واقع تطبيق معايير الحوكمة بالمجالس المحلية الليبية لتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية (دراسة تطبيقية على المجالس المحلية التابعة للعاصمة الليبية طرابلس)

أ.عبدالرازق علي العـــوامـــي*

الهيئة الليبية للبحث العلمي طرابلس

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق معايير الحوكمة في البلديات المحلية، لتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية بناءً على عدة معايير تمثلت في (العدالة، الشفافية،المساءلة، المشاركة، التقييم، الفاعلية)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: اختلاف آراء المبحوثين في تطبيق معايير الحوكمة مابين الإيجابية والمتدنية وأوصت الدراسة بتعزيز تطبيق المعايير الإيجابية، والنظر في تطبيق المعايير المتدنية داخل البلديات التي خضعت للدراسة.

الكلمات المفتاحية:

الحوكمة, التنمية المستدامة.

المقدمة:

تقدم أهداف التنمية المستدامة رؤية مستدامة عن التنمية الحضارية، وتكفل هذه الرؤية فرصاً متساوية لجميع المواطنين، وتضمن بيئة معيشية سليمة، كما أنها تركز على الصمود في وجه الأزمات والثغرات المناخية, ولطالما كانت البلديات مسؤولة على نحو مباشر عن تنفيذ عدد كبير من المهام لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وفقا لالتزامات الحكومات الوطنية (قضوم, 2020).

ولطالما كانت الحوكمة الجيدة من المداخل والأسس المهمة في تنمية الموارد البشرية، وتقييم الأداء, كذلك فإن الحوكمة الجيدة كفكرة، ومضمون تهدف إلى التنمية المستدامة من خلال تطبيق مجموعة من المعايير، أو كما يسميها البعض الأسس, والتي تتمثل في المشاركة، والمساءلة، والشفافية، وتعزيز دور القانون، والكفاءة، والفعالية, ولقد غدت الهيئات المحلية الكبرى من خلال الأعمال الخدماتية التي تقدمها عبر زيادتها كماً، ونوعاً تحتاج إلى تقييم الأداء من خلال تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة كأسلوب لتنمية الموارد البشرية، وتطوير، وتحديث، وتصحيح الأخطاء، والتي هي من متطلبات التنمية.

لذا ومن هذا المنطلق، فإننا في أمس الحاجة إلى تطبيق نظام رشيد تحتضنه بيئة مناسبة يكون لها القدرة على استيعابه، وتهيئة الظروف الملائمة لتجسيده على أرض الواقع, ولن نجد أفضل من البيئة المحلية لتكون الأقرب لتحقيق التطلعات المستقبلية بمعايير منظمة، من أجل الوصول إلى الهدف المنشود، وتحقيق تنمية مستدامة تلبي تطلعات الجيل الحاضر، وتلبي احتياجات الجيل القادم.

مصطلحات الدراسة:

الحوكمة:

يشار للحوكمة كونها تطبيق قواعد عامة، ومجردة على كافة الشركات، والمؤسسات الفردية، والعائلية، والجماعية، والوطنية, وتلك التي تملكها، أو تديرها الحكومات، وتستلزم تطبيق قواعد الشفافية، والإفصاح، وتقديم الإقرارات، ونشر المعلومات، والمراقبة الفعالة، والإدارة الرشيدة للمخاطر، والتقييم الدقيق للأنشطة. (سعيد, 2011).

ويقدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تعريفا للحكم الرشيد باعتباره علاقة تآزرية، وبناء بين الدولة، والقطاعين العام والخاص, ويوفر خصائص الحكم الرشيد، وهي المشاركة, وسيادة القانون, والشفافية, والاستجابة, وتوجيه التوافق, والإنصاف, والكفاءة والفعالية, والمساءلة والرؤية الاستراتيجية.

(sabander, Yubelin 2018)

التنمية المستدامة:

تُعرّف بأنها "ذلك النشاط الذي يؤدي إلى الإرتقاء بالرفاهية الاجتماعية بأكبر قدر، مع الحرص على الموارد الطبيعية المتاحة، وبأقل قدر ممكن من الأضرار، والإساءة إلى البيئة (بودرجة, 2017).

وتعرف اقتصادياً بأنها: الإدارة المُثلى للموارد الطبيعية، وذلك بالتركيز على الحد الأقصى من منافع التنمية الاقتصادية، بشرط المحافظة على خدمات الموارد الطبيعية، ونوعيتها (رشوان 2017).

الدراسات السابقة:

دراسة (**uddin, 2010**) والتي**هدفت** إلى معرفة تأثير تطبيق مبادئ الحكم الرشيد على التنمية المحلية في بنغلادش, حيث أن الحكم الرشيد أحد أهم شروط التنمية, وكانت أهم النتائج: أن تطبيق معايير الحكم الرشيد في بنغلاديش أمر نادر الحدوث في الواقع العملي, ويشكل الفساد عملية كبيرة أمام تطبيق الحكم الرشيد في بنغلاديش, كما أن عملية صنع القرار ليست شفافة، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق معايير الحكم الرشيد في جميع الجوانب في بنغلاديش, وبذل المزيد من الجهود لفرض معايير الحكم الرشيد على كل الأصعدة, مع الحاجة لثورة نفسية؛ لتعزيز الحكم الرشيد.

في حين أن دراسة (**غضبان, 2021**) **هدفت** إلى دراسة دور الحوكمة في تحقيق التنمية المستدامة, حيث **توصلت** هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الحوكمة والتنمية المستدامة, فلا يمكن أن تكون هناك تنمية مستدامة دون وجود حكم محلي رشيد, كما توصلت الدراسة إلى أن معدل النمو مرتبط إيجابيا بمستوى تطوير المؤسسات، والحوكمة في الدول العربية.

بينما هدفت دراسة (**المشهداني, وآخرون 2020**)إلى دراسة العلاقة الوطيدة بين الحوكمة، والتنمية المستدامة, **وتوصلت** إلى العديد من النتائج كان أهمها: أن غياب الحوكمة يؤدي إلى تدني معدلات التنمية المستدامة, في حين أن تطبيق إجراءات الحوكمة يساهم في تعزيز مجالات التنمية، وقياس جودة الحكم.

أما دراسة (**حسن وآخرون 2022**) **فقد هدفت** إلى دراسة واقع الإدارة المحلية في مصر، وآلياتها، وكيفية قيامها بمهامها, كذلك أثر تطبيق مبادئ الحوكمة على الإدارة المحلية في مصر, كذلك تحديد المعوقات التي تقف حائلا أمام تطبيق الحوكمة

الرشيدة, حيث **توصلت** إلى عدة نتائج، وتوصيات كان من أهمها: سرعة التوجه نحو تطبيق مبادئ الحوكمة في الإدارة المحلية في مصر، لتحقيق التنمية المستدامة، كذلك توفير متطلبات التنمية، وبرامج مكافحة أسباب الفقر.

وأخيراً دراسة(**قوقزة, 2023**)، والتي **هدفت** إلى دراسة مفهوم الحوكمة, ومتطلباتها, وأثر تطبيق نظام الحوكمة في بلديات المملكة الأردنية على تحقيق التنمية المحلية،**وتوصلت** الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها: أن الهدف لتطبيق الحوكمة هو تحقيق التنمية الاقتصادية, وتخصيص الموارد والكفاءة في استغلالها, **وأوصت** الدراسة بزيادة الاهتمام بمكونات، ومعايير الحوكمة في البلديات.

أوجه التشابه مابين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في أنها اشتملت على مفهوم الحوكمة, بينما تتفق مع بعض الدراسات في أنها داخل نطاق البلديات، بينما تختلف مع الدراسات الأخرى في مكان الدراسة, أيضا بعض الدراسات السابقة اتفقت مع الدراسة الحالية في أنها اشتملت أيضا على مفهوم التنمية المستدامة.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في كيفية تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تطبيق أطر تسهم في تحقيقها، ولعل من أهم هذه الأطر هي الحوكمة التي تعتبر عنصراً فعالاً، ومؤثراً لتحقيق ذلك, سواء من ناحية اقتصادية، اجتماعية، بيئية، تقنية وإدارية) كل هذه المعطيات تستلزم بيئة تكون حاضنة, ولديها ما يؤهلها من استعدادات، وقابلية لتطبيق حوكمة رشيدة من أجل تنمية مستدامة, ولعلنا لن نجد أفضل من المجالس البلدية لتجسيد ما سبق ذكره, ومن هنا انبثقت مشكلة الدراسة في

تسليط الضوء على المجالس البلدية؛ للتعرف على واقع تطبيق معايير الحوكمة **(العدالة, الشفافية، المساءلة, المشاركة, التقييم, الفاعلية)**، وهي التي كانت عاملاً مشتركاً بين العديد من الدراسات التي صنفتها كمعايير من أجل تحقيق تنمية مستدامة، وبالتالي فإن إشكالية الدراسة تمثلت في التساؤل التالي:

س: ما واقع تطبيق معايير الحوكمة بالمجالس البلدية التابعة للعاصمة الليبية طرابلس لتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟

حيث انبثق من هذا التساؤل الرئيس عدة تساؤلات فرعية وهي:

1. هل يتم تطبيق معيار **العدالة** بالمجالس البلدية قيد الدراسة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟
2. هل يتم تطبيق معيار **الشفافية** بالمجالس البلدية قيد الدراسة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟
3. هل يتم تطبيق معيار **المساءلة** بالمجالس البلدية قيد الدراسة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟
4. هل يتم تطبيق معيار **المشاركة** بالمجالس البلدية قيد الدراسة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟
5. هل يتم تطبيق معيار **التقييم** بالمجالس البلدية قيد الدراسة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟
6. هل يتم تطبيق معيار **الفاعلية** بالمجالس البلدية قيد الدراسة من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في كونها مدخلاً مهماً من مداخل تقييم تطبيق معايير الحوكمة داخل المجالس المحلية قيد الدراسة, والتي من شأنها أن تسهم في تحقيق التنمية المستدامة في المناطق الخاضعة تحت إدارة هذه المجالس.
- تعد الحوكمة ومعرفة واقع تطبيقها في البلديات المحلية ذات أهمية في ظل التحديات التي تواجه البلدان حالياً.
- إثراء المعرفة العلمية فيما يتعلق بموضوع الحوكمة من جانب, إضافة إلى موضوع التنمية المستدامة من جانب آخر.

أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة للوصول إلى نتائج من شأنها تحديد واقع تطبيق معايير الحوكمة داخل مجالس الحكم المحلي للمناطق الخاضعة للدراسة.
- الوصول إلى مدى معرفة وأهمية مفهوم التنمية المستدامة داخل المجالس المحلية قيد الدراسة.
- تزويد الجهات المختصة بما توصلت إليه الدراسة من نتائج من شانها أن تسهم في اتخاذ القرارات التي ترفع من مستوى، وكفاءة الجهات المعنية قيد الدراسة، وبالتالي المساهمة في عملية التنمية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود البشرية: موظفي إدارة الموارد البشرية داخل المجالس المحلية في المناطق الخاضعة تحت إدارة العاصمة طرابلس.

الحدود المكانية: المجالس البلدية الخاضعة تحت إدارة العاصمة طرابلس والتابعة لنطاقها الجغرافي، وتم استهداف كل من (بلدية طرابلس الكبرى, بلدية أبو سليم, بلدية عين زاره).

أداة الدراسة:

حيث سيعتمد الباحث في إجراء تلك الدراسة على المقابلات الشخصية مع موظفي إدارات الحكم المحلي بالمجالس البلدية الواقعة داخل نطاق التقسيم الإداري للعاصمة الليبية طرابلس, وذلك للوصول إلى إجابات من شأنها الرد على تساؤل مشكلة الدراسة.

أسباب اختيار البلديات المحلية كمساهم في تحقيق التنمية المستدامة:

- تعد البلديات مسئولة على نحو مباشر عن تنفيذ عدد كبير من المسؤوليات؛ لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بوصفها المستوى الإداري الأقرب إلى المواطنين.
- للحكومات المحلية القدرة على تحديد الحاجات الأكثر إلحاحا والثغرات الإنمائية في منطقتها.
- للحكومات المحلية المقدرة للوصول إلى الجهات الفاعلة، وذات الصلة سواء في المجتمع المدني، أو في القطاع الخاص.
- مقدرة الإدارات البلدية على بناء ثقافة جديدة للشراكة مع المسئولين المنتخبين، وأصحاب المصلحة، والمواطنين من أجل التحديات المحلية، والعالمية، وبالتالي وجود فرص جديدة مرتبطة بأهداف التنمية (مرجع سابق, 2020).

الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة:

هناك علاقة وثيقة بين الحوكمة، وعملية التنمية المستدامة, حيث أصبحت الحوكمة بمختلف أبعادها شرطاً رئيسياً لتحقيق التنمية المستدامة من خلال إيجاد الظروف السياسية, والقانونية, والاقتصادية, والاجتماعية اللازمة لتحرير هذه القدرات البشرية, وبالتالي تعزيز رفاهية الإنسان من خلال القضاء على الفقر، وإيجاد فرص عمل، وحماية البيئة، والنهوض بالمرأة.

وإن علاقة الحوكمة بالتنمية يمكن قراءتها من **3** زوايا وهي:

وطنية: تشمل الحضر، والريف، وجميع الطبقات الاجتماعية، والفئات بما فيها المرأة، والرجل.

عالمية: أي التوزيع العادل للثروة بين الدول الغنية والفقيرة .

زمنية: أي مراعاة مصالح الأجيال اللاحقة (غضبان, 2021) .

وبالتالي فإن الربط ما بين مفهوم الحوكمة، وتحقيق التنمية المستدامة يأتي على ثلاثة جوانب وهي:-

التنمية البشرية: وذلك من خلال متوسط دخل الفرد الحقيقي, ومستوى الخدمات الصحية، ومستوى التحصيل العلمي.

التنمية الاقتصادية: من خلال عمل الحوكمة على جذب مصادر الأموال (التمويل المحلي والعالمي)، وبالتالي تجنب الوقوع في الأزمات المالية.

التنمية الاجتماعية: وذلك من خلال العمل على تحقيق رفاهية الأفراد، وتلبية احتياجات الأجيال الحاضرة والقادمة.

تساؤلات الدراسة والإجابة عليها:

فيما يتعلق بمعيار **العدالة**، فقد أبدى معظم المبحوثين بإجابات إيجابية، وذلك فيما يتعلق بتطبيق الأنظمة، والتعليمات على جميع الموظفين دون تمييز, وتحديد المهام، والواجبات، والمسؤوليات, بالإضافة إلى أحقية الموظف بالمطالبة بكافة حقوقه.

كذلك فيما يتعلق بمعيار **الشفافية** أيضا أثبتت إجابات المبحوثين إيجابيتها فيما يتعلق بشفافية تقديم المعلومات, وكذلك توفر نظام جيد للإعلام بالأنظمة، والتعليمات المتعلقة بالعمل, إضافة إلى حل المشكلات التي من شأنها أن تعيق عمل الموظفين بكل شفافية.

وبالنسبة لمعيار **المساءلة** كانت الآراء إيجابية أيضاً، فيما عدا المعايير التي تحدد الثواب، والعقاب بالعمل، فقد كانت الآراء غير إيجابية.

أما فيما يتعلق بمعيار **المشاركة** فكانت الآراء موجبة من حيث مشاركة العاملين في الاجتماعات، وكذلك وضع الخطط, إلا أنها كانت متدنية فيما يتعلق مشاركة ممثلين عن العاملين في وضع قواعد للمساءلة.

كذلك أظهرت إجابات المبحوثين آراءً إيجابية، ومرضية فيما يتعلق بمعيار **التقييم** من حيث إعداد التقارير الدورية عن أداء الموظفين, وكذلك توضيح المعارف والخبرات الواجب توافرها في كل وظيفة, وكذلك معرفة جميع العاملين لواجباتهم ومسؤولياتهم, في حين كانت الآراء سالبة فيما يتعلق بالحوافز والتدريب.

وأخيرا أظهرت إجابات المبحوثين إيجابية اتجاه معيار **الفاعلية**، وذلك فيما يتعلق بالكفاءة في استخدام الموارد البشرية والمالية بكفاءة, واستمرار تطوير الأنظمة

واللوائح بما يتماشى مع متطلبات العصر, ووضع المعايير من قبل الإدارة للتحقق من إنجاز الأهداف.

النتائج والتوصيات:

- تطبيق معيار العدالة بصورة جيدة داخل البلديات التي خضعت للدراسة, وذلك من شأنه أن يعزز من كفاءة أداء الموظفين بشكل جلي.
- يطبق معيار الشفافية داخل البلديات التي خضعت للدراسة بصورة جيدة وذلك من شأنه أن يسهم في حل المشكلات التي تواجه الموظفين أثناء عملهم.
- بعض جوانب معيار المساءلة كانت إيجابية في تطبيقها، فيما كان بعضها متدنيا من حيث التطبيق كالمعايير المحددة للثواب والعقاب.
- لمعيار المشاركة نتيجة إيجابية أيضاً من حيث التطبيق، فيما يتعلق بمشاركة العاملين في الاجتماعات, وكذلك في وضع الخطط, إلاّ أنه أظهر نتيجة متدنية فيما يتعلق بتمثيل الموظفين في وضع قواعد للمساءلة حتى يكونوا ملزمين بتنفيذ ما قاموا بالإشتراك في صياغته.
- إظهار نتائج ايجابية في تطبيق معيار التقييم فيما يتعلق بإعداد تقارير دورية عن الأداء, وتوضيح المعارف، والخبرات التي تستوجبها الوظائف, إضافة إلى معرفة الموظفين بحقوقهم وواجباتهم, إلاّ أن نظام الحوافز والتقييم يعد متدنيا من حيث التطبيق داخل البلديات، وهو أمر يترتب عليه مستويات متدنية في الأداء.
- يمثل معيار الفاعلية صورة إيجابية أيضاً من حيث التطبيق فيما يتعلق بالكفاءة في استخدام الموارد المالية، والبشرية، وتطوير الأنظمة، واللوائح حسب متطلبات العصر, إضافة إلى الإيجابية في وضع المعايير للتأكد من دقة الإنجاز.

التوصيات:

انطلاقا مما سبق ذكره في الربط ما بين تطبيق معايير الحوكمة، وتحقيق التنمية المستدامة, فإنه قد تم إعداد بعض التوصيات، والتي ترجوا أن تكون جزءاً مسهماً في عملية التنمية، وذلك من خلال تطوير، وتحسين العمل داخل البلديات التي خضعت للدراسة وهذه التوصيات قد تمت صياغتها كالآتي:

- تعزيز تطبيق معيار العدالة، وذلك من خلال التأكيد على تطبيق الأنظمة على كافة العاملين دون تمييز, والتأكيد على وضع الأنظمة التي تحدد المسؤوليات، والواجبات لكل موظف.
- تعزيز تطبيق مبدأ الشفافية من خلال شفافية المعلومات، وحل مشاكل الموظفين بكل شفافية, فهي تسهم بنجاح الأداء، وبالتالي تقود إلى الإسهام في عملية التنمية.
- التعزيز من تطبيق القوانين، والأنظمة التي تضمن للموظفين حقوقهم، إضافة إلى وضع معايير محددة للثواب والعقاب لمعرفة الواجبات والمسؤوليات.
- تعزيز زيادة مشاركة العاملين في الاجتماعات, ووضع خطط التطوير، إضافة إلى ضرورة إشراك العاملين بممثلين عنهم لوضع قواعد للمساءلة، فحينئذ يكونون ملزمون بما وضعوه بأنفسهم.
- زيادة التأكيد على توضيح المعارف والخبرات الواجب توافرها في كل وظيفة ليتسنى لكل موظف معرفة ما يتطلبه عمله، والتطوير من نفسه لأدائه على الوجه المطلوب.
- وضع نظم ولوائح للتحفيز، وتقييم الأداء، فإن ذلك من شأنه أن يكون دافعاً لأداء العمل بصورة أفضل.

المراجع:

أسماء سعيد (2011), حوكمة الجمعيات الأهلية وضمان الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي قبل الجامعي, بحث منشور في مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، القاهرة ،جامعة حلوان ،كلية الخدمة الاجتماعية، ص 449.

ليلى غضبان (2021)، دور الحوكمة في تحقيق التنمية المستدامة, مجلة الاقتصاد الصناعي, المجلد 11 العدد 02, الجزائر.

ياسين المشهداني (2020), ياسين ميسر فتحي الحوكمة ودورها في تعزيز استراتيجيات التنمية المستدامة العراق نموذجا, مجلة الأخبار للعلوم الاقتصادية والإدارية, ع 28 .

مريم وآخرون (2022), أثر تطبيق الحوكمة على تعزيز أهداف التنمية المستدامة, جامعة القاهرة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, جامعة القاهرة– مصر.

حسن وآخرون(2022), حوكمة الإدارة المحلية ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة, معهد التخطيط القومي, القاهرة –مصر.

علي قوقزة (2023), تطبيق نظام الحوكمة في البلديات وأثره في تحقيق التنمية المستدامة, وزارة الإدارة المحلية, بلية جرش, الأردن.

رشوان وآخرون (2017)، اثر تطبيق مبادئ الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة في تعزيز جودة التقارير المالية ،الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ،فلسطين .

Sita yubelina sabander et.al. (2018) .the impleemention of good universtygovernance in the private universities in Makassar ((Indonesia), educacao