



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

الرقابة وأثرها على التغيير

في إدارة مؤسسات التعليم العالي من منظور إسلامي

(دراسة حالة على الجامعات الليبية)

إعداد

الباحث / البراني فتح الله منصور المغربي

باحث دكتوراه بقسم الشريعة الإدارية - أكاديمية الدراسات الإسلامية - جامعة ملابيا - ماليزيا

تحت إشراف

أ.د. سهيلي بن شريف

قسم الشريعة الإدارية - أكاديمية الدراسات
الإسلامية - جامعة ملابيا - ماليزيا

د. أسموليادي لويس

قسم الشريعة الإدارية - أكاديمية الدراسات
الإسلامية - جامعة ملابيا - ماليزيا

(العدد الخامس والثلاثون الإصدار الثاني أبريل ٢٠٢٣م الجزء الأول)

الرقابة وأثرها على التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي من منظور إسلامي (دراسة حالة على الجامعات الليبية)

البراني فتح الله منصور المغربي.

قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا.

البريد الإلكتروني: Elbrani78@gmail.com

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر وجهة النظر الإسلامية في الرقابة على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات الليبية، ومعرفة واستكشاف تأثير العوامل: التطبيق الصارم للقوانين والأساليب الرقابية للقوانين والتنظيم الإداري على التغيير في إدارة الجامعات الليبية، وتناولت الدراسة الجانب النظري لمفهوم وأهمية المتغيرات المستقلة للرقابة وكذلك متغيرات التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية، وتم استعراض الدراسات السابقة التي أشارت بشكل واضح إلى العلاقة بين الرقابة والتغيير في إدارة المؤسسات التعليمية، كما استخدم الباحث اختبار الخطي المتعدد **Multiple Regression**؛ لاختبار فرضيات الدراسة وأثر المتغيرات المستقلة ممثلة، التطبيق الصارم للقوانين، الأساليب الرقابية المطبقة، التنظيم الإداري على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية في الجامعات الليبية من منظور إسلامي، وأظهرت نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بوجود أثر مباشر ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية، أيضاً وجود تأثير إيجابي مباشراً لكلاً من المتغيرات المستقلة: بينما يوجد تأثير عكسي ذات دلالة إحصائية بين الأساليب الرقابية المطبقة والتغيير في إدارة المؤسسات التعليمية في الجامعات الليبية.

الكلمات المفتاحية: الرقابة - إدارة - التغيير - مؤسسات - التعليم - العالي - الجامعات - الليبية.

Oversight and its impact in effecting change in the management of higher education institutions from an Islamic perspective (a case study of Libyan universities)
Al-Barani Fathallah Mansour Al-Maghribi.

Department of Sharia and Administration, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Malaysia.

Email: Elbrani78@gmail.com

Abstract:

This study aims to demonstrate the impact of the Islamic perspective in monitoring management changes in educational institutions, including Libyan universities, and to identify and explore the impact of variables like strict application of laws and supervisory legal methods and administrative organization on management changes in Libyan universities. The study covers the theoretical aspect of the concept of independent monitoring variables and their significance, as well as change variables in the management of educational institutions. Hence, the paper reviewed previous studies, which clearly indicated the relationship between control and change in the management of educational institutions. The researcher also used the linear Multiple Regression analysis to test the study

hypotheses and the impact of the independent variables, represented in strict application of laws, the applied control methods, administrative organization, on management change in educational institutions, Libyan universities, from an Islamic perspective. The MR analysis results showed a direct statistically significant effect between management change control in educational institutions and a direct positive effect for each of the independent variables. It also detected statistically significant inverse effect between applied control methods and management change in educational institutions, in Libyan universities.

Keywords: Oversight – Management – Change – Institutions – Higher Education – Universities – Libyan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أولاً : المقدمة

تواجه المؤسسات التعليمية الليبية توسعاً وتقدماً كبيراً نتيجة بروز الكثير من المتغيرات الداخلية التي يشهدها المجتمع داخلياً وخارجياً. ومن المؤكد أن الرقابة لها أهمية بارزة داخل المؤسسات التعليمية لقدرتها على الإشراف والمتابعة وضبط الأداء ومعالجة الإحراجات داخل المؤسسات التعليمية. ومن جهة أخرى فقد أكد المنظور الإسلامي على أهمية الرقابة كوظيفة رئيسية في المؤسسات من جهة وبين العبد وربّه من جهة أخرى، حيث قال الله تعالى في محكم التنزيل: (وَكَانَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ رَقِيبًا).^(١) والرقابة من المنظور الإسلامي كانت تعرف بقاعدة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وأن الأساس في عملية الرقابة هي الخوف من الله والعمل بإتقان وتفاني للقاء الله عز وجل، حيث قال الله تعالى في كتابة العزيز: (وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ).^(٢) والرقابة الربانية هي أساس فكرة الرقابة من المنظور الإسلامي. كما أكدت السنة النبوية المطهرة على فكرة الرقابة حيث أن الرقابة على المؤسسات هي من صنع الإنسان التي أراد الله بها أن يقوم الإنسان بالدور الرقابي باعتباره خليفة الله في الأرض حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (الدين النصيحة قالوا لمن يارسل الله قال: لله ولرسوله ولأئمة

(١) سورة الأحزاب، آية رقم ٥٢

(٢) سورة التوبة، آية رقم ١٠٥

المسلمين وعامتهم).^(١) كما أن الرقابة في الإسلام تفترض أيضاً تصحيح ومعالجة الإحراجات، حيث أن الهدف منها هو التقويم وليس الكشف عن الأخطاء الإدارية فقط، حيث قال النبي صلى الله عليه وسلم: (من رأى منكم منكراً، فليغيره بيده، فإن لم يستطع، فبلسانه، فإن لم يستطع، فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان).^(٢) وبالتالي فإن وظيفة الرقابة في الإسلام هي من أهم الوظائف التي أراد الله عز وجل أن يفرضها على عباده لتحسين مستوي إنتاجهم ولضمان الإتقان والتفاني في العمل).^(٣)

ثانياً : مشكلة الدراسة :

تعد إدارة التغيير من أهم الأساليب الإدارية التي يفضل ممارستها عند تطبيق أي تغيير لما لها من انعكاسات ايجابية على تحسين تطبيقه وضمان وصوله إلى الأهداف المسطرة وتجاوز أهم الصعوبات، وعليه لابد من التفكير ملياً في تطبيق هذا الأسلوب لتحسين عملية تنفيذ تغيير الإدارة، ومواجهة مختلف المعوقات التي تحول دون السير الحسن له، وهذا ما تدعو إليه هذه الدراسة والتي جاءت للتأكيد على أهمية ممارسة إدارة التغيير في مؤسسات التعليم العالي عند تطبيق الرقابة، لأن فرضه قانونياً لا يكفي لضمان نجاحه، بل يجب ممارسته في إطار تنظيمي محكم وفق إدارة فعالة تسهر على السير الحسن لجميع مراحله، وهذا ما توفره إدارة التغيير، لكن باعتبار مؤسسات التعليم العالي لها مميزات الخاصة فإن التعامل معها يتطلب دراسة الواقع ووضع حلول تتناسب مع طبيعتها، وفي ظل

(١) رواية مسلم وأبوداود.

(٢) رواه مسلم.

(٣) سورة الشرح، آية رقم ٧-٨.

تعدد نماذج إدارة التغيير ستحاول هذه الدراسة أن تقدم نموذجاً يساعد على تحسين تطبيق الرقابة في إدارة التغيير في ال مؤسسات التعليم العالي، ويكون بمثابة موجه للإصلاحات القادمة التي تتطلب إدارة تغيير تتناسب مع طبيعة هذه المؤسسات وطبيعة البيئة الليبية.

وتبذل مؤسسات التعليم العالي دوراً كبيراً في توصيل رسالة العلم والمعرفة في كافة ربوع ليبيا، وبالرغم مما تشهده مؤسسات التعليم العالي من تطور إلا أنّ مؤسسات التعليم العالي الليبي تمر بالعديد من التحديات من بينها ما أشار إليه تقرير منظمة اليونسكو الصادر في عام ٢٠١٨م الذي أشار إلى أن قطاع التعليم العالي في ليبيا قد أنفق الكثير من الأموال من أجل تطوير المنظمات التعليمية^(١) كما أشار التقرير أنّ الإفئقار في وجود الرقابة كأساس في مؤسسات التعليم العالي أدى إلى بروز الكثير من المظاهر من بينها اللجوء إلى التعليم الخاص وتضرر مؤسسات التعليم العالي بسبب تردي الظروف الأمنية والسياسية في البلاد مما انعكس سلباً على التغيير في ال مؤسسات التعليم العالي. كما أشار عطية (٢٠٢٠) في دراسته أن مؤسسات التعليم العالي من أبرز المؤسسات التي تحصل على دعم من الدولة إلا أن النظام الرقابي في تلك المؤسسات يدعو إلى الشك بشكل عام. حيث تواجه مؤسسات التعليم العالي في ليبيا العديد من التحديات من بين تلك التحديات ضعف الرقابة في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، ولقد أشار

(١) مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية، تقرير دراسة اليونسكو لتمويل التعليم العالي في الدول العربية، المكتب الإقليمي، بيروت، لبنان، (٢٠١٨)، ص ١٩-٢٠.

تقرير منظمة الشفافية العالمية أن ليبيا الصادر لعام ٢٠١٦ أن ترتيب ليبيا ١٧٠ بين دول العالم.^(١)

وهو ما يعني أن ليبيا من أكثر من ٧ دول في العالم في تفشي الفساد في العالم وذلك وفقاً لتقرير ديوان المحاسبة الصادر في عام ٢٠١٨.^(٢) وبالرغم مما تمر به البلاد من تردي للأوضاع الأمنية والسياسية فإنه قد ورد في تقرير هيئة الرقابة الإدارية لعام ٢٠١٩ أن الرقابة داخل المؤسسات أصبحت شكلية لا قيمة لها وأن الرقابة ليس لها دور فعلى وذلك بالرغم من وعي كافة الجهات والمؤسسات من أهمية وجود الرقابة ومن أداء عملها على الوجه الأمثل.^(٣)

ومن خلال تقييم نظام الرقابة الداخلية كما ذكر التقرير الصادر ٢٠٢١ عن ديوان المحاسبة الليبي تبين وجود ضعف في نظام الرقابة الداخلية، وبالتالي فإن مؤسسات التعليم العالي ليست بعيدة عن تردي الأوضاع الرقابية في تلك المؤسسات، حيث تفتقر مؤسسات التعليم العالي للتطبيق الصارم للقوانين وأن هناك تهاون ملحوظ في تطبيق القوانين بشكل عام، مما يؤدي إلى تأخر التغيير في

(١) تقرير ديوان المحاسبة في ليبيا. تقرير الفساد الإداري في مؤسسات التعليم العالي الليبية. (٢٠١٧).

(٢) ديوان المحاسبة، التقرير السنوي لعام ٢٠١٧م حول واقع قطاع التعليم، طرابلس، ليبيا، (٢٠١٨)، ص ٦٥٦-٧٢٤، متاح على الموقع :

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

(٣) تقرير هيئة الرقابة الإدارية، التقرير السنوي لعام ٢٠١٨، طرابلس، ليبيا، (٢٠١٩)، ص ٥١-٥٨. متاح على الموقع الإلكتروني /<http://raqaba-ly.com/>

(٤) التقرير السنوي عن العام لعام ٢٠٢١م للسلطة التشريعية بالدولة الليبية. ص 625.

إدارة مؤسسات التعليم العالي بشكل واضح وبصفة خاصة في الهيكل التنظيمي، حيث أن الهيكل التنظيمي في ظل ضعف الرقابة لا يمكنه اختيار قيادات مؤسسات التعليم العالي وليستطيع تفعيل القوانين واللوائح مما يؤدي إلى تعطيل تسيير الأعمال داخل مؤسسات التعليم العالي.

ثالثا : أهداف الدراسة

1. التعرف على وجهة النظر الإسلامية في الرقابة على التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بليبيا بالجامعات الليبية
2. إيضاح أثر الأساليب الرقابية المطبقة على التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية
3. استكشاف أثر مطابقة الأداء على التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.
4. إيضاح أثر التنظيم الإداري الإسلامي على التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بليبيا بالجامعات الليبية
5. تبيان أثر التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية على التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية

رابعا : أهمية الدراسة

تمثلت أهمية الدراسة في النقاط التالية:-

1. تعتبر الدراسة مهمة للغاية حيث تقوم بالمساهمة في تبسيط واقع مؤسسات التعليم العالي في ليبيا وخاصة الخلل في الأساليب الرقابية المطبقة في مؤسسات التعليم العالي عامة وفي جامعة بنغازي بصفة خاصة.
2. تساهم الدراسة في التعرف على كيفية تطبيق الرقابة في مؤسسات التعليم العالي من خلال التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية و بروز سيطرة التنظيم الإداري الإسلامي على مؤسسات التعليم العالي للمساهمة في عملية التغيير.

٣. تساهم هذه الدراسة على التعرف على مكامن القوة والضعف في معايير مطابقة الأداء ومدى تأثيرها على التغيير في مؤسسات التعليم العالي.
٤. تسلط الدراسة الضوء على وجهة النظر الإسلامية في استخدام الرقابة الذاتية وإحياء فكرة الخوف من الله وخاصة للعاملين وذلك للحصول على التغيير المنشود بالجامعات الليبية (جامعة بنغازي وعمر المختار والنجم الساطع).
٥. تسعى الدراسة إلى إبراز دور الهيكل التنظيمي كأحد أهم المرتكزات في عملية التغيير والذي من خلاله يمكن تفعيل الرقابة بشكل إيجابي بالجامعات الليبية (جامعة بنغازي وعمر المختار والنجم الساطع).
٦. تسلط الدراسة الضوء على الإبداع وتكنولوجيا المعلومات كأحد أبرز أدوات التغيير التي يجب على الجامعات الليبية (جامعة بنغازي وعمر المختار والنجم الساطع) العمل عليهم من أجل تفعيل الرقابة، كما أن الدراسة تركز على إمكانية استخدام الرقابة لتحقيق تنمية الموارد البشرية بجامعة بنغازي، حيث أن الهدف من الرقابة ليس التشديد فحسب إنما قدرة الجامعة على تطويع الرقابة في تحقيق تنمية الموارد البشرية بشكل واضح.

نموذج الدراسة :

الشكل رقم ١ يوضح نموذج الدراسة المستخلص من واقع الادبيات

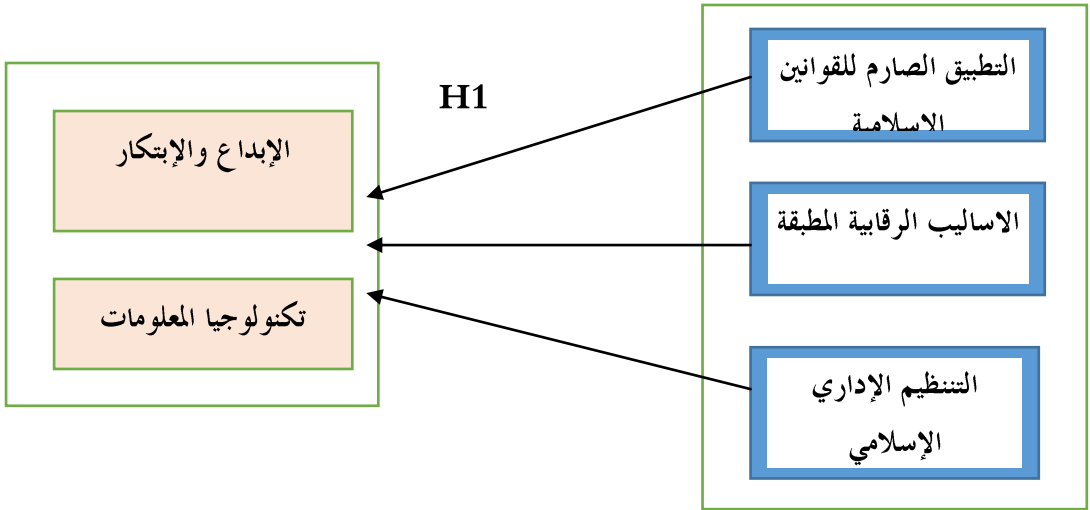
المستقل

المتغير

المتغير التابع

التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية

الرقابة



٦- فرضيات الدراسة :

خامساً: العلاقات بين المتغيرات :

١- العلاقة بين التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي

هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة بين الرقابة بمتغيراتها الفرعية وبين التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي. أشارت دراسة بوسلف (٢٠١٦) عن وجود علاقة بين الرقابة التنظيمية دورها في تحسين أداء العمال. حيث استخدمت الباحثة متغير الرقابة كمتغير مستقل، كما استخدمت متغير التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية كمتغير فرعي من المتغير المستقل في دراستها. وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة الحالية قد اعتمدت على متغيرات هذه الدراسة بشكل كبير. وأشار أحمد (٢٠١٧) أن هناك علاقة بين الرقابة الإدارية وكفاءة الأداء الوظيفي، حيث استخدم أحمد (٢٠١٧) في دراسته متغير الرقابة كمتغير مستقل واستخدم متغير التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية كمتغير فرعي من المتغير المستقل. كما استخدم عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في دراستهم عن التغيير في المؤسسات الرياضية متغير الهيكل التنظيمي والإبداع والابتكار وتكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية كمتغيرات فرعية من المتغير التابع التغيير في المؤسسات. حيث اعتمدت الدراسة الحالية على دراسة عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في المتغير التابع. وبناء على ما تقدم فإنه يمكن صياغة الفرضية الأولى كما يلي:

الفرضية الأولى: يوجد علاقة إحصائية بين التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

٢. العلاقة بين الأساليب الرقابية المطبقة والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي

هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة بين الرقابة بمتغيراتها الفرعية وبين التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي. أشارت دراسة بوسلف (٢٠١٦) عن وجود علاقة بين الرقابة التنظيمية دورها في تحسين أداء العمال. حيث استخدمت الباحثة متغير الرقابة كمتغير مستقل، كما استخدمت متغير الأساليب الرقابية المطبقة كمتغير فرعي من المتغير المستقل. وأشار أحمد (٢٠١٧) أن هناك علاقة بين الرقابة الإدارية وكفاءة الأداء الوظيفي، حيث استخدم أحمد (٢٠١٧) في دراسته متغير الرقابة كمتغير مستقل واستخدم متغير الأساليب الرقابية المطبقة كمتغير فرعي من المتغير المستقل. كما استخدم عبد العزيز وآخرون (٢٠١٦) في دراستهم عن التغيير في المؤسسات الرياضية متغير الهيكل التنظيمي كمتغير فرعي من المتغير التابع للتغيير في المؤسسات. كما استخدم عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في دراستهم عن التغيير في المؤسسات الرياضية متغير الهيكل التنظيمي والابداع والابتكار وتكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية كمتغيرات فرعية من المتغير التابع للتغيير في المؤسسات. حيث اعتمدت الدراسة الحالية على دراسة عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في المتغير التابع. وبناء على ما تقدم فإنه يمكن صياغة الفرضية الأولى كما يلي:

الفرضية الثانية: يوجد علاقة إحصائية بين الأساليب الرقابية المطبقة والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

٣. العلاقة بين مطابقة الأداء والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي

هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة بين الرقابة بمتغيراتها الفرعية وبين التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي. أشارت دراسة بوسطف (٢٠١٦) عن وجود علاقة بين الرقابة التنظيمية دورها في تحسين أداء العمال. حيث استخدمت الباحثة متغير الرقابة كمتغير مستقل، كما استخدمت متغير مطابقة الأداء كمتغير فرعي من المتغير المستقل. وأشارت دراسة بوزرنان (٢٠١٧) أن هناك علاقة بين تأثير للرقابة الإدارية على الأداء الوظيفي. واستخدم بوزرنان (٢٠١٧) متغير الرقابة الإدارية كمتغير مستقل واستخدم معه مطابقة الأداء كمتغير فرعي من المتغير المستقل. كما استخدم عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في دراستهم عن التغيير في المؤسسات الرياضية متغير الهيكل التنظيمي والإبداع والإبتكار وتكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية كمتغيرات فرعية من المتغير التابع التغيير في المؤسسات. حيث اعتمدت الدراسة الحالية على دراسة عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في المتغير التابع. وبناء على ما تقدم فإنه يمكن صياغة الفرضية الأولى كما يلي:

الفرضية الثالثة: يوجد علاقة إحصائية بين مطابقة الأداء والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

٣. العلاقة بين التنظيم الإداري الإسلامي والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي

هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة بين الرقابة بمتغيراتها الفرعية وبين التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي. حيث أشار على (٢٠١٦) في دراسة عن الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي. استخدم على (٢٠١٦) الرقابة

كمتغير مستقل، كما استخدم أيضاً التنظيم الإداري الإسلامي كمتغير فرعي من المتغير المستقل الرقابة. كما أن بوطبه (٢٠١٦) قد استخدم متغير التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي كمتغير تابع حيث استخدم نفس متغيرات الدراسة الحالية متغير الهيكل التنظيمي والإبداع والإبتكار وتكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية كمتغيرات فرعية من المتغير التابع التغيير في المؤسسات. استخدم عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في دراستهم عن التغيير في المؤسسات الرياضية متغير الهيكل التنظيمي والإبداع والإبتكار وتكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية كمتغيرات فرعية من المتغير التابع التغيير في المؤسسات. حيث اعتمدت الدراسة الحالية على دراسة عبد العزيز وآخرون (٢٠١٧) في المتغير التابع. وبناء على ما تقدم فإنه يمكن صياغة الفرضية الأولى كما يلي:

الفرضية الرابعة: يوجد علاقة احصائية بين التنظيم الإداري الإسلامي والتغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

١.١١ نظرية الدراسة (التغيير في المؤسسات وفقاً لتطور نظريات الإدارة)

من المؤكد أن المؤسسات تسير بشكل عام في إطار من المتغيرات الخارجية من تغيير تكنولوجي وبيئي وما ينتج عن ذلك التغيير من تغير أذواق المستهلكين. ولقد أشار مؤسس النظرية فريدريك تايلور مؤسس النظرية العلمية أن التغيير في المؤسسات لا بد أن يكون لصالح العمل أو بعبارة أخرى الاستغلال الأمثل للعمال بشكل كامل. أما المدرسة الكلاسيكية فقد ركزت على النظرة المنطقية من خلال إدخال بعض المبادئ الإدارية كما بدأت نظرية التغيير على فكرة أن السلطة تكون من جانب واحد ثم بعد ذلك طرأت العديد من التغيرات على نظرية التغيير في إدارة

المؤسسات من بينها أن الإقرار بتقاسم السلطة بين المشاركين في العمل الواحد.^(١) كما برزت العديد من الأصوات المنادية بأن الفكرة الأبرز هو فكرة تفويض السلطة لأحد الذين وقع عليهم الإختيار لتحمل مسؤولية المنظمة بشكل كامل. أما ماكس فيبر فكان يركز على فكرة البيروقراطية في المؤسسات وأن صاحب القرار هو أعلى شخص في السلطة ولا يمكن مناقشته في قرارات التغيير التي يتخذها. ولقد تعرضت هذه النظريات للانتقادات حيث أثبتت النظرية السلوكية أن الإدارة دائماً تبنى على ما يمكن القيام به من سلوك داخل المؤسسات، أي أن التغيير ليس قراراً عشوائياً وهو ما جاء به أيضاً التون مايو. وتهدف هذه النظريات للوقوف على أسباب التغيير في المؤسسات ومن يملك قرار التغيير في المؤسسات. أما النظرية الكلاسيكية الحديثة فقد أشارت إلى فكرة الإدارة بالأهداف أو بعبارة أخرى أن المؤسسات تقوم بالتغيير إذا كان التغيير يصب في مصلحة المؤسسات في المقام الأول.

٧- الإطار النظري والدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي أشارت بشكل واضح إلى العلاقة بين الرقابة والتغيير في إدارة المؤسسات، بوجود العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي أشارت إلى أثر الرقابة والتغيير في إدارة المؤسسات، كما أن هناك العديد من الأوراق البحثية المنشورة وغير المنشورة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الرئيسية ومتغيرات الدراسة الفرعية ويمكن استعراض تلك الدراسات كالتالي:

(١) النجار، فريد، التغيير والقيادة التنظيمية محاور الإصلاح الإستراتيجي في القرن الحادي والعشرون. الدار الجامعية، الإسكندرية، (٢٠٠٧)، ص ٧٠.

المحور الأول: الرقابة

١- دراسة قريرة، عبد المنعم صالح ابونيران والفيض، أنبية صالح علي. (٢٠٢٠). واقع إدارة الأزمة في التعليم العالي بليبيا دراسة ميدانية على جامعة سبها، ورقة بحثية منشورة، مجلة العلوم البحتة والتطبيقية، قسم الموارد البشرية، كلية التجارة والعلوم السياسية، جامعة سبها، ليبيا. (١)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع إدارة الأزمة في التعليم العالي بليبيا وخاصة في جامعة سبها، وتكمن مشكلة الدراسة في تدهور إدارة الأزمة في التعليم العالي في ليبيا، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على إدارة الأزمة في التعليم العالي بليبيا. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع إدارة الأزمة في التعليم العالي بليبيا. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن واقع إدارة الأزمة في وزارة التعليم العالي بليبيا نتيجة تدهور الظروف الأمنية، ولقد استفادت الدراسة الحالية إلى العديد من النتائج من بينها التعرف على واقع إدارة الأزمة في التعليم العالي بليبيا، إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير المستقل الرقابة وتناول المتغير التابع التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية فضلاً عن تناول البيئة المبحوثة.

(١) قريرة، عبد المنعم صالح ابونيران والفيض، أنبية صالح علي. واقع إدارة الأزمة في التعليم العالي بليبيا دراسة ميدانية على جامعة سبها، ورقة بحثية منشورة، مجلة العلوم البحتة والتطبيقية، قسم الموارد البشرية، كلية التجارة والعلوم السياسية، جامعة سبها، ليبيا، (٢٠٢٠)، ص ٨٠

٢- دراسة سلامة، طارق عبد النبي. (٢٠١٩). واقع إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة من وجهة نظر مدراء المكاتب، ورقة بحثية منشورة، مجلة كلية الآداب شعبة الإدارة والتخطيط التربوي فرع درنة، ليبيا. (١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة من وجهة نظر مدراء المكاتب. وتكمن مشكلة الدراسة في تدهور واقع إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة الليبية من وجهة نظر مدراء المكاتب. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة من وجهة نظر مدراء المكاتب. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن واقع إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة من وجهة نظر مدراء المكاتب متدهور بسبب المشاكل الأمنية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة توسيع دراسة إدارة الأزمات لكافة القطاعات في ليبيا. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لإدارة الأزمات، إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير المستقل وتناول المتغير التابع وتناول البيئة المبحوثة.

٣- دراسة جيلالي، فاطمة بلحاج وبن علي، سعاد. (٢٠١٩). أثر إدارة التغيير في تحسين الأداء المؤسسي دراسة حالة مؤسسة باتيميتال، رسالة

(١) سلامة، طارق عبد النبي، واقع إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة من وجهة نظر مدراء المكاتب، ورقة بحثية منشورة، مجلة كلية الآداب شعبة الإدارة والتخطيط التربوي فرع درنة، ليبيا. (٢٠١٩).

ماجستير غير منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة التغيير في تحسين الأداء المؤسسي في مؤسسة باتيميتال. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني أثر إدارة التغيير مما يؤثر سلباً على الأداء المؤسسي في مؤسسة باتيميتال. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على إدارة التغيير ودورها في تحسين الأداء المؤسسي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر إدارة التغيير في الأداء المؤسسي في مؤسسة باتيميتال الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية بين إدارة التغيير على الأداء المؤسسي في مؤسسة باتيميتال الجزائرية، ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تحسين أداة إدارة التغيير بما يطور الأداء المؤسسي. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لإدارة التغيير، إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغيرات المستقلة الرقابة والمتغيرات التابعة التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية وتناول البيئة المبحوثة الجامعات الليبية.

٣ – دراسة نيوترا. (٢٠١٩).^(١)

Nyotera, G. O., & Muturi, W.(2019). Challenges of Change Management in the Organization: A Case of Nyamira County Assembly in Kenya, IJARKE PEER REVIEWED JOURNAL Vol. 1, Issue 4 May – Jul.

(1)Nyotera, G. O., & Muturi, W.(2019). Challenges of Change Management in the Organization: A Case Of Nyamira County Assembly in Kenya, IJARKE PEER REVIEWED JOURNAL Vol. 1, Issue 4 May – Jul.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديات إدارة التغيير في المنظمة في مقاطعة نياميرا في كينيا. وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف إدارة التغيير وعدم قدرتها على مواجهة التطورات الواقعة في المنظمة. وتبرز أهمية إدارة التغيير من خلال إمكانية إدارة التغيير إحداث تطورات كبيرة في المؤسسة بشكل جذري. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل تحديات إدارة التغيير في المنظمة وخاصة في مقاطعة نياميرا في كينيا. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك تحديات كبيرة تواجه إدارة التغيير في المنظمة وتشمل تحديات داخلية وتحديات خارجية. وأوصت الدراسة بضرورة تقديم كافة أشكال الدعم لإدارة التغيير في المؤسسات للوصول إلى الإستخدام الأمثل لتلك الإدارة. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة من خلال التعرف على الإطار النظري لإدارة التغيير إلا أنها تختلف عنها في أن الدراسة الحالية تركز على إدارة استخدام الرقابة كمتغير مستقل فضلاً عن اختلاف البيئة المبحوثة بالجامعات الليبية.

٥- دراسة الزابي، أحمد عبد العزيز وبن مارني، نورمازمالي. (٢٠١٨). الرقابة القضائية على القرارات الإدارية في الشريعة والقانون، ورقة بحثية منشورة، جريدة الراصد للقضايا الإسلامية المعاصرة، الإصدار الثالث، العدد (٢). هدفت الدراسة إلى التعرف على الرقابة القضائية ومدى تأثيرها على القرارات الإدارية في الشريعة والقانون. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني دور الرقابة مما أدى إلى بروز التأثير السلبي على القرارات الإدارية. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الرقابة القضائية ودورها في تعزيز القرارات الإدارية. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الرقابة القضائية في علاقتها مع القرارات الإدارية. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من

بينها أن الرقابة القضائية لها دور كبير في التأثير على القرارات الإدارية في الشريعة والقانون. ولقد أوصت الدراسة أن الرقابة القضائية لابد من التوسع في تطبيقها من أجل التأثير القرارات الإدارية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للرقابة الإدارية وعلاقتها بترشيد القرارات الإدارية. إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير التابع والبيئة المبحوثة بالجامعات الليبية.

٦- دراسة أحمد، إحسان محمد البدوي. (٢٠١٧). دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء الوظيفي دراسة حالة وزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة ولاية الجزيرة بالسودان، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، جامعة الجزيرة، السودان.^(١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء الوظيفي بوزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة في ولاية الجزيرة بالسودان. وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف دور الرقابة الإدارية مما انعكس سلباً على الأداء الوظيفي بوزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة. وتبرز الدراسة في التعرف على دور الرقابة الإدارية وتأثيرها على الأداء الوظيفي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء الوظيفي بوزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة في ولاية الجزيرة بالسودان. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن علاقة إحصائية بين الرقابة

(١) أحمد، إحسان محمد البدوي، دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء الوظيفي دراسة حالة وزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة ولاية الجزيرة بالسودان، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، جامعة الجزيرة، السودان. (٢٠١٧).

الإدارية وكفاءة الأداء الوظيفي بوزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة. وأوصت الدراسة بضرورة دعم الرقابة الادارية وتشديد القوانين على المؤسسات الحكومية والوزارية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة من خلال التعرف على الإطار النظري للرقابة الإدارية إلا أنها تختلف عنها في أن الدراسة الحالية تركز على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية كمتغير تابع فضلاً عن اختلاف البيئة المبحوثة بالجامعات الليبية.

٧- دراسة بوزرنان، كمال. (٢٠١٧). تأثير عملية الرقابة الإدارية في الأداء الوظيفي للعمال دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز رويسو، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خبضر بسكرة، الجزائر.^(١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير عملية الرقابة الإدارية في الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز بالجزائر. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني تأثير الرقابة الإدارية على الأداء الوظيفي. وتبرز الدراسة في التعرف على تأثير عملية الرقابة الإدارية في الأداء الوظيفي للعمال. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور تأثير عملية الرقابة الإدارية في الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز بالجزائر. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية بين الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز. وأوصت الدراسة بضرورة دعم الأساليب الرقابية المطبقة في المؤسسات

(١) بوزرنان، كمال، تأثير عملية الرقابة الإدارية في الأداء الوظيفي للعمال دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز رويسو، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خبضر بسكرة، الجزائر. (٢٠١٧).

الجزائرية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة من خلال التعرف على الإطار النظري للرقابة الإدارية إلا أنها تختلف عنها في أن الدراسة الحالية تركز على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية كمتغير تابع فضلاً عن اختلاف البيئة المبحوثة بالجامعات الليبية.

٨ – دراسة عبد الرحمن. (٢٠١٧).^(١)

Abd Rahman, Siti Syuhada, Shamsudin, Suhaily Md, (2017) Self-Control and Its Implications Towards Academic Performance, Attarbawiy: Malaysian Online Journal of Education, Vol. 1, No. 2, 68-72.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة وانعكاسه على الأداء الأكاديمي. وتكمن مشكلة الدراسة في عدم تطبيق الرقابة بشكل صحيح مما ينعكس سلباً على الأداء الأكاديمي. وتبرز أهمية الدراسة من خلال الدور الذي تمارسه في سبيل القيام بالرقابة على الوجه الأمثل في المؤسسات الأكاديمية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور الرقابة وانعكاسه على الأداء الأكاديمي. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية بين الرقابة والأداء الأكاديمي. ولقد أوصت الدراسة بأنه يجب تطبيق الرقابة على الأداء في المؤسسات التعليمية كافة سواء المؤسسات الأكاديمية أو الثانوية أو ما هو أقل من ذلك. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في

(1)Abd Rahman, Siti Syuhada, Shamsudin, Suhaily Md, (2017) Self-Control And Its Implications Towards Academic Performance, Attarbawiy: Malaysian Online Journal of Education, Vol. 1, No. 2, 68-72.

الإطار النظري للرقابة. إلا أنها تختلف عنها في استخدام التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية وتختلف عنها أيضاً في البيئة المبحوثة في الجامعات الليبية

المحور الثاني: التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي

١- دراسة احنين، محسن صويلح سعيد، (٢٠١٧)، إدارة التغيير في الإسلام (دراسة تحليلية في البناء الإداري للمدينة المنورة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم)، رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، إندونيسيا.^(١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة التغيير في الإسلام وبصفة خاصة منذ عهد الرسول صلى الله عليه وسلم. وتكمن مشكلة الدراسة في دور إدارة التغيير في الإسلام وإمكانية التغيير في الإسلام. وتبرز أهمية الدراسة من خلال التعرف على المنظور الإسلامي للتغيير في الإسلام. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي لوصف إدارة التغيير في الإسلام. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أنه يمكن أن يكون هناك تغيير لصالح مصالح الدولة الإسلامية. وأوصت الدراسة بضرورة التعمق في معرفة إدارة التغيير في الإسلام في مجتمع المدينة والجمع بينه وبين المجتمع المكي. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لإدارة التغيير في الإسلام إلا أن الدراسة الحالية تركز على أثر الرقابة على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية بالجامعات الليبية.

(١) احنين، محسن صويلح سعيد، إدارة التغيير في الإسلام (دراسة تحليلية في البناء الإداري للمدينة المنورة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم)، رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، إندونيسيا، (٢٠١٧).

٢- دراسة المبروك، فرج. (٢٠١٧). التعليم العالي في ليبيا الواقع والآفاق، ورقة بحثية منشورة، مؤتمر أزمة الجامعات الليبية التحديات والآفاق، العدد الأول، تونس. (١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم العالي في ليبيا بين الواقع والآفاق. وتكمن مشكلة الدراسة في تدهور التعليم العالي في ليبيا نتيجة العديد من العوامل من بينها العوامل السياسية والظروف الأمنية التي تمر بها البلاد. وتبرز أهمية الدراسة في أهمية التعليم العالي والمؤسسات التعليمية الليبية التي تقوم على بمهمة نقل العلم والمعرفة والثقافة لكل من يرغب بطلب العلم. واتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور التعليم العالي في إيجاد حلول للارتقاء بمستويات التعليم في المؤسسات التعليمية الليبية. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن التعليم في المؤسسات الليبية يحتاج إلى تضافر كل الجهود من أجل إعادة إحياء تلك المؤسسات من جديد. ولقد أوصت الدراسة بضرورة الأخذ بالتجربة السنغافورية أو اليابانية أو البولونية في التعليم. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على العديد من التجارب العالمية الخاصة بالتعليم إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسة في دراسة أثر الرقابة على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية بالجامعات الليبية.

٣- دراسة أرحومة، موسى. مسعود. (٢٠١٧). الفساد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا (الأسباب، الصور، الآثار، آلية المكافحة)،

(١) المبروك، فرج، التعليم العالي في ليبيا الواقع والآفاق، ورقة بحثية منشورة، مؤتمر أزمة الجامعات الليبية التحديات والآفاق، العدد الأول، تونس، (٢٠١٧).

المؤتمر الأول حول مكافحة الفساد في ليبيا، مركز البحوث والاستشارات، جامعة بنغازي، قاعة مجلس النواب، البيضاء، ليبيا.

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفساد الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا، والاسباب التي أدت إلى الفساد الأكاديمي والدوافع وصور الفساد وآليات مكافحته. وتكمن مشكلة الدراسة في تفاقم مشكلات الفساد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على مشكلات التعليم العالي في ليبيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الفساد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن الفساد الأكاديمي له دور سلبي على مؤسسات التعليم العالي في ليبيا. ولقد أوصت الدراسة بضرورة استمرار تطبيق الرقابة على مؤسسات التعليم العالي في ليبيا. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للفساد الأكاديمي إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغيرات المستقلة والتابعة وتناول البيئة المبحوثة بالجامعات الليبية.

٤- الفاخري، مصطفى محمد أبوخطوة، سالمة. (٢٠١٦). واقع التعليم العالي في ليبيا، مشكلاته الرئيسية، الأسباب وسبل العلاج، مجلة الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية، المجلد الأول.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم العالي في ليبيا والتعمق في مشكلاته الرئيسية والأسباب التي أدت إليه وطرق العلاج، وتكمن مشكلة الدراسة في تدهور واقع التعليم العالي في ليبيا وتفاقم مشكلاته الرئيسية، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على واقع التعليم العالي في ليبيا. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع التعليم العالي في ليبيا، ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن مشكلة الإنفلات الأمني وعدم

الإستقرار السياسي من أبرز المشكلات التي تواجه واقع التعليم العالي في ليبيا بشكل واضح وملحوس. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تطبيق معايير الرقابة وخاصة داخل الجامعات الليبية، ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على واقع الفساد داخل مؤسسات التعليم العالي الليبية. إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة والبيئة المبحوثة بالجامعات الليبية.

٥- دراسة عبد العزيز، محمد فوزي، وآخرون. (٢٠١٦). دراسة تحليلية لواقع إدارة التغيير لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا، ورقة بحثية منشورة، مجلة جامعة ألبانيا. جمهورية مصر العربية.^(١)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة التغيير لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا بجمهورية مصر العربية. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني دور إدارة التغيير لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا بجمهورية مصر العربية. وتبرز أهمية الدراسة من خلال أهمية دور إدارة التغيير لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا بجمهورية مصر العربية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف واقع إدارة التغيير لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا بجمهورية مصر العربية. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن واقع إدارة التغيير لدى القيادات الرياضية متدني نتيجة عدم وجود تمويل بشكل كافي. ولقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور الرقابة على إدارة التغيير في المؤسسات

(١) عبد العزيز، محمد فوزي، وآخرون. (٢٠١٦). دراسة تحليلية لواقع إدارة التغيير لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا، ورقة بحثية منشورة، مجلة جامعة ألبانيا. جمهورية مصر العربية.

الرياضية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لإدارة التغيير، كما استفادت أيضاً في التعرف على المتغيرات الفرعية للمتغير التابع الهيكل التنظيمي والإبداع والإبتكار وتنمية الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسة في وجود الرقابة كمتغير مستقل والبيئة المبحوثة عن بالجامعات الليبية.

أهمية وأهداف الرقابة

تبرز أهمية الرقابة في المؤسسات من خلال المهام الوظيفية التي تمارسها الجهة الرقابية من أعمال سواء أعمال مالية أو أعمال إدارية. وتعتبر الرقابة الوظيفة الرئيسة الرابعة للإدارة ومن خلالها يمكن تحقيق الأهداف والخطط الاقتصادية بالإضافة إلى وظائف الإدارة الأخرى وتعتبر التخطيط والرقابة وظيفتين متلازمتين تعتمد كل منهما على الأخرى ولذلك فإن الرقابة تلعب دوراً مهماً في مساعدة المدراء.⁽¹⁾

وأشار على (٢٠١٦) أن الوظائف الإدارية تفرض اختلافاً كبيراً عن أعمال المراجعة المالية، حيث أن طبيعة الأعمال الإدارية كثيرة ومتشعبة ويستلزم معها استحضار القوانين واللوائح وتطبيقها جنباً إلى جنب في عملية المراجعة والرقابة، أما أعمال الرقابة المالية والمتعلقة بمراجعة الميزانيات والأمور المالية فإن أعمال المراجعة بها تتطلب إمام من نوع خاص، ولا يمكن لأية جهة أن تمارسها إلا الجهات التي لديها هذه النوعية من خبره المالية وخاصة في أعمال المالية العامة والمحاسبة والمراجعة والتدقيق الخارجي، الأمر الذي يشير إلى أن اخلاف

(1) Kathryn. Batrol and David martin "Management" McGRAW-Hill, INC (1991 , P 595).

طبيعة الرقابة هي التي تحدد أهمية الرقابة في حد ذاتها.^(١) ويمكن القول أن الرقابة ترتبط ارتباطاً كبيراً بنتائج أعمال كافة الإدارات أو بعبارة أخرى فإنه لا يمكن قبول نتائج الأعمال سواء خسارة أو ربح في الإدارات العاملة في أي مؤسسة إلا بعد اتمام عملية المراجعة والتدقيق بشكل واضح وكامل، وبما يدع مجالاً للشك أن يكون هناك أخطاء مهنية أو سهواً أدى إلى نسيان تطبيق معيار من معايير الرقابة المالية أو الإدارية، وبالتالي فإن صدور تقرير المراجعة أو الرقابة النهائي يعني استكمال عملية الرقابة بشكل كامل وأن العاملين قد تطابقت نتائج أعمالهم مع التقارير النهائية التي تصدر بشكل كبير. وتبرز أهمية الرقابة من خلال إبراز دور الهيكل التنظيمي وعلى رأسهم القيادات الإدارية العليا في التواصل مع الجهات الرقابية والعمل معهم بشفافية مطلقة وتوضيح كافة الجوانب الإدارية والمالية المتعلقة بالرقابة. ويرى الباحث أن الرقابة تعتبر الجانب الأبرز داخل المؤسسات، إلا أن وجود إدارة التفتيش والرقابة الداخلية قد تشير إلى عدم قدرة تلك الإدارة على كشف الانحرافات أو التجاوزات بشكل موسع، حيث أن الإدارة جزء لا يتجزأ من نشاط الشركة، إلا أن الواقع أن وجود هذه الإدارة قد يمنع أو يحد من وجود اختلالات هيكلية في معايير العمل في حد ذاته وبالتالي فإن العمل على أهمية الرقابة الداخلية تساهم في دعم عمل المنظمة بشكل كبير أكثر من أداء الرقابة الخارجية التي بدورها تكشف الانحرافات وتحاسب وفقاً للقوانين المعمول

(١) على، مرح ظاهر شكري حسن. (٢٠١٦). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين،

بها. وأكد تاجوري (٢٠١٥) أن أهداف الرقابة تبرز من خلال مساعدة الإدارة العليا على كشف الأخطاء المهنية للعاملين ومنح الفرصة لتصحيح تلك الأخطاء دون تعرض أحد العاملين للمساءلة القانونية بشكل كبير، حيث العاملين في الشؤون الإدارية أو الشؤون المالية غالباً يتعرضون لمثل هذه النوعية من الأخطاء المهنية التي لو تم رصدها بواسطة الجهات الرقابية المركزية سوف يتم رفض العمل وإحالته للقضاء وصدر تقارير غير مرضيه بحق الإدارة العليا وقد يؤدي إلى تعرض العديد من العاملين إلى التحقيق بشأن وجود أخطاء مهنية جسميه،

الرقابة من المنظور الإسلامي

جاء الدين الإسلامي بدستور كامل للحياة في جميع جوانبها كما ورد في قوله تعالى: "ما فرطنا في الكتاب من شيء" ، وعليه فقد وضع الإسلام أسس الرقابة العامة والمحاسبة للمسلم فرداً كان أم أمة، وجعل الرقابة على مستوى الدولة الإسلامية وظيفة من وظائف الإدارة العليا ومن مسؤولياتها في تحقيق العدل والأمن، وجعلها أيضاً الأساس لإيجاد المجتمع الإسلامي والمدخل لصالح الأمة ونهضتها، كما أكد الإسلام على أن مسؤولية الرقابة مسؤولية المسلمين جميعاً، قال تعالى: "كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر وتؤمنون بالله"

ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "من رأى منكم منكراً فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيمان"

أشار ذياب وآخرون (٢٠١٤) أن الرقابة تعتبر ضرورية وحتمية من المنظور الإسلامي،^(١) وتعتبر الرقابة صفة وأسم من أسماء الله الحسني حيث أن الله هو

(١) ذياب وآخرون. المرجع السابق، ص ٩٥

الرقيب على أفعال البشر، كما شدد القرآن الكريم على فكرة الرقابة حيث أن الله رقيب على العباد حيث قال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالرَّحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا).^(١) ولقد شددت السنة النبوية على أهمية ممارسة الرقابة على النفس حيث قال أمير المؤمنين عمر ابن الخطاب: (حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوا أعمالكم قبل أن توزن عليكم فإنه أهون عليكم في الحساب غدا أن تحاسبوا أنفسكم قبل يوم القيامة وتزينوا للعرض الأكبر).^(٢) ولقد قال الله تعالى: (وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَائِرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّا أُمٌّ أَمْثَالِكُمْ ۗ مَا فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ۗ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ).^(٣) فالرقابة من وجهة النظر الإسلامية يقع مسؤوليتها على القيادات الإدارية التي تقوم على باختيار الأصلح لتولي تلك المسؤولية، حيث قال الله تعالى: (كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ).^(٤) وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (من رأي منكم منكراً فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيمان). ولقد قال الله تعالى في محكم التنزيل: (وَالَّذِينَ آمَنُوا وَاتَّبَعَتْهُمْ ذُرِّيَّتُهُمْ بِإِيمَانٍ أَلْحَقْنَا بِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَمَا أَلَتْنَاهُمْ مِنْ عَمَلِهِمْ

(١) سورة النساء، آية رقم ١

(٢) سلامة، السيد مراد. (٢٠١٧). حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا. مقال منشور، شبكة

الألوكة، بتاريخ ٢١ ديسمبر، <https://www.alukah.net/sharia/0/123927/>

(٣) سورة الأنعام، آية رقم ٣٨

(٤) سورة آل عمران، آية رقم ١١٠

مَنْ شَيْءٍ عِ كُلِّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِيْنٌ).^(١) كما أن الله عز وجل قد أشار إلى ممارسة الرقابة الجماعية استناداً لقول الله تعالى: (وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ).^(٢) كما شددت السنة النبوية المطهرة على أهمية الرقابة الجماعية حيث ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم: (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعي عن ابن عمر - رضي الله عنهما - قال: سمعت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - يقول: كلكم راع، وكلكم مسؤول عن رعيته: الإمام راع ومسؤول عن رعيته، والرجل راع في أهله ومسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته؛ فكلكم راع ومسؤول عن رعيته).^(٣) كما أن الله عز وجل قد أشار في القرآن الكريم على أهمية ممارسة الرقابة الإدارية حيث قال تعالى في كتابة العزيز: (وَأَنْ أَحْكَمَ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ). ومن جانب آخر فإن نيب (٢٠١٤) أشارت إلى أن وظيفة الرقابة في الإسلام تتطلب توافر الأمانة والخوف من الله والتقوى في القول والفعل والعمل حيث قال الله تعالى في القرآن الكريم: (والله بما تعملون بصير).^(٤)

مهاور ومغيرات الرقابة

١- التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية

(١) سورة الطور، آية رقم ٢١

(٢) سورة التوبة، آية رقم ٧١

(٣) السنة النبوية المطهرة، مسند الإمام أحمد، المكتبة الإسلامية.

(٤) سورة البقرة، آية رقم ١١٠

التطبيق الصارم للقوانين هو القيام بتطبيق القوانين داخل المؤسسة دون السماح بحدوث خروقات بشكل واضح وذلك لفترات زمنية طويلة.^(١) لدى نجد التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية يزيد من سرعة إنجاز المهام وفي الوقت المحدد وتنظيم العمل وكذا الالتزام بالمهام وبالتالي زيادة إنتاجية الموارد البشرية، إضافة إلى أن المشرف يراقب أداء العمال خطوة خطوة لا سيما إذا تعددت المهام والعمال جدد ليست لديهم الخبرة الكافية لإنجاز المهام الصعبة.

مفهوم التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية

إن التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية هو الأخذ بنصوص القوانين واللوائح والتعليمات حرفياً وتطبيقها على العاملين داخل المؤسسات بشكل مباشر وعدم السماح بتجاوز تلك القوانين واللوائح ومن يخالف ذلك يتعرض للمساءلة القانونية.^(٢) وأشار أحمد (٢٠١٧) أن التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية هو تطبيق القوانين الإسلامية حرفياً دون وجود استثناء من القاعدة بحيث يخضع من يقوم بالإستثناء من تلك القوانين إلى اللوائح التي تعاقب العاملين على خرقهم تلك القواعد. ويتفق الباحث مع مفهوم أحمد (٢٠١٧) حيث أن التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية هو تطبيق القوانين واللوائح بمهنية شديدة بحيث يتعرض من يخالف تلك القوانين إلى لائحة العقوبات المنصوص عليها أيضاً داخل الشركات. وبالرغم من اتفاق الباحث مع المفهوم الذي أقره أحمد (٢٠١٧) والمفهوم الذي أقره المحجوبي فإنه يمكن القول أن المؤسسات الحكومية في أغلب الدول العربية والإسلامية غالباً ما تنهون في الأمور الإدارية مما قد يعجز معه التطبيق الصارم

(١) أحمد، إحسان محمد البدوي. المرجع السابق، ص ٦٢

(٢) أحمد، إحسان محمد البدوي. المرجع السابق، ص ٩٥

للقوانين وكذلك فإن هناك بعض الحالات التي لا يمكن معها التطبيق الصارم للقوانين والتي يجب أن يستعمل فيها التغافل في حالة الموظف المثالي الذي قد يتعرض لظروف طارئة ولا تسمح له الظروف بالالتزام في بعض الجوانب الإدارية الغير جوهرية، وبالتالي فإن التطبيق الصارم للقوانين سوف يكون ضار جداً بموظف أو عامل مؤثر بشكل كبير، الأمر الذي يجب معه التنازل عن التطبيق الصارم للقوانين وإبراز بعض المرونة الفكرية تجاه تلك المواقف.

٢- الأساليب الرقابية المطبقة

تأخذ الأساليب والأدوات الرقابية العديد من الأشكال، بعضها بسيط وأساسي في الرقابة والبعض الآخر أكثر تعقيدا وتشعبيا ويعتمد بصفة خاصة على استخدام الحاسبات الالية المتقدمة في تطبيقه، وتقيس بعض هذه الأساليب عدد من المؤشرات التي تحكم الأداء الكلي للمنشأة وسلامة المركز المالي ومدى تمتع المنشأة بمركز متميز بين منافسها، بينما يركز البعض الآخر على قياس كفاءة الأداء في الوظائف المختلفة للمنشأة .

وبالرغم من اختلاف المقاييس والأدوات الرقابية في تصميمها وفيما تقيسه، إلا أن كل منهم يسعى إلى تحقيق نفس الهدف وهو تحديد الانحرافات عن الأداء المخطط حتى يتسن للإدارة إتخاذ ما تراه مناسبا من إجراءات تصحيحية، وكما سبق الإشارة فإن توقيت الرقابة يعتمد على طبيعة النشاط المفترض قياسه وطبيعة الأداء الرقابية نفسها.

وأشار أحمد (٢٠١٧) أن الأساليب الرقابية المطبقة تساعد الأجهزة الرقابية الخارجية في التأكد من سلامة الإجراءات والجوانب المالية والإدارية على أنها مطابقة تماما للمعايير المعمول بها في المؤسسة بشكل لا يرقى إليه الشك. وبالرغم من اتفاق الباحث مع أحمد (٢٠١٧) في أن الأساليب الرقابية المطبقة تحقق حالة

من التأكد واليقين بسلامة الإجراءات الإدارية من الأخطاء المهنية الشائعة إلا أن وجود تلك الأخطاء المهنية لاتعد خطأ في حد ذاته، فالأجهزة الرقابية الخارجية غالباً ما تصدر تقارير من شأنها أن تساهم في إظهار عملية المراجعة والمراقبة في مؤسسة ما وأن عملية الرقابة قد أسفرت عن اكتشاف أخطاء مهنية وأن لجنة الرقابة قامت بمراجعة تلك الأخطاء مع الإدارة المختصة وأنه جاري معالجة تلك الأخطاء المهنية، وبالتالي فإنه أمر عادي ومقبول في الأعمال الإدارية داخل المؤسسات، أما الأخطاء المالية أو الأمور التي يوجد بها شبهة الفساد المالي والإداري فإن الجهات الرقابية الخارجية غالباً ما تحيل إلى الأجهزة القضائية في حالة ثبوت الشك والريبة من قيام الإدارة أو أحد أفرادها بالتواطؤ في إبرام صفقات أو وجود فواتير ليس لها سند قانوني وغير مستوفيه الشروط، مما يدفع تلك الأجهزة الرقابية لاتخاذ اللّازم من إجراءات في سبيل حماية المال العام وحماية المؤسسة من انهيار النظام الإداري المعمول به في المؤسسة بشكل واضح وملموس.

مفهوم الأساليب الرقابية المطبقة :

اختلف علماء الإدارة في تحديد مفهوم محدد للأساليب الرقابية المطبقة، حيث أشار أحمد (٢٠١٧) أن الأساليب الرقابية المطبقة هي تلك الطرق والوسائل التي يمكن من خلالها فرض تطبيق الرقابة في مؤسسة ما وذلك بغرض تفعيل الرقابة في نظام إداري مستخدم خلال فترة زمنية معينة. أما بوسفط (٢٠١٦) فقد أشار إلى أن الأساليب الرقابية المطبقة هي تلك الطرق والمعالجات الفنية والإدارية التي يتم استخدامها في النظام الإداري من أجل التأكد من انضباط المعايير الإدارية في

المؤسسة خلال فترة زمنية محددة.^(١) ويتفق الباحث مع ما اشار إليه أحمد (٢٠١٧) في أن الأساليب الرقابية هي الطرق والوسائل التي يمكن فرض تطبيقها في مؤسسة ما، كما اشترط في مفهومه أنه يتم استخدامها خلال فترة زمنية معينة، والحقيقة أن أساليب الرقابة يكون متعارف عليها في المؤسسات العامة بصفة خاصة، وبالتالي فإن الموظفين على دراية وإدراك كامل بالأساليب الرقابية المستخدمة وهو ما يضعف فكرة تطبيقها خلال فترة زمنية معينة. ويتفق الباحث مع مفهوم أحمد (٢٠١٧) فقد أشار إلى أهمية أن تحقق الأساليب الرقابية الانضباط والتأكد من سلامة المعايير التي تدير عليها المؤسسة. وبالتالي فإنه الباحث يرى أنه يمكن تعريف الأساليب الرقابية المطبقة بأنها الطرق والأساليب والحلول الفنية والإدارية التي تستخدم داخل النظام الإداري للمؤسسة للتأكد من انضباط المعايير الإدارية وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة المنشودة، ويلاحظ أن هذا المفهوم قد سلط الضوء على فكرة تحقيق أهداف المؤسسة مع فكرة انضباط المعايير التي تدير عليها المؤسسة، حيث أن سلامة الإجراءات تدفع نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

مطابقة الأداء :

إن الهدف من عملية تقويم الأداء هو تعديل وتحسين وتطوير الأداء في المؤسسة، ولأجل الوصول إلى عملية تقويم للأداء حتى تعطي ثمارها لا بد من إيجاد طريقة مناسبة لتقويم الأداء في المؤسسة المطلوب تقويمها ومن ثم الانتقال إلى عملية التقويم على اختلاف مراحلها ابتداءً بتحديد الأهداف وانتهاءً بإجراءات حساب المعايير اللازمة للتقويم وحساب القيمة النهائية

(١) أ المرجع السابق، على، مرح ظاهر شكري حسن. (٢٠١٦)، ص ١٢٠

للأداء تتأتى أهمية عملية تقويم الأداء من عملية التقويم كونها جزءاً مهماً فيها وبالنظر لكون عملية التقويم تعتبر من لب وظيفة السيطرة في المؤسسات ولهذا كانت عملية الوصول إلى قيمة إجمالية لأداء مهمة بهذا المستوى وفضلاً عن أهمية تقويم الأداء فهناك أهمية أخرى تتمثل في المقارنات على اختلاف أشكالها سواءً كانت مع القويم القياسية للأداء أم مع قويم الأداء لشركات أخرى أو لنفس الشركة لسنوات سابقة.^(١)

(١) محمد عبد الزهرة المحسن، ساجد مهدي عمران، رائد سليم عبد علي، إيجاد معادلة لتقويم الاداء في شركات وزارة الاسكان والتعمير، مجلة الهندسة والتكنولوجيا، المجلد ٢٨، العدد ١١، ٢٠١٠م، ص ٥٤٥

المطلب الأول

مفهوم مطابقة الأداء

هناك خلاف واضح بين علماء الإدارة في مفهوم مطابقة الأداء حيث أشار أحمد (٢٠١٧) أن مطابقة الأداء هو القيام بوضع معايير يمكن من خلالها مطابقة أداء العاملين حسب المعايير الموضوعة سلفاً بحيث تكون تلك المطابقة هي الأساس الذي يحصل العاملون من خلاله على الأجور والعطايا.^(١) وأكد بوسفط (٢٠١٦) أن مطابقة الأداء هي مجموعة من المعايير أو ما تسمى معايير تقييم الأداء التي يستخدمها الشؤون الإدارية في تقييم أداء العاملين خلال فترة زمنية محددة.^(٢) وبالرغم من أن الباحث يتفق مع ما أشار إليه أحمد (٢٠١٧) بشأن تحديد معايير واضحة يمكن للمدير المباشر أن يقوم بعملية الرقابة والتقييم على العاملين في المؤسسة إلا أن أحمد (٢٠١٧) قد أغفل أن تتم هذه العملية خلال فترة زمنية محددة، حيث من الشائع أن تتم هذه العملية في نهاية كل سنة مالية، حيث تقوم المؤسسة باختيار مجموعة من العاملين الذين يتعاونوا مع المدير المباشر بواسطة أمر إداري وذلك للعمل على تقييم رقابة العاملين خلال فترة زمنية معينة، ويمكن القول أن المؤسسات الحكومية غالباً ما تختار نهاية السنة المالية في شهر يوليو من أجل القيام بعملية تقييم الأداء ومطابقة المعايير، وبالتالي وبناء على ما تقدم فإن الباحث يتبنى مفهوم مطابقة أداء العاملين حيث هي تلك المعايير والأساليب والطرق التي يمكن من خلالها مطابقة معايير أداء العاملين بحيث تكون الأساس الذي يحصل العاملون من خلاله على الأجور

(١) أحمد، إحسان محمد البدوي، المرجع السابق، ص ٤٥

(٢) بوسفط، آمال، المرجع السابق، ص ١٢

والعطايا وذلك خلال فترة زمنية معينة وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة في الأجل القصير والطويل.

التنظيم الإداري الإسلامي :

يُعدّ التنظيم الإداري الإسلامي من الوظائف الأساسية لأية إدارة في أية مؤسسة أو حركة إذ يهتم التنظيم الإداري الإسلامي بتقديم الوسائل التي تضبط عمل الفرد سواء بصفة فردية أم جماعية بما يتوافق مع تعاليم الشريعة الإسلامية والتي من خلالها يستطيع توفير الجهد والإكثار من فعاليته.

من المؤكد أن الله عز وجل قد حث المؤمنين على الاهتمام بالتنظيم الإداري الإسلامي، والعمل على مساعدة التنظيم الإداري الإسلامي في أداء أعمالهم حيث قال الله عز وجل: (وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ).^(١) عن أبي هريرة قال، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَىٰ مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ، وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ، وَيَتَدَارَسُونَهُ فِيمَا بَيْنَهُمْ؛ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ، وَغَشِيَتْهُمُ الرَّحْمَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ أَبْطَأَ بِهِ عَمَلُهُ لَمْ يُسْرِعْ بِهِ نَسَبُهُ).^(٢) فالتنظيم الإداري الإسلامي يتعاون أفراده مع بعضهم البعض سواء تنظيماً رسمياً أو غير رسمياً وذلك من

(١) سورة التوبة، آية رقم ١٠٥

(٢) رواية مسلم، حديث رقم ٢٦٩٩

أجل تحقيق أهداف المنظمة بشكل واضح. ولقد أوضح الحديث الشريف أن التنظيم الإداري الإسلامي كأحد الأساليب الرقابية المستخدمة في المؤسسات تحتاج إلى التعاون بين أفراد التنظيم ومد يد العون والإمداد بالمعلومات وإذا كان هناك خطأ لأحد الزملاء ويمكن حله بدون أن يكون هناك فضح لهذا الزميل فليفعل الزملاء وليختاروا أحسن الأساليب وأفضل العبارات للنصح فيما بينهم بشكل كبير. كما أشار الحديث الشريف أن التدريب المستمر والمحاولات الكثيرة هي التي تخلق بيئة صالحة للتعامل بين أفراد التنظيم بشكل واضح. كما أشار الحديث الشريف أن التوكل على الله سر نجاح التنظيم الإداري الإسلامي في إنهاء المهام الإدارية المكلف بها هذا التنظيم لتحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب.^(١)

مفهوم التنظيم الإداري من منظور إسلامي :

يُعدّ التنظيم أداة من أدوات الإدارة التي تُستخدم من أجل ضمان تحقيق الأهداف، والحقيقة أن التنظيم يُعدّ جزءاً من العملية الإدارية، وقد تعددت التعاريف للتنظيم الإداري بتعدد الباحثين والكتّاب في هذا المجال.

أشار حموني وعبد الله (٢٠١٨) إلى أن التنظيم الإداري هو ذلك النظام الإداري المتكامل الذي يحتوي بداخله على كافة الأساليب الرقابية المستخدمة داخل المنظمة ويستطيع التأقلم مع بيئة العمل الداخلية بما يحقق أهداف المنظمة.^(٢)

(١) نياض وآخرون. (٢٠١٤). أثر تطبيق مبادئ الرقابة الذاتية في الإسلام على أداء الأطباء والمرضى دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية الأردنية، ورقة بحثية منشورة، مجلة المنهال، ص ٩٠

(٢) حموني، عائشة وعبد الله وهيبية. (٢٠١٨). الرقابة ودورها في تحسين الكفاءة المهنية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة أدرار، جمهورية الجزائر الشعبية الديمقراطية،

وبالرغم من أن الباحث يتفق مع مفهوم حموني وعبد الله (٢٠١٨) في أن التنظيم الإداري كيان إداري متكامل إلا أنه يختلف معه في أن هذا الكيان الإداري قد لا يمكنه التأقلم مع بيئة الأعمال الخارجية حيث تتحدد البيئة الخارجية وفقاً لأساليب الرقابة الخارجية فقط، أما حموني وعبد الله (٢٠١٨) فقد أشار إلى أن التنظيم الإداري هو أحد النظم الإدارية المتكاملة التي تحتوي على أساليب إدارية تنظيمية قادرة على العمل داخل المؤسسات بشكل واضح ويمكنها أن تحقق أهداف المؤسسة بشكل مباشر. ويتفق الباحث مع حموني وعبد الله (٢٠١٨) في أن التنظيم الإداري لديه أساليب إدارية تنظيمية، إلا أن حموني وعبد الله (٢٠١٨) قد أغفل أن هناك أساليب رقابية داخل التنظيم الإداري قادرة على تحقيق الاضباط الوظيفي المنشود. وبالتالي فإن الباحث يرى أن التنظيم الإداري هو أحد أبرز النظم الإدارية المتكاملة التي تحتوي على العديد من الأساليب الإدارية التنظيمية والرقابية التي يمكنها العمل داخل وخارج المنظمة بشكل واضح وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة في أقصر وقت ممكن.

٣- أهمية التنظيم الإداري الإسلامي :

تتمثل أهمية تعريف مفهوم التنظيم الإداري فيما يقدمه من عملية توجيه إلى العاملين داخل المنظمة بهدف تحقيق المهام. والنتائج المطلوب تحقيقها، وتحديد الإمكانيات والتكاليف التي تحتاجها تلك المنظمة من أجل تحقيق أهدافها، بما يوفر لها الكثير من التكاليف أيضاً.

أشار أحمد (٢٠١٧) أن التنظيم الإداري يعد في غاية الأهمية للعديد من النقاط يمكن إجمالها كالتالي:^(١)

(١) علي، مرح ظاهر شكري حسن، المرجع السابق، ص ٨٥

- ١- يتميز التنظيم الإداري بإمكانية الخروج من البيروقراطية الإدارية إلى تفعيل فكرة الرقابة من خلال الأجهزة الرقابية الداخلية والخارجية.
- ٢- يسلط التنظيم الإداري الضوء على الرقابة الداخلية باعتبار أن أدائها يساهم في ضبط وتحسين الإجراءات الإدارية داخل المنظمات بشكل كبير.
- ٣- يقوم التنظيم الإداري على التعامل مع الجهات الرقابية الخارجية دون ارباك لكافة الإدارات من أجل الحفاظ على إنسابية العمل داخل المؤسسة.
- ٤- يساهم التنظيم الإداري في التنسيق بين كافة الإدارات ومتابعتها بشكل كبير ومراجعة المعايير الوظيفية والمهنية كل فترة زمنية.
- ٥- يقوم التنظيم الإداري بتمثيل المنظمة تمثيلاً كاملاً في حالة وجود تعاقدات أو مناقصات أو توريدات خارجية لما يحتويه هذا التنظيم من أساليب رقابية تمكنه من تطبيق المعايير المهنية بحرفية شديدة.
- ٦- يسعى التنظيم الإداري إلى تخفيف حدة الفوضى في القرارات الإدارية ويساهم في تعزيز قدرات الأفراد داخل الوحدات الإدارية المختلفة.
- ٧- يساهم التنظيم الإداري في تحقيق أهداف المنظمة قصيرة وطويلة الأجل بشكل سريع للغاية لما يتميز به التنظيم الإداري رقابياً .
- ٨- يساهم التنظيم الإداري في خفض التكاليف من خلال الاشتراك في لجان المناقصات والممارسات والعطاءات لما له من خبرة كبيرة في التعامل مع الأسعار والتكاليف وتحديد جودة المنتجات والخامات.

أهمية التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية العالي

يكن أهمية التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية العالي من حيث قدرة تلك المؤسسات التعليمية على تدارك الواقع الإداري الذي تمر به المؤسسات في الوقت الراهن. حيث أشار الكردي (٢٠١٦) أن المؤسسات التعليمية العالي قد تطورت

تطوراً ملحوظاً وأن السياسة الإدارية لا بد أن تتطور مع تطور تلك المؤسسات التعليمية، ومن المؤكد أن التغيير من الأساليب النمطية في إدارة المؤسسات التعليمية العالي أمر مطلوب للغاية، حيث أن الأنماط واللوائح التي تقوم عليها تلك المؤسسات غالباً ما تكون لوائح قديمة أو تقليدية غير مواطبة لطبيعة المؤسسات التعليمية في الوقت الراهن، هذا الوقت الذي تجد فيه كل المؤسسات التعليمية ملزمة بتقديم خدماتها التعليمية والإدارية عبر شبكات التواصل الاجتماعي من خلال الإنترنت.^(١) وأكد الكردي (٢٠١٦) أن التغيير في المؤسسات يساهم في تغيير الأساليب الإدارية التقليدية التي تعود عليها الموظفين خلال فترة طويلة من الزمن، ويمكن من خلال تطوير تلك الأساليب أن يساهم الموظفين في استكشاف الأساليب والأنماط الإدارية الحديثة والعمل على تطويرها والحد من استخدام الأساليب والأنماط الإدارية القديمة، ويمكن القول أن التعود على استخدام الأنماط التقليدية في العمل قد يكون غير مرتبط بالتطور والحدثة وإنما يرتبط بشكل كبير برغبة القيادات الإدارية في المؤسسات الشمولية التقليدية على اتباع نمط وحيد في الإدارة وعدم الخروج على هذا النمط وبالرغم من أن هذا النمط لم يحقق أهداف المؤسسة وأن انتاجية العاملين سوف تتدهور مع مرور الوقت إلا أن القيادات الإدارية الموجودة في المؤسسة لم يمكنها أن تفعل أي شئ إلا القبول بتلك الأنماط القديمة والعمل عليها وهو ما يؤثر على انتاجية الموظفين مع مرور

(١) الكردي، زهير محمود. (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لتطوير قيادة التغيير في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة قطاع غزة في ضوء مبادئ التنمية المستدامة الجامعة الإسلامية دراسة حالة، ماجستير أصول تربوية، شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الإسلامية بقطاع غزة، فلسطين، ص ٣٠.

الوقت. كما تبرز أهمية التغيير في التعرف على مكامن القوة والضعف في الأساليب الإدارية القديمة والعمل على استبعاد الأنماط الغير سليمة والتي قد تؤدي إلى تعطيل سير العمل في المؤسسات بشكل عام، إلا أن القيادات الإدارية العليا في المؤسسات ذات الطابع البيروقراطي لايمكنها أن تقوم بنوع من الحداثة في الأساليب الإدارية في العمل، حتي وإن استعانت المؤسسة بأساليب تكنولوجية حديثة من شأنها أن تقوم بدور كبير في اختصار المراحل التي يمر بها الموظفين أثناء دور العمل اليومية، ومن الجدير بالذكر أن التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية.

مجتمع وعينة الدراسة :

حتى نستطيع دراسة ظاهرة معينة عن مجتمع لا بد من جمع البيانات عن هذه الظاهرة في ذلك المجتمع، ولأن جمع البيانات من جميع افراد المجتمع أمر صعب في كثير من الأحيان، فإننا نأخذ جزءاً منه يسمى بالعينة، وندرس هذه الظاهرة من خلال البيانات التي نجعلها من هذه العينة. وسناقش هنا إجراءات أخذ العينة، واختيارها وحجمها والموقع الجغرافي لها. حيث يعتبر تحديد العينة من أهم الخطوات في النهج الكمي نظراً للعملية المعقدة والإجراءات الدقيقة التي يجب اتخاذها للوصول الى العينة المناسبة للدراسة⁽¹⁾. فقد تؤدي عملية أخذ العينة الخاطئة الى حدوث تحيز وأخطاء في نتائج الدراسة.

ومن ناحية أخرى، هناك عدة عوامل تؤثر على اختيار العينة بشكل سليم، فالعينة لا يمكن ان تشمل مجتمع الدراسة بشكل كامل، وبالتالي فإن العينة

(1) W G Zikmund, "Business Research Methods 5th Edn Fort Worth,"

Tx: Harcourt Brace, 1997.

المأخوذة من مجتمع دراسة معين لن تكون متشابهة تماماً، بل قد يكون لهذه العينة بعض الأخطاء. حيث يعرف هذا الخطأ باسم "خطأ أخذ العينات". بالإضافة الى ذلك، يعتبر عامل تكلفة تجميع البيانات، والوقت المستغرق لتجميع البيانات بالإضافة الى طريقة التحليل الإحصائي للبيانات من العوامل الهامة التي تؤثر على الحجم المناسب للعينة^(١).

يتفق خبراء الإحصاء على أن الحجم الكبير لعينة الدراسة تعتبر مناسبة للتحليل العاملي (Factor analysis)^(٢). حيث يجب أن تكون العينة أكبر من ٢٠٠ من أجل ان تكون مناسبة للتحليل العاملي^(٣). في المقابل يقول بعض الخبراء ان حجم العينة المناسب يتم تحديده وفقاً لعدد اسئلة و فقرات الاستبيان اداة الدراسة.

بناءً على ذلك، اختار الباحث العينة العشوائية البسيطة بتوزيع الاستبانة على موظفي إدارة الرقابة وإدارة التفتيش والمراجعة من الجامعات المذكورة سابقاً لمعرفة خبرتهم وخبرتهم الرقابية في عملهم، وتعتبر هذه الطريقة مناسبة في اختيار العينة بحكم التجانس الوظيفي لأفراد عينة الدراسة بعملهم في هذه الجامعات.

(١) Saunders, M., P. Lewis, and A. Thornhill. "Research Methods for Business Student. ISBN: 978-0-273-70148-3." England: Pearson Education Limited (2007).

(٢) Kotler, Philip, and Gary Armstrong. "Principles of marketing. International edition." (1996).

(٣) Hair, Joseph F., Rolph E. Anderson, Barry J. Babin, and William C. Black. "Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)." (2010).

وتعرف العينة العشوائية البسيطة وهي العينة (الاحتمالية) والتي يتم اختيارها بصورة عشوائية من قبل الباحث لتلبية احتياجات بحثه ويتم اختيارها في حالة المجتمعات المتجانسة، حيث يختار الباحث المفردات بطريقة عشوائية^(١).

تقدير حجم عينة الدراسة :

تم تقدير حجم العينة بناء على مسح الباحث لأفراد عينة الدراسة من العاملين في الجامعات الثلاث الحكومية (جامعة بنغازي وعمر المختار والنجم الساطع). واستناداً إلى المعادلة الإحصائية من قانون (سيكاران، ٢٠٠٦) الذي ينص على أن عينة البحث تحسب بالطريقة الآتية:

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{p(1-p)}{N} + \frac{E^2}{SD^2}}$$

حيث أن :

n = حجم العينة المطلوبة.

N = حجم المجتمع (العدد الكلي للموظفين) = ١١٦٨

p = قيمة احتمالية تتراوح بين الصفر والواحد = (0.5).

E = الحد الأقصى للخطأ المسموح به في تحديد حجم العينة = (0.05).

SD = الدرجة المعيارية والقيمة الجدولية لدرجة الثقة، وهي تساوي (1.96)

عند مقابل درجة ثقة (95 %)

(١) صبري، عزام (٢٠٠٦). الإحصاء في التربية ونظام SPSS عمان: عالم الكتب الحديث.

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)}{\frac{0.5(1 - 0.5)}{900} + \frac{(0.05)^2}{(1.96)^2}}$$

$$n = 269.687$$

وبالتالي فإن حجم العينة المناسب يكون ٢٧٠ مستجيب وسوف يستند الباحث في الدراسة أيضاً على جدول (1970)، (Krejcie & Morgan) في اختيار العينة في حال معرفة عدد المجتمع الكلي والذي تبنته دراسة (2012)، (Eric & Others)، وكون أن عدد مجتمع الدراسة في التي تستهدفهم مشكلة البحث ٩٠٠ مفردة، وبناء على الجدول المذكور ستكون عينة البحث ٢٧٠ مفردة من مجتمع الدراسة الكلي التي سوف يستهدفها الباحث، للتوصل الى البيانات الأولية وأخذ آراءهم حول موضوع أثر الرقابة على التغيير في إدارة مؤسسات التعليم العالي من منظور إسلامي،

حيث قام الباحث بتوزيع ٣٥٠ إستبانة على العاملين بهذه الجامعات، تقريباً عبر الاولين (واتس أب، ايميل، فيس بوك)، وتم تصميم الاستبانة عبر برنامج Google Drive حيث تم التوزيع لأكثر من العدد المطلوب ٣٥٠ نظراً لان سوف يكون نسبة غير مسترجعة بناءً على أن دراسة^(١) بأن نسبة الاسترجاع من

(1) Ramayah, T., Yan, L. C., & Sulaiman, M. (2005). SME e-readiness in Malaysia: Implications for Planning and Implementation. *Sasin Journal of Management*, 11(1), 103-120.

١٠% إلى ٢٠%، إضافة إلى دراسة (١) الذي أشار إلى نسبة الاسترجاع في الدراسات الإنسانية والإدارية تكون ما بين ٢٠% إلى ٣٠%. وبما إن حجم عينة الدراسة المطلوبة في هذه الدراسة ٢٧٠ استبانة، لذي سيكون العدد التقريبي للاستبانات غير المسترجعة من ٧٠ إلى ٩٠ استبانة. الجدول رقم (٢.٤) يستعرض عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والصالحة ونسبة الاسترجاع.

جدول (٢.٤): عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة

والصالحة ونسبة الصالحة

م	اسم البنك	عدد العاملين	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات المستبعدة	عدد الاستبانات الصالحة	نسبة الاسترجاع
	المجموع الكلي	٩٠٠	٣٥٠	٢٧٥	٧٥	٢٧٥	٧٨%

(1)Ainin, S., Kamarulzaman, Y., Farinda, A. G., & Azmi, A. C. (2010, September). Business and entrepreneur characteristics influence on business performance of professional small medium enterprises. In European Conference on Innovation and Entrepreneurship (p. 31). Academic Conferences International Limited.

التوزيع الطبيعي للبيانات (Normality Data)

اختبار فرضيات الدراسة :

لاختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، لمعرفة مدى وجود علاقة ارتباطية وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للمتغيرات المستقلة (التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية، الأساليب الرقابية المطبقة، مطابقة الأداء، التنظيم الإداري الإسلامية) والمتغير التابع التغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، الإبداع والابتكار، تكنولوجيا المعلومات، تنمية الموارد البشرية).

اختبار صلاحية النموذج :

يتضح من معطيات الجدول رقم (٥) صلاحية النموذج المستخدم في اختبار العلاقة التآثرية للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع، حيث بلغت قيمة $F = 41.107$ بمستوى معنوية (0.0000) وهي أقل من 0.0001 ، مما يعني أن هذا النموذج بمتغيراته المستقلة نموذج معنوي صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع (التغير في إدارة المؤسسات التعليم العالي).

جدول رقم (٥) تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الفاء الإحصائي (F)	مستوى دلالة الاحصائية (F)
الانحدار الخطي	1512.536	1	1512.536	41.107	٠.٠٠٠
الخطأ المعياري	8058.116	219	36.795		
الإجمالي	9570.652	220			

القدرة التفسيرية للنموذج - معامل التحديد (R2)

أما فيما يتعلق بالقدرة التفسيرية لهذا النموذج، والتي توضح نسبة التغير في المتغير التابع التي تفسرها المتغيرات المستقلة، وبالرجوع إلى جدول ملخص النموذج Model Summary الذي يتضمن النتائج الخاصة بمعامل الارتباط R وكان مساوياً ٠.٧٧٦ ومعامل التحديد coefficient of determination الذي هو أهم مؤشر لنموذج الانحدار ويرمز له R2 و هو مربع معامل الارتباط ويعتبر مقياساً لجودة توفيق النموذج ونجد أنه -أي معامل التحديد ٠.٦٠ = R2 وهذا معناه أن المتغيرات المستقلة (التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية، الأساليب الرقابية المطبقة، مطابقة الأداء، التنظيم الإداري الإسلامي) تفسر وتشرح ٦٠% من التغييرات (أي التباينات أو الانحرافات الكلية) التي تحدث في قيم المتغير التابع، التغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي وهي علاقه جيدة و مرتفعة وقريبه من ١ الصحيح والباقي ٠.٤٠% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي أو أن هناك متغيرات مهمة لم تضمن في النموذج و على العموم كلما

اقتربت قيمة R^2 من ١٠٠% دل ذلك على جودة توفيق النموذج ، ويتصف معامل التحديد بأنه لو أضيف متغير مستقل للنموذج فإن قيمته سترتفع حتى لو لم تكن هناك أهمية للمتغير المستقل في النموذج حيث أن إضافة متغير مستقل إلى نموذج الانحدار يؤدي إلى زيادة R^2 بسبب زيادة مجموع المربعات العائدة إلى الإنحدار.

جدول رقم (٦) معامل الارتباط والتحديد لنموذج الإنحدار

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل	تقدير الخطأ المعياري
١	.776	.60٠	.597	.24582

إختبار صلاحية النموذج :

يتضح من معطيات الجدول (٧) صلاحية النموذج المستخدم في اختبار العلاقة التأثيرية للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع، حيث بلغت قيمة $F = ٤١.١٠٧$ بمستوى معنوية (٠.٠٠٠٠) وهي أقل من ٠.٠٠٠١، مما يعني أن هذا النموذج بمتغيراته المستقلة نموذج معنوي صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع (التغير في إدارة المؤسسات التعليمية).

جدول رقم (٧) تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الفاء الإحصائي (F)	مستوى دلالة (F) الإحصائية
الإندثار الخطي	24.189	3	8.063	133.432	.000
الخطأ المعياري	16.013	265	.060		
الإجمالي	40.202	268			

الفرضية الأولى: توجد علاقة وتأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية بين التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية والتغيير في إدارة المؤسسات التعليمية العالي بالجامعات الليبية.

من خلال نتائج الدراسة باستخدام مخرجات التحليل الإحصائي للانحدار الخطي المتعدد، أظهرت نتائج التحليل بوجود علاقة وتأثير إيجابي مباشر ذي دلالة إحصائية بين التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية و التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية العالي في الجامعات الليبية ، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيدة مع المعايير المحددة (Hair et al. 2010) وهي قيمة معامل الارتباط (path coefficient) تساوي ٠.١٩٢ وهي قيمة مقبولة وعلاقة إيجابية، وكانت قيمة t الاحصائية المحسوبة ٤.٤٠٤ وهي قيمة مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية ١.٩٦ ومستوى الدلالة المعنوية أقل من ٠.٠٠١ ، إذ بلغ مستوى الدلالة ٠.٠٠١ و يشير إلى أن التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية لها تأثير إيجابي ومباشر على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية العالي بالجامعات الليبية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة وتأثير سلبي ذات دلالة إحصائية بين الأساليب الرقابية والتغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد في الجدول رقم (٨) بوجود علاقة وتأثير سلبي (عكسي) ذي دلالة إحصائية بين الأساليب الرقابية المطبقة والتغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيدة مع المعايير المحددة (Hair et al. 2010) وهي قيمة معامل الارتباط (path coefficient) تساوي -0.087 وهي قيمة سالبة ومقبولة، وكانت قيمة t الاحصائية المحسوبة -2.232 وهي قيمة مقبولة وأكبر من القيمة الجدولية 1.96 ومستوى الدلالة المعنوية أقل من 0.001 ، إذ بلغ مستوى الدلالة 0.026 و مايشير إلى أن الأساليب الرقابية المطبقة حاليا في الجامعات الليبية، تؤثر سلبا على التغيير في إدارة هذه الجامعات.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة وتأثير ايجابي ذات دلالة إحصائية بين مطابقة الأداء والتغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد في الجدول رقم (٨) بوجود علاقة وتأثير ايجابي مباشر ذي دلالة إحصائية بين مطابقة الأداء والتغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيدة مع المعايير المحدده (Hair et al. 2010) وهي قيمة معامل الارتباط (path coefficient) تساوي 0.174 وهي قيمة جيدة ومقبولة، وكانت قيمة t الاحصائية المحسوبة 4.067 وهي قيمة جيدة وأكبر من القيمة الجدولية 1.96 ومستوى الدلالة المعنوية أقل من 0.001 ، إذ بلغ مستوى الدلالة 0.000 وهو مايشير إلى أن مطابقة وتقييم الأداء لها تأثير ايجابي و مباشر على التغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

الفرضية الرابعة : توجد علاقة وتأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الإداري الإسلامي والتغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

من خلال نتائج الدراسة باستخدام مخرجات التحليل الاحصائي للإندثار الخطّي المتعدد، أظهرت نتائج التحليل بوجود علاقة وتأثير إيجابي قويّ و مباشر ذي دلالة إحصائية بين التنظيم الإداري الإسلامي و التغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي في الجامعات الليبية ، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيدة مع المعايير المحدده (Hair et al. 2010) وهي قيمة معامل الارتباط (path coefficient) تساوي ٠.٦٦٨ وهي قيمة مرتفعة وذات تأثير إيجابي، وكانت قيمة t الاحصائية المحسوبة ١٥.٣٧٧ وهي قيمة مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية ١.٩٦ ومستوى الدلالة المعنوية أقل من ٠.٠٠١ ، إذ بلغ مستوى الدلالة ٠.٠٠٠ وهو مايشير إلى أن التنظيم الإداري الإسلامي لها تأثير إيجابي وقويّ على التغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بالجامعات الليبية.

جدول رقم (٨) نموذج الانحدار لتأثير أبعاد الرقابة على التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية العالي

النتيجة	مستوى دلالة (T)	قيمة (T) الحسوية تي	معاملات مقننة بيتا (Beta)	معاملات فير مقننة		النموذج
				الخطأ المعياري	بي (B)	
	.000	5.361		.212	1.136	الثابت
مؤثرة	.000	4.402	.192	.039	.170	التطبيق الصارم للقوانين الاسلامية
مؤثرة	.026	-2.232	-.087	.031	-.070	الأساليب الرقابية المطبقة
مؤثرة	.000	15.377	.668	.039	.599	التنظيم الإداري الاسلامي

المتغير التابع: التغيير في إدارة المؤسسات التعليمية العالي

الخاتمة والتوصيات

أولاً: مساهمة الدراسة

ومن ناحية المساهمات النظرية والعملية والتطبيقية، تم اختيار المتغيرات الرئيسية للدراسة: الرقابة بأبعادها الأربعة (التطبيق الصارم للقوانين، الإسلامية الاساليب الرقابية المطبقة، التنظيم الإداري الإسلامي) وأثرها على المتغير التابع التغيير في إدارة المؤسسات التعليم العالي بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات، الإبداع والإبتكار).

حيث أكدت نتائج الدراسة على إجماع و موافقة أفراد عينة الدراسة بأهمية جميع المتغيرات لدي وحصلت على متوسطات حسابية مرتفعة أكبر من (٤) ونسبة توافقية أكبر من (٨٠%)، دلالة على أهمية تطبيق هذه العوامل على أرض الواقع في إحداث التغيير في واقع الجامعات الليبية ومنها (جامعة بنغازي وعمر المختار والنجم الساطع)

إضافة إلى المساهمة التطبيقية، حيث أكدت نتائج الدراسة الحالية بوجود علاقة ذات تأثير إيجابي بين (التطبيق الصارم للقوانين الإسلامية ، الاساليب الرقابية المطبقة، التنظيم الإداري الإسلامي) والتغيير في إدارة المؤسسات التعليمي العالي بالجامعات الليبية. لذا يتوقع بأن تسهم الدراسة الحالية في مساعدة العاملين في الجامعات الليبية من موظفين وأكاديميين في عمل تغيير في إدارة هذه الجامعات باتخاذ نظام رقابي فعّال ومتطور يعمل على تحسين أداء العاملين ومن ثمّ تحسن أداء الجامعات الليبية ومنها الجامعات المذكورة سابقاً وتصنيفها عربياً وعالمياً من الجامعات العريقة والمتقدمة علمياً وبحثياً وأكاديمياً.

ثانياً: توصيات الدراسة :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بما يلي:

- ١- التأكيد على تبني وسائل الإعلام قضية تمويل الجامعات الليبية بشرق ليبيا وتناولها بشكل كبير وتحقيق مستوي عالي من الادراك بأهمية الحفاظ على مستقبل الشباب الراغبين في استكمال التعليم العالي
- ٢- العمل على استمرار الرقابة على أن توجه الضرائب لتمويل التعليم العالي بالجامعات الليبية.
- ٣- ترسيخ دور رجال الأعمال في المجتمع الليبي بشرق ليبيا ومنحهم امتيازات تفضيلية في حالة دعمهم للجامعات الليبية.
- ٤- توعية العاملين من خلال المحاضرات والندوات بالرقابة الذاتية و الخوف من الله ومراقبة مخالفة القوانين واللوائح المطبقة بالجامعات الليبية
- ٥- الاهتمام بتطبيق القوانين واللوائح الرقابية في الجامعات الليبية ودعمها بالتوعية الإعلامية من خلال المحاضرات والملصقات ووسائل التواصل الاجتماعي
- ٦- العمل على تنويع الأساليب الرقابية الحديثة في الجامعات الليبية من قبل إدارة الجامعة والعمل على تجنب الثغرات القانونية وبواطن الأمور الإدارية والرقابية التي تنعكس سلباً على أداء الجامعات
- ٧- تشجيع العاملين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول أساليب العمل ومشكلاته والإلتزام بما أمر الله ووضع معايير واضحة لتقييم أداء العاملين في الجامعات الليبية
- ٨- ضرورة إشراك العاملين صناعة القرارات، والاستفادة من الأفكار التي يقدمها العاملون في المستويات الدنيا حيث هم أقدر الناس على توليد أفكار جديدة بما يختص العمل ومعرفة المشاكل التي تواجه العمل وطرح الحلول لتلك المشاكل

٩- ضرورة تطوير أدوات الرقابة الإدارية في الجامعات الليبية للاستفادة من الهدف التي صممت من أجله لرفع مستوى الاعتماد عليها في ضبط العمل.

ثالثاً: الدراسات المستقبلية

سلطت الدراسة الضوء على دور الرقابة على إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية العالي ، إلا أن هناك العديد من الفرص للدراسات المستقبلية للتعرف على آليات ومرتكزات تمويل التعليم العالي بالجامعات الليبية.

١- إجراء المزيد من الدراسات على وحدات الرقابة الداخلية على جامعات ليبية أخرى ومقارنة النتائج لما لذلك من أثر إيجابي على تفعيل دور وحدات الرقابة في إحداث التغيير المنشود لهذه الجامعات

٢- تحليل وتقويم الممارسة الرقابية بمؤسسات التعليم العالي الليبي

المصادر والمراجع

المراجع العربية

١- القرآن الكريم

٢- السنة النبوية المطهرة، مسند الإمام أحمد، المكتبة الإسلامية

٣- أحمد، إحسان محمد البدوي. المرجع السابق، ص ٩٥ الدين النصيحة قالوا

: لَمَنْ يَرْسُولَ اللَّهِ؟ قال : لله ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم الراوي

تميم الداري | المحدث : الألباني | المصدر : تخريج كتاب السنة

الصفحة أو الرقم | 1089 : خلاصة حكم المحدث : إسناده جيد

التخريج : أخرجه مسلم (55)

٤- أحمد، إحسان محمد البدوي، دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء

الوظيفي دراسة حالة وزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة ولاية

الجزيرة بالسودان، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية،

جامعة الجزيرة، السودان. (٢٠١٧) <http://bib.univ->

[oeb.dz:8080/jspui/bitstream](http://bib.univ-oeb.dz:8080/jspui/bitstream)

٥- احنين، محسن صويلح سعيد، إدارة التغيير في الإسلام (دراسة تحليلية في

البناء الإداري للمدينة المنورة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم)،

رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية،

مالانج، إندونيسيا، (٢٠١٧). <http://theses.uin->

[malang.ac.id/12119/1/14711041.pdf](http://theses.uin-malang.ac.id/12119/1/14711041.pdf)

٦- بوزرنان، كمال، تأثير عملية الرقابة الإدارية في الأداء الوظيفي للعمال

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونغاز رويسو،

رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر. (٢٠١٧).

<http://bib.univ-oeb.dz:8080/jspui/bitstream/>

٧- بويديّة، نوال. (٢٠١٧). أثر إدارة الوقت على تحسين أداء العاملين في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة رغوة الجنوب

بتقّرت، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية

وعلوم التيسير، جامعة قاصدي مرباح، ورقّة، الجزائر.

<https://search.mandumah.com/Record/935477>

٨- حموني، عائشة وعبد الله وهيبّة. (٢٠١٨). الرقابة ودورها في تحسين

الكفاءة المهنية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة أدرار، جمهورية

الجزائر الشعبية الديمقراطية، ص ٣٦٥

<https://dspace.univ->

rar.edu.dz/jspui/handle/123456789/1536

٩- حوبحو، خديجة. (٢٠١٧). دور إدارة الوقت في التخفيف من ضغوط

العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم التجارية،

جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر

[http://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/a](http://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/download/5806/5559)

[rticle/download/5806/5559](http://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/download/5806/5559)

١٠- رايح، برباخ. (٢٠١٨). أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري

لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية

بالجزائر، رسالة دكتوراة منشورة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

<http://dspace.univ->

msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/5443

١١- زرع، فطيمة ونفريقنت، زليخة. (٢٠١٧). دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سون الغاز، ورقة بحثية منشورة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد الرابع، رقم ٦ سلامة، السيد مراد. (٢٠١٧). حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا. مقال منشور، شبكة الألوكة، بتاريخ ٢١ ديسمبر،

<https://www.alukah.net/sharia/0/123927>

١٢- سلامة، طارق عبد النبي، واقع إدارة الأزمات بقطاع التربية والتعليم بمدينة درنة من وجهة نظر مدارء المكاتب، ورقة بحثية منشورة، مجلة كلية الآداب شعبة الإدارة والتخطيط التربوي فرع درنة، ليبيا. (٢٠١٩).

<https://kenanaonline.com/users/tareqsalama33/posts/930519>

١٣- صبري، عزام (٢٠٠٦). الإحصاء في التربية ونظام SPSS عمان: عالم

[الكتب الحديث. https://www.noor-book.com/](https://www.noor-book.com/)

١٤- على، مرح طاهر شكري حسن. (٢٠١٦). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، ص ٩٨

https://scholar.najah.edu/sites/default/files/Marah%20Ali_0.pdf

- ١٥- الكردي، زهير محمود. (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لتطوير قيادة التغيير في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات قطاع غزة في ضوء مبادئ التنمية المستدامة الجامعة الإسلامية دراسة حالة، ماجستير أصول تربية، شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الإسلامية بقطاع غزة، فلسطين، ص ٣٠- <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-733347>
- ١٦- المبروك، فرج، التعليم العالي في ليبيا الواقع والآفاق، ورقة بحثية منشورة، مؤتمر أزمة الجامعات الليبية التحديات والآفاق، العدد الأول، تونس، (٢٠١٧).
<http://mdr.misuratau.edu.ly/bitstream/handle/>
- ١٧- جامعة العلوم الإسلامية الماليزية. ماليزيا
<https://huggingface.co/UBC-NLP/ARBERT/commit/>

المراجع الإنجليزية

- 1- Abd Rahman, Siti Syuhada, Shamsudin, Suhaily Md, (2017) Self-Control And Its Implications Towards Academic Performance, Attarabawiy: Malaysian Online Journal of Education, Vol. 1, No. 2, 68-72.
- 2- Ainin, S., Kamarulzaman, Y., Farinda, A. G., & Azmi, A. C. (2010, September). Business and entrepreneur characteristics influence on business performance of professional small medium enterprises. In European Conference on Innovation and Entrepreneurship (p. 31). Academic Conferences International Limited
- 3- Hair Jr, Joe F., Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, and Volker G. Kuppelwieser. "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research." European business review.(٢٠١٤)
- 4- Hair, J. F., Anderson, R. E., Black, W. B., & Tatham, R. L. Multivariate Data Analysis: Prentice Hall) .(٢٠١٠)

- 5- Hair, J. F., Anderson, R. E., Black, W. B., & Tatham, R. L. **Multivariate Data Analysis: Prentice Hall. (2010)**
- 6- Hair, Joseph F., Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. "Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance." *Long range planning* 46, no. 1-2 (2013): 1-12.
- 7- Hair, Joseph F., Rolph E. Anderson, Barry J. Babin, and Wiiliam C. Black. "Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)." (2010).
- 8- Kathryn. Batrol and David martin "Management" McGRAW-Hill, INC. 1991 , P 595.
- 9- Kotler, Philip, and Gary Armstrong. "Principles of marketing. International edition." (1996).
- 10-Nyotera, G. O., & Muturi, W.(2019). Challenges Of Change Management In The Organization: A Case Of Nyamira County Assembly In Kenya, IJARKE PEER REVIEWED JOURNAL Vol. 1, Issue 4 May – Jul.
- 11-Ramayah, T., Yan, L. C., & Sulaiman, M. (2005). SME e-readiness in Malaysia: Implications for Planning and Implementation. *Sasin Journal of Management*, 11(1), 103-120.
- 12-Saunders, M., P. Lewis, and A. Thornhill. "Research Methods for Business Student. ISBN: 978-0-273-70148-3." *England: Pearson Education Limited (2007)*.
- 13-Sekaran, U. "Towards a guide for novice research on research methodology: Review and proposed methods." *Journal of Cases of Information Technology* 8, no. 4 (2003): 24-35.
- 14-Sutharshini, B., Thevanes, N., & Arulrajah, A. A. (2019). Effective Time Management as a Tool for Individual and Organizational Performance in Financial Institutions. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 18(2).
- 15- W G Zikmund, "Business Research Methods 5th Edn Fort Worth," *Tx: Harcourt Brace, 1997*.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
١٠٨٧	المقدمة
١١٢١	المطلب الأول: مفهوم مطابقة الأداء
١١٣٩	الخاتمة
١١٤٢	المصادر والمراجع
١١٤٧	فهرس الموضوعات