

دور جامعة الملك فيصل في ترقية السلوك الإنساني على إدارة الدولة دراسة حالة: المجلس الوطني الانتقالي بجمهورية تشاد

د. محمد النور آدم أحمد ^{1*}، د. الطيب حسن تجاني ²، د. يوسف خليل أحمد ³
¹ محاضر، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة آدم بركة بأبشة، تشاد
² عميد كلية قطر للإدارة والاقتصاد، جامعة الملك فيصل، تشاد
³ محاضر، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، ورئيس قسم التعاون جامعة آدم بركة بأبشة، تشاد

The role of King Faisal University in promoting human behavior over the state administration Case study: The National Transitional Council of the Republic of Chad

Dr. Muhammad Al-Nour Adam Ahmed ^{1*}, Dr. Al-Tayeb Hassan Tijani ², Dr. Youssef Khalil Ahmed ³

¹ Lecturer, Faculty of Law and Economic Sciences, Adam Baraka University of Abbessa, Chad

² Dean of Qatar College of Management and Economics, King Faisal University, Chad

³ Lecturer, Faculty of Law and Economic Sciences, and Head of the Department of Cooperation, Adam Baraka University, Abbessa, Chad

*Corresponding author	mahamatannour2@yahoo.fr	*المؤلف المراسل
تاريخ النشر: 2024-01-08	تاريخ القبول: 2023-12-29	تاريخ الاستلام: 2023-10-20

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور جامعة الملك فيصل في إعداد كادر إداري تنفيذي مؤهل يتمتع بالشخصية الفردية. وفي إطار هذا النظام الشامل الذي يسير الدولة التشادية في هذه الفترة الاستثنائية وتحقيق الاستقرار الذي يسعى إليه المجلس الوطني الانتقالي الذي تم تعيين ممثليه خلال الفترة الانتقالية الأولى. مع وجود معوقات بسبب الاضطرابات السياسية الناجمة عن وفاة الرئيس التشادي السابق إدريس ديبي إبتنو. ودراسة البيئة الإدارية للتعرف على السلوك المجزي لكل برلماني عندما يسعى لتحقيق أهداف المجلس باستخدام سلوكه الوظيفي الذي يتميز بالجدية والعمل الدؤوب. ولتحقيق ذلك سيتم إجراء دراسة ميدانية لمعرفة ما قام به المجلس الوطني الانتقالي في الفترة الانتقالية التي امتدت من خلال تطبيق التعداد الشامل. أسلوب إعداد وتوزيع استبيان على الأقسام والوحدات الإدارية المعنية داخل البلدية لتحقيق أهداف الدراسة. تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات باستخدام برنامج EXCEL وبرنامج التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية SPSS وذلك لمعالجة الأساليب الإحصائية المختلفة، وتطبيق T-test لتوضيح التباين والدلالة الإحصائية بين الوسائط ومتوسطات المتغيرات سواء كانت تابعة أو مستقلة. وتوصلت الدراسة إلى أهم الأسباب التي دفعت رئيس البرلمان إلى الاعتذار عن قيادة رئاسة الدولة كما أجازها الدستور عند وفاة الرئيس. بالإضافة إلى حل السلطات التنفيذية والتشريعية والقضائية واستبدالها بالمجالس. ويرتكز الحد المصطلحي والموضوعي على العديد من الأنشطة النفسية والجسدية والعقلية والحركية والفسبولوجية واللفظية التي تنظمها المبادئ والأسس الإدارية التي يصدرها البرلمان والتي تمثل في

التعامل والتفاعل مع بيئة المجلس الوطني الانتقالي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني المتخرج من جامعة الملك فيصل، وما يواجهه عملياً في ممارسة مهامه ووظائفه الإدارية.

الكلمات المفتاحية: جامعة الملك فيصل، سلوك إنساني، المجلس الوطني الانتقالي، تشاد.

Abstract

This study aims to highlight the role of King Faisal University in preparing a qualified executive administrative cadre with an individual personality. Within the framework of this comprehensive system, guides the Chadian state in this exceptional period and achieves the stability sought by the National Transitional Council, whose representatives were appointed during the first transitional period. With obstacles due to the political unrest resulting from the death of former Chadian President Idriss Déby Itno. And studying the administrative environment to identify the rewarding behavior of each parliamentarian when he seeks to achieve the Council's goals using his job behavior, which is characterized by seriousness and hard work. To achieve this, a field study will be conducted to find out what the National Transitional Council did during the transitional period that extended through the implementation of the comprehensive census. The method of preparing and distributing a questionnaire to the concerned departments and administrative units within the municipality to achieve the objectives of the study. The descriptive analytical approach was applied to process the data using the EXCEL program and the statistical analysis program in the social sciences, SPSS, to address the various statistical methods, and the T-test was applied to clarify the variance and statistical significance between the means and averages of the variables, whether dependent or independent. The study found the most important reasons that prompted the Speaker of Parliament to apologize for leading the presidency, as permitted by the Constitution upon the death of the President. In addition to dissolving the executive, legislative and judicial authorities and replacing them with councils. The terminological and objective limit is based on many psychological, physical, mental, motor, physiological and verbal activities regulated by the administrative principles and foundations issued by Parliament, which represent dealing and interaction with the environment of the National Transitional Council. The results of the study showed that there are statistically significant differences, in the approved systems, between what the parliamentarian who graduated from King Faisal University studies, and what he faces in practice in exercising his duties and administrative functions.

Keywords: King Faisal University, Human Behavior, National Transitional Council, Chad.

مقدمة

لقد أصبح العالم في وقتنا الحالي متداخلاً بروابط تجمعته إدارياً، علمياً، سياسياً، اجتماعياً، رياضياً، اقتصادياً، وذلك بسبب التقدم السريع والمضطرد على المستوى الداخلي والخارجي، وهذا التداخل يحتم علينا أن نسلوك سلوكاً إنسانياً سوياً، وتسعى جميع الدول المتقدمة منها والنامية، من خلال إدارتها الموجهة، إلى تحقيق أهدافها التنموية وتقديم خدمات أفضل على مجتمعاتها، ولا يتأتى ذلك إلا إذا تضافرت الجهود نحو تحقيق الأهداف، ولا يجهل احد الدور الهام الذي تؤديه الجامعات في ترقية السلوك الإنساني لان الجامعات هي ارفع المؤسسات التعليمية التي يناط بها توفير ما يحتاجه المجتمع داخل الدولة.

مشكلة الدراسة:

تم تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

- ما دور السلوك الإنساني في إصلاح إدارة الدولة؟

- ما واقع السلوك الإنساني في الوحدات الإدارية للمجلس الوطني الانتقالي؟
- هل لجامعة الملك فيصل أثر في تعزيز وترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة؟
- هل تمكنت الجامعة من تطوير السلوك الإنساني في أداء خريجها في المجلس الوطني الانتقالي؟
- هل تمكنت الجامعة من تطوير السلوك الإنساني في أداء خريجها في مختلف دوائر الدولة؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز دور جامعة الملك في إعداد كادر إداري مؤهل بالسلوك الإنساني.
- التعرف على مبادئ السلوك الإنساني في ممارسة المجلس الوطني الانتقالي.
- تعزيز السلوك الإنساني في إدارات الدولة.
- اختبار تأثير بيئة المجلس الوطني الانتقالي على السلوك الإنساني والأداء الإداري.

منهجية الدراسة:

انتهجت الدراسة الطرق التالية:

- المنهج الإحصائي في تحديد عينة مجتمع الدراسة.
- المنهج التاريخي في دراسة الظاهرة محل البحث لأنه يفصل الكتب، المجالات، الدوريات، الأرشيف ومستندات المجلس الوطني الانتقالي.
- المنهج الاستنباطي والتحليلي فقد تمت الاستعانة بهما في الاستبانة التي تم تصميمها وإعدادها خصيصاً لأغراض هذه الدراسة.

أهمية الدراسة:

يمكن مناقشة أهمية هذه الدراسة من خلال البعدين التاليين:

الأهمية النظرية: تنبع أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي ناقشت فيه دور جامعة الملك فيصل في تعزيز السلوك الإنساني في إدارة الدولة، كما ناقشت الجوانب النظرية التي تم تناولها لتوضيح أثر السلوك الإنساني في إدارة الدولة، حيث من المؤمل أن تساهم هذه الدراسة في سد الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعات السلوك الإنساني في إدارة الدولة، إذ لم يجد الباحث دراسات أجريت حول موضوع هذا المقال بشكله الحالي في جميع أنحاء تشاد. يمثل هذا البحث دراسة علمية منظمة، يتم من خلالها التأكيد على أهميتها النظرية. كما تمثل هذه الدراسة إضافة إلى التراكم المعرفي عبر الأكاديمية المتمثل في توفير المكتبات العلمية في شكل معلومات.

الأهمية العملية: على الرغم من أن موضوع السلوك الإنساني يتناول أهم قضايا المشكلات الإدارية اليومية التي تواجه مؤسسات الدولة، إلا أنه لم يحظ حتى الآن باهتمام كبير في الوحدات الإدارية، وتكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في النتائج التي توصلت إليها. ويمكن أن يكون مرجعاً لمؤسسات الدولة تستطيع الاستفادة منه في جوانب عديدة، مثل زيادة وتحسين أساليب العمل، وطريقة إدارة الوحدات والإدارات، وكذلك احترام أسلوب القيادة الجيدة ونشر ثقافة تنظيمية فعالة تساهم في التحسين وتعزيز وترقية السلوك الإنساني.

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث مصدرين كأداة لجمع البيانات:

المصادر الأولية:

- الاستبانة: يعتبر الاستبيان من المصادر الأولية التي تستخدم كأداة لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها من مصادر أخرى، لتجنب الحصول على بيانات سطحية وبعيدة عن الموضوع وذلك بتحديد البيانات المطلوبة بدقة عن طريق عينة مجتمع الدراسة.

- المقابلات: المقابلة بين الباحث والأطراف المعنية بالدراسة توفر بيانات غزيرة ومميزة وأكثر دقة لكل جوانب الموضوع الأمر الذي يتكيف مع أدوات الدراسة.

- الاتصالات: يتم استخدام الاتصالات كواحدة من أدوات الدراسة وتمثل في نقل البيانات بين الأطراف المتعلقة بالدراسة من خلال البروتوكول القياسي المتحكم بالإرسال.

المصادر الثانوية:

- المكتبة: تمثل الأداة الرئيسية من أدوات الدراسة التي توفر الكتب والمجلات والدوريات والمواد الأخرى كالدراسات والأوراق العلمية والبحوث الأكاديمية بما يتماشى مع أدوات الدراسة واحتياجات الباحثين على اختلاف تخصصاتهم وأن تنظم هذه المواد في رفوف متخصصة بحيث تستعمل استعمالاً فعالاً للاستفادة الدائمة من مصادر المعلومات مع احترام التوثيق وحقوق الملكية وهي تعتبر مصدراً من المصادر الثانوية للمعلومات.

- الإنترنت: فميزته أنه قد فرض واقعه على الباحثين حتى أصبح حقاً من حقوق الإنسان وضرورة من ضروريات الحياة، في بعض الدول، وهو حصيلة متاحة للجميع للحصول عليها والاستفادة منها، كما فرض واقعه ليكون من أدوات هذا البحث بما هو جيد وصحيح مع التحقق من مصدر المعلومة وإهمال المعلومات العشوائية الغير منظمة.

- أرشيف ومستندات المجلس الوطني الانتقالي، فميزة الأرشيف أي مجموع الوثائق والمستندات التي أنتجها المجلس أو قررت في شأنه كمراسيم من رئاسة الجمهورية، خاصة أثناء تأديته لنشاطاته المسندة إليه، كونها مرت بدورة حياة إدارية معينة، صحتها تقييم وانتخاب واعتماد حسب الأغلبية لهذه الوثائق من أجل تحديد أهميتها الإدارية وطريقة تجميعها ومعالجتها وإدراجها ضمن أدوات هذه الدراسة، لما تتصف به هذه الوثائق بتجميعها الطبيعي وشموليتها وانفرادها ووجود روابط هيكلية فيما بينها.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: يدور موضوع هذه الدراسة حول دور جامعة الملك فيصل في ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة.
- الحدود الزمنية: السنة الأكاديمية 2022-2023 لأن في هذه الفترة حُدد المؤتمر الدولي في إطار الأنشطة المصاحبة للاحتفال بالذكرى الثلاثين لتأسيس جامعة الملك فيصل بنشاد، تحت شعار (نحو مستقبل مشرق للتعليم العالي في تشاد).
- الحدود المكانية: المكان هو جامعة الملك فيصل بنشاد، المجلس الوطني الانتقالي، كما تتسع هذه الحدود لتصل إلى المؤسسات التشادية المستفيدة من معلومات هذه الدراسة.

أسباب ومبررات اختيار الدراسة:

- تحديد محور الدراسة لأهميته الأكاديمية والمهنية.
 - ولم يجد الباحث أي دراسة علمية حول السلوك الإنساني على أداء إدارة الدولة، كما ركزت الدراسة الحالية على المتغيرات:
 - إدراك الباحث لأهمية الدراسة بعد تفتيش الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع.
 - مساعدة الباحثين المتخصصين على متابعة العمل الإداري بالسلوك الإنساني.
 - تحقيق التقدم الأكاديمي للباحث على أمل الترقيات العلمية.
- وبعد التحقيق، أصبح من الواضح أن هذا الموضوع لم يتم تناوله بمثل هذه التفاصيل في دراسة أكاديمية.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: تتم عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بنشاد بشكل منهجي علمي تساعد في ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة.

العبرة الأولى من الفرضية الأولى: لجامعة الملك فيصل دور في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني للطالب الدافعة إلى ترجمة الإعداد إلى سلوك في شكل تصرفات وأفعال تحقق الإشباع المطلوب في خدمة إدارة الدولة.

العبرة الثانية من الفرضية الأولى: توجه جامعة الملك فيصل بتشاد السلوك الإنساني الذي يقوم به الطلاب بقصد تحقيق أهدافها الذاتية مع أداء واجباتها الاجتماعية.

العبرة الثالثة من الفرضية الأولى: تبحث جامعة الملك فيصل بتشاد عن عنصر السببية لوجود محددات تعين الطلاب لمواجهة الظروف بشتى أنواعها والتي تملّي عليهم أن يسلوكوا سلوكاً إنسانياً معيماً.

العبرة الرابعة من الفرضية الأولى: تخرج جامعة الملك فيصل بتشاد طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني الوظيفي المتمسم بالجدية والمثابرة والإخلاص في أداء المهام والصلاحيات في الوحدات الإدارية التي يتم تعيينهم بها.

الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة.

العبرة الأولى من الفرضية الثانية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني الذي تخرج من جامعة الملك فيصل وما يواجهه في الواقع العملي أثناء القيام بمهامه ووظائفه الإدارية.

العبرة الثانية من الفرضية الثانية: يواجه خريجو جامعة الملك فيصل بتشاد سلوكاً محبباً لعدم التماشي مع ما يجدونه في الواقع العملي بإدارات الدولة وبينما يدرسونه في مناهج الجامعة.

العبرة الثالثة من الفرضية الثانية: يتخرج جل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من جامعات الدول العربية التي يختلف نظامها في العلوم الإدارية عن النظام المعمول به في إدارة الدولة.

العبرة الرابعة من الفرضية الثانية: تسعى إدارة جامعة الملك فيصل بتشاد على إزالة الفوارق بين منهجية التعليم ومتطلبات سوق العمل في مختلف الإدارات.

هيكل الدراسة:

المحور الأول: السلوك الإنساني في الإدارة:

المطلب الأول: مفهوم وأثر السلوك الإنساني في الإدارة.

المطلب الثاني: أنواع وصور السلوك الإنساني في الإدارة.

المطلب الثالث: عناصر السلوك الإنساني في الإدارة.

المحور الثاني: المجلس الوطني الانتقالي:

المطلب الأول: إقامة وتكوين المجلس الوطني الانتقالي.

المطلب الثاني: قوة مداولة مهام المستشار القانوني.

المطلب الثالث: استقالة المستشار القانوني وإنهاء عمله.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية: العينة، الاستبانة والمناقشة:

المطلب الأول: مجتمع الدراسة.

المطلب الثاني: الاستبانة تصميماً، وصفاً وتحليلاً.

المطلب الثالث: مناقشة واختبار فرضيات الدراسة.

شرح الكلمات المفتاحية الأساسية:

دور جامعة الملك فيصل في ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة، دراسة حالة المجلس الوطني الانتقالي بجمهورية تشاد.

أ- دور الجامعة: أن الدور الأساسي لكل جامعة هو التعليم والبحث العلمي اللذان يخدمان المجتمع من أجل تحسين الأوضاع بكل مقاييسها السياسية، الاقتصادية الخ، عن طريق تخريج الكادر البشري والتدريب المهني بواسطة منهج أكاديمي تربوي متكامل.

ب- جامعة الملك فيصل بتشاد: هي مؤسسة عربية إسلامية أهلية ذات منفعة عامة، لها شخصيتها الاعتبارية واستقلالها الإداري والمالي، ولها الحرية الكاملة في وضع مناهجها الدراسية في ضوء مبادئها وأهدافها الأساسية، تأسست هذه الجامعة بجمهورية تشاد في العام الأكاديمي 1991 – 1992 م بجهود وطنية قام بها مجموعة من المهتمين بتطوير التعليم العربي والإسلامي في جمهورية تشاد برئاسة فضيلة الشيخ الدكتور حسين حسن أبكر، وذلك لسد حاجة المجتمع التشادي الماسة للتعليم الجامعي العربي الإسلامي الذي يعزز مكانة اللغة العربية والحضارة الإسلامية التي ارتضاها لنفسه.

ج- ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة: هي وسيلة للتقدم والتطور والارتقاء في مجموع النشاط النفسي والجسمي والحركي والفسولوجي واللفظي الذي يصدر عن الإنسان وهو يشغل منصب في وحدة إدارية أو قسم لتسيير نشاط الدولة ويتعامل مع بيئته ويتفاعل معها.

د- المجلس الوطني الانتقالي التشادي: هو آخر الأجهزة الانتقالية الثلاثة بعد المجلس العسكري الانتقالي والحكومة الانتقالية، يتألف من 93 مستشاراً وطنياً وفقاً للمرسوم رقم 031/رج/م ع 1 الصادر بتاريخ 28/ مايو/ 2021 في الانتقالية الأولى ثم من 104 مستشاراً وطنياً وفقاً للمرسوم رقم 0025/رج/م ع 1 الصادر بتاريخ 07/ نوفمبر/ 2022 في الانتقالية الثانية.

المحور الأول: السلوك الإنساني في الإدارة:

إن ما يصدر عن الإنسان من سلوك ليس مجرد استجابات أو ردود أفعال بسيطة أو آلية وإنما سلوك الإنسان يعبر عن نشاط قابل للنمو والارتقاء والتسامي، ومن وراء هذا السلوك محددات بيولوجية تعبر عن البعد الداخلي وبيئية تعبر عن البعد الخارجي، فالإنسان كائن حي اجتماعي تحوله عوامل التنشئة الاجتماعية من مجرد كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي تكسبه خبرات خلال مراحل نموه منذ الولادة وهذه الخبرات تؤثر في بناء الشخصية النامية التي تحكم بدورها سلوكه الاجتماعي، فشخصية الإنسان وسلوكه ليس نتاج نفسه فحسب ولا نتاج البيئة فحسب ولكن نتاج تفاعلها الوظيفي المستمر.

المطلب الأول: مفهوم وأثر السلوك الإنساني في الإدارة:

السلوك الإنساني في الإدارة هو التعبير عن مدى التفاعل والترابط بين الأفراد داخل المؤسسة، وتظهر أهمية التحكم في السلوك الإنساني في المجال الإداري باعتبارها عصب العمل الإداري.

أثر السلوك الإنساني في الإدارة

يحقق العمل الإداري أهدافه من خلال العمل الإنساني فالمدبر هو أحد المكونات الأساسية للعنصر الإنساني للمشروع، يتعامل ويتعاون مع مجموعة أخرى من الموظفين فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال، ومن أجل تفهم الإدارة بشكل صحيح ينبغي تفهم السلوك الإنساني على النحو المطلوب وهو ما يحدد أثر ذلك على الإدارة ومستويات نجاحها.

يعتبر الإنسان عنصراً اجتماعياً متعدد الجوانب والنواحي، يتأثر بعدد من المتغيرات في المجتمع، وتجدر الإشارة بأن أفراد المجتمع يختلفون فيما بينهم في استعداداتهم وقدراتهم وما يملكونه من مهارات تحدد أنماطهم السلوكية.

ويمكن أن نعبر عن السلوك الإنساني باعتباره محصلة التفاعل بين الإنسان بما يملك من متطلبات واحتياجات وأهداف خاصة تترجم أفكاره وآرائه ومفاهيمه والموقف الذي يعبر عن الظروف التي يحيا بها الفرد في فترة زمنية محددة وكذلك الفرصة التي تتاح له وما يلتزم به.

يفيد ذلك النوع من التحليل في أنه يعبر عن المعوقات التي يمكن للإدارة أن تتعرض لها أثناء تفاعلها بشكل مباشر مع الفرد باختلاف مستوياته التنظيمية، فالإدارة تقوم بإعداد المواقف الملائمة لتحقيق ما تصبو إليه من أهداف، ومع ذلك فإن العنصر الذي يمكن من خلاله تحديد مستويات نجاح الإدارة يتمثل في فهم الأفراد لتلك الظروف، وكيفية توافق الفرص التي تخلقها لهم الإدارة مع مهاراتهم واستعداداتهم وقدراتهم بالإضافة إلى ما تفرضه عليهم من التزامات.

إن العنصر البشري ممثلاً في أنماط السلوك المختلفة التي تصدر عن الموارد البشرية في المواقف المتباينة، يعتبر عاملاً أساسياً في تحديد نتائج العمل والنشاط في مختلف المجالات الإدارية، فالوظائف الإدارية من تخطيط، تنظيم، توجيه، تنسيق، اتصال ورقابة مع أنشطة اتخاذ القرارات، تكوين وتنمية القوي العاملة، وتقييم الأداء تعتمد في حقيقة الأمر على مجموعة من العوامل الفنية، الأسس والقواعد العلمية، العناصر المادية ومجموعة العوامل الإنسانية وتشمل ما تمتلكه الموارد البشرية من مهارات، إدراك، قدرات ورغبات لتأدية العمل بالمؤسسة.

المطلب الثاني: أنواع وصور السلوك الإنساني في الإدارة:

- السلوك البسيط هو سلوك انعكاسي محصور في الفرد ولا يحتاج لمراكز عقلية وهو وراثي.
- السلوك المعقد هو يتضمن علاقات بين الأفراد والبيئة، يستعين بالمراكز العقلية وهو مكتسب.
- السلوك المنعكس هو عبارة عن عمل ساذج ينشأ تلبية لمؤثر خارجي وغالبا يكون لا إرادي.
- السلوك الغريزي يكون في ظروف معينة تالية لدافع فطري قوي.
- السلوك الاستجابي ينشأ نتيجة وجود مثيرات محددة في الموقف السلوكي الذي يحدث مباشرة.
- السلوك الإجرائي لا يرتبط بمثيرات محددة مسبقا وهو كل ما يصدر عن الكائن الحي.
- السلوك الفردي هو نشاط يقوم به الفرد تلبية لدافع شخصي غير متأثر بالعوامل الاجتماعية وهو سلوك يتم بمعزل عن مشاركة الموظفين الآخرين، وهو ذو فائدة للفرد فقط كالنوم.
- السلوك الجماعي هو سلوك تؤديه مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك يهم المؤسسة. ويتأثر بعوامل ودوافع اجتماعية ويهدف إلى المحافظة على كيان الإنسان باعتباره عضوا في جماعة كالأسرة والمدرسة ويشمل توافقه الشخصي في تعامله مع غيره من الناس.
- السلوك الاجتماعي: هو سلوك يمثل علاقة الفرد بغيره من أفراد المجتمع الذي يعيش فيه.
- السلوك كنزعة فردية هو سلوك يعكس آليات داخل الشخص كالعادات، الحاجات والمعارف.
- السلوك كوظيفة للموقف هو سلوك شخصي يعكس الموقف، معتمداً على الخبرة السابقة.
- السلوك السوي هو القدرة على توافق الفرد مع نفسه ومع بيئته، لتحديد أهداف سليمة.
- السلوك غير السوي هو الانحراف عما هو عادي، هو حال مرضي خطير فردي واجتماعي.
- السلوك الدفاعي هو سلوك لمواجهة الموقف المحبط والتغلب عليه، كالهجوم أو التبرير.
- السلوك الفعلي هو ما يصدر عن الفرد من تصرفات وأفعال.
- السلوك اللفظي هو ما يصدر عن الفرد من أقوال وإشارات.
- السلوك المجزي هو سلوك يتحقق بموجبه الهدف أو الإشباع الذي يسعى إليه الفرد دون وجود أي عوائق، كالبحث عن الترقية إدارياً.
- السلوك المحبط هو وجود عائق لتحقيق إشباع أو هدف معين.
- السلوك حسب أطراف العلاقة: السلوك الفردي، السلوك الجماعي والسلوك الاجتماعي.
- السلوك حسب صورته: السلوك الفعلي والسلوك اللفظي.
- السلوك حسب نتائجه: السلوك المجزي والسلوك المحبط.
- السلوك حسب الدفاع: التبرير، النكوص، التحويل، الإسقاط، الهجوم والانسحاب.

المطلب الثالث: عناصر السلوك الإنساني في الإدارة:

عنصر السببية: يقصد به وجود محددات وظروف داخلية أو خارجية تملّي على الموظف أن يسلك سلوكاً معيناً أثناء ممارسة مهامه ووظائفه داخل المؤسسة.

عنصر الدافعية: هو القوة المحركة للسلوك الدافعة إلى ترجمة هذا الاحتياج إلى سلوك بشكل تصرفات وأفعال بقصد تحقيق الإشباع المطلوب وإحداث التوازن المنشود.

عنصر الهدف: يقصد به أن كل سلوك يقوم به الفرد يسعى من خلاله تحقيق هدف بذاته أو اتخاذ قرار إداري أو وصول غاية بعينها.

يتضح مما سبق أن السلوك الإنساني ينخرط في كافة مكونات العملية الإدارية، ونجده حين النظر إلى مكونات العملية الإدارية، فبدائل العمل تحتوي على اختبارات يتبلور حولها السلوك الإنساني، وهو ما يفسر كيفية تأثير القائمين على عملية التخطيط على مدى فاعليته وكفاءته، كما أن الموارد البشرية تؤدي دوراً أساسياً في تحديد معدلات الأداء. ويصدق هذا القول على كافة الأنشطة الإدارية الأخرى حيث يمثل الإنسان العنصر الأساسي الذي يقرر مستوي الأداء ويحدد بذلك درجة النجاح المتوقعة للنشاط.

هنا يمكن القول بأن السلوك الإنساني تصير له أهمية وخطورة فيما يتعلق بتحديد نوع العمل الإداري في حالة تعدد مجالات العمل والأفراد الذين يتعاملون مع الإدارة، فأى مؤسسة بغض النظر عن نشاطها لا بد وأن تعتمد على السلوك الإنساني في الإدارة للتعامل مع المديرين، الموظفين، الفنيين، العمال، المستهلكين، الموردين الوكلاء، الموزعين، الزبائن، الجمعيات، المنظمات، المنافسين، الضرائب، المساهمين، الشركاء، المستثمرين والموظفين بالبيئة الداخلية أو بالبيئة الخارجية في مؤسسات أخرى تتعامل معها.

المحور الثاني: المجلس الوطني الانتقالي:

المطلب الأول: إقامة وتكوين المجلس الوطني الانتقالي:

لقي الرئيس الأسبق لتشاد حتفه عقب إعلان الانتخابات الرئاسية التي فاز فيها بفترة جديدة، بتاريخ 2020/04/20 خلال زيارته لقوات الجيش في جبهة القتال ضد المتمردين شمال البلاد، وقد خول الدستور المنبثق من الجمهورية الرابعة رئاسة الجمهورية في حالة موت الرئيس إلي رئيس البرلمان، لكن بعد الأحداث الحربية التي أدت إلي قتل الرئيس السابق تعزز رئيس البرلمان عن إدارة الدولة، بحجة حشاشة التركيبة الاجتماعية للمجتمع التشادي، فقدان استتباب الأمن، الظرف الذي آلت إليه البلاد وجاهزية المتمردين الذين أسقطوا الرئيس، حينها أعلن الجيش التشادي حل الحكومة والبرلمان وإنشاء مجلس عسكري انتقالي يدير البلاد لمدة ثمانية عشرة شهراً، تم تجديدها بميثاق تم اعتماده عن طريق الحوار الوطني الشامل لمدة 24 شهر أخرى وقد خول الميثاق الانتقالي رئيس المجلس العسكري تحديد مرسوم يتم من خلاله تعيين أعضاء المجلس الوطني الانتقالي علي أساس المكونات التالية:

- ممثلو الأحزاب السياسية الممثلة في الجمعية الوطنية للهيئة التشريعية الثالثة.
- ممثلو الأحزاب السياسية غير الممثلة في الجمعية الوطنية للهيئة التشريعية الثالثة.
- ممثلو منظمات المجتمع المدني.
- ممثل السلطات التقليدية العليا.
- ممثلو قوات الدفاع والأمن.
- ممثلو المنظمات الشبابية.
- ممثلو المنظمات النسائية.
- ممثلو التجمعات النقابية.
- ممثلو الأشخاص المعاقين.
- ممثلو النقابات المهنية.
- ممثلو الشتات.

- الشخصيات المرجعية.
- تمثل المرأة نسبة 30 % إجبارياً في كل القوائم المقدمة من المكونات المختلفة، كما ستعطي الأولوية لمعيار التمثيل الجغرافي لكل المناطق التشريعية ويجوز للتشاديين من الجنسين أن يكونوا أعضاء في المجلس الوطني الانتقالي مع توافر الشروط التالية:
- ألا يقل عمر العضو عن 25 عاماً.
- أن يكون تشادي الجنسية.
- أن يتمتع بقدرته العقلية.
- أن يكون حسن الخلق.
- أن يجيد القراءة والكتابة باللغة الفرنسية أو العربية.
- أن يكون مقيماً في تشاد باستثناء أعضاء الشتات.
- تطبيقاً لكل ما تم ذكره أعلاه، أصدر المرسوم رقم 502 القاضي بتعيين الأعضاء بناء على تقرير اللجنة الخاصة، كما حُدد مقر المجلس الوطني الانتقالي في قصر الديمقراطية بقاسي، في الدائرة السابعة للعاصمة التشريعية انجمينا، ويجوز نقله مؤقتاً إلى أي منطقة أخرى في ربوع الوطن في حالة القوة القاهرة التي تحددها المحكمة العليا حسب الأصول، بناءً على إحالة من رئيس المجلس الوطني الانتقالي.
- يتم النقل المؤقت لمقر المجلس الوطني الانتقالي بأغلبية ثلثي (3/2) أصوات أعضائه، بعد موافقة رئيس المجلس العسكري الانتقالي وتنتهي القوة القاهرة التي أقرتها المحكمة العليا حسب الأصول ويعتبر مقر المجلس الوطني الانتقالي مصون، وفقاً لأحكام الميثاق الانتقالي لجمهورية تشاد، كما تحدد اللائحة الداخلية للمجلس الوطني الانتقالي إجراءات التنظيم والأداء والتشريع والإعلام والعلاقات بين الانتقالي ومؤسسات الجمهورية والبرلمان الدولي والمؤسسات الأخرى.

المطلب الثاني: قوة مداولة مهام المستشار القانوني:

- يمارس المجلس الوطني الانتقالي السلطة التشريعية لإقرار القوانين ومراقبة تنفيذ القرارات وتوجيهات المجلس العسكري الانتقالي من قبل الحكومة وتقييم السياسات العامة التي تضمن الدفاع عن حقوق الإنسان والحريات وتعزيزها وهو مسؤول عن مراجعة واعتماد مشروع الدستور والنصوص التشريعية.
- يحمل أعضاء المجلس الوطني الانتقالي لقب "مستشار وطني" وتبدأ ممارسة ولاية المستشارين الوطنيين مع تنصيب المجلس الوطني الانتقالي وتنتهي بمجرد تنصيب البرلمان المنتخب الجديد.
- يمارس المستشار الوطني ولايته وفقاً لميثاق الفترة الانتقالية وقواعد الإجراءات، ويعتبر ممثل الأمة بأكملها.

الجلسات: يجتمع المجلس الوطني الانتقالي بعد تنصيبه في جلسات وفقاً لأحكام المادة 63 من الميثاق الانتقالي بشكل صحيح في دورتين عاديتين (02) في السنة، تبدأ الجلسة الأولى في الأول (1) من شهر فبراير، أما الجلسة الثانية فتبدأ في الأول (1) من شهر سبتمبر.

إذا كان 1 فبراير أو 1 سبتمبر عطلة عامة، يتم افتتاح الدورة في أول يوم عمل يليه ولا يمكن أن تتجاوز مدة الجلسة الأولى مائة وخمسين يوماً ومدة الجلسة الثانية مائة وعشرين يوماً.

قد يجتمع المجلس الوطني الانتقالي في دورة استثنائية بناء على طلب رئيس المجلس العسكري الانتقالي أو بالأغلبية المطلقة لأعضائه على جدول أعمال محدد وعندما تنعقد الدورة الاستثنائية بناء على طلب الأعضاء، يدخل المرسوم الختامي بمجرد استنفاد المجلس الوطني الانتقالي جدول الأعمال التي انعقد من أجلها وفي موعد لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ انعقاده أو تاريخ افتتاح الدورة.

ولرئيس المجلس العسكري الانتقالي طلب تجديد الجلسة قبل انقضاء الشهر التالي للقرار الختامي، لأنه بصرف النظر عن الحالات التي يجتمع فيها المجلس الوطني الانتقالي بشكل صحيح، تفتح جلسات استثنائية وتختتم بمرسوم من رئيس المجلس العسكري الانتقالي.

إذا لم يتم بلوغ نصاب ثلثي (3/2) أعضاء المجلس الوطني عند افتتاح الجلسة، يتم تأجيل الجلسة إلى يوم العمل الثالث التالي وفي هذه الحالة، تكون المداولات صحيحة فقط في حالة حضور نصف أعضاء المجلس الوطني وعلى الأقل يتم تسجيل أسماء الغائبين.

بصرف النظر عن الجلسات الافتتاحية، وباستثناء تلك التي تتطلب أغلبية مؤهلة، يتداول المجلس الوطني الانتقالي بشكل صحيح في حالة حضور غالبية أعضائه.

التعارض: تتعارض ممارسة ولاية المستشار الوطني مع وظائف عضو الحكومة، أو أي وظيفة من وظائف التمثيل المهني ذات الطابع الوطني أو الدولي، أو أي وظيفة عامة أو أي نشاط مهني مربح، باستثناء التدريس، البحث العلمي، الصحة، الزراعة والثروة الحيوانية وأيضاً لا يجوز له أن يستغل ولايته أو يستخدمها لأغراض شخصية في المؤسسات المالية أو الصناعية أو التجارية، أو في ممارسة المهنة الحرة أو الجمع بين ولايته ووظيفة رئيس مجلس الإدارة، أو مدير الأعمال، أو المدير، أو المدير العام في الشركات العامة أو الخاصة.

يحظر على أي محامي، عندما يتم تكليفه بولاية كمستشار وطني أن يمارس عمله بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال وسيط أو شريك أو محامي متدرب، ما عدا أمام المجلس غير الدائم للمجلس الأعلى في المحكمة المسؤولة عن قضايا الخيانة العظمى، أو أعمال مهنته في القضايا التي ترفع فيها الإجراءات الجنائية أمام المحاكم الجنائية، أو الجرائم والجنح ضد الممتلكات العامة، أو في مسائل الصحافة أو الإضرار بالانتمان أو المدخرات.

يحظر على المستشار الوطني بنفس الشروط الترافع لصالح حساب إحدى المؤسسات أو الشركات أو المحلات التجارية التي كان فيها قبل تعيينه أو ضد الشركات أو السلطات الوطنية أو المجتمعات أو المؤسسات العامة.

لا يمكن أن تتراكم ولاية المستشار الوطني مع ولاية عضو في المؤسسات الكبرى للجمهورية لكن لا تتعارض ممارسة ولايته مع أي ولاية انتخابية أخرى، تتماشى مع ولاية المستشار البلدي أو مستشار المحافظة ومع ذلك، لا يمكن أن يجمع المستشار الوطني أكثر من ولايتين انتخابيتين (2) ولا يمكن أن يكون عضواً في السلطة التنفيذية البلدية أو الإقليمية.

يعتبر المستشار الوطني المعين في وظيفة لا تتوافق مع ممارسة ولايته قد اختار هذه الوظيفة الأخيرة إذا لم يعرب عن إرادة مخالفة خطية موجهة إلى رئيس المجلس الوطني الانتقالي، عند انتهاء فترة ثمانية (8) أيام فقط من تاريخ نشر تعيينه.

يتعين على المستشارين الوطنيين، في غضون شهرين (02) من توليهم مناصبهم، أن يستقيلوا من أنشطتهم غير المتوافقة وأن يقدموا إلى مكتب المجلس الوطني الانتقالي إعلاناً عن الأنشطة المهنية أو المصلحة العامة التي يقترحونها للتوقف ويترتب على عدم التقديم خلال الفترة المحددة استقالة تلقائية وإذا وجدت المحكمة العليا، التي أشار إليها رئيس المجلس الوطني الانتقالي، عدم توافق إحدى الوظائف، فإن لدى المستشار الوطني فترة خمسة عشر (15) يوماً لتسوية وضعه وإلا تعلن المحكمة العليا استقالته من منصبه.

المطلب الثالث: استقالة المستشار القانوني وإنهاء عمله:

عند افتتاح الاجتماع الأول للدورة الأولى للمجلس الوطني الانتقالي، يبلغ العضو الأكبر سناً إلى المجلس الوطني الانتقالي أسماء المستشارين الوطنيين المعينين من قبل رئيس المجلس العسكري الانتقالي حسب القائمة المحالة إلى المجلس الوطني الانتقالي الذي يأمر بالنشر الفوري للقائمة المذكورة ونشرها ضمن تقرير الدورة.

يجوز لأي عضو من المجلس الوطني الانتقالي أن يستقيل من منصبه بحرية وترسل الاستقالة إلى رئيس المجلس الوطني الانتقالي الذي يخطر بها في الجلسة العامة التالية ويتم إخطار الحكومة على الفور بالاستقالة التي سُجّلت وتُنشر في الجريدة الرسمية للجمهورية.

يُخاطر رئيس المجلس الوطني الانتقالي الحكومة باسم المستشار الوطني المستقيل ويعين رئيس المجلس العسكري الانتقالي مستشاراً آخرًا ليحل محله ويتم إبلاغ أسماء المستشارين الوطنيين الجدد إلى المجلس الوطني الانتقالي عند افتتاح الدورة الأولى.

الغياب: في حالة الغياب الدائم للمستشار الوطني بسبب الوفاة أو عدم توافق الوظائف أو الاستقالة أو أي سبب آخر يعتبر عائق نهائي حسب ما أشارت إليه المحكمة العليا، يعين رئيس المجلس العسكري الانتقالي مستشاراً وطنياً جديداً يكمل الولاية ويكون ذلك ببلاغ رئيس المجلس الوطني الانتقالي للجلسة العامة فور علمه بشغور المنصب بسبب الوفاة أو الاستقالة أو عدم التوافق أو لأي سبب آخر غير الإبطال، وأيضاً يبلغ الحكومة باسم المستشار الوطني الذي شغره مقعده. ويطرح أمام رئيس المجلس العسكري الانتقالي لتعيين المستشار الوطني الجديد.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية: مجتمع الدراسة، الاستبانة ومناقشة الفرضيات: المطلب الأول: مجتمع الدراسة.

الصدق والثبات الظاهري: شمل مجتمع الدراسة شريحة إدارية جامعة الملك فيصل بن تشاد وقد ناقشت الدراسة دور الجامعة في ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة، أما من حيث دراسة الحالة أو الدراسة الميدانية فتمحورت حول المجلس الوطني الانتقالي بجمهورية تشاد، فالصدق والثبات الظاهري عبارة عن أحد الطرق العلمية التي يتم استخدامها ظاهرياً في قياس استمارة الاستبيان أو أي طريقة أخرى لتحصيل البيانات من مجتمع الدراسة

قبل تحديد أداة القياس أو جمع المعلومات قد حدد الباحث مجتمع الدراسة الذي يشمل جميع الوحدات الإدارية بجامعة الملك فيصل بجمهورية تشاد، وبما أن إجراء هذه الدراسة على مختلف الأقسام، تكون ذات نتائج أقرب للواقع وأكثر دقة.

لمعرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات ومدى قدرة عبارات الدراسة في التعبير عن فرضيات الدراسة فقد تم عرض الاستبانة لمحكمين متخصصين ولهم الدراية والخبرة العلمية في مجال البحث العلمي. وقد التزم الباحث بإجراء كافة التصويبات التي تقدم بها المحكمون.

جدول رقم (1): أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	مكان العمل
1	محمد بشر الكاتب	دكتوراه	إدارة أعمال	نائب عميد كلية الاقتصاد جامعة انجمينا بن تشاد
2	الأمين موسي توم	دكتوراه	إدارة أعمال	رئيس قسم الاقتصاد والتسيير التقني جامعة آدم بركة
3	أحمد آدم الأمين	دكتوراه	لغة عربية	رئيس لجنة الامتحانات ومحاضر بجامعة آدم بركة
4	محمد أحمد محمد	دكتوراه	أدب ونقد	رئيس قسم اللغات سابقاً، جامعة آدم بركة بأبشة
5	علي محمد أحمد	دكتوراه	إدارة أعمال	رئيس قسم الاقتصاد والتسيير سابقاً، جامعة آدم بركة
6	الحسن صالح محمد	دكتوراه	علوم اقتصادية	رئيس قسم شأن الدراسة والامتحانات جامعة انجمينا
7	حمزة أحمدادي	دكتوراه	أدب ونقد	مدير إدارة القبول والتسجيل المركزي بجامعة فيصل

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2022م

يشير الجدول رقم (1) أعلاه أن الباحث قد عرض الاستبانة على أساتذة جامعيين أكاديميين متخصصين في مجالات متنوعة، من حملة درجة دكتوراه الدولة، من ذوي الممارسات العملية الميدانية ولهم خبرة ودراية بالبحث العلمي. وقد التزم الباحث بتوجيهاتهم وتصويب الملاحظات التي أدلى بها كل واحد منهم لتصبح الاستبانة أكثر دقة وموضوعية.

توزيع الاستبانة ومعالجتها بالأساليب الإحصائية.

جدول رقم (2) عدد الاستبيانات الموزعة والمستعادة

النسبة	العدد المستعاد	العدد الموزع	مجال توزيع الاستبانات
91%	42	46	إداريو جامعة الملك فيصل بتشاد
91%	42	46	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2022م

وزع الباحث عدد 46 استمارة بصورة استجابية والتي غطت عدد كبير من أفراد عينة مجتمع الدراسة حيث شملت كافة المستويات الإدارية بجامعة الملك فيصل بتشاد، ويتضح من الجدول رقم (2) أعلاه أن الباحث قد تمكن من استرداد عدد 42 استمارة من جملة الاستبانات الموزعة والبالغ عددها 46 وقد وصلت نسبة استرداد 91% وهي نسبة كبيرة تؤدي أغراض هذه الدراسة، إذ يقبل نسبة استرداد 60% فقط.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: اعتمدت الدراسة عند تحليل البيانات على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الذي يعرف اختصاراً ب (SPSS) وبعد التحليل نقلت النتائج إلى صفحة (Word) للتعليق عليها، كما تم استخدام برنامج (Excel) في رسم الأشكال والرسومات البيانية، وقد استخدمت الدراسة أيضاً أساليب إحصائية متنوعة للوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف الدراسة ومن أهمها الجداول التكرارية، الرسوم البيانية، الوسيط، الوسط، مستوى المعنوية، صدق وثبات أداة جمع البيانات، الجداول والدوائر والمكعبات.

الصدق والثبات الإحصائي: هو مقياس يستخدم لمعرفة درجة اتساق إجابات المبحوثين الذين شملتهم الدراسة، ومدى ثبات النتائج إذا ما استخدمت هذه الأداة أكثر من مرة أو لعينة مختلفة من مجتمع الدراسة، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، إذ كلما اقتربت النتيجة إلى الواحد دلت على جودة أداة جمع البيانات وقبولها، ومن أجود أساليب معرفة صدق أداة الدراسة هي معادلة (ألفا-كرونباخ). ومن ثم يتم إيجاد معامل الثبات عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الصدق كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (3) الصدق والثبات الإحصائي

معامل الثبات	معامل الصدق	فرضيات الدراسة
0.94	0.93	الفرضية الأولى
0.93	0.90	الفرضية الثانية
0.97	0.96	الاستبيان

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يتبين من الجدول (3) أعلاه أن جميع قيم الثبات لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية على عبارات كل فرضية من فرضيات الدراسة وعلى الاستبيان في مجمله تساوي أكبر بكثير من 50%. حيث ستقبل معاملات الصدق والثبات إذا كانت 50% فقط وترتفع جودة الأداة كلما اقتربت نسبة الصدق والثبات من 100% وتكون النتائج مقبولة وأكثر ثقة، أما معاملات الصدق فقد بلغت جميعها أكبر من 50% وهي مقبولة كما تقبل معاملات الصدق جميعها. ومما سبق يتضح أن أقل نسبة صدق هي 0.90 للفرضية الثانية وأقل نسبة ثبات هي 0.93 للفرضية الأولى أيضاً مما يعني أن إجابات المبحوثين دقيقة وفيها درجة كبيرة جدا من الثقة كما أن الاستبانة في مجملها صالحة للتطبيق مرة أخرى في مكان آخر فقد بلغ معامل الصدق لها 0.96 بينما بلغ معامل الثبات 0.97 وهي درجة عالية جدا تدل على جودة الاستبانة.

المطلب الثاني: الاستبانة تصميمياً، وصفاً وتحليلاً:

تصميم الاستبانة وتحليل بيانات إداريي الجامعة المستجوبين: قد صممت الاستبانة بهذه الصورة لأنها تعتبر أداة ملائمة للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع مناهج الجامعة وتكيفها مع مقتضيات إدارة الدولة، وتكونت من أسئلة وآراء تدور حول موضوع " دور جامعة الملك فيصل في ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة، وقد أبدى المفحوصون رأيهم حول هذا التصميم واختلفت إجاباتهم مرات واتفقت مرات أخرى.

الوصف الإحصائي لإجابات البيانات الأساسية للإداريين: هي بيانات شخصية تبين خصائص الدراسة، والهدف منها هو التأكد من سلامة العينة وخلوها من التحيز، وفيما يلي هذه البيانات:

• الجنس:

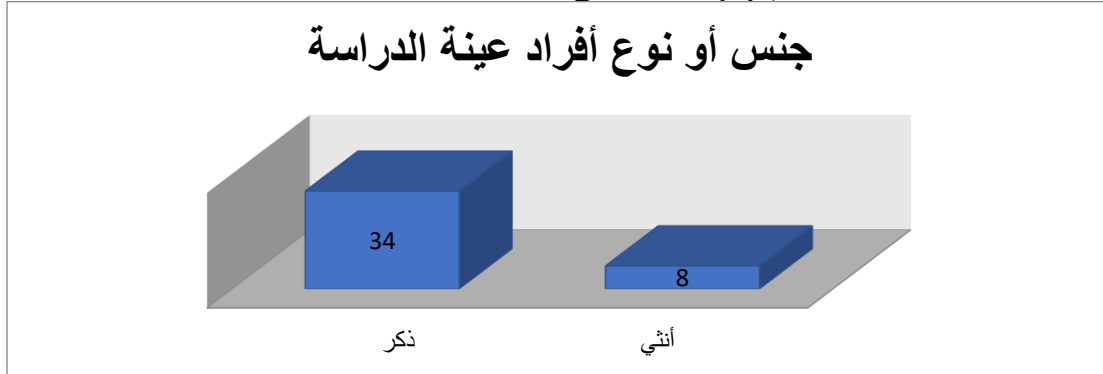
الجدول رقم (4) جنس أو نوع أفراد عينة الدراسة

الجنس	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
ذكر	34	%81	%81
أنثى	8	%19	%100
المجموع	42	%100	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور حيث بلغ عددهم 34 بنسبة قدرها %81 من أفراد العينة، بينما بلغ عدد الإناث 8 فقط بنسبة قدرها %19 وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة مع الذكور وقد يرجع ذلك إلى طبيعة تركيبة شريحة الإداريين لمجتمع الدراسة، وليس لتحيز الباحث، ويلاحظ أن هذا التباين لا يؤثر كثيراً على إجابات المبحوثين ما دام يعبر عن طبيعة تكوين مجتمع الدراسة حيث تستبعد احتمالية التحيز، ويتضح ذلك بيانياً في الشكل التالي:

شكل رقم (1) جنس ونوع أفراد عينة الدراسة



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

• العمر: الجدول أدناه يوضح الفئات العمرية لمجتمع الدراسة:

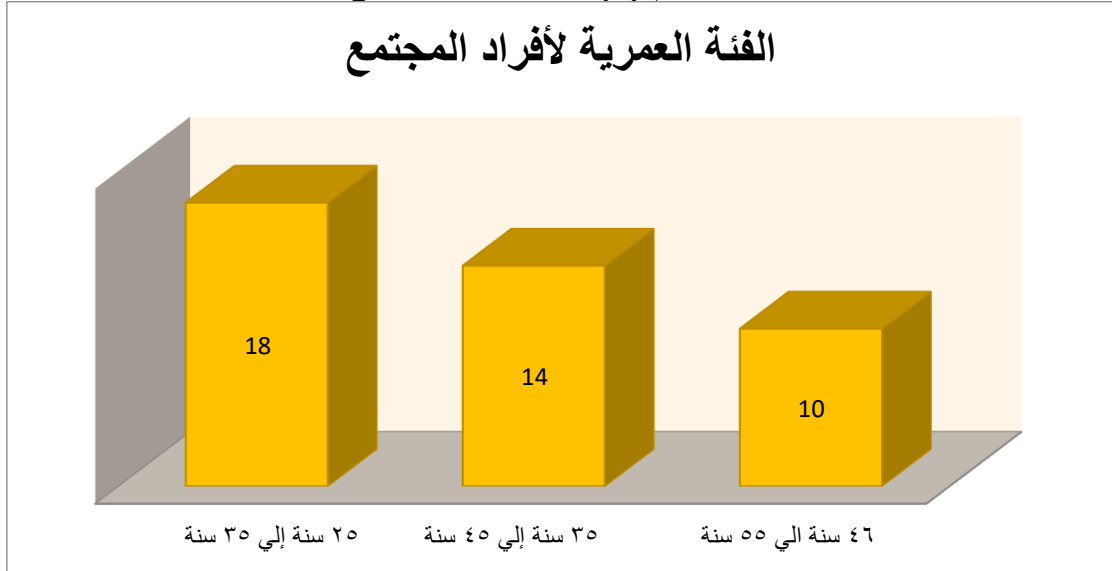
الجدول رقم (5) الفئة العمرية لأفراد المجتمع:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
25 سنة إلى 35 سنة	18	%42.9	%42.9
36 سنة إلى 45 سنة	14	%33.3	%76.2
46 سنة إلى 55 سنة	10	%23.8	%100
الإجمالي	42	100	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يتضح من الجدول (5) أن أفراد العينة يتوزعون بين مختلف الفئات العمرية، إلا أن النسبة الكبرى هي متمركزة في أصغر فئة عمرية من 25 سنة إلى 45 سنة، أي بنسبة قدرها 76.2% ومعني ذلك أن جامعة الملك فيصل يتم إدارتها بواسطة كادر شبابي، مدرب، طموح، مؤهل، يسعى بالنهوض بها لترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة، ويرى الباحث أن هذا التوزيع الطبيعي بين مختلف الفئات العمرية يعطي إجابات قيمة وغير متحيزة، ويبين على النحو التالي:

الشكل رقم (2) الفئة العمرية لمجتمع الدراسة



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

• ما نوعية عملك بالجامعة؟

جدول رقم (6) طبيعة عمل الإداريين المستجوبين

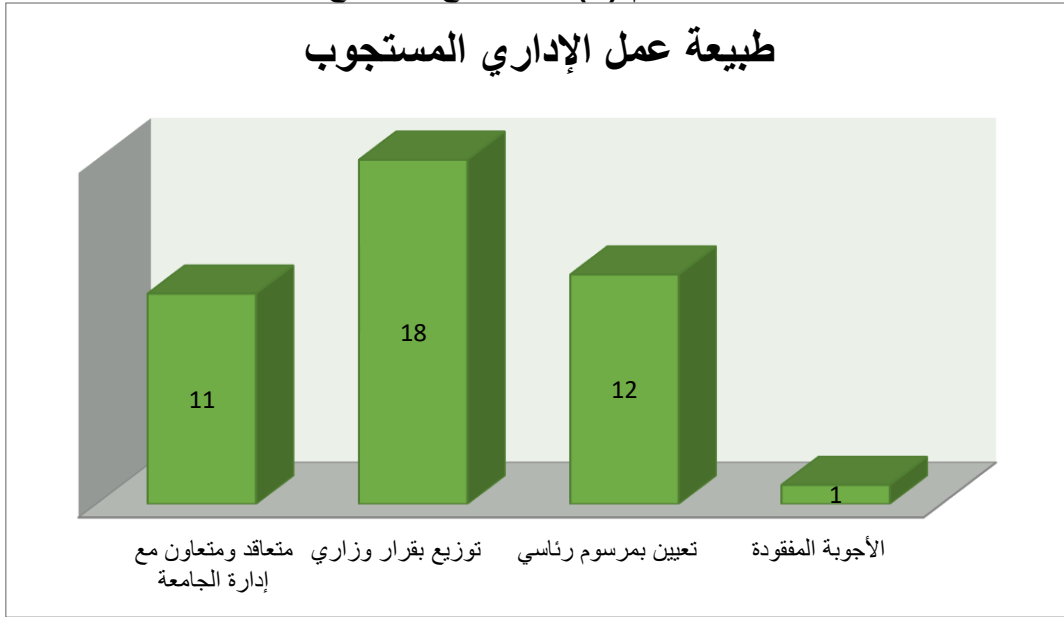
نوعية العمل	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
متعاقد ومتعاون مع إدارة الجامعة	11	26.2%	26.8%
توزيع بقرار وزاري	18	42.9%	70.7%
تعيين بمرسوم رئاسي	12	28.6%	100%
الأجوبة المفقودة	1	2.4%	
المجموع	42	100%	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

الجدول رقم (6) أعلاه يشير إلى الطاقم الإداري الذي يسير شؤون جامعة الملك فيصل بتشاد، وهو يتكون من موظفي الدولة، بوزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار المدني، عبر وزارة التعليم العالي والبحث والابتكار، ومن ثم تم نقلهم بتوزيع قرارات وزارية، حيث بلغ عددهم 18 من أفراد عينة الدراسة، بنسبة قدرها 42.9% أو تعيين بمراسيم رئاسية وهم عددهم 12 من أفراد عينة الدراسة، بنسبة قدرها 28.6% أي تفوق نسبة أصحاب القرار بثلاث عن نسبة أصحاب المرسوم، إذ توجد نسبة أخرى لا يستهان بها، تعاقدت معها الجامعة، انظر التمثيل البياني التالي.

الشكل رقم (3) التعامل مع المشاريع

طبيعة عمل الإداري المستجوب



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

- هل خضعت لدورة تدريبية تخص مهامك؟

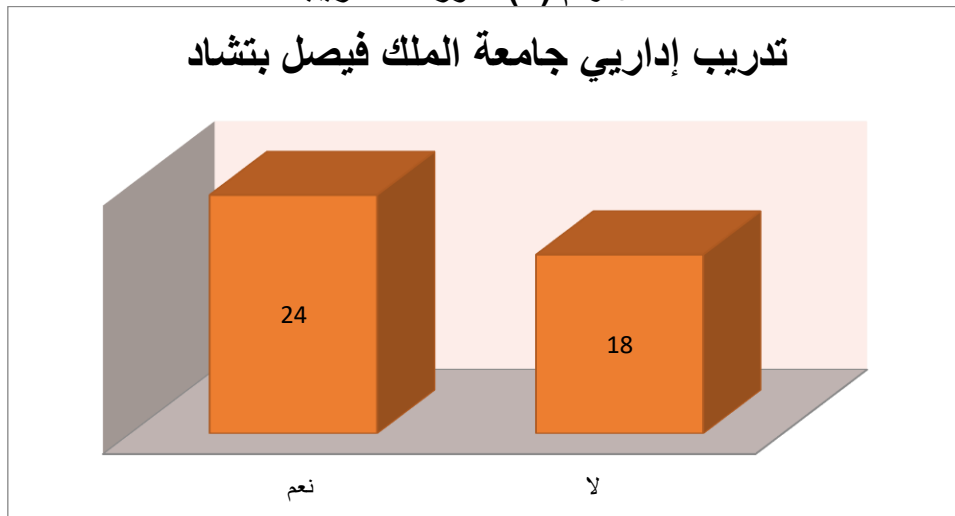
جدول رقم (7) تدريب إداريي جامعة الملك فيصل بتشاد

الدورات التدريبية	التكرار	النسبة %	مجموع تكرار النسب
نعم	24	57.1%	57.1%
لا	18	42.9%	100%
المجموع	42	100%	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

الجدول رقم (7) أعلاه يوضح أن جل الإداريين بجامعة الملك فيصل بتشاد خضعوا لتدريبات مهنية، تساهم في نتائجهم العملي في شتي الأقسام، وترقية سلوكهم الإنساني عند التعامل مع الحالات الإدارية المختلفة، حيث يتضح أن أغلب أفراد العينة نجدهم من المدربين، إذ بلغ عددهم 24 بنسبة قدرها 57.1%، لكن مع ذلك أن النسبة لم ترق للمستوي الإداري المطلوب، إذ لم تصل الحد الأدنى لبعض النظريات الداعية إلى تدريب الإداريين بنسبة أقلها 75%. ويرسم ذلك بيانياً كالتالي:

الشكل رقم (4) الدورات التدريبية



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

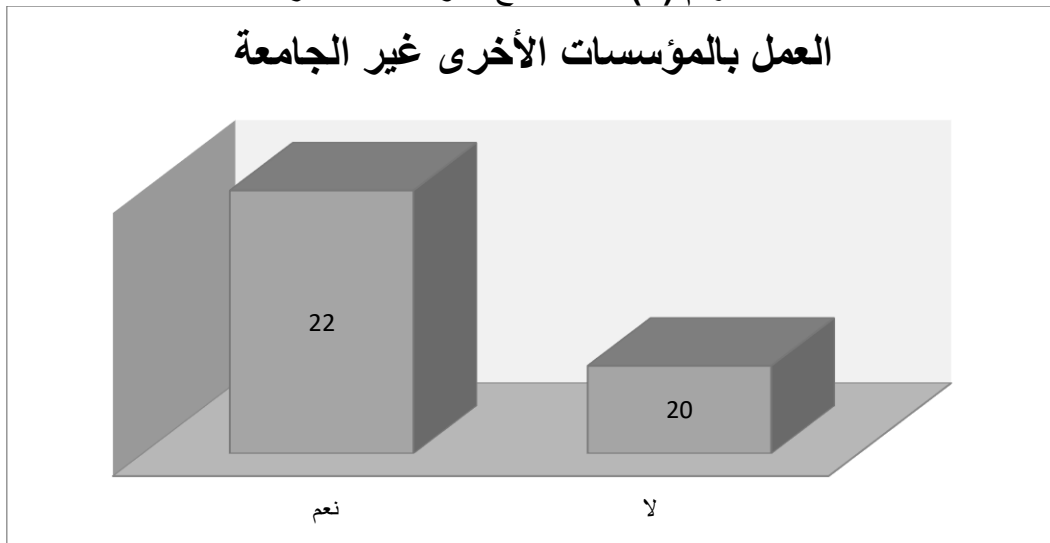
- هل تعمل بمؤسسات أخرى عامة كانت أو خاصة غير الجامعة؟
جدول رقم (8) العمل بالمؤسسات الأخرى غير الجامعة

التعامل مع المؤسسات الأخرى	التكرار	النسبة %	مجموع تكرار النسب
نعم	22	%52.4	%52.4
لا	20	%47.6	%100
المجموع	42	%100	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

الجدول رقم (8) أعلاه يشرح نسبة الإداريين الذين يعملون بالمؤسسات الأخرى غير العمل الإداري بجامعة الملك فيصل بتشاد، وهي نسبة تفوق النصف، وذلك أمرٌ طبيعي، لأن حقل التعليم العالي يتطلب ذلك، استجابةً لحاجة كل الجامعات التشادية تجاه الكادر العلمي العالي انظر.

الشكل رقم (5) التعامل مع المؤسسات الأخرى



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

- هل تمت استشارتك بالقبول أو الرفض قبل نقلك إلى الجامعة؟

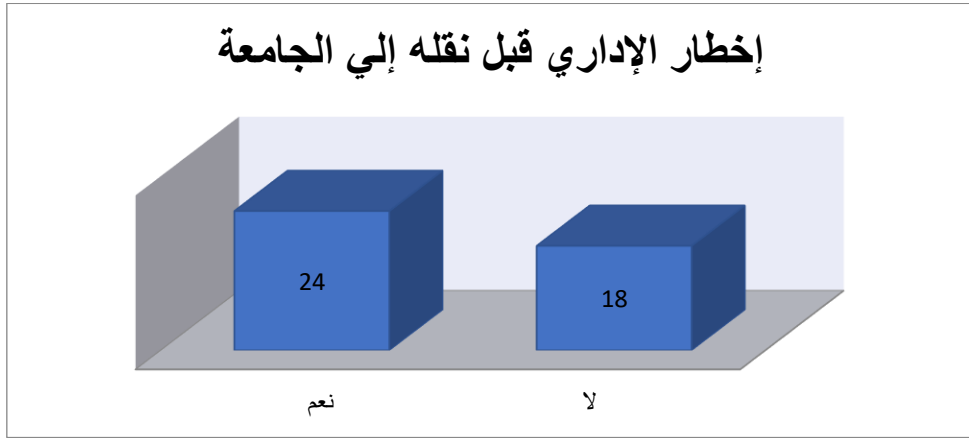
جدول رقم (9) إخطار الإداري بالنقل إلى الجامعة

الاستشارة في الاستقطاب	التكرار	النسبة %	مجموع تكرار النسب
نعم	24	%57.1	%57.1
لا	18	%42.9	%100
المجموع	42	%100	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

الجدول رقم (9) أعلاه يفسر أن أكبر عدد من أفراد عينة مجتمع الدراسة تمت استشارتهم بقبول أو رفض المنصب الإداري بجامعة الملك فيصل بتشاد، قبل نقلهم سواءً عن طريق التوزيع بالقرارات الوزارية أو العقود مع الإدارة أو التعيين بالمراسيم الرئاسية وهذا مطلوب إدارياً.

الشكل رقم (6) الاستشارة في الاستقطاب



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

• ما طبيعة عملك بالجامعة؟

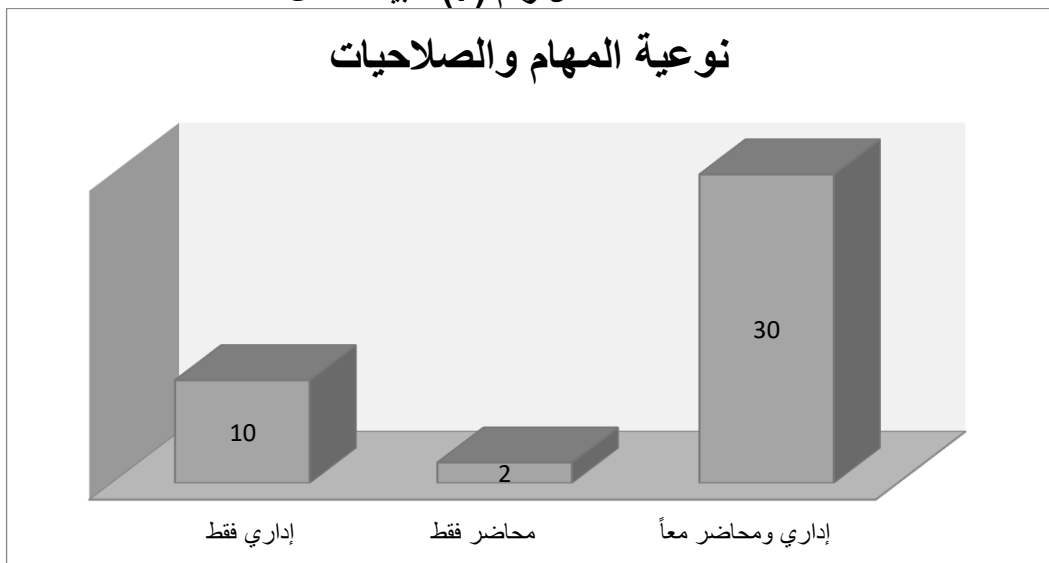
جدول رقم (10) نوعية المهام والصلاحيات

طبيعة العمل	التكرار	النسبة%	مجموع تكرار النسب
إداري فقط	10	%23.8	%63.2
محاضر فقط	2	%4.8	%28.6
إداري ومحاضر معاً	30	%71.4	%100
المجموع	42	%100	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

الجدول رقم (10) أعلاه يشير إلى أن ثلثي إداريي جامعة الملك فيصل بتشاد هم من يشكلون عضوية هيئة التدريس بمختلف الكليات والأقسام وهذا مؤشر جيد للغاية تمتاز به إدارة المؤسسات التعليمية في مجملها دون غيرها من المؤسسات الأخرى التجارية أو الصناعية انظر.

الشكل رقم (7) طبيعة العمل



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

• سنوات الخبرة؟

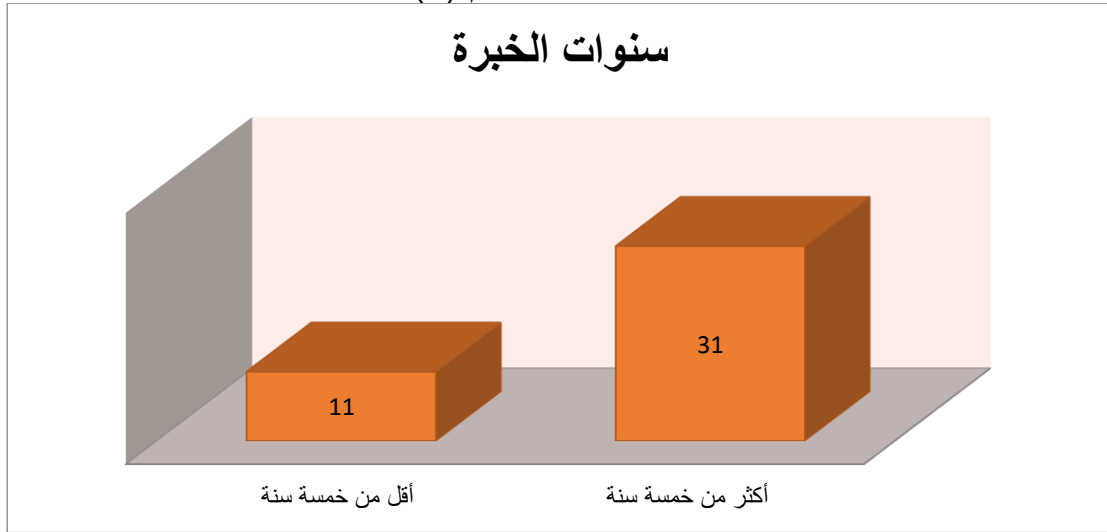
جدول رقم (11) سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أقل من خمسة سنة	11	%26.2	%26.2
أكثر من خمسة سنة	31	%73.8	%100
المجموع	42	%100	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

الجدول رقم (11) أعلاه يدل أن بالرغم من صغر سن الكادر الإداري الذي يسير جامعة الملك فيصل بتشاد، في البيانات السابقة، إلا أنه يتمتع بخبرة عالية تفوق السقف المطلوب، حيث بلغت نسبتهم أكثر من %70.

الشكل رقم (8) الخبرة



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

المطلب الثالث: مناقشة واختبار فرضيات الدراسة:

• الدلالات الإحصائية للفرضيات.

جدول رقم (12) الفرضيات التي تخضع للنقاش

الفرضية الأولى: تتم عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بتشاد بشكل منهجي علمي تساعد في ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة
الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة.

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2022م

يشير جدول رقم (12) أعلاه إلى الفرضيات التي بدأت في شكل آراء غير مؤكدة تم طرحها علي سبيل الجدل، متمثلة في متغيرين رئيسيين مستقلين، يحملان في طياتهما ثمانية متغيرات أخرى فرعية تابعة تقسم بينهما مناصفة، ومن ثم تم نقاشها وفحصها واختبارها وتفصيلها، بواسطة مقياس ليكرت الثلاثي " وهو عبارة عن مقياس يقدم الموافقة والاختلاف والمحايدة".
الفرضية الأولى: تتم عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بتشاد بشكل منهجي علمي تساعد على ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة:

العبارة الأولى من الفرضية الأولى: لجامعة الملك فيصل دور في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني للطلاب الدافعة إلى ترجمة الإعداد إلى سلوك في شكل تصرفات وأفعال تحقق الإشباع المطلوب في خدمة إدارة الدولة.

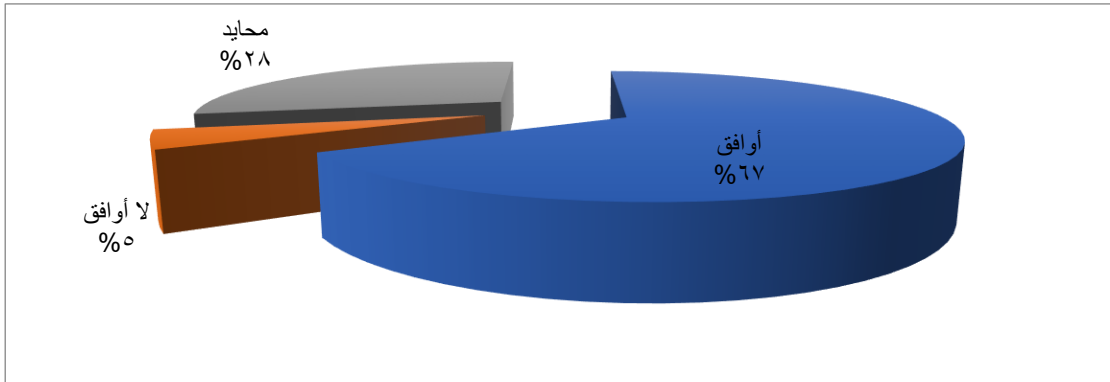
جدول رقم (13) دور الجامعة في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني

H1-1	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	28	66.7 %	66.7 %
لا أوافق	2	4.8 %	71.4 %
محايد	12	28.6 %	100 %
المجموع	42	100 %	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يتبين من الجدول (13) أن 28 من أفراد العينة بنسبة قدرها 66.7% ممن يوافقون علي العبارة الأولى من الفرضية الأولى القائلة أن: (لجامعة الملك فيصل دور في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني للطلاب الدافعة إلى ترجمة الإعداد إلى سلوك في شكل تصرفات وأفعال تحقق الإشباع المطلوب في خدمة إدارة الدولة) وهناك 2 فقط من أفراد العينة بنسبة قدرها 4.8% لا يوافقون، بينما تصل نسبة الذين يحدون على العبارة إلى 28.6% من أفراد عينة مجتمع الدراسة، انظر.

شكل رقم (9) دور الجامعة في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

العبارة الثانية من الفرضية الأولى: توجه جامعة الملك فيصل بتشاد السلوك الإنساني الذي يقوم به الطلاب بقصد تحقيق أهدافها الذاتية في أداء رسالتها الاجتماعية.

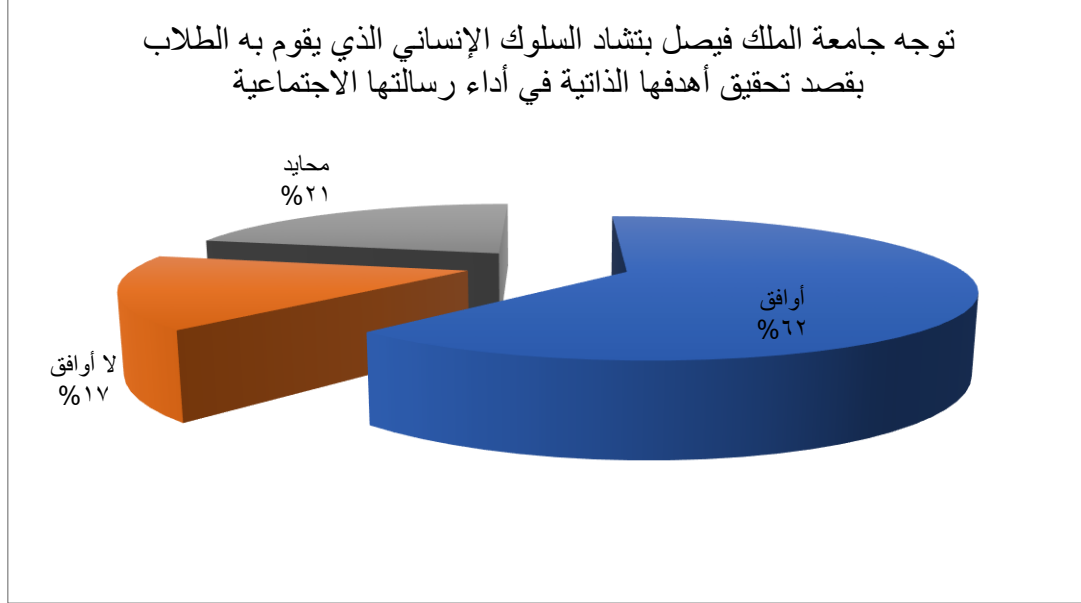
جدول رقم (14) توجيه الجامعة للسلوك الإنساني لتحقيق أهدافها وأداء واجباتها.

H1-2	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	26	61.9 %	61.9 %
لا أوافق	7	16.7 %	78.6 %
محايد	9	21.4 %	100 %
المجموع	42	100 %	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يتبين من الجدول (14) أن 26 من أفراد العينة بنسبة قدرها 61.9% ممن يوافقون على العبارة الثانية من الفرضية الأولى القائلة: (توجه جامعة الملك فيصل بتشاد السلوك الإنساني الذي يقوم به الطلاب بقصد تحقيق أهدافها الذاتية وأداء واجباتها الاجتماعية) ويأتي بعدهم سبعة من العينة بنسبة 16.8% يرفضون هذه العبارة بينما 9 بنسبة 21.4% يحدون عن العبارة.

شكل رقم (10) توجيه الجامعة للسلوك الإنساني لتحقيق أهدافها وأداء واجباتها.



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

العبرة الثالثة من الفرضية الأولى: تبحث جامعة الملك فيصل بتشاد عن عنصر السببية لوجود محددات تعين الطلاب لمواجهة الظروف بشتى أنواعها والتي تملي عليهم أن يسلخوا سلوكاً إنسانياً معيناً.

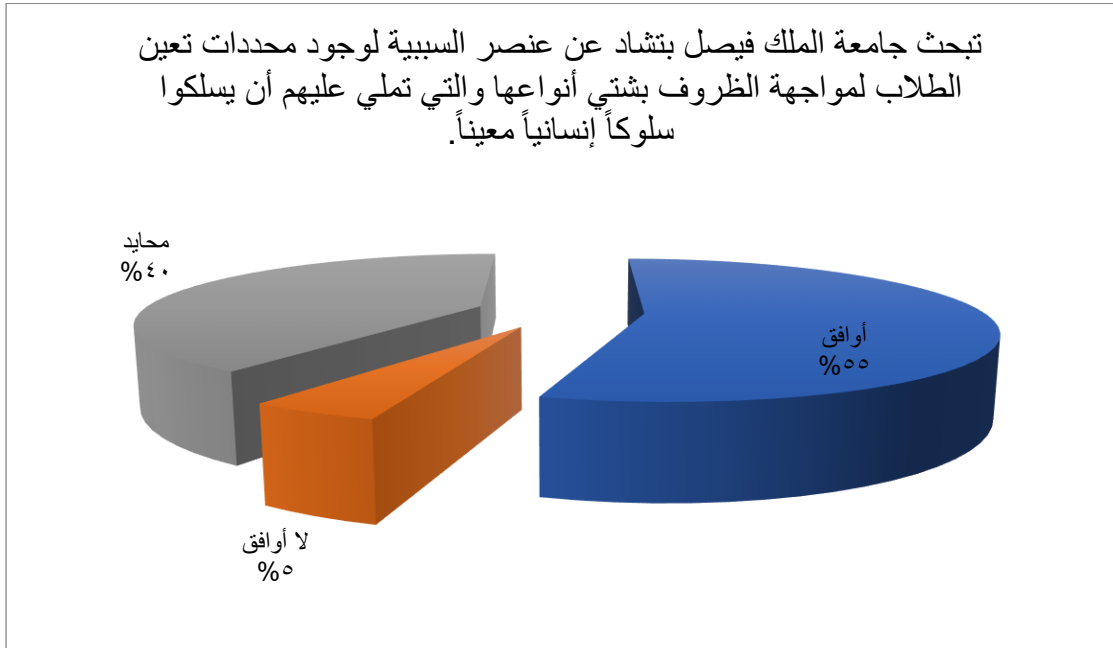
جدول رقم (15) بحث الجامعة عن السببية لإعانة الطلاب لمواجهة الظروف

H ₁₋₃	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	23	54.8%	54.8%
لا أوافق	2	4.8%	59.5%
محاييد	17	40.5%	100%
المجموع	42	100%	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يشير هذا الجدول (15) أن 23 من مجتمع الدراسة بنسبة قدرها 54.8% ممن يوافقون على العبارة الثالثة من الفرضية الأولى القائلة: (تبحث جامعة الملك فيصل بتشاد عن عنصر السببية لوجود محددات تعين الطلاب لمواجهة الظروف بشتى أنواعها والتي تملي عليهم أن يسلخوا سلوكاً إنسانياً معيناً) أما المحايدون من أفراد العينة فهم 17 بنسبة قدرها 40.5%، و2 فقط من مجتمع الدراسة لا يوافقون على هذه العبارة.

شكل رقم (11) بحث الجامعة عن السببية لإعانة الطلاب لمواجهة الظروف



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

العبارة الرابعة من الفرضية الأولى: تخرج جامعة الملك فيصل بتشاد طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني الوظيفي المتمسم بالجدية والمثابرة والإخلاص في أداء المهام والصلاحيات في الوحدات الإدارية التي يتم تعيينهم بها.

جدول رقم (16) تخرج الجامعة طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني السوي.

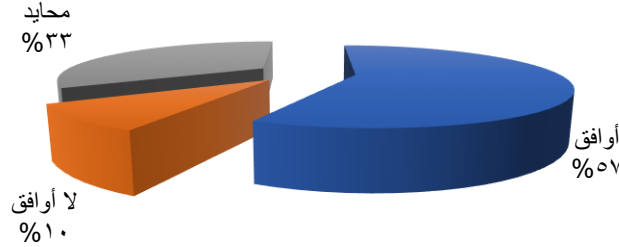
H1-4	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	24	57.1 %	57.1 %
لا أوافق	4	9.5 %	66.7 %
محايد	14	33.3 %	100 %
المجموع	42	100 %	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يشرح الجدول (16) أعلاه العبارة الرابعة من الفرضية الأولى القائلة: (تخرج جامعة الملك فيصل بتشاد طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني الوظيفي المتمسم بالجدية والمثابرة والإخلاص في أداء المهام والصلاحيات في الوحدات الإدارية التي يتم تعيينهم بها)، يوافق عليها 24 من أفراد العينة بنسبة قدرها 57.1% ويرفضها 4 من أفراد العينة بنسبة 9.5%، أما المحايدون فهم 14 بنسبة قدرها 33.3%.

شكل رقم (12) تخرج الجامعة طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني السوي

تخرج جامعة الملك فيصل بتشاد طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني الوظيفي المتسم بالجدية والمثابرة والإخلاص في أداء المهام والصلاحيات في الوحدات الإدارية التي يتم تعيينهم بها.



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة. العبارة الأولى من الفرضية الثانية: وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني الذي تخرج من جامعة الملك فيصل وما يواجهه في الواقع العملي أثناء القيام بمهامه ووظائفه الإدارية.

جدول رقم (17) وجود فروقات بين ما يدرسه البرلماني وما يواجهه في العمل

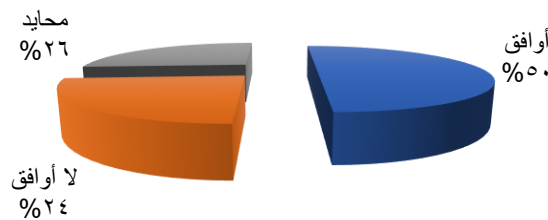
H2-1	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	21	50%	50%
لا أوافق	10	23.8%	73.8%
محايد	11	26.2%	100%
المجموع	42	100%	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يفسر الجدول (17) أن نصف أفراد العينة 21، بنسبة قدرها 50% يوافقون على العبارة الأولى من الفرضية الثانية القائلة: (وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني الذي تخرج من جامعة الملك فيصل وما يواجهه في الواقع العملي أثناء القيام بمهامه ووظائفه الإدارية) وهناك 11 بنسبة قدرها 26.2% محايدون على هذه العبارة، بينما نجد 10 منهم بنسبة 23.8% لم يرضوا عن هذه العبارة. انظروا!

شكل رقم (13) وجود فروقات بين ما يدرسه البرلماني وما يواجهه في العمل

وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني الذي تخرج من جامعة الملك فيصل وما يواجهه في الواقع العملي أثناء القيام بمهامه ووظائفه الإدارية.



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

العبرة الثانية من الفرضية الثانية: يواجه خريجو جامعة الملك فيصل سلوكاً محبباً لعدم التكيف والتماشي مع ما يجدونه في الواقع العملي بإدارات الدولة وبينما يدرسونه في مناهج الجامعة.

جدول رقم (18) يواجه خريجو الجامعة سلوكاً محبباً بين المنهج والتطبيق

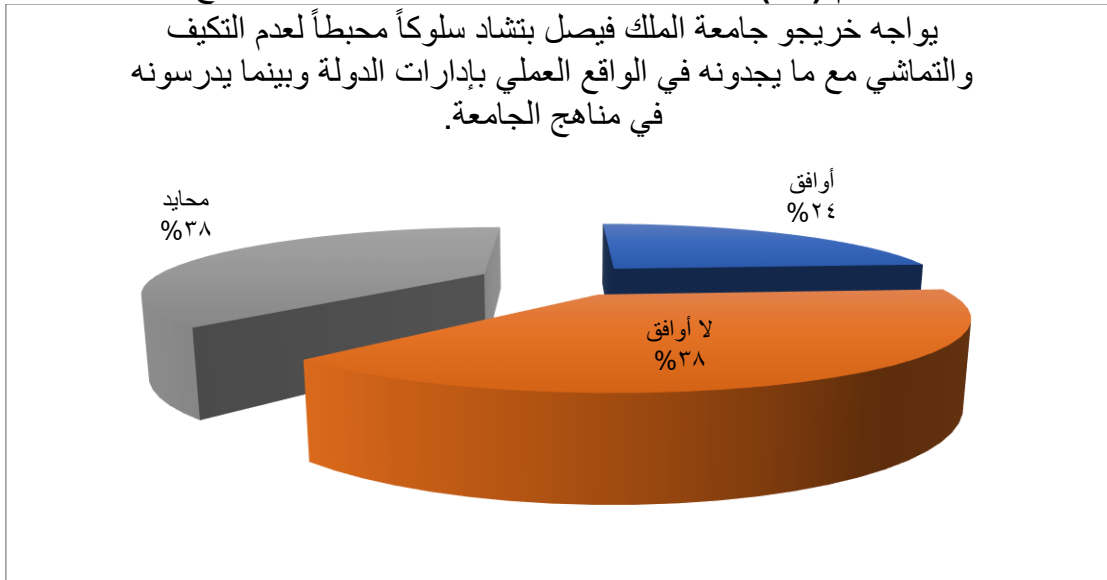
H2-2	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	10	23.8 %	23.8 %
لا أوافق	16	38.1 %	61.9 %
محايد	16	38.1 %	100 %
المجموع	42	100 %	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يتبين من الجدول (18) أن 10 من أفراد العينة بنسبة قدرها 23.8% يوافقون على العبارة الثانية من الفرضية الثانية القائلة: (يواجه خريجو جامعة الملك فيصل سلوكاً محبباً لعدم التكيف والتماشي مع ما يجدونه في الواقع العملي بإدارات الدولة وبينما يدرسونه في مناهج الجامعة) ويتفق عدد المحايدين مع جملة الراضين في 16 من أفراد العينة، بنسبة قدرها 38.1%.

شكل رقم (14) يواجه خريجو الجامعة سلوكاً محبباً بين المنهج والتطبيق

يواجه خريجو جامعة الملك فيصل بتشاد سلوكاً محبباً لعدم التكيف والتماشي مع ما يجدونه في الواقع العملي بإدارات الدولة وبينما يدرسونه في مناهج الجامعة.



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

العبرة الثالثة من الفرضية الثانية: يتخرج جل أعضاء هيئة التدريس لجامعة فيصل من جامعات الدول العربية التي يختلف نظامها في العلوم الإدارية عن النظام المعمول به في إدارة الدولة

جدول رقم (19) اختلاف نظام المحاضرين عن نظام إدارة الدولة.

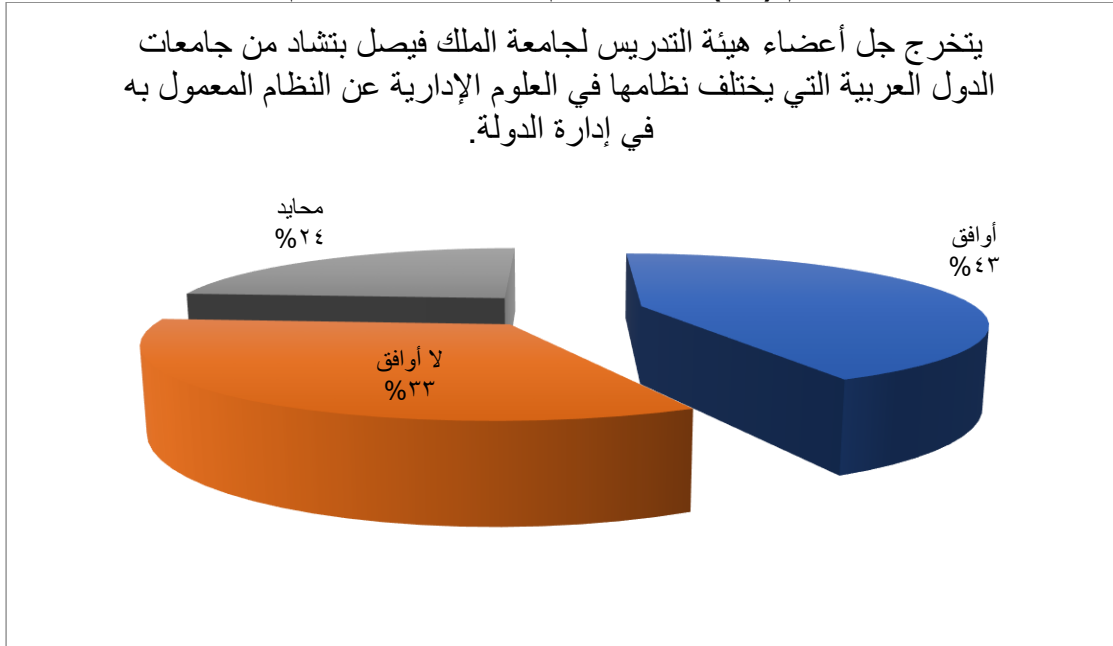
H2-3	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	18	42.9 %	42.9 %
لا أوافق	14	33.3 %	76.2 %
محايد	10	23.8 %	100 %
المجموع	42	100 %	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يُظهر لنا هذا الجدول (19) بأن الشريحة الكبرى من أفراد العينة تمثل الموافقين على العبارة الثالثة من الفرضية الثانية القائلة: (يتخرج جل أعضاء هيئة التدريس لجامعة الملك فيصل من جامعات الدول

العربية التي يختلف نظامها في العلوم الإدارية عن النظام المعمول به في إدارة الدولة) وهناك 14 من أفراد العينة بنسبة 33.3% معترضين و10 منهم محايدون لهذه العبارة. انظر!

شكل رقم (15) اختلاف نظام المحاضرين عن نظام إدارة الدولة.



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

العبارة الرابعة من الفرضية الثانية: تسعى إدارة جامعة الملك فيصل بتشاد على إزالة الفوارق بين منهجية التعليم ومتطلبات سوق العمل في مختلف الإدارات.

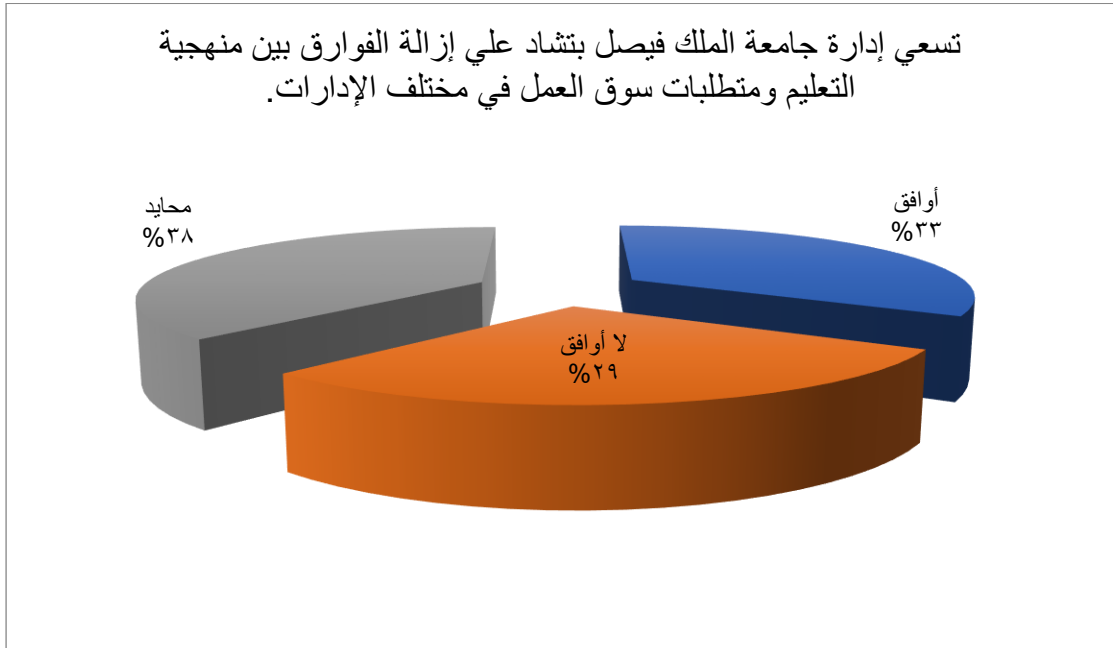
جدول رقم (20) اجتهاد الجامعة في إزالة الفوارق بين المنهجية والتطبيق

H2-4	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أوافق	14	33.3%	33.3%
لا أوافق	12	28.6%	61.9%
محايد	16	38.1%	100%
المجموع	42	100%	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022م

يدلل هذا الجدول (20) أن غالبية أفراد العينة بمقدار 16 بنسبة 38.1% ممن يحدون عن العبارة الرابعة من الفرضية الثانية القائلة: (تسعى إدارة جامعة الملك فيصل بتشاد على إزالة الفوارق بين منهجية التعليم ومتطلبات سوق العمل في مختلف الإدارات) وأن 14 من أفراد العينة بنسبة قدرها 33.3% يوافقون والباقي منهم لا يوافقون تماماً.

شكل رقم (16) اجتهاد الجامعة في إزالة الفوارق بين المنهجية والتطبيق



إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2022م

مناقشة فرضيات الدراسة:

مناقشة الفرضية الأولى من وجهة نظر الوسيط:

بلغت قيمة الوسيط الكلية لإجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة على الفرضية الأولى (1) وهي تقابل وزن الإجابة أوافق مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 60% علي الفرضية الأولى التي جاءت بالصيغة (تتم عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بتشاد بشكل منهجي علمي تساعد علي ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة) كما أن جميع قيم المعنوية عند مستوى ثقة 95% قد بلغت 0.00 وقد بلغت قيمة ت تيسست T test الكلية 12.285 مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين، وهذا يدعم صحة الفرضية الأولى وإثباتها بالمناقشة وقبولها بنسبة ضعيفة جداً.

مناقشة الفرضية الأولى من وجهة نظر الوسط الحسابي:

بلغت قيمة الوسط الحسابي الكلية لإجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة على الفرضية الأولى (1.7) وهي تقابل وزن الإجابة أوافق مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 60% علي الفرضية الأولى التي جاءت بالصيغة (تتم عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بتشاد بشكل منهجي علمي تساعد علي ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة) كما أن جميع قيم المعنوية عند مستوى ثقة 95% قد بلغت 0.00 وقد بلغت قيمة ت تيسست T test الكلية 12.148 مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين، وهذا يدعم صحة الفرضية الأولى وإثباتها بالمناقشة وقبولها بنسبة ضعيفة.

مناقشة الفرضية الثانية من وجهة نظر الوسيط:

بلغت قيمة الوسيط الكلية لإجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة على الفرضية الثانية (2) وهي تقابل وزن الإجابة أوافق مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 40.5% علي الفرضية الثانية التي جاءت بالصيغة (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة) كما أن جميع قيم المعنوية عند مستوى ثقة 95% قد بلغت 0.00 في حين بلغت قيمة ت تيسست T test الكلية 15.66 مما يدل على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة

لصالح الموافقين، إلا أن هذه النسبة لا ترقى لصحة الفرضية الثانية، وتم نفيها بالمناقشة ورفضت بالنتائج الكلية.

مناقشة الفرضية الثانية من وجهة نظر الوسط الحسابي:

بلغت قيمة الوسط الحسابي الكلية لإجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة على الفرضية الثانية (1.9) وهي تقابل وزن الإجابة أوافق مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 42% على الفرضية الثانية التي جاءت بالصيغة (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة) كما أن جميع قيم المعنوية عند مستوى ثقة 95% قد بلغت 0.00 في حين بلغت قيمة T test الكلية 15.325 مما يدل على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين، إلا أن هذه النسبة لا ترقى لصحة الفرضية الثانية، وتم نفيها بالمناقشة ورفضت بالنتائج.

اختبار البيانات التي قامت عليها الفرضيات

1- قيمة الوسيط: تعد قيمة الوسيط أحد معايير الحكم على نتائج التحليل والتحقق من صحة فرضيات الدراسة في حالة استخدام الباحث مقياس (ريكارد) الثلاثي أو الخماسي.

2- قيمة الوسط الحسابي: تعد قيمة الوسط الحسابي هي الأخرى أحد معايير الحكم على نتائج التحليل والتحقق من صحة فرضيات الدراسة في حالة استخدام الباحث مقياس (ريكارد) من جانب والتأكد من نتائج الفرضية عبر الوسيط من جانب آخر.

3- التفسير: يكون عن طريق مقياس (ريكارد) الثلاثي في تصميم الأسئلة كما ورد في هذه الدراسة، وفيه يتم إعطاء كل إجابة وزن محدد يعبر عن رقم الإجابة، حيث تم تحديد الوزن واحد ليعبر عن الإجابة "أوافق" والوزن 2 ليعبر عن الإجابة "لا أوافق" والوزن 3 ليعبر عن الإجابة "محايد"، أما فيما يتعلق بالتفسير الكلي فيعبر عنه بالنسب الكلية.

4- مستوى المعنوية: يعني مستوى المعنوية حد الخطأ المسموح به، فعند افتراض مستوى ثقة 95% فإن الباحث يكون واثقاً بنسبة 0.95 بصحة فرضياته، وعليه فإن مستوى المعنوية أو الخطأ يقبل في حدود 5% فأدنى، وكلما دني إلى الصفر كان أفضل قبولاً أو رفضاً وهو يحدد عن طريق T test.

5- قيمة T test: يتوفر الكثير من اختبارات تيست في برنامج التحليل الإحصائي بما في ذلك اختبارات لعينة واحدة، وهو ما تم العمل به في هذه الدراسة لأنه يسمح بتحديد مستوي الثقة للاختلاف، كما يختبر الفرق بين متوسط العينة وقيمة أخرى معروفة أو مفترضة.

بيانات الفرضية الأولى: تتم عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بتشاد بشكل منهجي علمي تساعد على ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة:

جدول رقم (21) تحليل بيانات عبارات الفرضية الأولى

رقم	الفرضية الأولى: تتم عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بتشاد بشكل منهجي علمي تساعد في ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة	الوسيط	الوسط	التفسير	مستوى المعنوية	قيمة T Test
1	لجامعة الملك فيصل دور في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني للطالب الدافعة إلى ترجمة الإعداد إلى سلوك في شكل تصرفات وأفعال تحقق الإشباع المطلوب في خدمة إدارة الدولة.	1	1.6	أوافق %66.7	0.00	11.538
2	توجه جامعة الملك فيصل بتشاد السلوك الإنساني الذي يقوم به الطلاب بقصد تحقيق أهدافها الذاتية في أداء رسالتها الاجتماعية	1	1.6	أوافق %61.9	0.00	12.484

12.318	0.00	أوافق %54.8	1.9	1	تبحث جامعة الملك فيصل بتشاد عن عنصر السببية لوجود محددات تعين الطلاب لمواجهة الظروف بشتى أنواعها والتي تملى عليهم أن يسلكوا سلوكاً إنسانياً معيناً	3
12.251	0.00	أوافق %57.1	1.8	1	تخرج جامعة الملك فيصل بتشاد طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني الوظيفي المتمسك بالجدية والمثابرة والإخلاص في أداء المهام والصلاحيات في الوحدات الإدارية التي يتم تعيينهم بها.	4
12.285	0.00	أوافق %60	1.7	1	قيمة الوسيط الكلية للفرضية الأولى	
12.148	0.00	أوافق %60	1.7	1	قيمة الوسط الكلية للفرضية الأولى	

إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022.

يتضح من الجدول رقم (21) أعلاه الآتي:

- 1- بلغت قيمة الوسيط (1) لإجابات أفراد العينة على العبارة الأولى وقيمة الوسط (1.6) وهما يقابلان وزن الإجابة أوافق وهذا يعني أن أفراد عينة مجتمع الدراسة متفقون بنسبة 66.7% على العبارة: لجامعة فيصل دور في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني للطالب الدافعة إلى ترجمة الإعداد إلى سلوك في شكل تصرفات وأفعال تحقق الإشباع المطلوب في خدمة إدارة الدولة. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة T test 11.538 مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين وهذا يعني أن العبارة صحيحة وثابتة بالمناقشة.
 - 2- بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة على العبارة الثانية (1) وقيمة الوسط (1.6) وهما يقابلان وزن الإجابة أوافق وهذا يعني أن أفراد العينة متفقون بنسبة 61.9% على العبارة القائلة: توجه جامعة الملك فيصل بتشاد السلوك الإنساني الذي يقوم به الطلاب بقصد تحقيق أهدافها الذاتية في أداء رسالتها الاجتماعية، أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة T test 12.484 مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين وهذا يعني أن العبارة صحيحة وثابتة.
 - 3- بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد العينة على العبارة الثالثة (1) وقيمة الوسط (1.9) وهما يقابلان وزن الإجابة أوافق وهذا يعني أن أفراد عينة مجتمع الدراسة موافقون بنسبة 54.8% على العبارة القائلة: تبحث جامعة الملك فيصل بتشاد عن عنصر السببية لوجود محددات تعين الطلاب لمواجهة الظروف بشتى أنواعها والتي تملى عليهم أن يسلكوا سلوكاً إنسانياً معيناً أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة T test 12.318 مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين وهذا يعني أن العبارة صحيحة وثابتة بالمناقشة.
 - 4- بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد العينة على العبارة الرابعة (1) وقيمة الوسط (1.8) وهما يقابلان وزن الإجابة أوافق بمعنى أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 57.1% على العبارة القائلة تخرج جامعة الملك فيصل بتشاد طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني الوظيفي المتمسك بالجدية والمثابرة والإخلاص في أداء المهام والصلاحيات في الوحدات الإدارية التي يتم تعيينهم بها. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة T test 12.251 مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين وهذا يعني أن العبارة صحيحة وثابتة بالمناقشة.
- الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة.

جدول رقم (22) قيمة الوسيط لعبارات الفرضية الثانية:

رقم	الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة.	الوسيط	الوسط	التفسير	مستوى المعنوية	قيمة T Test
1	وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني الذي تخرج من جامعة الملك فيصل وما يواجهه في الواقع العملي أثناء القيام بمهامه ووظائفه الإدارية.	1.5	1.8	أوافق %50	0.00	13.434
2	يواجه خريجو جامعة الملك فيصل بتشاد سلوكاً محبطاً لعدم التكيف والتماشي مع ما يجدونه في الواقع العملي بإدارات الدولة وبينما يدرسونه في مناهج الجامعة.	2	2.1	لا أوافق %38.1	0.00	17.737
3	يتخرج جل أعضاء هيئة التدريس لجامعة الملك فيصل بتشاد من جامعات الدول العربية التي يختلف نظامها في العلوم الإدارية عن النظام المعمول به في إدارة الدولة.	2	1.8	أوافق %42.9	0.00	14.593
4	تسعى إدارة جامعة الملك فيصل بتشاد على إزالة الفوارق بين منهجية التعليم ومتطلبات سوق العمل في مختلف الإدارات.	2	2	محايد %38.1	0.00	15.538
	قيمة الوسيط الكلية للفرضية الثانية	2	2	أوافق %40.5	0.00	15.66
	قيمة الوسط الكلية للفرضية الثانية	1.9	1.9	أوافق %42	0.00	15.325

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2022 م.

يتضح من الجدول رقم (22) أعلاه الآتي:

- 1- بلغت قيمة الوسيط (1.5) لإجابات أفراد العينة على العبارة الأولى وقيمة الوسط (1.8) وهما يقابلان وزن الإجابة أوافق وهذا يعني أن أفراد عينة مجتمع الدراسة متفقون بنسبة 50% على العبارة القائلة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني الذي تخرج من جامعة الملك فيصل وما يواجهه في الواقع العملي أثناء القيام بمهامه ووظائفه الإدارية. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة ت تيسست T test 13.434 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين ومع ذلك أن العبارة غير صحيحة ولم تثبت بالمناقشة، علماً أن أقل نسبة للثبوت والصحة والقبول هي ما فوق النصف.
- 2- بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة على العبارة الثانية (2) وقيمة الوسط (2.1) وهما يقابلان وزن الإجابة لا أوافق وهذا يعني أن أفراد العينة مختلفون بنسبة 38.1% على العبارة القائلة: يواجه خريجو جامعة الملك فيصل بتشاد سلوكاً محبطاً لعدم التكيف والتماشي مع ما يجدونه في الواقع العملي بإدارات الدولة وبينما يدرسونه في مناهج الجامعة. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة ت تيسست T test 17.734 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح المختلفين وهذا يعني أن العبارة غير صحيحة ولم تثبت بالمناقشة.
- 3- بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد العينة على العبارة الثالثة (2) وقيمة الوسط (1.8) وهما يقابلان وزن الإجابة أوافق وهذا يعني أن أفراد عينة مجتمع الدراسة موافقون بنسبة 42.9% على العبارة القائلة: يتخرج جل أعضاء هيئة التدريس لجامعة الملك فيصل بتشاد من جامعات الدول العربية التي يختلف نظامها في العلوم الإدارية عن النظام المعمول به في إدارة الدولة. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة ت تيسست T test 14.593 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين ومع ذلك أن العبارة غير صحيحة ولم تثبت بالمناقشة، علماً أنها أقل من نسبة الصحة والقبول.

4- بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد العينة على العبارة الرابعة (2) وقيمة الوسط (2) وهما يقابلان وزن الإجابة محايد بمعنى أن أفراد العينة يحدون بنسبة 38.1% على العبارة القائلة تسعي إدارة جامعة الملك فيصل بتشاد على إزالة الفوارق بين منهجية التعليم ومتطلبات سوق العمل في مختلف الإدارات. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.00 وقد بلغت قيمة ت تيس ت 15.538 T test مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح المحايدين وهذا يعني أن العبارة غير صحيحة ولم تثبت، وتم رفضها.

الخاتمة:

في النهاية لا بد من الإشارة أن جامعة الملك فيصل بتشاد ليست مجرد كليات ذات قاعات للمحاضرات والدروس، لأن هذه الدراسة توصلت إلي أن رسالتها تمتد إلى أبعد من ذلك، فهي وسيلة أو أداة لنقل القيم الأخلاقية والمعايير والمفاهيم الاجتماعية القويمة والسليمة للمجتمع وتنمية سلوكه ومما لا شك فيه أن الجامعة مسئولة مسؤولية مباشرة عن تسخير كل الإمكانيات من مواردها البشرية، مواردها المالية ومواردها المادية المناسبة نحو تحقيق التنمية الاجتماعية المتباعدة عن طريق استخدامها للوسائل والأدوات المختلفة وهنا يمكن القول بثقة أن التركيز على القضايا الخاصة بالسلوك يعتبر من أبرز هذه الأدوات التي تُحسب لتنمية الإنسان كمخلوق حي، أهم ما يسعى إليه هو تلبية متطلباته الفسيولوجية والسيكولوجية التي تتفاوت وفقاً للسن، البيئة المحيطة، الثقافات، العادات وغيرها الأمر الذي يتشكل على أساسه سلوكه وتصرفاته وأسلوب ونمط حياته أثناء قيامه بمهامه ووظائفه داخل المنظومة الإدارية للدولة التشادية.

الاستنتاجات:

توصلت الدراسة على عدد من النتائج:

1- تفحصت الدراسة تعيين أعضاء المجلس الوطني الانتقالي فوجدته لم يتم على أساس ممثلو الأحزاب السياسية، المجتمع المدني، السلطات التقليدية العليا، قوات الأمن والدفاع، الشباب، النساء، النقابات، المعاقين، الشتات والشخصيات المرجعية مع احترام نسبة 30% للمرأة والتمثيل الجغرافي لكل المناطق التشادية.

2- بينت الدراسة أن جامعة الملك فيصل بتشاد يتم إدارتها بواسطة كادر شبابي، مدرب، طموح، مؤهل وذو خبرة تتراوح فئته العمرية من 25 سنة إلى 45 سنة، أي بنسبة قدرها 76.2% من أفراد عينة مجتمع الدراسة.

3- أثبتت الدراسة أن ثلثي إداريي جامعة الملك فيصل بتشاد هم من يشكلون عضوية هيئة التدريس بمختلف الكليات والأقسام وهذا مؤشر جيد للغاية.

4- أكدت الدراسة أن عبارة المتغير المستقل للفرضية الأولى مقبولة جملةً وتفصيلاً، أي أن عملية تدريس طلاب جامعة الملك فيصل بتشاد تتم بشكل منهجي علمي تساعد على ترقية السلوك الإنساني في إدارة الدولة، إذ يوافق عليها أفراد عينة مجتمع الدراسة بنسبة 60% وهذا يدعم صحة الفرضية الأولى وإثباتها بالمناقشة.

5- أظهرت الدراسة أن عبارة المتغير المستقل للفرضية الثانية مرفوضة جملةً وتفصيلاً، بمعنى ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم الدراسية المعتمدة بمنهجية الجامعة والنظم المعمول بها في إدارة الدولة، حيث أن أفراد عينة مجتمع الدراسة يوافقون عليها لكن بنسبة ضئيلة 40.5% لا ترقى لمستوي القبول وتم نفيها بالمناقشة.

6- أوضحت الدراسة أن عبارة المتغير التابع الأول للفرضية الأولى مقبولة، أي أن لجامعة الملك فيصل دوراً في خلق القوة المحركة للسلوك الإنساني للطالب الدافعة إلى ترجمة الإعداد إلى سلوك في شكل تصرفات وأفعال تحقق الإشباع المطلوب في خدمة إدارة الدولة، يتفق عليها أفراد عينة مجتمع الدراسة بنسبة 66.7% وهذا يدعم صحتها وإثباتها بالمناقشة.

7- توصلت الدراسة إلى رفض عبارة المتغير التابع الأول للفرضية الثانية، إذ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، في الأنظمة المعمول بها، بين ما يدرسه البرلماني الذي تخرج من جامعة الملك فيصل وما يواجهه في الواقع العملي أثناء القيام بمهامه ووظائفه الإدارية، بالرغم من أن أفراد عينة مجتمع الدراسة متفقون بنسبة 50% إلا أن العبارة غير صحيحة ولم تثبت بالمناقشة، لأن نسبة المختلفين أيضاً كبيرة.

8- ناقشت الدراسة عبارة المتغير التابع الثاني للفرضية الأولى فوجدتها مقبولة، أي فعلاً توجه الجامعة السلوك الإنساني الذي يقوم به الطلاب بقصد تحقيق أهدافها الذاتية وأداء واجبها الاجتماعي، يتفق عليها أفراد عينة مجتمع الدراسة بنسبة 61.9% وهذا يدعم صحتها وإثباتها.

9- عالجت الدراسة عبارة المتغير التابع الثاني للفرضية الثانية فرفضتها لأنها وجدت حقيقةً يواجه خريجو جامعة الملك فيصل بتشاد سلوكاً محبطاً لعدم التكيف والتماشي مع ما يجدونه في الواقع العملي بإدارات الدولة وبينما يدرسونه في مناهج الجامعة، بما أن اختلاف أفراد عينة مجتمع الدراسة بنسبة 38.1% إلا أن العبارة غير صحيحة ولم تثبت بالمناقشة.

10- حللت الدراسة عبارة المتغير التابع الثالث للفرضية الأولى فقبلتها، أي فعلاً تبحث جامعة الملك فيصل بتشاد عن عنصر السببية لوجود محددات تعين الطلاب لمواجهة الظروف بشتى أنواعها والتي تملئ عليهم أن يسلكوا سلوكاً إنسانياً، يتفق عليها أفراد عينة مجتمع الدراسة بنسبة 54.8% وهذا يدعم صحتها وإثباتها بالمناقشة.

11- شرحت الدراسة عبارة المتغير التابع الثالث للفرضية الثانية فرفضتها لأن بالفعل يتخرج جل أعضاء هيئة التدريس لجامعة الملك فيصل بتشاد من جامعات الدول العربية التي يختلف نظامها في العلوم الإدارية عن النظام المعمول به في إدارة الدولة، وقد اختلف عليها 33.3% فقط من أفراد عينة مجتمع الدراسة وهي نسبة صغيرة جعلت العبارة غير صحيحة ولم تثبت.

12- نتجت الدراسة بقبول عبارة المتغير التابع الرابع للفرضية الأولى، أي فعلاً تخرج جامعة الملك فيصل بتشاد طلاباً متميزين بالسلوك الإنساني الوظيفي المتمسك بالجدية والمثابرة والإخلاص في أداء المهام والصلاحيات في الوحدات الإدارية التي يتم تعيينهم بها، يتفق عليها أفراد عينة مجتمع الدراسة بنسبة 57.1% وهذا يدعم صحتها وإثباتها بالمناقشة.

13- اكتشفت الدراسة أن عبارة المتغير التابع الرابع للفرضية الثانية مرفوضة، ولم تسع إدارة جامعة الملك فيصل بتشاد على إزالة الفوارق بين منهجية التعليم ومتطلبات سوق العمل في مختلف الإدارات، لأن نسبة من حادوا من أفراد عينة مجتمع الدراسة وحدها 38.1% إذا العبارة لم تثبت بالمناقشة وهي غير صحيحة.

التوصيات:

توصلت الدراسة على عدد من النتائج السلبية وعليها توصي بالآتي:

1- من الأخطاء الإدارية التي ارتكبتها حكومة الفترة الانتقالية مرسوم رقم 502 القاضي بتعيين أعضاء المجلس الوطني الانتقالي على أساس ممثلو الأحزاب السياسية، المجتمع المدني، السلطات التقليدية العليا، قوات الأمن والدفاع، الشباب، النساء، النقابات، المعاقين، الشتات والشخصيات المرجعية مع احترام نسبة 30% للمرأة والتمثيل الجغرافي لكل المناطق التشريعية والأصح مراعاة مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب.

2- على جامعة الملك فيصل مراعاة النظم الدراسية المعتمدة والمعمول بها في إدارة الدولة وذلك بالتنسيق مع الجامعات التشريعية الأخرى واعتماد منهجية موحدة عبر وزارة التعليم العالي والبحث والابتكار.

- 3- عضوية الدولة التشادية في المنظمات الإقليمية والقارية يحتم عليها نظام عملي محدد، فينبغي على جامعة الملك فيصل تطبيقه للملائمة والتواكب والتساير بين ما هو مدروس وما يواجهه الخريج في الواقع العملي.
- 4- فلتبحث جامعة الملك فيصل بتشاد معالجة السلوك المحبط للخريجين من أجل التكيف والتماشي مع إدارات الدولة.
- 5- ينبغي لجامعة الملك فيصل إقامة تدريبات لأعضاء هيئة التدريس الذين درسوا بجامعات الدول العربية التي يختلف نظامها في العلوم الإدارية عن النظام المعمول به في إدارة الدولة.
- 6- فلتسعي إدارة جامعة الملك فيصل بتشاد على إزالة الفوارق بين منهجية التعليم ومتطلبات سوق العمل في مختلف المؤسسات العامة والخاصة.

المصادر والمراجع

1. Décret 031 /PCMT/2021/ fixant les composants du conseil national de transition et les critères de désignation de ses membres, Ndjamena, le28/05/2021/MAHAMAT IDRIS DEBY ITNO
2. Décret 502/PCMT/2021/ Portant désignation des membres, du conseil national de transition, Ndjamena, le24/09/2021/MAHAMAT IDRIS DEBY ITNO
3. Décret 0025/PT/2022/ Portant nomination des membres additifs, du conseil national de transition, Ndjamena, le07/11/2022/MAHAMAT IDRIS DEBY ITNO
4. Règlement Intérieur du Conseil National de Transition/ Adopté par le Conseil National de Transition en sa troisième séance plénière du 28 octobre 2021, abroge toutes dispositions antérieures contraires et entre en vigueur après décision de la Cour Suprême.
5. د/ساجد شرقي، دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع، مركز الدراسات الإيرانية جامعة البصرة، العدد العاشر، 2008
6. أ.د. يعقوب يوسف الكندري، أستاذ الاجتماع والأنثروبولوجيا، جامعة الكويت دور الجامعة والمؤسسات الثقافية في ترسيخ الدور التنموي للتراث الشعبي في دولة الكويت، نقد وتنوير، العدد الثاني، سبتمبر، أكتوبر، نوفمبر 2015
7. د. ماجد عبد المهدي مساعده، أستاذ مشارك، قسم إدارة الأعمال، دور جامعة الزرقاء في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، دور جامعة الزرقاء، 2015 .
8. 2019-07-24. أ.عمر أحمد، تأثير السلوك الإنساني في الإدارة ،
9. أ.د. محمد بن شحات حسين خطيب، دور الجامعة في ترسيخ وتعزيز قيم الانتماء والمواطنة لدى طلبتها في ضوء التغيرات الثقافية ومستجدات العصر، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد عشرون، حزيران 2020
10. بدون غلاف، تأثير السكن العشوائي على سلوكيات الأفراد
11. أ.د. عبد الحق علي إبراهيم، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال، بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، إشراف بروفسر، أحمد إبراهيم أبوسن، 2015.