

القيادات الإستراتيجية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا (دراسة ميدانية على مؤسسات التعليم العالي في جامعة طرابلس الليبية) د عمر المبروك الطقي

أستاذ مشارك-الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع الجبل الغربي
omaraltoki@gmail.com

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي الليبية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، والتعرف على مدى الاهتمام وتأهيل القيادات الإستراتيجية للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع التعليم العالي الليبي، من ذلك صيغت مشكلة الدراسة في السؤال البحثي الرئيسي الاتي " ما دور القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي الليبية في تحقيق التنمية المستدامة ". والذي سنحاول الإجابة عليه من خلال معرفة واقع ودور تلك القيادات الإستراتيجية، وما مدى الاهتمام بتأهيل تلك القيادات لكي يساهموا في تحقيق التنمية المستدامة في تلك المؤسسات، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على اشكالياتها اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة الدراسة المتكونة من 80 مفردة من مجتمع الدراسة المتكون من جميع القيادات الإستراتيجية (العمداء والوكلاء) في مؤسسات التعليم العالي في جامعة طرابلس وعددهم 202 مفردة، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها ضعف التوجه الاستراتيجي وعدم الاهتمام بالقيادات العليا وتأهيلها لتساهم في وضع الخطط الإستراتيجية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في قطاع التعليم والمجالات الأخرى، وبناء على هذه النتائج توصي الدراسة بتبني سياسات وخطط تساهم في تحقيق التنمية المستدامة في مجال التعليم من خلال إعداد وتأهيل الموارد البشرية المتمثل في القادة الاستراتيجيين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق أهداف التنمية في مجال التعليم.

الكلمات المفتاحية : القيادات الإستراتيجية- التنمية المستدامة- تأهيل الموارد البشرية.

Strategic Leadership and Its Role in Achieving Sustainable Development in Libya (A Field Study of Higher Education Institutions at the University of Tripoli, Libya)

Dr. Omar Al-Mabrouk Al-Taqqi

Associate Professor - Libyan Academy for Graduate Studies,
Aljabal Algharbi Branch
omaraltoki@gmail.com

Abstract:

The study aimed to identify the reality of strategic leadership in higher education institutions in Libya and their role in achieving sustainable development, and knowing the extent of concern and qualifying strategic leaderships to contribute in achieving sustainable development in higher education institutions in Libya. According to that the problem of this research was formed in this question: 'What is the role of the strategic leaderships in the higher educational institutions in achieving sustainable development?' And which we will answer through knowing the reality and the role those strategic leaderships, and the extent of concern in qualifying those leaderships to contribute in achieving sustainable development in their institutions. To achieve the goals of this study we used the descriptive analytical approach, and also used the questionnaire as a tool for collecting data which was distributed to 80 study samples including deans and agents in institutions of higher education in the University of Tripoli numbered 202 persons. The study reached several results, the most important of which are weak strategic direction and complex procedures, and a lack of interest in senior leadership and qualifying them in order to contribute to developing strategic plans to achieve sustainable development goals in the field of education and other fields. Based on these results this study suggests adopting policies and plans which contributes in achieving sustainable development in education through preparing and qualifying human resources like strategic leaderships whose their responsibility is achieving the goals of development in the area of education.

Keywords: Strategic Leadership, Sustainable Development, Human Resources Development.

مقدمة:

إن ما يشهده العالم اليوم من تطورات في مختلف نواحي الحياة والذي تأثرت به منظمات ومؤسسات تلك الدول، مما دفعها للاهتمام بالموارد البشرية وإعدادها وتطويرها لمواكبة هذه الثورة العلمية في عالم يتنافس على تحقيق التنمية المستدامة تحت مظلة المنظومة الأممية، حيث أطلقت الأمم المتحدة مشروعها الدولي التي تسعى من خلاله لتحقيق سبعة عشر هدفاً يشمل جميع نواحي التنمية في بلدان العالم.

من كل ذلك جاء الاهتمام بالعنصر البشري وتأهيله باعتباره هو النواة في أي منظمة، ويقع العبء هنا على القيادات الإستراتيجية التي تتولى التخطيط الاستراتيجي لقيادة دولهم لتحقيق الأهداف الإستراتيجية في إطار التنمية المستدامة، حيث إن اهتمام مؤسسات التعليم العالي في ليبيا بالقيادات الإستراتيجية أصبح ضرورة ومسؤولية تقع على تلك المؤسسات للنهوض بها ومواكبة وتحقيق التنمية المستدامة لقطاع مهم في أي دولة وهو قطاع التعليم.

أن التنمية المستدامة قضية عالمية تتمحور في استغلال الموارد المتاحة للدول بطريقة سليمة ومستدامة مع ضمان حق الأجيال القادمة، فالتعليم يلعب دوراً هاماً وأساسياً في تحقيق التنمية المستدامة، فهو القاعدة التي ينطلق منها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في مختلف المجالات.

مشكلة الدراسة:

أصبح العالم اليوم يدرك أهمية الموارد البشرية في أي عملية تنموية في مختلف مجالات الحياة وزاد الاهتمام بتأهيل العنصر البشري حتى يكون قادراً على رسم الخطط والسياسات وتنفيذها في إطار التنمية المستدامة وإن يستغل جميع الموارد والثروات دون تبذير مع الحفاظ على حق الأجيال القادمة في هذه الثروات، لذلك كله زاد الانتباه والاهتمام بتكوين قادة استراتيجيين يقودون عملية التنمية ويخططوا لرؤية إستراتيجية لتحقيق أهداف المؤسسات بمختلف أنواعها.

فعملية أعداد القادة الاستراتيجيين عملية مهمة ومطلوبة فعلى الجهات التي تطمح لتحقيق التنمية المستدامة أن تهتم بتكوين قادة استراتيجيين يقودون عملية التخطيط الاستراتيجي للتنمية.

ومن خلال إدراك الباحث لأهمية التخطيط والقيادة الإستراتيجية باعتباره احد أعضاء هيئة تدريس بالجامعات الليبية، ومن خلال معاشته لواقع التعليم العالي في ليبيا وما لاحظته من عدم الاهتمام بتكوين قيادات إستراتيجية في التعليم العالي تساهم في تطوير عملية التنمية المستدامة ونظراً لأهمية هذه القيادة الإستراتيجية ما دفع الباحث للمحاولة للإجابة على السؤال البحثي التالي الذي يعبر على مشكلة الدراسة.

السؤال البحثي الرئيسي الآتي " ما دور القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التنمية المستدامة ؟

وبناء على التساؤل الرئيسي للدراسة تم اشتقاق السؤالين الفرعيين الآتيين:-

1- ما واقع القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي " جامعة طرابلس" في تحقيق التنمية المستدامة؟

2- ما مدى الاهتمام بتأهيل وتطوير العناصر البشرية كقيادات إستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي بجامعة طرابلس لتحقيق التنمية المستدامة؟
أهداف الدراسة:

1- التعرف على واقع القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في جامعة طرابلس.

2- التعرف على دور القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي بجامعة طرابلس في تحقيق التنمية المستدامة.

3- معرفة مدى اهتمام المؤسسات التعليمية العالي بجامعة طرابلس لتطوير العناصر البشرية وتأهيلهم للقيادات الإستراتيجية.

4- الوصول إلى نتائج وتوصيات تساهم في عملية التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة:

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع لأهمية الدور المؤثر الذي تلعبه القيادات الإستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة ولتحقيق أهدافها السبعة عشر .

حيث تتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية: -

- هذه الدراسة تمثل مواكبة لأخر التطورات العلمية في مجال التنمية المستدامة التي يشهدها العالم.
 - التعريف بأهمية القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التنمية المستدامة.
 - إبراز دور العنصر والموارد البشري كأداة محورية في تحقيق التنمية المستدامة.
- منهجية الدراسة:** في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع المعلومات باستخدام الاستبانة كأداة تناسب هذا النوع من الدراسات.
- حدود الدراسة:** سنقتصر هذه الدراسة على الحدود الآتية:
- الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على تأهيل العنصر البشري ودور القيادات الإستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة.
- الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة في عام 2024.
- الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة على مؤسسات التعليم العالي في جامعة طرابلس

الدراسات السابقة:

تناول الباحث عدد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة حيث تناولت هذه الدراسات موضوع التنمية المستدامة ودور التخطيط الاستراتيجي في تحقيقها، حيث استقاد الباحث من هذه الدراسات في انجاز هذه الورقة وذلك على النحو التالي: -

دراسة شكري (2021) دور التخطيط الاستراتيجي في التجربة التنموية في ماليزيا:

تسعى هذه الدراسة للتعرف على تأثير التخطيط الاستراتيجي على عملية التنمية المستدامة ومواجهة التحديات التي تواجه عملية استقرار التنمية وإبراز دور العامل البشري في التخطيط الاستراتيجي حيث توصلت الدراسة عدة نتائج أي إتباع الحكومة مجموعة من الخطط

والبرامج والسياسات ساهمت في نجاح خطط التنمية في ماليزيا وبالتالي توصلت إلى أن عملية التخطيط الاستراتيجي أثرت بشكل ايجابي على عملية التنمية المستدامة.

الحسومي (2022) التخطيط الاستراتيجي البيئي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات الخدمية الفندقية بمدينة طرابلس، هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع تخطيط الاستراتيجي البيئي في المؤسسات الفندقية ودوره في تحقيق التنمية المستدامة حيث توصلت إلى عدة نتائج أهمها: وجود قصور في تحقيق التخطيط الاستراتيجي البيئي إلى هذه المؤسسات، وكذلك عدم السعي لتحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة، وكذلك عدم وجود دعم من الدولة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

وائل محمد جمعة (2022) اثر تطبيق مفهوم التخطيط الاستراتيجي على جودة خدمات الجامعات هدفت هذه الدراسة على التعرف على اثر التخطيط الاستراتيجي على جودة الخدمة التي تقدمها الجامعات وقد توصلت الدراسة إلى وجود اثر ايجابي لتطبيق مفهوم التخطيط الاستراتيجي على جودة خدمات الجامعات وكذلك وجود علاقة ارتباط بين تطبيق مفهوم التخطيط الاستراتيجي على جودة خدمات الجامعات.

معتوق أبو شغفة وآخرون (2022) اثر ممارسات القيادة الإستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة تهدف الدراسة إلى التعرف على اثر ممارسات القيادة الإستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة بالشركة محل الدراسة باستخدام المنهج الوصفي بعينة تقدر ب 44 مفردة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها إن مستوى ممارسات القيادة الإستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة كان مرتفعاً وإن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات لقيادة الإستراتيجية على تخطيط التنمية المستدامة بالشركة.

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة من الموضوعات الجد حيوية لما له من تأثير على حياة المجتمعات البشرية في جميع مناحي الحياة المختلفة، وهو مفهوم حديث نسبياً اهتمت به الأمم وتناوله

عدد من الكتاب والمهتمين بالتعريف، وسوف يختار البحث عدد من التعريفات التي يرى إنها مهمة لفهم وإيضاح هذا المصطلح وهي:-

تعد التنمية المستدامة إستراتيجية تنموية شاملة لتمكين الأجيال وبناء قدراتهم المعرفية، وتوسيع خياراتهم في مختلف المجالات مما يتطلب رفع كفاءات القيادات الإدارية بجميع المؤسسات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (منشي، 2019 ، ص11).

التنمية المستدامة في أصلها نتاج عمل إنساني على تحويل عناصر في البيئة إلى ثروات أي إلى خدمات وسلع لمقابلة احتياجات البشر، بالاعتماد على ما يوظفه من معارف علمية (منشي، 2019 ، ص18).

التنمية المستدامة أصبحت موضوعاً جد حيوي تتأثر به المجتمعات محلياً وعالمياً، وبالتالي يؤثر في مستقبل البشرية التي تسعى لتحقيق التطور والرفاهية، من خلال اندماج العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية في التنمية المستدامة لتحقيق الرخاء الإنساني للأجيال الحالية والقادمة. (زين، 2007 ، ص 157)

التنمية المستدامة هي " طريقة للتفكير في المستقبل تتوازن في الاعتبارات أو الأبعاد البيئية والمجتمعية والاقتصادية من أجل تحسين نوعية الحياة". (William 2015)

التعليم من أجل التنمية المستدامة هو تعليم يهدف إلى اكتساب القيم والمعارف والمهارات التي تساعد الجميع على حلول المشكلات في جميع المجالات (جميلة حمود ، 2020)
التنمية المستدامة هي عملية يشترك فيها جميع أفراد المجتمع للعمل على إحداث تغير ايجابي شامل ومستمر في جميع القطاعات لتحسين مستوى معيشة الأفراد وتحقيق الرفاهية في المجتمع. (الحسومي ، 2022 ، ص 5)

التنمية المستدامة هي بحثاً موجهاً لغرض ايجاد توازن في العلاقة بين الأنظمة الاجتماعية لتعزيز العدالة بين الماضي والحاضر، وليست مفهوماً ثابتاً (Flum 2012).

من خلال التعريفات السابقة، يرى الباحث مفهوم التنمية المستدامة يشير الى الجهد المنظم ضمن إستراتيجية تنموية شاملة لجميع مناحي الحياة وتسخير جميع الموارد المتاحة لخدمة المجتمعات البشرية مع انتهاج مبدأ العدالة في الحفاظ على الثروات الحالية للأجيال القادمة.

تطور التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة كمصطلح ظهر لأول مرة في منشور الاتحاد الدولي من أجل حماية البيئة سنة 1980 ولكنه لم يظهر بشكل كامل إلا بعد صدور تقرير " برونتلاند" سنة 1992 تحت إشراف الأمم المتحدة، وفي مدينة "ريودي جانيرو" بالبرازيل عقد مؤتمر التنمية والبيئة بحضور 172 دولة، حيث سعى هذا المؤتمر الى وضع أسس بيئية للتعاون بين الدول النامية والمتقدمة لحماية مستقبل الأرض.

في سنة 2000 عقدت قمة الألفية حيث تم المصادقة في هذه القمة على أهداف التنمية المستدامة، وتعهدت هذه الدول على تحمل المسؤولية الجماعية للحفاظ على الكرامة والمساواة الإنسانية.

في جنوب إفريقيا في سنة 2002 بمدينة "جوهانسبورغ" عقد مؤتمر التنمية المستدامة، حيث ركز هذا المؤتمر على حماية الموارد الطبيعية، وانبثق على هذا المؤتمر خطة عمل طويلة تسعى لتحقيق التنمية المستدامة، وفي سنة 2012 عقد مؤتمر الأمم المتحدة حيث أكدت هذه القمة على مبادئ ومقررات القمم السابقة بدعم الدول النامية لتحقيق التنمية المستدامة.

أهداف التنمية المستدامة في التعليم:

منظمة اليونسكو حددت مجموعة من الأهداف من أجل التنمية المستدامة:-

1. تحسين جودة التعليم وتزويد الطلاب بالمعارف والمهارات للعيش في حياة مستدامة.
2. إعادة النظر في جميع برامج التعلم من الحضانة إلى التعلم العالي.
3. زيادة الوعي بمفهوم الاستدامة فيما يستلزم تثقيفا عاما للمجتمع.
4. زيادة قدرات العاملين بتوفير التدريب في مختلف القطاعات بالدولة لزيادة قدرتهم على تحقيق التنمية المستدامة.

القيادة الإستراتيجية: تعتبر القيادة هي المحرك الأساسي لنجاح المنظمات وأيضاً هي من أهم المفاهيم الإدارية المعاصرة والتي تمنح المنظمات القوة التي تضمن لها البقاء والاستمرار

والتطور والتكيف مع التغيرات والتطورات المعاصرة والمتسارعة بفضل القدرة على التأثير في الآخرين وتدعيم أدائهم وتزويدهم بالطاقة الفعالة. إن الإستراتيجية هي الأداة التي لا غنى عنها لأي منظمة لأنها تمكن المنظمة من أن تكون استباقية في رد الفعل لتشكيل مستقبلها، وهي المؤشر الذي يوجه المنظمة لتحقيق الأهداف من خلال التخطيط الاستراتيجي. (أسماء، 2023).

أهمية القيادة الإستراتيجية:

تعد القيادة أمراً جيداً في توجيه الطاقة التي تؤدي إلى تحقيق الهدف المنشود بشكل عملي، وتعمل القيادة الإستراتيجية على الجمع بين التخطيط والتفكير لأجل تحقيق الأهداف والعمل على ذلك بكل الإشكال والمجالات. ويمكن عن طريق القيادة الإستراتيجية الكشف عن نقاط القوة والضعف وتوقع الأزمات قبل حدوثها والعمل على إيجاد حلول تقي من أي مشكلات وتعتبر القيادة الإستراتيجية مرجع هام للرقابة حيث يتم من خلالها التأكد من تنفيذ كافة السياسات في المؤسسة.

مفهوم القيادة الإستراتيجية:

هي نوع من القيادة التي تركز على توجيه المؤسسات والمنظمات نحو تحقيق الرؤية والأهداف الإستراتيجية بطريقة فعالة ومستدامة، حيث تتعلق القيادة الإستراتيجية باتخاذ القرارات الإستراتيجية الهامة وتحديد الاتجاه والتوجه العام للمؤسسة. أيضاً تضمن القيادة الإستراتيجية تحليل البيئة الخارجية والتنبؤ بالتغيرات المستقبلية وتحديد فرص التطور والتحسين، كما تتطلب القيادة الإستراتيجية تحديد القدرات المطلوبة لتحقيق الأهداف وتخطيط استراتيجيات ووسائل لتنفيذها. وتتطلب القيادة الإستراتيجية الرؤية والتفكير الاستراتيجي والقدرة على التخطيط والتنفيذ والمراقبة والتقييم. (معتوق طارق ، وآخرون 2022)

أهداف القيادة الإستراتيجية :

- وضع رؤية إستراتيجية.
- تخطيط الإستراتيجية.

- تحقيق التميز .
 - إدارة التغيير .
 - بناء فريق قوي .
 - قيادة التغيير الثقافي .
 - قيادة الأداء والتحسين المستمر .
- عوامل تسهم في نجاح القيادة الإستراتيجية:**
- هناك العديد من العوامل تسهم في نجاح القيادة الإستراتيجية:
- رؤية إستراتيجية واضحة المعالم .
- حيث يحتاج القادة الإستراتيجيون إلى وجود رؤية إستراتيجية محددة وواضحة للمنظمة وتحديد الاتجاه العام الذي تسعى إلى تحقيقه.
- التحليل والتخطيط الاستراتيجي:**
- يجب أن يتم إجراء تحليل دقيق للبيئة الخارجية والداخلية وتحديد الفرص والتحديات وتحديد الأهداف الإستراتيجية ووضع الخطط الملائمة لتحقيقها.
- القدرة على التكيف:
- القيادة الإستراتيجية تتطلب القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة والتحوللات الاقتصادية والتكنولوجية.
- بناء فريق قوي:
- يعتبر بناء فريق قوي ومتحمس أمراً حاسماً لنجاح القيادة الإستراتيجية لذلك يجب على القادة أن يعززوا التعاون والثقة بين أعضاء الفريق.
- الابتكار والتطوير:
- يجب أن تشجع القيادة الإستراتيجية الابتكار والتطوير المستمر وينبغي إن يكون لدى القادة القدرة على تحفيز الإبداع وتشجيع الأفكار الجديدة لتطبيقها.

- القيادة القوية:

القادة الإستراتيجيون يجب أن يتمتعوا بمهارات القيادة القوية مثل التواصل الفعال واتخاذ القرارات الإستراتيجية وتحفيز وتوجيه الفرق وأن يعكسوا القيم والثقافة المؤسسية. (Gary Yukl ، 2013)

- قياس الأثر والتحسين المستمر:

يتطلب النجاح في القيادة الإستراتيجية القدرة على قياس الأداء وتحليل النتائج بشكل منتظم ويجب أن يتم تحديد مؤشرات الأداء المناسبة واستخدامها للتقييم ومن ثم اتخاذ إجراءات تحسينية عند الحاجة.

- القائد ومنهج التفكير الاستراتيجي:

بالنظر إلى التطور الذي يشهده العالم في الألفية الثالثة في مجالات العلم والمعرفة والاتصالات الذي يمثل تحديات لجميع مؤسسات العالم الآن، الأمر الذي يتطلب من القائد الاستراتيجي ما يلي:-

- الابتعاد على الأساليب التقليدية وإيجاد أساليب حديثة ورؤية ناقدة.

- تخصيص وقت كبير للقائد الاستراتيجي للتأمل والإبداع والتخطيط للمستقبل بدلا من الأعمال الروتينية في المنظمة.

- العمل وفق منهج التفكير الاستراتيجي والتصور والتأمل والخيال والإبداع.

- تمثل مهام الاستراتيجي في صياغة الرؤية لرسالة الأهداف الإستراتيجية التي تتسجم مع طبيعة عمل المنظمة. (محمد الكرخي ، 2014)

- الكفاءات البشرية والقيادة الإستراتيجية:

إن تكوين العناصر البشرية المطلوبة من خلال التعليم والتدريب من أجل تحقيق التنمية المستدامة، هي عملية لتعلم كيفية اتخاذ القرارات المستقبلية والمتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي. (Flum 2016)

حيث يساهم رأس المال لبشري في ضمان وبقاء المؤسسة، وهو العامل المؤثر في تحقيق التنمية المستدامة لقد أصبحت مؤسسات التعليم العالي من أهم الركائز التي يعتمد عليها

المجتمع في تلبية احتياجاته، حيث تلعب دورا مهما في بناء الأوطان، فهي تعمل على توفير احتياجاته من الموارد البشرية المؤهلة المتخصصة في جميع مجالات الحياة، لهذا أصبح صناع القرار في مؤسسات التعليم العالي محط أنظار الباحثين ويمثلون دورا أساسيا في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع (حسن القحطاني وآخرون، 2022) إن نجاح مؤسسات التعليم العالي يعتمد على كفاءة أداء قياداتها الإدارية بدرجة كبيرة، وذلك لما يمتلكونه من مهارات في الإدارة تمكنهم من الرقي وتسيير العمل الجامعي، حيث تلقى على عاتق هذه القيادات قيادة العمل الأكاديمي وتهيئة المناخ العلمي لأداء عمل متميز في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. (جميلة حمود، 2020)

الدراسة الميدانية:

مجتمع وعينة الدراسة:

للتعرف على واقع دور القيادات الإستراتيجية في جامعة طرابلس تم اختيار عينة حجمها 80 مفردة من مجتمع الدراسة الذي حجمه 202 وهو عدد القيادات الإدارية في الكليات وإدارة الجامعة وتتمثل العينة في عمداء ووكلاء الجامعة والكليات والأقسام العلمية، حيث تم استرداد 65 استبانة صالحة للتحليل.

أداة الدراسة: قام الباحث بتطوير الاستبانة لمعرفة واقعا لقيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا، تتكون من ثلاث محاور تتمثل في: المحور الأول: يقيس واقع ودور القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة و يتكون من 6 فقرات.

المحور الثاني: يقيس مدى الاهتمام بتأهيل وتطوير العناصر البشرية كقيادات إستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة ويتكون من 5 فقرات. مقياس الدراسة: تم اعتماد مقياس لكارث الخماسي الأبعاد بدرجات: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة، وقد أعطيت الأوزان التالية (1، 2، 3، 4، 5)

جدول (1) درجة استجابة مفردات العينة للاستبيان

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

جدول (2) قيمة المتوسط الحسابي ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	قيمة المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	من (1) إلى (1.80)
غير موافق	من (1.81) إلى (2.60)
محايد	من (2.61) إلى (3.40)
موافق	من (3.41) إلى (4.20)
موافق بشدة	من (4.21) إلى (5.00)

جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	49	75.4 %
	أنثى	16	24.6 %

يعرض جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس يتضح من الجدول إن نسبة 75.4 % من إجمالي أفراد العينة من الذكور ونسبة 24.6 % من إجمالي أفراد العينة إناث.

جدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	متزوج	56	86.2 %
	أعزب	9	13.8 %

يعرض جدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية يتضح من الجدول ان نسبة 86.2 % من إجمالي أفراد العينة متزوج ونسبة 13.8 % من إجمالي أفراد العينة أعزب.

تحليل تساؤلات الدراسة :

بدأت الدراسة بطرح السؤال التالي:

1- ما واقع ودور القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا في تحقيق التنمية المستدامة؟

استخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوي الموافقة لتحليل متغيرات الدراسة والجدول التالية توضح النتائج :

جدول (5) الإحصائيات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بواقع ودور القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا في تحقيق التنمية المستدامة

ر	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1	يمكن للمؤسسة تحقيق رؤية التنمية المستدامة.	3.00	1.118	محايد
2	يوجد إدراك من القادة الإستراتيجيين في الإدارة العليا للتحديات والفرص المتاحة المتعلقة بالتنمية المستدامة.	2.69	1.131	محايد
3	تتبنى المؤسسة سياسات وإجراءات رائدة في مجال التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة.	1.75	1.076	غير موافق
4	تهتم المؤسسة العلمية بمفهوم التنمية المستدامة في المناهج الدراسية وتطبق هذا المفهوم في تجربة الطلاب والباحثين.	2.75	0.936	محايد
5	يوجد رضا لدى القادة الإستراتيجيين في المؤسسة على خطط وزارة التعليم فيما يتعلق بتطبيق التنمية المستدامة.	3.02	1.008	محايد
6	توجد رؤية ورسالة وأهداف محددة من قبل وزارة التعليم العالي يمكن للقيادات الإستراتيجية أن تعمل على تحقيقها.	2.55	0.952	غير موافق
	لجميع المحاور	2.62	1.036	محايد

المصدر: من إعداد الباحث اعتماد على مخرجات spss.

تشير معطيات الجدول (5) إلى النتائج الآتية :

- إن قيمة المتوسطات الحسابية الكلية للبنود تقيس واقع ودور القيادات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا في تحقيق التنمية المستدامة والتي بلغ عددها (6) بنود تراوحت قيمتها بين (3.02 و 1.75) بتقديرات متفاوتة بين موافق وغير موافق.
- البنود الثلاث التي نالت اعلي درجة في هذا المحور وفق آراء عينة الدراسة: جاءت بالمرتبة الأولى "يوجد رضا للقادة الإستراتيجيين في المؤسسة على خطط وزارة التعليم فيما يتعلق بتطبيق التنمية المستدامة" والتي بلغ متوسطها الحسابي 3.02 وانحراف معياري 1.008 وهي تقع عند مستوى محايد ، تليها العبارة "رؤية التنمية المستدامة يمكن للمؤسسة تحقيقها" بمتوسط حسابي 3.00 وانحراف معياري 1.118 وهي تقع عند مستوى محايد ، تليها العبارة "تهتم المؤسسة العلمية بمفهوم التنمية المستدامة في المناهج الدراسية وتطبق

هذا المفهوم في تجربة الطلاب والباحثين" بمتوسط حسابي 2.75 وانحراف معياري 0.936 وهي تقع عند مستوي محايد.

- البنود التي نالت اقل درجة في هذا المحور وفق آراء عينة الدراسة:
جاءت بالمرتبة الأولى "تتبنى المؤسسة سياسات وإجراءات رائدة في مجال التعليم العالي" والتي بلغ متوسطها الحسابي 1.75 وانحراف معياري 1.076 وهي تقع عند مستوي غير موافق ، تليها العبارة "توجد رؤية ورسالة وأهداف محددة من قبل الوزارة يمكن للقيادات الإستراتيجية أن تعمل على تحقيقها" بمتوسط حسابي 2.55 وانحراف معياري 0.952 وهي تقع عند مستوي غير موافق ، تليها العبارة "يوجد إدراك للقادة الإستراتيجيون في الإدارة العليا للتحديات والفرص المتاحة المتعلقة بالتنمية المستدامة" بمتوسط حسابي 2.69 وانحراف معياري 1.131 وهي تقع عند مستوي محايد.

وهذه النتيجة تشير إلى إلا تتبنى المؤسسة سياسات وإجراءات رائدة في مجال التعليم العالي، لا توجد رؤية ورسالة وأهداف محددة من قبل الوزارة يمكن للقيادات الإستراتيجية أن تعمل على تحقيقها، لا يوجد إدراك للقادة الإستراتيجيون في الإدارة العليا للتحديات والفرص المتاحة المتعلقة بالتنمية المستدامة، لا تهتم المؤسسة العلمية بمفهوم التنمية المستدامة في المناهج الدراسية وتطبق هذا المفهوم في تجربة الطلاب والباحثين.

2- ما مدى الاهتمام بتأهيل وتطوير العناصر البشرية كقيادات إستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة ؟

جدول (6) الإحصائيات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة مدى الاهتمام بتأهيل وتطوير العناصر البشرية كقيادات إستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة.

ر	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة
1	توجد لدى المؤسسة برامج تأهيل وتطوير تهتم بتكوين القادة الإستراتيجيون.	1.85	0.93	غير موافق
2	توجد خطط تدريبية في المؤسسة وفقا لاحتياجات القادة للتدريب والتأهيل.	2.43	0.90	غير موافق
3	توجد ميزانية مخصصة لبرامج التدريب داخليا وخارجيا.	2.57	0.88	محايد

4	هناك اتفاقيات مع الدول المتقدمة لغرض التأهيل والاستفادة من برامج هذه الدول في إعداد القادة الإستراتيجيون.	2.57	0.93	محايد
5	القادة الإستراتيجيون لهم مساهمات عملية في تبني أهداف التنمية المستدامة ونشرها في المؤسسة التعليمية.	2.98	0.80	محايد
جميع المحاور		2.48	0.89	غير موافق

المصدر : من إعداد الباحث اعتماد علي مخرجات spss.

تشير معطيات الجدول (6) إلي النتائج الآتية:

- إن قيمة المتوسطات الحسابية الكلية للبنود تقيس مدى الاهتمام بتأهيل وتطوير العناصر البشرية كقيادات إستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة والتي بلغ عددها (5) بنود تراوحت قيمتها بين (2.98 و 1.85) بتقديرات متفاوتة بين محايد وغير موافق.

- البنود الثلاث التي نالت اعلي درجة في هذا المحور وفق آراء عينة الدراسة: جاءت بالمرتبة الأولى "القادة الإستراتيجيون لهم مساهمة في تبني أهداف التنمية المستدامة ونشرها في المؤسسات التعليمية" والتي بلغ متوسطها الحسابي 2.98 وانحراف معياري 0.93 وهي تقع عند مستوى غير موافق ، تليها العبارة "هناك اتفاقيات مع الدول المتقدمة لغرض التأهيل والاستفادة من برامج هذه الدول في إعداد القادة الإستراتيجيون" بمتوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 0.93 وهي تقع عند مستوى محايد ، تليها العبارة توجد ميزانية رصدت لبرامج التدريب داخلياً وخارجياً بمتوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 0.88 وهي تقع عند مستوى محايد.

- البنود التي نالت اقل درجة في هذا المحور وفق آراء عينة الدراسة : جاءت بالمرتبة الأولى "توجد برامج تأهيل وتطوير تهتم بتكوين القادة الإستراتيجيون" والتي بلغ متوسطها الحسابي 1.85 وانحراف معياري 1.41 وهي تقع عند مستوى موافق ، تليها العبارة "توجد خطط تدريبية في المؤسسات وفقا لاحتياجات القادة للتدريب والتأهيل" بمتوسط حسابي 2.43 وانحراف معياري 0.90 وهي تقع عند مستوى غير موافق ، تليها العبارة "توجد

ميزانية رصدت لبرامج التدريب داخليا وخارجيا" بمتوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 0.88 وهي تقع عند مستوى محايد.

وهذه النتيجة تشير إلى لا يوجد اهتمام بتأهيل وتطوير العناصر البشرية كقيادات إستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة، لا توجد برامج تأهيل وتطوير تهتم بتكوين القادة الإستراتيجيين، لا توجد خطط تدريبية في المؤسسات وفقا لاحتياجات القادة للتدريب والتأهيل، لا توجد ميزانية رصدت لبرامج التدريب داخليا وخارجيا.

النتائج والتوصيات:

أولا: نتائج الدراسة:

1. أظهرت نتائج الدراسة انهلا تتبنى المؤسسة سياسات وإجراءات رائدة في مجال التعليم العالي.
2. أظهرت نتائج الدراسة لا توجد رؤية ورسالة وأهداف محددة من قبل الوزارة يمكن للقيادات الإستراتيجية أن تعمل على تحقيقها.
3. أظهرت نتائج الدراسة لا يوجد إدراك للقادة الإستراتيجيين في الإدارة العليا للتحديات والفرص المتاحة المتعلقة بالتنمية المستدامة.
4. لا تهتم المؤسسة العلمية بمفهوم التنمية المستدامة في المناهج الدراسية وتطبق هذا المفهوم في تجربة الطلاب والباحثين.
5. بينت نتائج الدراسة لا يوجد اهتمام بتأهيل وتطوير العناصر البشرية كقيادات إستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة.
6. لا توجد برامج تأهيل وتطوير تهتم بتكوين القادة الإستراتيجيين.
7. لا توجد خطط تدريبية في المؤسسات وفقا لاحتياجات القادة للتدريب والتأهيل.
8. لا توجد ميزانية رصدت لبرامج التدريب داخليا وخارجيا.

ثانيا: التوصيات:

بناء على النتائج السابقة يوصي الباحث بالآتي:

- 1- أن تتبنى المؤسسة سياسات وإجراءات رائدة في مجال التعليم العالي.

- 2- صياغة رؤية و رسالة وأهداف محددة من قبل الوزارة يمكن للقيادات الإستراتيجية أن تعمل على تحقيقها.
- 3- تنفيذ برامج تأهيل وتطوير تهتم بتكوين القادة الإستراتيجيين.
- 4- القيام بالتدريب المستمر للعاملين في مؤسسات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة.
- 5- رصد ميزانية لبرامج التدريب داخلياً وخارجياً.

المراجع:

أولا المراجع العربية:

- أسماء يوسف (2023) التخطيط الاستراتيجي وأساليب إدارة الأزمات في المنظمات، مجلة الإستراتيجية والتنمية، مج 13، ع 2.
- بدر حسين (2021) دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة SJTVT، ع3.
- جميلة حمود البلوي، (2022) تطوير أداء القيادات الإدارية بجامعة تبوك، مجلة العلوم التربوية، ع 3.
- الحسومي، فوزي محمود (2022) التخطيط الاستراتيجي البيئي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات الخدمية طرابلس، مؤتمر جامعة طبرق
- الحسومي، فوزي محمود (2022) إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحقيق التنمية الصحية المؤتمر الوطني للجودة والتنمية، طرابلس ليبيا.
- سكينة توفيق (2020) دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق أجندة الأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ابوظبي الإمارات.
- شكري، زايد طاهر (2021) دور التخطيط الاستراتيجي في التجربة التنموية في ماليزيا، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين.
- محمد الكرجي، (2014) التخطيط الاستراتيجي المبني على النتائج، وزارة الثقافة والفنون والتراث، قطر.

محمد سعد، خالد زكي، (2022) دور التعليم في تحقيق التنمية المستدامة في السعودية. المجلة العلمية للنشر العلمي ، ع42.

معتوق طارق ، وآخرون ، (2022) اثر ممارسات القيادة الإستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة ، مجلة الاقتصاد والأعمال ، ع 9.

منشئ فاتن، (2019) الاقتصاد المعرفي، رؤية للاستدامة بالوطن العربي، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.

منشي، فائف عبد الله (2019) الاقتصاد المعرفي رؤية للاستدامة بالوطن العربي، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.

وائل محمد (2022) اثر تطبيق مفهوم التخطيط الاستراتيجي على جودة خدمات الجامعات (دراسة مقارنة) مجلة الدراسات الإستراتيجية والبحوث السياسية العدد الأول

ثانياً: المراجع الأجنبية :

Flum, E., el., at., (2016). Training Standards Statements of family medicine postgraduate training- A Review of Existing Documents worldwide, PLOS ONE, PLOSONE| DOI: 10.1371/journal.pone.0159906 July26, 2016.

Furman, M., (2012). Social responsibility towards human capital in economic organization, Economics and Law journal, 17 (3), pp. 33-35. Flum, E., el., at.,

Gary yuki.2012.Leadership in organization. 7th edition. pearson.USA

William. (2015). Public Understanding Of Sustainable Development, Some Implications For Education, Enter National Journal Of Environmental, Science Education ,vol10, N. 2