الباحثان ذلك إلى طبيعة المقررات الدراسية، ففي المقررات النظرية قد يجد عضو هيئة التدريس نفسه ينحرف عن الموضوع الرئيسي للمحاضرة، وهذا يتطلب التحضير الجيد للمحاضرة وإدارتها بالشكل الذي يحق للطلبة أقصى استفادة.

### 3.1.5. تحليل نتائج الدراسة الميدانية لبعد العلاقة مع الطلبة:

الفقرات التي جاءت بدرجة متوسطة إلى قصور في إلترام أعضاء هيئة التدريس بالكليات المبحوثة بالساعات المكتبية وتعزو الباحثان ذلك إلى عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس سواء في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي أو بجامعة عمر المختار، كما أن القاعات المخصصة كاستراحة لأعضاء هيئة التدريس صغيرة ولا يمكن لأعضاء هيئة التدريس استخدامها للساعات المكتبية، بالإضافة لقيام بعض أعضاء هيئة التدريس بطرح موضوعات

جدول رقم (8) استجابات مفردات عينة الدراسة حول بعد العلاقة مع الطلبة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ينهي أعضاء هيئة التدريس عند الطلبة اتجاهات مرغوب فيها.	3.68	1.08
2	يتصف أعضاء هيئة التدريس بالتواضع واحترام مشاعر الطلبة.	3.59	1.12
3	يسعى أعضاء هيئة التدريس لرفع الروح المعنوية لدى الطلبة.	3.57	1.22
4	يشارك أعضاء هيئة التدريس في معالجة مشاكل الطلبة.	3.18	1.26
5	يحرص أعضاء هيئة التدريس على معاملة الطلبة بعدالة وانصاف.	3.39	1.21

1.36	3.10	يتعامل أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة على أساس أن لديهم مشاكلهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية كباقي الناس.	6
1.07	3.66	يحرص أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا مثلاً يحتذى به.	7
1.16	3.61	يتجنب أعضاء هيئة التدريس ذكر عيوب وزلات طلبتهم لدى الآخرين.	8
1.13	3.82	يحرص أعضاء هيئة التدريس على عدم إفشاء أسرار زملائهم أمام الطلبة.	9
1.09	3.70	يعمل أعضاء هيئة التدريس على بث روح التعاون بين الطلبة.	10
0.8212	3.53	المتوسط العام لبعدها مع الطلبة	

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على نتائج الدراسة الميدانية

هذه الفقرات مرتبة تنازلياً كالتالي:  
الفقرة رقم (9) "يحرص أعضاء هيئة التدريس على عدم إفشاء أسرار زملائهم أمام الطلبة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.13)، يليها الفقرة رقم (10) "يعمل أعضاء هيئة التدريس على بث روح التعاون بين الطلبة" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.09)، ثم الفقرة رقم (1) "ينمي اتجاهات مرغوب فيها" بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.08)، ثم الفقرة رقم (7) "يحرص

معطيات الجدول رقم (8) تشير إلى أن المتوسط العام لبعدها مع الطلبة في جامعتي بنغازي وعمر المختار جاء مرتفعاً، بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.82)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (العلوانة، 2012)، (القدسي والصباري، 2020)، (درويش، 2019)، (السالم، 2017)، (العتيبي، 2017)، بينما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (بدرخان، 2018)، وحازت سبع فقرات في هذا البعد على درجة مرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.82-3.57)، وجاءت



لطلبتهن ومثلاً يحتذى به قولاً وسلوكاً، فهم محل ثقة لطلبتهن، لا يتحدثون عن زلات الطلبة وغيوبهم للآخرين، يتسمون بالتواضع واحترام مشاعر الطلبة ويرفعون من روحهم المعنوية، بينما جاءت ثلاث فقرات بدرجة متوسطة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.10-3.39) وهذه الفقرات جاءت كالتالي: الفقرة رقم (5) "يحرص أعضاء هيئة التدريس على معاملة الطلبة بعدالة وانصاف" بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.21)، ثم الفقرة رقم (4) "يشارك أعضاء هيئة التدريس في معالجة مشاكل الطلبة" بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.26)، يليها الفقرة رقم (6) "يتعامل أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة على أساس أن لديهم مشاكلهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية كباقي الناس" بأقل متوسط حسابي (3.10) وانحراف

أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا مثلاً يحتذى به" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.07)، يليها الفقرة رقم (8) "يتجنب أعضاء هيئة التدريس ذكر عيوب وزلات طلبتهن لدى الآخرين" بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (1.16)، ثم الفقرة رقم (2) "يتصف أعضاء هيئة التدريس بالتواضع واحترام مشاعر الطلبة" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.12)، يليها الفقرة رقم (3) "يسعى أعضاء هيئة التدريس لرفع الروح المعنوية لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.22).

وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات المبحوثة حريصين على عدم أفشاء أسرار زملاء أمام الطلبة، يسعون لبث روح التعاون وتنمية الاتجاهات الإيجابية بين الطلبة، ويسعون لأن يكونوا قدوة



المحافظة على اتزانهم الانفعالي والفصل بين حياتهم الشخصية والوظيفية بسبب ما يواجهونه من ضغوط نفسية واجتماعية واقتصادية ، ولعل الأوضاع المريعة التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس نتيجة حرمانهم من حقوقهم التي كفلتها لهم القوانين واللوائح كالمشاركة في المؤتمرات الدولية، النشر في المجالات العالمية، إيقاف عجلة الإفاد لحملة الماجستير، إيقاف تنفيذ الشق الخارجي لإجازة التفرغ العلمي، عدم حصولهم على مستحقات التعاون والدراسات العليا والإشراف وتقييم الأبحاث ورسائل الماجستير، بالإضافة لضعف المرتبات وعدم وجود التأمين الصحي، الأمر الذي ينعكس سلباً على قدرة البعض على مراعاة مشاكل وظروف الطلبة.

**4.1.5. تحليل نتائج الدراسة الميدانية  
لبعد التدريس:**

معياري (1.36)، وتفسر الباحثان حصول هذه الفقرات على درجة متوسطة، بأن هناك بعضاً من أعضاء هيئة التدريس في الكليات المبحوثة لا يعتمدون مبدأ معاملة الطلبة بعدالة وإنصاف وإعطاء كل ذي حق حقه ، فنجد المحاباة والوساطة، التي هي نتاج لثقافة القبلية والجهوية.

وتغليب المصالح الشخصية التي باتت متجذرة في مجتمعنا، كما أن هناك قصوراً في مشاركة أعضاء هيئة التدريس في حل مشاكل الطلبة ، وتعزو الباحثان ذلك إلى احترام أعضاء هيئة التدريس للوائح والتعليمات المعمول بها في الكليات المبحوثة، باعتبار أن هذا الأمر ليس من اختصاصهم، وأن هناك جهات مخولة بمعالجة مشاكل الطلبة الأكاديمية، في كل كلية، وتفسر الباحثان حصول الفقرة رقم (6) على أدنى متوسط حسابي، إلى عدم قدرة البعض من أعضاء هيئة التدريس على

جدول رقم (9) استجابات مفردات عينة الدراسة حول بعد التدريس

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يحترم عضو هيئة التدريس قدرات الطلبة على التفكير، ويشجعهم على التفكير المستقل.	3.69	1.14
2	يعتمد أعضاء هيئة التدريس على أسلوب التعليم القائم على بناء القدرات والمهارات وليس المعتمد على أسلوب التلقين.	3.46	1.20
3	يلتزم أعضاء هيئة التدريس باستغلال وقت المحاضرات جيداً وبما يحقق مصلحة الطالب والهدف من الدراسة.	3.74	1.05
4	يستخدم أعضاء هيئة التدريس الطرق والوسائل التي تساعد الطلبة في إتقان التعلم وجعله ممتعاً ومفيداً.	3.53	1.11
5	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على المناقشة واحترام الرأي والرأي الآخر.	3.68	1.10
6	يقدم أعضاء هيئة التدريس نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي والتعبير.	3.25	1.06
7	يتجنب أعضاء هيئة التدريس الأحاديث الجانبية التي ليس لها صلة بموضوع المحاضرة.	3.34	1.23
8	يحرص أعضاء هيئة التدريس على أخذ رأي الطلبة بما يتعلق بالمادة الدراسية.	3.48	1.18
9	يحرص أعضاء هيئة التدريس على خلق مناخ يسوده التفاعل مع الطلبة أثناء شرح المادة التعليمية.	3.47	1.11
10	يوجه أعضاء هيئة التدريس الطلبة ضعيفي المستوى التحصيلي بوسائل تربوية وبصورة غير مباشرة.	3.06	1.20
	المتوسط العام لبعده التدريس	3.47	0.7983

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج الدراسة الميدانية

كل من (بدرخان، 2018) ودراسة (العتيبي، 2017)، بينما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (العلياني، 2013)، حيث حازت سبع فقرات في هذا البعد على درجات مرتفعة حيث تراوحت

الجدول أعلاه رقم (9) تشير معطياته إلى أن المتوسط العام لبعده التدريس جاء مرتفعاً، بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.80)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة



على أخذ رأي الطلبة بما يتعلق بالمادة الدراسية" بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.18)، يلها الفقرة رقم (9) "يحرص أعضاء هيئة التدريس على خلق مناخ يسوده التفاعل مع الطلبة أثناء شرح المادة التعليمية" بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.11)، ثم الفقرة رقم (2) "يعتمد أعضاء هيئة التدريس على أسلوب التعليم القائم على بناء القدرات والمهارات وليس المعتمد على أسلوب التلقين" بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.20)، بينما حازت ثلاث فقرات على درجة متوسطة وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (3.34 - 3.06)، وجاءت هذه الفقرات كالتالي: الفقرة رقم (7) " يتجنب أعضاء هيئة التدريس الأحاديث الجانبية التي ليس لها صلة بموضوع المحاضرة" بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.23)، يلها الفقرة

متوسطاتها الحسابية بين (3.74-3.46)، وحازت الفقرة رقم (3) "يلتزم أعضاء هيئة التدريس باستغلال وقت المحاضرات جيداً وبما يحقق مصلحة الطالب والهدف من الدراسة" على أعلى متوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.05)، ويلها الفقرة رقم (1) "يحترم عضو هيئة التدريس قدرات الطلبة على التفكير ويشجعهم على التفكير المستقل"، بمتوسط الحسابي (3.69) وانحراف معياري (1.14)، ثم الفقرة رقم (5) "يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على المناقشة واحترام الرأي والرأي الآخر" بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.10)، يلها الفقرة رقم (4) "يستخدم أعضاء هيئة التدريس الطرق والوسائل التي تساعد الطلبة في إتقان التعلم وجعله ممتعاً ومفيداً" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.11)، ثم الفقرة رقم (8) "يحرص أعضاء هيئة التدريس



مستوى الطلبة ذوي التحصيل الضعيف باعتبار أن التعامل معهم يتطلب خصوصية لا تتوفر في ظل الأوضاع الراهنة.

2.5.2. اختبار فرضيات الدراسة:

1.2.5. اختبار الفرضية الأولى: والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير النوع".

لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير النوع، تم استخراج المتوسط

رقم (6) "يقدم أعضاء هيئة التدريس نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي والتعبير" بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.06)، ثم الفقرة رقم (10) "يوجه أعضاء هيئة التدريس الطلبة ضعيفي المستوى التحصيلي بوسائل تربوية وبصورة غير مباشرة" بأقل متوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.20)، وتفسر الباحثتان الفقرات التي حازت على درجات متوسطة، إلى أن أعضاء هيئة التدريس في بعض الأحيان قد يلجؤون لطرح موضوعات تهم الطلبة أو تتعلق بالشأن العام (خارج نطاق المقرر الدراسي) كأسلوب لكسر الجليد أو لتنشيط انتباه الطلبة، وقد تكون زيادة الضغوط والأعباء وعدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس بالكليات المبحوثة أحد أهم الأسباب التي تحد من قيامهم بدورهم التربوي في تحسين

لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مفردات عينة الدراسة، كما تم حساب قيمة T (T. test)

جدول رقم (10) نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمُتغير النوع

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	Tقيمة	مستوى الدلالة
ذكور	101	3.395	0.634	187	-3.050	*0.003
إناث	88	3.679	0.649			

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على نتائج اختبار الفرضيات

\*قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ )، أي أنه يوجد إختلاف معنوي في استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً للنوع الاجتماعي ولصالح الطالبات، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات

يبين الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لاستجابات مفردات عينة الدراسة بجامعة بنغازي وعمر المختار من الذكور قد بلغ (3.395) بانحراف معياري (0.634) في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات مفردات عينة الدراسة من الإناث (3.679) بانحراف معياري (0.649)، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين أشارت نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين أن قيمة T بلغت (-3.050) وهي قيمة دالة إحصائياً عند



هيئة التدريس بكلية الاقتصاد  
بجامعة بنغازي وعمر المختار  
لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً  
لمتغير الجامعة".

لتحديد دلالة الفروق بين  
متوسطات استجابات الطلبة حول  
درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس  
بكلية الاقتصاد بجامعتي بنغازي وعمر  
المختار لأخلاقيات مهنة التعليم  
الجامعي تبعاً لمتغير الجامعة، تم  
استخراج المتوسط الحسابي  
والانحراف المعياري لاستجابات  
مفردات عينة الدراسة، كما تم حساب  
قيمة T (T. test) لتحديد دلالة الفروق  
بين المتوسطين وذلك كما هو موضح  
بالجدول التالي:

جدول رقم (11) نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات  
الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعتي بنغازي وعمر المختار  
لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير الجامعة

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T قيمة	مستوى الدلالة
بنغازي	114	3.592	0.607	187	1.673	*0.096
عمر المختار	75	3.429	0.715			

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على نتائج اختبار الفرضيات

الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء  
هيئة التدريس بكلية الاقتصاد  
بجامعتي بنغازي وعمر المختار  
لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي  
تبعاً لمتغير النوع"، وتتفق هذه النتيجة  
مع ما توصلت إليه دراسة كل من  
(السالم، 2017)، (الهلال وآخرون،  
2017)، بينما تختلف مع دراسة كل  
من (العلوانة، 2021)، (القدسي  
والصباري، 2020) التي توصلت إلى  
عدم وجود فروق تبعاً للنوع.

2.2.5. اختبار الفرضية الثانية: والتي  
تنص على: "لا يوجد فروق ذات دلالة  
إحصائية عند مستوى الدلالة  
( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات  
الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء



\* قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

لمتغير الجامعة"، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الهلالاات وآخرون، 2017)، التي بينت وجود فروق في تقديرات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأقسام الخدمة الاجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم تبعاً لمتغير الجامعة ولصالح جامعة البلقاء.

3.2.5. اختبار الفرضية الثالثة: والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعتي بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات العمل تبعاً مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير التخصص"

ولتحديد دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعتي بنغازي

من النتائج المبينة من الجدول رقم (11) أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لاستجابات مفردات عينة الدراسة بجامعة بنغازي قد بلغ (3.592) بانحراف معياري قدره (0.607)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات مفردات عينة الدراسة لجامعة عمر المختار (3.429) بانحراف معياري قدره (0.715)، وأشارت نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لإختبار دلالة الفروق بين المتوسطين أن قيمة T قد بلغت (1.673) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الاقتصاد بجامعتي بنغازي وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً

حساب مصادر التباين ومتوسط  
المربعات ومجموع المربعات وقيمة (F)  
وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

وعمر المختار لأخلاقيات مهنة التعليم  
الجامعي تبعاً لمتغير التخصص، تم  
استخدام تحليل التباين الأحادي  
(ONE-WAY ANOVA)، حيث تم

جدول رقم (12) نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات إجابات مفردات  
العينة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر المختار  
لأخلاقيات مهنة التعلي الجامعي تبعاً لمتغير التخصص

المتغير	الفروق	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التخصص	بين المجموعات	4.030	6	0.672	1.594	*0.151
	داخل المجموعات	76.678	182	0.421		
	المجموع الكلي	80.708	188	-		

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج اختبار الفرضيات

\* قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

$\alpha$ ، ويلاحظ من خلال هذه النتيجة أن  
متغير التخصص لم يسهم في وجود  
تباينات واختلافات في استجابات  
مفردات عينة الدراسة، مما يعني قبول  
الفرضية الصفرية التي تنص على أنه:  
"لا توجد فروق ذات دلالة  
إحصائية في استجابات مفردات  
عينة الدراسة حول درجة ممارسة  
أعضاء هيئة التدريس بكلية  
الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر

أشارت نتائج الجدول رقم (12) إلى  
عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية  
بين متوسطات إجابات العينة حول  
درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس  
بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وعمر  
المختار لأخلاقيات مهنة التعليم  
الجامعي تبعاً لمتغيرات التخصص،  
حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة  
(1.594) وهذه القيمة غير دالة  
إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )



حيث بلغ المتوسط العام لهذا البعد (3.70).

- اشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعدهم العلاقة مع الطلبة كان مرتفعاً، وجاء في الترتيب الثاني، حيث بلغ المتوسط العام لهذا البعد (3.53).

- بينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنظمة والتعليمات الجامعية كان مرتفعاً، وجاء في الترتيب الثالث، حيث بلغ المتوسط العام لهذا البعد (3.49).

- بينت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعدهم التدريس كان مرتفعاً أيضاً، وجاء في الترتيب الرابع، وبلغ المتوسط العام لهذا البعد (3.47).

- أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات استجابات الطلبة حول درجة ممارسة

المختار لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لاختلاف التخصص"، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بدرخان، 2018)، بينما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة كل من (العلاونة، 2020)، (العتيبي، 2017)، التي أوضحتنا وجود فروق في درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير التخصص.

#### 6.النتائج:

- كشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام (3.53).

- أوضحت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للبعدهم الشخصي كان مرتفعاً، وجاء في الترتيب الأول من حيث درجة الممارسة،



- تطبيق العدالة التنظيمية،  
ومنح أعضاء هيئة التدريس حقوقهم،  
لضمان جودة أدائهم وانعكاساتها على  
جودة مخرجات الجامعات والرفع من  
مكانتها وتصنيفها دولياً.

- الاهتمام بأعضاء هيئة  
التدريس وتوفير مكاتب خاصة لهم،  
لضمان تواجدهم بمكاتبهم خلال  
الساعات المكتبية للإجابة على أسئلة  
الطلبة واستفساراتهم ومساعدة ذوي  
التحصيل المتدني في تحسين مستواهم.

- توفير قاعات دراسية المجهزة  
بكل ما يلزم لنجاح العملية التعليمية،  
ليتمكن أعضاء هيئة التدريس من إلقاء  
محاضراتهم بما يتلاءم من طبيعة  
المقررات، وتقليل الاعتماد عن الأسلوب  
التقليدي المبني على التلقين، واستبداله  
بالأساليب الحديثة التي تعتمد على  
التقنية والتعليم التفاعلي بين عضو  
هيئة التدريس والطالب.

أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد  
بجامعتي بنغازي وعمر المختار  
لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً  
لمتغير النوع، ولصالح الطالبات.

- بينت النتائج عدم وجود  
فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  
الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات  
استجابات الطلبة حول درجة ممارسة  
أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد  
بجامعتي بنغازي وعمر المختار  
لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً  
لمتغيري الجامعة والتخصص.

#### 7. التوصيات:

على ضوء نتائج الدراسة أوصت  
الدراسة بما يلي:  
- يتعين على إدارات الجامعات  
العمل على وضع مدونة أو ميثاق  
لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، يكون  
مرشداً لأعضاء هيئة التدريس في  
سلوكياتهم وممارساتهم.



- بلحسين، فاطمة الزهراء  
(2020). إلتمازام الأستاذا الجامعي  
أخلاقيات المهنة التعليمية آلية داعمة  
للرفع من سمعة الجامعة وأدائها، مجلة  
العلوم الإنسانية - المركز الجامعي علي  
كافي تندوف - الجزائر المجلد (4)،  
العدد (3)، 249-284.
- الثبيتي، سليمان والقرني،  
علي. (1993). طرق وأساليب تقويم أداء  
أعضاء هيئة التدريس في الجامعات  
السعودية من وجهة نظر عمداء  
ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك  
سعود، العدد (5)، 37-55.
- بن صافي، حبيب. (2006).  
صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري،  
ماجستير في الأنثروبولوجيا، جامعة أبي  
بكر بلقايد-تلمسان.
- درويش، زينب عواد مفلح.  
(2019). درجة إلتمازام أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الأمير سطان بن عبد  
العزیز بأخلاقيات مهنة التعليم من
- توصي الدراسة الحالية  
العمل بإجراء دراسة مقارنة حول درجة  
الترام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات  
مهنة التعليم الجامعي بين الجامعات  
العامة والجامعات الخاصة.  
المراجع:  
- أبوبكر، مصطفى محمود.  
(2010). أخلاقيات وقيم العمل في  
المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: الدار  
الجامعية.
- بدرخان، سوسن سعد  
الدين. (2018). واقع ممارسة أعضاء  
هيئة التدريس بالجامعات الأردنية  
لأخلاقيات العمل الجامعي من وجهة  
نظر الطلبة، مجلة الجامعة الإسلامية  
للدراسات التربوية والنفسية، المجلد  
(26)، العدد (4)، 2-47.
- بطاح، أحمد. (2006). قضايا  
معاصرة في الإدارة التربوية، ط1 دار  
الشروق، عمان، الأردن.



- علاونه، مروان (2021) درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الاستقلال بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة، مجله الفا للدراسات الإنسانية والعلمي، المجلد (2)، العدد (2)، 102-125.
- العلياني، سعد بن هاشم، مدى التزام عضو هيئة التدريس بكلية الجبيل الجامعية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطالب، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (156)، الجزء (4)، 433-479.
- العوجزي، منى سالم أحمد. (2019). أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي، المجلة الجامعة، العدد (21)، المجلد (3)، 139-140.
- القحطاني، أماني بنت باني بن باني. (2019). أخلاقيات العمل وجهة نظر الطالبات، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الامارات العربية المتحدة، المجلد (43)، العدد (2)، 102-125.
- زيدان، ناصر (2014) مهارات القيادة الإدارية وأخلاقيات الأعمال، ط5، بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- السالم، وفاء عبد الله محمد. (2017). واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة امملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (6)، العدد (1)، 177-187.
- العتيبي، عبد الله غازي الدعجاني. (2017). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالدوادمي بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، جامعة وهران 1، العدد (7)، 55-76.



التربوي للأستاذ الجامعي، عمان" مكتبة  
المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

– المحضار، رجاء بنت سيد  
علي بن صالح (2017) واقع إلّتزام  
عضوات هيئة التدريس بجامعة ام  
القري بأخلاقيات المهنة من وجهة  
نظرهن والطالبات، المجلد (12) الجزء  
(1)، 305-359.

– المطيري، ناصر. (2009).  
درجة إلّتزام أعضاء هيئة التدريس في  
جامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم  
من وجهة نظر الطلاب، رسالة ماجستير  
غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

– نجم، عبود، أخلاقيات  
الإدارة في عالم متغير، القاهرة،  
المنظمة العربية للتنمية الإدارية،  
2006.

– الهلالات، خليل ابراهيم؛  
العضايبة، لبنى مخلد والسعايدة، جهاد  
علي. (2017). درجة إلّتزام أعضاء هيئة  
التدريس في أقسام الخدمة الإجتماعية

الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس  
في الجامعات: دراسة ميدانية على  
جامعة الملك سعود، المجلة العربية  
للإدارة، مج (39)، ع (4)، 83-124.

– القدسي، أحمد محمد  
مجاهد والصباري، منصر علي أحمد.  
(2020). مدى إلّتزام أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة صنعاء بأخلاقيات  
مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب،  
مجلة كلية العلوم الإدارية والإنسانية –  
جامعة الرازي العدد (1)، 133-165.

– قشام، اسماعيل وشقراني  
محمد. (2019). إلّتزامات الأستاذ  
الجامعي بأخلاقيات المهنة ودورها في رفع  
مستوى الجامعة الجزائرية، مجلة  
الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية  
العدد (3)، 357-372.

– الكبيسي، عبد الواحد؛  
الكبيسي. (2014). راضي والفلاحي،  
حسن، أخلاقيات ومتطلبات التأهيل



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUS 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



العلوم التربوية، عدد خاص من مؤتمر  
كلية العلوم التربوية بعنوان: مؤتمر  
التعليم العالي في الوطن العربي.

في الجامعات الأردنية بأخلاقيات مهنة  
التعليم من وجهة نظر الطلبة (جامعتنا  
الأردنية والبلقاء أنموذجا)، دراسات،



## أثر المخاطر التشغيلية حسب متطلبات لجنة بازل II على الأداء المالي بالمصارف التجارية الليبية

1. د. أشرف سالم عبد الكافي.

1. أستاذ مشارك، قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد - جامعة سرت. - a.abdulkafia71@su.edu.ly

DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6804>

Published: 27.07.2024

### معلومات المقالة:

الكلمات المفتاحية: المخاطر، التشغيلية،  
لجنة بازل، الأداء المالي، المصارف التجارية.

### الملخص:

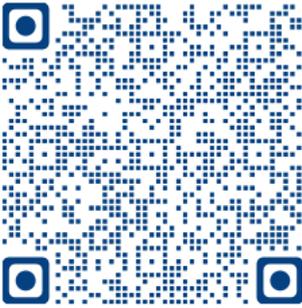
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المخاطر التشغيلية حسب متطلبات بازل II المتمثلة في (التنفيذ وإدارة العمليات، الموظفين، الأنظمة الآلية)، على الأداء المالي بالمصارف التجارية الليبية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة والمتمثلة في المصارف التجارية العاملة في بلدية سرت الليبية، و لتحليل البيانات تم تطبيق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك للقيام بتحليل 103 استمارة استبيان صالحة للتحليل، وتم اختبار الفرضيات بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية من ضمنها الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، الأهمية النسبية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد التدريجي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين المتغيرات المستقلة (التنفيذ وإدارة العمليات، الموظفين، الأنظمة الآلية) مقاسة بالأداء المالي للمصارف، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من تنفيذ وإدارة العمليات، والأنظمة الآلية، على الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية، أما متغير الموظفين فلا يوجد أثر له على الأداء المالي بالرغم من وجود علاقة ارتباط موجبة.

2024 © .Benghazi. University.

This open.Access.article.is

Distributed under a

[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.



## The impact of operational risks according to Basel II Committee requirements on the financial performance of Libyan commercial banks

<sup>1</sup>Dr. Ashraf Salem Abdel Kafi.

1. Associate Professor, Department of Accounting- Faculty of Economics- University of Sirte.

### Abstract

This study aimed to investigate the impact of operational risks according to Basel II Represented by (implementation and operations administration, employees, automatic systems), requirements on the financial performance of Libyan commercial banks. To achieve the study's objective, a questionnaire was designed to collect data from a sample of commercial banks operating in the municipality of Sirte, Libya. The collected data was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software, which involved analyzing 103 valid questionnaires. The hypotheses were tested using various statistical methods, including mean, standard deviation, relative weight, relative importance, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The study found a moderate positive correlation between the independent variables (execution and operations management, employees, automated systems) and the financial performance of banks. Additionally, there was a statistically significant impact of execution and operations management, as well as automated systems, on the financial performance of Libyan commercial banks. However, the variable of employees had no impact on financial performance, despite a positive correlation being present.

**Keywords:** risks, operational, Basel Committee, financial performance, commercial banks.



## المقدمة:

المثال، إذا حدث خطأ في إدخال البيانات أو في معالجة العمليات المالية، فقد يتسبب ذلك في خسارة كبيرة للمصرف وفقدان ثقة العملاء. وتؤثر المخاطر التشغيلية أيضاً على الأداء المالي للمصرف من خلال زيادة التكاليف وتقليل الإيرادات. إذا كان هناك تحكم ضعيف في العمليات أو سوء إدارة العمليات، فقد يؤدي ذلك إلى زيادة تكاليف المصرف بشكل غير ضروري. بالإضافة إلى ذلك، إذا كان هناك تقصير في الامتثال للقوانين والتشريعات المالية، فقد يتعرض المصرف لعقوبات مالية تؤثر على أرباحه.

### 1. مشكلة الدراسة:

بالنظر إلى أهمية المصارف في الاقتصاد وتأثيرها المباشر على الأفراد والشركات، فإن ضمان استقرارها وأدائها المالي الممتاز يعد أمراً بالغ الأهمية. ومن خلال التركيز على

تعد المصارف من أهم المؤسسات المالية في أي اقتصاد، حيث تلعب دوراً حيوياً في تمويل الأفراد والشركات وتسهيل العمليات المالية. ومع ذلك، فإن المصارف تواجه العديد من المخاطر التي يمكن أن تؤثر على أدائها المالي، ومن بين هذه المخاطر تأتي المخاطر التشغيلية التي تنشأ نتيجة العمليات والعمليات الداخلية للمصرف. وتشمل هذه المخاطر الأخطاء البشرية، وسوء إدارة العمليات، والتكنولوجيا القديمة أو المعوقة، والتحكم الضعيف في العمليات، وعدم الامتثال للقوانين والتشريعات المالية.

وتعتبر المخاطر التشغيلية من أخطر المخاطر التي تواجه المصارف، حيث يمكن أن تؤدي إلى تكبد خسائر مالية كبيرة وتهدد استقرار المصرف نفسه. فعلى سبيل

-بيان أثر الموظفين على الأداء  
المالي في المصارف التجارية الليبية.  
-بيان أثر الانظمة الالية على  
الأداء المالي في المصارف التجارية  
الليبية.  
3.فرضيات الدراسة:  
بناءً على مشكلة الدراسة  
وأهدافها يتم صياغة الفرضيات  
الآتية:  
الفرضية الرئيسية : يوجد اثر ذو  
دلالة إحصائية للمخاطر التشغيلية  
على الأداء المالي في المصارف التجارية  
الليبية ، ويتفرع عن الفرضية الرئيسية  
الفرضيات الفرعية التالية:  
الفرضية الفرعية الأولى:  
يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتنفيذ  
وإدارة العمليات على الأداء المالي  
للمصارف التجارية الليبية.  
الفرضية الفرعية الثانية:  
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموظفين

إدارة المخاطر التشغيلية واتخاذ  
الإجراءات اللازمة للتعامل معها، يمكن  
للمصارف تقليل تأثير هذه المخاطر  
وتحسين أداؤها المالي، مما يعود بالنفع  
على الاقتصاد ككل. ومن هنا يطرح  
سؤالاً على درجة كبيرة من الأهمية  
وهو، هل تؤثر المخاطر التشغيلية  
حسب متطلبات لجنة بازل II على  
الأداء المالي في المصارف التجارية  
الليبية؟  
2.أهداف الدراسة:  
يتمحور الهدف الرئيسي  
لهذه الدراسة في بيان أثر المخاطر  
التشغيلية حسب متطلبات لجنة بازل  
II على الأداء المالي في المصارف التجارية  
الليبية ومن هذا الهدف يتفرع عدة  
أهداف فرعية منها:  
- بيان أثر تنفيذ وإدارة  
العمليات على الأداء المالي في المصارف  
التجارية الليبية.



المخاطر التشغيلية وبيان تأثيرها على الأداء المالي، من أجل اتخاذ اجراءات سليمة لتخفيض مخاطر التعرض للمخاطر التشغيلية والخسائر التي قد تتعرض لها المصارف بسببها.

#### 5. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لوصف الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة، والمنهج التحليلي القائم على اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) بغية الوصول إلى النتائج ووضع المقترحات والتوصيات النابعة من الدراسة.

#### 6. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تحدد في المصارف التجارية الليبية (بلدية سرت).  
الحدود الزمنية: تحدد فترة الدراسة في العام الدراسي 2023.

على الأداء المالي في المصارف التجارية الليبية.

#### الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة الآلية على الأداء المالي في المصارف التجارية الليبية.

#### 4. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة من أهمية القطاع المصرفي باعتباره من القطاعات المهمة والمؤثرة في البلد، وذلك بهدف مساعدة هذه المصارف في تحديد جوانب القوة والضعف في أداء المصارف التجارية في مجال إدارة وضبط المخاطر التشغيلية وبالتالي تقديم المقترحات الملائمة لتعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف في ادائها في ضوء نتائج الدراسة.

أما من الناحية العملية فتظهر أهمية الدراسة من خلال محاولة توجيه المصارف بأهمية



هدفت هذه الدراسة إلى

التعرف عن المخاطر على الأداء المالي للبنوك المدرجة في سوق الأسهم السعودي(تداول). ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بدراسة وتحليل القوائم المالية والتقارير السنوية للبنوك محل الدراسة خلال الفترة من عام 2015 الى 2019، وقد أشارت نتائج الدراسة الى أن غالبية البنوك المدرجة في سوق الأسهم السعودي شهدت زيادة في مستويات الإفصاح عن المخاطر بشكل تصاعدي طيلة فترة الدراسة، كما توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإفصاح عن المخاطر على الأداء المالي للبنوك.

-دراسة ( كلاش، و نايلي 2022)، بعنوان "المخاطر المالية في البنوك التجارية واثرها على الأداء المالي":

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر المخاطر المالية على الأداء المالي لعينة من البنوك التجارية

7. متغيرات الدراسة:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي:  
المتغير المستقل: المخاطر التشغيلية متمثلة في " تنفيذ وإدارة العمليات، الموظفين، الأنظمة الالية"  
المتغير التابع: الأداء المالي للمصارف.

8. الدراسات السابقة:

هناك مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وتم عرضها لتعرف علي ما توصلت إليه هذه الدراسات من ناحية، وبيان ما يمكن أن تضيفه الدراسة الحالية من ناحية أخرى، ويمكن طرحها علي النحو التالي:

-دراسة (الصائغ، والحري 2022)، "أثر الإفصاح عن المخاطر على الأداء المالي للبنوك المدرجة في سوق الاسهم السعودي(تداول)",  
دراسة تطبيقية – المملكة العربية السعودية:



وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من مخاطر رأس المال و مخاطر السيولة و معدل العائد على الأصول بالمقابل أظهرت الدراسة وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين مخاطر الائتمان المعبر عنها بنسبة مخصصات خسائر القروض إلى إجمالي القروض ومعدل العائد على حقوق الملكية.

دراسة (اسميو، 2020)، بعنوان "الأداء المالي للمصارف: الاختلاف في طرق القياس وتنوع المتغيرات المؤثرة: دراسة تحليلية مقارنة للدراسات السابقة خلال الفترة 2000-2020"

هدفت الدراسة الى تحليل وتقييم الأدبيات المرتبطة بموضوع تقييم الأداء المالي للقطاع المصرفي والمتغيرات ذات العلاقة، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي المقارن لعينة من الدراسات السابقة عددها (65) دراسة في (12) دولة خلال

العاملة في الجزائر، و لتحقيق هذا الهدف تم جمع البيانات السنوية لعينة مكونة من 12 بنكا تجاريًا عامًا و خاصًا خلال الفترة 2004\2018 حيث جمعت بيانات الدراسة من قواعد البيانات مع اعتماد على القوائم المالية Orb bank للبنوك والمتحصل عليها من المركز الوطني للسجل تم قياس المتغير التابع المتمثل في الأداء التجاري المالي باستخدام معدل العائد على الأصول ومعدل العائد على حقوق الملكية في حين تم التعبير عن المتغير المستقل المتمثل في المخاطر المالية بأربعة انواع من المخاطر المالية مخاطر رأس المال المقاسة بنسبة حقوق الملكية إلى إجمالي الأصول، مخاطر الائتمان المقاسة بنسبة مخصصات خسائر القروض إلى إجمالي القروض، مخاطر السيولة المقاسة بنسبة إجمالي القروض إلى إجمالي الودائع ، و مخاطر أسعار الفائدة المقاسة بنسبة الأصول،



التالية (مؤشرات الربحية و السيولة و مؤشرات توظيف الودائع و مؤشرات ملاءمة رأس المال ) في حين تم قياس المتغيرات المستقلة بمخاطر الائتمان و مخاطر السيولة و مخاطر رأس المال وتم استخدام نموذج الانحدار المتعدد لتقدير العلاقة بين متغيرات الدراسة باستخدام طريقة المربعات الصغرى: وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المخاطر المالية تؤثر على الأداء المالي للبنكين تأثير سلبي.

دراسة ( Samuel gamely and others 2019)، بعنوان "مخاطر الائتمان و المخاطر التشغيلية على الأداء المالي للبنوك الشاملة في غانا" هدفت هذه الدراسة الى بيان تأثير الائتمان و المخاطر التشغيلية على الأداء المالي للبنوك الشاملة الائتمان في سياق نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) تم جمع البيانات من جميع البنوك العالمية في غانا دون فقدان المتغيرات

الفترة من 2000م وحتى 2020م. وقد توصلت الدراسة إلى أن الأداء المالي يعتبر المقياس الاساسي لنجاح المؤسسة المصرفية، كما توصلت الدراسة إلى أنه يمكن تقييم الأداء المالي من خلال مجموعة من طرق القياس والمتمثلة في (النسب المالية، نموذج CAMELS، مؤشرات العائد والمخاطرة، قائمة التدفقات النقدية، التحليل الأفقي والتحليل الرأسي، بطاقة الأداء المتوازن).

دراسة ( بودرو، 2019)، بعنوان "تأثير إدارة المخاطر المالية على الأداء المالي للبنوك دراسة مقارنة بين البنوك التقليدية و البنوك الاسلامية الاردنية للفترة 2007\2018"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير إدارة المخاطر المالية على الأداء المالي للبنوك التقليدية و البنوك الاسلامية الأردنية بين 2007\2018، حيث تم قياس المتغير التابع بالمؤشرات

المتغيرات المستقلة فتمثلت في مخاطر الائتمان و مخاطر سعر الفائدة و مخاطر السيولة. أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مؤشرات المخاطر المالية المستخدمة في الدراسة تؤثر بقوة على الأداء المالي للبنوك في غانا، هناك ايضاً أدلة على وجود علاقة تكامل بين كفاية رأس المال للمصارف و الأداء المالي للبنوك على المدى الطويل.

دراسة (الفيتوري، الاجنف، 2018)، بعنوان "اثر المخاطر التشغيلية في الأداء المالي للمصارف الاسلامية العاملة بمملكة البحرين" هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر المخاطر التشغيلية في الأداء المالي للمصارف الاسلامية العاملة بالبحرين خلال الفترة 2006\2015 من أجل تحقيق هذا الهدف تم اختيار المخاطر التشغيلية متغيراً مستقلاً ودراسة اثره في المتغير التابع الأداء المالي، حيث

وباستخدام ((PLS-SEM)) أظهرت النتائج ان مخاطر الائتمان تؤثر على الأداء المالي بشكل سلبي على عكس الدراسة التجريبية. كما وجد أن المخاطر التشغيلية تؤثر سلباً على الأداء المالي للبنوك الشاملة في غانا، علاوة على ذلك اشارت الدراسة الى ان متغيرات البنك المحددة التي يتم قياسها من خلال (جودة الأصول، الرافعة المصرفية، نسبة التكلفة الى الدخل والسيولة) تؤثر بشكل إيجابي على (مخاطر الائتمان والمخاطر التشغيلية وكذلك الأداء المالي للبنوك الشاملة).

دراسة (Zhong ming etal 2019)، بعنوان "تأثير مؤشرات المخاطر المالية على الأداء المالي للبنوك في غانا" هدفت هذه الدراسة إلى بيان تأثير بعض مؤشرات المخاطر المالية على أداء البنوك التجارية في غانا للفترة بين 2007-2017 تم قياس المتغير التابع بالمعدل العائد على الأصول اما

المصارف الإسلامية العاملة بالبحرين وتوصلت الدراسة أيضًا إلى أن الاهتمام بمسببات المخاطر التشغيلية التي تختص بها المصارف الإسلامية نظرًا التي تختلف بها عن المصارف التقليدية، لها دور كبير في معالجة هذه المسببات وهذا بدوره يقود إلى تحقيق أعلى معدلات الأداء.

دراسة (وهدان، 2017)، بعنوان "أثر المخاطر المالية على الأداء المالي للبنوك التجارية دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المدرجة في سوق عمان المالي"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر المخاطر المالية على الأداء المالي للبنوك التجارية المدرجة في السوق ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم اختيار المخاطر الآتية كمتغيرات مستقلة (مخاطر الائتمان، مخاطر سعر الفائدة، مخاطر السيولة، مخاطر كفاية رأس المال) كما تم

قاست الدراسة المتغير التابع (الأداء المالي) من خلال : معدل العائد على حقوق الملكية، معدل الكفاءة التشغيلية، ومعدل الرفع المالي وتم قياس المتغير المستقل (المخاطر التشغيلية) باستخدام طريقة المؤشر الأساسي في حساب المخاطر التشغيلية والمتبعة في المصارف عينة الدراسة وذلك حسب تعليمات المصرف المركزي البحريني، كما تم إدخال متغير ضابط للدراسة هو حجم المصرف مقياسًا بإجمالي الموجودات، وهذا وقد شملت عينة الدراسة مصرف السلام - البحرين، و مصرف البركة، و مصرف البحرين الإسلامية حيث تم جمع البيانات من واقع تقارير المالي الصادرة عن المصارف عينة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي إيجابي للمخاطر التشغيلية في معدل العائد على حقوق الملكية و معدل الكفاءة التشغيلية و معدل الرفع المالي في



تطبيق ثلاثة نماذج خاصة بتحليل  
البيانات نموذج الانحدار التجميعي  
ونموذج التأثيرات الثابتة و نموذج  
تأثيرات العشوائية.

وقد توصلت الدراسة إلى  
وجود علاقة عكسية ذات دلالة  
إحصائية بين المخاطر التشغيلية  
ومؤشرات الربحية.

#### **التعليق على الدراسات السابقة**

هناك العديد من الدراسات  
السابقة التي تطرقت لموضوع المخاطر  
التشغيلية والأداء المالي للمصارف  
وتناولته من زوايا مختلفة، وقد  
تنوعت هذه الدراسات بين العربية  
والأجنبية. ويجدر الإشارة إلى أن  
الدراسات التي تم استعراضها جاءت  
في الفترة الزمنية بين 2016-2022،  
وشملت جملة من البلدان (غانا،  
السعودية، البحرين، إيران، فلسطين،  
عمان) مما يشير إلى تنوعها الزمني  
والجغرافي. هذا وقد تم تصنيف هذه

استخدام المؤشرات الآتية للتعبير عن  
الأداء المالي كمتغيرات تابعة (العائد  
على الأصول، العائد على الملكية  
،العائد على السهم ، معدل دوران  
السهم ) وأظهرت نتائج الدراسة ان  
مخاطر الائتمان كفاية رأس المال هي  
أكثر تأثيرا على الأداء المالي وأن مخاطر  
السيولة مخاطر سعر الفائدة لا تؤثر  
بشكل كبير على الأداء المالي للبنوك  
التجاري.

دراسة (Zadebagher 2016)،  
بعنوان "العلاقة بين مخاطر  
التشغيلية والربحية في البنوك  
المذكورة في سوق الاوراق المالية في  
طهران"

هدفت هذه الدراسة إلى  
اختبار العلاقة بين المخاطر التشغيلية  
و الربحية و ذلك للفترة بين عام  
1968\1972 وكانت العينة تتكون من  
ثمانية بنوك تجارية مدرجة في بورصة  
طهران ، لتحقيق غرض الدراسة تم



أنها تناولت جوانب ومجالات مختلفة ذات صلة بموضوع أثر المخاطر التشغيلية وفقا لمتطلبات لجنة بازل II على الأداء المالي منها (التنفيذ وإدارة العمليات، الموظفين، الأنظمة الآلية)، واستخدمت أداة الاستبيان لتجميع البيانات، وأنها أجريت في البيئة المصرفية الليبية، حيث لاحظ الباحث قلت أو محدودية الدراسات في مجال المخاطر التشغيلية في البيئة المصرفية الليبية.

## 2. الجانب النظري للدراسة:

### 1.2 المخاطر التشغيلية:

تعتبر المخاطر التشغيلية من أهم التحديات التي تواجه الشركات والمؤسسات في عملياتها اليومية. فهي تشمل جميع المخاطر التي قد تؤثر على استمرارية العمل وتنفيذ العمليات بشكل صحيح وفعال. وبالتالي، فإن فهم هذه المخاطر وإدارتها بشكل جيد

الدراسات حسب المتغيرات الرئيسة للدراسة وحسب كونها دراسات عربية أو أجنبية إلى تصنيفين هما: الدراسات العربية والدراسات الأجنبية التي تناولت محور المخاطر التشغيلية ثم الدراسات العربية والدراسات الأجنبية التي تناولت محور الأداء المالي للمصارف.

اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث تطبيق الدراسة على عينة من المصارف واستخدمت الدراسات السابقة بيانات حقيقية تطبيقية باستثناء دراسة (اسميو، 2020) حيث قامت بدراسة تحليلية مقارنة للدراسات السابقة عن الفترة 2000-2020، ووظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت أغلبها في التحليل الإحصائي على النماذج القياسية واختبار معامل الانحدار المتعدد التدريجي، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة



ويعتمد على التعريف السببي (Causal Definition) للمخاطر التشغيلية، كما أنه حدد أنواعها والمتطلبات الرأسمالية اللازمة لمقابلتها.

كما عرفها (الكراسنة، 2006، ص41) بأنها "هي المخاطر الناجمة عن ضعف في الرقابة الداخلية أو ضعف في الأشخاص والأنظمة أو حدوث ظروف خارجية. وهي مخاطر الخسارة الناتجة عن احتمالية عدم كفاية أنظمة المعلومات، فشل تقني، مخالفة أنظمة الرقابة، الاختلاس، كوارث طبيعية جميعها تؤدي إلى خسائر غير متوقعة.

### 2.1.2 أنواع المخاطر التشغيلية:

أكدت لجنة بازل أن المخاطر التشغيلية تعبر له عدة معانٍ في الصناعة المصرفية، لذلك يتوجب على المصارف ولأغراض داخلية أن تعتمد على تعريفها الخاص للمخاطر التشغيلية كون ذلك يساعدها في

يعتبر أمراً حاسماً لضمان نجاح الشركة واستمراريتها في السوق.

### 1.1.2 تعريف المخاطر التشغيلية:

هناك عدة تعريفات للمخاطر التشغيلية منها التعريف الصادر عن لجنة بازل للرقابة المصرفية ضمن اتفاق بازل II الذي عرفها على أنها "مخاطر تحمل خسائر تنتج عن عدم كفاية أو فشل العمليات الداخلية، أو العنصر البشري، والأنظمة التي تنجم عن أحداث خارجية". ويشمل هذا التعريف المخاطر القانونية ولكنه يستثني المخاطر الاستراتيجية ومخاطر السمعة والمخاطر التنظيمية. (المناعي، 2004، ص8).

ولا يعتبر الاحتفاظ برأسمال لمواجهة الخسائر الناشئة عن المخاطر التشغيلية خياراً في إطار بازل II بل هو جزء جوهري فيه. (BCBS, 2004) ويعتبر هذا التعريف أكثر وضوحاً



التي يكون الهدف منها الغش أو إساءة استعمال الممتلكات أو التحايل على القانون واللوائح التنظيمية أو سياسة الشركة من قبل المسؤولين أو الموظفين، وكذلك الخسائر الناشئة عن العلاقة مع العملاء، المساهمين، الجهات الرقابية وأي طرف ثالث. ومن الأمثلة عليها: عمليات الاحتيال الداخلي من قبل الموظفين، (كالاختلاس المالي، والتعمد في إعداد تقارير خاطئة عن أوضاع البنك، التجارة الداخلية لحسابات الموظفين الخاصة، إساءة استخدام بيانات العملاء السرية، التواطؤ في السرقة، السطو المسلح، الابتزاز، الرشاوى، والتهرب الضريبي المتعمد) وعمليات التداول دون تخويل وإنجاز حركات غير مصرح بها، والمعالجات الخاطئة، والغرامات والعقوبات بسبب أخطاء الموظفين، ممارسات العمل والأمان الوظيفي.

**3.2.1.2 الأنظمة الآلية والاتصالات:**

تحديد المخاطر التي تنطوي على خسائر كبيرة، وفيما يلي أنواع المخاطر التشغيلية وتفسير لكل نوع منها حسبما أوردتها ورقة الممارسات السليمة (2003) والمعدة من قبل لجنة بازل.

### **1.2.1.2 تنفيذ وإدارة العمليات:**

هي الخسائر الناتجة عن المعالجة الخاطئة للعمليات وحسابات العملاء وعمليات المصرف اليومية، والضعف في أنظمة الرقابة والتدقيق الداخلي، والإخفاق في تنفيذ المعاملات وإدارة العمليات، ومثال ذلك: الأخطاء في إدخال البيانات، الدخول إلى البيانات لغير المصرح لهم بذلك، الخلافات التجارية، خسائر بسبب الإهمال أو إتلاف أصول العملاء.

### **2.2.1.2. العنصر البشري:**

الخسائر التي يتسبب بها الموظفون أو تتعلق بالموظفين (بقصد أو بدون قصد)، كما تشمل الأفعال

الائتمان، الاحتيال عبر شبكات الكمبيوتر والإرهاب والابتزاز والكوارث الطبيعية (الهزات الأرضية، والحرائق، والفيضانات..).

### 2.2 الأداء المالي.

#### 1.2.2 مفهوم وتعريف الأداء المالي:

أشار العديد من الباحثين إلى أن الأداء المالي يعتمد كمفهوم على عملية التحليل المالي التي تعرف بانها سلسلة من الأساليب الكمية التي يمكن استخدامها لتحديد وضع وقوة المؤسسة وتستخدم النسب المالية بصورة رئيسة في هذا التحليل من أجل مقارنة الأداء السابق بالأداء الحالي والمتوقع ومعرفة نواحي الاختلاف (عبود، 2011). بالإضافة إلى قياس مدة انجاز الأهداف وهو أيضاً من إحدى الدعائم الرئيسية لكثير من الأعمال المختلفة التي تقوم بها المؤسسات ويلعب الأداء المالي دوراً هاماً في تزويد المنظمات والشركات بفرص استثمارية

الخسائر الناشئة عن تعطل العمل أو فشل الأنظمة بسبب البنية التحتية، تكنولوجيا المعلومات، أو عدم توفر الأنظمة، وأي عطل أو خلل في الأنظمة، وتشمل: انهيار أنظمة الكمبيوتر، الأعطال في أنظمة الاتصالات، أخطاء البرمجة، فيروسات الحاسب، الفائدة المفقودة بسبب العطل.

#### 4.2.1.2 الأحداث المتعلقة بالبيئة الخارجية:

الخسائر الناشئة عن أعمال طرف ثالث، بما يشمل الاحتيال الخارجي وأي أضرار تصيب الممتلكات والأصول، وخسائر نتيجة تغيير في القوانين بما يؤثر على قدرة المصرف في مواصلة العمل. وتشمل: الاحتيال الخارجي (كالسرقه والسطو المسلح، تزيف العملات والتزوير، والقرصنة التي تؤدي الى تدمير الحواسيب، سرقة البيانات، الاحتيال عبر بطاقات



فعالية وكفاءة المؤسسة في تعبئة الموارد المالية وتوظيفها، وتعتبر نسب التحليل المالي مثل المردودية المالية والاقتصادية، ومؤشرات التوازن المالي من أبرز مؤشرات الأداء المالي.

## 2.2.2 العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمصارف:

تتأثر المصارف بمجموعة من العوامل التي تؤثر على أدائها المالي. وتعتبر البنوك من أهم المؤسسات المالية التي تعمل على توفير الخدمات المصرفية للعملاء، وتعتبر هذه الخدمات من الخدمات الأساسية التي تحتاجها الأسر والشركات والمؤسسات الأخرى في حياتهم اليومية.

ومن أهم العوامل التي تؤثر على الأداء المالي للمصارف هي الاقتصاد العام والسياسات النقدية التي تتبعها الحكومات. فعندما يكون الاقتصاد في حالة ركود، فإن المصارف ستواجه صعوبات في توفير القروض والائتمان

في كافة ميادين الأداء المختلفة التي تساعد في تلبية المصالح.(بودرو، 2019).

كذلك يوجد العديد من التعريفات للأداء المالي وهذا لاختلاف الباحثين حول تحديد الوظيفة المالية وكذلك تطور النظريات المالية ويمكن أن نوجز بعض التعريفات كما يلي:

فقد عرف (الشرفا والنحال 2017) الأداء المالي بأنه "يعد من المفاهيم الجوهرية في منظمات الأعمال بصورة عامة والمنشآت المصرفية بصورة خاصة". كم عرف (الياس بن ساسي 2011)، الأداء المالي على أنه تعظيم النتائج من خلال تحسين المردودية ويتحقق ذلك بتدنية التكاليف وتعظيم الإيرادات بصفة مستمرة تمتد إلى المدى المتوسط والطويل وذلك بغية تحقيق التراكم في الثروة والاستقرار. ويصف(حفصي، 2020)، الأداء المالي على أنه مدى



تحفيزية لزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات، فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة الإيرادات وتحقيق أرباح أعلى. وعلى الجانب الآخر، إذا كانت المصارف تعاني من مشاكل داخلية مثل سوء الإدارة أو عدم الامتثال للقوانين واللوائح، فإن ذلك سيؤدي إلى تراجع في الأداء المالي للمصارف.

وتؤثر أيضًا العوامل الخارجية في أداء المصارف. فعندما تواجه المصارف مشاكل في الأسواق المالية العالمية، فإن ذلك سيؤدي إلى تراجع في أرباح المصارف. وعلى الجانب الآخر، إذا كانت الأسواق المالية العالمية في حالة نمو، فإن ذلك سيؤدي إلى تحقيق أرباح أعلى للمصارف. (الحري 2022)

وبشكل عام، فإن العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمصارف هي الاقتصاد العام، والسياسات النقدية، والعوامل الداخلية في المصارف،

وللعلماء، وبالتالي سيؤدي ذلك إلى تراجع في أرباح المصارف. وعلى الجانب الآخر، إذا كان الاقتصاد في حالة نمو، فإن المصارف ستتمكن من توفير المزيد من القروض والائتمان للعملاء، وبالتالي ستحقق أرباح أعلى. (الشيباني، حويلي 2020)

وتؤثر السياسات النقدية التي تتبعها الحكومات أيضًا على أداء المصارف. فعندما ترفع الحكومة أسعار الفائدة، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة تكاليف الاقتراض للمصارف، وبالتالي سيؤدي ذلك إلى تراجع في أرباح المصارف. وعلى الجانب الآخر، إذا قللت الحكومة أسعار الفائدة، فإن ذلك سيؤدي إلى تخفيض تكاليف الاقتراض للمصارف، وبالتالي سيؤدي ذلك إلى تحقيق أرباح أعلى. (بشناق، 2011)

وتؤثر أيضًا العوامل الداخلية في المصارف على أدائها المالي. فعندما تتبع المصارف سياسات



وتعد الربحية أيضاً عاملاً مهماً في تحسين سمعة المصرف، حيث يعتبر العملاء والمستثمرون الربحية مؤشراً قوياً على قدرته على إدارة أموالهم بشكل فعال.

2. تقييم السيولة: فالسيولة تعني قدرة المصرف على توفير السيولة النقدية اللازمة لتلبية احتياجات العملاء وتمويل الأنشطة التجارية والاستثمارية. وعندما يكون للمصرف سيولة كافية، فإنه يستطيع تلبية احتياجات العملاء في الوقت المناسب وتقديم القروض والتسهيلات المالية التي يحتاجونها.

3. تقييم الرفع المالي: لتجنب المخاطر المحتملة للتعثر في السداد وتقليل نسبة الديون المتعثرة. تتطلب الجودة الائتمانية أن تكون لدى المصارف إجراءات قوية لتحليل الائتمان وإدارة المخاطر.

والعوامل الخارجية. ولتحقيق أداء مالي جيد، يجب على المصارف تحسين سياساتها الداخلية والتأكد من الامتثال للقوانين واللوائح، وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها للعملاء، والتأكد من توفير القروض والائتمان للعملاء بأسعار مناسبة، والتأكد من تحسين إدارتها وتطوير موظفيها، والتأكد من متابعة الأسواق المالية العالمية والتأثيرات التي تحدث فيها.

3.2.2 أهمية تقييم الأداء المالي للمصارف:

أشار كل من (الخطيب، 2010؛ بودور، 2019) إلى أهمية الأداء المالي من خلال تسليط الضوء على عدة جوانب منها:

1. تقييم الربحية: فعندما تكون المصارف قادرة على تحقيق أرباح مستدامة، فإنها تستطيع تعزيز قدرتها على تحمل المخاطر وتوفير الأموال اللازمة لتمويل النشاطات الاقتصادية.



الأداء المالي المميز، يجب على المصارف أن تتبع سياسات واستراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر وتحسين الكفاءة والجودة في تقديم الخدمات المصرفية.

**3. الإطار العملي للدراسة:**

**1.3 أداة جمع البيانات:**

تم تقسيم الاستبيان إلى جزأين، خصص الجزء الأول للمعلومات الديموغرافية للمشاركين في الدراسة من حيث العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص، المسمى الوظيفي، بينما خصص الجزء الثاني لجمع البيانات المطلوبة، لاختبار الفرضيات الخاصة بأثر المخاطر التشغيلية على الأداء المالي في المصارف التجارية الليبية.

صممت الأسئلة الموضوعية بحيث تتناسب مع مقياس ليكرت الخماسي، والذي تم استخدامه في دراسات مشابهة لموضوع الدراسة. والهدف من هذا المقياس تحديد اتجاه

4. الجودة والكفاءة في تقديم الخدمات المصرفية: أحد المؤشرات الهامة للأداء المالي. فعندما تكون المصارف قادرة على تقديم خدمات مصرفية عالية الجودة وبتكلفة مناسبة، فإن ذلك يعكس قدرتها على تلبية احتياجات العملاء وتحقيق تنمية اقتصادية قوية. وتتأثر الجودة والكفاءة بعوامل مثل التكنولوجيا المستخدمة وقدرة الموظفين على تقديم الخدمات وتنظيم العمليات المصرفية.

باختصار، يرى الباحث أن الأداء المالي للمصارف يعد أمراً حيوياً لاستدامة القطاع المصرفي وتحقيق أهدافه. فعندما تكون المصارف قادرة على تحقيق أرباح مستدامة وتوفير السيولة اللازمة والجودة الائتمانية العالية وتقديم خدمات مصرفية عالية الجودة، فإن ذلك يعزز الثقة في النظام المصرفي ويسهم في تنمية اقتصادية قوية. ومن أجل تحقيق هذا

قد صنفت درجة الموافقة بالنسبة للعوامل المختلفة من أوافق بشدة (خمس درجات) إلى لا أوافق بشدة (درجة واحدة)، لكي يتسنى للمشاركين إبداء ما يتناسب مع آرائهم على النحو الوارد بالجدول رقم(3-1)

آراء الأفراد المراد قياسها بالإضافة إلى أن هذا المقياس يحتاج تفكيراً من المشارك بشكل معمق قبل الإجابة على أي سؤال، لأن إجابته متدرجة بشكل دقيق.

جدول رقم (3-1) نموذج لمستوى إجابات المشاركين على أسئلة الاستبيان

مقياس ليكرت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	1	2	3	4	5
مدى المتوسط المرجح	1.80>1	2.60>1.80	3.40>2.60	4.20>3.40	5-4.20
مدى الوزن النسبي	%(35.9-20)	%(51.9-36)	%(68.9-52)	%(84.9-69)	%(100-85)
الأهمية النسبية	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

الوحدة فرع جامعة سرت) وقد تم استلام (103) استمارة صالحة للتحليل من أصل (106) استمارة استبيان، مما يمثل نسبة استجابة بلغت 97.%.  
3.3 توزيع وجمع الاستبيان :

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة الاستبيان، كأداة لتجميع البيانات والمعلومات من عينة المعلومات من عدد كبير من الأفراد كما أنه تمكن المجيب من التروى

### 2.3. مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع الموظفين العاملين بمختلف المسميات الوظيفية في المصارف التجارية الليبية في بلدية سرت.(مصرف الوحدة الرئيسي، مصرف التجارة والتنمية، المصرف التجاري الوطني، مصرف شمال افريقيا، مصرف الجمهورية، مصرف الدراسة وتعتبر استمارة الاستبيان وسيلة مهمة للحصول على

والتفكير في الإجابة، ومراجعة المعلومات قبل كتابتها والإجابة على الأسئلة

جدول رقم (2.3) استمارات الاستبيان الموزعة والمستلمة

النسبة	الاستمارات الموزعة	البيان
98%	103	استمارات الاستبيان الصالحة
0%	0	استمارات الاستبيان الغير مسترجعة
2%	3	استمارات الاستبيان الملغاة
100%	106	استمارات الاستبيان الموزعة

قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد القياس المستخدم في هذه الدراسة هو (94.4%) وهذا يعني أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا إحصائياً، وهذا يعني توفر الثبات الداخلي في وسيلة القياس، كما هو مبين في الجدول رقم (3.3).

3.4. اختبار ألفا كرونباخ Alpha  
(Cronbach):

باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تم تطبيق معامل الثبات لقياس معامل الاتساق الداخلي لمقياس العينة عن طريق معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، وقد أظهرت المعادلة

جدول رقم (3.3) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

م	البيان	عدد الأسئلة	الثبات	الصدق	النتيجة
1	الأسئلة المتعلقة بالتنفيذ وإدارة العمليات	9	82.6%	90.8%	مقبول إحصائياً
2	الأسئلة المتعلقة بالموظفين	9	84.9%	92.1%	مقبول إحصائياً
3	الأسئلة المتعلقة بالأنظمة الآلية	9	83.9%	91.5%	مقبول إحصائياً
4	الأسئلة المتعلقة بالأداء المالي	10	83.7%	91.4%	مقبول إحصائياً
5	معامل الفا كرومباخ لجميع الأسئلة	37	94.4%	97.1%	مقبول إحصائياً

-المعيارية والوزن النسبي والأهمية النسبية.  
النموذج الإحصائي المستخدم في اختيار فرضيات الدراسة:  
-قياس الفرضيات باستخدام معامل ارتباط بيرسون و معامل الانحدار المتعدد التدريجي.

5.3 أساليب المعالجة الاحصائية :  
استخدم في الدراسة برنامج (SPSS.V20) لاستخراج النتائج الإحصائية لتحليل البيانات وهي :  
-معامل الثبات (الفا كرو نباخ):  
لتحديد صدق وثبات المقياس.  
-استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات.

$$FP = \alpha + \beta_1(IOM) + \beta_2(E) + \beta_3(AS) +$$

تمثل الأداء المالي.	FP
تمثل التنفيذ وادارة العمليات.	IOM
تمثل الموظفين.	E
تمثل الأنظمة الالية.	AS

الطبيعي لمتوسط حسابي يساوي صفر وانحراف معياري واحد صحيح.  
للتعرف على خصائص عينة الدراسة تم اختيار مجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية التي تتضمن كلا من (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي،

تعتمد الدراسة على نموذج قياسي يوضح العلاقة بين المتغير التابع (الأداء المالي) والمتغيرات المستقلة وهي: التنفيذ وإدارة العمليات، الموظفين، الأنظمة الآلية، ويمكن صياغة النموذج القياسي بالصيغة الرياضية التالية:

وأما (E) فهو خطأ النموذج : من المفترض أن يتبع خطأ النموذج التوزيع

### 6.3. تحليل البيانات:

#### 6.3.1. بيانات خاصة عن المشاركين:

للتعرف على خصائص عينة الدراسة تم اختيار مجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية التي تتضمن كلا من (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي)، كما هو موضح في الجدول رقم (4.3).

وأما (a) فهو ثابت معادلة

الانحدار المتعدد additive constant

في النموذج، وتشير الرموز التالية:

$(\beta_1)$ ،  $(\beta_2)$ ،  $(\beta_3)$ ، إلى

معاملات الانحدار regression

coefficients الخاصة بكل متغير من

المتغيرات المستقلة المفسرة، وتعبّر عن

مقدار التغير في المتغير التابع. بدلالة

أحد المتغيرات المستقلة فرض ثبات

متوسطات المتغيرات المستقلة الأخرى.

جدول رقم (4.3) يوضح وصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
عمر المشارك	أقل من 30 سنة	18	17.5%
	من 30 - 40 سنة	38	36.9%
	من 41 - 50 سنة	35	34.0%
	أكثر من 50 سنة	12	11.7%
الإجمالي			
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	12	16.7%
	دبلوم عالي	19	21.4%
	بكالوريوس	56	45.2%
	ماجستير	10	16.7%
	دكتوراه	6	5.8%
الإجمالي			
	أقل من 5 سنوات	19	18.4%



30.1%	31	من 5 - 10 سنوات	عدد سنوات الخبرة
51.5%	53	أكثر من 10 سنوات	
100%	103	الإجمالي	
43.7%	45	محاسبة	التخصص العلمي
31.1%	32	إدارة أعمال	
10.7%	11	اقتصاد	
14.6%	15	تمويل ومصارف	
100%	103	الإجمالي	
5.8%	6	مدير	المسمى الوظيفي
5.8%	6	نائب مدير	
33.0%	34	رئيس قسم	
14.6%	15	مراجع	
7.8%	8	ميرمج	
33.0%	34	مشغل	
100%	103	الإجمالي	

على فهم أسئلة الاستبيان والإجابة  
علمها بشكل جيد.

-إن معظم أفراد العينة هم  
من فئة المؤهل العلمي البكالوريوس  
بنسبة 45.2%، تليها فئة الدبلوم العالي  
بنسبة 21.4%، ثم فئتي الدبلوم  
المتوسط والماجستير بنسبة 16.7%،  
وأخيراً فئة الدكتوراه 5.8%، وعليه

يتبين من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

-إن أعلى فئة مشاركة هي  
ضمن الفئة من 30 الى 40 سنة حيث  
بلغت 36.9%، تليها فئة من 41 الى 50  
سنة بنسبة 34% ومن ثم أقل من 30  
سنة بنسبة 17.5%، واخيراً فئة أكثر  
من 51 سنة بنسبة 11.7%، وهذه  
البيانات تشير على قدرة عينة الدراسة



الاقتصاد بنسبة 10.7%، وهذا يفسر أن كل أفراد العينة ذوي شهادات مهنية مما يزيد من فرص الحصول على إجابات مهنية .

-بالنسبة للمسمى الوظيفي يتبين أن أكبر عدد من أفراد عينة الدراسة هم من رؤساء الأقسام والمشغلين حيث بلغت نسبة كل منهما 33% ومن ثم أصحاب وظيفة مراجع حيث بلغت 14.6%، تليها وظيفة مبرمج بنسبة 7.8% ثم وظائف مدير ونائب مدير حيث بلغت نسبة كل منهما 5.8%.

-وعليه يمكن القول إن أفراد العينة هم أشخاص مؤهلون ومن ذوي الاختصاص، وتتوفر لديهم الخلفية العلمية والخبرة العملية الكافية حول الموضوع محل الدراسة، وهذا مؤشر جيد لإمكانية الاعتماد على المعلومات المتحصل عليها منهم، مما سيضفي

يمكن القول أن أفراد العينة هم أشخاص مؤهلون ويتمتعون بالتأهيل العلمي العالي.

-فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة الوظيفية يلاحظ أن غالبية عينة الدراسة هم ممن تزيد خبرتهم العملية عن عشر سنوات، فقد بلغت نسبتهم 51.5%، تم تليها فئة من 5-10 سنوات بنسبة 30.1%، ثم فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 18.4%. وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى الخبرة العملية لديهم، الأمر الذي يخدم أهداف الدراسة إلى حد كبير.

-فيما يتعلق بالتخصص العلمي يلاحظ أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من أصحاب تخصص المحاسبة حيث بلغت .

-نسبتهم 43.7%، يليها تخصص إدارة الأعمال بنسبة 31.1% من تم تخصص التمويل والمصارف بنسبة 14.6%، وأخيراً تخصص



**أولاً: التحليل الوصفي لنتائج المتغير  
المستقل التنفيذ وإدارة العمليات:**

على نتائج الدراسة مزيداً من الثقة  
والمصداقية.

**2.6.3 تحليل مستوى متغيرات  
المخاطر التشغيلية وأثرها على الأداء  
المالي:**

جدول رقم (5.3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة والوزن النسبي لعبارات التنفيذ وإدارة  
العمليات

الاهمية النسبية	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفعة	%83	0.66686	4.1262	المعالجة الخاطئة للعمليات وحسابات العملاء تؤدي إلى خسائر في تنفيذ وإدارة العمليات
مرتفعة	%81	0.74442	4.0680	الضعف في أنظمة الرقابة والتدقيق الداخلي من أسباب سوء تنفيذ وإدارة العمليات وتؤثر على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	%82	0.67027	4.1068	من النتائج السلبية لتنفيذ وإدارة العمليات الإخفاق في تنفيذ المعاملات مما يؤثر على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	%84	0.73243	4.2039	الأخطاء في إدخال البيانات من أسباب الفشل في إدارة العمليات وبالتالي تؤثر على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	%84	0.78899	4.1845	لإدارة وتنفيذ العمليات بنجاح وتحسين الأداء المالي للمصرف لا يسمح لغير المصرح لهم بالدخول إلى البيانات
مرتفعة جدا	%85	0.65983	4.2330	يعتبر الإهمال أحد الأسباب المؤثرة بشكل سلبي على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	%82	0.82968	4.0874	اتلاف أصول العملاء تؤثر بشكل سلبي على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	%82	0.77351	4.0971	إنجاز الأعمال في المصرف مستند إلى نظام تعليمات مكتوب وواضح
مرتفعة	%83	0.79332	4.1650	تقوم إدارة المصرف بإطلاع كافة الموظفين على أدوارهم في إطار عمليات الرقابة الداخلية بطريقة واضحة ومكتوبة
مرتفعة	%83	0.47985	4.1413	الإجمالي

يدل على عدم تشتت الإجابات، ووزن نسبي 83% وهو أعلى من الوزن النسبي المحايد 60%، وتراوح درجة الموافقة على فقرات هذا المحور بين (4.0680 و4.2330) وهي مرتفعة، وجميعها تنتمي إلى مجال الاتفاق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا المحور، واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة (6) بمتوسط حسابي قدره (4.0680).  
ثانياً: التحليل الوصفي لنتائج المتغير المستقل الموظفين:

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.  
يظهر الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل وهو "التنفيذ وادارة العمليات"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.1413) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري قدره (0.47985) وهو أقل من الواحد الصحيح وهذا

جدول رقم (6.3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة والوزن النسبي لعبارات الموظفين

الاهمية النسبية	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفعة جدا	86%	0.81906	4.3204	الإختلاس المالي من قبل الموظفين يؤثر بشكل سلبي على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة جدا	85%	0.78548	4.2427	التعمد في إعداد التقارير الخاطئة عن أوضاع المصرف يؤثر بشكل سلبي في الأداء المالي
مرتفعة	82%	0.84817	4.0777	عند القيام بعمليات التداول دون تخويل وإنجاز حركات غير مصرح بها يؤثر ذلك على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	83%	0.78025	4.1359	عند قيام الموظفين بالمعاملات الخاطئة يؤدي إلى خسائر تؤثر على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة جدا	86%	0.75192	4.3010	إساءة إستخدام بيانات العملاء السرية يؤثر بشكل سلبي على الأداء المالي للمصرف



مرتفعة جدا	%85	0.76647	4.2621	يمكن التأثير بشكل سلبي على الأداء المالي للمصرف عند التواطؤ في السرقة أو الابتزاز أو الرشاوي أو التهرب الضريبي المتعمد
مرتفعة	%84	0.67677	4.2039	يتعرض الأداء المالي للمصرف للمخاطرة عند القيام بالمتاجرة الداخلية لحسابات الموظفين الخاصة
مرتفعة جدا	%85	0.71680	4.2330	ان وصف الأداء الوظيفي للموظفين بشكل واضح يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	%84	0.79128	4.2233	إن تقسيم العمل والتخصص بين الموظفين يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	%84	0.79128	4.2233	الإجمالي

على فقرات هذا المحور بين (4.0777) و (4.3204) وهي مرتفعة ، وجميعها تنتمي إلى مجال الاتفاق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا المحور. واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة (1) بمتوسط حسابي قدره (4.3204)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافق هي العبارة (3) بمتوسط حسابي قدره (4.0777).

ثالثاً: التحليل الوصفي لنتائج المتغير المستقل الأنظمة الآلية:

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يظهر الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل وهو " الموظفين"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.2233) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري قدره (0.79128) وهو أقل من الواحد الصحيح وهذا يدل على عدم تشتت الاجابات، وبوزن نسبي %84 وهو أعلى من الوزن النسبي المحايد 60%، وتتراوح درجة الموافقة

جدول رقم (7.3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة والوزن النسبي لعبارات الأنظمة الآلية

الاهمية النسبية	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفعة جدا	%87	0.73503	4.3398	يتحسن الأداء المالي للمصرف عند استخدام تكنولوجيا المعلومات بطريقة صحيحة
مرتفعة جدا	%87	0.70000	4.3689	أي عطل في أنظمة الاتصالات يؤثر على الية العمل
مرتفعة جدا	%87	0.70000	4.3689	انهيار أنظمة الكمبيوتر يسبب تعطل العمل مما يؤثر على الأداء المالي للمصرف
مرتفعة جدا	%85	0.68876	4.2718	أي خطأ في البرمجة يؤثر على آلية العمل بشكل سلبي
مرتفعة	%84	0.76771	4.1942	فيروسات الحاسب الآلي تؤثر على أداء العمل بشكل سلبي
مرتفعة جدا	%85	0.73386	4.2427	تحديد البيانات والمعلومات لقرار معين من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي
مرتفعة جدا	%85	0.73386	4.2427	زيادة الانفاق على استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي
مرتفعة	%83	0.74659	4.1748	إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى تقديم التقارير المالية بكل سهولة للأطراف المعنية مما يؤثر على الأداء المالي
مرتفعة	%83	0.78814	4.1262	إن استخدام الأنظمة الآلية يساهم في سهولة التواصل بين العاملين والأقسام المختلفة مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي
مرتفعة جدا	%85	0.49756	4.2362	الإجمالي

جميع العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل وهو " الأنظمة الآلية"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.2362) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3)

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يظهر الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو

فقرات هذا المحور. واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة (3،2) بمتوسط حسابي قدره (4.3689)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافقة هي العبارة (9) بمتوسط حسابي قدره (4.1262).  
رابعاً: التحليل الوصفي لنتائج المتغير التابع الأداء المالي:

وبانحراف معياري قدره (0.49756) وهو أقل من الواحد الصحيح وهذا يدل على عدم تشتت الاجابات، وبوزن نسبي 85% وهو أعلى من الوزن النسبي المحايد 60%، وتتراوح درجة الموافقة على فقرات هذا المحور بين (4.1262 و 4.3689) وهي مرتفعة جداً ، وجميعها تنتمي إلى مجال الاتفاق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع

جدول رقم (7.3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة والوزن النسبي لعبارات الأداء المالي.

الاهمية النسبية	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفعة	83%	0.78475	4.1456	وجود إجراءات كافية تسمح بتقييم دوري لإدارة المخاطر التي يتعرض لها المصرف
مرتفعة	78%	0.95282	3.8835	يتعرض المصرف للمخاطرة جراء المتاجرة بالأوراق المالية
مرتفعة	83%	0.81264	4.1262	يوجد في المصرف وسائل تستخدمها الإدارة للتأكد من إجراءات الرقابة
مرتفعة	83%	0.66285	4.1456	يستخدم المصرف تكنولوجيا المعلومات في عملية الرقابة لتسهيل العملية
مرتفعة	79%	0.91240	3.9709	يقوم موظفو المصرف بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من خلال خفض التكاليف وتحقيق العوائد
مرتفعة	83%	0.78814	4.1262	يقوم الموظفين بتوفير بيئة عمل فعالة من أجل تحسين الأداء المالي للمصرف
مرتفعة	83%	0.84896	4.1553	تقوم إدارة المصرف بتطوير النظم المحاسبية والتكنولوجية بشكل مستمر
مرتفعة	83%	0.78911	4.1553	يحرص الموظفون على الموازنة ما بين السيولة والمصرفيات
مرتفعة	80%	0.78584	3.9903	يقوم المصرف بالتأمين على النشاطات الائتمانية لدى شركات التأمين كوسيلة لتقاسم المخاطر التشغيلية

مرتفعة	%82	0.74774	4.0971	تقوم إدارة المصرف بإعطاء دوراً هاماً لتكنولوجيا المعلومات في تفعيل الرقابة المالية من أجل تحسين الأداء المالي
مرتفعة	%82	0.51666	4.0796	الإجمالي

العبارة (7,8) بمتوسط حسابي قدره (4.1553)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافق هي العبارة (2) بمتوسط حسابي قدره (3.8835)  
**7.3. اختبار الفرضيات:**

بناء على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية التابعة لها بصيغة الإثبات على النحو التالي:

**H1:** يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمخاطر التشغيلية في تحسين الأداء المالي في المصارف التجارية الليبية.

يتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

**H1.1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنفيذ وإدارة العمليات في تحسين الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية.

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يظهر الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بالمتغير التابع وهو "الأداء المالي"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.0796) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري قدره (0.51666) وهو أقل من الواحد الصحيح وهذا يدل على عدم تشتت الإجابات، وبوزن نسبي %82 وهو أعلى من الوزن النسبي المحايد 60%، وتتراوح درجة الموافقة على فقرات هذا المحور بين (3.8835 و 4.1553) وهي مرتفعة، وجميعها تنتمي إلى مجال الاتفاق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا المحور. واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي

معامل الارتباط يمكن الإقرار أو عدم الإقرار بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة ، ومن خلال قوة الارتباط يتم فحص مشكلة الارتباط الخطي المتعدد واحتمال وجودها بين متغيرات الدراسة ، التي تؤثر على معاملات نماذج الانحدار في حال وجودها ، ويوضح الجدول رقم (8.3) نتائج الارتباط بين متغيرات الدراسة في النموذج (FP).

**H1.2:** يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للموظفين في تحسين الأداء المالي في المصارف التجارية الليبية.  
**H1.3:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة الآلية في تحسين الأداء المالي في المصارف التجارية الليبية.  
**1.7.3** معامل ارتباط بيرسون:  
تم تطبيق اختبار معامل ارتباط بيرسون ، لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة ، ومن خلال نتائج الاختبار الإحصائي المرافق لقيمة

$$FP = \alpha + \beta_1(IOM) + \beta_2(E) + \beta_3(AS) +$$

جدول رقم (8.3) مصفوفة ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة للنموذج FP

المتغيرات		الأداء المالي	تنفيذ وإدارة العمليات	الموظفين	الأنظمة الآلية
الأداء المالي	قيمة معامل الارتباط R	1.000	.688	.665	.688
تنفيذ وأدارة العمليات		.688	1.000	.706	.690
الموظفين		.665	.706	1.000	.802
الأنظمة الآلية		.668	.690	.802	1.000
Sig		.000	.000	.000	.000

أُن العلاقة بين متغيرات الدراسة يتضح من الجدول رقم (8.3):

في النموذج (FP) والمتمثلة في الأداء

بمقدار (0.688) وبمستوى معنوية (%00).

نتيجة لوجود علاقة ولا توجد مشاكل ارتباط بين المتغيرات فإنه يمكن تطبيق نموذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي ، لتحديد الأثر التفاعلي والتبادلي للمتغيرات الأكثر تأثيراً على الأداء المالي FP في النموذج.

2.7.3 الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (للمنموذج FP):

بناء على ما سبق من نتائج سيتم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي، لتحديد الأثر التفاعلي والتبادلي للمتغيرات الأكثر تأثيراً على الأداء المالي للمصارف التجارية.

المالي كمتغير تابع، وتنفيذ وإدارة العمليات والموظفين والأنظمة الآلية كمتغيرات مستقلة حيث جاءت المتغيرات المستقلة متوسطة في النموذج حيث لم يتعد أعلى معامل ارتباط ( 68.8 % )، مما يدل على عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة. كذلك توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة المتعلقة بالمتغير التابع الأداء المالي في النموذج عند مستوى معنوية أقل من 5 %، حيث ظهرت تنفيذ وإدارة العمليات بمقدار (0.688) وبمستوى معنوية (%00) ، والموظفين بمقدار(0.665) وبمستوى معنوية (%00)، والأنظمة الآلية

جدول رقم (9.3) الانحدار الخطي المتعدد التدريجي بين **FP** والمتغيرات الأكثر تأثيراً

R <sup>2</sup>	VIF	F. test		t. test		β	الرمز	المتغيرات المستقلة المقسرة	المتغير التابع
		Sig	f	Sig	T				
.545	-	.000	59.818	.000	1.603	.524	α	الجزء الثابت	الأداء المالي FP
	1.910				4.660	.468	IOM	التنفيذ وإدارة العمليات	
	1.910				3.944	.382	AS	الأنظمة الآلية	

دالة عند مستوى أقل من (0.05):



والأنظمة الآلية، وذلك عند مستوى معنوية أقل من 5%، (0.000). لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم استخدام اختبار F.test ، وحيث أن قيمة اختبار F.test تساوي ( 59.818 ) وهي ذات معنوية عند مستوى (0.000) وهي أقل من ( 0.05 ) مما يدل على تأثير المتغيرات المستقلة المتعلقة بكل من التنفيذ وإدارة العمليات، والأنظمة الآلية، على المتغير التابع ، الأداء المالي FP. ولتحديد مدى وجود ازدواج خطي Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة وبعضها البعض تم حساب (VIF) وهي اختصار Variance Inflation Factor لكل متغير مستقل على حده مع باقي المتغيرات المستقلة. يتضح من الجدول رقم ( 9.3 ) قيم معامل (VIF) أن المتغيرات المستقلة المقبولة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لا يعاني من مشكلة الازدواج الخطي في أي من هذه

تبين أن معاملات الانحدار بالنسبة للنموذج كانت معاملات موجبة بالنسبة للأداء المالي كمتغير تابع، وتنفيذ وإدارة العمليات، والأنظمة الآلية كمتغيرات مستقلة الأكثر تأثيرا، وكانت هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.05 حيث كان معامل التحديد  $R^2$  للمتغيرات المستقلة المقبولة بالنموذج تفسر (54.5%) من المتغير التابع الأداء المالي وأن باقي النسبة ( 45.5 %) يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطي. ولاختبار معنوية كل متغير مستقل على حده وباستخدام اختبار t.test نجد أن المتغيرات المستقلة ذات المعنوية في نموذج الانحدار الخطي المتعدد هي ، التنفيذ وإدارة العمليات،

للمصارف التجارية الليبية. وقبول  
الفرضية البديلة  $H_1(1.3)$  القائلة:  
بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة  
الآلية على الأداء المالي في المصارف  
التجارية الليبية.

#### 1. معادلة النموذج:

$$FP = .524 + .468(IOM) + .382(AS)$$

معامل ارتباط بيرسون (688). وهو  
ارتباط متوسط ، عند مستوى معنوية  
اقل من 0.05  
2. توجد علاقة طردية (موجبة) وذات  
دلالة إحصائية بين المتغير المستقل  
الموظفين، مقاسه بـ (FP) في المصارف  
التجارية الليبية. حيث كان معامل  
ارتباط بيرسون (665). وهو ارتباط  
متوسط ، عند مستوى معنوية اقل  
من 0.05. وإن لم يثبت تأثيره من خلال  
نموذج تحليل الانحدار المتعدد  
التدريجي.

المتغيرات حيث أن قيم VIF أقل من  
(5) وهي ( 1.910 التنفيذ وادارة  
العمليات ، 1.910 الأنظمة الآلية ) مما  
يدل على عدم وجود مشكلة ازدواج  
خطي خطير بالنموذج.

ومما سبق يتضح لنا قبول  
الفرضية البديلة  $H_1(1.1)$  القائلة  
بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنفيذ  
وإدارة العمليات على الأداء المالي  
النتائج:

بناء على ما تم استعراضه في  
هذه الدراسة من نتائج التحليل  
الإحصائي فقد توصلت الدراسة إلى  
عدة استنتاجات وتفسيرات والتي تم  
التوصل إليها من خلال تحليل البيانات  
واختبار الفرضيات والتي يمكن عرضها  
في الآتي:

1. توجد علاقة طردية (موجبة) وذات  
دلالة إحصائية بين المتغير المستقل  
التنفيذ وإدارة العمليات، مقاسه بـ (FP)  
في المصارف التجارية الليبية. حيث كان

أثر ذو دلالة معنوية للموظفين في تحسين الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية حيث أن هذا المتغير (الموظفين) تم استبعاده من نموذج الانحدار المتعدد التدريجي لعدم وجود تأثير أو لأنه أقل المتغيرات المستقلة تأثيراً.

7. بالنظر للفرضية الثالثة قبلت الفرضية البديلة، التي تشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة الآلية على الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية.

#### التوصيات:

1. نوصي بتفعيل دور إدارة المخاطر في التطبيق العملي للمصارف الليبية واستحداث نظم وأساليب تحليلية تمكن المصرف من قياس وإدارة المخاطر التشغيلية في المصرف بشكل جيد بما يمكن من الكشف المبكر لأي مخاطر.

2. نوصي تحفيز العاملين بالمصرف مادياً ومعنوياً، لتفادي حدوث حالات

3. توجد علاقة طردية (موجبة) وذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الأنظمة الآلية، مقاسه بـ (FP) في المصارف التجارية الليبية. حيث كان معامل ارتباط بيرسون (688). وهو ارتباط متوسط، عند مستوى معنوية اقل من 0.05

4. تم اختبار المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي وذلك باستخدام معدل الانحدار المتعدد التدريجي وهذه المتغيرات هي (التنفيذ وإدارة العمليات، والأنظمة الآلية) على الأداء المالي للمصارف التجارية.

5. بالنظر للفرضية الأولى قبلت الفرضية البديلة، التي تشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنفيذ وإدارة العمليات على الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية.

6. بالنظر للفرضية الثانية رفضت الفرضية البديلة، والتي تشير إلى وجود



-الياس بن سامي, يوسف  
قريشي(2011): التسيير المالي (الادارة  
المالية), دار وائل للنشر والتوزيع, عمان  
, الاردن.

-الصائغ, مها فيصل, والحري, سلى  
عويض.(2022), "أثر الافصاح عن  
المخاطر على الأداء المالي للبنوك  
المدرجة في سوق الاسهم  
السعودي(تداول)", دراسة تطبيقية -  
المملكة العربية السعودية, مجلة  
البحوث التجارية كلية التجارة جامعة  
الزقازيق, المجلد الرابع والاربعون,  
العدد الاول.

-الخطيب, محمود محمد  
(2010), "الأداء المالي وأثره على عوائد  
أسهم الشركات المساهمة", (المجلد  
الطبعة الأولى), عمان, الاردن: دار  
الحامد للطباعة والنشر.

-الشيباني, حسناء, وحويلي,  
إسماعيل(2020), "أثر الافصاح عن  
المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي

الغش والاختلاس مع إنشاء قواعد  
ملائمة للمحاسبة والتقويم والإبلاغ, مع  
تأهيلهم وتدريبهم تفاعلياً للمخاطر  
التشغيلية.

3.نوصي بزيادة اهتمام المصارف  
بعملية تقييم الأداء المالي وذلك بغرض  
اكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف  
في مركزها المالي لتحسينها ومواجهتها  
واتخاذ الاجراءات اللازمة لتصحيحها.

### قائمة المراجع

#### 1.المراجع العربية:

-اسميو, منى حسن,(2022), "الأداء  
المالي للمصارف: الاختلاف في طرق  
القياس وتنوع المتغيرات المؤثرة" دراسة  
تحليلية مقارنة للدراسات السابقة  
خلال الفترة 2000-2020, مجلة آفاق  
اقتصادية, (12), 243-269.

-الكراسنة, ابراهيم,(2006), اطر  
أساسية ومعاصرة في الرقابة على  
البنوك وادارة المخاطر, ابو ظبي,  
الامارات.



للبنوك"، دراسة مقارنة بين البنوك التقليدية والبنوك الاسلامية الاردنية عن الفترة (2007-2018)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

-بوشناق، زاهر صبحي (2011)، "تقييم الأداء للبنوك الاسلامية والتقليدية باستخدام المؤشرات المالية"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

-وهدان، نائر فتحي (2017)، أثر المخاطر المالية على الأداء المالي للبنوك التجارية، رسالة ماجستير، جامعة الزرقاء، عمان.

-حفصي، رشيد (2011)، تحليل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مبراح، الجزائر.

- كلاش، ونابلي (2022)، المخاطر المالية في البنوك التجارية واثرها على الأداء المالي، رسالة دكتوراه، جامعة العربي بن

لمصارف التجارية الليبية"، مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، 1-26، العدد 12، ليبيا.

-الفيتوري، الاجنف (2018)، اثر المخاطر التشغيلية في الأداء المالي للمصارف الاسلامية، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، الجامعة الاسمية الاسلامية.

-المناعي، جاسم (2004)، "ادارة المخاطر التشغيلية وكيفية احتساب المتطلبات الرأسمالية لها"، صندوق النقد العربي، ابو ظبي، الامارات.

-الشرفا، ياسر، والنحال، محمد (2017)، "أثر تقلبات أسعار الصرف على الأداء المالي للبنوك المدرجة بسوق فلسطين للأوراق المالية"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية، 118-144، العدد 18، جامعة الأنبار، فلسطين.

-بودرو، ايوب (2019)، تأثير إدارة المخاطر المالية على الأداء المالي



risks and profitability of the banks listed on Tehran Stock Exchange. International Research Journal of Applied and Basic Sciences , (No 7(Vol 9 p26to45. 3- Zhongming, T., Frimpong, S., & Guoping, D. (2019). Impact Financial Risk Indicators on Banks' Financial Performance in Ghana. No4(Vol9), 23 to 53. 4-Basel committee on banking supervision (2004) ,Implementation of basel :practical considerations

مهدي, كلية العلوم الاقتصادية, الجزائر.  
-عبود, خالد صالح(2011), نموذج مقترح للمقارنة بين الأداء المالي لمصرف الجمهورية ومصرف الصحاري في الجماهيرية الليبية, اطروحة دكتوراه غير منشورة, جامعة دمشق, سوريا.  
2.المراجع الاجنبية:

- 1- Samuel gamely and others (2019) , cogent economics finance ,credit risk and operational risk on the financial performance of universal banks in Ghana.
- 2- zadbagher(2016) The relationship between operational



## مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الإستمرارية وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570

د. رزق الله مصباح رزق الله،<sup>1</sup> دلال مصطفى جمعة.

1. أستاذ مساعد- قسم المحاسبة – كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي- rezgalla.abdalla@uob.edu.ly
2. محاضر مساعد- قسم المحاسبة- كلية الإدارة -جامعة النجم الساطع.

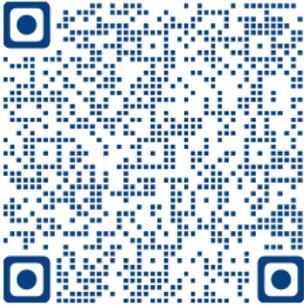
DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6812>

Published: 27.07.2024

### معلومات المقالة:

الكلمات المفتاحية: مكاتب المراجعة الخارجية، معيار المراجعة الدولي 570، تقييم الإستمرارية، المصارف التجارية الليبية.

2024 © .Benghazi. University.  
This.open.Access.article.is  
Distributed under a  
[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.

### الملخص:

يهدف هذا البحث بشكل رئيسي إلى التعرف على مدى إلتزام مكاتب المراجعة الخارجية المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الإستمرارية وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570، حيث ركزت الدراسة على مؤشرات المالية، و مؤشرات الفشل المالي، وجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت 97 استبانة على مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي و تم إرجاع 60 استبانة صالحه للاستخدام . و تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي و اختبار فرضيات الدراسة باستخدام اختبار  $t$  للعينه الواحدة. و توصلت الدراسة إلى مكاتب المراجعة الخارجية تلتزم بتقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الإستمرارية وفقا لمعيار المراجعة الدول 570، و أن مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي تلتزم بتقييم المؤشرات المالية، و مؤشرات الفشل المالي كما تلتزم بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة لإبداء رأي في محايد حول مدى قدرة المصارف التجارية الليبية على الإستمرارية.



The extent of the commitment of audit offices accredited to the Central Bank of Libya to assess the ability of Libyan commercial banks to continue in accordance with International Auditing Standard 570

<sup>1</sup> Dr. Rizgalla Misbah Rizgalla, <sup>2</sup> Mr. Dalal Mustafa Jumaa.

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics, University of Benghazi.

2. Assistant Lecturer, Department of Accounting, College of Management, Bright Star University.

## Abstract

The main objective of this study is to identify the extend of, external auditing offices certified by the Libyan Central Bank commitment to evaluate the going concern of the Libyan commercial banks according to IAS 570 focusing on auditors' commitment to financial indicators, financial failure indicators, and audit evidence gathered. In order to achieve these objectives, the analytical descriptive approach was used and 97 questionnaires was distributed to auditing offices, and 60 questionnaires were retuned and analyzed. Based on descriptive statistics and one sample independence test the data was analyzed and used to test the hypotheses. The findings revealed that external auditing offices which are certified by the Libyan Central Bank have commitment to evaluate the going concern of the Libyan commercial banks according to IAS 570 and particular they are committed to use financial indicators, financial failure indicators, and gather audit evidence in the assessment of going concern of Libyan commercial banks.

**Keywords:** None.



المراجعة في العالم " آرثر أندرسون"  
وثبوت تورطها في ممارسات غير مقبولة  
في مهنة المراجعة. هذه الأحداث طرحت  
العديد من التساؤلات حول قصور دور  
مهنة المراجعة من قبل أصحاب  
المصالح المختلفة، وبسببها زاد الضغط  
على المراجع الخارجي للقيام بعمله  
وبذل العناية المهنية الكافية وتحسين  
أدائه في أمور مختلفة، من بينها تقييم  
استمرارية المؤسسات محل المراجعة  
(حمودة و العماري، 2020).

وقد ألزم معيار المراجعة  
الدولي رقم(570) عند تخطيط  
المراجعة وتنفيذ إجراءاتها وتقييم  
نتائجها، أن يكون المراجع الخارجي  
حذراً لاحتمال الشك في فرض  
الإستمرارية الذي أعدت على أساسه  
القوائم المالية، وحدد المعيار في هذا  
الصدد مجموعة من المؤشرات التي  
تساعد المراجع على اكتشاف حالات  
الشك باستمرارية العميل، بالإضافة

## 1. الإطار العام للدراسة

### 1.1 المقدمة

شهد العالم تطوراً عبر  
العصور على مستوى حجم و النشاط  
المؤسسات الاقتصادية، فانتقلت من  
مؤسسات صغيرة الحجم و ذات  
معاملات إلى مؤسسات كبيرة ذات  
عمليات متشعبة تنفصل فيها الملكية  
عن الإدارة، ومن هنا تنشأ مشكلات  
الوكالة ، ما فرض اللجوء إلى عدة  
آليات لتخفيف هذه المشكلات، ومن  
هذه الآليات المقترحة في نظرية الوكالة  
هي المراجعة الخارجية التي تقلل من  
مشكلة عدم تماثل المعلومات  
المحاسبية بين الإدارة و المستثمرين  
(عبدالله، 2017). كما تعرضت العديد  
من المؤسسات متعددة الجنسيات  
حول العالم إلى العديد من انهيارات  
مالية ، مثل أنرون بسبب إهمال  
المراجعين الخارجيين (مازون، 2010).  
بالإضافة إلى انهيار كبرى شركات



والاقتصادية الصعبة، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تقديم دليل من الواقع العملي لتوضيح مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الإستمرارية وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570.

#### 2.1 مشكلة الدراسة

بعد الأزمات والفضائح المالية أصبح أداء المراجع الخارجي محل شك في بذل العناية المهنية لضمان جودة المعلومات المحاسبية في القوائم المالية، من حيث التنبؤ بقدرة المؤسسات المختلفة على الإستمرارية (المهدي و آخرون، 2020). وهذا يلزم المراجع الخارجي بأن يقوم ببذل العناية المهنية الكافية لضمان جودة المعلومات المحاسبية و التنبؤ بقدرة المؤسسات على الإستمرارية لاستخدامها في اتخاذ القرارات المناسبة، و نظراً للظروف التي تمر بها

إلى جمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة (افكيرين و الخذري، 2017). لذلك على المراجع الخارجي أن يلجأ إلى استخدام المؤشرات المختلفة التي نص عليها معيار المراجعة الدولي 570 مثل المؤشرات المالية و مؤشرات الفشل المالي و يحصل على أدلة الإثبات الكافية و الملائمة لتأكيد أو نفي هذا الشك المتعلق بقدرة المؤسسة على الإستمرارية في مزاولة نشاطها (الأمين، 2016).

و نظراً للظروف التي يمر بها القطاع المصرفي في ليبيا منذ عام 2011، فإن المصارف التجارية الليبية تعاني من الكثير من المشكلات المالية التي قد تشكك في قدرتها على الإستمرارية، وأصبح من المهم و الضروري التحقق مما إذا كان مكاتب المراجعة لدى مصرف ليبيا المركزي تبذل العناية المهنية الملائمة والكافية في ظل هذه الظروف السياسية



بخصوص رأيه حول مدى قدرة المؤسسة على الإستمرارية (افكيرين و الخذري، 2017). وفي هذا الصدد ألزم مصرف ليبيا المركزي المصارف التجارية بإتباع معايير المحاسبة الدولية عند إعداد القوائم المالية، وألزم مراجعي القطاع المصرفي بإتباع معايير المراجعة الدولية التي من بينها معيار المراجعة الدولي 570 لتقييم الإستمرارية.

و بالإضافة إلى ذلك أشار تقرير الاستقرار المالي الصادر عن مصرف ليبيا المركزي (عام 2017) الذي يدرس وضع الاستقرار المالي بليبيا من عام 2011 إلى أهمية التركيز على تقييم استمرارية المصارف التجارية الليبية. كل هذا الاهتمام من قبل هذه المؤسسات بتقييم الإستمرارية يعزز استخدام المؤشرات المالية و مؤشرات الفشل المالي و جمع أدلة الإثبات. وتأسيساً على ما سبق يمكن صياغة

الدولة الليبية خصوصاً (ما بعد عام 2011) التي شهد فيها القطاع المصرفي أوضاعاً غير مستقرة، منها انقسام مصرف ليبيا المركزي، جعلت من المصارف التجارية محل شك، وكذلك احتمالية الفشل المالي ممكنة، وعدم قدرة المصارف الليبية على تحقيق هدفها الرئيسي، وهو القدرة على الإستمرارية (تقرير البنك الدولي لمراجعة القطاع المالي في ليبيا، 2020). أيضاً أصدر الإتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) معيار المراجعة الدولي الخاص بالاستمرارية 570 و الذي يحتوي على مجموعة من المؤشرات، مثل المؤشرات المالية، و مؤشرات الفشل المالي، وبعض الإجراءات التي يجب على المراجع إتباعها للحكم على قدرة المؤسسة على الإستمرارية، و اعتبار أن فرض الإستمرارية هو أساس إعداد القوائم المالية و بالتالي يجب على المراجع جمع الأدلة الكافية و الملائمة



قدرة المصارف التجارية الليبية على

الإستمرارية ؟

### 3.1 أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من

أهمية الموضوع التي تناوله وهو تقييم

فرض الاستمرارية الذي يعد من

أساسيات المحاسبة المالية سواء،

علمياً أو عملياً. كما تبرز أهمية

الدراسة في التعرف على تقييم فرض

الاستمرارية في قطاع مهم وهو القطاع

المصرفي الليبي في ظل ظروف سياسية

و اقتصادية استثنائية، خصوصاً مع

ندرة الدراسات السابقة في البيئة

الليبية في هذا الصدد. بالإضافة إلى

ذلك سوف توضح نتائج الدراسة مدى

التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى

مصرف ليبيا المركزي بتقييم قدرة

المصارف التجارية الليبية على

الاستمرارية وفقاً لمعيار المراجعة

الدولي 570، خصوصاً المؤشرات المالية

و مؤشرات الفشل المالي و جمع أدلة

مشكلة الدراسة من خلال التساؤل

الرئيسي و التساؤلات الفرعية التالية:

التساؤل الرئيسي: ما مدى التزام مكاتب

المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا

المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية

الليبية على الإستمرارية وفقاً لمعيار

المراجعة الدولي 570 ؟

التساؤل الفرعي الأول: ما

مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة

لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات

المالية عند تقييم قدرة المصارف

التجارية الليبية على الإستمرارية ؟

التساؤل الفرعي الثاني: ما

مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة

لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات

الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف

التجارية الليبية على الإستمرارية ؟

التساؤل الفرعي الثالث: ما

مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة

لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة

الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم



الدولي 570، ويتفرع من هذا الهدف

الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمشورات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرارية .

- التعرف على مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرارية .

- التعرف على مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرارية .

- تقديم دليل من الواقع العملي يتوافق أو يتنافى مع نتائج الدراسات السابقة بخصوص

الإثبات الكافية و الملائمة، التي ستكون مهمة بالنسبة لصناع القرار في مصرف ليبيا المركزي لممارسة الرقابة على المصارف التجارية، و المراجعين الخارجيين، و مجالس إدارات المصارف التجارية الليبية، وتساعدهم في معرفة مستوى العناية المهنية التي تبذلها مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي، و يمكن للمهنيين أيضا الاستشهاد بنتائج هذه الدراسة في ممارستهم المهنية لتعزيز كفاءتهم و فعاليتهم من خلال تعزيز ممارساتهم الدولية و وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570.

#### 4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مدى التزام مكاتب المراجعة الخارجية المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرارية وفقا لمعيار المراجعة



يعدّ فرض الاستمرارية من أهم الفروض المحاسبية التي تستخدم في إعداد القوائم المالية الختامية، حيث يفترض أن المشروع يتم إنشاؤه، لكي يقوم بأعماله و يواصل ذلك في المستقبل المنظور، وأنه باقٍ ومستمر لفترة زمنية معقولة غير محددة ويمكن القول أنها غير نهائية، وتكفي لاستخدام موارده الاقتصادية كما هو مخطط ومتوقع، وأنه ليس في نية أصحاب المشروع تصفيته أو تقليل حجم عملياته بشكل مادي واضح يؤثر على طبيعة أعمال المنشأة (سرحان، 2007).

وقد بيّن (الخوراني، 2013) أن "فرض الاستمرارية في المحاسبة يعني أن المؤسسة سوف تستمر في عملياتها، ولن تخرج من الصناعة، أو يتم تصفيتهما وحتى يتم ذلك يجب أن تكون قادرة على زيادة مواردها بشكل كاف، ولفترة زمنية غير محدودة تمكّنها

ممارسات تقييم قدرة المؤسسات على الاستمرارية .

### 5.1 حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على التعرف على مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية ومؤشرات الفشل المالي و جمع أدلة الإثبات الكافية والمناسبة عند تقييم قدرة المصارف الليبية التجارية على الاستمرارية، كما نص عليها معيار المراجعة الدولي 570. كما اقتصر مجتمع وعينة الدراسة على مكاتب المراجعة المعتمدة التي تقوم بمراجعة حسابات المصارف التجارية الليبية، والمقيدة بسجل القيد لدى مصرف ليبيا المركزي لعام 2022.

2. الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

### 1.2 تعريف فرض الاستمرارية



الإدارة عند إعداد القوائم المالية بإجراء تقييم لقدرة المؤسسة على الاستمرار ، وأيضاً تقييمه ضرورة بالنسبة للمراجع الخارجي، حيث أُلزم معيار المراجعة الدولي رقم 570 لمعالجة موضوع الاستمرارية من خلال تحديد بعض المؤشرات والإجراءات التي ينبغي على المراجع الخارجي القيام بها (افكيرين و الخدري، 2017). لذلك ينبغي على المراجع الخارجي الحصول على ما يكفي من أدلة المراجعة المناسبة، فيما يتعلق بمدى مناسبة استخدام الإدارة لأساس الاستمرارية في المحاسبة عند إعداد القوائم المالية؛ إستناداً إلى أدلة المراجعة التي تم الحصول عليها، و استنتاج ما إذا كان يوجد عدم تأكد جوهري ذي علاقة بأحداث أو ظروف قد تثير شكاً كبيراً بشأن قدرة الشركة على البقاء كمؤسسة مستمرة أو إفلاسها (الهيئة

من تحقيق خططها، والوفاء بالتزاماتها ونمو أنشطتها بدون خسائر، وهو أحد المفاهيم الأساسية التي يتم على أساسها إعداد القوائم المالية". كما عرفه (مطر، 1995) "بان فرض الاستمرارية يشير إلى أن عمر المنشأة مستقل عن عمر ملاكها، وأنها أي المنشأة مستمرة في حياتها إلى مالا نهاية ،مالم تظهر قرينة موضوعية تشير إلى خلاف ذلك".

## 2.2 أهمية فرض الاستمرارية

يعدّ تقييم فرض الاستمرارية من الممارسات الأساسية للمحاسبة والمراجعة وهو يمثل الأساس الذي يتم إعداد القوائم المالية للمؤسسة وفقاً له، و يجب على المراجع الخارجي الالتزام بهذا الفرض. ونظراً لأهمية فرض الاستمرارية فتقييمه ضرورة بموجب المتطلبات الأساسية لمعايير المحاسبة الدولية، حيث يطلب المعيار المحاسبي الدولي رقم 1 ضرورة قيام



570 الصادر عن IFAC و الذي يوفر إرشادات حول المراجع عند مراجعته البيانات المالية المتعلقة بفرض الاستمرارية ، الذي يعد الأساس الذي بموجبه يتم إعداد القوائم المالية (سرحان، 2007: الحوراني، 2013: الأخضر، 2014: افكيرين و الجذري، 2017)، كما أوضحت هذه الدراسات المؤشرات التي يجب على المراجع الخارجي استخدامها لتقييم الاستمرارية و تشمل المؤشرات المالية، و مؤشرات الفشل المالي، و المؤشرات التنظيمية، و المؤشرات التشغيلية، و مؤشرات أخرى، بالإضافة إلى جمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة لدعم رأي المراجع الخارجي حول مدى القدرة على الاستمرارية . وتجدر الإشارة هنا أن هذا لا يعتبر حصراً كاملاً وشاملاً لكل المؤشرات ، كما أن وجود واحد أو أكثر من هذه المؤشرات لا يعني بالضرورة فشل المؤسسات وعدم

السعودية للمحاسبين القانونيين، 2017).

### 3.2 أساليب تقييم الاستمرارية

يوجد العديد من الأدوات والأساليب التي يمكن أن يستخدمها المحلل المالي أو المراجع الخارجي للقوائم المالية لتقييم قدرة المؤسسة على الاستمرار، و منها طريقة التحليل الأفقي، طريقة التحليل الرأسي، التحليل باستخدام النسب المالية، التنبؤ بالفشل المالي، الإجراءات التحليلية، و طرق تحليلية أخرى، مثل التحليل باستخدام التنبؤ بالتدفقات النقدية، و تحليل التغيرات في هامش الربح، و تحليل السلاسل الزمنية للأرقام القياسية (الصفرائي وآخرون، 2019) .

### 4.2 نبذة عن معيار المراجعة الدولي

رقم 570 الخاص بتقييم الاستمرارية لخصت العديد من الدراسات مضمون معيار المراجعة الدولي رقم



- تدفقات نقدية تشغيلية سالبة تشير إليها القوائم المالية التاريخية أو المستقبلية.
- معدلات مالية رئيسة سلبية.
- خسائر تشغيلية كبيرة، أو تدهور مهم في قيمة الأصول المستخدمة لتوليد التدفقات النقدية.
- التأخر في التوزيعات أو إيقافها.
- عدم القدرة على السداد للدائنين في تواريخ الاستحقاق.
- عدم القدرة على الالتزام بشروط اتفاقيات القروض.
- التحول من نظام الائتمان إلى نظام الدفع عند الاستلام في المعاملات مع الموردين.
- ثانياً: مؤشرات الفشل المالي:
  - تقييم حساب صافي رأس المال العامل إلى مجموع الأصول
  - تقييم الأرباح المحتجزة في الميزانية إلى مجموع الأصول

- قدرتها على الاستمرارية (سرحان، 2007). وبما أن نطاق الدراسة الحالية هو دراسة مدى الالتزام بالمؤشرات المالية، ومؤشرات الفشل المالي، وجمع أدلة الإثبات الكافية والملائمة، فإنه سيتم عرض أهم المؤشرات المالية، ومؤشرات الفشل المالي، وأدلة الإثبات وفقاً لمتطلبات معيار المراجعة الدولي 570 و هي كالاتي:  
أولاً: المؤشرات المالية:
  - صافي التزام أو حالة صافي التزام متداول.
  - قروض محددة الأجل يقترب موعد استحقاقها دون آفاق واقعية للتجديد أو للسداد، أو الاعتماد المفرط على الاقتراض قصير الأجل لتمويل أصول طويلة الأجل.
  - مؤشرات على سحب الدعم المالي من قبل الدائنين.



حول قدرة المؤسسة على الاستثمار (الأخضر، 2014)، وقد أوضحت بعض الدراسات و التقارير مثل (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2017: الجوراني، 2013) بعض الاجراءات التي ينبغي على المراجع إتباعها في حالة وجود شك في قدرة المؤسسة على الاستثمار وفقا لمعيار المراجعة الدولي رقم 570 وهي كالاتي:

- تحليل ومناقشة التدفق النقدي والربح والتنبؤات الأخرى ذات الصلة مع الإدارة.
- تحليل ومناقشة أحدث قوائم مالية أولية متاحة للمؤسسة .
- قراءة شروط وثائق المديونية غير المغطاة برهن ، واتفاقيات القروض، وتحديد أي انتهاك بشأنها.
- قراءة محاضر اجتماعات المساهمين والمكلفين بالحوكمة، وأي

- تحليل مؤشرات المالية المتعلقة بحساب الأرباح قبل الفوائد و الضرائب إلى مجموع الأصول
- تقييم القيمة السوقية لحقوق المساهمين إلى مجموع الأصول
- تقييم المبيعات إلى مجموع الأصول
- تقييم القيمة الدفترية لأصول والتزامات الشركة، ومن المتعارف عليه عندما توجد مؤشرات تشير الشك لدى المراجع في قدرة المؤسسة على الاستثمار يتوجب عليه الحصول على أدلة مناسبة لتعزيز أو نفي هذا الشك ، كما أن بعض إجراءات المراجعة مصممة للحصول على أدلة مناسبة لإبداء الرأي حول القوائم المالية، خصوصا فيما يتعلق بتقييم قدرة المؤسسة على الاستمرار نظراً لأهمية فرض الاستمرارية كونه يعد الأساس لإعداد القوائم المالية، وتكون ضرورية عند وجود شكوك



قدرة المؤسسة على البقاء كمؤسسة  
مستمرة، أو تؤثر فيها.

● التأكد من وجود تسهيلات  
للاقتراض وشروطها وكفايتها.

● الحصول على تقارير بشأن  
الإجراءات التنظيمية وفحصها.

● تحديد مدى كفاية الدعم  
لأي عمليات استبعاد مُخططة

للأصول.

#### 5.2 الدراسات السابقة

تطرقت العديد من

الدراسات إلى دراسة مدى التزام

المراجع الخارجي بتقييم الاستمرارية

وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570، و

تطرقت هذه الدراسات بشكل عام إلى

دراسة مؤشرات الشك المختلفة و

جمع أدلة الإثبات الكافية والملائمة

لدعم رأي المراجع حول قدرة المؤسسة

على الاستمرار (افكيين و الجذري،

2017: العمودي، 2001: سرحان،

2007: الأخضر، 2014: الأمين، 2016:

لجان ذات صلة للوقوف على أي  
مشكلات تمويلية.

● الاستفسار من المستشار  
القانوني للمؤسسة فيما يتعلق بوجود

قضايا ومطالبات، ومدى معقولية  
تقديرات الإدارة لنتائجها المتوقعة،

وكذلك تقدير الآثار المالية المترتبة  
عليها.

● التأكد من وجود الترتيبات

وقانونيتها وقابليتها للتنفيذ، لتوفير

الدعم المالي والمحافظة عليه مع أطراف

ثالثة أو ذات علاقة، وتقدير القدرة

المالية لتلك الأطراف على توفير أموال

إضافية.

● تقويم خطط المؤسسة

للتعامل مع طلبات العملاء غير

المنفذة.

● تنفيذ إجراءات مراجعة

تتعلق بالأحداث اللاحقة للتعرف على

تلك الأحداث، التي إما أنها تخفف من



حيث تهدف دراسة (العمودي، 2001) إلى معرفة مدى قدرة المراجع الخارجي في اليمن على اكتشاف المؤشرات الباعثة على الشك في قدرة المؤسسة على الاستمرار، وأوضحت النتائج أن لدى مراجع الحسابات الخارجي في اليمن القدرة على ملاحظة مؤشرات عدم القدرة على الاستمرار، سواء مالية أو غير مالية، وأن قدرة المراجع على اكتشاف مؤشرات الشك تعدّ من أكثر العوامل التي لها دور في تقييم المراجع لقدرة الشركة على الإستمرارية. و قام (سرحان، 2007) بإجراء دراسة هدفت إلى توضيح دور المراجع الخارجي في تقييم قدرة الشركات المساهمة العامة على الاستمرار في أعمالها خلال الفترة المقبلة. وتوصلت الدراسة إلى أن المراجعين الخارجيين يستطيعون أن يحددوا مؤشرات الشك بخصوص الإستمرارية، سواء كانت مؤشرات

سعيد، 2021: الجوراني، 2017). فمثلا هدفت دراسة (افكبيرين والجذري، 2017) إلى التعرف على تصنيف مؤشرات تقييم قدرة المؤسسة على الاستمرار وفقا أهميتها من وجهة نظر المراجعين الخارجيين المعتمدين لدى سوق الأوراق المالية الليبي. وتمثلت هذه المؤشرات في المؤشرات المالية، والمؤشرات التشغيلية، والمؤشرات الأخرى التي نص عليها معيار المراجعة الدولي 570 الخاص بالاستمرارية. وتوصلت النتائج إلى أن هناك إدراكاً من قبل المراجعين الخارجيين لأهمية المؤشرات المالية، والمؤشرات التشغيلية، والمؤشرات الأخرى المنصوص عليها في معيار المراجعة الدولي 570 الخاص بالاستمرارية، وكانت المؤشرات المالية في المرتبة الأولى ثم المؤشرات التشغيلية وأخيراً المؤشرات الأخرى.



المالية المهمة، من نسب النشاط والربحية، والسيولة والمديونية، للتنبؤ بعدم استمرارية المشروع خلال الفترة القادمة التي يستخدمها المراجع الخارجي في فلسطين. وتوصلت النتائج إلى أنه إذا انخفضت إيرادات المشروع عن تكاليف فمعنى ذلك أنه سوف يساعد على عدم استمرارية، وأنَّ للنسب المالية دوراً في قياس و تقييم ربحية و سيولة المشروع و مدى كفاءته والرفع المالي له، وإذا زادت نسبة المصروفات الإدارية و العمومية عن نسبة الربح التشغيلي، فإن ذلك يعد مؤشراً على أن المشروع لا يكون قادراً على الإستمرارية، و أن ظهور خسائر كبيرة تشغيلية يؤدي إلى عدم إمكانية استمرارية المشروع.

وأشارت دراسة (الأمين، 2016) إلى توضيح مدى استخدام المراجعين الخارجيين في سورية لمعيار المراجعة الدولي رقم 570

مالية أو مؤشرات غير مالية . كما أوضحت نتائج الدراسة أن الجمعيات المهنية لا تساعد على تطوير ومعرفة الإجراءات لمساعدة المراجعين الخارجيين في عملية تقييم الإستمرارية. وأوضحت دراسة (الأخضر، 2014) أهمية تطبيق معيار الإستمرارية 570 في الواقع المهني الجزائري، وقياس مدى إمكانية تطبيق المعيار، والصعوبات التي تواجه تطبيق هذا المعيار. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن المراجع الخارجي في الجزائر يؤكد تطبيق المعيار الدولي 570، وبالإضافة إلى ذلك أوضحت النتائج أن عملية تقييم قدرة الشركات على الإستمرارية تقع بدرجة كبيره على المراجع الخارجي ، الذي يرتبط بمستوى بذل العناية المهنية التي يبذلها المراجع الخارجي.

(النعامي، 2014) هدفت دراسته إلى التعرف على المؤشرات



التي تعتمد على المعلومات المحاسبية، التي يمكن أن يستخدمها المراجع الخارجي للتنبؤ بالفشل المالي، و الذي يشير إلى عدم قدرة الشركة على الاستمرار ما يساعد المراجع الخارجي على أداء عمله بكفاءة و فاعلية.

و قام (الحواراني 2013) بدراسة تهدف إلى التعرف على مدى إلتزام المراجع الخارجي في دولة فلسطين بتطبيق معيار المراجعة الدولي رقم 570 وانعكاسات تطبيقه على جودة المعلومات المحاسبية، وذلك بتحديد المؤشرات و أدلة الإثبات التي يعتمد عليها المراجع الخارجي في التحقق من قدرة الشركة على الإستمرارية ، وأثرها على جودة المعلومات المحاسبية . وقد توصلت الدراسة إلى إلتزام المراجع الخارجي بفلسطين بمعيار المراجعة الدولي رقم 570 الخاص بتقييم الإستمرارية ، حيث أوضحت النتائج أن هناك إلتزام من قبل المراجع

المتعلق باستمرارية الشركة في عملها. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المؤشرات التي تساعد المراجعين الخارجيين في تقييم الإستمرارية ، عند وجود شك جوهري في قدرة الشركة محل المراجعة على الاستمرار، هي وجود خسائر مالية متكررة، و زيادة المطلوبات المتداولة على الموجودات المتداولة، و تأخر توزيع الأرباح لعدد من السنوات، وأن أهم إجراءات المراجعة الإضافية التي يقوم بها المراجع عند وجود شك جوهري في استمرارية الشركة هي تحليل ومناقشة التدفقات النقدية والأرباح مع الإدارة. و قام (سعيد، 2021) في دراسته بإبراز الأهمية الوظيفية التنوبية للمعلومات المحاسبية، بالاعتماد على نماذج التنبؤ بالفشل المالي من أجل تحقيق فرض الإستمرارية من قبل المراجع الخارجي، وفقاً لإرشادات معيار التدقيق الدولي 570. وتوصلت النتائج إلى أن نموذجي KIDA و SHEROD من أفضل النماذج



أوضحت نتائج الدراسة تأثير ايجابي لإدراك المراجع الخارجي لحدود مسؤولياته بشأن تقييم قدرة المؤسسة على الاستمرار على تقرير المراجع في الجزائر.

و هدفت دراسة (قندوس والدعاس، 2017) إلى دراسة مدى إلتزام المراجع الخارجي في الأردن بمعيار المراجعة الدولي 570 المتعلق بتقييم قدرة المؤسسة على الإستمرارية وأثر الإلتزام بالمعيار على القدرة في التنبؤ بالفشل المالي. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لدرجة إلتزام المراجع الخارجي في الأردن بمعيار المراجعة الدولي 570 المتعلق بتقييم قدرة المؤسسة على الإستمرارية من خلال الإلتزام بالمؤشرات المالية، والتشغيلية، والأخرى مجتمعة ومنفردة على التنبؤ بالفشل المالي للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

الخارجي بالمؤشرات المالية لغرض الوقوف على دلالات الإستمرارية، وأوضحت النتائج التزامه، أيضا بتقييم المؤشرات التشغيلية، والقانونية، والتنظيمية، ومؤشرات الفشل المالي، و يقوم بجمع أدلة الإثبات الكافية والملائمة، كما أوضحت التأثير الإيجابي لهذه المتغيرات على جودة المعلومات المحاسبية، فكلما إلتزام المراجع الخارجي بمعيار المراجعة الدولي 570، زادت جودة المعلومات المالية للقوائم المالية بشكل عام.

واختبر (بخاوة و طيبي، 2020) تأثير إدراك المراجع الخارجي لحدود مسؤولياته بشأن تقييم الإستمرارية وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570 على تقرير المراجع في الجزائر. وقد توصلت الدراسة إلى وجود إدراك لدى المراجع الخارجي لحدود مسؤولياتهم بشأن تقييم قدرة المؤسسة على الإستمرارية، وكذلك



الأمين، 2016: سعيد، 2021: قندوس  
و الدعاس، 2017: الحوراني، 2013).  
ومن بين هذه الدراسات هناك بعض  
الدراسات درست أثر الالتزام بمعيار  
المراجعة الدولي على جودة المعلومات  
المالية مثل (الحوراني، 2013)،  
والقدرة على التنبؤ بالفشل  
المالي (قندوس و الدعاس، 2017).

ما تتميز به الدراسة الحالية  
هو دراسة موضوع معيار المراجعة  
الدولي من ناحية إلتزام المراجع الفعلي  
بالمعيار في القطاع المصرفي الليبي،  
خلافا لدراسة (افكييرين  
والجذري، 2017) التي درست أهمية  
تطبيق المعيار من وجهة نظر المراجعين  
الخارجيين للشركات المساهمة المدرجة  
في سوق الأوراق المالية الليبي، وتتميز  
عن الدراسات التي تناولت المعيار من  
ناحية مدى إلتزام المراجعين الخارجيين  
(العمودي، 2001: سرحان، 2007:  
النعامي، 2014: الأمين، 2016: سعيد،

و من خلال عرض الأدبيات  
السابقة الخاصة بموضوع معيار  
المراجعة الدولي 570 يتضح جليا أنّ  
هناك العديد من الدراسات التي تم  
إجرائها، و التي تناولت الموضوع من  
جوانب مختلفة. فمثلا هناك دراسات  
ركزت على وعي المراجع الخارجي بمعيار  
المراجعة الدولي 570 المتعلق بتقييم  
قدرة المؤسسة على الاستمرار ،  
ودراسات تناولت الموضوع من حيث  
الأهمية (افكييرين و الجذري، 2017:  
الأخضر، 2014)، و الإدراك مثل  
دراسة (بخاوة و طيبي، 2020) و التي  
ربطت مستوى إدراك المراجع الخارجي  
لمعيار المراجعة الدولي مع تقارير  
المراجعة.

في حين أن أغلب الدراسات  
تناولت الموضوع من جانب مدى إلتزام  
المراجع الخارجي بمعيار المراجعة  
الدولي 570 مثل (العمودي، 2001:  
سرحان، 2007: النعامي، 2014:



لا تلتزم مكاتب المراجعة  
المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي  
بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم  
قدرة المصارف التجارية الليبية على  
الإستمرارية .

**الفرضية الفرعية الثالثة:**

لا تلتزم مكاتب المراجعة  
المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي  
بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة  
عند تقييم قدرة المصارف التجارية  
الليبية على الإستمرارية .

**3. منهجية الدراسة**

يتناول هذا الجانب وصفاً  
لمنهج الدراسة المتبع، بالإضافة إلى  
مجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع  
البيانات، ومدى صدقها وثباتها،  
بالإضافة إلى أسلوب تحليل البيانات في  
هذه الدراسة.

**3.1 منهج الدراسة**

لتحقيق هدف الدراسة تم  
استخدام المنهج الوصفي باعتباره

2021: قندوس و الدعاس، 2017:  
الحوارني، 2013) في كونها تطبق في  
البيئة الليبية، و تحديداً مكاتب  
المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا  
المركزي. وعليه تقترح الدراسة  
الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية للدراسة:**

لا تلتزم مكاتب المراجعة  
الخارجية المعتمدة لدى مصرف ليبيا  
المركزي بتقييم قدرة المصارف التجارية  
الليبية على الإستمرارية وفقاً لمعيار  
المراجعة الدولي 570، وتتفرع من هذه  
الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:  
**الفرضية الفرعية الأولى:**

لا تلتزم مكاتب المراجعة  
المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي  
بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة  
المصارف التجارية الليبية على  
الإستمرارية .

**الفرضية الفرعية الثانية:**



وغيرها، ثم تفسيرها و التوصل إلى الاستنتاجات بناءً عليها (عليان، 2001).

### 3.2 مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في مكاتب المراجعة المعتمدة من قبل مصرف ليبيا المركزي العاملة في ليبيا، وتم تحديد مجتمع الدراسة عن طريق سجل القيد الصادر من مصرف ليبيا المركزي لمكاتب المراجعة المعتمدة وبلغ عددها (134) مكتباً مصحوبة بأرقام هواتف المكاتب، وتم تحديد حجم العينة بناءً على توصيات (Sakarn 2003)، حيث بلغ حجم العينة 97 مكتب مراجعة معتمداً لدى مصرف ليبيا المركزي، و تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية المنتظمة، حيث تم اختيار مفردات العينة كل بعد ثلاثة مكاتب، كما ورد في سجل قيد مكاتب المراجعة المعتمدة الصادر عن مصرف ليبيا المركزي، و تم توزيع

مناسب لطبيعة هذه الدراسة، لأنه عبارة عن وصف و تحليل دقيق وتفصيلي لظاهرة معينة أو موضوع محدد، ويكون على صورتين: الأولى نوعية، والثانية كمية رقمية، إذ إن التعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيوضح وصفاً رقمياً، حيث يبين مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، و درجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، و قد يقتصر هذا المنهج على بيان وضع قائم في فترة زمنية محددة، أو تطوير يشمل عدة فترات زمنية (دويدري، 2000). وتستخدم هذه الدراسة الصورة الكمية بشكل خاص، حيث تم تجميع البيانات باستخدام الاستبانة و تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي لاختبار فرضيات الدراسة، الذي يهتم بجمع البيانات وتنظيمها و تمثيلها و عرض نتائجها عن طريق الجداول أو الرسوم البيانية



مدى إلتزام مكاتب المراجعة الخارجية المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بتقييم استمرارية المصارف التجارية الليبية وفقا لمعيار المراجعة الدولي 570، و تم تقسيم قائمة الاستبانة إلى قسمين رئيسيين: القسم الأول أسئلة تهدف إلى الحصول على معلومات تمثل الخصائص الديموغرافية للعينة المدروسة، مثل المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الشهادات المهنية، سنوات الخبرة، و احتوى القسم الثاني على ثلاثة محاور، المحور الأول مخصص للتعرف على مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار، ويوجد بها خمس عشرة فقرة، والمحور الثاني مخصص للتعرف على مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم

97 استبانة يدوياً و إلكترونياً، و بلغ عدد الردود من مكاتب المراجعة المعتمدة من قبل مصرف ليبيا المركزي 60 استبانة صالحة للتحليل التي تمثل 60 مكتب، حيث تم إعطاء كل مكتب استبيان واحد، وعليه فإن نسبة الردود بلغت 62% و هي نسبة مقبولة في البحث العلمي، و بالتالي نستطيع القول أنّ العينة تمثل مجتمع الدراسة و نستطيع تعميم النتائج على جميع مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي.

### 3.3 أسلوب جمع البيانات

تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث تم تصميم الاستبانة بما يتناسب مع البيئة الليبية وكانت مستوحاة من الدراسات السابقة، مثل دراسة (الخوراني، 2013) والهدف الرئيسي من الاستبانة جمع البيانات من آراء أفراد عينة الدراسة لتوضيح



و تحديداً اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، و اختبار t للعينة الواحدة لاختبار فرضيات الدراسة.

### 5.3 الدراسة الاستطلاعية

في هذا الجانب سيتم تناول الإجراءات التي تم اتخاذها خلال الدراسة الاستطلاعية، و هي تضم الصدق الظاهري و الداخلي لأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى صدق الاتساق الداخلي.

1.5.3 الصدق الظاهري لأداة الدراسة قبل توزيع استمارة الاستبانة على عينة الدراسة تم إرسال الاستبانة للتحكيم من قبل أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة في جامعة بنغازي، و جامعة أجدايبيا، و جامعة النجم الساطع، وذلك لتقييم الاستمارة، ومعرفة آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول الأسئلة، وارتباطها بمشكلة الدراسة وأهدافها، وأنها تخدم فرضيات الدراسة، تم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار، كذلك تم

قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار، ويوجد بها تسع فقرات، والمحور الثالث مخصص للتعرف على مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الإستمرارية، وهو مكون من إحدى عشرة فقرة.

### 4.3 أسلوب تحليل البيانات

و لتحليل البيانات تم استخدام عدة اختبارات لتحديد صدق و ثبات الاستبانة، مثل معامل الثبات كورنباخ ألفا و معامل الارتباط بيرسون، بالإضافة إلى الإحصاء الوصفي لوصف بيانات الدراسة و محاور الاستبانة الأساسية معتمداً على المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، و الأهمية النسبية كمقاييس إحصائية أساسية في هذه الدراسة، كما تم استخدام الإحصاء الاستدلالي،



إلى (94.34%) ويتراوح صدق المحاور بين (72.29% — 89%) وهذه نسب عالية، أما معامل الثبات فكان عالياً، وهذا يدل على قدرة الأداة على تحقيق أغراض الدراسة، فمعامل الثبات لأبعاد الأداة وصل إلى (97.31%) وتراوح ثبات المحاور (85.02\_34.94%) وهي نسب عالية.

تعديل في بعض العبارات، و بذلك تم صياغة استمارة الاستبانة في صورتها النهائية.

2.5.3 الصدق الداخلي لأداة الدراسة الجدول رقم (1) يوضح نتائج اختبار الموثوقية، ومنه يتضح أن البيانات المتحصل عليها تتمتع بصورة عامة بمعامل الصدق لأداة الدراسة يظهر مرتفعاً لكل محاور الدراسة، وصلت

اختبار الموثوقية Reliability Statistics جدول (1)

ت	الأبعاد	عدد الفقرات	الصدق	الثبات
1	المؤشرات المالية	15	87.90%	93.75%
2	مؤشرات الفشل المالي	9	89.00%	94.34%
3	جمع أدلة الإثبات	11	72.29%	85.02%

كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية للاستبانة. وعليه تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة كل للمحور و الدرجة الكلية الاستبانة و الجدول رقم (2) يوضح الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

3.5.3.الاتساق الداخلي لأداة الدراسة يعدّ صدق الاتساق الداخلي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة إلى الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق الداخلي مدى ارتباط

الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل جدول (2)



الرقم	المحور	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية
1	المؤشرات المالية	0.875	0.000
2	مؤشرات الفشل المالي	0.940	0.000
3	جمع أدلة الإثبات	0.555	0.000
5	الاستبانة ككل	0.875	0.000

و الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، بالإضافة إلى اختبارات الاحصاء الاستدلالي، مثل اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات و اختبار t لعينة واحدة لقبول أو رفض فرضيات الدراسة.

#### 1.4 نتائج الإحصاء الوصفي

يتناول هذا الجانب التحليل الوصفي للمعلومات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، العاملين في مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي، مثل المؤهل العلمي، المسى الوظيفي، الشهادات المهنية، و عدد سنوات الخبرة، بالإضافة إلى الإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة الرئيسية، وهي مدى إلتزام مكاتب

من خلال جدول رقم (2) أعلاه يتبين أن معاملات الارتباط بيرسون لكل المحاور أعلى من 0.500 حيث بلغ محور المؤشرات المالية قيمة 0.875 ومحور مؤشرات الفشل المالي قيمة 0.940 ومحور جمع أدلة الإثبات 0.555 عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي تعدّ محاور الاستبانة صادقه ومتسقة لما وضعت لقياسه.

#### 4. نتائج الدراسة

يتناول هذا الجانب الاختبارات الإحصائية التي تم استخدامها من تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، حيث يشمل هذا الجانب الإحصاء الوصفي للمعلومات الديمغرافية لأفراد العينة،



على المتوسط الحسابي، و الانحراف المعياري، و الأهمية النسبية.  
**1.1.4 الإحصاء الوصفي للمعلومات الديمغرافية لأفراد العينة**  
يتناول هذا الجانب تحليل المعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة باستخراج النسب المئوية فيما يتعلق بالمؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الشهادات المهنية، و عدد سنوات الخبرة. جدول رقم (3) يوضح المؤهلات العلمية لأفراد عينة الدراسة.

المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار ، مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار، و مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار ، بناءً

جدول (3) المؤهل العلمي لأفراد العينة

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
38.3%	23	بكالوريوس
46.7%	28	ماجستير
15.0%	9	دكتوراه
100.0%	60	المجموع

البكالوريوس، وبلغت نسبتهم (38.3%)، ثم جاءت نسبة الدكتوراه، في المرتبة الاخيرة، وبلغت نسبتهم (15%) من عينة الدراسة . جدول رقم

من خلال الجدول نلاحظ أن النسبة الأعلى للمؤهل العلمي هم حملة الماجستير، وبلغت نسبتهم (46.7%) من إجمالي العينة، يلما



(4) يوضح المسمى الوظيفي لأفراد  
العينة.

جدول (4) المسمى الوظيفي لأفراد العينة

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير مكتب المراجعة	29	48.3%
المراجع حسابات رئيسي	10	16.7%
مساعد المراجع	14	23.3%
أخرى	7	11.7%
المجموع	60	100%

مساعد المراجع، بلغت (23.3%)، ثم مراجع حسابات رئيسي، بلغت نسبتهم (16.7%)، وأخرى، بلغت نسبتهم (11.7%). جدول رقم (5) يوضح الشهادات المهنية لأفراد العينة.

من خلال الجدول رقم (4) الذي يوضح المسميات الوظيفية للمشاركين، نلاحظ أن النسبة الكبيرة للمسمى الوظيفي مدير مكتب المراجعة (48.3%) وهذه النسبة تمثل أكبر حجم في العينة، يلها نسبة

جدول (5) الشهادات المهنية لأفراد العينة

الشهادات المهنية	العدد	النسبة المئوية
محاسب قانوني	46	76.7%
أخرى	14	23.3%
المجموع	60	100%

يحملون شهادة محاسب قانوني بنسبة (76.7%) ما يزيد من الثقة في الردود

من خلال جدول رقم (5) يمكن ملاحظة أن أغلب أفراد العينة



(23.3%). جدول رقم (6) يوضح عدد سنوات الخبرة في مجال المراجعة لأفراد العينة.

على محاور الدراسة الرئيسية، في حين بقية أفراد العينة لا يحملون شهادة المحاسب القانوني، وبلغت نسبتهم

جدول (6) عدد سنوات الخبرة في مجال المراجعة لأفراد العينة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
1.7%	1	أقل من 5 سنوات
33.3%	20	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
18.3%	11	من 10 إلى أقل من 15 سنة
46.7%	28	15 سنة فأكثر
100%	60	المجموع

#### 2.1.4 نتائج الإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة

يتناول هذا الجانب الإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة الثلاثة الرئيسية والتي تتمثل في مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار ، مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية

يوضح الجدول (6) سنوات الخبرة للمشاركين في الإستبانة، حيث يتضح من الجدول أن الفئة التي لا تقل خبرتهم عن 15 سنة، كانت النسبة الكبيرة من العينة، حيث بلغت نسبتهم (46.7%)، ويليهما الفئة التي تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات بلغت نسبتهم (33.3%)، وبلغت نسبة (18.3%) للفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة، وكانت النسبة الأقل لعينة الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات وكانت نسبتهم (1.7%).



المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم  
قدرة المصارف التجارية الليبية على  
الاستمرار .  
جدول (7) مدى إلتزام مكاتب  
المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا  
المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم  
قدرة المصارف التجارية الليبية على  
الاستمرار

على الاستمرار ، و مدى إلتزام مكاتب  
المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا  
المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و  
الملائمة عند تقييم قدرة المصارف  
التجارية الليبية على الاستمرار بناءً  
على المتوسط الحسابي، و الانحراف  
المعياري، و الأهمية النسبية. جدول  
رقم (7) يوضح مدى إلتزام مكاتب  
المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا

ت	المؤشرات المالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم الالتزامات	4.28	0.613	85.6%
2	يلتزم المراجع الخارجي بفحص القروض طويلة الأجل التي تقترب من تاريخ الاستحقاق دون وجود احتمالات بتجديدها	4.28	0.666	85.6%
3	يلتزم المراجع الخارجي بالتأكد من القروض طويلة الأجل التي تقترب من تاريخ الاستحقاق دون وجود احتمالات واقعية لتسديدها	4.02	0.651	80.4%
4	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم مدى الاعتماد الزائد على القروض قصيرة الأجل في تمويل الأصول طويلة الأجل	4.03	0.688	80.6%
5	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم التدفقات النقدية التشغيلية السلبية التي يشار إليها في القوائم المالية	3.93	0.841	78.6%
6	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم التدفقات النقدية التشغيلية السلبية التي يشار إليها في التقارير المالية الداخلية ، ( مثل الموازنات )	3.92	0.787	78.4%
7	يلتزم المراجع الخارجي بتحديد النسب المالية الرئيسية السلبية	4.07	0.936	81.4%
8	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم الخسائر التشغيلية الجوهرية	4.12	0.885	82.4%
9	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم التدهور الحادّ في قيمة الأصول المستخدمة لتوليد التدفقات النقدية	4.12	0.922	82.4%



77%	0.899	3.85	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم عدم الانتظام في القيام بتوزيعات أرباح على المساهمين	10
81.4%	0.821	4.07	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم مدى قدرة المصرف على سداد الديون في مواعيد الاستحقاق	11
82.4%	0.846	4.12	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم مدى قدرة المصرف على الامتثال لبنود اتفاقيات القروض	12
80.4%	0.770	4.02	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم التغيرات في المعاملات النقدية عند الشراء والدفع الآجل.	13
77.6%	0.846	3.88	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم عدم القدرة للحصول على تمويل تطوير الخدمات المصرفية، مثل الخدمات الالكترونية، والمنتجات الإسلامية	14
79%	0.811	3.95	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم مدى قدرة المصرف للحصول على تمويل الاستثمارات الأساسية الأخرى، "مثل تطوير المنظومات والتدريب لتطوير	15

3.85 إلى 4.28 كما تراوحت قيم الانحراف المعياري من 0.613 إلى 0.936 وتراوحت قيم الأهمية النسبية من 77.6% إلى 85.6%. جدول رقم (8) يوضح مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار.

من خلال جدول رقم (7) يتضح أن هناك إلتزاماً من قبل مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار ، وذلك بسبب أن جميع المتوسطات الحسابية لهذا المحور كانت أعلى من المتوسط الحسابي الافتراضي و هو 3 حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور من

جدول (8) مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار

ت	مؤشرات الفشل المالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم حساب صافي رأس المال العامل إلى مجموع الأصول	4.17	0.740	%83.4
2	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم الأرباح المحتجزة في الميزانية إلى مجموع الأصول	4.12	0.865	%82.4
3	يلتزم المراجع الخارجي بتحليل المؤشرات المالية المتعلقة بحساب الأرباح قبل الفوائد والضرائب إلى مجموع الخصوم	4.18	0.748	%83.6
4	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم القيمة السوقية لحقوق المساهمين إلى مجموع الخصوم	3.93	0.918	%78.6
5	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم المبيعات إلى مجموع الأصول	4.02	0.770	%80.4
6	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم القيمة الدفترية لأصول المصرف على القيمة الدفترية لالتزامات المصرف	3.97	0.823	%79.4
7	يلتزم المراجع الخارجي بعملية المقارنة لتحليل الرأسي والأفقي لفترة أو فترات سابقة	4.07	0.800	%81.4
8	يلتزم المراجع الخارجي بالاطلاع على الموازنات التقديرية والتنبؤات التي تضعها الإدارة والتحقق من تنفيذها	4.27	0.800	%85.4
9	يلتزم المراجع الخارجي بمقارنة بيانات المصرف مع مصارف أخرى	3.80	0.860	%76

3.80 إلى 4.27 كما تراوحت قيم الانحراف المعياري من 0.740 إلى 0.918 وتراوحت قيم الأهمية النسبية من %76 إلى %85.4. جدول رقم (9) يوضح مدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية والملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار .

من خلال جدول رقم (8) يتضح أن هناك إلتزاماً من قبل مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار ، وذلك بسبب أن جميع المتوسطات الحسابية لهذا المحور كانت أعلى من المتوسط الحسابي الافتراضي و هو 3 حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور من



جدول (9) مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية والملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار

ت	جمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يلتزم المراجع الخارجي بالتحقق من الإجراءات المطبقة بشأن عمليات الجرد الفعلي	4.47	0.596	%89.4
2	يلتزم المراجع الخارجي بطلب إرسال مصادقات على أن يتم الرد لمكتب المراجعة ومن ثم يقوم بتقييمها	4.25	0.704	%85
3	يلتزم المراجع الخارجي بالتأكد من الفحص المستندي الداخلي	4.42	0.720	%88.4
4	يلتزم المراجع الخارجي بالتأكد من الفحص المستندي الخارجي	4.33	0.705	%86.6
5	يلتزم المراجع الخارجي بتقييم العمليات الرئيسية للمصرف	4.32	0.725	%86.4
6	يلتزم المراجع الخارجي بالتأكد من سلامة السياسات والتقديرات المحاسبية المطبقة	4.40	0.718	%88
7	يلتزم المراجع الخارجي بإجراءات المراجعة التحليلية	4.18	0.676	%83.6
8	يلتزم المراجع الخارجي بمراجعة بيانات للمعاملات المالية من خلال المراجعة الانتقائية	4.12	0.715	%82.4
9	يلتزم المراجع الخارجي بدراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية بشكل مبدي وبشكل نهائي حسب مراحل تنفيذ عمليات المراجعة	4.55	0.594	%91
10	يلتزم المراجع الخارجي بالاستعلام والاستفسار عن القضايا القانونية من قبل المحامين المتعاملين مع المصرف	4.12	0.761	%82.4
11	يلتزم المراجع الخارجي بحساب التأثيرات المباشرة الجوهرية للتصرفات غير القانونية على القوائم المالية	4.08	0.671	%81.6

الحسابي الافتراضي و هو 3، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور من 4.08 إلى 4.55 كما تراوحت قيم الانحراف المعياري من 0.594 إلى 0.761 وتراوحت قيم الأهمية النسبية من %81.6 إلى %91. 2.4 نتائج الاحصاء الاستدلالي لاختبار فرضيات الدراسة

من خلال جدول رقم (9) يتضح أن هناك إلتزاماً من قبل مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار ، وذلك بسبب أن جميع المتوسطات الحسابية لهذا المحور كانت أعلى من المتوسط



إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار، مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار، و مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار، بالإضافة إلى صدق و ثبات الاستبانة ككل.

يتناول هذا الجانب الاختبارات الإحصائية المتعلقة بالإحصاء الاستدلالي الذي تم استخدامه في اختبار فرضيات الدراسة. و قد تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات كخطوة أولى لتحديد الاختبار الإحصائي المناسب لاختبار فرضيات الدراسة التي تم اختبارها باستخدام اختبار  $t$  لعينة واحدة. 1.2.4 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات جدول (10) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة الرئيسية الثلاثة والتي تتمثل في مدى

جدول (10) اختبار الموثوقية

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغيرات
القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	الإحصاء	
0.165	60	0.128	المحور الأول: المؤشرات المالية
0.118	60	0.131	المحور الثاني: مؤشرات الفشل المالي
.200	60	0.082	المحور الثالث: جمع أدلة الإثبات
0.053	60	0.113	الاستبانة ككل



تم استخدام اختبار  $t$  لعينة الواحدة لاختبار الفرضية الرئيسية التي تحتوى على 3 فرضيات فرعية والتي تم صياغتها كفرضيات صفرية. جدول (11) يوضح نتائج اختبار  $t$  لعينة واحدة لاختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أنه لا تلتزم مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار.

جدول (11) نتائج اختبار  $t$  لعينة واحدة مدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار

القيمة الاحتمالية	الدرجة الحرة	$t$ اختبار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	البعد
0.00	59	14.270	0.56633	4.0433	60	الفرضية الفرعية الأولى

الإحصائية (0.05) عند المتوسط الافتراضي (3) حيث كان المتوسط الحسابي لمتغير المؤشرات المالية لتقييم الإستمرارية (4.0433) بدرجة موافق، وعليه نرفض الفرضية الصفرية، التي تنص على أنه لا تلتزم مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف

من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن القيم الاحتمالية لجميع محاور الدارسة الثلاثة والاستبانة ككل أكبر من 0.05 و بناءً عليه نستطيع أن نستنتج أن البيانات الواردة في هذه المحاور تتبع التوزيع الطبيعي (أمين، 2019)، و لذلك تقرر اختبار فرضيات الدراسة باستخدام اختبار  $t$  لعينة واحدة.

#### 2.2.4 اختبار فرضيات الدراسة

من خلال الجدول رقم (11) لاختبار الفرضية الفرعية الأولى باستخدام اختبار  $t$  لعينة واحدة يتضح أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية وذلك بمقارنة قيمة اختبار ( $t=14.270$ ) والقيمة الاحتمالية لها (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة



نتائج اختبار  $t$  لعينة واحدة لاختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه لا تلتزم مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار .

ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه تلتزم مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بالمؤشرات المالية عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار. جدول (12) يوضح

جدول(12) نتائج اختبار  $t$  لعينة واحدة لمدى إلتزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار

القيمة الاحتمالية	الدرجة الحرة	$t$ اختبار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	البعد
0.00	59	12.570	0.65158	4.0574	60	الفرضية الفرعية الثانية

الحسابي لمتغير المؤشرات المالية لتقييم الإستمرارية (4.0574) بدرجة موافق، وعليه نرفض الفرضية الصفرية، التي تنص على أنه لا تلتزم مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار ونقبل الفرضية البديلة، التي تنص على أنه تلتزم

من خلال الجدول رقم (12) لاختبار الفرضية الفرعية الثانية باستخدام اختبار  $t$  لعينة واحدة يتضح أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية، وذلك بمقارنة قيمة اختبار ( $t=12.570$ ) والقيمة الاحتمالية لها (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) عند المتوسط الافتراضي (3) حيث كان المتوسط



التي تنص على أنه لا تلتزم مكاتب  
المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا  
المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و  
الملائمة عند تقييم قدرة المصارف  
التجارية الليبية على الاستمرار.

مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف  
ليبيا المركزي بمؤشرات الفشل المالي  
عند تقييم قدرة المصارف التجارية  
الليبية على الاستمرار . جدول (13)  
يوضح نتائج اختبار t لعينة واحدة  
لاختبار الفرضية الفرعية الثانية و

جدول (13) نتائج اختبار لعينة واحدة لدى التزام مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بجمع  
أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار

القيمة الاحتمالية	الدرجة الحرية	t اختبار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	البعد
0.000	59	21.395	0.46847	4.2939	60	الفرضية الفرعية الثالثة

المالية لتقييم الإستمرارية (4.2939)  
بدرجة موافق، وعليه نرفض الفرضية  
الصفيرية، التي تنص على أنه لا تلتزم  
مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف  
ليبيا المركزي بجمع أدلة الإثبات  
الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة  
المصارف التجارية الليبية على  
الاستمرار، ونقبل الفرضية البديلة  
والتي تنص على أنه تلتزم مكاتب  
المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا

من خلال الجدول رقم (13)  
لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة  
باستخدام اختبار t لعينة واحدة  
يتضح أنه توجد فروقات ذات دلالة  
إحصائية، وذلك، بمقارنة قيمة  
اختبار (ت=21.395) والقيمة  
الاحتمالية لها (0.00) وهي أقل من  
مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)  
عند المتوسط الافتراضي (3) حيث كان  
المتوسط الحسابي لمتغير المؤشرات



هناك وعياً و إلتزاماً كبيراً بتطبيق معيار المراجعة الدولي 570 من خلال الإلتزام باستخدام المؤشرات المالية، ومؤشرات الفشل المالي، و جمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف الليبية على الاستمرار. و قدمت الدراسة تأكيداً بأن ممارسات المراجع الخارجي الليبي متوافقة مع ممارسات المراجعين في الدول الأخرى، كما جاءت في الادبيات السابقة (افكيرين و الجذري، 2017: العمودي، 2001: سرحان، 2007: الأخضر، 2014: الأمين، 2016: سعيد، 2021: الحوراني، 2017). و بذلك نستطيع أن نستنتج أن المراجعين الليبيين يبذلون العناية المهنية الكافية، بالإضافة إلى الإلتزامهم بمعايير المراجعة الدولية امتثالاً لتعليمات مصرف ليبيا المركزي. وقد واجه الباحثان عدة صعوبات أثناء مرحلة الدراسة، و من أكبر الصعوبات التي تم مواجهتها هي عدم

المركزي بجمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار. 0.5 الاستنتاجات و التوصيات هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مدى إلتزام مكاتب المراجعة الخارجية المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي بمعيار 570 عند تقييم قدرة المصارف التجارية الليبية على الاستمرار و تحديداً ركزت الدراسة على مدى إلتزام المراجعين الخارجيين بالمؤشرات المالية، مؤشرات الفشل المالي و جمع أدلة الإثبات الكافية و الملائمة لتدعيم رأي المراجع بخصوص القدرة على الإستمرارية. وقد تم الحصول على 60 استبانة من مكاتب المراجعة المعتمدة لدى مصرف ليبيا المركزي في ليبيا، وقد تم تحليل البيانات و اختبار الفرضيات باستخدام الإحصاء الوصفي و الاستدلالي. وقد أوضحت الدراسة أن



المهمة التي يستعين بها المراجع الخارجي عند قيامه بتقييم الإستمرارية للمصارف التجارية الليبية التي تأخذ في الاعتبار الخصوصية في الظروف السياسية و الاقتصادية في البيئة الليبية. كما توصي الدراسة بإجراء المزيد من البحوث والدراسات العلمية التي تركز على تطبيق معايير المراجعة الدولية، وبخاصة تقييم الإستمرارية على مؤسسات اقتصادية أخرى في البيئة المحلية؛ وذلك لتعزيز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة حيث يمكن للدراسات المستقبلية تناول مؤشرات أخرى غير الواردة في الدراسة الحالية مثل المؤشرات التشغيلية والتنظيمية و القانونية وغيرها.

#### 6.المراجع:

• افكييرين، عادل السيد  
والجذري، مصباح عمار. (2017).  
"تصنيف مؤشرات تقييم الشركة على  
الإستمرارية من وجهة نظر مراجعي

وجود قاعدة بيانات توضح كيفية عمل المراجع الخارجي؛ وذلك نتيجة لعدم توافر المعلومات في التقارير المالية للمصارف وتقرير المراجع الخارجي؛ ولذلك تم الاستعانة بطريقة الاستبانة لجمع البيانات. وبالتالي من المهم أن يقوم مصرف ليبيا المركزي بمطالبة المصارف الليبية بالإفصاح عن خطوات المراجع الخارجي عند تقييم الإستمرارية وتقييم الإدارة في تقارير المالية للمصارف الليبية، وكذلك عند إصدار التقرير الخاص بمصرف ليبيا المركزي، ما يسهل عملية البحث العلمي في مجال المراجعة في القطاع المصرفي. و توصي الدراسة أيضا بضرورة تفعيل دور نقابة المحاسبين والمراجعين الخارجيين على أن تقوم بفتح برامج التدريب والإرشادات للتعرف على أهمية معايير المراجعة الدولية بشكل عام و ضرورة وضع دليل يحتوي على المؤشرات



الحسابات القانونية بتطبيق معيار  
التدقيق الدولي رقم (570) تقييم  
استمرارية الشركات، وأثره على جودة  
المعلومات المحاسبية". رسالة  
ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

• الصفراني، محمد فرج  
وأحمد، عماد الهادي، و الجطري،  
مصطفى الشارف. (2019). "   
استخدام النماذج الكمية في التنبؤ  
بالفشل المالي في مشروعات صناعة  
الإسمنت في ليبيا"، منشورات كلية  
الاقتصاد، جامعة الزاوية، ليبيا.

• العمودي، أحمد عبد الله  
عمر. (2001). دور المدقق الخارجي في  
تقييم القدرة على الإستمرارية في  
الشركات المساهمة اليمنية. رسالة  
ماجستير، جامعة آل البيت، عمان،  
الأردن.

• النعماني، على  
سليمان. (2014). "مجالات مساهمة  
التحليل التنبؤ بعدم استمرارية

الحسابات (دراسة تطبيقية في سوق  
الاوراق المالية الليبي)". مجلة البحوث  
المالية و الاقتصادية. المقالة رقم (1)،  
الاصدار الثاني.

• الأخضر، لقليطي. (2014).  
"مدى إمكانية تطبيق المعيار الدولي  
لمراجعة رقم"570" الخاص  
بالاستمرارية في الجزائر"، مجلة  
الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات  
اقتصادية العدد 25 الاصدار 2.

• الأمين، ماهر عياش. (2016).  
"مدى استخدام مدقق الحسابات  
الخارجي لمعيار التدقيق الدولي"570"  
في سوريا". مجلة جامعة تشرين  
للبحوث والدراسات العلمية، المجلد  
(38)، العدد (4).

• البنك الدولي. (2020). تقرير  
مراجعة القطاع المالي في ليبيا. الصادر  
عن البنك الدولي.

• الحوراني، محمد  
زكي. (2013). "مدى التزام مدقيقي



والمقيدين بمصرف ليبيا المركزي".  
المجلة العلمية، المجلد الأول، العدد  
(11).

• دويدري، رجاء وحيد. (2000).  
كتاب البحث العلمي: أساسياته  
النظرية و ممارسته العملية. دار  
الفكر، بيروت، لبنان.

• سعيد، رحيم. (2021). "تطب  
يق معيار التدقيق الدولي 570 لتحقيق  
فرض الإستمرارية باستخدام  
الوظيفة التنبؤية للمعلومات  
المحاسبية-دراسة حالة شركة  
الاسمنت بسور الغزلان(scseg)",  
مجلة الاقتصادية، جامعة البويرة،  
الجزائر، المجلد 7، العدد 03.

• سرحان، عاهد عيد  
سرحان. (2007). "دور مدقق  
الحسابات الخارجي في تقويم القدرة  
على الإستمرارية لدى الشركات  
المساهمة العامة في فلسطين، رسالة

المشروع" مجلة جامعة فلسطين  
للأبحاث والدراسات، العدد السادس،  
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية،  
جامعة الأزهر، غزة..

• الهيئة السعودية المحاسبين  
القانونيين. (2017). معيار المراجعة  
"570"، كما صدر من المجلس الدولي  
لمعايير المراجعة.

• بخاوة، محمد الأمين، وطبيي،  
حمزه. (2022). "دراسة واختبار تأثير  
إدراك المدققين الخارجيين لحدود  
مسؤولياتهم بشأن استمرارية  
الاستغلال على تقرير التدقيق (دراسة  
ميدانية)". مجلة دراسات في الاقتصاد  
وإدارة الأعمال، المجلد 05 العدد 02.

• حمودة، المهدي عبدالعظيم،  
و العماري على محمد. (2020). "مدى  
إلتزام المراجع الخارجي بقواعد  
السلوك المهني و أثرها على جودة  
خدمات المراجعة (منظور المراجعين  
الخارجيين بمنطقة طرابلس



التنبؤ بالفشل المالي للشركات  
الأردنية". رسالة ماجستير، جامعة  
الشرق الوسط، الاردن.

• مازون، محمد أمين.  
(2010). "التدقيق المحاسبي من  
منظور المعايير الدولية ومدى إمكانية  
تطبيقها في الجزائر"، رسالة  
ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.

• مصرف ليبيا المركزي. (2017).  
" تقرير الاستقرار المالي ". مصرف ليبيا  
المركزي، ليبيا

• مطر، محمد عطية. (1995).  
المحاسبة المالية – سلسلة كتب  
المحاسبة، الطبعة الاولى،  
عمان، الاردن، دار حنين.

#### 7. المراجع الاجنبية:

• Sekaran، Uma. (2003).  
Research Methods for Business،  
A skill building approach، fourth  
edition، John Wiley & Sons، Inc.  
New York، USA.

ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة،  
فلسطين.

• عبدالله، امهـاب مكـي  
محمد. (2017). " دور المراجع الخارجي  
في الحد من عدم تماثل المعلومات  
المحاسبية، (دراسة ميدانية على عينة  
من المصارف السودانية)". المجلة  
الالكترونية الشاملة متعددة  
التخصصات. العدد 25.

• عليان، ربحي مصطفى.  
(2001). كتاب البحث العلمي  
(أسسه، مناهجه، وأساليبه،  
وإجراءاته)، جامعة البلقاء  
التطبيقية، بيت الافكار الدولية،  
عمان.

• قندوس، رامي بسام  
والدعاس، عبدالله احمد. (2017).  
"درجة إلتزام مدققي الحسابات  
القانونيين بمعيار التدقيق الدولي رقم  
(570) فرض الإستمرارية وأثره على



## السياسة الخارجية الليبية، دراسة في المصادر الشرعية خلال الفترة (1951-2011)

د. ولاء الدين سعيد خطاب درمان،<sup>1</sup> أ. عماد مفتاح فرج دخيل.

1. قسم العلوم السياسية – جامعة طبرق.

2. قسم العلوم السياسية – جامعة بنغازي.

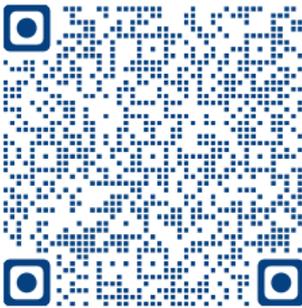
DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6805>

Published: 27.07.2024

### معلومات المقالة:

**الكلمات المفتاحية:** السياسة الخارجية، النظام السياسي الليبي، مصادر السياسة الخارجية، صنع السياسة، اتخاذ القرار الدستور.

202©4 .Benghazi. University.  
This open.Access.article.is  
Distributed under a  
[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في مصادر السياسة الخارجية الليبية من خلال النظر إلى المصادر القانونية للسياسة الخارجية الليبية في حقبتين تاريخيتين مختلفتين، امتدت الأولى لمدة ثمانية عشر عاماً، وأما الحقبة الثانية التي تليها فقد امتدت لأكثر من أربعين عاماً. أوضحت الدراسة كيفية صياغة كلا النظامين ( النظام الملكي ونظام ما بعد المملكة) لمصادر السياسة الخارجية الليبية ومدى اختلافهما في طرحهما لصناعة السياسة الخارجية للدولة في كلا الحقتين. وقد كان لزاماً علينا للتعرف على مصادر السياسة الخارجية الليبية في كلا حقبتي البحث والتطرق إلى الدساتير والوثائق التي ذكرت فيها مصادر السياسة الخارجية الليبية في فترة النظام الملكي، وكذلك الأمر في مصادرها فترة ما بعد المملكة.



## Libyan Foreign Policy: A Study on Sources of Legitimacy during the period (1951-2011)

<sup>1</sup>Dr. Walla S.Khatib, <sup>2</sup> Mr. Emad M.Dakhil.

1. Department of Political Science- University of Tobruk.

2. Department of Political Science - University of Benghazi.

### Abstract

This study aims to investigate the sources of Libyan foreign policy by looking at the legal sources of Libyan foreign policy in two different historical eras: the first of which extended for eighteen years, and the second period extended for more than forty years.

The study explained how both systems: the monarchy and the republican and Jamahiriya political systems formulated the sources of Libyan foreign policy and the extent of their differences in their presentation in the state's foreign policy-making for both eras.

It was necessary for us to get acquainted with the sources of Libyan foreign policy in both eras, to search and address the constitutions and documents in which the sources of Libyan foreign policy were mentioned during the period of the monarchy (1951-1969), as well as in its sources during the subsequent period (1969-2011).

**Keywords:** Foreign policy, the Libyan political system, sources of foreign policy, policy-making, decision-making, and the constitution.

أوجه الخلاف بين البُحاث

مقدمة :

والمختصين، ولهذا فإنه من المهم

إن مسألة تحديد مصادر

الإشارة إلى وجود نوعين من المصادر

السياسة الخارجية لأي دولة من أهم

المتفق بشأنها، حيث يعرف أول نوع من

المسائل التي يمكن أن تثير عدداً من



توجهاتها الدينية والاقتصادية  
والسياسية.

وقد زادت أهمية دراسة  
السياسة الخارجية وتحليلها  
باستخدام المناهج العلمية من أجل  
الفهم والتنبؤ والتحكم في طبيعة هذه  
السياسة والإجابة عن بعض  
التساؤلات مثل: ما هي السياسة  
الخارجية للدولة؟ وما طبيعتها؟ وكيف  
يمكن التمييز بين السياسة الخارجية  
الناجحة وتلك الفاشلة وهل نقرر ذلك  
من خلال مصادرها أو من خلال  
صناعتها وإدارتها "أي تنفيذها" أو تبعاً  
لمركز الدولة في البيئة الدولية أو  
العكس؟

إن تحليل مصادر السياسة  
الخارجية لأي وحدة دولية يتطلب  
رصد التطور التاريخي لهذه الوحدة  
والظروف التي مرت بها عبر فترة  
تاريخية طويلة نسبياً أو مقارنة بين  
فترتين متعاقبتين، وفي ظل دولة قامت

هذه المصادر بالمصادر التقليدية،  
والذي يتمثل في الدين أو المعتقدات  
والثقافة السائدة في المجتمع وكذلك  
التاريخ، فالتاريخ يفرض على الدولة  
اتباع سياسات خارجية معينة بذاتها.  
أما بالنسبة للموقع الجغرافي للدولة  
يعتبر من العوامل المؤثرة في سياستها  
الخارجية، ولكن هناك من يراه مصدراً  
يحدد توجهات الدولة الخارجية،  
ومصدراً من مصادرها المهمة في صياغة  
سياستها الخارجية، إضافة إلى هذه  
المصادر التي قد تسمى بالمصادر  
التقليدية للسياسة الخارجية، هناك  
مصادر غير تقليدية تستمد الدولة  
منها شرعيتها في سياستها الخارجية،  
ولذلك نسميها بالمصادر الشرعية أو  
المصادر القانونية للسياسة الخارجية.  
إن أهم مصادر الدولة في سياساتها  
الخارجية، هو ما تعلنه دساتيرها، وما  
يحتويه تاريخها وما يمكن أن يستنبط  
من قوانينها والعرف السائد لديها، ومن



-التعرف على كيفية صياغة

النظامين السياسيين (نظام المملكة

وما بعد المملكة) للسياسة الخارجية

للدولة.

-محاولة تفسير مصادر

السياسة الخارجية الليبية في حقبي

الدراسة.

إشكالية الدراسة:

لمعرفة اختلاف مصادر

السياسة الخارجية الليبية في الفترتين

(النظام الملكي وما بعد النظام الملكي

صيّغت إشكالية الدراسة في التساؤل

الآتي: كيف تعامل النظامان

السياسيان اللذين قادا البلاد خلال

الفترة (1951- 2010) في صياغة

مصادر السياسة الخارجية الليبية؟

فرضية الدراسة:

يرتبط تخطيط السياسة

الخارجية الليبية خلال الفترتين

(1951-2010م)، بالقصور والخلل في

مصادر السياسة الخارجية للدولة

حديثاً فكانت لها تجربة تعد جديدة

وجريئة كسياسة عامة للدولة وسياسة

خارجية بشكل خاص وصيّغت لها

عمليات مقننة مثل ليبيا، ولهذه

الأسباب وغيرها جاء موضوع هذه

الدراسة قيد البحث؛ للتعرف على

مصادر السياسة الخارجية الليبية،

وصنع سياستها الخارجية في ظل

حقبتين زمنيةتين مختلفتين.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في

كونها تغطي حقبتين تاريخيتين كبيرتين

ومتلاحقتين من تاريخ السياسة

الخارجية الليبية .

أهداف الدراسة:

-البحث في مصادر السياسة

الخارجية الليبية خلال حقبي

الدراسة.

-تتبع تغير مصادر السياسة

الخارجية الليبية خلال تاريخها

الحديث والمعاصر.



-مقارنة بين مصادر السياسة  
الخارجية الليبية من خلال الدستور  
الملكي والوثائق الدستورية ذات  
العلاقة.  
الخاتمة والتوصيات.

مرت ليبيا بمراحل تاريخية  
مختلفة منذ تأسيسها في أواخر العام  
1951م، وعليه كان لازماً استعراضها  
عند الحديث عن سياستها الخارجية  
ومصادرها، فهي في الغالب وثائق  
تضمنت مجموعة من المبادئ العامة  
والأهداف الوطنية والقومية للدولة في  
حينها.

فالدول أو الحكومات  
تستند في العادة إلى مجموعة من  
المصادر والأسس التي تستطيع أن تبرر  
بها أفعالها السياسية، فقد تكون هذه  
المصادر أو الأسس أحداث تاريخية  
بذاتها أو قواعد أو دساتير، وقد تكون  
عبارة عن تقاليد أو أعراف سادت  
المجتمع فترة من الزمن، وأصبحت

الليبية منذ تأسيسها حتى سقوط  
نظام معمر القذافي.  
منهجية الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة  
مناهج متنوعة شملت المدخل القانوني  
ومدخل الاقتصاد السياسي والمدخل  
التاريخي، وبما أن هذه الفترة ضمت  
فترتين زمنييتين مختلفين بشكل كبير  
بحيث تمثل كل واحدة منها حقبة  
سياسية مختلفة عن الأخرى، وجب  
علينا استخدام المنهج المقارن للوقوف  
على كيفية تعامل كل نظام سياسي مع  
مصادر السياسة الخارجية، واستخدام  
في الدراسة الأسلوب الكيفي في معالجة  
المعلومات المتعلقة بالدراسة.

محاوير الدراسة:

-مصادر السياسة الخارجية  
الليبية خلال العهد الملكي.  
-مصادر السياسة الخارجية  
الليبية خلال العهدين الجمهوري  
والجماهيري.



ذات سيادة لا يجوز النزول عن سيادتها ولا عن أي جزء من أراضيها (المتحدة، 1951) (الجمعية الوطنية الليبية، 2013).

وفي العام (1953م) أي بعد عامين على الاستقلال أبرمت ليبيا معاهدة صداقة وتحالف مع بريطانيا لمدة عشرين عاماً حيث حصلت بموجبها على مساعدات مالية، وعسكرية مقابل بناء قواعد عسكرية بريطانية فيها، وهذا ما نظر إليه كثيرون بأنه انتقاص لسيادة البلاد واستقلالها.

وفي العام (1964م) طلبت الحكومة الليبية الموالية للغرب بإجلاء القواعد البريطانية والأمريكية قبل موعدها في المعاهدات، حيث اتسمت تلك الفترة بارتفاع شعار القومية العربية.

وفي الواقع سحبت معظم القوات البريطانية في عام (1966م) إلا

جزءاً من مكونات معتقداته وأفكاره وحضارته (البرناوي، 2000، صفحة 58).

وفيما يلي عرض مختصر لهاتين المرحلتين التاريخيتين، وأهم المصادر الشرعية للسياسة الخارجية الليبية.

**المحور الأول: مصادر السياسة الخارجية الليبية خلال العهد الملكي.**

بالمراجعة في مصادر السياسة الخارجية الليبية منذ تأسيسها أواخر العام (1951م) يمكن حصر مصادرها في مصدر واحد هو "الدستور" ومواده التي تضمنت مجموعة من المبادئ العامة والأهداف القومية بشكل واضح ومباشر ومواد أخرى تدل على مصادر السياسة الخارجية ففي الفصل الأول للدستور الملكي والمختص بشكل الدولة ونظام الحكم فيها، أشارت المادة (1) من الدستور إلى أن ليبيا دولة حرة مستقلة



والستينيات مما أدى إلى خلق سياسات  
مضطربة في سياساتها الخارجية.

على النطاق الأفريقي كانت

المملكة الليبية إحدى الأعضاء  
المؤسسين لمنظمة الوحدة الأفريقية في  
مايو (1963م) أي بعد عدة سنوات من  
استقلال ليبيا وإعلان دستورها.

كذلك تشير المادة (5) من  
الدستور إلى أن الإسلام دين الدولة  
حيث انضمت ليبيا إلى منظمة المؤتمر  
الإسلامي حين ذاك في (21) أغسطس  
(1969م) أي في أواخر العهد الملكي  
بيضة أيام.

وفي الفصل الثالث من  
الدستور الملكي وبالتحديد في الفرع  
الأول والذي يبين اختصاصات الاتحاد  
الليبي، كما تشير المادة (36) بتولي  
الاتحاد الليبي السلطات المتعلقة  
بالمسائل المبنية في الكشف التالي:

أنه لم يكتمل إخلاء المنشآت العسكرية  
الأجنبية (خدوري، 1996، صفحة  
113)،

كما حددت المادة (3) من  
الدستور أن المملكة الليبية جزء من  
الوطن العربي وقسم من القارة  
الأفريقية، وقد انضمت ليبيا إلى  
جامعة الدول العربية، وأصبحت  
عضواً في المنظمة عام (1953م)،  
وعرف عنها انتمائها لكتلة المحافظين  
التقليديين في جامعة الدول العربية،  
فكان دور المملكة الليبية منحصرًا في  
المشاركة والحضور التقليدي  
(المتحدة، 1951).

وبالرغم من علاقة المملكة  
الليبية بالدول الغربية الكبرى إلا أنها  
دعمت بعض القضايا العربية كحركات  
الاستقلال في المغرب والجزائر، ولم  
يكن نشاطها قوياً في الصراع العربي  
الإسرائيلي خلال الخمسينيات



13. جميع المسائل الأخرى إعداد القوات البرية والبحرية والجوية وتدريبها والاتفاق عليها واستخدامها.
14. الصناعات الخاصة بالدفاع.
15. منشآت القوات البرية والبحرية والجوية الليبية.
16. تحديد السلطات في مناطق المعسكرات وتعيين هذه المناطق وبيان اختصاصاتهم ونظام السكن فيها، وتخطيط حدودها بعد التشاور مع الولايات.
17. الأسلحة الخاصة بالدفاع الوطني بأنواعها بما في ذلك الأسلحة النارية والذخائر والمفرقات.
18. جميع المسائل الأخرى المتعلقة بالدفاع الوطني.
19. جميع المسائل الأخرى المتعلقة بالدفاع الوطني. وألغي بعد عام 1963 هذا الفصل، وانتقلت كافة الاختصاصات إلى مجلس الوزراء، والذي بالبيدي
1. التمثيل الدبلوماسي والقنصلي والتجاري.
2. شؤون هيئة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة.
3. الاشتراك في المؤتمرات والهيئات الدولية وتنفيذ ما تتخذه من قرارات.
4. الشؤون المتعلقة بالحرب والسلام.
5. عقد المعاهدات والاتفاقيات مع الدول الأخرى وتنفيذها.
6. تنظيم التبادل التجاري مع الدول الأجنبية.
7. القروض الخارجية.
8. تسليم المجرمين.
9. إصدار جوازات السفر الليبية والتأشيرات.
10. المهاجرة إلى ليبيا ومنها.
11. دخول الأجانب البلاد وإقامتهم فيها وإبعادهم عنها.
12. شؤون الجنسية.



سلطته بواسطة وزرائه وهم  
المسؤولون".

وترجع المادة (62) إلى  
السلطة التشريعية لتؤكد صلاحيات  
الملك التشريعية "الملك يصدق على  
القوانين ويصدرها".

وكذلك تؤكد المادة (63)  
صلاحياته التشريعية "الملك يضع  
اللوائح اللازمة لتنفيذ القوانين بما  
ليس فيه تعديل أو تعطيل لها أو إعفاء  
من تنفيذها.

ثم يرجع الدستور للسلطة  
التنفيذية في المادة (68) بقوله "الملك  
هو القائد الأعلى لجميع القوات  
المسلحة الليبية" وعلى أساس هذه  
المادة بنيت.

والمادة (69) والتي تقول بأن  
" يعلن الملك الحرب ويعقد الصلح  
ويبرم المعاهدات ويصدق عليها بعد  
موافقة مجلس الأمة.

يتبع الملك كما ستوضح باقي مواد  
الدستور (شبكة التشريعات الليبية  
1963)، في الفصل الرابع من الدستور  
الليبي والمخصص "للسلطات العامة  
الاتحادية".

وتشير المادة (41) بأن  
السلطة التشريعية يتولاها الملك  
بالاشتراك مع مجلس الأمة ويصدر  
الملك القوانين بعد أن يقرها مجلس  
الأمة على الوجه المبين في هذا الدستور.  
والمادة (42) تشير بأن " السلطة  
التنفيذية يتولاها الملك في حدود هذا  
الدستور".

والمادة (58) الملك هو الرئيس  
الأعلى للدولة في الفصل الخامس  
والمخصص "للملك".

المادة (59) تؤكد بأن " الملك  
مصون وغير مسؤول".

وبعدها في المادة (60) تؤكد  
على سلطته بالشكل التالي " يتولى الملك



اللوائح اللازمة لتنفيذها، وكذلك بالنسبة للسلطة التنفيذية منح الملك سلطات واسعة فهو يعين ويقيل رئيس الوزراء .

**وفي الفصل السادس والمخصص للوزراء :**

تنص المادة (78) على أن يؤلف مجلس الوزراء من رئيس الوزراء ومن الوزراء الذين يسري الملك تعيينهم بناء على ما يعرضه عليه رئيس الوزراء.

وتعطي صلاحيات للملك في المادة (80) والتي تنص على أن يعين الملك عند الضرورة وزراء بدون وزارة.

وتنص المادة (84) على أن تناط بمجلس الوزراء إدارة جميع شؤون الدولة الداخلية والخارجية بموجب اختصاصات الحكومة الاتحادية المقررة بهذا الدستور وطبقاً لأحكامه.

تشير المادة (72) بأن "الملك يعين رئيس الوزراء وله أن يقبله أو يقبل استقالته من منصبه ويعين الوزراء، ويقبلهم أو يقبل استقالتهم بناء على ما يعرضه عليه رئيس الوزراء. وبالنسبة للممثلين السياسيين ويقصد به موظفي الخارجية أو السفراء.

تنص المادة (73) على أن " الملك يعين ويقبل الممثلين السياسيين بناء على ما يعرضه عليه وزير الخارجية ويقبل اعتماد رؤساء البعثات السياسية الأجنبية لديه.

وفي المادة (74) " الملك ينشئ المصالح العامة ويعين كبار الموظفين ويعزلهم وفقاً لأحكام القانون." في الفصل الرابع والخامس من الدستور :

تشير العديد من المواد بتولي الملك للسلطة التشريعية ويبيح له الدستور حق اقتراح القوانين ووضع



الأداة المنفذة لهذه السياسة (الحكيم،  
1970، صفحة 385).

اختصت الفصول السبعة  
الأولى من الدستور الملكي بشكل مباشر  
في بعض المواد وأخرى تدل على مصادر  
السياسة الخارجية بشكل غير مباشر،  
بإعطاء صلاحيات واسعة للملك في  
شخصه ولرئاسة الوزراء بالمشاركة.

\_ بالنسبة للفصل الحادي عشر من  
الدستور الملكي، والذي يحمل عنوان  
أحكام عامة:

فقد وردت مواد تدل على  
السياسة الخارجية للدولة المملكة،  
فقد نصت المادة (189) تسليم  
اللاجئين السياسيين محظور، وتحدد  
الاتفاقيات الدولية والقوانين  
الاتحادية قواعد تسليم المجرمين  
العاديين. والمادة (190) لا يجوز إبعاد  
الأجانب إلا طبقاً لأحكام القانون  
الاتحادي والمادة (191) يحدد بقانون

وتعطي المادة (85) صلاحيات  
للملك بالرغم من أن الفصل السادس  
مخصص لصلاحيات الوزراء، حيث  
تنص المادة المذكورة بأن توقيعات  
الملك في شؤون الدولة يجب لنفاذها  
أن يوقع عليها رئيس الوزراء والوزراء  
المختصون، ويستثنى من ذلك المرسوم  
الذي يتضمن تعيين رئيس الوزراء  
وإعفاءه من منصبه فيوقعه الملك  
وحده، والمراسيم التي تعين الوزراء أو  
تعفيهم من مناصبهم فيوقعها الملك  
ورئيس الوزراء.

\_ بالنسبة للفصل السابع والمعنون  
بأحكام عامة للمجلسين :

وبالتحديد في الفرع الثالث،  
تنص المادة (135) يصدق الملك على  
القوانين التي يقرها مجلس الأمة  
ويصدرها خلال ثلاثين يوماً من إبلاغها  
إليه، الأمر الذي ترتب عليه أن  
أصبحت كل خيوط السياسة في قبضة  
القصر الملكي وأصبحت الوزارة هي



**المحور الثاني: مصادر السياسة  
الخارجية في العهدين الجمهوري  
والجماهيري:**

بعد انتهاء الحكم الملكي في  
ليبيا في الأول سبتمبر (1969)، تغير  
نظام الحكم وشكل الدولة حدثت  
طفرة في مصادر السياسة الخارجية  
الليبية وأهدافها، ويمكن حصر بعض  
المصادر الملموسة، والتي يمكن  
الاعتداد بها واعتبارها مصادر أساسية  
للسياسة الخارجية الليبية، وهي في  
الغالب وثائق تضمنت مجموعة من  
المبادئ العامة والأهداف القومية،  
خصوصاً بعد تغير نظام الحكم من  
ملكي محافظ إلى جمهوري قومي  
(البرناوي، 2000، صفحة 59).

**\_ البيان الأول لثورة الأول من سبتمبر  
1969:**

تضمن هذا البيان ثوابت  
اعتمدت عليها السياسة الخارجية  
الليبية فيما بعد، حيث خصص جانباً

اتحادي الوضع القانوني للأجانب وفقاً  
لمبادئ القانون الدولي.

والمادة (192) تضمن الدولة  
لغير المسلمين احترام نظام أحوالهم  
الشخصية.

من خلال عرضنا لمواد  
الدستور الليبي يتضح لنا مصادر  
السياسة الخارجية والدور الأساسي  
الذي يلعبه الملك في رسم وإدارة  
السياسة الخارجية الليبية، وهذه  
الصلاحيات والحقوق المحفوظة للملك  
يصبح مصدراً هاماً لسياسة المملكة  
الخارجية، إذ أنه بحكم الدستور هو  
الضامن للاستقلال الوطني وراعي  
سيادة وسلامة أمن المملكة، ولا يمكن  
تحقيق ذلك دون أن تكون للملك  
صلاحيات كبيرة في الشؤون الخارجية  
للملكة (بن حليم، 2003، صفحة  
229).



يخص ليبيا ومشكلاتها المزممة (السجل القومي، 1969).

### الإعلان الدستوري:

إن اللجوء إلى الإعلان الدستوري واعتباره من مصادر السياسة الخارجية اللبية أمر تقتضيه حقيقة أن هذا الإعلان هو أول وثيقة تحدد شكل النظام السياسي الجديد الذي أُقيم بعد انتهاء النظام الملكي وبداية نظام جديد، ولقد صدر الإعلان الدستوري عن مجلس قيادة الثورة يوم (11/12/1969م) بوصفه إعلاناً دستورياً مؤقتاً إلى حين إصدار الدستور الدائم، وذلك كما جاء في نص المادة السابعة والثلاثين من الإعلان الدستوري ذاته (البرناوي، 2000، صفحة 59).

أشارت المادة (1) من الإعلان الدستوري أن ليبيا "جزء من الأمة العربية، وهدفه الوحدة العربية الشاملة، وإقليمها جزء من أفريقيا،

منه للسياسة الخارجية فذكر حكم الأتراك إلى جور الطليان، كذلك تضمن تحديداً واضحاً للعدو، وهو العدو الصهيوني الذي أُشير إليه في البيان بأنه عدو الإسلام وعدو الإنسانية الذي أحرق مقدساتنا وحطم شرفنا" في إشارة إلى محاولة إحراق المسجد الأقصى الشريف ومحاولتهم لتغيير ملامح القدس وتهويد فلسطين العربية (السجل القومي، 1969).

وفي ختام هذا البيان طمأن الأجنب ووصفهم "ياخواننا الأجنب" كما جاء في نص البيان "وأنه يسرنا في هذه اللحظة أن نطمئن أخواننا الأجنب بأن ممتلكاتهم وأرواحهم ستكون في حماية القوات المسلحة، وأن هذا العمل غير موجه ضد أي دولة أجنبية أو معاهدات دولية أو قانون دولي معترف به، وإنما هو عمل داخلي



(18) و (19) حيث أكد الإعلان الدستوري بأن بمجلس قيادة الثورة هو الذي يعلن الحرب ويعقد المعاهدات ويصدق عليها إلا ما قد يرى تفويض مجلس الوزراء في عقده والتصديق عليه.

ونصت المادة (24) من الإعلان الدستوري بأن "مجلس قيادة الثورة" هو الذي يعين الممثلين السياسيين للجمهورية الليبية في الخارج، ويقيلهم وهو الذي يقبل اعتماد رؤساء البعثات السياسية الأجنبية، وهذه الحثيات وجب أن يكون مجلس قيادة الثورة" مصدراً من مصادر السياسة الخارجية الليبية حسب الإعلان الدستوري.

\_ التغيير الفلسفي في النظام السياسي في ليبيا:

صنع العقيد معمر القذافي فلسفة سياسية عُرفت "بالنظرية العالمية الثالثة، وهي هجين من

كذلك حددت المادة (2) دين الدولة هو الإسلام وتتشابه المادة من الإعلان الدستوري مع المادة (3) الموجودة في الدستور الملكي السابق (الطعان، 1995، الصفحات 118-132).

وبحسب الإعلان الدستوري أسند مجلس قيادة الثورة اختصاصات السيادة العليا في الدولة فنصت المادة (18) بأن مجلس قيادة الثورة هو أعلى سلطة في الجمهورية العربية الليبية ويباشر المجلس أعمال السيادة العليا، والتشريع ووضع السياسة العامة للدولة نيابة عن الشعب، كذلك أشار الإعلان الدستوري في مادته (19) أن مجلس الوزراء هو الجهة المخولة بتنفيذ السياسة العامة وفق ما يرسمه مجلس قيادة الثورة" (الطعان، 1995، صفحة 132).

واستكملت المادة (23) من الإعلان الدستوري ما جاءت به المادتان



تضمن إعلان قيام سلطة الشعب بعض المبادئ العامة بالسياسة الخارجية، والتي أصبحت مصدراً من مصادر السياسة الخارجية الليبية في تلك الفترة، ومن هذه المبادئ (امانة مؤتمر الشعب العام، 1990):

1. التمسك بالحرية والاستعداد للدفاع عنها في ليبيا وفي أي مكان من العالم وحماية المضطهدين من أجلها.
2. الالتزام بتحقيق الوحدة العربية الشاملة.
3. التبشير بعصر الجماهير.

تبني النظام السياسي فكرة الديمقراطية المباشرة وتطبيقها خلال الفترة 1977-2011 فالديمقراطية المباشرة يمكن تطبيقها وفقاً لهذه الرؤية من خلال المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية كبنية أساسية للنظام السياسي الليبي، والتي جاءت في الكتاب الأخضر في جزئه الأول الذي

الاشتراكية والإسلام كما طور نظاماً للحكم أسماه "الجماهيرية" بمعنى دولة الجماهير، يقضي بإلزام جميع المواطنين بالاشتراك في مؤتمرات شعبية أساسية موجودة في كل وحدة من الوحدات الإدارية المحلية، وفيها يناقشون كافة أمور الحكم من الميزانية إلى الدفاع حتى السياسة الخارجية.

وينتخب كل مؤتمر شعبي أساسية لجنة شعبية وهي بمثابة الجهاز التنفيذي الذي يعين ممثلاً محلياً عنه في مؤتمر الشعب العام وهو ما يعادل المجلس الوطني التشريعي مجلس النواب" وفي المقابل توجد اللجنة الشعبية العامة وهي تعادل "الحكومة"، ومنذ عام (1977م) عندما أصبح هذا النظام منصوصاً عليه في "إعلان قيام سلطة الشعب صارت ليبيا تعرف رسمياً باسم الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية (البرناوي، 2000، صفحة 67).



العام "السلطة التشريعية ومنها على وجه الخصوص (البرناوي، 2000، صفحة 63):

1. قبول أوراق اعتماد السفراء الأجانب.  
2. تعيين السفراء.

وفي العام التالي وخلال أول انعقاد لمؤتمر الشعب العام (1978م) تم تحويل هذه الصلاحيات إلى كل من اللجنة الشعبية العامة "السلطة التنفيذية" بحيث تتولى تعيين السفراء، ويتولى أمين الخارجية وزير الخارجية" قبول أوراق اعتماد رؤساء البعثات.

يعد صدور القانون رقم (9) لسنة (1984م) في شأن تنظيم المؤتمرات الشعبية "السلطة التشريعية الأكثر وضوحاً من القرار عن السابقين، حيث حددت المادة الخامسة الاختصاصات الأساسية لهذه السلطة على النحو التالي (البرناوي، 2000):

تناول المشكلات السياسية ذات العلاقة بأداة الحكم.

ولقد اعتمد هذا الإعلان أسلوب المؤتمرات الشعبية الأساسية في اتخاذ القرارات واعتبارها المصدر الأساسي للسياسات العامة في الدولة ذلك الوقت، وبالتالي فإن قرارات المؤتمرات الشعبية المصاغة في مؤتمر الشعب العام والمتعلقة بالسياسة الخارجية، تعتبر من أهم مصادر السياسة الخارجية الليبية، وبذلك فقد ما يعرف بمجلس قيادة الثورة موقعه كمصدر من مصادر السياسة الخارجية الليبية، بعد أن أسند له الإعلان الدستوري السابق الذكر تلك الاختصاصات المتعلقة بالسياسة الخارجية للدولة، ففي أكتوبر (1977م) أصدر مؤتمر الشعب العام قراراً يوضح فيه بعض الصلاحيات التي كانت لمجلس قيادة الثورة وأحيلت إلى الأمين العام، وأمانة مؤتمر الشعب



معمر القذافي كمصدر من مصادر السياسة الخارجية الليبية، فبعد التغير الفلسفي للنظام السياسي في ليبيا كما ذكرنا أخذت المؤتمرات الشعبية المصاغة في مؤتمر الشعب العام (السلطة التشريعية) .

تشير إلى خطب العقيد معمر القذافي، واصفاً إياه بالأخ قائد الثورة وأحاديثه وتوجهاته كمصدر من مصادر قراراتها، وأصدر مؤتمر الشعب العام قراراً في انعقاده الثاني عشر في مارس 1987 يؤكد على ما تضمنته كلمة العقيد معمر القذافي في المؤتمر الثامن لقمة هراري لدول عدم الانحياز، واعتبار توجهاته كأحد مصادر السياسة الخارجية الليبية (البرناوي، 2000، صفحة 64).

وقد تم تأكيد هذا التوجيه في القرارات التي أصدرتها المؤتمرات الشعبية باعتبارها سلطة تشريعية في دورة انعقادها لعام 1989م، والتي

1. إصدار القوانين في مختلف المجالات بالجمهورية العربية الذي يعني ضمناً مجال السياسة الخارجية مع المجالات الأخرى.

2. التصديق على المعاهدات والاتفاقيات بين "الجمهورية" والدول الأخرى.

3. وضع السياسات العامة في مختلف المجالات، وهذا يشمل ضمناً السياسة الخارجية.

4. تحديد علاقات "الجمهورية" بغيرها من الدول.

5. تحديد موقف "الجمهورية" من الحركات السياسية في العالم.

6. البث في شؤون السلم والحرب.

- دور العقيد معمر القذافي كمصدر من مصادر السياسة الخارجية الليبية:

في سياق التطرق إلى مصادر السياسة الخارجية الليبية بعد العهد الملكي، لا يمكننا أن نهمل دور العقيد



الدولية ويقوم بمتابعة تطبيق مختلف القرارات والاتفاقيات مع الدول الأخرى (المودي، 2011، صفحة 83).

الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان :

تصنف الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان من ضمن القانون الدستوري، والتي أصدرها المؤتمر الشعبي العام "السلطة التشريعية" في يوم 12/6/1988، وهي مكتوبة من سبعة وعشرين مبدأ، وقد تحدثت بعض مبادئها عن بعض الأسس الهامة للسياسة الخارجية الليبية في عند قراءتها وتحليلها نجدها تتعامل مع البيئة الدولية، وتخطب المجتمعات الخارجية، (البرناوي، 2000، الصفحات 60 - 62). وتشير تلك المبادئ إلى الآتي (مؤتمر الشعب العام، 1988):

صاغها مؤتمر الشعب العام (السلطة التشريعية) في دورة انعقاده العادي السادس عشر لعام 1990.

وبهذا أصبح العقيد معمر القذافي مصدراً مهماً من مصادر السياسة الخارجية الليبية وصنعها وتوجيهها وفق المبادئ والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وضرورة العمل بما يوجه به (سمير، 2011، الصفحات 83-84).

لقد جاءت في البند الأول كما يعرف باسم وثيقة الشرعية الثورية " تكون التوجهات التي تصدر من قائد الثورة ملزمة وواجبة التنفيذ.

واحتفظ العقيد معمر القذافي بدور المرشد والموجه في النظام، رغم أنه لا يملك أي منصب رسمي عدا كونه القائد الأعلى للقوات المسلحة، حيث منحه الشرعية الثورية دور التحريض والترشيد، أضف إلى تمثيله ليبيا في المحافل



والقبلية والقومية والإنسانية؛ ولذا فإنهم يعملون من أجل إقامة الكيان القومي الطبيعي لأمتهم، ويناصرون المكافحين من أجل إقامة كياناتهم القومية الطبيعية، وأبناء المجتمع الجماهيري يرفضون التفرقة بين البشر بسبب لونهم أو جنسهم، أو دينهم، أو ثقافتهم.

- المبدأ رقم (18): أبناء المجتمع الجماهيري يحمون الحرية، ويدافعون عنها في أي مكان من العالم، ويناصرون المضطهدين من أجلها، ويحرضون الشعوب على مواجهة الإمبريالية والظلم والتعسف والاستغلال والاستعمار، ويدعون إلى مقاومة الإمبريالية والعنصرية والفاشية وفق مبدأ الكفاح الجامعي للشعوب ضد أعداء الحرية .

- المبدأ رقم (23): أبناء المجتمع الجماهيري يؤمنون بأن السلام بين الأمم كفيل بتحقيق الرخاء،

- المبدأ رقم (16): أبناء المجتمع الجماهيري أحرار وقت السلم في التنقل والإقامة.

المجتمع الجماهيري مجتمع الفضيلة والقيم النبيلة يقدر المثل والقيم الإنسانية تطلعاً إلى مجتمع إنساني بلا عدوان، ولا حروب ولا استغلال، ولا إرهاب لا كبير فيه ولا صغير، كل الأمم والشعوب والقوميات لها الحق في العيش بحرية وفق اختياراتها، ولها حقها في تقرير مصيرها وإقامة كياناتها القومي، وللأقليات حقوقها في الحفاظ على ذاتها وتراثها، ولا يجوز قمع تطلعاتها المشروعة، واستخدام القوة لإذابتها في قومية أو قوميات أخرى.

- المبدأ رقم (17): أبناء المجتمع الجماهيري يؤكدون حق الإنسان في التمتع بالمنافع والمزايا والقيم والمثل التي يوفرها الترابط والتماسك والوحدة والألفة والمحبة الأسرية،



وبالرغم من أن القانون الدستوري يشير إلى القواعد القانونية المتضمنة في الدستور ويتضمن شرح وتعديل نصوص وبنود الوثيقة الدستورية حتى يتمكن من استخراج القواعد القانونية؛ إلا أن كلاهما يعدان مصدراً من مصادر السياسات العامة، وخصوصاً السياسة الخارجية، فمن خلال التعديلات تحدد معالم وأهداف سياسات الدولة وانتماءاتها الإقليمية والدولية، فمن الناحية السياسية، فإن القواعد الدستورية تعد الانعكاس الحقيقي للفلسفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في الدولة، لذلك فإن هذه القواعد تتسم بقابليتها للتغير من دولة إلى أخرى، بل وفي نفس الدولة الواحدة، فإنها تختلف من زمن إلى آخر (البحري، 2009، صفحة 7).

لذلك؛ وجب علينا المقارنة بين الدستور الملكي الصادر في 1951

والرفاهية، والوثام، ويدعون إلى إلغاء تجارة السلاح، والحد من صناعته لما يمثله ذلك من تبيد لثروات المجتمعات وأثقل كاهل الأفراد بعبء الضرائب وترويعهم بنشر الدمار والفناء في العالم .

- المبدأ رقم (24): أبناء المجتمع الجماهيري يدعون إلى إلغاء الأسلحة الذرية والجرثومية، والكيميائية، ووسائل الدمار الشامل وإلى تدمير المخزون.

المحور الثالث: مقارنة بين مصادر السياسة الخارجية الليبية من خلال الدستور الملكي والوثائق الدستورية :  
يعني المفهوم العام للدستور بالقانون الأعلى الأساسي في الدولة، والقواعد الأساسية التي تقوم بتحديد شكل الدولة ونوع الحكومة وتنظيم السلطات وعلاقتها ببعضها (البحري، 2009، الصفحات 33-34).



بالنسبة للفصل الثالث من الدستور الملكي لسنة 1951، وبالتحديد في الفرع الأول والذي يبين اختصاصات الاتحاد الليبي، وسلطاته في المادة (36) والذي أُلغي بدستور 1963 المعدل ونُقِلت كافة الاختصاصات إلى مجلس الوزراء عام 1969، حيث انتقلت هذه الاختصاصات بناءً على الإعلان الدستوري الصادر 11-12-1969 إلى ما يعرف بمجلس قيادة الثورة في المادتين (18) و (19) وهي ما عُرِفَت باختصاصات السيادة العليا، وفي أكتوبر 1977 أُحيلت صلاحيات مجلس قيادة الثورة إلى "أمانة مؤتمر الشعب العام" السلطة التشريعية، ثم تم تحويل هذه الصلاحيات إلى "اللجنة الشعبية العامة" السلطة التنفيذية. كذلك الحال في الفصل الرابع من الدستور الملكي "للسلطات العامة الاتحادية"؛ حيث نقلت

والدستور الملكي المعدل في 1963 والإعلان الدستوري الصادر في 11-12-1969 وبعض الوثائق الدستورية والقوانين المتعلقة بالسياسة الخارجية الليبية خلال الحقتين قيد الدراسة. ولعل أولى المقارنات اللافتة للنظر هي: تشابه المادة (3) من الدستور الملكي والتي تنص على أن "المملكة الليبية جزء من الوطن العربي وقسم من القارة الإفريقية" مع المادة (1) من الإعلان الدستوري لسنة 11-12-1969، والتي تنص على أن "ليبيا جزء من الأمة العربية، وهدفها الوحدة العربية الشاملة، وإقليمها جزء من أفريقيا". كذلك، تشابه المادة (5) من الدستور الملكي والتي تشير إلى "أن الإسلام دين الدولة" مع المادة (2) من الإعلان الدستوري 1969 والتي تنص على أن "دين الدولة هو الإسلام.



للمادة (23) من الإعلان الدستوري،  
والتي نقلت كذلك بعد تغير النظام إلى  
"المؤتمرات الشعبية" بوصفها السلطة  
التشريعية.

أيضاً نقلت صلاحيات الملك  
والتي تنص عليها المادة (73) والتي  
توضح بأن "الملك يعين ويقيّل الممثلين  
السياسيين بناءً على ما يعرضه عليه  
وزير الخارجية ويقبل اعتماد رؤساء  
البعثات السياسية الأجنبية لديه" إلى  
مجلس قيادة الثورة في المادة (24) من  
الإعلان الدستوري يوم 11-12-1969،  
والتي نصت على أن "مجلس قيادة  
الثورة هو الذي يعين الممثلين  
السياسيين للجمهورية الليبية في  
الخارج ويقيّلهم، وهو الذي يقبل  
باعتماد رؤساء البعثات السياسية  
الأجنبية"، وبعد التغير الفلسفي  
للنظام أصدر "مؤتمر الشعب العام"  
السلطة التشريعية قراراً يوضح فيه  
نقل هذه الصلاحيات إليه.

الصلاحيات المعطاة للملك في المادة  
(42) والتي تنص على أن "السلطة  
التنفيذية يتولاها الملك في حدود هذا  
الدستور" إلى مجلس قيادة الثورة في  
المادة (18) من الإعلان الدستوري 11-  
12-1969، والتي نقلت إلى لجنة  
الشعبية العامة" بعد تغير نظام  
الدولة.

في المادة (68) من الدستور  
الملكي والتي تنص على أن "الملك هو  
القائد الأعلى لجميع القوات المسلحة  
الليبية تشابهت مع قرار تعيين معمر  
القذافي قائداً أعلى للقوات المسلحة،  
وهو المنصب الرسمي الوحيد الذي  
حافظ عليه (المودي، 2011، صفحة  
83).

نقلت صلاحيات الملك والتي  
تنص عليها المادة (69) بأن يعلن الملك  
الحرب ويعقد الصلح ويبرم المعاهدات  
ويصدق عليها بعد موافقة مجلس  
الأمة" إلى مجلس قيادة الثورة، وفقاً



تاريخها الحديث والمعاصر؛ ففي الفترة الملكية أعطى الملك في شخصه صلاحيات كثيرة في السلطتين التشريعية والتنفيذية، وهذا ما ورد في مواد الدستور الملكي (41) (42) (58)(60) (62) (63) (68) (69) (72) (73) (74) (78)(80) (84) (85) (135) (189) (190) (191) (192)، وتلك المواد لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالسياسة الخارجية؛ ثم تأتي المادة (59) لتؤكد بأن الملك مصون وغير مسؤول، أما نظام ما بعد المملكة والذي مر بمرحلتين مختلفتين تماماً عن بعضهما البعض، بالرغم من سيطرة العقيد "معمر القذافي" على كلتا المرحلتين؛ ففي المرحلة الأولى اعتنق النظام الجديد النظام الجمهوري، واستمد شرعيته من الإعلان الدستوري كمصدر من أهم مصادر السياسة الخارجية للدولة، وأوكل هذا الإعلان جميع الصلاحيات

ملاحظات ختامية: لم تكن المصادر الشرعية للسياسة الخارجية لليبيا منذ تأسيسها بالثابتة في كلا الفترتين فدستور المملكة 1951 معدل من دستور برقة 1949، ثم عدل بقانون صادر من رئيس الوزراء "محيي الدين فكيني" عرف بدستور 1963، استمر إلى 1-9-1969، ثم عطل إلى أن حل محله إعلان دستوري يوم 11-12-1969، ظلت تخدم به الدولة الليبية إلى أن صدر "إعلان قيام سلطة الشعب" يوم 2-3-1977، ثم أُضيفت وثيقة أخرى عُرفت بالوثيقة الخضراء لحقوق الإنسان 1988، وحلت محل الدستور قرارات السلطة التشريعية والتي عُرفت تلك الفترة بالمؤتمرات الشعبية وعلى رأسها مؤتمر الشعب العام والذي يعتبر في مكان البرلمان. لقد اتضح من خلال هذه الدراسة أن هناك خللاً في مصادر السياسة الخارجية الليبية خلال



التغيرات في شكل نظام الحكم من نظام جمهوري إلى نظام عُرفٍ بالنظام الجماهيري، إلا أن كليهما كانا تحت سلطة العقيد معمر القذافي بشكل مباشر كرئيس مجلس قيادة الثورة، أو غير مباشر بصفته قائداً لاحقاً، فجميع أحاديته وتوجهاته كانت تعد مصدراً من مصادر السياسة الخارجية. كما سيأتي ذكرها.

2. دخل الدستور الليبي حيز التنفيذ في (7 أكتوبر 1951)، مباشرة قبل استقلال ليبيا الرسمي في (24 ديسمبر 1951م).

3. ألغي هذا الفصل "الفصل الثالث بفرعيه الأول والثاني في القانون رقم (1) لسنة 1963 ويشمل المواد 36 و37 و38 و39. كما بينت الدراسة قصور وخلل كلا النظامين (النظام الملكي والعاهدين الجمهوري والجماهيري) في المصادر الشرعية للسياسة الخارجية للدولة الليبية،

التي كانت معطاة للملك ووزرائه في الدستور إلى ما عُرف "بمجلس قيادة الثورة" والذي كان يترأسه العقيد معمر القذافي"، وفي المرحلة الثانية والتي تغير فيها نظام الحكم وعُرف بالنظام الجماهيري، والتي بدأت فيه هذه المرحلة بإعلان قيام سلطة الشعب أصبحت فيه المؤتمرات الشعبية هي المصدر الأول للسياسة الخارجية بعد أن سحبت صلاحيات مجلس قيادة الثورة، مع احتفاظ العقيد معمر القذافي بمنصب القائد الأعلى للقوات المسلحة الليبية، وكذلك تكليفه بتمثيل ليبيا في المحافل الدولية واعتبار توجهاته وتوجهاته مصدراً مهماً من مصادر السياسة الخارجية الليبية.

#### الهوامش:

1. تجدر الإشارة هنا بأن على الرغم من أن الحقبة الممتدة من (1969 - 2010م) قد شهدت بعض



7. الإعلان الدستوري المؤقت (2011)

وتعديلاته.

المراجع:

-الجمعية الوطنية الليبية

(2013) دستور المملكة الليبية تم

الاسترداد من <https://laws.ly>

-السجل القومي (ديسمبر،

1969) المجمع القانوني الليبي. تم

الاسترداد من

<https://lawsociety.ly/legi>

slation

-النظام السياسي في ليبيا.

(1990) تم الاسترداد من

<https://www.hrw.org/re>

pots>3.htm

-امانة مؤتمر الشعب العام.

(1990). قرارات المؤتمرات الشعبية

الأساسية من 1976 الى 1990م.

طرابلس.

-باهي سمير. (2011). تأثير

التحولات الدولية لفترة ما بعد الحرب

بالرغم من الاختلاف الواضح في هذه

المصادر، إلا أن كليهما عانا من القصور

الذي أثر سلباً على السياسة الخارجية

للدولة في كلا الفترتين.

4.ألغيت أي كلمة تشير إلى

اتحاد، اتحادية، متحدة، وإنما وردت

في الدستور بناء علي مادة (5) من

القانون لسنة 1963 بشأن إصدار

قانون بتعديل بعض احكام الدستور.

5.تجدر الإشارة بأن ليبيا منذ

تأسيسها أصدرت الوثائق الدستورية

التالية:

1.الدستور الملكي (1951) المعدل من

دستور برقة (1949).

2.الدستور الملكي المعدل 1963

3.البيان الأول للثورة 1-9-1969

4.الإعلان الدستوري 11-12-1969

5.إعلان قيام سلطة الشعب 2-3-

1977

6.الوثيقة الخضراء لحقوق الإنسان

1988



Constitutionof1951\_ORGpdf

- سالم حسين البرناوي.  
(2000). السياسة الخارجية الليبية.  
بنغازي: مركز البحوث الاقتصادية.  
-عبدالرضا الطعان.  
(1995). التنظيم الدستوري في ليبيا  
بعد الثورة: الإعلان الدستوري الليبي.  
بنغازي: جامعة قارونوس.  
-مجيد خدوري. (1996).  
ليبيا الحديثة دراسة في تطورها  
السياسي. بيروت: دار الثقافة.  
شبكة التشريعات الليبية. (1963).  
قانون رقم "1" لسنة 1963 بشأن  
اصدار قانون بتعديل بعض أحكام  
الدستور  
<https://laws.ly/law/public-law>

- الباردة علي السياسات الخارجية  
للدول المغاربية: دراسة النموذج  
الليبي. بسكرة: جامعة محمد صغير.  
-جمعة عمر المودي. (2011).  
المبادرات والاستجابات في السياسة  
الخارجية الليبية تجاه أفريقيا غير  
العربية. عمان: جامعة الشرق الأوسط.  
-سامي الحكيم. (1970). (1)  
سامي الحكيم ، حقيقة ليبيا (مصر:  
مكتبة الأنجلو المصرية ، ط2 ، 1970 )  
ص385. القاهرة: مكتبة الانجلو  
المصرية.  
-حسن مصطفى البحري.  
(2009). القانون الدستوري "النظرية  
العامة (المجلد الأول). دمشق.  
-دستور المملكة الليبية  
المتحدة (7 أكتوبر، 1951) تم  
الاسترداد من:

<https://securitylegislation.ly/wp-content/uploads/2021/07/13>



## واقع استخدام الوصف الوظيفي في المستشفيات الليبية، "دراسة ميدانية على مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي"

<sup>1</sup>د.زينب إجابة، <sup>2</sup>د.أمل المطردي، <sup>3</sup>د.وداد الكوافي.

1. أستاذ مشارك بقسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي.
2. محاضر بقسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي.
3. مدير إدارة البحوث بمجلس التخصصات الطبية - بنغازي.

DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6810>

Published: 27.07.2024

### معلومات المقالة:

الكلمات المفتاحية: لا يوجد

### الملخص:

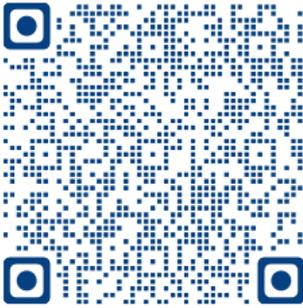
تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي من خلال التعرف على مستوى دعم وإدراك الإدارة للوصف الوظيفي ومدى توافر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي، كذلك الوصول إلى مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين وتدريب العاملين، وأيضاً التعرف على مدى استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين وعند الترقية والنقل، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي واختيرت عينة عشوائية بسيطة قوامها (196) مفردة من العاملين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى استخدام الوصف الوظيفي لدى عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة كما كان دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي في مستوى متوسط، كما أن مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين وتدريب العاملين وعند تقييم الأداء والترقية والنقل أيضاً جاء بمستوى متوسط، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في زيادة الاهتمام بالوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي.

202©4 .Benghazi. University.

This.open.Access.article.is

Distributed under a

[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.



## The reality of using the job description in Libyan hospitals, "A field study on Al-Jalaa Accident Hospital in Benghazi"

<sup>1</sup>Dr. Zainab Egbara, <sup>2</sup>Dr. Amal Al-Mutardi, <sup>3</sup>Dr. Wedad Al-Kawafi.

1. Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics- University of Benghazi.
2. lecture, Department of Business Administration, Faculty of Economics- University of Benghazi.
3. Director of Research, Department at the Medical Specialties council- Benghazi.

### Abstract

This study aims to determine the reality of using the job description at Al-Jalaa Accident Hospital in the city of Benghazi, by identifying the level of support and awareness of the top management for the job description, and the availability of correct procedures for the job description, as well as reaching the level of using the job description when selecting, appointing and training workers, also identifying the extent to which job descriptions are used for evaluating employees' performance when promoting and transferring.

To achieve the objectives of the study, the researchers followed the Descriptive approach, and a simple random sample of (196) individual workers was chosen, the study reached several results, the most important of which are: The level of using the job descriptions among the study sample was a moderate degree, the top management's support and awareness of the job description was at a moderate level, and the level of using the job description when selecting, appointing and training.

Keywords: None.



التأكد من عدم وجود تداخل بين تلك الوظائف، وان الوظائف المحددة في الهيكل التنظيمي هي فعلاً ما تحتاجه المنظمة،...وعملية تحليل الوظائف هي عبارة عن عملية جمع معلومات عن كل وظيفة بغرض التعرف على وصف الوظيفة ومتطلباتها، ومواصفاتها وخصائصها وطبيعتها، من خلال الإجابة على الأسئلة التالية: ما هي الأعمال التي يقوم بها الفرد في الوظيفة وكيف يقوم بتأدية تلك العمال وما هي الوسائل او الأدوات التي يستخدمها لتأدية الأعمال المطلوبة وما هو ناتج تلك الأعمال من سلع وخدمات وماهي المؤهلات والقدرات المطلوبة للقيام بتلك الأعمال؟ ويتوافر بعد جمع المعلومات والإجابة على هذه الأسئلة جانبان أساسيان في تحليل الوظائف هما:

## المحور الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

المهمة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي التعامل مع الأفراد الذين يشغلون وظائف متعددة يقومون من خلالها بأداء مهام محددة ويلعبون أدواراً محددة، من هنا تأتي أهمية إدارة الموارد البشرية للتأكد من حسن استثمار تلك الموارد في المنظمة ولا تستطيع أية منظمة أن تستثمر مواردها البشرية بالشكل الأفضل أن لم يكن هناك وضوح في طبيعة الوظائف التي يشغلها كافة العاملين، أي وضع وصف لها وتحديد مواصفاتها من خلال تحليلها.

ولا يمكن فهم طبيعة الوظائف المختلفة في المنظمة، بحيث يتم التأكد من وجود الوظائف المطلوبة فعلاً لمساعدتها في الوصول إلى أهدافها، ألا من خلال تحليل تلك الوظائف ويساعد هذا التحليل في



الدراسة للكشف عن واقع استخدام الوصف الوظيفي في المستشفيات الليبية من خلال تطبيق الدراسة على مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي.

#### 1. الدراسات السابقة:

أوضحت العديد من الدراسات أهمية التوصيف الوظيفي في مختلف المنظمات بمختلف نشاطاتها فقد أجرى (et 2023) (al, Mohamed) دراسة استهدفت تقديم اقتراح نموذج للوصف الوظيفي للمرضين باستخدام نظم المعلومات الصحية في مستشفى الراجحي، حيث تختبر الدراسة الوصف الوظيفي المقترح للعاملين باستخدام نظم المعلومات الصحية، وتستخدم الدراسة البيانات من العاملين في وحدة الرعاية المركزة في مستشفى الراجحي، وتكونت عينة الدراسة من (26) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن

#### - الوصف الوظيفي (Job

(Description): ويتمثل في إعداد وصف عن متطلبات الوظيفة كالواجبات والمسؤوليات، وظروف العمل، والأدوات المستخدمة.

#### - المواصفات الوظيفية (Job

(Specifications): فتمثل في تحديد المهارات، والخبرات، والقدرات، والتي يجب توافرها في شاغل الوظيفة، (درة، الصببـاغ، 2010: 139-140)، وللوصف الوظيفي أهمية كبيرة لكل المنظمات بمختلف نشاطاتها، ويذكر (حسونة، 2011)، أن أهمية الوصف الوظيفي تكمن في انه يتم الرجوع إليه عند عملية التوظيف وعند تقييم الأداء وفي حالة الترقيات وأو عند إعادة توزيع الموظفين ويتم الرجوع للوصف الوظيفي في توضيح المهام والمسؤوليات للموظف لتجنب الازدواجية والتداخل في أداء المهام، لذلك يسعى الباحث من خلال هذه



الدراسة إلى أن درجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى الالتزام التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة، وان هناك علاقة طردية موجبة بين الدرجة الكلية لدرجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي، وبين الدرجة الكلية لمستوى الالتزام التنظيمي.

واستهدفت دراسة (Rashidi et al,2017)، إلى استكشاف مدى معرفة الممرضين بمعايير الوصف الوظيفي في المستشفيات، وتختبر الدراسة مدى معرفة الممرضين بقواعد ومعايير واجباتهم المهنية باعتبارها أحد الجوانب الرئيسية في أداء رسالتهم في تقديم خدمات الرعاية الصحية والعلاج والإصلاح على أعلى مستويات الأداء، وتستخدم الدراسة المدخل الوصفي التحليلي باستخدام البيانات من عينة تتكون من (94) مفردة من العاملين بوحدات الرعاية المركزة في

أغلبية الممرضين العاملين بالمستشفى محل الدراسة سجلوا علامات جوهرية وبالتالي تؤكد نتائج الدراسة على ملائمة النموذج المقترح للوصف الوظيفي للممرضين باستخدام نظم المعلومات الصحية وأشارت الدراسة إلى أهمية إضافة الوصف الوظيفي للعاملين في ظل استخدام نظم المعلومات الصحية.

كما أهتمت دراسة دراسة (التويجري وآخرون، 2021) بتحديد درجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة، والكشف عن العلاقة بين درجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، واستخدمت الاستبانة أداءه لها، وبلغت عينة الدراسة (105) فرداً من الموظفين الإداريات بجامعة، وتوصلت



بالقطاع الصحي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام البيانات من العاملين في مستشفى Mbagathi في نيروبي بكينيا، وتكونت عينة الدراسة من (177) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى أن المديرين العاملين في قطاع الصحة محل الدراسة لم يتوافر لديهم الوعي الكافي بتأثير السياسات على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتشير النتائج إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوصف الوظيفي وأداء العاملين، حيث أن وضوح الوصف الوظيفي وخطط العمل ووصف المهام يساهم بصورة ذات دلالة في رفع معدلات أداء العاملين، ولكن رغم ذلك استنتجت الدراسة أن مستوى تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفى محل الدراسة كانت عند مستوى متدني.

المستشفيات الحكومية في Boroujerd، وتوصلت الدراسة إلى أن متوسط درجات معرفة الممرضين بمعايير الوصف الوظيفي وقواعد ومعايير أداء واجباتهم المهنية لم تكن مختلفة بصورة ذات دلالة إحصائية في المستشفيات محل الدراسة العاملة في مدينة Boroujerd، ولكن ارتكازا على سنوات الخبرة كان هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية حول معرفة الممرضين بمعايير الوصف الوظيفي، حيث تبين وجود علاقة خطية موجبة بين درجة المعرفة بمعايير الوصف الوظيفي وسنوات الخبرة.

وفي ذات السياق، تناولت دراسة (Musyoka et al, 2016) اختبار أثر الوصف الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العامة العاملة في نيروبي بكينيا، وهدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الوصفي الوظيفي وأداء العاملين



واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن التحديد الجيد للعلاقات بين الموظف ورؤسائه ومرؤوسيه ومستويات الاتصال بينهما في بطاقة الوصف الوظيفي يجعله قادر على الحصول على معلومات حول الفرص الوظيفية المتاحة للتتريقي لمستويات أعلى مما يسهل له وضع أهداف واضحة لمساره الوظيفي، كما بينت الدراسة أن موقع الوظيفة في الهيكل التنظيمي واختصاصاتها وفقاً لما ورد في بطاقة الوصف الوظيفي يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي.

ومن ناحيتها بينت دراسة (الأسطل،2009)، مدى فعالية الوصف الوظيفي وأثره على فهم عيوب التنظيم الإداري في المجلس التشريعي الفلسطيني، وكيفية التوصل إلى الحلول المقترحة لعلاج أوجه الخلل والقصور في التنظيمات الإدارية، و

كما تطرقت دراسة (سفيان،2016)، إلى إبراز مدى مساهمة التوصيف الوظيفي في إدارة وتسيير المنشآت الرياضية، وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن تحديد المسئوليات الوظيفية وتدريب العاملين يساهم في إدارة وتسيير ديوان المراكب المتعدد الرياضيات، وان هناك دور للتوصيف الوظيفي في إدارة وتسيير المنشآت الرياضية من خلال دراية العامل بالمهام والواجبات والمسؤوليات الوظيفية، وكذلك من خلال التدريب الذي يزيد من قدرات العامل في تحقيق اهداف وغايات المنشأة.

أما دراسة (خليف،2014)، فقد هدفت إلى التعرف على مدى تأثير بطاقة الوصف الوظيفي على خطط تطوير المسار الوظيفي للعاملين في مصلحة الضرائب على المبيعات،



ومجتمع دراسة مختلف وهم العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي في ليبيا، ولقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الجزء النظري للدراسة وفي تصميم أداة جمع البيانات (الاستبيان) وفي مناقشة نتائج الدراسة الحالية ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة.

## 2. مشكلة الدراسة:

يعتبر الوصف الوظيفي أداة من الأدوات الفعالة التي تعتمد عليها الإدارة الحديثة في إنجاز مهامها بكفاءة وفعالية، ومن بين الأهداف التي تتحقق باستخدام وصف وظيفي وضع على أسس علمية سليمة أولاً التحديد الواضح للمهام والواجبات والعلاقات الوظيفية لكل وظيفة داخل المنظمة موضوعة في الهيكل التنظيمي، وأيضاً الحد من الازدواجية والتداخل بين المهام وتوجيه كل موظف أياً كان موقع وظيفته في الهيكل التنظيمي

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الوصف الوظيفي على كفاءة أداء موظفي المجلس التشريعي، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة نقص المعرفة في عملية الوصف الوظيفي بالمجلس التشريعي، بالإضافة إلى ضعف التنظيم الإداري، كما أوضحت النتائج قلة المهارات الإدارية للإدارة العليا في اتخاذ الوصف الوظيفي كعملية أساسية في تقييم المؤهلات العلمية، وأظهرت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين إجراءات الوصف الوظيفي وقدرة المؤسسة على فهم عيوب التنظيم الإداري.

استناداً على ما سبق فإن الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة وهو الوصف الوظيفي، إلا أن الدراسة الحالية تهتم بالتعرف على واقع تطبيق الوصف الوظيفي في بيئة مختلفة



ضمن التقسيمات التنظيمية داخل  
المستشفيات، مع تدخل البعض في  
أعمال الإدارة، وتجاوز اختصاصاتهم  
الممنوحة لهم وفق القانون، كما  
أشارت التقارير أيضاً إلى صدور قرارات  
بتشكيل لجان للقيام بمهام هي من  
صميم عمل بعض الإدارات طبقاً  
للهيكل التنظيمي.

استناداً على ما سبق ذكره  
من مؤشرات وانطلاقاً من الدراسات  
السابقة واعتماداً على بعض المقابلات  
الشخصية التي قام بها الباحث  
بخصوص واقع الوصف الوظيفي في  
المستشفيات الليبية، تم تحديد  
مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على  
التساؤلين التاليين:

ما هو واقع استخدام الوصف  
الوظيفي في مستشفى الجلاء  
للحوادث بمدينة بنغازي؟  
ويتفرع من هذا التساؤل  
التساؤلات الفرعية التالية:

بإيضاح حدود واجباته ومسؤولياته،  
ومن هو رئيسه المباشر، ومن هم  
العناصر الذين يشرف عليهم ويقوم  
بإدارتهم، ومع من ينسق ويتعاون  
لتحقيق الأهداف والخطط الموضوعة،  
ويجد الباحث في هذا الجانب العديد  
من المؤشرات التي قد تدل على غياب  
دور الوصف الوظيفي داخل بعض  
المنظمات الليبية وعلى وجه الخصوص  
داخل المستشفيات الليبية، فقد  
أشارت تقارير الرقابة الإدارية المتعاقبة  
لسنوات (2019 – 2021) والمتعلقة  
بقطاع الصحة إلى عدم وجود هيكل  
تنظيمي معتمد لدى العديد من  
المنظمات الصحية وغياب وجود ملاك  
وظيفي وتنظيم داخلي معتمد، وأيضاً  
عدم تناسب المؤهلات العلمية لبعض  
القيادات مع المهام الإدارية المكلفين بها  
بالإضافة إلى إبرام عقود بمؤهلات ليس  
لها علاقة بالصحة، إلى جانب غياب  
بعض الوظائف الهامة رغم وجودها



مستشفى الجلاء للحوادث تعزى

للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

3- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يتم

استخدام الوصف الوظيفي في

مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة

بنغازي.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد

دعم وإدراك من الإدارة العليا للوصف

الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية الثانية: لا تتوافر

إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في

مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يستخدم

الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين

العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا

يستخدم الوصف الوظيفي عند

تدريب العاملين في مستشفى الجلاء

للحوادث.

-ما هو واقع دعم و إدراك

الإدارة للوصف الوظيفي؟

-ما هو واقع توفر إجراءات

سليمة للوصف الوظيفي؟

-ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين

العاملين؟

-ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند تدريب

العاملين؟

-ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند تقييم أداء

العاملين؟

-ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند تحفيز وترقية

العاملين؟

التساؤل الثاني: هل توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات آراء عينة الدراسة حول

واقع استخدام الوصف الوظيفي في



الوظيفي، كذلك التعرف على مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين وتدريب العاملين، وايضا التعرف على مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين وعند تقيمتهم ونقلهم.

-معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية لآراء العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث حول واقع الوصف الوظيفي تعزى إلى العوامل الشخصية والوظيفية.

-محاولة تقديم بعض التوصيات التي يؤمل اتباعها لتفعيل استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث في مدينة بنغازي.

#### 5- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من النقاط التالية الذكر:  
-السعي إلى تشخيص واقع استخدام الوصف الوظيفي في

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يستخدم الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية السادسة: لا يستخدم الوصف الوظيفي عند ترقية ونقل العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟  
4-أهداف الدراسة:

-الوقوف على واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي من خلال التعرف على مستوى دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي ومدى توافر إجراءات سليمة للوصف



#### 6- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي.
- الحدود الزمنية: يناير، 2023م.
- الحدود الموضوعية: تناول الدراسة موضوع الوصف الوظيفي.
- الحدود البشرية: تطلعت الدراسة بالإداريين العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.
- المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة**  
مقدمة:
- تتضمن هذه الجزئية عرض لمفهوم الوصف الوظيفي وتوضيح لعناصره وتحديد لأهم أهدافه، كما تتضمن هذه الجزئية ذكر لأهم مقومات نجاح تحليل ووصف الوظائف وتبيان لكيفية تحديث بطاقات الوصف الوظيفي.

مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي اعتماداً على آراء العاملين في المستشفى، قد يؤدي إلى زيادة الاهتمام بالوصف الوظيفي وزيادة كفاءة أداء العاملين وبالتالي كفاءة المؤسسة.

-يؤمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تقديم تصور واضح وعملي لواقع الوصف الوظيفي وأن تفيد هذه الدراسة الإداريين في المستشفيات اللبية في استخدام الوصف الوظيفي أثناء ممارسة أعمالهم الإدارية.

-التوصل إلى مقترحات قد تساعد على تحسين الواقع الحالي لاستخدامات الوصف الوظيفي في كلاً من : الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، الترقية.

-قد تساهم هذه الدراسة في فتح المجال أمام الباحثين للقيام بمزيد من الأبحاث في هذا الجانب الهام من جوانب التنظيم الإداري.



## 1. مفهوم الوصف الوظيفي:

عرف الوصف الوظيفي على أنه التحديد الواضح والدقيق لواجبات واختصاصات كل وظيفة من حيث المهام المطلوب أداءها، وأساليب إنجاز هذه المهام، والمسئوليات المخصصة للوظيفة، والظروف المحيطة بأداء الوظيفة، والتبعية الإشرافية للوظيفة، وشروط شغل الوظيفة (اخليف، 2014: 135).

كما عرف (ماهر، 2018 : 138) الوصف الوظيفي بأنه عبارة عن النتيجة الملموسة لتحليل العمل، وتظهر في شكل تعريف تفصيلي مكتوب للوظيفة، وهدفها وطبيعتها، والمهام (الواجبات او الاختصاصات او المسئوليات)، وظروف أداء العمل، ومواصفات شاغل الوظيفة.

## 2. عناصر الوصف الوظيفي:

-يمكن تحديد عناصر الوصف الوظيفي في ما يلي (ماهر، 2018):  
-التعريف بالوظيفة: ويشمل ذلك أسم الوظيفة ومستواها التنظيمي، والقسم والإدارة والقطاع التابعة له (أي موقعها في الهيكل التنظيمي)، ومستوى أو نطاق الأجر المحدد للوظيفة، ومن الذي قام بإعداد التوصيف، ومن الذي اعتمده وتاريخ إعداد التوصيف.  
-ملخص عام للوظيفة: وهو عبارة عن سطرين إلى ثلاثة سطور تعطي فكرة الوظيفة وهدفها وطبيعتها وما تستلزمه من متطلبات للأداء.  
-المسئوليات والواجبات: وهي تحديد للمسئوليات والواجبات الملقاة على عاتق الوظيفة (أو شاغلها) وفيها يتم تحديد المهام والأنشطة التي تؤدي داخل الوظيفة وطرق الأداء، والمواد



### 3. أهداف الوصف الوظيفي:

-لوصف الوظيفي عدة أهداف باعتباره خطوة ضرورية لمساعدة المنظمة على إدارة الموارد البشرية إدارة سليمة إذ أن الإلمام الكامل بمهام ومسؤوليات وواجبات الوظائف تمكن الإدارة من تنظيم هذه الموارد ووضع سياسة التوظيف على أسس سليمة، وفيما يلي أهداف الوصف الوظيفي (سفيان، 2016: 5-6):

-اختيار الفرد الملائم للوظيفة: يبين الوصف السمات الإنسانية والاستعدادات والقدرات والكفاءة التي ينبغي أن تتوافر في الفرد ليمارس الوظيفة بفعالية.

-وضع برامج سليمة للتدريب: يزود الوصف الإدارة ببيانات كافية تساعد على حل مشكلتين رئيسيتين هما: تحديد المهارات التي ينبغي تدريب الفرد عليها وأسلوب التدريب المناسب

والآلات اللازمة للأداء، والمستوى الإشرافي الذي يشرف على الوظيفة، وكذلك المستويات التنظيمية أو الوظائف الأخرى التي تشرف عليها الوظيفة، وطبيعة ذلك الإشراف ونطاق الإشراف.

-ظروف وبيئة العمل: وفي هذا الجزء من التوصيف يتم تحديد الظروف الطبيعية، او المادية التي يمارس فيها العمل، او التي يتعرض لها شاغل الوظيفة، وهي الضوضاء والحرارة والأتربة والغازات وطبيعة موقع العمل (داخل مكاتب أو في ساحات مفتوحة) وما إلى ذلك من ظروف بيئة العمل.

-مواصفات شاغل الوظيفة: وتعني المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمهارات، واجتياز اختبارات معينة، وأي مواصفات أخرى ضرورية.



-تحسين نظم العمل: يساعد الوصف على إعطاء وصف كامل عن الوظيفة وخطوات إنجازها والترتيب الذي تنجز به هذه الخطوات، ووقت إنجازها، وكيفية أداءها، وبذلك يكون من السهل تبسيط الإجراءات عن طريق حذف الخطوات والجزئيات غير المنتجة التي لا تشارك في تحقيق الغرض من الوظيفة، وبإدماج بعض الخطوات أو بإعادة ترتيب بعض الخطوات أو تبسيطها مما يؤدي إلى تخفيض التكاليف وسرعة الأداء.

-تحسين بيئة الوظيفة: يكشف الوصف عن البيئة التي يعمل فيها الفرد ويبين النواحي التي ينبغي العناية بها وتحسينها حتى يعمل الأفراد في ظروف بيئية مناسبة تشجعهم على أداء وظائفهم وترفع معنوياتهم.

وبالتالي فهو يبين المعارف والمهارات التي ينبغي أن يكتسبها الفرد من التدريب بالإضافة إلى طبيعة العمل ومكونات الوظيفة مما يساعد على جدولة التدريب بما يفيد في وضع خطة التدريب لإعداد الفرد للوظيفة.

-وضع أسس سليمة للنقل والترقية: يبين الوصف المهارات والخبرات والقدرات التي واجب توافرها في الفرد الذي يشغل كل وظيفة وبذلك تتضح الوظائف التي تتشابه من حيث الخصائص الإنسانية مما يسهل وضع أسس سليمة للنقل من وظيفة أخرى داخل المنظمة.

-رسم سياسة عادلة للأجور: يساعد الوصف على تقويم الوظائف المختلفة أي تحديد الأهمية النسبية لكل منها وقيمتها للمنظمة وما يتطلب من خبرة، وقدرات خاصة مما يساعد على وضع سياسة عادلة للأجور.



-توفير الأفراد الأكفاء للقيام

بجمع البيانات وتفرغها وتحليلها  
وإعداد التقرير النهائي لوصف  
الوظائف.

-ضرورة وضع برنامج لوصف  
الوظائف يحدد فيه خطوات الوصف  
وأسلوب جمع البيانات، والميزانية،  
والوقت، والتكلفة، والأفراد، وأن يتم  
إعداد البرنامج بناءً على دراسة علمية  
ودقيقة.

-الاستعانة بالخبراء  
المتخصصين في عملية وصف  
الوظائف من خارج المنظمة في المراحل  
الأولى لعملية الوصف.

5.تحديث بطاقات الوصف الوظيفي:

من أهم عوامل نجاح  
التوصيف الوظيفي تحديث بطاقات  
الوصف لتلاءم الواقع عند كل تغيير  
او تعديل يطرأ على إحدى الوظائف  
وبدون هذا التحديث ستصبح الفجوة  
كبيرة بين ما هو فعلي وما تحتويه

4. مقومات نجاح تحليل ووصف  
الوظائف:

يعتمد نجاح تحليل ووصف  
الوظائف على المقومات التالية  
(الأسطل، 2009:36):

-تدعيم الإدارة لعملية  
الوصف بالإمكانيات المادية والبشرية  
اللازمة، ويمكن ان يتحقق هذا  
التدعيم إذا تم اقتناع الإدارة بأهمية  
وصف الوظائف والفوائد المترتبة  
عليه، لذلك يجب توضيح أغراض  
الوصف للإدارة والأسلوب الذي سوف  
يستخدم بما يحقق الموضوعية ودقة  
النتائج، والفترة اللازمة لإتمام عملية  
الوصف وتكلفة البرنامج، والأفراد  
اللازمين للاشتراك في عملية الوصف.

-ضرورة الحصول على تعاون  
العاملين والمشرفين في توفير المعلومات  
اللازمة ودقتها، ويمكن أن يسهم شرح  
أهداف الوصف وأبعاده في تحقيق هذا  
التعاون.



العلاقات الوظيفية والجهات التي ينسق معها الموظف.

-تحديث مواصفات او متطلبات الوظيفة: وذلك إذا رأى المسؤولون تخفيض/ رفع درجات المتطلبات كأن يطلب للوظيفة المؤهل الجامعي بدلاً من الدبلوم، او يطلب للوظيفة الشهادة الجامعية زائداً خمس سنوات خبرة وهكذا.

-تحديث المهام والمسؤوليات: عند إدخال تغييرات في مهام ومسؤوليات الوظيفة، ويمكن تمييز هذه التغييرات بالآتي:

● إعطاء الوظيفة أهمية أكبر تتمثل في منح المزيد من المسؤوليات الإشرافية أو التخطيطية أو الرقابية أو التنسيقية.

● التقليل من أهمية الوظيفة بتخفيض مهامها ومسؤولياتها.

بطاقات الوصف وبالتالي تنعدم فائدتها وتصبح عديمة الأثر، ويتم تحديث بطاقة الوصف الوظيفي عندما يطرأ جديد في بيانات وأهداف وعلاقات وواجبات الوظيفة وفيما يلي بيان بالحالات التي يتعين بموجبها تحديث التوصيف الوظيفي (<https://kanaf.sa>):

-تحديث بيانات الوظيفة: وذلك عند حدوث تعديل في مسمى الوظيفة او موقعها.

-تحديث هدف الوظيفة: وذلك عند تغيير الهدف من الوظيفة نتيجة تغير مهامها ومسؤولياتها.

-تحديث العلاقات الوظيفية: ذلك إذا تم نقل الوظيفة من إدارة إلى إدارة أخرى أو من قسم إلى آخر، حيث يتم هنا اختلاف مسمى الوظيفة المشرفة وكذلك مسميات الوظائف المرؤوسة، وتختلف نتيجة لذلك



### 3. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الإداريين العاملين بمستشفى الجلاء بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (400) عنصر ووفقاً لجدول كريسبي و مورغان (Krejcie & Morgan) فقد بلغت عينة الدراسة عدد (196) مفردة وزعت عليهم استمارات الاستبيان وقد تم استرجاع عدد (151) مفردة وكانت الصالحة للدراسة منها (147) بنسبة (75%) تقريباً من العينة وهي نسبة مناسبة للدراسة.

### 4. أداة الدراسة:

للحصول على المعلومات اللازمة لإجراء هذه الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية والتي تم تقسيمها إلى ستة أبعاد موزعة على النحو التالي:  
-بُعد واقع دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي وتُقيسه العبارات (1-5).

### المحور الثالث: الدراسة الميدانية

#### 1. المقدمة:

يتناول هذا الجزء وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي قامت بها الباحثات، لتنفيذ الدراسة والتي شملت على وصف منهج الدراسة ومجتمع الدراسة، وكذلك وصفاً لأداة الدراسة وثباتها وصدقها، بالإضافة إلى التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما يتضمن النتائج التي توصلن إليها، لينتهي بجملة من التوصيات التي توصي بها الباحثات.

#### 2. منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة في الواقع، وتحليل المكونات الرئيسية لها.



معامل ألفا كرونباخ لإيجاد قيم ثبات أداة الدراسة، كما استخدم المتوسط المرجح والانحراف المعياري، والوزن النسبي للتعرف على مستوى استخدام الوصف الوظيفي بالمستشفيات العامة الليبية وأبعاده، كما استخدم اختبار (T-test) لعينة واحدة، واختبار (T-test) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (One way ANOVA). وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Science SPSS 26 لتحليل البيانات التي جمعت من عينة الدراسة حيث تم استخدام نموذج لتحليل الإجابات على فقرات استمارة الاستبيان لتحديد مستوى الموافقة بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي، حيث يُعطى لكل إجابة درجة على النحو التالي الموضح بالجدول (3 - 1).

-بُعد واقع توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي وتُقيسه العبارات (11-6).  
-بُعد واقع استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين وتُقيسه العبارات (12-16).  
-بُعد واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين وتُقيسه العبارات (17-21).  
-بُعد واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين وتُقيسه العبارات (22-26).  
-بُعد واقع استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين وتُقيسه العبارات (27-30).  
5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:  
لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، فقد استخدم

جدول (3- 1) مستويات مقياس ليكارت والوزن النسبي

مقياس ليكارت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	1	2	3	4	5
مدى المتوسط المرجح	1.80-1	2.60-1.80	3.40-2.60	4.20-3.40	5-4.20
مدى الوزن النسبي	%(36-20)	%(52-36)	%(68-52)	%(84-68)	%(100-84)
وصف المستوى	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

على عينة بلغ قوامها (30) مفردة من مجتمع الدراسة، وطبقت معادلة (ألفا\_ كرونباخ) لحساب الثبات، وقد تراوحت قيمة معامل ثبات لأبعاد الدراسة ما بين (0.853 - 0.921)، بلغت قيمة ثبات الأداة ككل (0.970)، وهي درجات ثبات عالية، وذلك كما موضح بالجدول التالي، جدول (3- 1).

### 6. الدراسة الاستطلاعية:

للتأكد من مدى ملاءمة الأداة المستخدمة في جمع البيانات تم إجراء دراسة استطلاعية وأخضعت البيانات التي جمعت من خلالها إلى التحليل للتعرف على درجة ثباتها وصدقها.

### 1.6. ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة أجريت دراسة استطلاعية

جدول (3- 2) يبين قيم معامل الثبات والصدق لأداة الدراسة

الأبعاد	العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
واقع دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي	5	0.853	0.924
واقع توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي	6	0.889	0.943
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين	5	0.867	0.931
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	5	0.921	0.960
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	5	0.886	0.941
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين	4	0.893	0.945
الأداة ككل	30	0.970	0.985



معامل صدق في ما بين (0.924 -  
0.960) بينما بلغت قيمة صدق الأداة  
ككل (0.985)، وهذا يبرر صدق  
المقياس وأن فقرات الاستبانة تعكس  
قدرته على قياس ما صمم من أجله.

#### 7. اختبار اعتدالية التوزيع:

من الجدول رقم (3-2) يتضح  
من نتائج اختبار (شايبرو-ويلكس)،  
على أنه دال إحصائياً، حيث أن قيمة  
الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى  
المعنوية 5%، مما يعني أن البيانات  
تتبع التوزيع الطبيعي وهذا يعني أن  
استخدام الاختبارات البارامترية هو  
الأنسب في اختبار فرضيات الدراسة.

#### 2.6. صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة  
الدراسة باستخدام نوعين من الصدق  
هما صدق المحكمين، والصدق  
الإحصائي وذلك على النحو التالي:

أ. صدق المحكمين: لقد تم عرض أداة  
الدراسة على مجموعة من المختصين  
من أعضاء هيئة التدريس في الإدارة  
والإحصاء، وقد تم إجراء التعديلات  
المطلوبة والتي أوصى بها المحكمون

ب. الصدق الإحصائي (الذاتي):  
لتحقق من صدق أداة الدراسة تم  
استخدام طريقة الصدق (Validity  
Statistical)، وذلك كما موضح في  
الجدول (3 - 2)، حيث تراوحت قيمة

جدول (3 - 3) قياس التوزيع الطبيعي للبيانات

شايبرو ويلكس		إحصائي الإختبار	الأبعاد
الدلالة الإحصائية	درجة الحرية		
0.071	146	0.964	واقع دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي
0.122	146	0.985	واقع توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي
0.063	146	0.981	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين
0.088	146	0.982	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين
0.067	146	0.981	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين



0.060	146	0.960	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين
0.134	146	0.986	الأداة ككل

والوظيفية لعينة الدراسة وذلك  
كما يلي:

1.1.8. المتغيرات الشخصية  
والوظيفية لعينة الدراسة:

لقد تم تحليل البيانات  
الأولية لأفراد عينة الدراسة  
وكماوردت في أداة الدراسة، وذلك  
على النحو التالي:

8. تحليل بيانات الدراسة ومناقشة  
النتائج:

يختص هذا الجزء بتحليل  
البيانات التي تم تجميعها من مجتمع  
الدراسة، والتحقق من صحة  
الفرضيات وذلك باستخدام البرنامج  
الإحصائي (SPSS)، وذلك على النحو  
التالي:

1.8. الجانب الوصفي: يتناول هذا  
الجانب وصفاً للمتغيرات الشخصية

جدول (3- 4) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	60	%40.8
	إناث	87	%59.2
الإجمالي			
العمر	أقل من 30 سنة	13	%8.8
	من 30 إلى أقل من 40	59	%40.1
	من 40 إلى أقل من 50	63	%42.9
	من 50 سنة فأكثر	12	%8.2
الإجمالي			
المستوى التعليمي	ثانوية عامة وما يعادلها	12	%8.2
	دبلوم عالي / متوسط	60	%40.8
	بكالوريوس / ليسانس	62	%42.2



%8.8	13	ماجستير/ دكتوراه	
%100	147	الإجمالي	
%3.4	5	مدير إدارة	المستوى الوظيفي
%8.8	13	رئيس قسم	
%2.7	4	رئيس وحدة	
%4.8	7	مشرف إداري	
%80.3	118	موظف	
%100	147	الإجمالي	
%13.6	20	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
%12.2	18	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
%23.1	34	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
%24.5	36	من 15 إلى أقل من 20 سنوات	
%26.5	39	من 20 سنة فأكثر	
%100	147	الإجمالي	

(بكالوريوس/ليسانس) وبلغت نسبته (42.2%)، كما يلاحظ ارتفاع مستوى التحصيل العلمي لدى عينة الدراسة، وهذا مؤشر جيد يدل على قدرة المشاركين في الدراسة على فهم أسئلة الاستبانة والإجابة عليها مما يجعل آرائهم محل ثقة، ويتضح كذلك من الجدول (3 - 4) وفيما يتعلق بمتغير المستوى الوظيفي يلاحظ أنه جاء في المرتبة الأولى وظيفة (موظف) وبلغت نسبتها (80.3%)، أما متغير سنوات

من خلال الجدول (3 - 4) والذي يتضمن تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة يتبين أن النسبة الأعلى كانت (للإناث) وبلغت (59.2%) وهي تشكل أكثر من نصف حجم العينة، وبالنسبة لمتغير العمر فيلاحظ أن النسبة الأعلى للفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 50 سنة) وبلغت (42.9%)، أما بخصوص متغير المستوى التعليمي ففي المرتبة الأولى جاء المؤهل العلمي



ما واقع استخدام الوصف  
الوظيفي بمستشفى الجلاء  
للحوادث؟

تم في هذا الجانب تحديد  
واقع استخدام الوصف الوظيفي  
وأبعاده بمستشفى الجلاء للحوادث  
من خلال حساب المتوسطات  
الحسابية والانحرافات المعيارية  
والأوزان النسبية للفقرات والأبعاد،  
وذلك على النحو التالي:

الخدمة في مجال العمل كانت النسبة  
الأعلى للخبرة (من 20 سنة فأكثر)  
وبنسبة بلغت (26.5%)، بهذه  
الخاصية فإننا نلاحظ ارتفاع مستوى  
الخبرات لدى عينة الدراسة، وذلك  
يدعم قدرتهم في الإجابة بمنطقية،  
الأمر الذي يعزز الثقة في إجاباتهم  
ويحقق أهداف الدراسة.

2.1.8. للتعرف على إجابة التساؤل  
الرئيس الأول والذي ينص على  
التالي:

جدول (3 - 5) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية للأبعاد واقع استخدام الوصف الوظيفي بمستشفى  
الجلاء للحوادث

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
1	مستوى دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي	3.27	0.86	65.4%	متوسط	1
2	مستوى توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي	3.15	0.88	63.0%	متوسط	2
3	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين	3.04	0.98	60.8%	متوسط	3
5	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	3.03	0.97	60.6%	متوسط	4
4	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	3.00	0.96	60.0%	متوسط	5
6	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين	2.98	1.02	59.6%	متوسط	6
-	المستوى العام لمحور واقع استخدام الوصف الوظيفي بمستشفى الجلاء للحوادث	3.08	0.83	61.6%	متوسط	-



الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين بمتوسط حسابي بلغ (2.98) بانحراف معياري (1.02)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لمستوى استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث بلغ (3.08) بانحراف معياري (0.83) ووزن نسبي (61.6%)، وهو متوسط مقارنة بالوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)، ويرجع المستوى المتوسط الى ضعف مستوى استخدام الوصف الوظائف في النقل والترقية والتدريب والتقييم وكذلك في اختيار وتعيين العاملين في المستشفى، كما أن الدعم اللازم من جهة الإدارة العليا وتوفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في المستشفى لا يعد في المستوى المرضي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأبعاد لهذا المحور وذلك لإيجاد

يتضح من الجدول رقم (3 - 3) أن بُعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي جاء في المرتبة الأولى وبلغ متوسطة الحسابي (3.27) بانحراف معياري (0.86)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي بمتوسط حسابي (3.15) بانحراف معياري (0.88)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين بمتوسط حسابي بلغ (3.04) بانحراف معياري (0.98)، وجاء في المرتبة الرابعة بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين بمتوسط حسابي (3.03) بانحراف معياري (0.97)، وجاء في المرتبة الخامسة بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين بمتوسط حسابي بلغ (3.00) بانحراف معياري (0.96)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد استخدام



- للإجابة على التساؤل الفرعي

الأول تم حساب المتوسطات  
الحسابية والانحرافات المعيارية  
والأوزان النسبية لفقرات بعد دعم  
وإدراك الإدارة العليا للوصف  
الوظيفي وذلك على النحو التالي:

جدول (3- 6) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لُبعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
1	تدرك الإدارة العليا في المستشفى أهمية استخدام نموذج الوصف الوظيفي	3.34	1.07	%66.8	متوسط	1
2	تدرك الإدارة العليا في المستشفى أهمية الوصف الوظيفي في تحديد الوظائف وتبعيتها الإدارية	3.23	1.11	%64.6	متوسط	4
3	تدعم الإدارة العليا استخدام نموذج الوصف الوظيفي في الحصول على الكوادر الإدارية اللازمة للوظيفة	3.30	1.06	%66.0	متوسط	3
4	تمنح الإدارة العليا من خلال الوصف الوظيفي الصلاحيات الإدارية اللازمة للوظيفة	3.31	1.07	%66.2	متوسط	2
5	تسعى الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي إلى حل المشاكل الإدارية التي قد تؤثر على سير العمل	3.18	1.11	%63.6	متوسط	5
-	المستوى العام لُبعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي	3.27	0.86	%65.4	متوسط	-

تراوحت ما بين (1.06-1.11)، وجاءت  
في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) " تدرك  
الإدارة العليا في المستشفى أهمية  
استخدام نموذج الوصف الوظيفي"،  
بمتوسط بلغ (3.34) وانحراف

الإجابة على التساؤلات الفرعية  
التالية:

-التساؤل الفرعي الأول : ما  
واقع دعم وإدراك الإدارة العليا  
للوّصف الوظيفي؟

يتضح من الجدول رقم(3-  
6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات  
بُعد دعم وإدراك الإدارة العليا  
للوّصف الوظيفي قد تراوحت ما بين  
(3.18-3.34) بانحرافات معيارية



بمدينة بنغازي من وجهة نظر أفراد العينة، ويرجع ذلك إلى ضعف اعتمادهم على الوصف الوظيفي في حل المشاكل التي تؤثر على سير الأعمال، وأهميته في تحديد الوظائف وتبعيتها الإدارية ومنح الصلاحيات اللازمة، وكذلك عدم استخدام وصف الوظائف في الحصول على الكوادر الإدارية اللازمة في المستشفى. التساؤل الفرعي الثاني: ما واقع توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي؟

للإجابة على التساؤل الفرعي الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات بعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي وذلك على النحو التالي:

جدول (3 - 7) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبعدها توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي

معياري (1.07) في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) "تسعى الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي إلى حل المشاكل الإدارية التي قد تؤثر على سير العمل" وبلغ متوسطها الحسابي (3.18) بانحراف معياري (1.11)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لبعدها إدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي قد بلغ (3.27) بانحراف معياري (0.86) ووزن نسبي (65.4%)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)، ويعد هذا البعد الأعلى تطبيقاً على واقع استخدام الوصف الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى، حيث كان مستوى دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي متوسطاً في مستشفى الجلاء

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
6	يتميز الوصف الوظيفي في المستشفى بوضوح ودقة تحديد المسؤوليات والمهام التي يجب ان يقوم بها شاغل الوظيفة	3.13	1.12	62.6%	متوسط	4



5	متوسط	%61.2	1.17	3.06	عملية الوصف الوظيفي تتم بشكل رسمي وواضح للجميع	7
2	متوسط	%63.8	1.16	3.19	يحدد الوصف الوظيفي في المستشفى المواصفات المطلوبة في شاغل الوظيفة من حيث المؤهل والخبرة والمهارات الفنية الخاصة بالوظيفة التي يقوم بها	8
3	متوسط	%62.8	1.02	3.14	يحدد الوصف الوظيفي موقع الوظيفة في الهيكل التنظيمي ومستويات الاتصال بين شاغل الوظيفة والوظائف الأخرى في المستشفى	9
1	متوسط	%64.6	0.99	3.23	يوضح الوصف الوظيفي نطاق الأشراف في الوظائف المختلفة في المستشفى	10
3	متوسط	%62.8	1.13	3.14	يركز الوصف الوظيفي في المستشفى على الآلات والمعدات والأدوات التي يتم استخدامها في الوظيفة	11
-	متوسط	%63.0	0.88	3.15	المستوى العام لبعُد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي	

وواضح للجميع " وبلغ متوسطها الحسابي (3.06) بانحراف معياري (1.17)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لبعُد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي قد بلغ (3.15) بانحراف معياري (0.88) ووزن نسبي (63.0%)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3) ، ويعد هذا البعد الأعلى تطبيقاً بعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي على مستوى استخدام الوصف الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى، حيث كان مستوى

يتضح من الجدول رقم (3) - 7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات ببعُد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي قد تراوحت ما بين (3.06- 3.23) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.99-1.17)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (10) " يوضح الوصف الوظيفي نطاق الأشراف في الوظائف المختلفة في المستشفى " بمتوسط بلغ (3.23) وانحراف معياري (0.99) ، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) " عملية الوصف الوظيفي تتم بشكل رسمي



و توضيح الآلات والمعدات والأدوات  
المستخدمة فيها.  
التساؤل الفرعي الثالث: ما واقع  
استخدام الوصف الوظيفي عند  
اختيار وتعيين العاملين؟  
للإجابة على التساؤل الفرعي  
الثالث تم حساب المتوسطات  
الحسابية والانحرافات المعيارية  
والأوزان النسبية لفقرات بُعد  
استخدام الوصف الوظيفي عند  
اختيار وتعيين العاملين وذلك على  
النحو التالي:

توفر إجراءات سليمة للوصف  
الوظيفي متوسطاً في مستشفى الجلاء  
بمدينة بنغازي من وجهة نظر أفراد  
العينة، وقد ويرجع ذلك إلى عدم  
وضوح الوصف الوظيفي بشكل كافي  
لجميع، وتحديد المواصفات المطلوبة  
لشغل الوظيفة والافتقار الى الدقة  
والتحديد فيما يتعلق بمهامه  
ومسؤولياته، بالإضافة الى القصور في  
تحديد موقع كل وظيفة في الهيكل  
التنظيمي وعلاقتها بالوظائف الأخرى

جدول (3- 8) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين  
العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
12	يساهم الوصف الوظيفي في المستشفى بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب	2.97	1.28	59.4%	متوسط	4
13	يساهم الوصف الوظيفي في المستشفى بوضع نظام عادل للأجور وللمرتبات تتناسب مع المؤهلات والقدرات والخبرات المطلوبة للوظيفة	3.06	1.22	61.2%	متوسط	3
14	يساعد الوصف الوظيفي على أن تتم عملية اختيار العاملين بشكل موضوعي	3.07	1.15	61.4%	متوسط	2
15	تلتزم إدارة المستشفى بالتعيينات القائمة على الجدارة والاستحقاق	2.91	1.23	58.2%	متوسط	5
16	يُشترط في موظفي المستشفى توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي	3.13	1.16	62.6%	متوسط	1



-	متوسط	%60.8	0.98	3.04	المستوى العام لُبعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين
---	-------	-------	------	------	----------------------------------------------------------------------

الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين قد بلغ (3.04) بانحراف معياري (0.98) ووزن نسبي (60.8%)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3) - (3)، وهذا المستوى لواقع استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي من وجهة نظر أفراد العينة، قد يكون بسبب وجود بعض جوانب الضعف بالنسبة لهذا البُعد والمتمثلة في ضعف الاعتماد على الوصف الوظيفي عند اختيار العاملين فالاختيار لا يتم بشكل موضوعي وبناء على الجدارة والاستحقاق، وبالتالي عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وكذلك عدم وضع نظام عادل للأجور والمرتبات بما

يتضح من الجدول رقم (3) - (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين قد تراوحت ما بين (2.91-3.13) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.15-1.28)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (16) " يُشترط في موظفي المستشفى توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي " بمتوسط بلغ (3.13) وانحراف معياري (1.16)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (15) " تلتزم إدارة المستشفى بالتعيينات القائمة على الجدارة والاستحقاق " وبلغ متوسطها الحسابي (2.91) بانحراف معياري (1.23)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لُبعد استخدام الوصف



الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين وذلك على النحو التالي:

يتناسب مع المؤهلات والقدرات والمهارات الموجودة في المستشفى. التساؤل الفرعي الرابع: ما واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين؟

للإجابة على التساؤل الفرعي الرابع تم حساب المتوسطات

جدول (3- 9) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب

العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
17	يساهم الوصف الوظيفي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين	3.09	1.10	61.8%	متوسط	1
18	تتميز عملية الوصف الوظيفي في المستشفى باستخدامها للأساليب التدريبية المتطورة لتزويد الأفراد بالمعلومات اللازمة لأداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة	3.00	1.12	60.0%	متوسط	3
19	يساهم الوصف الوظيفي بالمستشفى في وضع البرامج التدريبية وتحديد نوع التدريب ومستويات الموظفين وطريقة اختيارهم وعددهم	3.04	1.08	60.8%	متوسط	2
20	يهدف الوصف الوظيفي في المستشفى لتنمية المعارف والمعلومات ومهارات الموظف بالوجه المطلوب من خلال التدريب	2.95	1.11	59.0%	متوسط	4
21	توفر الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي وسائل التدريب المختلفة	2.91	1.10	58.2%	متوسط	5
-	المستوى العام لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	3.00	0.96	60.0%	متوسط	-

تدريب العاملين قد تراوحت ما بين (3.09-2.91) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.12-1.08)، وجاءت

يتضح من الجدول رقم (3- 9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند



الاحتياجات التدريبية ألا أن هناك أيضاً اتفاق على وجود ضعف في الاعتماد على الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين، من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية المطلوبة وتوفير برامج التدريب المختلفة والأساليب التدريبية المتطورة، ما ينتج عنه عدم تنمية معارف ومهارات الموظفين بالشكل المطلوب.

-التساؤل الفرعي الخامس:

ما واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين؟

للإجابة على التساؤل الفرعي

الخامس تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين وذلك على النحو التالي:

في المرتبة الأولى الفقرة رقم (17) " يساهم الوصف الوظيفي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين " بمتوسط بلغ (3.09) وانحراف معياري (1.10)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (21) " توفر الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي وسائل التدريب المختلفة " وبلغ متوسطها الحسابي (2.91) بانحراف معياري (1.10) وبوجه عام فإن المتوسط العام لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين قد بلغ (3.00) بانحراف معياري (0.96) ووزن نسبي (60.0%)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)، ورغم اتفاق أغلب أفراد عينة الدراسة على مساهمة الوصف الوظيفي في تحديد



جدول (3- 10) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
22	يقوم الرئيس المباشر في المستشفى بتقدير كفاءة الأداء لموظفيه بدقة وموضوعية	3.18	1.17	%63.6	متوسط	1
23	يتم إعلام الموظفين في المستشفى بمعايير قياس كفاءة الأداء التي تستخدم في تقييم أداءهم.	2.96	1.20	%59.2	متوسط	4
24	يراعى في تقييم أداء الموظف في المستشفى إنجازاته لواجباته المحددة في بطاقة الوصف الوظيفي	3.10	1.11	%62.0	متوسط	2
25	يتم تقييم الموظف في المستشفى من حيث المواظبة والسلوك الشخصي والصفات الذاتية حسب ما ورد في بطاقة الوصف الوظيفي	3.07	1.18	%61.4	متوسط	3
26	تقوم الإدارة بتزويد العاملين بصورة من تقرير الكفاءة عن أداءهم بمجرد اعتماده من الجهات المختصة	2.82	1.20	%56.4	متوسط	5
-	المستوى العام لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	3.03	0.97	%60.6	متوسط	-

بتقدير كفاءة الأداء لموظفيه بدقة وموضوعية " بمتوسط بلغ (3.18) وانحراف معياري (1.17) ، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (26) " تقوم الإدارة بتزويد العاملين بصورة من تقرير الكفاءة عن أداءهم بمجرد اعتماده من الجهات المختصة " وبلغ متوسطها الحسابي (2.82)

يتضح من الجدول رقم (3- 10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين قد تراوحت ما بين (3.18-2.82) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.20-1.11)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (22) " يقوم الرئيس المباشر في المستشفى



التي تستخدم في تقييم أداءهم،  
وأيضاً هناك تقصير في تقييم الموظف  
في المستشفى من حيث المواظبة  
والسلوك الشخصي والصفات  
الذاتية حسب ما ورد في بطاقة  
الوصف الوظيفي.

-التساؤل الفرعي السادس:

ما واقع استخدام الوصف  
الوظيفي عند نقل وترقية العاملين؟  
للإجابة على التساؤل الفرعي  
السادس تم حساب المتوسطات  
الحسابية والانحرافات المعيارية  
والأوزان النسبية لفقرات بُعد  
استخدام الوصف الوظيفي عند نقل  
وترقية العاملين وذلك على النحو  
التالي:

بانحراف معياري (1.20)، وبوجه عام  
فإن المتوسط العام لبُعد استخدام  
الوصف الوظيفي عند تقييم أداء  
العاملين قد بلغ (3.03) بانحراف  
معياري (0.97) ووزن نسبي (60.6%)،  
وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن  
النسبي الموضح في الجدول (3-3)،  
مع وجود بعض جوانب الضعف  
بالنسبة لهذا البُعد ويرجع ذلك الى  
أنه رغم قيام الرئيس المباشر بتقدير  
كفاءة الأداء بدقة وموضوعية إلا أنه  
هناك قصور في تزويد العاملين بصورة  
من تقرير الكفاءة عن أداءهم بمجرد  
اعتماده من الجهات المختصة وكذلك  
هناك قصور في إعلام الموظفين في  
المستشفى بمعايير قياس كفاءة الأداء



جدول (3 - 11) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتب
27	تأخذ ترقية الموظفين في المستشفى في الاعتبار التقديرات المشار إليها في تقييم الأداء	3.04	1.08	%60.8	متوسط	1
28	يتم نقل الموظفين بين الوظائف والإدارات بالاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي	2.94	1.13	%58.8	متوسط	4
29	يتم تدرج الموظفين طبقاً للسلم الوظيفي في المستشفى عند استيفاءهم للشروط المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي	3.00	1.23	%60.0	متوسط	2
30	يساهم الوصف الوظيفي في المستشفى في عملية ترقية الموظفين من وظائفهم الحالية لوظائف مستقبلية	2.95	1.26	%59.0	متوسط	3
-	المستوى العام لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين	2.98	1.02	%59.6	متوسط	-

جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (28) " يتم نقل الموظفين بين الوظائف والإدارات بالاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي" وبلغ متوسطها الحسابي (2.94) بانحراف معياري (1.13) ، وبوجه عام فإن المتوسط العام لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين قد بلغ (2.98) بانحراف معياري (1.02) ووزن نسبي (59.6%) ، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن

يتضح من الجدول رقم (3 - 11) أن المتوسطات الحسابية لفقرات لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين قد تراوحت ما بين (2.94-3.04) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.08-1.26) ، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (27) " تأخذ ترقية الموظفين في المستشفى في الاعتبار التقديرات المشار إليها في تقييم الأداء" بمتوسط بلغ (3.04) وانحراف معياري (1.08) ، في حين



يتناول هذا الجانب التحقق  
من صحة فرضيات الدراسة وذلك  
على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يستخدم الوصف  
الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة  
بنغازي؟

للتحقق من صحة الفرضية  
تم حساب المتوسط المرجح  
والانحراف المعياري، واستخدام  
اختبار "T" في حالة عينة واحدة  
(One Sample T Test) لتحديد واقع  
استخدام الوصف الوظيفي من وجهة  
نظر العاملين في مستشفى الجلاء  
بمدينة بنغازي والدلالة الإحصائية،

وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (3- 12) يوضح دلالة الفروق في واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
واقع استخدام الوصف الوظيفي	714	083.	0.83	3	146	1.241	0.217

النسبي الموضح في الجدول (3- 3)،  
ويعد هذا البعد الأقل في تطبيق  
استخدام الوصف الوظيفي مقارنة  
بالأبعاد الأخرى، حيث كان مستوى  
استخدام الوصف الوظيفي عند نقل  
وترقية العاملين متوسطاً في مستشفى  
الجلاء بمدينة بنغازي وفقاً لإجابات  
أفراد العينة، وكان هذا البعد هو  
الأضعف من حيث التطبيق، حيث  
ظهرت جوانب هذا الضعف في ضعف  
الاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي  
عند نقل الموظفين بين الوظائف  
والإدارات وعند ترقية الموظفين من  
وظائفهم الحالية لوظائف مستقبلية.

2.8. الجانب الاستدلالي:



### الفرضية الفرعية الأولى:

والتي تنص على أنه "لا يوجد دعم وإدراك من قبل الإدارة العليا للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي".

لتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسط المرجح والانحراف المعياري، واستخدام اختبار " T " في حالة عينة واحدة ( One Sample T Tes) لتحديد بُعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة الإحصائية، وكانت النتائج على النحو التالي:

يتضح من الجدول رقم (3 - 12) أن المتوسط المرجح لواقع استخدام الوصف الوظيفي قد بلغ (3.08) بانحراف معياري (0.83)، وباختبار دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطين بلغت قيمة (t) (1.241) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$  حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.217) وعليه تقبل الفرضية التي تنص على عدم استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.

ومن هذه الفرضية تنبثق

### الفرضيات الفرعية التالية:

جدول (3 - 13) يوضح دلالة الفروق في بُعد دعم وإدراك الإدارة للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد دعم وإدراك الإدارة للوصف الوظيفي	714	273.	0.86	3	146	3.872	0000



للووصف الوظيفي في مستشفى الجلاء  
بمدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الثانية:

والتي تنص على أنه "لا

تتوفر إجراءات سليمة للوصف  
الوظيفي في مستشفى الجلاء".

للتحقق من صحة

الفرضية تم حساب المتوسط المرجح

والانحراف المعياري، واستخدام

اختبار " T " في حالة عينة واحدة

(One Sample T Test) لتحديد بُعد

توفر إجراءات سليمة للوصف

الوظيفي حسب وجهة نظر العاملين

في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي

وقيمة الدلالة الإحصائية، وكانت

النتائج على النحو التالي:

جدول (3- 14) يوضح دلالة الفروق في بُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء

بمدينة بنغازي

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد توفر إجراءات سليمة للووصف الوظيفي	714	3.15	80.8	3	146	2.099	0380.

يتضح من الجدول رقم (3) -

13) أن المتوسط المرجح لبُعد دعم

وإدراك الإدارة العليا للوصف

الوظيفي قد بلغ (3.27) بانحراف

معياري (0.86)، وباختبار دلالة

الفروق الإحصائية بين المتوسطين

بلغت قيمة (t) (3.872) وهي قيمة

دالة إحصائية عند مستوى دلالة

$\alpha = 0.05$  حيث بلغت قيمة الدلالة

الإحصائية (0.000) وهي أصغر من

مستوى الدلالة (0.05)، وبما أن

المتوسط المرجح للعينة أكبر من

الوسط الفرضي لأداة الدراسة، عليه

ترفض الفرضية التي تنص على أنه لا

يوجد دعم وإدراك من قبل الإدارة



**الفرضية الفرعية الثالثة:**

لا يستخدم الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي. للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسط المرجح والانحراف المعياري، واستخدام اختبار " T " في حالة عينة واحدة (One Sample T Test) لتحديد بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة الإحصائية، وكانت النتائج على النحو التالي:

يتضح من الجدول رقم (3) - (14) أن المتوسط المرجح يُبعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي قد بلغ (3.15) بانحراف معياري (0.88)، وباختبار دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطين بلغت قيمة (t) (2.099) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 حيث بلغت قيمة الدلالة  $\alpha=$  الإحصائية (0.038) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبما أن المتوسط المرجح للعينة أكبر من الوسط الفرضي لأداة الدراسة، عليه ترفض الفرضية التي تنص على أنه لا تتوفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء.

جدول (3 - 15) يوضح دلالة الفروق في بعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
يُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين	714	043.	0.98	3	146	0.404	6870.



**الفرضية الفرعية الرابعة:**

لا يستخدم الوصف  
الوظيفي عند تدريب العاملين في  
مستشفى الجلاء.

للتحقق من صحة الفرضية  
تم حساب المتوسط المرجح  
والانحراف المعياري، واستخدام  
اختبار " T " في حالة عينة واحدة  
(One Sample T Test) لتحديد  
مستوى استخدام الوصف الوظيفي  
عند تدريب العاملين في مستشفى  
الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة  
الإحصائية، وكانت النتائج على النحو  
التالي:

يتضح من الجدول رقم (3) -  
(15) أن المتوسط المرجح لُبُعد  
استخدام الوصف الوظيفي عند  
اختيار وتعيين العاملين قد بلغ (3.04)  
بانحراف معياري (0.98)، وباختبار  
دلالة الفروق الإحصائية بين  
المتوسطين بلغت قيمة (t) (0.404)  
وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند  
مستوى دلالة  $\alpha=0.05$  حيث بلغت  
قيمة الدلالة الإحصائية (0.687)  
وعليه تقبل الفرضية التي تنص على  
عدم استخدام الوصف الوظيفي  
عند اختيار وتعيين العاملين في  
مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.

جدول (3 - 16) يوضح دلالة الفروق في بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	714	003.	0.96	3	146	0.017	9860.

تدريب العاملين قد بلغ (3.00)  
بانحراف معياري (0.96)، وباختبار  
دلالة الفروق الإحصائية بين

يتضح من الجدول رقم  
(16.3) أن المتوسط المرجح لُبُعد  
استخدام الوصف الوظيفي عند



للتحقق من صحة الفرضية  
تم حساب المتوسط المرجح  
والانحراف المعياري، واستخدام  
اختبار " T " في حالة عينة واحدة  
(One Sample T Test) لتحديد  
مستوى استخدام الوصف الوظيفي  
عند تقييم أداء العاملين في مستشفى  
الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة  
الإحصائية، وكانت النتائج على النحو  
التالي:

المتوسطين بلغت قيمة (t) (0.017)  
وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند  
مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  حيث بلغت  
قيمة الدلالة الإحصائية (0.986)  
وعليه تقبل الفرضية التي تنص على  
عدم استخدام الوصف الوظيفي  
عند تدريب العاملين في مستشفى  
الجلاء.

**الفرضية الفرعية الخامسة:**

لا يستخدم الوصف  
الوظيفي عند تقييم أداء العاملين في  
مستشفى الجلاء.

جدول (3 - 17) يوضح دلالة الفروق في بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	714	033.	0.97	3	146	0.389	6980.

بانحراف معياري (0.97)، وباختبار  
دلالة الفروق الإحصائية بين  
المتوسطين بلغت قيمة (t) (0.389)  
وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند

يتضح من الجدول رقم (3 -  
17) أن المتوسط المرجح لبُعد  
استخدام الوصف الوظيفي عند  
تقييم أداء العاملين قد بلغ (3.03)



للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسط المرجح والانحراف المعياري، واستخدام اختبار " T " في حالة عينة واحدة (One Sample T Test) لتحديد مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة الإحصائية، وكانت النتائج على النحو التالي:

مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.698) وعليه تقبل الفرضية التي تنص أنه لا يستخدم الوصف الوظيفي عند تقييم العاملين. الفرضية الفرعية السادسة: لا يستخدم الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين في مستشفى الجلاء.

جدول (3- 18) يوضح دلالة الفروق في بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين

الدلالة الإحصائية	قيمة (T)	درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العدد	البيان
8730.	-0.160	146	3	1.02	2.98	714	يُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين

المتوسطين بلغت قيمة (t) (-0.160) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.873) وعليه تقبل الفرضية التي تنص على عدم استخدام الوصف الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (3- 18) أن المتوسط المرجح لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين قد بلغ (2.98) بانحراف معياري (1.02)، وباختبار دلالة الفروق الإحصائية بين



ذلك إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، حيث تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام المتوسط المرجح والانحراف المعياري، وقيمة (T-test) لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات، وتحليل التباين الأحادي (One way ANOVA). وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول (3 - 19) والجدول (3 - 20) والذي يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة يمكن أن تعزى للمتغيرات الشخصية أو الوظيفية: (\* قيمة غير دالة عند مستوى دلالة 0.05

جدول (3 - 19) اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات

البيان	المتغير	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t قيمة ( )	الدلالة الإحصائية
النوع	ذكور	60	3.11	0.79	145	0.384*	0.701
	إناث	87	3.06	0.86			

عند نقل وترقية العاملين في مستشفى الجلاء.

**الفرضية الرئيسية الثانية:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

لقد تم التحقق من صحة هذه الفرضية على النحو التالي:

للتعرف على مدى وجود فروق في إجابات عينة الدراسة حول واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث قد يعزى



جدول (3- 20) تحليل التباين الاحادي (ONE WAY ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات

البيان	المتغير	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة f( )	الدلالة الاحصائية
العمر	30 سنة فأقل	13	3.07	0.65	146	1.446	0.232
	من 30 إلى أقل من 40	59	3.07	0.78			
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	63	3.18	0.86			
	50 سنة فأكثر	12	2.63	1.03			
المستوى التعليمي	ثانوى وما يعادله	12	3.44	0.55	146	2.092	0.104
	دبلوم عالي/متوسط	60	3.20	0.91			
	بكالوريوس/ليسانس	62	2.91	0.78			
	ماجستير/دكتوراه	13	2.99	0.80			
المستوى الوظيفي	مدير إدارة	5	2.78	0.82	146	0.605	0.660
	رئيس قسم	13	3.30	0.79			
	رئيس وحدة	4	3.06	0.36			
	مشرف وحدة	7	3.36	1.09			
	موظف	118	3.05	0.84			
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	20	3.19	0.77	146	1.018	0.400
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	18	3.91	0.74			
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	34	3.27	0.76			
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	36	3.08	0.90			
	من 20 سنة فأكثر	39	2.94	0.90			

تساؤلاتها وفرضياتها الأساسية  
بالإضافة إلى عدد من التوصيات التي  
يأمل الباحث من خلال تطبيقها  
ستؤدي إلى تحسن الوضع القائم

#### المحور الرابع: النتائج والتوصيات

مقدمة:

تضمن هذا المحور ما توصلت  
إليه الدراسة من نتائج حققت أهداف  
الدراسة وقدمت إجابات حول



المتوسط الحسابي له (3.08) وجاء  
بدرجة متوسطة.

- كما كشفت الدراسة أن دعم  
وإدراك الإدارة العليا للوصف  
الوظيفي بلغ المتوسط الحسابي له  
(3.27) وهو مستوى متوسط.

- وتبين من خلال نتائج  
الدراسة أن المتوسط العام لُبُعد توفر  
إجراءات سليمة للوصف الوظيفي  
قد بلغ (3.15)، وهو مستوى توفر  
متوسط.

- وأظهرت نتائج الدراسة  
أن المتوسط العام لُبُعد استخدام  
الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين  
العاملين قد بلغ (3.04)، وهو  
استخدام متوسط.

- كما أظهرت نتائج الدراسة أن  
المتوسط العام لُبُعد استخدام  
الوصف الوظيفي عند تدريب  
العاملين قد بلغ (3.00)، وهو  
متوسط.

فيما يتعلق بالمستشفيات الليبية  
وواقع استخدامها للوصف الوظيفي.  
**1.النتائج:**

- أظهرت نتائج الدراسة من  
تحليل البيانات الشخصية والوظيفية  
لعينة الدراسة أن النسبة الأعلى كانت  
(للإناث) ووهي تشكل أكثر من نصف  
حجم العينة، وبالنسبة لمتغير العمر  
كانت النسبة الأعلى للفئة العمرية  
(من 30 إلى أقل من 50 سنة)، أما  
بخصوص متغير المستوى التعليمي  
ففي المرتبة الأولى جاء المؤهل العلمي  
(بكالوريوس/ ليسانس) وفيما يتعلق  
بمتغير المستوى الوظيفي يلاحظ أنه  
جاء في المرتبة الأولى وظيفة (موظف)،  
أما متغير سنوات الخدمة في مجال  
العمل كانت النسبة الأعلى للخبرة (من  
20 سنة فأكثر).

- كما بينت نتائج الدراسة أن  
مستوى استخدام الوصف الوظيفي  
بالمستشفيات العامة الليبية بلغ



الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة اخليف (2014) و دراسة سفيان (2016) وتختلف مع دراسة الأسطل (2009).

- أظهرت النتائج رفض الفرضية التي تنص على أنه لا تتوفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05).

- أفادت النتائج قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05) وهذا يتفق مع دراسة التويجري وآخرون (2021) ودراسة سفيان (2016) ودراسة Musyoka et al (2009) ودراسة الأسطل (2021) ودراسة Musyoka et al (2009) ودراسة الأسطل (2016).

- أكدت النتائج قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم

- بينت الدراسة أن المتوسط العام لُبعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين قد بلغ (3.03)، وهو متوسط .

- كشفت الدراسة أن المتوسط العام لُبعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين قد بلغ (2.98)، وهو متوسط.

- أشارت النتائج إلى قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05) وهذا يتفق مع دراسة التويجري وآخرون (2021) ودراسة سفيان (2016) ودراسة Musyoka et al (2016) ودراسة اخليف (2014) ودراسة الأسطل (2009).

- بينت النتائج رفض الفرضية التي تنص على أنه لا يوجد دعم وإدراك من قبل الإدارة للوصف



عينة الدراسة يمكن أن تعزى للمتغيرات الشخصية أو الوظيفية وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة .Rashidi et al (2017)  
**2.التوصيات:**

- التأكيد على ضرورة الاهتمام باستخدام الوصف الوظيفي في المستشفيات الليبية لما له من أهمية في تحديد الوظائف وتبعيتها ومساهمته في حل الكثير من المشاكل الإدارية التي تؤثر على سير العمل مثل الازدواجية والتضارب والتداخل في تنفيذ المهام المختلفة.

- توفير إجراءات سليمة للوصف الوظيفي تكون واضحة للجميع وبشكل رسمي وتحدد بدقة المهام التي يجب ان يقوم بها شاغل الوظيفة.

- الاعتماد على الوصف الوظيفي في عملية اختيار وتعيين الأفراد بشكل موضوعي بحيث يتم

الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين في مستشفى الجلاء عند مستوى معنوية (0.05)، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة سفيان (2016).

- بينت النتائج قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم الوصف الوظيفي عند تقييم العاملين في مستشفى الجلاء عند مستوى معنوية (0.05)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة التويجري وآخرون (2021) ودراسة (2016) Musyoka et al.

- خلصت النتائج إلى قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين في مستشفى الجلاء عند مستوى معنوية (0.05) وهذه النتيجة تختلف مع دراسة اخليف (2014).

- أشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات



تطوير المسار الوظيفي للعاملين في  
مصلحة الضرائب على المبيعات  
بالإسكندرية، المجلة العلمية  
للاقتصاد والتجارة، العدد (4)، ص  
160-127.

• الأسطل، ملكة محمد  
(2009) "مدى فعالية التوصيف  
الوظيفي وأثره على فهم عيوب  
التنظيم الإداري" دراسة تطبيقية على  
موظفي المجلس التشريعي  
الفلسطيني "رسالة ماجستير غير  
منشورة، عمادة الدراسات العليا،  
كلية التجارة، ص 36.

• التويجري، أريج صالح  
سعود، العتيبي، أسماء ضويحي  
(2021) دور بطاقات التوصيف  
الوظيفي تحقيق الالتزام التنظيمي  
لدى الموظفين الإداريات بجامعة  
الأمم محمد بن سعود الإسلامية،  
مجلة شباب الباحثين، العدد (6)،  
2021.

الالتزام بالتعيينات القائمة على  
الجدارة والاستحقاق ووضع الشخص  
المناسب في المكان المناسب.

- الاستعانة بالوصف الوظيفي  
عند العمل على تحديد وسائل  
التدريب المناسبة لتنمية معارف  
ومهارات ومعلومات الموظفين.

- العمل على إعلام الموظفين  
بالمستشفى بمعايير قياس كفاءة  
الأداء التي تستخدم في تقييم أداءهم  
والمندروس عليها في الوصف الوظيفي  
وتزويد العاملين بصورة من تقرير  
الكفاءة عن أداءهم بمجرد اعتماده  
من الجهات المختصة.

- الاستعانة بما ينص عليه  
الوصف الوظيفي عند نقل الموظفين  
بين الوظائف والإدارات المختلفة.

### قائمة المراجع

#### 1. المراجع العربية:

• اخليف، أمل عثمان (2014)  
دور بطاقة الوصف الوظيفي في



مجلة جامعة المجمعة للعلوم  
الإنسانية، المجلد (35)، العدد (2)،  
ص ص 101-118.

• حسونة، فيصل موسى  
(2011) إدارة الموارد البشرية، عمان:  
دار أسامة للنشر والتوزيع.

• درة، عبد الباري إبراهيم؛  
الصباع، زهير نعيم، (2010) إدارة  
الموارد البشرية في القرن الحادي  
والعشرين منحنى نظمي، الطبعة  
الثانية، دار وائل للنشر: عمان، ص  
ص 139-140.

• سفيان، مجالدي (2016)  
"مساهمة التوصيف الوظيفي  
للعاملين في إدارة وتسيير

• المنشآت الرياضية"، رسالة  
ماجستير غير منشورة، جامعة محمد  
بوضياف، المسلة، الجزائر، ص 5-6.

• ماهر، أحمد (2018) إدارة  
الموارد البشرية، الطبعة السابعة،

• الحبشي، محمد مصطفى  
(2018) الوصف الوظيفي وأهميته في  
تطوير الأداء التنظيمي، مجلة جامعة  
المؤسسة العربية للعلوم الإدارية،  
المجلد (22)، العدد (2)، ص ص  
143-160.

• العامر، عبد الرحمن يوسف  
(2018) أهمية الوصف الوظيفي في  
تحقيق التميز التنظيمي، مجلة  
جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز  
للعلوم الإدارية، المجلد (15)، العدد  
(2)، ص ص 87-106.

• العطار، سهيلة محمد  
(2019) أثر الوصف الوظيفي على  
تطوير الكفاءات الوظيفية  
للموظفين، مجلة جامعة الملك خالد  
للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد  
(29)، العدد (1)، ص ص 45-62.

• العلوي، فاطمة عبد الرحمن  
(2019) أهمية الوصف الوظيفي في  
تحقيق رضا الموظفين والأداء المتميز،



• Mohamed, H. Hussien,  
R. & Mohamed, F.(2023).  
Proposed A Job description for  
Nurses Using Health Information  
systems. International Egyptian  
Journal of Nursing Sciences and  
Research, 3(2), pp.1-12.

• Musyoka, N. Adoyo, A &  
Ongombe, O.(2016). Influence of  
job description on performance  
of health workers in public  
hospitals: a case of Mbagathi  
hospital, Nairobi City County.  
Science Journal of Public Health,  
4(2), pp.88-93.

الدار الجامعية: الإسكندرية، ص  
.138

2.المراجع الأجنبية:

• Edward, J& Pavur,  
Jr.(2010). Use Job Descriptions to  
Support

• Leadership.The  
Psychologist-Manager Journal,  
13,pp.119–122

• Kathy, P.(2010). The role  
of flexible job descriptions in  
succession Management. Library  
Management . 31(4/5), pp.279-  
290.



## The impact of sustainability disclosure Quality on earnings quality

<sup>1</sup>Dr. Bubaker Khalled Muafe Khaled, <sup>2</sup>Dr. Mohamed Abbas Hasan Alharash, <sup>3</sup>Dr. SABRI Abdelsayd Ahmida Gebril

1. Associate Professor, University of Benghazi.
2. Lecturer, University of Benghazi.
3. Lecturer, University of Benghazi- S.ahmida@ifb.ly

DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6815>

Published: 27.07.2024

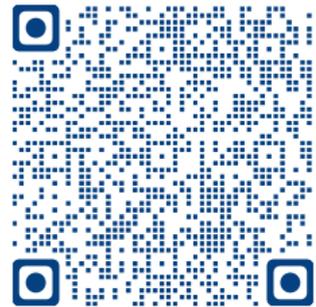
### Abstract

The current study examines the influence of the quality of sustainability disclosure on earnings quality using a sample of Libyan industrial companies for the period 2016-2020. In order to investigate this relationship, both quantity and quality of sustainability disclosure is measured using a multidimensional method, whereas, earnings quality is measured by adopting two approaches which are accrual-basis and real activities approach. The main results of this study show that the quality of sustainability disclosure is positively and significantly related to earnings quality suggesting that companies with high level of sustainability disclosure quality report higher level of earnings quality.

### Article Information

**Keywords:.**Sustainability.Discl  
osure;.Earnings.Quality;  
Libyan Industrial Companies.

202©4 .Benghazi. University.  
This.open.Access.article.is  
Distributed under a  
[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.



## تأثير الإفصاح عن الاستدامة على جودة الأرباح

<sup>1</sup> د. بوبكر خالد معيوف خالد، <sup>2</sup> د. محمد عباس حسن الحرش، <sup>3</sup> د. صبري عبد السيد أحمدية جبريل.

1. أستاذ مشارك - جامعة بنغازي.

2. محاضر - جامعة بنغازي.

3. محاضر - جامعة بنغازي - s.ahmida@ifb.ly

### المخلص:

تناول الدراسة الحالية تأثير جودة الإفصاح عن الاستدامة على جودة الأرباح باستخدام عينة من الشركات الصناعية الليبية للفترة 2016-2020، ومن أجل التحقق من هذه العلاقة تم قياس كمية ونوعية الإفصاح عن التنمية المستدامة باستخدام نموذج متعددة الأبعاد، في حين تم قياس جودة الأرباح من خلال اعتماد منهجين هما منهج أساس الاستحقاق ومنهج الأنشطة الحقيقية. هذا وأظهرت النتائج الرئيسية لهذه الدراسة أن جودة الإفصاح عن التنمية المستدامة ترتبط بشكل إيجابي وكبير بجودة الأرباح مما يشير إلى أن الشركات التي تتمتع بمستوى عالي من جودة الإفصاح عن التنمية المستدامة تبلغ عن مستوى أعلى من جودة الأرباح.

### الكلمات المفتاحية: الكشف عن الاستدامة؛ جودة الأرباح؛ الشركات الصناعية الليبية

ability.to.address.problems.in.th  
e.short.term..In.order.to.enhance  
.the.outlook.of.the.company's.fi  
nancial.situation,.many.compani  
es.have.resorted.to.manipulation  
.of.their.financial.statements..Fo  
r.instance,.it.is.believed.that.ma  
nagers.are.prepared.to.provide.  
misleading.results.to.show.interi

### 1.Introduction.

Earning.Quality.(EQ).is.an  
.essential.element.of.the.financia  
l.reporting.system,.which.is.vital  
.for.the.operation.of.capital.mar  
kets.(Saleh.et.al.,.2020)..Several  
.studies.suggest.that.EQ.may.be.  
affected.by.the.directives.of.the.  
executive.departments.and.their.



sustainable.development.policie  
s.and.companies.that.do.not.pro  
mote.sustainable.development.(  
Koh.et.al.,2023)..Companies.m  
ay.show.SD.through.charitable.c  
ontributions.and.the.use.of.resou  
rces.and.expertise.to.serve.the.c  
ommunity,.for.example.by.reduc  
ing.waste,.employing.minorities,  
.and.caring.for.the.environment.  
(Mazereeuw-van.et.al.,2014)...

Based.on.the.moral.perspe  
ctive,.it.is.assumed.that.compani  
es,.that.are.socially.responsible.a  
nd.publish.disclosures.about.the  
sustainability,.are.less.likely.to.  
manipulate.earnings.(Yip.et.al.,  
2011)..Kim.et.al.(2012)..argue.t  
hat.firms.that.spend.their.resour  
ces.in.the.activities.of.corporate.  
social.responsibility.and.conduct  
.such.programs.from.a.moral.per  
spective.for.the.interest.of.stake  
holders.are.expected.to.be.less.e  
ngaged.in.earnings.manipulation  
.and.prepare.more.reliable.and.tr

m.gains.or.to.avoid.potential.pro  
blems.(Omar.et.al.,2014),.whic  
h.eventually.undermines.the.cre  
dibility.of.financial.statements.(  
Ghosh.&.Olsen.,2009)..Thus,.sh  
areholders.and.stakeholders.seek  
.to.fight.against.earnings.manipu  
lation.practices,.which.are.inco  
mpatible.with.the.fairness.of.fin  
ancial.statements.presented.with  
.the.intention.of.serving.all.bene  
ficiaries.(Amasiatu.et.al.,2023)..  
Nevertheless,.Sun.et.al.(2010).ar  
gue.that.some.managers,.who.us  
e.earnings.manipulation,.may.att  
empt.to.distract.stakeholders.by  
exploiting.the.use.of.Sustainabili  
ty.Disclosure.(SD).

The.concept.of.sustainabili  
ty.has.become.a.global.tool.to.e  
valuate.the.performance.of.com  
panies.and.their.boards'.director  
s.It.has.become.an.important.fac  
tor.in.the.economic.classificatio  
n.of.companies.in.order.to.differ  
entiate.between.companies.with.



d.that.when.agency.conflicts.exi  
st.,managers.manipulate.earning  
s.opportunistically.to.their.favou  
r..Thus,.SD.may.be.used.to.distr  
act.the.attention.of.the.sharehold  
ers.and.other.stakeholders.from  
discovering.earnings.manipulati  
on.(Khan.&.Azim,.2015)..Conse  
quently,.this.study.seeks.to.meas  
ure.the.level.of.EQ,.SD.and.to.in  
vestigate.the.relationship.betwee  
n.them.among.Libyan.industrial  
companies..

Previous.empirical.studies.  
have.produced.contradictory.res  
ults.on.the.relationship.between  
SD.and.EQ..For.instance,.while  
Laksmna.and.Yang.(2009).and  
Kim.et.al..(2012).found.a.negati  
ve.relationship.between.SD.and  
EQ,.Prior.et.al..(2008),.Salewski  
.et.al..(2012).and.Grougiou.et.al  
(2014).report.a.positive.relative  
relationship.between.them..Thes  
e.puzzling.results.may.be.due.to  
variations.in.their.measurement.

ansparent.financial.reporting..Ch  
oi.et.al..(2013).point.out.that.sin  
ce.earnings.manipulation.is.inco  
nsistent.with.corporate.social.res  
ponsibility.principles,.companie  
s.with.higher.commitment.to.cor  
porate.social.responsibility.are.s  
eemingly.acting.in.a.responsible  
.way.when.they.prepare.financia  
l.statements..Owing.to.this,.man  
y.empirical.studies.(Laksmna.  
&.Yang,.2009;.Kim.et.al.,.2012)  
.have.shown.evidence.of.a.positi  
ve.relationship.between.SD.and  
EQ..However,.the.opportunistic  
perspective.suggests.that.manag  
ers.who.engage.in.earnings.mani  
pulation.are.more.likely.to.use.S  
D.to.mask.their.opportunistic.be  
havior.(sun.et.al.,.2010)..Based  
on.this.perspective,.SD.has.beco  
me.an.important.incentive.for.bo  
ards.of.directors.and.executive  
managers.to.achieve.financial.ga  
in.and.personal.rewards.at.the.sa  
me.time..Sun.et.al..(2010).argue



09;.Kim.et.al.,,2012).have.used.  
more.than.one.attributes..This.li  
mitation.in.measurement.caused.  
by.absence.of.a.broader.frame  
ork.and.omission.of.certain.imp  
ortant.variables.may.make.the.fi  
ndings.of.these.empirical.studies  
.inappropriate.in.establishing.the  
.relationship.between.SD.and.E  
Q.

Since.the.majority.of.resea  
rch.is.conducted.in.western.coun  
tries.(e.g..Sun.et.al.,,2010;.Yip.e  
t.al.,,2011),.not.much.is.known.a  
bout.the.relationship.between.S  
D.and.EQ.in.developing.countri  
es..Only.few.empirical.studies.in  
.developing.countries.and.no.of.t  
hem.have.conducted.in.Libya..F  
or.example,.Belgacem.&.Omri.(  
2015).in.Tunisia.and.Khan.&.Az  
im.(2015).in.Bangladesh..In.add  
ition,.evidences.found.by.previo  
us.literature.in.the.developed.co  
untries,.may.not.be.helpful.in.un  
derstanding.the.relationship.in.d

of.SD.and.EQ..Previous.studies.  
(e.g..Kansal.et.al.,,2014;.Oikono  
mou.et.al.,,2015).have.measured  
.SD.by.using.quantity.as.a.proxy  
.for.quality..However,.Botosan.(  
2004).argued.that.although.quan  
tity.and.quality.of.information.ar  
e.inseparable.and.difficult.to.me  
asure,.information.quantity.disc  
losed.does.not.necessarily.imply.  
quality..Furthermore,.since.it.is  
difficult.to.measure.disclosure.q  
uality.due.to.issues.of.objectivit  
y,.measuring.SD.quantity.needs  
to.be.paralleled.by.quality.meas  
urement.in.order.to.understand.c  
learly.the.level.of.SD.

Another.important.gap.obs  
erved.from.previous.literature.is  
on.the.measurement.of.relations  
hip.between.SD.and.EQ..While  
many.previous.studies.(e.g.Yip.e  
t.al.,,2011;.Muttakin.et.al.,,2015  
)have.used.one.earnings.attribut  
e.in.their.measurement,.few.rese  
arches.(Laksmana.and.Yang.,,20



agement.is.broadly.interpreted.  
as.a.strategy.used.by.managers.t  
o.mislead.some.stakeholders.abo  
ut.the.underlying.economic.perf  
ormance.of.the.company.or.to.in  
fluence.contractual.outcomes.th  
at.depend.on.reported.accountin  
g.numbers.(Christensen.,2022)

In.this.context,.earnings.m  
anipulation.is.considered.a.type.  
of.agency.cost.because.manager  
s.look.after.their.own.interests.b  
y.providing.financial.reports.that  
.do.not.reflect.an.accurate.econo  
mic.picture.of.the.company...On  
.the.other.hand,.the.sustainabilit  
y.is.commonly.defined.as.the.ty  
pe.and.scope.of.social.obligation  
s,.which.should.be.considered.b  
y.firms.in.the.course.of.their.rou  
tine.business.activities.(Shamir.,  
2005)..QSD,.which.is.the.focus  
of.this.research,.includes.financi  
al.and.non-  
financial.information.relatng.to.  
the.company's.interaction.with.t

eveloping.countries.due.to.differ  
ences.in.environment.and.standa  
rds.between.these.countries.(An  
glin.et.al.,.2013)..Prior.research.  
has.also.argued.that.several.fact  
ors.such.as.culture,.religion.and.  
other.societal.norms.may.influen  
ce.SD.and.EQ.(Gautam.&.Singh  
.,.2010)..Therefore,.this.study.see  
ks.to.examine.the.relationship.b  
etween.the.Quality.of.sustainabil  
ity.disclosure.(QSD).and.EQ.in.  
Libya.using.a.broader.measurem  
ent.framework.of.earnings.attrib  
ute.and.multidimensional.proxy.  
of.SD.

## **2. Literature.Review.**

The.literature.review.indic  
ates.that.earnings.management.  
which.used.to.measure.EQ.in.thi  
s.study).is.an.accounting.techniq  
ues.used.by.managers.to.manipu  
late.earnings.through.the.flexibil  
ity.in.the.accounting.options.or.r  
eal.transactions.decisions.(Zgarn  
i.&.Fedhila.,2022)..Earnings.ma



Q.have.established.themselves.s  
eparately.as.well-  
researched.areas,.comparatively.  
less.attention.has.been.paid.to.es  
tablishing.a.link.between.QSD.a  
nd.EQ..Since.earnings.manipula  
tion.is.perceived.in.previous.lite  
rature.as.an.ethical.problem,.pri  
or.research.has.suggested.SD.as  
determinant.of.EQ.(Laksmana.a  
nd.Yang,.2009;.Grougiou.et.al.,.  
2014)...EQ.is.also.affected.throu  
gh.the.incentives.and.choices.of  
the.manager,.who.is.involved.in  
formulating.and.making.decisio  
ns.in.the.organization..Thus,.con  
sideration.of.SD.could.be.import  
ant.determinants.(Choi.et.al.,.20  
13)..Much.research.has.been.con  
ducted.on.the.link.between.susta  
inability.practice.and.EQ.(e.g..P  
rior.et.al.,.2008;.Chih.et.al.,.2008  
;.Kim.et.al.,.2012;.Choi.et.al.,.20  
13;.Scholtens.and..Kang,.2013;  
Gao.&.Zhang,.2015;.Shafer,.201  
5)..However,.only.a.few.empiric

he.social.environment,.which.is.  
presented.in.their.annual.reports.  
.Moreover,.QSD.is.a.primary.to  
ol.to.communicate.with.stakehol  
ders.about.the.social.activities.of  
the.company..In.this.regard,.Per  
eira.et.al.(2023).suggest.that.co  
mpanies.that.provide.high.qualit  
y.sustainability.disclosure.report  
s.tend.to.engage.in.less.earnings.  
management.activities.such.as.e  
arnings.smoothing.and.loss.reco  
gnition,.and.then.they.act.in.a.m  
ore.transparent.manner..Therefo  
re,.it.is.a.key.tool.in.building.str  
ong.relationships.and.creating.m  
utual.understanding.as.well.as.to  
.manage.the.potential.conflicts.(  
Hess,.2008)..A.large.number.of.  
previous.empirical.studies.have  
focused.on.the.factors.impacting  
.earnings.quality..Primarily,.the  
e.is.more.attention.being.giving  
to.the.managerial.activities.whic  
h.can.influence.the.manipulation  
.of.earnings..Although.SD.and.E



employing discretionary accruals as proxy of EQ. They use companies' websites and annual reports to measure SD through a sample of 120 US listed companies for the period 2005-2006. They found a positive association in the food industry and a negative relationship in the oil and gas industry between SD and earnings quality. They suggested that the relationship between SD and EQ is context-specific and is likely to be affected by the political environment of a company more than by moral considerations. Wang et al. (2016) examined the impact of mandatory SD on EQ using a subset of companies that, starting in 2008, have to report their corporate social responsibility activities. They found that mandatory SD companies are less likely to engage in earnings management after 2008... This result suggested th

at studies have examined the association between sustainability disclosure and EQ (Sun et al., 2010; Yip et al., 2011; Belgacem & Omri, 2015; Muttakin et al., 2015; Liu & Lee, 2019; Gaio et al., 2022). Furthermore, the empirical evidence that was provided by those prior studies pointed out mixed results with respect to the relationship between SD and EQ. For instance, Sun et al. (2010) analysed the relationship between corporate environmental disclosure and discretionary accruals as proxy of EQ using a sample of 245 non-financial companies. They found that the discretionary accruals have an insignificant impact on environmental disclosures among the UK companies for fiscal year between the first of April 2006 and the end of March 2007. Yip et al. (2011) investigated the relationship between SD and EQ, e



n.accruals.earnings.management  
 ...Belgacem.&.Omri.(2015).inve  
 stigate.whether.voluntary.SD.is.  
 related.to.EQ..Their.study.is.con  
 ducted.on.a.sample.of.Tunisian.l  
 isted.companies.from.2002.to.20  
 11..Content.analysis.was.used.to  
 .determine.the.level.of.SD.,wher  
 eas.,four.earning.attributes.(disc  
 retionary.accruals.,conservatism,  
 .value-  
 relevance.of.earnings.and.accrua  
 ls.quality).were.used.to.measure.  
 EQ..They.provide.evidence.that.  
 SD.is.positively.related.to.the.de  
 gree.of.discretionary.accruals.an  
 d.negatively.related.to.the.degre  
 e.of.conservatism..

Based.on.above.,it.is.clear.  
 that.prior.empirical.studies.are.f  
 ew.and.have.provided.contradict  
 ory.results.on.the.relationship.be  
 tween.SD.and.EQ.by.using.diffe  
 rent.proxies.of.EQ..Moreover.,p  
 revious.studies.(e.g..Kansal.et.al  
 .,2014;.Oikonomou.et.al.,2015)

at.mandatory.SD.mitigates.infor  
 mation.asymmetry.through.impr  
 oving.the.quality.of.financial.rep  
 orting..Similarly.,Martinez.et.al..  
 (2015).examined.the.link.betwee  
 n.the.quality.of.financial.reporti  
 ng.and.the.QSD..To.do.so.,they  
 examine.a.sample.of.747.interna  
 tional.non-  
 financial.firms.from.2002.to.201  
 0..Their.findings.show.that.cons  
 ervative.companies.,with.a.low.l  
 evel.of.earnings.management.pr  
 actices.,report.high.QSD..

By.contrast.,Muttakin.&.Azim.(  
 2015).investigated.the.relationsh  
 ip.between.SD.and.accruals.qual  
 ity.as.proxy.of.EQ.,using.a.samp  
 le.of.135.companies.listed.on.th  
 e.Dhaka.Stock.Exchange.from.2  
 005.to.2009...A.checklist.of.20.i  
 tems.was.constructed.in.order.to  
 .measure.SD.in.annual.reports..  
 Their.findings.indicate.that.man  
 agers.in.emerging.markets.provi  
 de.more.SD.when.they.engage.i



ng..Libyan.industrial.companies.  
.To.achieve.the.aim.of.this.paper  
,.the.study.hypotheses.are.built.a  
s.follows..

SD.is.an.issue.of.growing.i  
nterest.for.academics,.businesse  
s,.and.stakeholders..In.practice,.t  
hose.companies.who.implement.  
and.report.corporate.social.respo  
nsibility.activities.are.bound.to.p  
rovide.reliable.and.transparent.fi  
nancial.information.(Kim.et.al.,  
2012).and.demonstrate.a.commit  
ment.to.ethical.and.accountable.  
behaviour.to.stakeholders..Neve  
rtheless,.there.is.an.argument.tha  
t.SD.can.be.used.as.an.entrench  
ment.mechanism.to.achieve.man  
agers'.self-  
interest.objectives.by.distorting.  
earnings.information.(McWillia  
ms.et.al.,.2006;.Choi.et.al.,.2013  
)..Since.EQ.is.influenced.by.the.  
choices.and.incentive.of.those.w  
ho.are.involved.in.formulating.a  
nd.making.decisions.in.the.orga

.have.also.used.different.quantit  
ative.measurements.as.proxy.of.  
QSD..Most.notably,.it.is.clear.al  
so.from.the.above.previous.studi  
es.that.no.study.has.examined.th  
e.link.between.SD.and.real.activ  
ities.earnings.management..Fina  
lly,.the.majority.of.the.prior.stud  
ies.have.applied.in.western.coun  
tries,.just.few.studies.have.cond  
ucted.in.developing.countries.an  
d.no.of.them.have.conducted.in.  
Libyan.context..

Thus,.this.study.will.enhance.the  
.understanding.of.this.relationship  
p.by.using.AEM.and.REM.to.m  
easure.earnings.management.pra  
ctices.as.proxy.of.EQ.and.multid  
imensional.proxy.of.sustainabilit  
y.disclosure.to.measure.both.the  
quality.and.quantity.of.SD.in.the  
.Libyan.context..

### **Hypothesis.Development....**

The.main.purpose.of.this.s  
tudy.is.to.understand.the.relation  
ship.between.EQ.and.QSD.amo



tunistic behaviour. Those managers voluntarily issue SD to promote an impression of their corporate social responsibility values, which may or may not be substantiated (Mahoney et al., 2013). Following this argument, the relationship between EQ and SD indicates that SD is used by companies with poor financial reporting quality as a mechanism to gain legitimacy for substitution of their low quality financial reporting. (Martinez-Ferrero, et al., 2015). SD, in this sense, is used as window-dressing to distract the attention of the firms' stakeholders from their questionable and poor financial reporting practice. Nevertheless, according to the moral perspective, it is assumed that companies, which are socially responsible and disclose quality information of their corporate social responsibility, are less likely to ma-

nifestations, consideration of SD could be important determinants. (Choi et al., 2013; Wang et al., 2015). In order to explain the link between QSD and EQ, previous studies have suggested two perspectives, namely, the opportunistic perspective and the moral perspective. (Kim et al., 2012). The opportunistic perspective suggests that managers who engage in earnings management are more likely to use SD to mask their opportunistic behaviour. (Khan and Azim, 2015). According to this perspective, SD has become an important incentive for managers to achieve financial gain and personal rewards at the same time. Sun et al. (2010) argued that when agency conflicts exist, managers might manipulate earnings opportunistically in their favour. Managers, who use earnings management, may attempt to distract stakeholders about their oppor-



wing.to.this,.many.empirical.studies.have.shown.evidence.of.a.positive.relationship.between.corporate.social.responsibility.practise.and.EQ.(Laksmana.&.Yang,.2009;.Kim.et.al.,.2012)..

The.above.two.theoretical.perspectives.pose.an.important.research.question..A.closer.look.at.the.arguments.behind.these.two.perspectives,.however,.reveals.that.they.can.be.reconciled.if.one.can.evaluate.the.informational.content.(i.e..quality).of.corporate.social.responsibility.

The.prior.research.in.this.area.has.substantiated.that.SD.is.associated.with.EQ..Empirical.findings,.however,.remain.inconclusive.with.regard.to.whether.commitment.to.SD.has.a.positive.or.negative.impact.on.EQ.and.vice.versa.(e.g..Sun.et.al.,.2010;.Yip.et.al.,.2011;.Muttakin.&.Azim,.2015;.Wang.et.al.,.2015;.Belgacem.&.Omri,.2015)..One.possible.

manipulate.earnings.(Yip.et.al.,.2011)..Kim.et.al..(2012)..argue.that.firms.that.spend.their.resources.in.the.activities.of.sustainability.and.conduct.programs.in.moral.perspective.for.the.interest.of.stakeholders.are.expected.to.engage.in.less.earnings.management.and.prepare.more.reliable.and.transparent.financial.reporting..Choi.et.al..(2013).point.out.that.since.EQ.is.consistent.with.sustainability.principles,.companies.with.a.higher.commitment.to.corporate.social.responsibility.are.seemingly.acting.in.a.responsible.way.when.they.prepare.the.financial.statements..Given.that.managers.are.more.likely.to.engage.in.earnings.manipulation.when.there.is.high.information.asymmetry,.sustainability.reporting.is.assumed.by.signalling.theory.to.be.a.means.of.mitigating.the.information.symmetry.between.management.personnel.and.stakeholders..O



lders.will.be.reduced..Since.the.r  
education.in.information.asymme  
try.tends.to.constrain.earnings.m  
management.(Wang.et.al.,2015),.t  
he.current.study.expects.a.positi  
ve.relationship.between.QSD.an  
d.EQ.and.thus.supports.the.hypo  
thesis:

H1:.there.is.a.negative.relations  
hip.between.accruals.earnings.m  
anagement.and.QSD.

H2:.there.is.a.negative.relations  
hip.between.real.earnings.manag  
ement.and.QSD.

### **Research.Method**

#### **Sample.of.the.Study**

Our.initial.sample.for.this.  
study.is.Libyan.industrial.compa  
nies.from.2016.to.2020...Firms.  
with.missing.data.have.been.rem  
oved.from.the.initial.sample..Th  
e.final.sample.consists.of.55.fir  
m-  
year.observations.during.the.stu  
dy.period..

reason.for.this.could.be.due.to.th  
e.biased.measurement.of.SD..Gi  
ven.the.conflicting.results.of.pri  
or.studies.on.this.relationship.an  
d.its.usefulness.for.market.partic  
ipants.and.academics,.there.is.a.  
need.to.explain.the.relationship.(  
Kim.et.al.,2012)..It.is.not.possib  
le.to.conclude.the.possible.effect  
s.of.SD.on.EQ.without.knowing.  
whether.sustainability.disclosure  
.conveys.a.true.(as.in.the.stakeh  
older.and.ethical.perspective).or.  
a.false.information.(as.in.the.ma  
nagerial.opportunism.or.legitima  
cy.perspective)..Chih.et.al.,(200  
8).argue.that.it.will.be.unlikely.t  
hat.managers.will.engage.in.ear  
nings.management.in.companies  
.that.provide.high.quality.disclos  
ure.of.their.social.activities.that.t  
argets.all.stakeholders.because,.  
when.the.transparency.of.inform  
ation.is.increased,.the.expectatio  
n.of.the.information.asymmetry.  
among.management.and.stakeho



.Where:

TAit.=.total.accruals

A<sub>.it</sub>-

.<sub>1</sub>..the.book.value.of.total.asset  
s.of.company.i.at.the.end.of.year  
t-1

ΔREVit<sub>1</sub>..revenues.of.compan  
y.i.in.year.t.deducted.revenues.i  
n.year.t-1.

ΔREC<sub>it</sub>..change.in.accounts.rece  
ivables.

PPEit<sub>1</sub>..gross.property,.plant.an  
d.equipment.of.company.i.at.the  
.end.of.year.t.

α<sub>1</sub>,.β<sub>1</sub>,.β<sub>2</sub>..estimated.parameters  
εit<sub>1</sub>..the.residual..

We.then.employed.the.coefficie  
nt.estimates.from.equation.(1).to  
.calculate.normal.accruals  
(NAit<sub>1</sub>).for.every.firm-

year.observations.in.the.sample:

$$NA_{it} = \alpha_1 (1 / TA_{it-1})$$

$$+ \beta_1 (\Delta REV_{it-1})$$

$$+ \beta_2 (PPE_{it-1} / A_{it-1}) + \epsilon_{it}$$

$$(1)$$

**Measuring.EQ.(dependent.var  
iable)..**

To.measure.EQ.this.study.uses.  
AEM.and.REM.as.proxy.for.the  
dependent.variable.of.this.study.  
as.following:

**Measuring.AEM..**

Following.prior.studies,.th  
e.existence.of.AEM.was.tested.b  
y.examinig.discretionary.accru  
als.through.differentiating.them.  
from.non-  
discretionary.accruals..We.empl  
oyed.Modified.Jones.model.(De  
chow.et.al.,.1995).to.estimate.cu  
rrent.Discretionary.Accruals..Th  
e.following.cross-  
sectional.regression.equation.is.  
used.to.estimate.current.accruals  
..The.cross-  
sectional.Modified.Jones.Model.  
(1995):

$$TA_{it} / A_{it-1} = \alpha_1 (1 / A_{it-1})$$

$$+ \beta_1 (\Delta REV_{it-1})$$

$$+ \beta_2 (\Delta REC_{it} / A_{it-1})$$

$$+ \beta_3 (PPE_{it-1} / A_{it-1}) + \epsilon_{it} \quad (1)$$



ectional.regression.for.every.industry.and.year:

CFO\_{it} / A\_{it-1} = \alpha + \alpha(1/A\_{it-1}) + \beta1.(Sales\_{it}) / A\_{it-1} + \beta2.(\Delta Sales\_{it} / A\_{it-1}) + \epsilon\_{it}(3)

..Where.

CFO\_{it}.=cash.flow.from.operation.for.the.company.i.in.the.current.year,

A\_{it-1}.

..=the.total.assets.in.the.previous.year,

Sales\_{it}..=the.company’s.sales.in.a.current.year,

\Delta sales\_{it}..=changes.in.the.company's.sales.in.the.current.year..

\epsilon\_{it}..=the.residual..

We.then.employed.the.coefficient.estimates.from.equation.(3).to.calculate.normal.CFO..For.every.firm-

year,.abnormal.cash.flow.from.operations.(ACFO).is.the.actual.CFO.minus.the.“normal”.CFO.calculated.using.estimated.coefficients.from.the.corresponding.ind

AEM.measured.by.the.difference.between.TA.and.the.fitted.NA.

The.lower.level.of.AEM.indicates.a.less.level.of.earnings.manipulations.in accruals-based.(higher.level.of.EQ).

Measuring.REM

Following.Roychowdhury.(2006).we.consider.three.metrics.to.develop.our.proxies.for.REM:the.abnormal.levels.of.cash.flow.from.operations.(ACFO),abnormal.production.costs.(APROD).and.discretionary.expenses.(ADIS)..Previous.literature.(Cohen.and.Zarowin,.2010).offer.evidence.of.the.validity.of.these.three.proxies.suggested.by.Roychowdhury.(2006).

Following.Roychowdhury.(2006),.we.express.normal.cash.flow.from.operations.as.a.function.of.sales.and.change.in.sales.in.the.current.period..To.estimate.the.model,.we.run.the.following.cross



“normal”. PROD. calculated. using estimated coefficients from equation (6).

The third proxy is abnormal discretionary expenses (ADISX), which is estimated by using the following equation:

DISX\_it/A\_{t-1} = alpha + alpha(1/A\_{t-1}) + beta1(Sales\_it/A\_{t-1}) + epsilon\_it (7)

Where DISX\_it = expenses such as administration, R&D and sales expenses. All other variables are defined above.

We then employed the coefficient estimates from equation (7) to calculate normal DISX. For every firm year, abnormal production cost from operations (ADISX) is the actual DISX minus the “normal” DISX calculated using estimated coefficients from equation (7)

Following Roychowdhury (2006) we add ACFO to ADISX and APROD using the following equation:

industry-year model and the firm-year's sales and lagged assets. We defined Production costs as the sum of Cost of Goods Sold and the change of inventory for firm i in year t.

COGS\_it/A\_{t-1} = alpha + alpha(1/A\_{t-1}) + beta1(Sales\_it/A\_{t-1}) + epsilon\_it (4)

Delta INV\_it/A\_{t-1} = alpha + alpha(1/A\_{t-1}) + beta1(Delta Sales\_it/A\_{t-1}) + beta2(Delta Sales\_{it-1}/A\_{t-1}) + epsilon\_it (5)

Using above equations (4) and (5), we estimate the abnormal level of production costs (APROD) as:

PROD\_it/A\_{it-1} = alpha + alpha(1/A\_{it-1}) + beta1(Sales\_it/A\_{it-1}) + beta2(Delta Sales\_it/A\_{it-1}) + beta3(Delta Sales\_{it-1}/A\_{it-1}) + epsilon\_it (6)

We then employed the coefficient estimates from equation (6) to calculate normal PROD. For every firm year, abnormal production cost from operations (APROD) is the actual PROD minus the



e.framework.of.BFM.to.measure .forward.looking.information.dis closure.and.compared.with.mag nitude.measurement.of.forward.l ooking.information..They.confir m.that.by.using.multidimensiona l.measurement.of.disclosure,,the .new.framework.improves.the.di sclosure.measurement.and.offers .more.thorough.understanding.of .disclosure.quality..Therefore,,th is.study.estimated.the.quality.of. SD.by.using.the.framework.of.B MF.which.is.improved.by.Beretta .&.Bozzolan,,in.2008..The.curr ent.study.measure.both.quantity. and.quality.dimensions.of.SD.by .the.same.framework.that.has.be en.used.by.Beretta.&.Bozzolan.i n.2008..This.framework.consist. of.two.phases.to.measure.the.qu ality.of.disclosure,,the.second.ph ases.is.divided.to.two.steps..The. first.phase.and.the.first.step.in.th e.second.phase.which.have.been .applied.by.Beretta.&.Bozzolan.i

REM.=.ACFO.+ADISX.+APR  
OD.(8)

.The.lower.level.of.REM.indicat es.a.less.level.of.earnings.manip ulations.in.real.activities.(higher .level.of.EQ).

### **The.Quality.of.CSRD**

Prior.literature.has.indicate d.that.there.is.controversy.on.the .measurement.of.SD.(HASSAN, .2010)..Botosan.(2004).argued.t hat.although.quantity.and.qualit y.are.inseparable.and.difficult.to .measure,,information.quantity.d isclosed.does.not.necessarily.im ply.quality..Beattie,.McInnes.an d.Fearnley,.(2004).(BMF).create .new.framework.to.measure.bot h.magnitude.and.width.of.volunt ary.disclosure..BMF.suggested.t hat.this.framework.can.be.impro ved.by.adding.the.depth.in.additi on.to.the.width.in.order.to.meas ure.the.richness.of.voluntary.dis closure..Beretta.&.Bozzolan,.(20 08).used.this.improvement.in.th



words, text, sentences, paragraphs or pages of SD. (Each technique has its own pros and drawbacks). Coding by sentences, paragraphs and words have been criticized by prior studies. Due to different information may be included into the same paragraphs or sentence related to the SD, also individual words are meaningless. As a result, a text unit was employed to measure SD in this study, which was identified by Beattie and Thomson (2007) as "part of sentence captures a piece of information".

BMF suggested that "the standardized residuals of an ordinary least squares (OLS) regression can be used as a good proxy of disclosure quantity using industry and size as independent variables". In this context, several studies have supported the impact of industry and size on disclosure quantity (Urquiza et al., 2009; Beretta

et al., 2008). can be used to measure all kinds of disclosure (Beretta & Bozzolan, 2008). However, the second step of the second phase was designed to measure the forward-looking information. Thus, this study followed the same of first phase and first step of the second phase of Beretta & Bozzolan in 2008 and adjusted the second step of the second phase to be suitable for measuring the usefulness of SD as following.

**The first phase.** The current study use content analysis to measure the frequency of items that is disclosed in the annual reports, we use a checklist consists of 25 items classified into 6 key categories, which are community development, human resources, products and services, customers, environment and others (see Appendix 1). The techniques used in previous studies, in content analysis unit of disclosure are



$RQ_{it} = D_{it} \cdot d_{it}$

Where  $RQ_{it}$  is the relative quantity index,  $D_{it}$  is the disclosure for company  $i$  in year  $t$  and  $d_{it}$  is the estimated disclosure by the residual for the same company in the same year. The  $RQ$  index is standardized (STRQ) using the minimum and the maximum of the relative quantity index of the sample.

**The second phase**, Beretta & Bozzolan, 2008 determine the Richness (RIC) as a function of the Width (WID) and Depth (DEP) of the disclosures. This study applied the same method of Beretta & Bozzolan, 2008 to measure WID of SD using the concentration of SD and the coverage of disclosure as proxy for WID, whereas the current study utilizes the characteristics of Information suggested by Global Reporting Initiative (GRI) guidelines. IASB (2010) as proxy for DEP e

& Bozzolan, 2008). Thus, the dimension of quantity measured by the method of Beretta & Bozzolan in 2008 as following:

$$D_{it} = \beta_0 + \beta_1 \cdot SIZE_{it} + \beta_2 \cdot Type_{it} + \epsilon_{it} \dots (1)$$

Where,  $\dots_{it}$

$D_{it}$  is the disclosure for company  $i$  in year  $t$  measured by the content analysis as frequency of items that is disclosed in the annual reports,

$SIZE_{it}$  is size of companies, the natural logarithm of firms' total assets is used to measure the size of company

$Type_{it}$  is industry type.

$\epsilon_{it}$  is the residual for the same company in the same year.

We then employed the coefficient estimates from equation (1) to calculate estimated disclosure ( $d_{it}$ ) for every firm-year observations in the sample:

$$d_{it} = \beta_0 + \beta_1 \cdot SIZE_{it} + \beta_2 \cdot Type_{it} \dots (2)$$



1.to.be.used.as.second.proxy.for. quality.of.disclosure.

Coverage.(COV),.indicate s.that.SD.quality.is.better.when.t he.distribution.of.information.re ported.between.the.items.taken.i nto.consideration.is.high.instead .of.only.a.few.of.disclosure.units .about.some.of.them....

$$COV.=.\frac{1}{st}.\sum_{j=1}^{st} INF$$

Where,.INF.=.1.if.company.i.dis closes.information.about.the.ite m.j.in.the.annual.report,.otherwi se.=.0,.and.st.=.number.of.subca tegory..The.value.of.WID.is.obt ained.as.the.mean.of..CON.and. COV.dimensions:

$$WID.=...\frac{1}{2}.(CON.+COV)$$

2.In.order.to.be.able.to.eval uate.the.usefulness.of.SD,.the.G RI.guidelines.suggested.eleven.p rinciples.which.should.be.taken. into.an.account:.transparency,.su stainability.context,.completeness,.comparability,.relevance,.accu

xplained.in.the.second.step.in.thi s.phase.

1.To.measure.the.WID,.this. study.determine.the.concentratio n.(CON).of.SD.across.items.as.a .function.of.CON.at.Subcategor y.Level.(Sub.CON).and.determi ne.the.spread.of.disclosure.using .the.Coverage.(COV).

.Sub.CON.is.a.concentration.me asure.at.subcategory.level,.whic h.is.defined.by:.

$$CON.=.\sum_{j=1}^n.Pj^2$$

Where,.Pi.=.proportion.of.disclo sure.of.item.i.measured.by.the.c ontent.analysis.as.frequency.of.i tem..The.maximum.value.of.CO N.is.1.when.all.SD.text.units.fall .in.one.category.and.the.value.is. smaller.when.SD.text.units.are.s pread.between.categories..The.h igher.value.of.CON.index.is.the. poorest.quality.of.disclosure..Th us,.the.results.are.multiplied.by.-



tion.to.be.useful.for.making.deci  
sions.(IASB,.2010,.A33)..The.u  
nderstandability.and.comparabili  
ty,.which.enhance.qualitative.att  
ributes,.are.complementary.to.th  
e.fundamental.attributes.and.dist  
inguish.between.more.useful.inf  
ormation.than.the.less.useful.inf  
ormation..Due.to.above,.this.stu  
dy.floving.previous.studies.(Alo  
taibi.&.Hussainey,.2016.).define  
s.the.Depth.as:

$$\text{Usefulness} = \dots \frac{1}{4} \cdot (\text{Relevant} + \text{Faithfully} + \text{Understandability} + \text{Comparability})$$

Where,

**Relevance** = 0.if.no.SD, 1.  
if.SD.descriptive.information.is  
disclosed, 2.if.descriptive.and.fi  
nancial.information.of.SD.is.incl  
uded, 3.if.descriptive.disclosure.  
including.financial.and.forward-  
looking.information.is.reported..

racy,.auditability,.neutrality,.clar  
ity,.inclusiveness,.and.timeliness  
..(Clarkson.et.al.,2008)..Similar  
ly,.both.the.International.Accou  
nting.Standards.Board.(IASB).in  
.2010.and.the.Financial.Account  
ing.Standards.Board.FASB.in.2  
008a;2008b;.2010.explicitly.ind  
icate.the.desirability.of.creating  
a.comprehensive.measurement.t  
ool.that.take.in.account.all.chara  
cteristics.of.information..IASB.2  
010.provides.a.conceptual.frame  
work.for.selecting.the.characteri  
stics.of.information.that.should  
be.comprised.in.such.an.index.o  
f.quality..That.is,.the.conceptual  
framework.indicate.that.the.leve  
l.of.disclosure.is.beneficial.by.re  
lying.on.its.qualitative.characteri  
stics..In.order.to.contribute.the.d  
ecision.usefulness,.fundamental  
and.enhancing.qualitative.attribu  
te.should.be.taken.in.an.account.  
.The.disclosure.must.be.relevant  
.and.faithfully.represent.informa



**Comparability**..=0.if.no.r  
atios.is.found.in.annual.report,.1  
.if.few.ratios.are.found.(less.tha  
n.5),.2.if.some.ratios.are.found..  
(from.5.to.10),.3.if.enough.ratio  
s.are.found.(more.than.10.).(Hus  
sainey,&.Alotaibi,,2016).  
The.average.of.WID.and.DEF.is  
.used.to.measure.RIC.as.followi  
ng:

$$RIC = \dots \frac{1}{2} \cdot (WID + \text{usfulness})$$

2- Finally,,the.overall.index.of.  
quality.is.the.average.of.RIC  
.and.RQ.as.following:

The.Quality.Index.of.disclosure.  
(QSD)=.. $\frac{1}{2} \cdot (RIC + RQ)$

To.capture.the.relationship  
.between.the.quality.of.SD.and.  
EQ,,we.employ.the.following.m  
odels:

$$EQ.(REM,,AEM,CFO,,PROD.a  
nd.DISX)=.\alpha.+.\beta1.QSD.+.\beta2.R  
EM/AEM.+.\beta3.Size.+.\beta4.Growt  
h.+.\beta5.Leverage.+.\beta6.Industry.+  
...\beta7.ROA.+.\beta8.BEFS...$$

(e.g..Jonas.and.Blanchet,,2000;.  
McDaniel.et.al.,2002).

### **Faithfully.representation**

=.0.if.no.disclosure.on.sustaina  
bility.practice,.1.if.the.positive.e  
vents.only.mentioned.(less.than.  
10.sentences),.2.if.emphasize.on  
.more.positive.events.(more.than  
.10.sentences),.3.if.more.positiv  
e.and.negative.events.are.disclos  
ed.(Razae,,2003;Chakroun.et.a  
l.,2013.,Hussainey,&.Alotaibi.,  
2016)..

### **Understandability**..=0.if.

no.disclosure.on..sustainability.p  
ractice,.1.if..poor.presentation.(n  
onfinancial.information.only,,wi  
thout.any.table,,pictures.or.grap  
hs),.2.if.financial.and.nonfinanci  
al.information.without.any.table.  
are.provided,,pictures.or.graphs  
,.3.if.a.good.presentation.(text,,fi  
nancial.information.and.graphs,,  
tables.or.pictures).(Jonas.and.Bl  
anchet,,2000).



o.manage.earning..The.trade-off.between.REM.and.accruals-based.is.a.function.of.their.relative.costs.(Zang,,2012)..Therefore,,following.Kim.(2012),we.incluede.REM.as.a.control.variable.in.the.first.equation.and.AEM.as.control.variable.in.second,,third,,fourth.and.fifth.equations.

**2.Independent.variables:**

QSD.=.The.Quality.Index.of.disclosure

SIZEit.=.size.of.companies,,the.natural.logarithm.of.firms'.asset.s.Total.assets.is.used.to.measure.the.size.of.company.

GROWTH.=.Growth.ratio.measured.through.the.change.of.sale.

LEV...=.financial.leverage.measured.by.total.liabilities.to.total.assets.ratio..

ROA...=.the.profitability.of.company,,the.income.from.operation.to.total.asset.

BEF.=.board.effectiveness..We.award.1.if.the.company.comply.

Where,

**1.Dependent.variable:**

AEM...=.absolute.value.or.discretionary.accruals.for.company.i.and.period.t,,discretionary.accruals.are.used.as.dependent.variable.in.the.first.equation..

REM...=.combined.proxy,,which.is.calculated.by.aggregating.of.CFO,,PROD.and.DISX.of.company.i.and.period.t,,REM.is.used.as.dependent.variable.in.the.second.equation.

CFO.=.abnormal.cash.flows.from.operations,,which.is.used.as.dependent.variable.in.the.third.equation.

PROD.=.abnormal.production.costs,,which.is.used.as.dependent.variable.in.the.fourth.equation.

DISX.=.abnormal.discretionary.expenses; which.is.used.as.dependent.variable.in.the.fifth.equation..

Managers.are.likely.to.use.a.mix.of.AEM.and.REM.as.tools.t



ows.that.the.mean.for.the.three.i  
ndividual.proxies.of.real.earning  
s.management.(ACFO,.APROD.  
and.ADISX).are.0.0031,.0.0022.  
and..0015.respectively..These.re  
sults.are.similar.with.the.finding  
s.of.Ferentinou.(2014),.who.fou  
nd.that.the.mean.values.of.ACF  
O,.APROD.and.ADISX.are.0.00  
5,.0.002.and.0.003.respectively..  
With.respect.to.the.independent.  
variables,.25%.of.the.sample.ha  
ve.less.than.0.160.with.the.mean  
.value.of.QSD.at.0.300..This.fig  
ure.is.relatively.higher.than.the.r  
esults.reported.by.Hussainey.an  
d.Alotaibi.(2016),.who.found.th  
at.the.average.value.of.quality.of  
.SD.is.0.334.in.Saudian.compani  
es.

with.Libyan.code.for.corporate.  
governance,.otherwise.zero.

### **3.DESRIPTIVE.STAT ISTICS**

Table.1.describes.the.total.  
observations,.mean,.standard.de  
viation,.25.percentiles.(Q1).and.  
75.percentiles.(Q3).values.and.  
median.for.all.variables.used.in.t  
his.study..The.descriptive.statisti  
cs.indicate.that.the.mean.value.o  
f.current.AEM.is.0.041..This.res  
ult.is.consistent.with.the.average  
.reported.by.Rao.&.Dandale.(20  
08),.who.found.that.the.mean.v  
alue.of.AEM..is.around.0.05..Re  
garding.real.earning.management  
,.table.2.shows.that.the.mean.va  
lue.of.real.activity.earning.mana  
gement.is.0.002..Table.2.also.sh



Table.1.:Descriptive.statistics

variable	Mean	Sd	p25	p50	p75
AEM	.041	.106	.007	.021	.049
REM	-.002	.128	-.037	.002	.048
CFO	-.0031	.107	-.037	-.002	.029
PROD	-.0022	.102	-.032	-.001	.025
DISX	-.0015	.113	-.043	-.003	.034
QSD	.300	.136	.160	.508	.62
ROA	.112	.124	.041	.090	.15
SIZE	7.48	.663	7.00	7.39	7.8
GROWTH	.255	.325	.088	.189	.32
LEV	.546	.224	.392	.583	.71
BEF	.367	.482	0.....	0.....	1
ACEF.	.621	.485	0	1	1.

\*Significance.at.the.0.10.level,

\*\*Significance.at.the.0.05.level,

\*\*\*Significance.at.the.0.01.level

is.between.AEM.and.BEF.,which  
h.is.-  
0.22..Thus,.the.correlation.coeffi  
cients.of.all.other.study.variable  
s.are.less.than.conventional.thre  
sholds.and.there.is.no.multi-  
collinearity.problem.between.th  
e.study.independent.variables.

The.current.study.uses.the  
correlation.matrix.to.examine.w  
hether.there.is.high.correlation.b  
etween.the.independent.variable  
s..Table.2.and.3.report.the.correl  
ation.coefficients.between.indep  
endent.variables..It.shows.that.th  
e.highest.correlation.coefficient.



Table.2: correlation.matrix.

	CSRD	AEM	Type	ROA	Size	Growth	Lev	BEF	ACEF
CSRD	1.000								
AEM	.093** *	1.000							
Type	.0824* **	.0184	1.000						
ROA	.0184	-.0497*	.045**	1.000					
SIZE	.103** *	-.0481*	.074** *	.113** *	1.000				
GROWTH	.058**	-.052**	-.034	.0137	.0091	1.000			
Lev	.006	-.0114	.007	.072** *	0.059* **	-.0127	1.000		
BEF	.023	.221** *	-.044**	.044**	-.079**	-.034**	-.0099	1.000	
ACEF	-.019	.066** *	.002	-.0105	.0183	-.0109	-.0016	.089** *	1.000

Table.3: correlation.matrix.

	CSRD	REM	Type	ROA	Size	Growth	Lev	BEF	ACEF
CSRD	1.000								
REM	-.015**	1.000							
Type	.0816* **	.009	1.000						
ROA	.0172	.091** *	.045*	1.000					
SIZE	.112** *	.0084	.074** *	.113** *	1.000				
GROWTH	.056**	-.0152	-.035	.0127	.0091	1.000			



Lev	.006	-.006	.006	.071** *	0.059* **	-.0117	1.000		
BEF	.032	.022	-.042*	.045**	-.078** *	-.032** *	-.0089	1.000	
ACEF	-.027	.053**	.001	-.0106	.0183	-.0108	-0.006	.098** *	1.000

5). suggest. that. if. the. p-  
value. is. less. than. 0.05. ,. the. fixed.  
effect. method. is. most. appropriat  
e. for. examining. the. relationship.  
. In. order. to. determine. the. most. a  
ppropriate. effect. to. use. in. this. st  
udy. ,. the. Hausman. test. was. cond  
ucted. for. the. regression. models.  
used. in. the. study. . Since. the. p-  
value. for. the. regression. models.  
used. in. this. study. is. at. the. 0.001.  
level. (see. Appendix. 3) ,. the. fixed  
. effect. method. is. more. appropria  
te. in. examining. the. relationship.  
between. the. QSD. and. QE. in. this  
. study. (Kim. et. al. ,. 2012) . . Furthe  
rmore. ,. Gujarati. (2003) . suggests.  
that. normality. problems. should.  
be. investigated. in. order. to. ensur  
e. an. appropriate. regression. mod

#### 4. Multivariate Analysis

In. order. to. choose. the. mos  
t. appropriate. model. (panel. or. po  
oled. data. model) ,. a. Chow. test. is.  
conducted. for. the. regression. mo  
dels. to. examine. the. relationship.  
between. the. QSD. and. QE. . Twu  
masi. et. al. . (2015) . indicate. that. if  
. the. F. value. of. the. Chow. test. is. l  
ess. than. 0.05. ,. the. preferred. mod  
el. is. the. panel. data. model. . Since.  
the. results. of. the. Chow. test. for. t  
his. study. showed. that. the. F. valu  
e. of. the. Chow. test. was. less. than.  
0.01. for. the. . models. used. in. the.  
study. ,. the. panel. data. model. is. m  
ore. appropriate. (see. Appendix. 2  
) . The. panel. data. model. can. be. cl  
assified. by. random. effect. or. fixe  
d. effect. . . Clark. and. Linzer. . (201



managers are less likely to manipulate earnings with less information asymmetry. Signalling theory assumes that QSD is a useful tool to reduce the information asymmetry between management personnel and stakeholders, which would decrease earnings manipulation as a result.

Table 4 in column 2, 4 and 5 also show that the estimated coefficients for the regressions of REM, ACFO and APROD are 1.57; -.099; and -

1.101 respectively, which are negatively and significantly related to the quality of SD at level .05 for REM and .10 for both ACFO and APROD. Although there is no significant impact of QSD on ADISX, the relationship between them is still negative (coef. = -.069,  $p < 0.114$ ), **thus, the second sub-hypothesis of the current study is accepted.** These figures are consistent with previous

research. The normality of the study data was verified using a histogram test (see Appendix 3), the results of regression model is shown in Table 4.

Table 4 column 1 indicates that the QSD is negatively and significantly associated to AEM (coef. = .388,  $p < 0.01$ ), **thus, the first sub-hypothesis of the current study is accepted.** These findings are consistent with previous findings reported by Wang et al. (2015), suggesting that firms with higher QSD report less discretionary accruals compared to those companies with a lower QSD. These results are consistent with the ethical perspective which suggests that companies that are socially responsible more likely to prepare reliable and transparent financial reporting (Choi et al., 2013). These findings are also in line with signaling theory, given that



p.<.0.01.respectively)..Company size.also.is.significantly.and.negative.ly.related.to.AEM,.DISX,.CFO,.and.PROD.at.level..0.05,.indicating.that.less.profitable.and.smaller.company.may.have.a.higher.incentive.to.manage.earnings.compared.to.high.profitable.and.large.companies..This.is.also.consistent.with.previous.studies.(Kim.et.al.,.2012)..In.the.context.of.corporate.governance.mechanisms.as.control.variables,.table.4.shows.that.board.effectiveness.is.negative.ly.and.significantly.related.with.AEM.(Coef.=.011,.p.<.0.05).which.suggest.that.companies.with.less.effective.board.have.more.flexibility.to.engage.in.AEM..

esults.found.by.Kim.et.al.(2012),.indicating.that.companies.with.less.level.of.QSD..are.more.likely.to.using.real.transactions.to.manipulate.earnings..Additionally,.table.4.column.1.and.2.indicates.that.the.combined.proxy.for.real.activities.earnings.management.is.negative.ly.and.significantly.associated.with.absolute.value.of.discretionary.accruals..This.indicates.that,.companies.that.use.less.accrual.based.earnings.management.are.more.likely.to.engage.in.real.activities.earnings.management..and.vice.versa..This.findings.is.in.line.with.previous.studies.(Ho,.L..et.al.,.2015)..With.respect.to.the.company.characteristics.as.control.variables,.table.4.shows.that.there.is.a.negative.and.significant.effect.of.profitability.on.both.AEM.and.REM.(Coef.=.0.078,.p.<.0.01;.Coef.=.0.090,.)



Table.7:..Results.of.panel.regression:..the.relationship.between.QSD.and.E

M

	.....AEM.(1)		REM.(2)		DISX.(3)		CFO.(4)		PROD..(5)	
	Coef	t	Coef	..T	Coef	T	Coef	t	...Coef	.....t
QSD	-.388***	-12.47	...-.157**	-3.02	-.101	-1.49	-.099*	-1.93	-.101*	-1.88
REM/AEM	-.212**	-12.76	.....-.391***	-12.76	-.406***	-13.23	-.380***	-13.19	-.394***	-14.68
ROA	-.087***	-4.47	.....-.096***	-4.43	.013	0.18	.011	0.14	-.013	-0.65
size	-.015**	-2.36	-.011	-0.26	-.031**	-2.69	-.028**	-2.03	-.018**	-2.79
Growth	.005	0.86	.....-.011***	-0.37	-.013	-0.53	.013	0.62	.001	0.00
type	.014	0.77	.012	0.89	-.017	-0.23	-.019	-0.46**	-.006	-0.33
Leverage	-.021*	-1.81	......014	0.31	.014	0.37	.012	0.21	.003	0.19
BEF	.....-.011**	-1.36	..023*	1.73	-.013	-0.57	-.014	-0.53*	-.007	-1.03

\*.Significance.at.the.0.10.level,

\*\*Significance.at.the.0.05.level,

\*\*\*Significance.at.the.0.01.level.

..several.studies.have.investigated.whether.corporate.social.responsibility.companies.behave.differently.in.delivering.more.transparent.financial.statement.to.shareholders.and.stakeholders..However,.contradictory.results.have.been.produced.by.previous.studies.on.the.association.between.SD.and.EQ..These.puzzling.findings.may.be.due.to.difference.in.their.measurement.of.SD.and.EQ..This.study.employ.multidimensional.proxy.to.measure.both.qualification

### Conclusion

This.study.examines.the.effect.of.QSD.on.EQ.using.a.sample.of.Libyan.industrial.companies..Although.earnings.quality.is.considered.as.an.important.communication.tool.among.management.and.stakeholders,.many.companies.attempt.to.manipulate.their.financial.statements,.which.would.undermine.the.credibility.of.financial.information..Since.previous.literature.perceives.earnings.management.as.a.moral.problem



X)..Whereas,.this.study.employ. multidimensional.proxy.to.meas ure.the.quality.of.SD..The.result s.of.this.study.indicate.that.the.q uality.of.SD.is.Positively.and.sig nificantly.associated.to.EQ..Con sistent.with.the.signalling.theory .,.agency.theory.and.ethical.pers pective,.these.results.support.the .assumption.that.companies.whi ch.show.QSD.are.more.likely.to. provide.high.EQ,.and.less.likely. to.use.aggressive.EM.through.A EM.and/or.REM..This.study.pro vides.insights.for.academics.and .policy.makers..To.the.academic s,.the.study.results.on.the.impact .of.QSD.on.real.earnings.manip ulation.may.present.stepping.sto ne.for.future.studies.so.that.futur e.research.can.consider.the.role. of.voluntary.disclosure.in.reduci ng.REM.to.protect.investors..Se condly,.this.research.has.policy.i mplications.for.regulators.and.st andard.setters.to.continue.impro

y.and.quantity.of.SD,.whereas.E Q.is.measured.by.both.real.activ ities.and.accruals.based.measure ment..By.employing.these.meas urements,.this.study.contributes. to.the.existing.literature.by.provi ding.new.evidence.on.the.associ ation.between.EQ.and.SD.in.Lib yan.context.as.developing.coun try..This.study.examines.whether .companies.that.disclose.higher.l evel.of.SD.quality.behave.in.diff erent.way.when.making.their.ac counting.and.operating.decision s..Real.and.accruals.based.earn ings.management.are.used.as.pro xy.for.EQ..Modify.Jones.model. is.used.as.main.measure.of.accru als.based.earnings.management.. Following.Kim.et.al..(2012),.thi s.study.uses.REM,.which.is.the. combination.of.three.individual. proxy,.as.main.proxy.of.real.acti vities.earnings.management.as. well.as.the.three.individual.prox ies.(ACFO,.APROD,.and.ADIS



4. Beattie, V., & Thomson, S. (2007). Lifting the lid on the use of content analysis to investigate intellectual capital disclosures. *Accounting Forum*, 31(2), 129-163.

5. Beattie, V., McInnes, B., & Fearnley, S. (2004, September). A methodology for analysing and evaluating narratives in annual reports: a comprehensive descriptive profile and metrics for disclosure quality attributes. *Accounting forum*, 28(3), 205-236.

6. Belgacem, I., & Omri, A. (2015). Does corporate social disclosure affect earnings quality? Empirical evidence from Tunisia. *International Journal*, 3(2), 73-89.

7. Beretta, S., & Bozzolan, S. (2008). Quality versus quantity: The case of forward-looking disclosure. *Journal of Accounting, Auditing, & Finance*, 23(3), 333-376.

ing the framework and guidance to assist companies to provide high QSD.

## References

1. Alotaibi, K., & Hussainey, K. (2016). Determinants of CSR disclosure quantity and quality: Evidence from non-financial listed firms in Saudi Arabia. *International Journal of Disclosure and Governance*, 13(4), 364-393.

2. Amasiatu, K. M., Okoye, E. I., & Adeniyi, S. I. (2023). Corporate attributes and earnings management of non-financial firms listed on the Nigeria exchange limited. *Journal of Global Accounting*, 9(3), 134-154.

3. Anglin, P., Edelstein, R., Gao, Y., & Tsang, D. (2013). What is the relationship between REIT governance and earnings management? *Journal of Real Estate Finance & Economics*, 47(3), 538-563.



12. Choi, B. B., Lee, D., & Park, Y. (2013). Corporate social responsibility, corporate governance and earnings quality: Evidence from Korea. *Corporate Governance: An International Review*, 21(5), 447-467.
13. Christensen, T. E., Huffman, A., Lewis-Western, M. F., & Scott, R. (2012). Accruals earnings management proxies: Prudent business decisions or earnings manipulation?. *Journal of Business Finance & Accounting*, 49(3-4), 536-587.
- Clark, T. S., & Linzer, D. A. (2015). Should I use fixed or random effects?. *Political Science Research and Methods*, 3(2), 399-408.
14. Clarkson, P. M., Li, Y., Richardson, G. D., & Vasvari, F. P. (2008). Revisiting the relation between environmental performance and environmental disclosure: An empirical analysis. *Accounting, Organizations and Society*, 33(1-2), 105-127.
8. Botosan, C. A. (2004). Discussion of a framework for the analysis of firm risk communication. *The International Journal of Accounting*, 39(3), 289-295.
9. Chakroun, R. (2013). Family control, board of directors' independence and extent of voluntary disclosure in the annual reports: Case of Tunisian companies. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(1), 22.
10. Chauhan, Y., Dey, D. K., & Jha, R. R. (2016). Board structure, controlling ownership, and business groups: Evidence from India. *Emerging Markets Review*, 27, 63-83.
11. Chih, H., Shen, C., & Kang, F. (2008). Corporate social responsibility, investor protection, and earnings management: Some international evidence. *Journal of Business Ethics*, 79(1-2), 179-198.



17. Gao, L., & Zhang, J. H. (2015). Firms' earnings smoothing, corporate social responsibility, and valuation. *Journal of Corporate Finance*, 32, 108-127.
18. Gautam, R., & Singh, A. (2010). Corporate social responsibility practices in India: A study of top 500 companies. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 2(1), 41-56.
19. Ghosh, D., & Olsen, L. (2009). Environmental uncertainty and managers' use of discretionary accruals. *Accounting, Organizations & Society*, 34(2), 188-205.
20. Grougiou, V., Leventis, S., Dedoulis, E., & Owusu-Ansah, S. (2014). Corporate social responsibility and earnings management in U.S. banks. *Accounting Forum*, 38(3), 155-169.
21. Gujarati, D., & Porter, D. (2003). Multicollinearity: Wh
- counting, organizations and society, 33(4-5), 303-327.
15. Cohen, D. A., & Zarowin, P. (2010). Accrual-based and real earnings management activities around seasoned equity offerings. *Journal of Accounting and Economics*, 50(1), 2-19.
15. Dechow, P., Sloan, R., and Sweeney, A. (1995). Detecting earnings management. *The Accounting Review*, 70, 193-225.
- Ferentinou, A. C., & Anagnostopoulou, S. C. (2016). Accrual-based and real earnings management before and after IFRS adoption: The case of Greece. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(1), 2-23.
16. Gaio, C., Goncalves, T., & Sousa, M. V. (2022). Does corporate social responsibility mitigate earnings management? *Management Decision*, 60(11), 2972-2989.



- quality..Managerial.Auditing.Journal,,30(3),,277-298.
- 26.Kim,.Y.,.Park,.M..S.,.&.Wier,.B..(2012)..Is.earnings.quality.associated.with.corporate.social.responsibility?.The.Accounting.Review,,87(3),.761-796.
- 27.Koh,.K.,.Li,.H.,.&.Tong,.Y..H..(2023)..Corporate.social.responsibility.(CSR).performance.and.stakeholder.engagement:.Evidence.from.the.quantity.and.quality.of.CSR.disclosures..Corporate.Social.Responsibility.and.Environmental.Management,,30(2),.504-517.
- 28.Jonas,.G..J.,.&.Blanchett,.J..(2000)..Assessing.quality.of.financial.reporting..Accounting.horizons,,14(3),.353-363.
- 29.Laksmana,.I.,.&.Yang,.Y..(2009)..Corporate.citizenship.and.earnings.attributes..Advances.in.Accounting,,25(1),.40-48.
- 30.Liu,.H.,.&.Lee,.H..A..(2019)..The.effect.of.corporate.social.responsibility.on.earnings.attribution.at.happens.if.the.regressors.are.correlated..Basic.econometrics,,36(1),.61-63.
- 22.Hess,.D..(2008)..The.three.pillars.of.corporate.social.reporting.as.new.governance.regulation:.Disclosure,.dialogue,.and.development..Business.Ethics.Quarterly,,18(4),.447-482..
- Ho,.L..C..J.,.Liao,.Q.,.&.Taylor,.M..(2015)..Real.and accrual-based.earnings.management.in.the.pre.and.post.IFRS.periods:.Evidence.from.China..Journal.of International.Financial.Management.&.Accounting,,26(3),.294-335.
- 24.Kansal,.M.,.Joshi,.M.,.&.Batra,.G..S..(2014)..Determinants.of.corporate.social.responsibility.disclosures:.Evidence.from.India..Advances.in.Accounting,,30(1),.217-229.
- 25.Khan,.A.,.&.Azim,.M..I..(2015)..Corporate.social.responsibility.disclosures.and.earnings.



ty.and.CSR..Springer.Science.&  
.Business.Media.B.V..123.

33.McDaniel,.L.,Martin,.  
R..D.,.&.Maines,.L..A..(2002)..  
Evaluating.financial.reporting.q  
uality:.The.effects.of.financial.e  
xpertise.vs..financial.literacy..Th  
e.accounting.review,.77(s-  
1),.139-167.

34.McWilliams,.A.,Siegel  
,.D..S.,.&.Wright,.P..M..(2006)..  
Corporate.social.responsibility:.  
Strategic.implications..Journal.o  
f.management.studies,.43(1),.1-  
18.

35.Muttakin,.M..B.,Khan,  
.A.,.&.Azim,.M..I..(2015)..Corp  
orate.social.responsibility.disclo  
sures.and.earnings.quality:.Are.t  
hey.a.reflection.of.managers'.op  
portunistic.behavior?..Manegeri  
al.Auditing.Journal,.30(3),.277-  
298.

36.Oikonomou,.I.,Platana  
kis,.E.,.&.Sutcliffe,.C..(2015)..C  
reating.more.stable.and.diversifi

cial.responsibility.on.earnings.m  
anagement.and.tax.avoidance.in.  
Chinese.listed.companies..Intern  
ational.Journal.of.Accounting.&  
.Information.Management,.27(4)  
,.632-652.

31.Mahoney,.L..S.,.Thorne  
,.L.,.Cecil,.L.,.&.LaGore,.W..(2  
013)..A.research.note.on.standal  
one.corporate.social.responsibili  
ty.reports:.Signaling.or.greenwa  
shing?..Critical.perspectives.on.  
Accounting,.24(4-5),.350-359.  
Martínez-Ferrero,.J.,.&.García-  
Sánchez,.I..M..(2015)..Is.corpor  
ate.social.responsibility.an.entre  
nchment.strategy?.Evidence.in.s  
takeholder.protection.environment  
nts..Review.of.Managerial.Scienc  
e,.9,.89-114.

32.Mazereeuw.van.der,.D..  
S.,.Graafland,.J.,.&.Kaptein,.M..  
(2014)..Religiosity,.CSR.attitud  
es,.and.CSR.behavior:.An.empiri  
cal.study.of.executives'.religi



- 40.Rao,.N.,.&.Dandale,.S..  
(2008)..Earnings.management:.  
A.study.of.equity.rights.issues.in  
.India..The.ICFAI.Journal.of.Ap  
plied.Finance,.14(11),.20-34.  
Razaee,.Z.,.Olibe,.K..O.,.&.Min  
mier,.G..(2003)..Improving.corp  
orate.governance:.the.role.of.au  
dit.committee.disclosure..Manag  
erial.Auditing.Journal,.18(6-  
7),.530-537.
- 41.Roychowdhury,.S..(200  
6)..Earnings.management.throug  
h.real.activities.manipulation..Jo  
urnal.of.Accounting.and.Econo  
mics,.42(3),.335-370..
- 42.Saleh,.I.,.Afifa,.M..A.,.  
&.Haniah,.F..(2020)..Financial.f  
actors.affecting.earnings.manag  
ement.and.earnings.quality:.Ne  
w.evidence.from.an.emerging.m  
arket..ACRN.Journal.of.Finance  
.and.Risk.Perspectives,.9.
- 43.Salewski,.M.,.&.Zülch,  
H..(2012)..The.impact.of.corpor  
ate.social.responsibility.(CSR).o  
ed.socially.responsible.investme  
nt.portfolios..ICMA.Centre,.Hen  
ley.Business.School,.University.  
of.Reading,.35.
- 37.Omar,.N.,.Rahman,.R..  
A.,.Danbatta,.B..L.,.&.Sulaiman,  
.S..(2014)..Management.disclos  
ure.and.earnings.management.pr  
actices.in.reducing.the.implicati  
on.risk..Procedia.Social.and.Beh  
avioral.Sciences,.145,.88-96.
- 38.Pereira,.C.,.Monteiro,.  
A.,.Silva,.D.,.&.Lima,.A..(2023)  
..Do.the.Levels.of.Environmental  
Sustainability.Disclosure.and.I  
ndebtness.Affect.the.Quality.of.  
Earnings?..Sustainability,.15(4),.  
2871.
- 39.Prior,.D.,.J..Surroca,.an  
d.J..Tribo..2008..Are.socially.res  
ponsible.managers.really.ethical  
?.Exploring.the.relationship.bet  
ween.earnings.management.and.  
corporate.social.responsibility..  
Corporate.Governance.16.(3):.1  
60-177.



- gerial.Auditing.Journal,..25(7),.679-700.
- 48.Twumasi.Ankrah,..S,..Ashaolu,J..T,..&.Ankrah,..I..(2015)..HIV/AIDS.Scourge.and.Economic.Growth.in.Sub.Sahara.Africa..Universal.Journal.of.Public.Health.3(2):.84-88...
- 49.Urquiza,.F..B,..Navarro,..M..C..A,..&.Trombetta,.M..(2009)..Disclosure.indices.design.Does.it.make.a.difference..Revista.De.Contabilidad,.12(2),.81..
- Wang,.S,..Gao,.Y,..Hodgkinson,.G..P,..Rousseau,.D..M,..&.Flood,.P..C..(2015)..Opening.the.black.box.of.CSR.decision.making:A.policy.capturing.study.of.charitable.donation.decisions.in.China..Journal.of.Business.Ethics,.128,.665-683.
- Yip,.E,..van.Staden,.C,..&.Cahan,.S..(2011)..Corporate.social.responsibility.reporting.and.earnin
- n.financial.reporting.quality..Evidence.from.European.blue.chips..HHL.Working.Paper.Series,.No..112.
- 44.Scholtens,.B,..&.Kang,.F..C..(2013)..Corporate.social.responsibility.and.earnings.management:Evidence.from.Asian.economies..Corporate.Social.Responsibility.and.Environmental.Management,.20(2),.95-112.
- 45.Shafer,.W..E..(2015)..Ethical.climate,.social.responsibility,.and.earnings.management..Journal.of.Business.Ethics,.126(1),.43-60..
- 46.Shamir,.R..(2005)..Mind.the.gap:The.commodification.of.corporate.social.responsibility..Symbolic.Interaction,.28(2),.229-253..
- 47.Sun,.N,..Salama,.A,..Hussainey,.K,..&.Habbash,.M..(2010)..Corporate.environmental.disclosure,.corporate.governance.and.earnings.management..Mana



t.through.real.activities.versus.a  
ccounting.techniques:.literature.  
review..International.Journal.of.  
Business.Innovation.and.Resear  
ch,..29(3)..,285-307.

gs.management:.The.role.of.poli  
tical.costs..Australasian.Account  
ing.Business.&.Finance.Journal,  
.5(3)..,17-33.

50.Zgarni,.A.,.&.Fedhila,.  
H..(2022)..Earnings.management

### Appendix: 1 Sustainability disclosure checklist items

#### Community development

- 1- Education,
- 2- Contribution to national economy
- 3- Charity and donation,
- 4- Social activities support
- 5- Other Community investment

#### Human resources

- 1- Safety and health,
- 2- Employee equal opportunities
- 3- Employee training and development
- 4- Retirement benefits.
- 5- Other employee Data

#### Products and services

- 1- Products/ Services quality
- 2- Products safety.
- 3- Product or service development,
- 4- ISO or other awards received by company.
- 5 - Other products data

#### Customer

- 1- Customer service information.
- 2- customer feedback
- 3- Others customer data

#### Environment

- 1- Pollution
- 2- Recycling
- 3- Waste management
- 4- Water usage
- 5- Emission of carbon and harmful gases
- 6- Energy policy statement
- 7- ISO or other awards received by company
- 8- Other environmental policy statement

#### Others sustainability Information

- 1- General sustainability Information

### Appendix 2: The results of Chow Test

#### The relationship between AEM and QSD

sigma u	.74368149	
sigma e	.06596534	
rho	.99219354	(fraction of variance due to u_i)

F test that all u\_i=0: F(211, 1683) = 11.35

Prob > F = 0.0000

#### The relationship between REM and QSD



sigma u	.60755348	
sigma e	.09836472	
rho	.97445697	(fraction of variance due to u_i)

F test that all u\_i=0: F(211, 1683) = 4.95      Prob > F = 0.0000

### Appendix 3: The results of Hausman test

#### The relationship between AEM and QSD

Hausman fixed random, sigmamore

	Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V b-V B)) S.E.
	(b) fixed	(B) random		
Q S_D	-.0789183	-.0724977	-.0064206	.0183782
AEM	-.4253807	-.5751781	.1497974	.023567
ROA	-.0908497	-.1111477	.020298	.0140013
size	-.0031786	-.0044941	.0013155	.0069975
Growth	-.0015186	.0000682	-.0015868	.0017334
type	.0104279	.0008485	.0095795	.0153842
Lev	.0061509	.00113	.0050209	.007993
BEF	.0080937	.0010664	.0070273	.0030711

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg  
B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not

systematic chi2(12) = (b-B)'[(V\_b-  
V\_B)^(-1)](b-B)  
= 135.59  
Prob>chi2 = 0.0000



## The relationship between REM and QSD

Hausman fixed random, sigmamore

	Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V_b-V_B)) S.E.
	(b) fixed	(B) random		
QCSR	-.0556525	-.0696031	.0139505	.0099255
REM	-.1913069	-.3323943	.1410874	.0082962
ROA	-.0916874	-.0853776	-.0063098	.0072167
size	-.0266205	-.015718	-.0109025	.004014
Growth	.0068861	.008436	-.0015499	.0008615
type	.0041342	.000314	.0038203	.0109872
Lev	-.0146606	-.0118602	-.0028004	.0041047
BEF	-.0109498	-.0126401	.0016903	.0015651

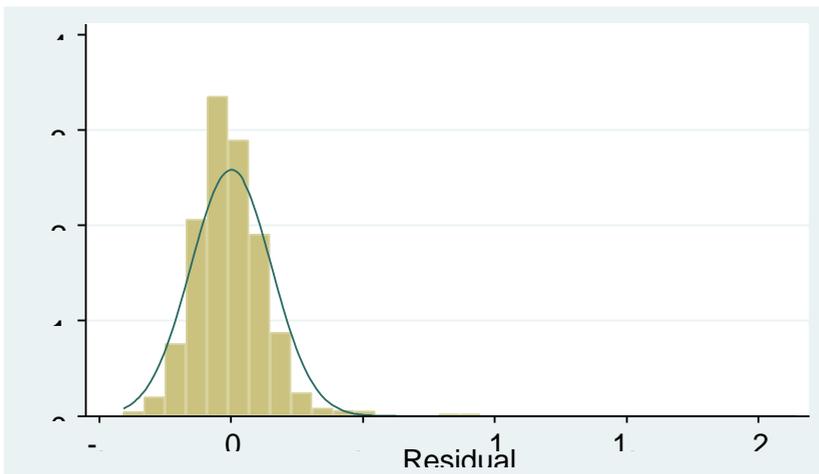
b = consistent under Ho and Ha; obtained from  
xtreg B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained  
from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not

```
systematic chi2(12) = (b-B)'[(V_b-
V_B)^(-1)](b-B)
= 361.22
Prob>chi2 = 0.0000
```

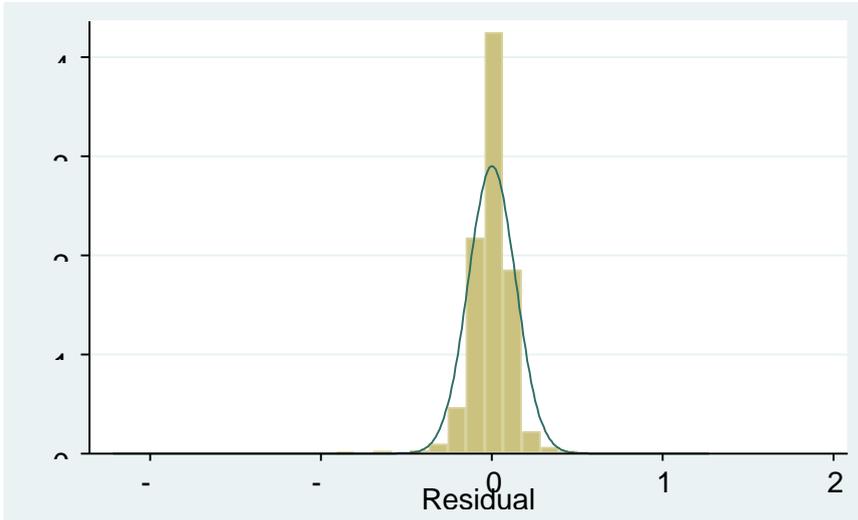
## Appendix 4: The results of normality test

### The relationship between AEM and QSD





### The relationship between REM and QSD





# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



### دليل رسائل الماجستير في الكلية عن الفترة من 2023/1/1م الى 2023/12/31م

ت	اسم الطالب	التخصص	تاريخ الاجازة	المشرف	عنوان الرسالة
1	منى عبيد السعداوي محمد	علوم سياسية	2023-01-01	د. فتحي محمد البعجة	اتجاهات الطلاب نحو تنظيمات الإسلام السياسي في ليبيا (دراسة ميدانية على طلبية جامعة بنغازي)
2	خالد عقيلة محمود الفاخري	محاسبة	2023-01-15	د. خديجة علي معيوف	دور بطاقة الأداء المتوازن في الحد من ممارسات إدارة الأرباح
3	أمل عبد القادر إشيوقي العبار	محاسبة	2023-01-16	د. أنس عبد القادر عامر	تأثير متطلبات قانون ساربنز أوكسلي Sarbans - Oxlex على جودة التقارير المالية المنشورة بالمصارف التجارية الليبية -دراسة حالات متعددة
4	أسماء عبد الله بوبكر القزيري	علوم سياسية	2023-01-26	د. أحمد الزروق الرشيد	واقع سياسات الإصلاح والتأهيل في السجون الليبية ومدى توافقها مع القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (دراسة ميدانية على سجن الكوفية)
5	مروة فرح عبد الله الزواري	ادارة الاعمال	2023-02-02	د. خالد محمد الرفادي	القيادة الأخلاقية وأثرها على إدارة الأزمات (دراسة تطبيقية على المستشفيات بمدينة بنغازي)
6	حنان محمد المهدي بن شروود	اقتصاد	2023-02-02	د. أحمد علي الحوته	محددات التضخم في ليبيا (دراسة قياسية للفترة 1971-2010)
7	محسن صالح علي أحنيفر	ادارة الاعمال	2023-02-07	د. عبد القادر أنويجي البديري	أثر الإبداع الإداري على إدارة الأزمات (دراسة ميدانية على المستشفيات العامة بلديتي المرج وجرسد العبيد)

E-ISSN 2663 - 7855

ISSN- L 2663 - 7847

Legal Deposit Number 238/2017

DOI <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2>

Frequency: One Volumes per year

Publication Fees are Free

Publisher: University of Benghazi, Benghazi, Libya

Editor-in-Chief Prof. Akram. Zoubi



<https://journals.uob.edu.ly/DEB>

[drasat.journal@uob.edu.ly](mailto:drasat.journal@uob.edu.ly)

+218913260452

Page | 355



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



السياسة الخارجية التركية تجاه الازمة الليبية (2011-2020)	د. سيف النصر عبد السلام بالحسن	2023-02-16	علوم سياسية	علاء امراجع عبد الرازق بشير	8
دور المراجعة الداخلية في تحديد وتقييم وإدارة المخاطر (دراسة تطبيقية على المراجعين الداخليين العاملين في المصارف التجارية الليبية)	د. مصطفى بكار محمود	2023-02-26	محاسبة	السنوسي حامد وهلي شودة	9
معوقات عملية الإقراض لدى المصارف التجارية (دراسة حالة مصرف الوحدة ومصرف التجارة والتنمية)	د. ابوبكر فرج شريعة	2023-02-26	محاسبة	أنس وهي إبراهيم دواكي	10
دور لجان مجلس الإدارة كألية من أليات الحوكمة في الحد من الأزمات المالية	د. ابوبكر فرج شريعة	2023-02-28	محاسبة	رويدة مسعود سالم الجعكي	11
مدى امكانية الاعتماد على اساليب المحاسبة القضائية من قبل المراجع الداخلي للرفع من جودة وظيفة المراجعة الداخلية بالمصارف الليبية: دراسة ميدانية على المصارف التجارية في المنطقة الشرقية	د. معترز عبد الحميد كبلان	2023-02-28	محاسبة	نجوى موسى علي موسى	12
مدى مساهمة التعليم المحاسبي الالكتروني في تنمية مهارات طلبة قسم المحاسبة في جامعة بنغازي: دراسة ميدانية	د. فاطمة مفتاح الفلاح	2023-03-02	محاسبة	يزه مصباح امحمد مصباح	13
دور الحوكمة في تعزيز الافصاح عن ابعاد الاستدامة في المصارف التجارية الليبية	د. ابوبكر فرج شريعة	2023-03-04	محاسبة	مهند سالم سعد بوهديمة	14
العوامل المؤثرة في تزايد الديون المتعثرة: من وجهة نظر متخذي قرار منح الائتمان بالمصارف التجارية الليبية	د. ابراهيم مسعود الفرجاني	2023-03-06	تمويل ومصارف	يزه عبد الرحيم عبد الله خليل	15



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



العوامل المؤثرة في المخاطر الإستراتيجية بالمصارف التجارية الليبية	د. ابراهيم مسعود الفرجاني	2023-03-09	تمويل ومصارف	نور الهدى محمد عبد الحميد فوناس	16
الادارة الرشيقة وأثرها على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي للعاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع الاتصالات بشركتي ليبيا نا والمدار في مدينة بنغازي	د. أشرف عبد السلام الفيثوري	2023-03-16	ادارة الاعمال	هاجر احمد عبد السلام الشريف	17
ممارسة ابعاد المنظمة في مصرف الوحدة: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمصرف الوحدة بمدينة بنغازي	د. اوريدة سليمان بوخريص	2023-03-19	ادارة الاعمال	سفيان عبد السلام فرج الترهوني	18
دور التخصص المهني لمراجع الحسابات في تحسين مستوى الافصاح في التقارير المالية	د. علي عوض زاخوب	2023-03-21	محاسبة	رياض حبيب محمد حمد	19
القيادة التحولية وأثرها على ادارة الأزمات: دراسة ميدانية على عينة من المديرين بمصرف الوحدة بمدينة بنغازي	د. اوريدة سليمان بوخريص	2023-03-21	ادارة الاعمال	عبد الكريم عمران جبريل علي	20
معوقات تطبيق ادارة الجودة الشاملة بالجامعات العامة في ليبيا: دراسة ميدانية على الجامعات العامة-المنطقة الشرقية	د. عبد السلام محمد المغربي	2023-05-11	الادارة العامة	محمد عثمان يونس محمد	21
دور تحليل SWOT في الحد من المخاطر الائتمانية	د. أكرم علي زويي	2023-06-08	تمويل ومصارف	مروه جاب الله مصباح القاسي	22
أثر راس المال الفكري على منح الائتمان بالمصارف التجارية الليبية	د. أكرم علي زويي	2023-06-08	تمويل ومصارف	سليمه سعد عبد الله الورشفاني	23



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



أثر تطبيق استراتيجية الامن السيبراني في الحد من مخاطر نظم المعلومات المحاسبية: دراسة ميدانية على المصارف الليبية	د. المعتمر رمضان الشيخي	2023-06-11	محاسبة	غيث محمد محمود الكريم	24
تأثير الجينات التنظيمية على الصحة التنظيمية: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين في مدينة بنغازي	د. خالد خليل الطيرة	2023-06-18	ادارة الاعمال	غادة مصطفى عامر	25
تأثير خصائص المراجعة الداخلية على جودة التقارير المالية بالمصارف التجارية الليبية	د. انس عبد القادر عامر	2023-06-25	محاسبة	ياسر مسعود عبد الكريم محمد	26
أثر تطبيق نظام التكلفة على اساس الانشطة (ABC) على ربحية الاقسام الانتاجية	د. انس عبد القادر عامر	2023-06-25	محاسبة	حنان حسين شرده التارقي	27
دور المعلومات المحاسبية في ترشيد قرارات الانفاق الرأسمالي: دراسة ميدانية على المصارف التجارية العاملة في ليبيا	د. ابوبكر فرج شريعة	2023-06-26	محاسبة	ابتسام رافع ونيس التركي	28
مدى مساهمة راس المال الفكري على الاداء المالي لشركات الاتصالات الليبية: دراسة حالة شركة المدار الجديد	د. ابوبكر فرج شريعة	2023-06-26	محاسبة	سليمة فرج منصور علي	29
التقلبات في اسعار النفط وأثرها على الانفاق الحكومي في ليبيا	د. علي سعيد الشريف	2023-07-05	اقتصاد	عبد الحلیم ابوبكر علي الترهوني	30
المعوقات التي تواجه لجان المراجعة في الحد من ممارسات المحاسبة الابداعية: دراسة ميدانية على المصارف التجارية الليبية	د. احمد محمد الترهوني	2023-07-06	محاسبة	اميرة امجيجيد الشريف صالح	31



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



أثر التكامل بين المراجع الخارجي والمحاسبة القضائية على الاداء المالي: دراسة ميدانية	د. انس عبد القادر عامر	2023-07-15	محاسبة	رجعة حمد محمد ناجم	32
أثر استقرار أرصدة ودائع العملاء على ربحية المصارف التجارية الليبية	د. ابراهيم مسعود الفرجاني	2023-08-01	تمويل ومصارف	ايمان محمود عبد السلام ابريدان	33
تطبيق عناصر نموذج CAMELS في المصارف التجارية الليبية	د. عبد السلام احمد الكزة	2023-08-07	محاسبة	نهلة علي بوبكر الرجوبي	34
العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بشركات الاتصالات في مدينة بنغازي	د. مبروك عبد الله الخفيفي	2023-08-10	ادارة الاعمال	هدى ناجي عبدربه بالقاسم	35
أثر القيادة الاستراتيجية على الفساد الاداري: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة بنغازي	د. السنوسي سليمان بوخريص	2023-08-13	ادارة الاعمال	عبد اللطيف سعيد عبد اللطيف مجيد	36
دراسة مدى ملائمة النظام المحاسبي وتطبيقاته بالوحدات الادارية: دراسة ميدانية على الوحدات الادارية العامة بمدينة بنغازي	د. ابوبكر فرج شريعة	2023-08-13	محاسبة	نجوى علي محمود نتفه	37
مدى الالتزام بتطبيق مبادئ الحوكمة ودورها في تحقيق أداء جيد للمصارف	د. ابراهيم مسعود الفرجاني	2023-08-20	تمويل ومصارف	مروه علي عبد السلام الشبلي	38
تأثير جودة المراجعة على جودة التقارير المالية المنشورة بالمصارف التجارية الليبية: دراسة ميدانية	د. انس عبد القادر عامر	2023-08-27	محاسبة	اسماء علي محمد الحبري	39



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



الاية عمل شركات التامين الليبية في ظل تطبيق نظام التامين التكافلي : دراسة حالة تفسيرية	د. أكرم علي زويبي	2023-08-30	تمويل ومصارف	نورهان ابراهيم صالح عبد السلام	40
أثر هيكل راس المال على كفاءة المصارف التجارية : دراسة تحليلية قياسية من القوائم المالية	د. أكرم علي زويبي	2023-08-30	تمويل ومصارف	اسماء محمد عبد العزيز عرفان	41
دور المراجعة الداخلية في الحد من المخاطر التشغيلية في المصارف التجارية العامة الليبية	د. احمد محمد الترهوني	2023-09-24	محاسبة	صالح محمود حمد ابراهيم	42
أثر الاتصالات الادارية على ادارة التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بمكتب الخدمات التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي- فرع بنغازي	د. زينب حسن اجبارة	2023-10-01	ادارة الاعمال	منى علي عاشور الحنوبلي	43
اثر كفاية راس المال على سيولة وربحية المصارف التجارية الليبية	د. ابراهيم مسعود الفرجاني	2023-10-21	تمويل ومصارف	نسرين محمد سليمان ادم	44
أثر الادارة الالكترونية على التطور التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بالمصارف التجارية العامة في مدينة بنغازي	د. عبد القادر انويجي البدري	2023-10-25	ادارة الاعمال	سمر عدلي مسعود حمد	45
أثر المخاطر التشغيلية على مستوى الاداء للمصارف التجارية العاملة في ليبيا: دراسة حالة تطبيقية على المصارف التجارية الليبية	د. أكرم علي زويبي	2023-10-31	تمويل ومصارف	علي صالح حسين محمد	46
أثر استخدام اسلوب تحليل سلسلة القيمة في تحقيق الميزة التنافسية في شركات المقاولات الليبية: دراسة ميدانية على شركات المقاولات بمدينة بنغازي	د. المعتز رمضان الشيخي	2023-11-09	محاسبة	اريج محمد سالم بورثيمة	47



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



إطار مقترح لتعديل بطاقة الأداء المتوازن في ظل المتغيرات الاستراتيجية الحديثة: دراسة ميدانية على شركات انتاج النفط والغاز التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط بالمنطقة الشرقية	د. المعتر رمضان الشيخي	2023-11-12	محاسبة	صفاء محمد يونس الزوي	48
معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات الحكومية الليبية: دراسة حالة على الادارة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي-مدينة بنغازي	د. خالد محمد القطراني	2023-11-16	الادارة العامة	اميمة شعيب خميس التاورغي	49
دور ديوان المحاسبة في الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة للدولة وأثره في ترشيد الانفاق الحكومي: دراسة ميدانية على الادارة العامة لديوان المحاسبة الليبي	د. فاطمة مفتاح الفلاح	2023-11-22	محاسبة	اية علي سعد امعومة	50
تأثير خصائص لجان المراجعة على الاداء المالي للمصارف التجارية الليبية: دراسة تطبيقية على المصارف المدرجة في سوق الاوراق المالية	د. انس عبد القادر عامر	2023-11-23	محاسبة	دعاء احمد عبد الله ماضي	51
أثر الصمت التنظيمي على الاداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على عينة من العاملين في المصارف التجارية الليبية العامة العاملة في مدينة بنغازي	د. هند خليفة الصويجي	2023-11-28	ادارة الاعمال	نجاه ابوالقاسم سعيد موسى القيلوش	52
ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بجودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية على المستشفيات العامة بمدينة بنغازي	د. بشير محمد العبار	2023-12-05	الادارة العامة	فرح ادريس فرج ابراهيم	53
مدى توافق عرض البيانات المالية في التقارير المالية للمصارف التجارية الليبية مع متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (1): دراسة محتوى التقارير المالية للمصارف التجارية الليبية	د. علي عوض زاغوب	2023-12-12	محاسبة	مصطفى الشريف سليمان المغربي	54



# Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUES 2  
Year 2023

## مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42  
العدد الثاني لسنة 2023



انعكاس تغيرات سعر الصرف في المستوى العام للأسعار في ليبيا خلال الفترة (2010-2021)	د. عيسى صالح الفضلي	2023-12-13	اقتصاد	احمد محمد حمد المانع	55
أثر السيولة على الاداء المالي: دراسة تطبيقية على بعض المصارف التجارية الليبية	د. أكرم علي زويي	2023-12-14	تمويل ومصارف	ورده نصر فرج صداه	56
أثر الذكاء الاصطناعي على الانظمة المحاسبية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الليبية في المنطقة الشرقية	د. المعتمر رمضان الشيخي	2023-12-27	محاسبة	رائقه محمد علي محمد	57
قياس وتقييم المخاطر من قبل ادارات المراجعة الداخلية في المصارف التجارية باستخدام مصفوفة المخاطر: دراسة حالة الادارة العامة لمصرف الوحدة	د. فاطمة مفتاح الفلاح	2023-12-28	محاسبة	محمود محسن سليمان الاسكندراني	58
اهم التحديات التي تواجه التنمية الاقتصادية في البلدان الغنية بالموارد الطبيعية: دراسة حالة الاقتصاد الليبي (1970-2018)	د. عيسى صالح الفضلي	2023-12-28	اقتصاد	علي صالح عاشور عبدالكريم	59

# Dirasat in Economics and Business Journal



**A Semi-annual  
peer - reviewed  
scientific journal**

**issued by the Faculty of  
Economics - University  
of Benghazi**

 <https://journals.uob.edu.ly/DEB>

 [drasat.journal@uob.edu.ly](mailto:drasat.journal@uob.edu.ly)

 +218913260452

## Articles & Correspondence

- ◆ The Impact of Lean Management on Achieving High Containment Practices of Workers.
- ◆ The impact of operational risks according to Basel II Committee requirements on the financial performance of Libyan commercial banks.
- ◆ Practice degree of Faculty Members at the Faculties of Economics in Benghazi and Omar Al-Mukhtar Universities for the Ethics of the University Education Profession from the student's Point of View.
- ◆ Reality of implementing educational justice in social affairs department – Benghazi branch, from employees' perspective.
- ◆ Libyan Foreign Policy A Study of the Legal Sources of Legitimacy During the (2011-1951) Period
- ◆ The extent of the commitment of the auditing offices accredited by the Central Bank of Libya to assess the ability of Libyan commercial banks to continue in accordance with International Auditing Standard 570.

E-ISSN 2663 - 7855  
ISSN-L 2663 - 7847  
Legal Deposit Number 238/2017

**Volume 42 Issue 2  
Year 2023**

**VOLUME  
42  
ISSUE 2**