

التدريب وفاعليته في تأمين الانتخابات

د. طارق رمضان زنبو*

أ. د. خالد مسعود يحي*

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات بليبيا، وبنيت الدراسة على فرضية رئيسة مفادها: "هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات في ليبيا"، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت صحيفة الاستبانة أداة لجمع البيانات الأولية للدراسة؛ اعتمدت متغيرات عدة تشكل مقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات، وذلك بحسب ما أشارت أدبيات الدراسة فإن مقومات فاعلية التدريب تتضمن: (تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد الأهداف التدريبية، التخطيط الاستراتيجي للتدريب، قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب).

تكون مجتمع الدراسة من كل مساعدي مديري الأمن للشؤون الأمنية بمديريات الأمن الوطني بوزارة الداخلية بليبيا، البالغ عددهم (73) مديرية أمن وطني، أما عينة الدراسة فمكونة من عينة قصدية (عمدية) مكونة من جميع مساعدي مدراء أمن المناطق للشؤون الأمنية بالدوائر الانتخابية المحددة من قبل المفوضية العليا للانتخابات بليبيا وعددهم (23) مساعد مدير أمن للشؤون الأمنية، حيث وزعت صحائف الاستبانة وعددها (23) واسترجاع عدد (18) صحيفة استبانة صالحة للتحليل، حللت وتوصل للنتائج من خلالها باستخدام البرنامج الاحصائي لتحليل الظواهر الاجتماعية SPSS.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات في ليبيا.

* د. طارق رمضان زنبو، مدير المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية ورئيس اللجنة العلمية بالمركز - ليبيا.

* أ. د. خالد مسعود يحي، مستشار شؤون دراسات وأبحاث الأمن القومي، وعضو مقرر اللجنة العلمية بالمركز القومي للبحوث والدراسات العلمية، ومستشار وكيل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لشؤون التعليم العالي - ليبيا.

2. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات تعزى لاختلاف العوامل الديموغرافية بينها (الرتبة، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

3. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لاختلاف العوامل الديموغرافية بينها (الرتبة، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

Abstract:

This study aimed at identifying the effect of Efficiency of Training Requirements (ETR) amongst the Elections Security (ES) in Libya. This study was based on a main hypothesis: "There is a statistically significant effect of Efficiency of Training Requirements amongst the Elections Security in Libya". The study adapted the analytic descriptive approach, as well as the questionnaire was adapted as main instrument to collect the preliminary data of the study. Several variables were adapted, that define the Elections Security Training Requirements that affects the level of Efficiency of Elections Security according to what the literature review indicated, namely (Determining Training Needs, Determining Training Goals, Training Strategic Planning, and Database and Networking System of Training). The study population consisted of assistants administrators of security branches in Libya's Interior Ministry, which are (73) units. Whereas, the sample of study consisted targeted sample of assistants administrators of security branches in Libya's electoral branches, which are (23) units. The researcher distributed (23) questionnaires, and retrieved (18) questionnaires, they were analyzed and through them, he has obtained the results using Statistical Package for the Social Sciences Program (SPSS).

The study has reached the following results, mainly:

1. The study revealed that there is a significant statistical effect for the Elections Training Requirements (ETR) amongst the Efficiency of Elections Security (EES) in Libya.
2. This study confirmed that there is no statistical significant differentiation in the Elections Security Training Requirements (ESTR) level referred to some demographical specifications of responses.
3. This study revealed that there is no statistical significant differentiation in the Efficiency of Elections Security (EES) level referred to some demographical specifications of responses.

المقدمة:

تعد الانتخابات ظاهرة سياسية، وسمة من سمات المجتمع المدني المتحضر، الذي أساسه تداول السلطات والجدارة والاستحقاق في تولى المناصب الإدارية والسياسية والنقابية وغيرها، وحيث إن الانتخابات عامل من عوامل تحقيق الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي للوطن العزيز لما يحققه من خلق بيئة تنافس شريف على أسس الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق وتجاوز الصراعات المذهبية والعرقية والدينية والسلطوية التي قد تنشأ في غياب بيئة انتخابية محفزة على الإبداع والتطوير، وحيث يعد حق الانتخاب من الحقوق المدنية للمواطن بحسب الدساتير والمواثيق والأعراف الدولية، فإن وزارة الداخلية في ليبيا لها الدور المحوري في تأمين سير العملية الانتخابية منذ مراحل التخطيط الأولى، حتى التنفيذ والسيطرة، ومتابعة نتائج الانتخابات، وتأمين الناخبين والمنتخبين والأدوات والوسائل والتقنيات على حد سواء... عليه برزت الحاجة للتفكير في تحليل أثر فاعلية مقومات التدريب في تأمين الانتخابات، لتهيئة بيئة انتخابية وثقافة محفزة على إنجاز هذا الاستحقاق الوطني الدستوري بأقل كفاءة وفاعلية، وبما يضمن بناء دولة مدنية دستورية أساسها التنافس الشريف وصيانة النسيج الاجتماعي والحد من الصراعات على السلطة التي تستنزف موارد المجتمع وطاقاته، وبناء مؤسسات الدولة بأطر وكوادر منتخبة تستحق ما يوكل لها من مهام ومسؤوليات، وقادرة على الدفع بعجلة التنمية في مختلف الأصعدة إلى الأمام، ومن ثم فإن هذه الدراسة تسلط الضوء على تحليل أثر مقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات، واستهدفت الدراسة مقومات فاعلية التدريب التالية: (تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد الأهداف التدريبية، التخطيط الاستراتيجي للتدريب، قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب)، وقياس تأثيرها في فاعلية تأمين الانتخابات.

الإطار العام ومنهجية الدراسة:

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتمحور مشكلة الدراسة في محاولة توضيح دور وأثر مقومات فاعلية التدريب في بناء كوادر أمنية قادرة على القيام بتأمين العملية الانتخابية، وتهيئة الظروف الأمنية المناسبة لتأمين كل أطراف ومكونات ومراكز منظومة الانتخابات، وخلق ثقافة أمنية محفزة لأمن الانتخابات في إطار الشراكة

المجتمعية والاستحقاق الوطني الانتخابي في ظل الظروف الأمنية الراهنة التي تمر بها ليبيا، ومن ثم فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول الإجابة عن التساؤل التالي: ما أثر مقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات في ليبيا؟ وقد ترجم التساؤل الرئيس للدراسة إلى التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا؟
2. ما مدى تأثير تحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا؟
3. ما مدى تأثير التخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا؟
4. ما مدى تأثير قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا؟
5. ما مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى فاعلية مقومات التدريب تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم؟
6. ما مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على أثر فاعلية مقومات التدريب في تأمين الانتخابات في ليبيا.
2. التعرف على أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
3. التعرف على أثر تحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
4. التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
5. التعرف على أثر قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
6. التعرف على مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى مقومات فاعلية التدريب تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.
7. التعرف على مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.
8. التعرف بأمن الانتخابات من حيث أهدافه ومكونات نظامه.

9. التعريف بالتدريب في مجال أمن الانتخابات وأهدافه وعناصر نظامه، واستراتيجياته وأساليبه ومعوقاته.

10. تقديم التوصيات التي من شأنها تطوير وتحسين أداء التدريب في مجال أمن الانتخابات.
فرضيات الدراسة:

■ الفرضية الرئيسية للدراسة: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات في ليبيا.

وتتفرع من الفرضية الرئيسية للدراسة الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات.

2. الفرضية الفرعية الثانية: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات.

4. الفرضية الفرعية الرابعة: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لقاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات.

5. الفرضية الفرعية الخامسة: هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى فاعلية مقومات التدريب، تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.

6. الفرضية الفرعية السادسة: هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات، تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى جمع الحقائق حول ظاهرة أو مشكلة معينة من مصادرها المختلفة، ومن ثم تحليلها وتفسيرها والتوصل لنتائج وتوصيات من خلالها، واعتمدت الدراسة على البيانات والمعلومات المنشورة في الكتب والدوريات والرسائل العلمية والمجلات

المتعلقة بالتدريب الأمني، والتدريب في مجال أمن الانتخابات، كما اعتمدت الدراسة على صحائف الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية حول متغيرات الدراسة، واستخدم البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل بيانات الدراسة، واختبار العلاقة التأثيرية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بالدراسة.

حدود الدراسة:

1. **الحدود الموضوعية للدراسة:** تناولت الدراسة دور وأثر مقومات فاعلية التدريب في بناء وتأهيل كوادرات أمنية فاعلة لتأمين وحماية الانتخابات في ليبيا.
2. **الحدود الزمنية للدراسة:** جمعت البيانات الأولية للدراسة في الفترة من (يناير - مارس 2019م).
3. **الحدود البشرية للدراسة:** استهدفت الدراسة مساعدي مديري أمن المناطق للشؤون الأمنية بالدوائر الانتخابية المحددة من قبل المفوضية العليا للانتخابات بليبيا وعددها (23) دائرة انتخابية.

مجتمع وعينة الدراسة:

نظراً لطبيعة موضوع ومجال وبيانات الدراسة المتخصصة تكون مجتمع الدراسة من جميع مساعدي مديري الأمن للشؤون الأمنية بمديريات الأمن الوطني بوزارة الداخلية بليبيا البالغ عددهم (73) مديرية أمن وطني، أما عينة الدراسة فمكونة من عينة قصدية مكونة من جميع مساعدي مدراء أمن المناطق للشؤون الأمنية بالدوائر الانتخابية المحددة من قبل المفوضية العليا للانتخابات بليبيا الذين أمكن الوصول إليهم، والبالغ عددهم (23) مساعد مدير أمن للشؤون الأمنية، حيث وزعت صحائف الاستبانة وعددها (23) واسترجاع عدد (18) صحيفة استبانة صالحة للتحليل.

البيانات الأولية للدراسة:

تم الاعتماد على صحائف الاستبانة المصممة لغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها إحصائياً وتحقيق أهدافها، بحيث تضمنت في صحيفة الاستبانة عبارات حول متغيرات الدراسة المستقلة المتفرعة من المحور أو المتغير الرئيس للدراسة (مقومات فاعلية التدريب)، وهي: (تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد الأهداف التدريبية، التخطيط الاستراتيجي للتدريب، قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب)، وحول المتغير التابع بالدراسة، وهو: (فاعلية تأمين الانتخابات).

تحليل بيانات الدراسة:

خللت البيانات الأولية المجموعة بواسطة صحائف الاستبانة البالغ عددها (18) صحيفة استبانة باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي لتحليل الظواهر الاجتماعية (SPSS).

التعريفات الإجرائية لمتغيرات للدراسة:

- **مقومات فاعلية التدريب:** هي مجموعة العوامل والمتغيرات والظروف الواجب توافرها لضمان كفاءة وفاعلية مخرجات نظام التدريب، ومقومات التدريب المعتمدة بهذه الدراسة هي: (تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد الأهداف التدريبية، التخطيط الاستراتيجي للتدريب، قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب).
- **تحديد الاحتياجات التدريبية:** هي نشاط تحليل تقارير الأداء والإنجاز ومقارنتها بمعدلات الأداء المعيارية المعتمدة بخطة التدريب واستراتيجيته.
- **تحديد الأهداف التدريبية:** هي نشاط تحديد المعايير والمخرجات والنتائج المتوقعة من العملية التدريبية.
- **التخطيط الاستراتيجي للتدريب:** هي تحديد الأهداف بعيدة ومتوسطة المدى المراد بلوغها وتحقيقها من نشاط التدريب في إطار بيئة المنظمة، ورؤيتها ورسالتها المنظمة وأهدافها الاستراتيجية، وتحديد الوسائل والإمكانات والإجراءات اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية.
- **قاعدة البيانات ونظم اتصالات التدريب:** هي مجموعة النماذج والإجراءات والبرامج الإلكترونية وشبكة الاتصالات اللازمة لمعالجة البيانات وتدفق المعلومات بين الأطراف المختلفة المعنية بنشاط تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.
- **فاعلية تأمين الانتخابات:** هي درجة أو مستوى تحقيق الأهداف المخططة لنشاط تأمين الانتخابات بأقل التكاليف ووفق معايير الأداء الأمني المعتمدة محلياً وعالمياً.

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم نظام أمن الانتخابات:

النظام هو ذلك المكون العام الذي يحوي مجموعة مكونات ووحدات فرعية وإجراءات ومعايير سلوك تتفاعل معا لتحقيق أهداف مشتركة تخدم استراتيجية النظام العام في إطار بيئة داخلية وخارجية تؤثر وتتأثر بمخرجات النظام (بيئة النظام). (السلمي، 2002).

أما نظام أمن الانتخابات، فهو تلك القواعد والوحدات والهياكل الإدارية والبشرية التي تتفاعل بطريقة منسقة ومنظمة في إطار معايير وقيم وقواعد وإجراءات أمنية لضمان سير العملية الانتخابية بالصورة المخطط لها، وتأمين كل الأطراف المتفاعلة ضمن منظومة تأمين عملية الانتخابات. (الباروني، قرادة، 2019: 5).

أ. أهداف نظام الأمن الانتخابي:

يهدف نظام أمن الانتخابات إلى تحقيق ما يلي: (الباروني، قرادة، 2019: 7).

1. ضمان حفظ العدالة والشفافية وممارسة الحريات في العملية الانتخابية من خلال تأمين أعمال ومناشط المفوضية العليا للانتخابات.
 2. تأمين أطراف ومعدات ومراكز العملية الانتخابية.
 3. رصد الخروقات الأمنية قبل وأثناء وبعد العملية الانتخابية ومنع حدوثها.
 4. القيام بأعمال التحري والتحقيق في الجرائم المرتبطة بالعملية الانتخابية.
 5. القيام بأعمال السيطرة والتنسيق مع الأجهزة الأمنية المختلفة المعنية بالعملية الانتخابية.
 6. تأمين منظومات وقواعد بيانات العملية الانتخابية من الخروقات والهجمات الإلكترونية التي تهدف لتزوير البيانات أو عرقلة العملية الانتخابية.
 7. القيام بأعمال التوعية والتثقيف الأمني في جرائم الانتخابات من خلال الإعلام الأمني.
 9. الحفاظ على النظام والآداب العامة وفض النزاعات والاشتباكات قبل وأثناء وبعد العملية الانتخابية.
- ب. مكونات منظومة أمن الانتخابات: (الباروني، قرادة، 2019: 13).

1. **الكوادر الأمنية:** وهي مجموعة القيادات الأمنية والأفراد والفنيين والإداريين العاملين في منظومة أمن الانتخابات.
2. **قواعد البيانات:** هي مجموعة الحقائق والمؤشرات الأمنية المتعلقة بعناصر وأطراف ومعدات العملية الانتخابية، التي يتم تجمع وتبويب وتصنف في تقارير ونماذج إلكترونية وورقية تضمن استرجاعها وإمدادها للأطراف المعنية بالعملية الانتخابية عند الطلب، فعلى سبيل المثال: قواعد البيانات المتعلقة بالأوضاع الجنائية للمرشحين للانتخابات، أو الناخبين، وكذلك قواعد البيانات المتعلقة بجاهزية هيئة السلامة الوطنية للتدخل عند حدوث كوارث طبيعية أو مفتعلة وبعد العملية الانتخابية، وفي أثنائها وبعدها، وكذلك قواعد البيانات المتعلقة بالبعثات الدولية المشرفة على العملية الانتخابية.
3. **الوسائل والمعدات والأسلحة:** لابد من التأكد من مدى جاهزية هيئة الشرطة في النواحي الفنية والمادية والتسليح لضمان السيطرة الأمنية التامة، ومنع حدوث الخروقات وفعالية التعامل معها عند وقوعها، فمثلاً أجهزة كشف المتفجرات وأقواس التفتيش الإلكتروني والعصي الكهربائية لكشف المواد المحظورة والأسلحة النارية للتدخل والسيطرة أثناء حدوث شغب أو اشتباك بين الناخبين أو مع المرشحين، وكذلك توفر حواسيب تتضمن قواعد بيانات جنائية عن المطلوبين للعدالة أو الذين لديهم قيود أمنية تمنع ترشحهم أو مشاركتهم في العملية الانتخابية، كما أن وجود معدات الإسعاف السريع وأجهزة ومعدات الإطفاء ورجال شرطة الكهرباء تعد كلها من المتطلبات الأساسية لإنجاح العملية الانتخابية.
4. **التوعية والتثقيف الأمني:** تعد برامج التوعية والتثقيف الأمني للجمهور من العوامل الأساسية لإنجاح العملية الانتخابية، من حيث إكسابهم لثقافة احترام الآخرين والسلوك في إطار الآداب العامة وعدم عرقلة أطراف العملية الانتخابية من جمهور ومرشحين ومراقبين وفنيين وغيرهم في الطرقات وفي مراكز الانتخاب أو الاقتراع، وحتى بعد انتهاء العملية الانتخابية، بالإضافة لتوعية الجمهور بكيفية التعامل مع المواد المشبوهة والإبلاغ عنها أو التصرف عند حدوث الكوارث والخروقات، كذلك توعية وتثقيف أعضاء هيئة الشرطة بأساليب التعامل مع الجمهور في حدود

احترام الحريات والخصوصيات والآداب العامة قبل وصولهم لمراكز الاقتراع، وأثناء الاقتراع، وبعد الخروج من مراكز الاقتراع. (باتي، 2019).

5. الأدلة والإرشادات الأمنية:

أ. إرشاد المواطنين من خلال الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي لتعريفهم بالسلوكيات والممارسات الإيجابية والمحظورة قبل وأثناء وبعد العملية الانتخابية، وكذلك توضيح أساليب التعامل مع المواد والمعدات الخاصة بالعملية الانتخابية عند تلفها نتيجة سوء الاستخدام، أو بسبب التخريب المتعمد لها، وما سيلحق بالفاعل من عقوبات وإجراءات، أيضاً توضيح كيفية التصرف عند حدوث كوارث أو ملاحظة أجسام غريبة ومشبوهة، أو التعرض لهم من قبل أفراد وجماعات قد تحاول عرقلة وصولهم وعودتهم من أو إلى مراكز الاقتراع.

ب. لابد من توفير أدلة مطبوعة ورقياً (دليل الشرطي) يوضح مهام المكلفين بالأمن الانتخابي.

6. **تحديد الهياكل والاختصاصات والمسؤوليات:** وجود هيكل تنظيمي لمنظومة أمن الانتخابات يعد من الركائز الأساسية لنجاح نظام تأمين العملية الانتخابية، فالهيكل التنظيمي الفعال لمنظومة أمن الانتخابات يضمن السيطرة المستمرة على عناصر ومكونات وأفراد ومعدات وتقنيات أمن الانتخابات وحماية المؤسسات الانتخابية (مفوضية الانتخابات والمؤسسات التي يجري في إطارها الانتخابات) من حيث تحديد المراكز القيادية والفنية والوظيفية والإشرافية والتنفيذية، وترج السلطات والصلاحيات واختصاصات الوحدات والمكونات التي تشكل هيكلية منظومة أمن الانتخابات لضمان السيطرة ومحاسبة كل فرد في التصنيفات المختلفة بمنظومة أمن الانتخابات، هذه الهيكلية تستوجب تحديد دليل الاجراءات لكل وظيفة تقع ضمن منظومة أمن الانتخابات وتحديد وصف وظيفي لكل وظيفة تبين الواجبات والمسؤوليات والتبعية وشروط شغل الوظيفة والوسائل والمعدات والتقنيات اللازمة لقيام شاغل الوظيفة ضمن منظومة أمن الانتخابات بمهامه على أكمل وجه. (الهواري، 1998).

7. **وجود رؤية وخطة استراتيجية واضحة:** لابد للقيادات الإدارية أن تتبنى رؤية استراتيجية لنظام أمن الانتخابات مستمدة من ثوابت واستحقاقات وطنية، تضمن النهوض بالدولة، وحماية الحريات

السياسية العامة، والحفاظ على النظام والآداب العامة، وكذلك تحديد شكل وهيكلية منظومة أمن الانتخابات وأهدافها الاستراتيجية والتكتيكية والتنفيذية، في إطار القوانين والتشريعات والأعراف المحلية والدولية لكون العملية الانتخابية تضمن حق من حقوق الإنسان (حق الانتخاب والمحاسبة) وبوصفها عملية مستمرة في إطار الشفافية واختيار الأنسب والأكفأ لإدارة وقيادة مؤسسات الدولة التنفيذية والتشريعية والقضائية والرئاسية. (الباروني، 2016: 66).

إن تبني خطة استراتيجية لتأمين الانتخابات يعد الركيزة الأساسية لفاعلية منظومة أمن الانتخابات، فالخطة الاستراتيجية لأمن الانتخابات تحدد أولويات المنظومة، وأهدافها الاستراتيجية ومعايير السلوك واتخاذ القرارات وخيارات تنمية الكوادر الأمنية في مجال أمن الانتخابات، كما تحدد مراحل وفترات تنفيذ الخطط والبرامج التكتيكية والتنفيذية للتطوير والرقابة على الأنظمة الفرعية النوعية المكونة لنظام أمن الانتخابات في هيكلها التنظيمي العام، كما أن الخطة الاستراتيجية تبين بدقة تنبؤات مسبقة عن الموارد والإمكانيات اللازمة لضمان فاعلية نظام أمن الانتخابات والانحرافات والخروقات المتوقعة وخيارات التعاطي معها، وكيفية اتخاذ الاجراءات الوقائية والعلاجية في حال الانحراف عن مسار الخطة.

8. نظام الحوافز والمكافآت: حيث إن العملية الانتخابية تعد من الاستحقاقات الوطنية العليا فإن بناء نظام فعال للحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة شرطة الانتخابات يعد مطلباً حيوياً لضمان تعاون أفراد هيئة الشرطة المنخرطين بمنظومة أمن الانتخابات وبذلهم قصارى جهدهم لإنجاح خطة أمن الانتخابات بمحاورها المختلفة (الناخبين، المنتخبين، المراقبين، وسائل الإعلام، المراكز، الأدوات والمعدات، التحري والتحقيق والاستدلال والقبض والسيطرة... الخ). (الباروني، 2016: 43).

9. تنمية ثقافة أمن الانتخاب وروح التعاون: لابد من ترسيخ قيم الأمن الانتخابي بين أعضاء هيئة الشرطة المنخرطين في منظومة أمن الانتخابات، وذلك من خلال المناشط واللقاءات المباشرة والمستمرة معهم، وعقد ورش العمل والندوات والدورات التدريبية التأهيلية والتعليمية، بالإضافة إلى التعميمات المستمرة والقرارات المنظمة لمنظومة أمن الانتخابات، كما أن وجود تشريعات أو لوائح

تنظم العمل بمنظومة أمن الانتخابات يعد عاملاً مرسخاً لقيم وثقافة أمن الانتخابات. (الباروني، 2017: 163).

10. السيطرة الأمنية: تتضمن السيطرة الأمنية جانبين، الأول: غرف السيطرة والمتابعة، ومهمتها التقييم المستمر لسير عمل العملية الانتخابية من النواحي الأمنية، وفي مختلف المجالات العملياتية والمعلوماتية المرتبطة بأطراف ومؤسسات النظام الانتخابي، والثاني: التأكد من الجاهزية المستمرة لأعضاء هيئة الشرطة الانتخابية والتزامهم بقواعد وإجراءات وتعليمات القيادة الأمنية في مجال أمن الانتخابات، والتأكد من فاعلية نظام تقارير الاداء الأمني، وسلوك أعضاء هيئة الشرطة وانضباطهم، وكذلك التأكد من سلامة المناخ الانتخابي وعدم تجاوز الناخبين لحدود الآداب العامة، ورصد السلوكيات والمنشورات والتصريحات الإعلامية المحرصة على الكره والعنف ورصد الجرائم المرتبطة بالعملية الانتخابية من خلال أعمال التحري والاستدلال والتحقيق والقبض على المشتبه بهم.

11. التقييم والمتابعة: يتطلب ضمان فاعلية منظومة أمن الانتخابات القيام بعملية التقييم والمتابعة المستمرة لأداء مكونات المنظومة وللخطط والبرامج، وذلك بهدف التأكد من سير العمل وفق المعايير المحددة مسبقاً في الأهداف والخطط، واكتشاف الانحرافات والأخطاء وإعداد التقارير اللازمة بشأنها وإحالتها إلى مركز اتخاذ القرار لتلقي التعليمات بشأن الإجراءات التصحيحية؛ إن عملية التقييم والمتابعة المستمرة مهمة كل أطراف منظومة أمن الانتخابات لضمان فاعلية الأداء والاستجابة السريعة للمواقف والظروف الطارئة أو الاستثنائية، فنظام التقييم والمتابعة يجب أن يرتبط مباشرة بنظام قواعد البيانات ومعايير وإجراءات تحدد التصرفات والسلوكيات المتبعة عند حدوث خلل أو خرق أمني أو إداري، وعدم انتظار صدور التعليمات من مراكز القرارات التي قد تأخذ وقتاً طويلاً قبل استئصال المشكلة أو الخرق أو الانحرافات عن الخطط والنتائج المتوقعة.

12. معايير الجودة في نظام أمن الانتخابات: الجودة في نظام أمن الانتخابات تعني اعتماد معايير قياسية محلية ودولية للأداء الأمني الفعال والمتميز في مجال أمن الانتخابات بحيث تحاكي ظروف وإجراءات ومعايير سلوك مرشدة تساهم في تعظيم منافع كل أطراف نظام أمن الانتخابات

في إطار المسؤولية المجتمعية والبيئية والقانونية، وتخلق درجة عالية من الرضا والشفافية وتقديم أقصى معدلات الأداء من قبل كل الأطراف، فتطبيق معايير الجودة في نظام أمن الانتخابات يعني تبني مبادئ التعليم والتطوير والتدريب المستمر، وكذلك التركيز على رضا المستفيدين وأطراف منظومة أمن الانتخابات، وترسيخ روح المشاركة في صنع القرارات، والمراجعة والتحسين المستمر لمكونات منظومة أمن الانتخابات، والتركيز على تطوير وتبني الخطط والاستراتيجيات والمراجعة والتقييم المستمر لها في ضوء النتائج المحققة.

13. بيئة نظام أمن الانتخابات: بيئة نظام أمن الانتخابات هي مجموعة العوامل والمتغيرات الداخلية والخارجية التي تتفاعل مع نظام أمن الانتخابات وتحدد درجة فاعليتها في تحقيق مستهدفاتها وتنفيذ خططها وبرامجها، وتشمل بيئة نظام أمن الانتخابات البيئة الخارجية التي تؤثر في النظام ولا يمكن للنظام التأثير فيه في المدى القريب والمتوسط، مثل: (القوانين والتشريعات الأمنية، ثقافة المجتمع وقيمه، التكنولوجيا أو التقنية المتاحة، الموارد المالية، الموارد البشرية، الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية، هيكلية القطاع الأمني، وغيرها)، وتشكل البيئة الخارجية مدخلات نظام أمن الانتخابات.

أما البيئة الداخلية لنظام أمن الانتخابات، فهي مجموعة العوامل والمتغيرات التنظيمية التي تشكل شكل وخصائص وأهداف وعمليات ومخرجات النظام والتي تؤثر في أداء النظام ويمكن السيطرة عليها، والتنبؤ بها، والتحكم فيها في المدى القريب والمتوسط، مثل: (خطط واستراتيجيات وأهداف النظام، الهيكل الإداري للنظام، الثقافة التنظيمية، مراكز القوى والتأثير في النظام، السياسات والبرامج والإجراءات، الأجهزة والتقنيات والمعدات، هيكل الموارد البشرية، نظام التكاليف والمحاسبة وتقييم الأداء، نظام الحوافز والمكافآت، نظم السيطرة ودعم القرار، وغيرها). (الباروني، قرادة، 2019: 20).

التدريب في مجال الأمن الانتخابي:

أ. مفهوم التدريب في مجال أمن الانتخابات:

التدريب في الأمن الانتخابي هو أحد مجالات التدريب النوعي التخصصي (الأمن الدبلوماسي، الأمن الجنائي، الأمن السياسي، الأمن الوقائي، الأمن الدفاعي، الأمن المروري، الأمن الفكري، الأمن السياحي، الأمن الإلكتروني، الأمن الاقتصادي، وغيرها)، ويقصد بالتدريب في مجال أمن الانتخابات حزمة المناشط والفعاليات التي تهدف إلى إكساب أعضاء هيئة شرطة الانتخابات مهارات فنية وفكرية وسلوكية أو إكسابهم قيماً وثقافات من شأنها تحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المخططة وفق معايير الجودة المعتمدة. (الباروني، قرادة، 2019: 4).

ب. أهداف التدريب في مجال أمن الانتخابات: (الباروني، 2017: 390).

يهدف التدريب في مجال أمن الانتخابات إلى ما يلي:

1. إعداد كوادر أمنية متخصصة في مجال أمن الانتخابات.
2. ترسيخ ثقافة الانتخابات والأمن الانتخابي بين أعضاء هيئة شرطة الانتخابات.
3. بناء وتأهيل قيادات أمنية متخصصة في مجال أمن الانتخابات.
4. تنمية مهارات ومعارف أعضاء هيئة شرطة الانتخابات.
5. تحسين وتطوير معدلات أداء أعضاء هيئة شرطة الانتخابات.
6. تطوير مهارات أعضاء هيئة شرطة الانتخابات في التعامل مع الأزمات وحل المشاكل واتخاذ القرارات.
7. تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة شرطة الانتخابات في التعامل والتواصل مع الجمهور والتعاطي مع الوسائل والمعدات والتقنيات المستخدمة في العملية الانتخابية.
8. تنمية مهارات أعضاء هيئة شرطة الانتخابات في مجالات التخطيط الأمني والتقييم والمتابعة.
9. التعريف بأسس ومفاهيم الجودة الشاملة في مجال إدارة وعمليات أمن الانتخابات.
10. صقل قدرات أعضاء هيئة شرطة الانتخابات في مجالات التنبؤ بالمشاكل وأعمال التحري والتحقيق والقبض وكتابة التقارير ومحاضر الاستدلال والتحقيق.

11. التوعية والتعريف بالجوانب القانونية والحقوقية المتعلقة بأعمال ومهام أعضاء هيئة شرطة الانتخابات.

12. إعداد كوادرات أمنية لتنفيذ مستهدفات الخطة الاستراتيجية لأمن الانتخابات تحاكي وتستجيب لتغيرات أو متطلبات تقنية أو فنية عالمية.

نظام تدريب أمن الانتخابات: (الباروني، قرادة، 2019: 7).

نظام تدريب أمن الانتخابات، هو حزمة المعارف والتقنيات والوسائل والموارد والخبرات والوحدات والمكونات والقرارات والخطط والبرامج والإجراءات التي تتفاعل وتتسق معاً من أجل نقل الموارد البشرية الأمنية من واقع أو حال إلى حال أفضل، في إطار الخطط المرسومة وبناء على نتائج تقييم الأداء وتقارير الإنجاز وسير العمل.

عناصر نظام تدريب أمن الانتخابات (المدخلات، العمليات، التقييم والمخرجات):

1. **مدخلات النظام:** مدخلات نظام تدريب أمن الانتخابات هي مجموعة الخطط التدريبية، والموارد المادية والبشرية والمعلوماتية والقيمية والثقافية، والتقارير والمؤشرات التي تشكل الإطار العام، ونقطة الانطلاق في العملية التدريبية، وكلما كانت عملية تشخيص وتخصيص وجدولة وتنسيق المدخلات فعالة كانت فرص تنفيذ البرامج التدريبية بصورة فعالة وتحقيق عائد تدريبي ومخرجات تدريب أفضل.

أ. **الموارد المادية:** تتمثل في ميزانية التدريب سواء بالداخل أو الخارج، وقاعات التدريب، والحقائب التدريبية المتضمنة المهارات والأفكار والقيم والمعلومات التي سيتلقاها المتدربون، بالإضافة إلى النماذج والرسومات والعروض البيانية الورقية والضوئية اللازمة لتفسير وتوضيح المفاهيم والأفكار والقيم والمعارف المرتبطة بموضوع البرنامج التدريبي.

ب. **الموارد البشرية:** هم المدربون والمتدربون، وكذلك المشرفون على البرنامج التدريبي منذ مراحل التخطيط وحتى مراحل التنفيذ والمتابعة وتقييم النتائج أو المخرجات وقياس مستويات العائد التدريبي.

ج. المدربون: يجب تحري الكفاءة والخبرة والتأهيل للمدربين والمهام بموضوع البرنامج التدريبي وتقصيله وتقنيات التعامل مع الأنماط السلوكية والثقافات المختلفة للمتدربين، وقدرتهم على الاكتشاف والتعامل مع الفروقات الفردية في مستويات المهارة والذكاء والفهم والاستيعاب والتفكير بين المتدربين، كما أن المدربين يجب أن يكون لديهم القدرة على استخدام الوسائل التدريبية المناسبة وتقديم المادة العلمية والفنية للمتدربين بطريقة سهلة الفهم والاستيعاب، كما يجب أن يتمتع المدرب بمهارات سلوكية متمثلة في مهارات التواصل والإلقاء والنقاش والتحليل والصبر والاستقرار والالتزام النفسي، أيضاً المدربون يجب أن يكونوا على دراية بأهداف خطة التدريب والنتائج المتوقعة من البرنامج التدريبي والقيم المضافة التي يتوقع تحقيقها على صعيد المتدربين ومنظومة أمن الانتخابات بشكل عام.

د. المتدربون: من الأهمية تحديد خصائصهم والفروق الفردية بينهم واحتياجاتهم التدريبية، بحيث تُصمم البرامج التدريبية التي تتناسب مع مداركهم وخصائصهم السلوكية، أو التي تسد النقص، أو العجز في قدراتهم ومهاراتهم وثقافتهم، أو أن تصمم مسارات عدة أو برامج تدريبية تتفرع من خطة التدريب ثم يُنتقى المتدربون بناء على نتائج تقارير أدائهم أو كفاءتهم والدفع بهم في البرامج التي تلبي احتياجاتهم التدريبية.

هـ. المشرفون: المشرفون على تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية هم صمام الأمان في منظومة تدريب أمن الانتخابات، فكفاءة تخطيط البرامج التدريبية تعتمد على خبرتهم ومعرفتهم والمهام بأساليب وتقنيات تخطيط البرامج التدريبية وتقييمها، كما أن المشرفين تقع عليهم مسؤولية التأكد من توفير الوسائل والتقنيات والنماذج والحقائب التدريبية ومستوى جودتها وملاءمتها لطبيعة ومستهدفات البرنامج التدريبي، وقدرتها على الوصول بالبرنامج التدريبي لتحقيق مستهدفاته؛ أيضاً يقع على المشرفين مسؤولية تقييم أداء المدربين والمتدربين.

2. قواعد البيانات ونظم الاتصالات: قواعد البيانات هي الأرشيف الورقي والإلكتروني الذي يحوي تقارير حول أداء نظام تدريب أمن الانتخابات، وبيانات حول الموارد المادية (الأدوات، المهمات، الأسلحة، التقنيات، الوسائل والنماذج والإجراءات، الميزانيات والتكاليف والمصروفات، وغيرها)،

وبيانات حول الموارد البشرية (بيانات شخصية ووظيفية عن المدربين والمتدربين والمشرفين، بيانات عن خصائص ومؤهلات وتصنيف وإعداد وتوزيع الموارد البشرية في نظام تدريب أمن الانتخابات، بيانات عن معدلات أداء المدربين والمتدربين والمشرفين، بيانات عن مخرجات نظام تدريب أمن الانتخابات والعائد التدريبي، وغيرها).

أما نظم الاتصالات فهي قنوات الاتصالات السلوكية واللاسلكية والحاسوبية والنماذج التي تصمم بأسلوب يضمن نقل وانسياب المعلومات بالسرعة والتكلفة والدقة والجودة والتوقيت المناسب للأطراف المختلفة داخل منظومة تدريب أمن الانتخابات ولمركز اتخاذ القرارات بالمنظومة. (الباروني، 2017: 160).

3. تقارير الأداء: تقارير الأداء هي نقطة الانطلاق نحو تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة شرطة الانتخابات، حيث تُحلل تلك التقارير وتُدرس ويحدد مدى التقدم في مستويات الإنجاز، ومن ثم تحديد الانحرافات عن مستويات الأداء المعياري أو المخطط (أيهما المعتمد)، ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية من حيث الكم والنوع وتصميم الخطط التدريبية المناسبة على ضوءها. (الباروني، سعد، 2016: 76).

4. الإجراءات والمعايير والقيم: يرتبط نظام تدريب أمن الانتخابات بمجموعة الإجراءات المحددة مسبقاً في اللوائح التنظيمية المنظمة لنشاط التدريب الأمني بفروعه المختلفة، هذه الإجراءات تحدد معايير السلوك والتصرف واتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية وتخطيط التدريب وتقييم النتائج التدريبية، وتحدد أيضاً معايير الأداء والتصرف عند تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها، كما أن قيم وقناعات أطراف العملية التدريبية (مدربين، متدربين، مشرفين) تؤثر في مسار العمل ببرامج تدريب أمن الانتخابات. (الباروني، 2017: 166).

5. الخطط والأهداف الاستراتيجية: تعد الخطط والأهداف الاستراتيجية معايير سلوك يعتمد عليها القائمون على تنفيذ البرامج التدريبية في مجال أمن الانتخابات في اتخاذ القرارات وتقييم نتائج العملية التدريبية، حيث تصمم البرامج في إطار خطط وأهداف التدريب التي من شأنها سد العجز أو القصور أو الضعف في الأداء الأمني، فتحدد الاحتياجات التدريبية من واقع تقييم الأداء، ثم يُدفع

بالمدرسين في برامج تدريبية من واقع خطط وأهداف معتمدة ومحددة مسبقاً، وفي حال عدم وجود خطة تدريب تلبي احتياجات تدريبية من نوع خاص تُضمّن الأهداف التدريبية في خطة تدريب جديدة أو معدلة. (الباروني، 2016: 32).

6. التقييم والمتابعة: يعتمد نجاح نظام تدريب الأمن الانتخابي على نظام التقييم والمتابعة حيث يكشف النظام الانحرافات عن مسار الخطط والأهداف التدريبية المحددة مسبقاً، كما يكشف نظام تقييم الأداء مدى استفادة المتلقين للدورات التدريبية بالمادة العلمية والفنية التي تلقوها ومستوى التغيرات التي حدثت في الأداء قبل وبعد الانخراط في البرنامج التدريبي، والتأكد من أن البرنامج التدريبي مصمم بناء على احتياجات تدريبية من واقع تحليل تقارير الأداء، أيضاً يكشف نظام التقييم والمتابعة في تدريب أمن الانتخابات عن مستوى أداء المدربين والمشرفين بالبرنامج التدريبي، وعن مدى توفر الوسائل والمعدات التدريبية المتعلقة بتنفيذ البرنامج التدريبي. (الباروني، 2016: 36).

استراتيجية وأساليب التدريب في مجال أمن الانتخابات: (الباروني، قرادة، 2019: 24).

أولاً: استراتيجية التدريب في مجال أمن الانتخابات:

أ. الإطار العام لاستراتيجية تدريب أمن الانتخابات: استراتيجية التدريب في مجال أمن الانتخابات هي الصورة أو التوجه العام لبرامج تدريب الأمن الانتخابي، فهي تحدد الأهداف بعيدة المدى لبرامج وخطط التدريب (الأهداف الاستراتيجية) والمرتبطة باستراتيجية الأمن العام على مستوى الدولة التي بدورها (أي استراتيجية الأمن العام) تحاكي رؤية القيادة العليا لوزارة الداخلية، كما تحدد استراتيجية التدريب في مجال أمن الانتخابات الموارد والهيكل والمؤسسات والكوادر الشرطية والفنية والإدارية اللازمة لتحقيق مستهدفات الاستراتيجية، كما تحدد الخيارات الاستراتيجية وبدائل التصرف في الظروف والمواقف الاستثنائية ذات الطابع الشمولي والعام وذلك لتحقيق رؤية ورسالة قطاع الأمن العام، أيضاً تحدد مراكز صنع القرار والمسؤوليات ونظم الرقابة والمحاسبة في إطار منظومة أمن الانتخابات؛ إن استراتيجية التدريب في مجال أمن الانتخابات تفعل وتطبق على

أرض الواقع من خلال ترجمتها إلى خطط استراتيجية وأهداف استراتيجية تغطي فترات زمنية (من 5 إلى 10 سنوات) وفي مختلف مجالات وصنوف نشاط الأمن الانتخابي.

ب. عناصر استراتيجية التدريب في مجال أمن الانتخابات:

1. الرؤية الاستراتيجية والرسالة: يقصد بالرؤية الاستراتيجية الصورة أو الموقف المستقبلي بعيد المدى لنظام تدريب أمن الانتخابات من حيث تكوينه وأهدافه ومخرجاته وعلاقته بالنظم الأخرى في نظام الأمن العام.

أما الرسالة فهي الخصائص الفريدة التي تميز نظام تدريب أمن الانتخابات من غيره من النظم الأمنية، فهي صياغة قانونية تبين هوية نظام أمن الانتخابات من حيث أهدافه ومقوماته وإجراءاته والأطراف المنخرطة فيه والمستفيدة منه، والعوامل المؤثرة فيه، وكذلك الموارد والتقنيات والأساليب المعتمدة في خطط وبرامج التدريب. (الباروني، 2017: 10).

2. الأهداف الاستراتيجية: تبين استراتيجية التدريب في مجال أمن الانتخابات الأهداف الاستراتيجية بعيدة المدى لنظام تدريب الأمن الانتخابي، والتي تشكل خطوط عريضة، ومعايير السلوك، واتخاذ القرارات بشأن تصميم الخطط الاستراتيجية ومتابعتها وتقييمها. (الباروني، 2016).

3. الخطط الاستراتيجية: الخطط الاستراتيجية هي مخرجات لنظام أشمل، يسمى (نظام التخطيط الاستراتيجي) والذي يتكون من مجموعة عمليات ومسارات وتصرفات وقرارات تأخذ في الحسبان الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لاستراتيجية تدريب الأمن الانتخابي، وكذلك تفاعل وتقييم للبيئة الاستراتيجية المؤثرة في النظام؛ فالخطة الاستراتيجية تبين النتائج والمخرجات التدريبية المراد تحقيقها، والبرامج الزمنية، والكوادر البشرية، والإمكانات المادية والتقنية، اللازمة لبلوغ النتائج المستهدفة من خطط التدريب الأمني الانتخابي المستهدفة. (الباروني، ميرة، 2017: 168).

4. البيئة الاستراتيجية: يقصد بالبيئة الاستراتيجية لنظام تدريب أمن الانتخابات الأطراف الخارجية والداخلية المتعاملة والمستفيدة من النظام، كما تشمل البيئة الاستراتيجية القوانين والتشريعات الأمنية والموارد المادية والبشرية والتقنية والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة

بالنظام، والتي تؤثر في صياغة أهدافها الاستراتيجية وتصميم مكوناتها وبرامجها ومعايير تقييم أدائها الاستراتيجي. (ميرة، 2013: 37).

5. التقييم والمراجعة الاستراتيجية: يتطلب ضمان فاعلية تنفيذ استراتيجية وخطط تدريب الامن الانتخابي التقييم المستمر بالاعتماد على بيانات ومعلومات منسقة ومنظمة في تقارير ونماذج ورقية وإلكترونية تبين مواقف عن سير تنفيذ الخطط والبرامج ومستويات الأداء الأمني في مجالات التدريب والعمليات الأمنية لكل مكونات وأفراد وقيادات منظومة تدريب الامن الانتخابي، وكذلك المراجعة المستمرة للخطط والبرامج في ضوء النتائج المحققة للوقوف على المشاكل والصعوبات الحالية والمتوقعة، والتوصية باتخاذ التدابير اللازمة لتعديل أو تغيير بعض البرامج والخطط التدريبية في ضوء المستجدات والتغيرات في الأوضاع والظروف الداخلية والخارجية المحيطة. (ميرة، 2013: 42).

6. القيادة والسيطرة: إن تصميم الاستراتيجية والخطط التدريبية تتطلب قيادات إدارية على مستوى عال من الكفاءة والتأهيل ومقتنعة بأهمية التخطيط الاستراتيجي في تحقيق أقصى معدلات الأداء الأمني والسيطرة النوعية على العمليات والبرامج التدريبية في مجال الأمن الانتخابي، كما أن القيادات الأمنية التدريبية من الأهمية بمكان أن يكونوا مدركين لخصائص وسمات القائمين على العملية التدريبية ومحفزين لهم ومدركين لأهمية الجوانب الاجتماعية والإنسانية في العمل وأثرها في تحقيق أعلى مستويات الأداء. (الباروني، 2016: 106).

ثانياً: أساليب التدريب في مجال أمن الانتخابات:

هناك تقنيات عدة للتدريب في مجال أمن الانتخابات، وهي: (الباروني، قرادة، 2019: 27).

1. التدريب الداخلي: وفيها ينخرط المستهدفون بالتدريب في دورات تدريبية محلية، ويقوم بتنفيذ البرامج التدريبية كوادر ومدربون محليون في مراكز وقاعات تتبع وزارة الداخلية أو تستعار من جهات أخرى للاستفادة بإمكانياتهم المتوفرة، وقد يتم الاستعانة بخبراء ومدربين أجانب أو محليين من خارج منظومة الامن العام لتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.

2. التدريب الخارجي: هناك وفي ظروف معينة حاجة ملحة لتنفيذ برامج تدريبية خارجية وخاصة إذا لم تتوفر حقائب وبرامج تدريبية ومدربون محليون، أو أن طبيعة البرنامج التدريبي تستهدف تنمية مهارات نادرة، وخاصة لا يوجد إمكانية لتنفيذها بالداخل، ومن من مزايا هذا النوع من التدريب إتاحة الفرصة للمتدربين لتنمية مهارات ومدارك ومعارف خاصة والاطلاع على أحدث التقنيات التدريبية والعلوم الأمنية المرتبطة بأمن الانتخابات.

3. التدريب التخصصي: يهدف هذا الأسلوب من التدريب إلى تنمية وإكساب المتدربين مهارات ومعارف خاصة مثل برامج تدريب المدربين، والتدريب على أعمال التحقيقات الجنائية، والتدريب في مجال الأدلة الجنائية والتحليل، التدريب على أساليب فض النزاعات والاشتباكات، التدريب على الرماية، والدفاع المدني... وغيرها.

4. التدريب في مواقع العمل: في هذا الأسلوب ينتقل المدربون بحقائبهم التدريبية إلى مواقع عمل المتدربين ويلقنون معارف وتقنيات وقيماً مرتبطة بتحسين أدائهم في بيئة عملهم، ومن مزايا هذا الأسلوب انخفاض تكلفة التدريب، وتجنب مخاطر عزوف المتدربين عن الالتحاق بالبرنامج التدريبي في أماكن خارج عمله لأسباب نفسية أو مادية.

5. أسلوب العصف الذهني: يعد أسلوب العصف الذهني من أساليب تدريب القيادات الإدارية الواسعة الانتشار، حيث يهدف هذا النشاط إلى إكساب القيادات الإدارية مهارات سلوكية وإنسانية وتحسين قدرتهم على تحليل المشاكل واتخاذ القرارات ورسم الخطط والاستراتيجيات وتقييم النتائج؛ في هذا الأسلوب من التدريب تعقد حلقات نقاش جماعية يقوم فيها المدرب بطرح نماذج وحالات لمواقف مختلفة تتطلب التقييم واتخاذ القرارات، ويقوم كل متدرب بعرض أفكاره وتحليلاته وحلوله على زملائه ومناقشتها معهم للوصول لقناعات مشتركة تمثل نظرياً قرارات وحلولاً وخططاً نموذجية. (الباروني، 2018: 39).

6. نظرية المباريات الإدارية: في هذا الأسلوب التدريبي يجمع المتدربون (عادة من فئة القيادات الإدارية) في حلقة نقاش جماعية، وإسناد دور أو مهمة أو وظيفة افتراضية في الهيكل التنظيمي لكل منهم، وطرح قضية أو مشكلة للنقاش، ويقوم كل متدرب من موقعه الوظيفي الافتراضي

بعرض رؤيته وأفكاره وتحليلاته للموقف والقرارات الممكن اتخاذها. (Wheelen & David, 2008: 79).

7. **الندوات وورش العمل:** تعد الندوات وورش العمل من الأساليب التدريبية التي من شأنها خلق ثقافة مشتركة بين المتدربين بشأن قضايا واستحقاقات تمثل أهمية بالغة على مستوى منظومة الأمن العام، كما أن الندوات وورش العمل تتيح للمتدربين تلقي مفاهيم وعلوم عصرية مرتبطة بأعمالهم ومهامهم، كما أنها مجال لتنمية مهاراتهم في النقاش والتحليل والبحث العلمي.

8. **التدريب القبلي والبعدي:** التدريب القبلي تعد فيه الكوادر الأمنية والشركاء في العملية الانتخابية ويؤهلون قبل التحاقهم بمهامهم، أو قبل بدء فعاليات الانتخابات، أما التدريب البعدي فيتم بناء على نتائج تحليل تقارير الأداء واستخلاص المؤشرات حول مواطن الضعف والقصور في الأداء الأمني.

ثالثاً: **معوقات التدريب في مجال الأمن الانتخابي:** (إسماعيل، 2014: 66).

أ. **المعوقات الإدارية والمالية:**

1. ضعف الميزانيات المخصصة للإنفاق على التدريب في مجال أمن الانتخابات.
2. ضعف التنسيق بين الوحدات المكونة لإدارة تأمين وحماية الانتخابات أفقياً ورأسياً، وخاصة مع مديريات الأمن الوطني بالبلديات والإدارات الأخرى بمنظومة الأمن العام.
3. عدم وجود دليل للإجراءات يسترشد بها شريطة تأمين الانتخابات في أدائهم لمهامهم.
4. ضعف مستوى اهتمام القيادات الإدارية بدعم برامج وخطط تأمين العملية الانتخابية.
5. غياب الرؤية الاستراتيجية لملاح ومكونات خطط التدريب في مجال أمن الانتخابات.
6. عدم الاهتمام بتقارير الأداء وتحليلها بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية بأساليب علمية وموضوعية.
7. ضعف مستوى الاستعانة بالخبراء والاستشاريين في مجالات تصميم وتنفيذ وتقييم الخطط والبرامج التدريبية.

8. ضعف مستوى نظام الحوافز المادية والمعنوية للعاملين في نظام تدريب تأمين الانتخابات.

9. المركزية في اتخاذ القرارات وتداخل الاختصاصات أو عدم وضوحها قد يشكل عقبة أمام تصميم وتنفيذ خطط تدريبية فعالة في مجال أمن الانتخابات.
10. المحاباة والشخصانية وعدم اعتماد معايير موضوعية لتقلد المناصب في منظومة أمن الانتخابات قد يخلق طوقاً إدارياً سلبياً تجاه تبني وتصميم وتنفيذ برامج تدريب أمن الانتخابات. (الباروني، قرادة، 2019: 27).

ب. المعوقات البشرية والفنية:

1. ضعف مستوى تنفيذ برامج التدريب في مجال الإعلام والتوعية الأمنية الانتخابية.
2. الخلل في منظومة قواعد البيانات والتقارير ونظم الاتصالات قد يعرقل تدفق البيانات والمعلومات اللازمة للتخطيط والرقابة في نظام تدريب أمن الانتخابات.
3. القصور في توفر كوادرات تدريبية متخصصة في مجال أمن الانتخابات قد يعرقل تنفيذ بعض البرامج والخطط التدريبية.
4. عدم توفر تقنيات الكشف المبكر لجرائم الانتخابات والتحقيق فيها قد يعرقل تنفيذ برامج التدريب في مجال جرائم الانتخابات.
5. عدم وجود كوادرات فنية تدريبية متخصصة في أمن الانتخابات قد يعرقل تصميم بعض الحقائق التدريبية التخصصية في مجال أمن الانتخابات.
6. ضعف مستوى التنسيق من المنظمات والهيئات والمؤسسات الدولية والإقليمية والمحلية الراعية والداعمة لبرامج تدريب أمن الانتخابات قد يخلق فجوة معرفية وتقنية بين القائمين على تصميم وتنفيذ خطط وبرامج تدريب أمن الانتخابات.
7. ضعف الاهتمام بالبحوث والدراسات في مجال تأمين الانتخابات والتدريب الأمني الانتخابي قد يخلق فراغاً معرفياً في منظومة أمن الانتخابات يصعب معه توفير كوادرات تدريبية على مستوى عال من التعليم الأمني قادرة على تنفيذ البرامج التدريبية التعليمية في مجال أمن الانتخابات. (الباروني، قرادة، 2019: 29).

الإطار العملي (التحليلي) للدراسة:

أداة الدراسة:

صمم واستخدم الباحثان صحائف الاستبانة لغرض جمع البيانات الأولية للدراسة، والتي تخدم تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها والإجابة عن تساؤلاتها، وتضمن القسم الأول من صحيفة الاستبانة البيانات الشخصية عن المستهدفين بالدراسة، والمتمثلة في: (الرتبة، الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، مدي تلقي دورات تدريبية، مدى استفادة عناصر الأمن بالدورات التدريبية)، أما القسم الثاني من صحيفة الاستبيان فتضمن فقرات صنف في محورين:

المحور الأول: يقيس مستوى فاعلية مقومات التدريب، وتكون المحور من (28) فقرة.

المحور الثاني: يقيس مستوى فاعلية تأمين الانتخابات، وتكون المحور من (15) فقرة.

وقد استخدم الباحثان الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الثلاثي، حيث أعطيت درجة واحدة للإجابة (غير موافق)، ودرجتان للإجابة (موافق الى حد ما)، وثلاث درجات للإجابة (موافق)، وقد استخدم متوسط القياس (2) وهو متوسط القيم (1، 2، 3) للإجابات الثلاث، بوصفها نقطة مقارنة لتحديد مستوى إجمالي كل محور من محاور الدراسة.

جدول (1): ترميز بدائل الإجابة.

الإجابة	غير موافق	موافق الى حد ما	موافق
الترميز	1	2	3

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

أدخلت البيانات إلى الحاسب الآلي بعد ترميزها لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة أو التحقق من فرضياتها بمستوى معنوية (0.05) والذي يُعد مستوى مقبولاً في العلوم الاجتماعية والإنسانية بصورة عامة (Sekaran, 2003: 24)، وبما أننا نحتاج في بعض الأحيان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو تنزع إليها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير،

وأيضاً ما إذا كان هناك قيم شاذة أو لا، وبما أن الاعتماد على العرض البياني وحده لا يكفي، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل الدراسة، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس مقاييس النزعة المركزية والتشتت، وقد استخدمت المعايير الإحصائية الآتية:

■ **التوزيعات التكرارية:** لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوبا إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

■ **المتوسط الحسابي:** يستعمل لتحديد درجة تمركز إجابات المبحوثين عن كل فقرة حول درجات المقياس، وذلك لتحديد مستوى كل محور من محاور الدراسة.

■ **المتوسط الحسابي المرجح:** لتحديد اتجاه الإجابة لكل عبارة من عبارات المقياس وفق مقياس التدرج الثلاثي.

■ **الانحراف المعياري:** استخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات، ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

■ **اختبار تي (One Sample T – test):** لتحديد جوهرية الفروق بين متوسط الاستجابة ومتوسط القياس (2) في المقياس الثلاثي.

■ **معامل كرونباخ ألفا:** لحساب ثبات أداة الدراسة.

■ **معامل الارتباط:** لقياس واختبار العلاقة بين كل محور من محاور الاستبانة وإجماليها.

■ **تباين الانحدار الخطي والمتعدد:** لقياس أثر المتغير المستقل (فاعلية مقومات التدريب) في المتغير التابع (فاعلية تأمين الانتخابات).

■ **قياس صدق فقرات الاستبانة:** وتم ذلك من خلال الآتي:

أولاً: صدق المحكمين:

حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس، والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وأن أفضل طريقة لقياس الصدق هو

الصدق الظاهري، والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال والإحصاء، وقد أخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي:

جدول (2): معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة.

ت	المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	تحديد الاحتياجات التدريبية	4	0.592	0.000
2	تحديد الأهداف التدريبية	5	0.851	0.000
3	التخطيط الاستراتيجي للتدريب	14	0.957	0.000
4	قاعدة البيانات ونظم الاتصالات	5	0.881	0.000
5	فاعلية تأمين الانتخابات	15	0.925	0.000

لقد بينت النتائج في الجدول (2) أن قيمة الدلالة الإحصائية للارتباط بين إجمالي الاستبانة ومحاورها الفرعية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من (0.05).

■ قياس الثبات:

وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وحسب الثبات عن طريق معامل (كرونباخ ألفا)، حيث إن معامل (ألفا) يزيدنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وأقل من ذلك تكون منخفضة (Sekaran, 2003: 311)، ولإستخراج الثبات وفق هذه الطريقة استخدمت صحائف الاستبانة البالغ عددها (18) استبانة، وقد كانت قيمة معامل ألفا لثبات لمحور "تحديد الاحتياجات التدريبية" تساوي (0.765)، ولمحور "تحديد الأهداف التدريبية" تساوي (0.784)، ولمحور "التخطيط الاستراتيجي للتدريب" (0.905)، ولمحور "قاعدة البيانات ونظم الاتصالات" (0.8)، ولمحور "فاعلية تأمين الانتخابات" (0.892)،

ولإجمالي الاستبانة بهذه الطريقة (0.96)، وهي معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم نتائج التحليل بالدراسة.

جدول (3): معامل (كرونباخ ألفا) للثبات.

ت	إجمالي الاستبانة	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	تحديد الاحتياجات التدريبية	4	0.765
2	تحديد الأهداف التدريبية	5	0.784
3	التخطيط الاستراتيجي للتدريب	14	0.905
4	قاعدة البيانات ونظم الاتصالات	5	0.800
5	فاعلية تأمين الانتخابات	15	0.892
	إجمالي الاستبانة	43	0.960

مجتمع وعينة الدراسة:

تضمن مجتمع الدراسة كل مساعدي مديري الأمن للشؤون الأمنية بمديريات الأمن الوطني بوزارة الداخلية بليبيا البالغ عددهم (73) مديرية أمن وطني، أما عينة الدراسة فمكونة من عينة قصدية (عمدية) مكونة من جميع مساعدي مديري أمن المناطق للشؤون الأمنية بالدوائر الانتخابية المحددة من قبل المفوضية العليا للانتخابات بليبيا الذين أمكن الوصول إليهم، وعددهم (23) مساعد مدير أمن للشؤون الأمنية، حيث وزعت صحائف الاستبانة وعددها (23) واسترجاع عدد (18) صحيفة استبانة صالحة للتحليل، كما هو مبين بالجدول (4).

جدول (4): الاستثمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها.

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المفقودة	نسبة الاستثمارات المفقودة	عدد الاستثمارات غير الصالحة	نسبة الاستثمارات الغير الصالحة	عدد الاستثمارات الصالحة	نسبة الاستثمارات الصالحة
23	5	21.7%	0	0%	18	78.2%

الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

1. الرتبة:

جدول (5): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة.

الرتبة	عدد الحالات	النسبة %
نائب ضابط	1	5.6
نقيب	2	11.1
رائد	1	5.6
مقدم	6	33.3
عقيد	6	33.3
عميد	2	11.1
المجموع	18	100%

من خلال جدول (5) تبين أن مبحوثاً واحداً ما نسبته (5.6%) كان نائب ضابط، وأن مبحثين اثنين وما نسبته (11.1%) كانا برتبة نقيب، وإن مبحثاً واحداً وما نسبته (5.6%) كان برتبة رائد، و(6) مبحثين وما نسبته (33.3%) كانوا برتبة مقدم، و(6) مبحثين وبنفس النسبة كانوا برتبة عقيد، وأن مبحثين اثنين وما نسبته (11.1%) كانا برتبة عميد.

2. الجنس:

جدول (6): توزيع أفراد العينة بحسب الجنس.

الجنس	عدد الحالات	النسبة %
ذكر	18	100%

تبين من خلال الجدول رقم (6) أن جميع أفراد العينة وبنسبة (100%) كانوا من الذكور.

3. المؤهل العلمي:

جدول (7): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

النسبة %	عدد الحالات	المؤهل العلمي
5.6	1	تعليم أساسي
16.7	3	دبلوم متوسط
38.9	7	دبلوم عالي
16.7	3	جامعي (بكالوريوس أو ليسانس)
22.2	4	ماجستير
0	0	دكتوراه
%100	18	المجموع

من خلال الجدول رقم (7) تبين أن مبحثاً واحداً وما نسبته (5.6%) يحملون مؤهل التعليم الأساسي، و(3) مبحثين وما نسبته (16.7%) كانوا من حملة الدبلوم المتوسط، و(7) مبحثين وما نسبته (38.9%) كانوا من حملة الدبلوم العالي، و(3) مبحثين يحملون المؤهلات الجامعية (البكالوريوس أو الليسانس)، وأن (4) مبحثين وما نسبته (5.6%) يحملون مؤهل الماجستير.

4 . العمر:

جدول (8): توزيع أفراد العينة بحسب العمر.

النسبة %	عدد الحالات	العمر
16.7	3	من 25 سنة الي أقل من 35 سنة
50.0	9	من 35 سنة الي أقل من 45 سنة
33.3	6	من 45 سنة فما فوق
%100	18	المجموع

من خلال الجدول (8) تبين أن (3) مبحثين وما نسبته (16.7%) كانت أعمارهم تتراوح من (25 سنة إلى أقل من 35 سنة)، وأن (9) مبحثين وما نسبته (50%) تراوحت أعمارهم من (35

إلى أقل من 45 سنة)، بينما (6) مبحوثين وما نسبته (33.3%) كانت أعمارهم من (45 سنة فما فوق).

5. سنوات الخبرة:

جدول (9): توزيع أفراد العينة بحسب الخبرة.

النسبة %	عدد الحالات	سنوات الخبرة
11.1	2	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
88.9	16	من 15 سنة فأكثر
100%	18	المجموع

من خلال الجدول (9) تبين أن (7) مبحوثين وما نسبته (19.4%) كانت خبرتهم من (5 إلى أقل من 15 سنة)، و(27) مبحوثاً وما نسبته (75%) تراوحت خبرتهم من (15 إلى أقل من 35 سنة)، مبحوثين اثنين وما نسبته (5.6%) كانت خبرتهم ضمن الفئة من (35 إلى 45 سنة). وبذلك فإن البيانات الشخصية تعد مؤشرات إيجابية تساعد على وصول الدراسة الحالية إلى حقائق علمية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة لما فيها من تنوع في الرتبة والجنس والمؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة.

6. مدى تلقي دورات تدريبية في مجال أمن الانتخابات:

جدول (10): توزيع أفراد العينة حسب الدورات التدريبية.

النسبة %	عدد الحالات	تلقيت دورات تدريبية
50	9	لا
50	9	نعم
100%	18	المجموع

من الجدول رقم (10) تبين أن (50%) من عينة الدراسة تلقوا دورات تدريبية في مجال أمن الانتخابات، و(50%) منهم لم يتلقوا أية دورات تدريبية في هذا المجال.

7. مدى استفادة عناصر الأمن من الدورات التدريبية:

جدول (11): توزيع أفراد العينة بحسب مدى الاستفادة بالدورات التدريبية.

الاستفادة من الدورات التدريبية	عدد الحالات	النسبة %
موافق	9	50
موافق إلى حد ما	5	27.8
غير موافق	4	22.2
المجموع	18	100%

من الجدول رقم (11) تبين أن غالبية أفراد العينة وبنسبة (50%) استفادوا بالدورات التدريبية في هذا المجال، في حين أن (5) منهم وبنسبة (27.8%) كانت استفادتهم محدودة، و(4) مبحوثين وبنسبة (22.2%) لم يستفيدوا بالدورات التدريبية في مجال أمن الانتخابات.

وبذلك فإن البيانات الشخصية تعد مؤشرات إيجابية تساعد على وصول الدراسة الحالية إلى حقائق علمية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة لما فيها من تنوع في الرتبة والجنس والمؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية في مجال أمن الانتخابات، ومدى الاستفادة بهذه الدورات.

الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة وفق إجابات المبحوثين:

ولتحديد درجة الاتفاق على كل فقرة من فقرات الاستبيان وعلى إجمالي كل محور من محاور الاستبانة، استخدم اختبار (One Sample T-Test)، فتكون الدرجة مرتفعة (أفراد العينة متفقون على محتوى الفقرة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة للفقرة أكبر من قيمة متوسط القياس (2)، وتكون الدرجة منخفضة (أفراد العينة غير متفقين على محتوى الفقرة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة للفقرة أقل من قيمة متوسط القياس (2)، وتكون الدرجة متوسطة إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05).

■ المتغير المستقل/ فاعلية مقومات التدريب:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية:

جدول (12): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (One Sample T-Test)

لمحور تحديد الاحتياجات التدريبية

ت	تحديد الاحتياجات التدريبية	التكرار والنسبة	موافق	ما موافق الى حد	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	الاحصائية	الدرجة
1	تقارير الأداء أساس تحديد الاحتياجات التدريبية.	ك	15	3	0	2.83	0.383	0.000	مرتفعة
	%	83.3	16.7	0					
2	تتأقش الاحتياجات التدريبية مع رئيسك المباشر.	ك	15	3	0	2.83	0.383	0.000	مرتفعة
	%	83.3	16.7	0					
3	الاحتياجات التدريبية تتم في إطار خطة التدريب.	ك	15	2	1	2.78	0.548	0.000	مرتفعة
	%	83.3	11.1	5.6					
4	يوجد خبرات متخصصة في تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية.	ك	13	4	1	2.67	0.594	0.000	مرتفعة
	%	72.2	22.2	5.6					
الإجمالي									
						2.78	0.32	0.000	مرتفعة

أظهرت النتائج في الجدول رقم (12) ارتفاع درجة الموافقة على جميع فقرات تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث إن قيم متوسط الاستجابة تراوحت ما بين (2.67) إلى (2.83)، وكانت قيمة متوسط الاستجابة (2.78)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية.

2. تحديد الأهداف التدريبية:

جدول (13): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (One Sample T-Test)

لمحور تحديد الأهداف التدريبية

ت	تحديد الأهداف التدريبية	النسبة التكرار	مؤلف	مؤلف ما	غير مؤلف	المتوسط	الانحراف المعياري	الإحصائية	الدرجة
1	يوجد أهداف واضحة ومعلنة للتدريب الأمني الانتخابي.	ك	14	4	0	2.78	0.428	0.000	مرتفعة
		%	77.8	22.2	0				
2	تحدد أهداف التدريب بناء على تقييم الاحتياجات التدريبية.	ك	14	4	0	2.78	0.428	0.000	مرتفعة
		%	77.8	22.2	0				
3	تحدد أهداف التدريب بناء على نتائج تحليل تقارير الأداء.	ك	14	3	1	2.72	0.575	0.000	مرتفعة
		%	77.8	16.7	5.6				
4	تناقش أهداف التدريب مع رئيسك المباشر.	ك	14	3	1	2.72	0.575	0.000	مرتفعة
		%	77.8	16.7	5.6				
5	يوجد كفاءات وخبرات متخصصة في تحديد الأهداف التدريبية.	ك	14	4	0	2.78	0.428	0.000	مرتفعة
		%	77.8	22.2	0				
الاجمالي									
						2.76	0.262	0.000	مرتفعة

بينت النتائج في الجدول رقم (13) ارتفاع درجة الموافقة على جميع فقرات تحديد الأهداف التدريبية، حيث إن قيم متوسط الاستجابة تراوحت ما بين (2.72) إلى (2.78)، وكانت قيمة متوسط الاستجابة (2.76)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى تحديد الأهداف التدريبية.

3. التخطيط الاستراتيجي للتدريب:

جدول (14): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (One Sample T-Test)

لمحور التخطيط الاستراتيجي للتدريب

ت	التخطيط الاستراتيجي للتدريب	التكرار والنسبة	موافق	موافق 1	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة
1	الاحتياجات التدريبية تعد الأساس في وضع الخطط الاستراتيجية للتدريب.	ك	16	2	0	2.89	0.323	0.000	مرتفعة
		%	88.9	11.1	0				
2	معايير جودة ومستوى الوسائل التعليمية المتوفرة يعد أساساً في وضع الخطط الاستراتيجية للتدريب.	ك	14	3	1	2.67	0.594	0.000	مرتفعة
		%	77.8	16.7	5.6				
3	معايير فاعلية الهيكل التنظيمي يعد أساساً في وضع الخطط الاستراتيجية للتدريب.	ك	10	6	2	2.44	0.705	0.016	مرتفعة
		%	55.6	33.3	11.1				
4	معايير دقة وجودة المعلومات عن أداء العاملين يعد أساساً في وضع الخطط الاستراتيجية للتدريب.	ك	13	5	0	2.72	0.461	0.000	مرتفعة
		%	72.2	27.8	0				
5	معايير جودة ودقة المعلومات عن مهارات ومؤهلات وخبرات القائمين على التدريب يعد أساساً في وضع الخطط الاستراتيجية للتدريب.	ك	13	5	0	2.72	0.461	0.000	مرتفعة
		%	72.2	27.8	0				
6	معايير عدم تعارض الأهداف الاستراتيجية للتدريب مع أهداف العاملين يعد أساساً في وضع الخطط الاستراتيجية للتدريب.	ك	10	6	2	2.44	0.705	0.016	مرتفعة
		%	55.6	33.3	11.1				
7	معايير إمكانية الرقابة على مراحل تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتدريب يعد أساساً في وضع	ك	11	6	1	2.56	0.616	0.001	مرتفعة
		%	61.1	33.3	5.6				



								الخطط الاستراتيجية للتدريب.	
مرتفعة	0.004	0.705	2.56	2	4	12	ك	معيار ضمان جودة مخرجات العملية التدريبية يعد أساساً في وضع الخطط الإستراتيجية للتدريب.	8
				11.1	22.2	66.7	%		
مرتفعة	0.000	0.594	2.67	1	4	13	ك	معيار تماشي أهداف استراتيجية التدريب مع المعايير والمقاييس الدولية يعد أساساً في وضع أهداف الخطط الإستراتيجية للتدريب.	9
				5.6	22.2	72.2	%		
مرتفعة	0.000	0.383	2.83	0	3	15	ك	معيار توفر قدرات وكفاءات قادرة على إدارة وتنفيذ استراتيجية التدريب يعد أساساً في وضع أهداف الخطط الاستراتيجية للتدريب.	10
				0	16.7	83.3	%		
مرتفعة	0.000	0.575	2.72	1	3	14	ك	معيار خلق فرص تدريبية عادلة لكل العاملين يعد أساساً في وضع أهداف الخطط الاستراتيجية للتدريب.	11
				5.6	16.7	77.8	%		
مرتفعة	0.000	0.594	2.67	1	4	13	ك	معيار توفر الإمكانيات التقنية والمعلوماتية للتخطيط والرقابة يعد أساساً في وضع أهداف الخطط الاستراتيجية للتدريب.	12
				5.6	22.2	72.2	%		
مرتفعة	0.000	0.485	2.67	0	6	12	ك	معيار التكامل والترابط بين استراتيجيات التدريب والاستراتيجيات الأخرى يعد أساساً في وضع أهداف الخطط الاستراتيجية للتدريب.	13
				0	33.3	66.7	%		
مرتفعة	0.000	0.461	2.72	0	5	13	ك	معيار إمكانية الاستفادة بخبرات وتجارب الدول والمؤسسات الرائدة في التدريب الأمني يعد أساساً في وضع أهداف الخطط الاستراتيجية للتدريب.	14
				0	27.8	72.2	%		
مرتفعة	0.000	0.374	2.66	الاجمالي					

بينت النتائج في الجدول رقم (14) ارتفاع درجة الموافقة على جميع فقرات التخطيط الاستراتيجي للتدريب، فقد تبين أن قيم متوسط الاستجابة لجميع الفقرات تراوحت ما بين (2.44) إلى (2.89)، وإن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من (0.05)، وكانت قيمة متوسط الاستجابة (2.66)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب.

4. قاعدة البيانات ونظم الاتصالات:

جدول (15): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (One Sample T-Test)

لمحور قاعدة البيانات ونظم الاتصالات

ت	قاعدة البيانات ونظم الاتصالات	التكرار والنسبة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة
1	وجود قاعدة بيانات ورقية والإلكترونية يعد عاملاً رئيساً لتخطيط وتنفيذ برامج تدريب أمن الانتخابات.	ك	15	2	1	2.78	0.548	0.000	مرتفعة
		%	83.3	11.1	5.6				
2	قواعد البيانات توفر بيانات تفصيلية عن الموارد البشرية في منظومة تدريب أمن الانتخابات.	ك	14	4	0	2.78	0.428	0.000	مرتفعة
		%	77.8	22.2	0				
3	قواعد البيانات توفر بيانات ومؤشرات عن مستويات الأداء الأمني التي تستخدم في تصميم البرامج التدريبية في مجال أمن الانتخابات.	ك	15	2	1	2.78	0.548	0.000	مرتفعة
		%	83.3	11.1	5.6				
4	نظام المعلومات وشبكة الاتصالات تتيح تدفق المعلومات من وإلى مراكز اتخاذ القرارات بشأن تخطيط برامج التدريب وتقييمها.	ك	15	3	0	2.83	0.383	0.000	مرتفعة
		%	83.3	16.7	0				
5	ضرورة تطوير الهيكل الإداري لتحسين مستوى التنسيق وسرعة تبادل المعلومات	ك	16	2	0	2.89	0.323	0.000	مرتفعة
		%	88.9	11.1	0				

							والاستجابة لمتطلبات التدريب.
مرتفعة	0.000	0.242	2.81	الإجمالي			

بينت النتائج في الجدول رقم (15) ارتفاع درجة الموافقة على جميع فقرات قاعدة البيانات ونظم الاتصالات، فقد تبين أن قيم متوسط الاستجابة لجميع الفقرات تراوحت ما بين (2.78) إلى (2.89)، وإن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من (0.05)، وكانت قيمة متوسط الاستجابة (2.81) وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى قاعدة البيانات ونظم الاتصالات.

5. إجمالي محور فاعلية مقومات التدريب:

جدول (16): نتائج اختبار (One Sample T- test) لإجمالي محور فاعلية مقومات التدريب.

المحور	المتوسط الحسابي	الفروق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	المستوى
مقومات فاعلية التدريب.	2.72	0.72	0.328	9.351	0.000	معنوية	مرتفع

ولتحديد مستوى فاعلية مقومات التدريب، فإن النتائج في الجدول رقم (16) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (2.72) وهو أكبر من متوسط القياس (2) وأن الفروق تساوي (0.72)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن (مستوى فاعلية مقومات التدريب كان مرتفعاً).

■ المتغير التابع/ فاعلية تأمين الانتخابات:

جدول (17): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (One Sample T-Test)

لمحور فاعلية تأمين الانتخابات

ت	الفقرة	النسبة التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية	الدرجة
1	التدريب يخلق ثقافة محفزة على الجدية والإخلاص في تأمين الانتخابات.	ك	2.89	0.323	0.000	مرتفعة
		%	2.89	0.323	0.000	
2	فاعلية خطة التدريب تساهم في بناء كوادر أمن الانتخابات.	ك	2.89	0.323	0.000	مرتفعة
		%	2.89	0.323	0.000	
3	توفر مدربين أكفاء يساهم في بناء كوادر أمن الانتخابات.	ك	2.89	0.323	0.000	مرتفعة
		%	2.89	0.323	0.000	
4	التدريب يخلق قيماً وسلوكيات إيجابية للتعامل مع جمهور الناخبين.	ك	2.83	0.383	0.000	مرتفعة
		%	2.83	0.383	0.000	
5	التدريب يتيح فهم تقنيات التعامل مع المواقف المختلفة عند تأمين الانتخابات.	ك	2.78	0.428	0.000	مرتفعة
		%	2.78	0.428	0.000	
6	التدريب يتيح القدرة على التعامل مع قواعد البيانات ونظم الاتصالات في منظومة أمن الانتخابات.	ك	2.94	0.236	0.000	مرتفعة
		%	2.94	0.236	0.000	
7	التدريب يتيح القدرة على	ك	2.67	0.594	0.000	مرتفعة



				5.6	22.2	72.2	%	التعامل مع وسائل الإعلام المحرصة على العنف والكراهية التي تهدد أمن الانتخابات.	
مرتفعة	0.000	0.471	2.89	0	1	17	ك	التدريب يتيح القدرة على التعامل مع أحدث تقنيات تأمين الانتخابات.	8
مرتفعة	0.000	0.383	2.83	0	3	15	ك	التدريب يتيح فهم مستهدفات خطة تأمين الانتخابات وتنفيذها على أكمل وجه.	9
مرتفعة	0.000	0.383	2.83	0	3	15	ك	التدريب ينمي مهارات التحقيق الجنائي والتحري في قضايا أمن الانتخابات.	10
مرتفعة	0.000	0.575	2.72	1	3	14	ك	التدريب يتيح لك فرص الترقى لوظائف أعلى في منظومة أمن الانتخابات.	11
مرتفعة	0.000	0.323	2.89	0	2	16	ك	التدريب ينمي مهاراتك في مجال إعداد تقارير أمن الانتخابات.	12
مرتفعة	0.000	0.236	2.94	0	1	17	ك	التدريب ينمي الحس الأمني ومهارات التنبؤ بالمشاكل والمخاطر في أمن الانتخابات.	13
مرتفعة	0.000	0.000	3.00	0	0	18	ك	التدريب عامل مهم في نجاح نظام أمن الانتخابات.	14
مرتفعة	0.000	0.236	2.94	0	1	17	ك	يعد تأهيل وتدريب	15

				0	5.6	94.4	%	كوادر الشرطة النسائية في مجال أمن الانتخابات عنصراً مهماً لنجاح عملية تأمين الانتخابات.
مرتفعة	0.000	0.237	2.86	الإجمالي				

بينت النتائج في الجدول رقم (17) ارتفاع درجة الموافقة على جميع فقرات فاعلية تأمين الانتخابات، فقد تبين أن قيم متوسط الاستجابة لجميع الفقرات تراوحت ما بين (2.67) إلى (3)، وأن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من (0.05)، وكانت قيمة متوسط الاستجابة (2.86)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (صفرًا)، وهذا يشير إلى (ارتفاع مستوى فاعلية تأمين الانتخابات).

اختبار الفرضيات:

لاختبار صحة فرضيات الدراسة استخدمت (معامل ارتباط بيرسون) لاختبار جوهرية العلاقة بين مقومات التدريب الأمني الانتخابي وفاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا، فتكون العلاقة (طردية) إذا كانت قيمة معامل الارتباط (موجبة)، وتكون (عكسية) إذا كانت قيمة معامل الارتباط (سالبة)، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05).

ولتحديد أثر "فاعلية مقومات التدريب في تأمين الانتخابات"، استخدمت (تباين الانحدار) لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد، وسيتم تأكيد نسبة الأثر عن طريق البرنامج الإحصائي المرئي (22, Bath Analysis Version).

■ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات.

جدول (18): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات.

معاملات الانحدار		نسبة الأثر	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	قيمة F
تحديد الاحتياجات التدريبية	الثابت					
0.433	1.66	%34.1	0.341	0.584	0.011	8.273

درجات الحرية (1، 16)، قيمة F الجدولية = 4.494

أظهرت النتائج في الجدول رقم (18) وجود علاقة إيجابية معنوية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية تأمين الانتخابات، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.584)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية يرفع من فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.011) وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى أن هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية تأمين الانتخابات.

ولتحديد أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات، فإن قيمة F المحسوبة تساوي (8.273) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.494)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.011)، وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت قيمة معامل التحديد (0.341) وهي تشير إلى أن ما نسبته (34.1%) من التغيرات في فاعلية تأمين الانتخابات يعود إلى تحديد الاحتياجات التدريبية ما لم يؤثر مؤثر آخر.

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار بحسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y=1.66+0.433*X_1 + \varepsilon$$

حيث:

Y فاعلية تأمين الانتخابات، X_1 تحديد الاحتياجات التدريبية، ε الخطأ العشوائي.

▪ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات.

جدول (19): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر تحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات.

معاملات الانحدار	نسبة الأثر	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	قيمة F
تحديد الأهداف التدريبية	الثابت				
0.707	0.914	61%	0.61	0.781	0.000

درجات الحرية (1، 16)، قيمة F الجدولية = 4.494

بينت النتائج في الجدول رقم (19) وجود علاقة إيجابية معنوية بين تحديد الأهداف التدريبية وفاعلية تأمين الانتخابات، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.781)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الاهتمام بتحديد الأهداف التدريبية يرفع من فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت وقيمة الدلالة الإحصائية (صفرًا) وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى أن هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الأهداف التدريبية وفاعلية تأمين الانتخابات.

ولتحديد أثر تحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات، فإن قيمة F المحسوبة تساوي (25.018) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.494)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (صفرًا)، وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لتحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت قيمة معامل التحديد (0.61) وهي تشير إلى أن ما نسبته (61%) من التغيرات في فاعلية تأمين الانتخابات يعود إلى تحديد الأهداف التدريبية ما لم يؤثر مؤثر آخر.

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y=0.914+0.707*X_2 + \varepsilon$$

حيث:

Y فاعلية تأمين الانتخابات، X_2 تحديد الأهداف التدريبية، ε الخطأ العشوائي.

■ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: هناك أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات.

جدول (20): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر التخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات.

قيمة F	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R^2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار	
					الثابت	التخطيط الاستراتيجي للتدريب
27.348	0.000	0.794	0.631	63.1%	1.522	0.504

درجات الحرية (1، 16)، قيمة F الجدولية = 4.494

بينت النتائج في الجدول رقم (20) وجود علاقة إيجابية معنوية بين التخطيط الاستراتيجي للتدريب وفاعلية تأمين الانتخابات، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.794)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي للتدريب يرفع من فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (صفرًا) وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى إن هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي للتدريب وفاعلية تأمين الانتخابات. ولتحديد أثر التخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات، فإن قيمة F المحسوبة تساوي (27.348) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.494)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (صفرًا)، وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت قيمة معامل التحديد (0.631) وهي تشير إلى أن ما نسبته (63.1%) من التغيرات في فاعلية تأمين الانتخابات يعود إلى التخطيط الاستراتيجي للتدريب ما لم يؤثر مؤثر آخر.

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار بحسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 1.522 + 0.504 * X_3 + \varepsilon$$

حيث:

Y فاعلية تأمين الانتخابات، X_3 التخطيط الاستراتيجي للتدريب، ε الخطأ العشوائي.

▪ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: هناك أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لقاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات.

جدول (21): نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات.

قيمة F	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R^2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار	
					الثابت	قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب
20.81	0.000	0.752	0.565	56.5%	0.795	0.736

درجات الحرية (1، 16)، قيمة F الجدولية = 4.494

بينت النتائج في الجدول رقم (21) وجود علاقة إيجابية معنوية بين قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب وفاعلية تأمين الانتخابات، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.752)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الاهتمام بقاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب يرفع من فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (صفرًا) وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى إن هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب وفاعلية تأمين الانتخابات. ولتحديد أثر قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات، فإن قيمة F المحسوبة تساوي (20.81) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (4.494)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (صفرًا)، وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لقاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات، وكانت قيمة معامل التحديد (0.565) وهي تشير إلى أن ما نسبته (56.5%) من التغيرات في فاعلية تأمين الانتخابات يعود إلى قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب ما لم يؤثر مؤثر آخر.

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار بحسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 0.795 + 0.736 * X_4 + \varepsilon$$

حيث:

Y فاعلية تأمين الانتخابات، X_4 قاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب، ε الخطأ العشوائي.

▪ اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى فاعلية مقومات التدريب تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.

1. الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير الرتبة.

لتحديد معنوية الفروق بين مقومات التدريب حسب الرتبة، استخدم اختبار التباين الأحادي، فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (22): نتائج اختبار (التباين الأحادي) للفروق في فاعلية مقومات التدريب تعزى لاختلاف الرتبة.

العنصر	الرتبة	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة f	الدلالة الإحصائية
فاعلية مقومات التدريب.	نائب ضابط	1	2.96	---	0.62	0.687
	نقيب	2	2.68	0.051		
	رائد	1	2.79	---		
	مقدم	6	2.6	0.383		
	عقيد	6	2.72	0.277		
	عميد	2	2.98	0.025		

بينت النتائج في الجدول رقم (22) أن متوسط الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تراوحت ما بين (2.6) إلى (2.98) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.62) وهي أكبر من (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير الرتبة.

2. الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لتحديد معنوية الفروق في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب بحسب المؤهل العلمي، استخدم اختبار التباين الأحادي، فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (23): نتائج اختبار (التباين الأحادي) للفروق في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

العنصر	المؤهل العلمي	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة f	الدلالة الإحصائية
فاعلية مقومات التدريب.	تعليم أساسي	1	2.96	---	1.402	0.291
	دبلوم متوسط	3	2.75	0.292		
	دبلوم عالي	7	2.86	0.123		
	بكالوريوس	3	2.42	0.455		
	ماجستير	1	2.57	---		
	دكتوراه	3	2.64	0.327		

يبين النتائج في الجدول رقم (23) أن متوسط الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تراوحت ما بين (2.42) إلى (2.96) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.291) وهي أكبر من (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير العمر.

لتحديد معنوية الفروق في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب حسب العمر، استخدمت اختبار التباين الأحادي، فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).
جدول (24): نتائج اختبار (التباين الأحادي) للفروق في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لاختلاف العمر.

العنصر	الفئة العمرية	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة f	الدلالة الإحصائية
فاعلية مقومات التدريب.	25 إلى أقل من 35	3	2.77	0.169	0.678	0.523
	35 إلى أقل من 45	9	2.64	0.353		
	45 سنة فأكثر	6	2.82	0.218		

بينت النتائج في الجدول رقم (24) أن متوسط الآراء حول فاعلية مقومات حسب الأعمار تراوحت ما بين (2.64) إلى (2.82) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.523) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير العمر.

4. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

لتحديد معنوية الفروق في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب حسب سنوات الخبرة، استخدمت اختبار تي (Independent Sample T-Test)، فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (25): نتائج اختبار تي (Independent Sample T-Test) للفروق في الآراء حول فاعلية مقومات

التدريب تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

العنصر	فئات الخبرة	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة تي	الدلالة الإحصائية
فاعلية مقومات التدريب.	5 إلى أقل من 10	2	2.68	0.051	0.221	0.828
	15 سنة فأكثر	16	2.73	0.306		

بينت النتائج في الجدول رقم (25) أن متوسط الآراء حول فاعلية مقومات التدريب عند فئة الخبرة (5) إلى أقل من 10 سنوات كانت (2.68) وفئة الخبرة (15 سنة فأكثر) كانت (2.73) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.828) وهي أكبر من (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية مقومات التدريب تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

■ **اختبار الفرضية الفرعية السادسة:** هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.

1. الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير الرتبة.

لتحديد معنوية الفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات حسب الرتبة، استخدمت اختبار التباين الأحادي، فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (26): نتائج اختبار (التباين الأحادي) للفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لاختلاف الرتبة.

العنصر	الرتبة	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة f	الدلالة الإحصائية
فاعلية تأمين الانتخابات.	نائب ضابط	1	3	---	0.705	0.631
	نقيب	2	2.97	0.047		
	رائد	1	3	---		
	مقدم	6	2.72	0.371		
	عقيد	6	2.88	0.098		
	عميد	2	3	0		

بينت النتائج في الجدول رقم (26) أن متوسط الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تراوحت ما بين (2.72) إلى (3) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.631) وهي أكبر من (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير الرتبة.

2. الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لتحديد معنوية الفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات حسب المؤهل العلمي، استخدم اختبار التباين الأحادي، فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (27): نتائج اختبار للفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

العنصر	المؤهل العلمي	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة f	الدلالة الإحصائية
فاعلية تأمين الانتخابات.	تعليم أساسي	1	3	---	0.847	0.542
	دبلوم متوسط	3	2.89	0.102		
	دبلوم عالي	7	2.94	0.081		
	بكالوريوس	3	2.64	0.559		
	ماجستير	1	2.67	---		
	دكتوراه	3	2.89	0.102		

بينت النتائج في الجدول رقم (27) أن متوسط الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تراوحت ما بين (2.64) إلى (3) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.542) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير العمر.

لتحديد معنوية الفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات حسب العمر، استخدمت اختبار التباين الأحادي، فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (28): نتائج اختبار (التباين الأحادي) للفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لاختلاف العمر.

العنصر	الفئة العمرية	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة f	الدلالة الإحصائية
فاعلية تأمين الانتخابات	25 إلى أقل من 35	3	2.96	0.038	0.642	0.54
	35 إلى أقل من 45	9	2.8	0.321		
	45 سنة فأكثر	6	2.91	0.1		

بينت النتائج في الجدول رقم (28) أن متوسط الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تراوحت ما بين (2.8) إلى (2.96) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.54) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير العمر.

4. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

لتحديد معنوية الفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات حسب سنوات الخبرة، استخدمت اختبار تي (Independent Sample T-Test) فتكون الفروق معنوية ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (29): نتائج اختبار تي (Independent Sample T-Test) للفروق في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

العنصر	فئات الخبرة	العدد	متوسط المقومات	الانحراف المعياري	قيمة تي	الدلالة الإحصائية
فاعلية تأمين الانتخابات.	5 إلى أقل من 10	2	972.	0.047	0.645	0.528
	15 سنة فأكثر	16	2.85	0.249		

بينت النتائج في الجدول رقم (29) أن متوسط الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات عند فئة الخبرة (5 إلى أقل من 10 سنوات) كانت (2.97)، وفئة الخبرة (15 سنة فأكثر) كانت (2.85) وفق مقياس التدرج الثلاثي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.528) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الآراء حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

■ اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة: هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات في ليبيا.

جدول (30): نتائج تباين الانحدار المتعدد لتحديد أثر مقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات.

معاملات الانحدار					معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	قيمة F
قاعدة بيانات ونظم الاتصال	التخطيط الاستراتيجي للتدريب	تحديد الاهداف التدريبية	تحديد الاحتياجات التدريبية	الثابت				
0.251	0.054	0.388	0.227	0.314	0.774	0.88	0.000	11.107

درجات الحرية (4، 13)، قيمة F الجدولية = 3.1791

بينت النتائج في الجدول رقم (30) وجود علاقة إيجابية معنوية بين مقومات فاعلية التدريب وتأمين الانتخابات، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.88) وتشير إلى أن مقومات فاعلية التدريب ترفع من مستوى فاعلية تأمين الانتخابات.

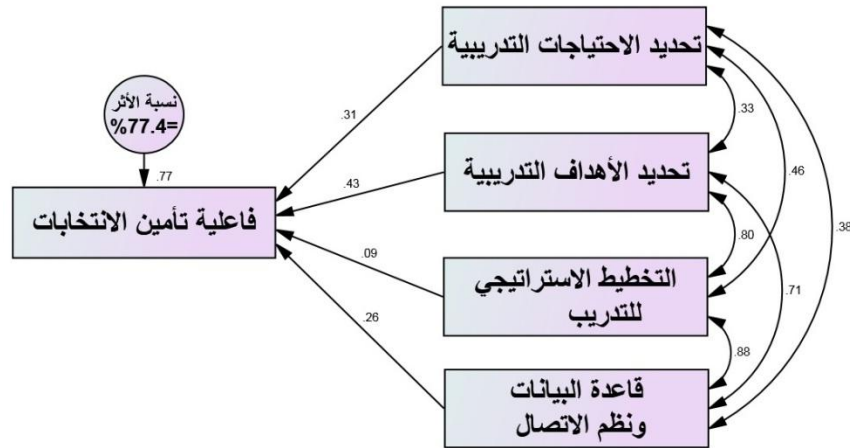
ولتحديد أثر مقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات، فإن قيمة F تساوي (11.107)، وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.1791)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمقومات فاعلية التدريب في تأمين الانتخابات وكانت قيمة معامل التحديد (0.774) وهي تشير إلى أن ما نسبته (77.4%) من التغيرات في فاعلية تأمين الانتخابات يعود إلى مقومات فاعلية التدريب، ما لم يؤثر مؤثر آخر.

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار بحسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 0.314 + 0.227 * X_1 + 0.388 * X_2 + 0.054 * X_3 + 0.251 * X_4 + \varepsilon$$

حيث:

Y فاعلية تأمين الانتخابات، X_1 تحديد الاحتياجات التدريبية، X_2 تحديد الأهداف التدريبية، X_3 التخطيط الاستراتيجي للتدريب، X_4 قاعدة بيانات ونظم اتصال التدريب، ε الخطأ العشوائي.



شكل (1): نتائج تحليل المسار لبيان أثر فاعلية مقومات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة من خلال نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة إلى النتائج التالية:

1. ارتفاع مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية في برامج التدريب الأمني الانتخابي بليبيا.
2. ارتفاع مستوى تحديد الأهداف التدريبية في برامج التدريب الأمني الانتخابي بليبيا.
3. ارتفاع مستوى التخطيط الاستراتيجي للتدريب في برامج التدريب الأمني الانتخابي بليبيا.
4. ارتفاع مستوى قاعدة البيانات ونظم الاتصالات في برامج التدريب الأمني الانتخابي بليبيا.
5. ارتفاع مستوى مقومات فاعلية التدريب في مجال أمن الانتخابات في ليبيا.
6. ارتفاع مستوى فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
7. وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
8. وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لتحديد الأهداف التدريبية في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
9. وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي للتدريب في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.

10. وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لقاعدة بيانات ونظم اتصالات التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
11. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمقومات فاعلية التدريب في فاعلية تأمين الانتخابات في ليبيا.
12. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مقومات فاعلية التدريب تعزى لمتغير الرتبة.
13. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مقومات فاعلية التدريب تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
14. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مقومات فاعلية التدريب تعزى لمتغير العمر.
15. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مقومات فاعلية التدريب تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
16. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير الرتبة.
17. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
18. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير العمر.
19. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول فاعلية تأمين الانتخابات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة:

يوصي الباحثان بما يلي:

1. دعم برامج التدريب في مجال أمن الانتخابات بالكوادر الفنية القادرة على رسم الخطط وتنفيذ البرامج من خلال استقطاب المتخصصين في برامج تدريب أمن الانتخابات، أو من خلال الترشيح

للاخراط في دورات تدريبية وورش عمل بالداخل والخارج لتنمية مهارات وقدرات المدربين والمتدربين في مجال أمن الانتخابات.

2. التفكير في هيكليّة إدارية فعالة لإدارة شؤون أمن الانتخابات بحيث تحقق الربط والتنسيق والمتابعة المستمرة لأفراد ومكونات ونظم أمن الانتخابات، من خلال وحدات ومراكز وتقسيمات ترتبط بقيادة الإدارة وبنظام قواعد البيانات بوزارة الداخلية، ويوصي الباحثان في هذا الصدد بتطبيق أسلوب التنظيم الشبكي (تنظيم المصفوفة) ليكون هيكلاً تنظيمي لإدارة أمن الانتخابات يحقق الربط والتنسيق وسرعة تبادل المعلومات بين مختلف الأقسام والوحدات والمكاتب المعنية بأمن الانتخابات على مستوى الوزارة ومديريات الأمن في المناطق والبلديات، واستحداث مكاتب شؤون أمن الانتخابات على مستوى مديريات الأمن توكل لها مهام التنسيق مع إدارة شؤون الانتخابات بشأن إجراءات تأمين الانتخابات والإشراف على البرامج التدريبية في أمن الانتخابات داخل المديريات.

3. تخصيص الميزانيات اللازمة لتنفيذ خطط وبرامج أمن الانتخابات بكفاءة وفعالية.

4. تقديم الحوافز المادية والمعنوية المجزية لكل الأطراف المعنية في نظام تدريب أمن الانتخابات، بوصف تأمين الانتخابات مرتبطاً بمصلحة الدولة العليا وأحد الاستحقاقات الوطنية للبيبا ولكون أن حق الانتخاب حق من حقوق الإنسان التي تؤكدّها المواثيق والأعراف المحلية والدولية.

5. الاستفادة من خبرات وتجارب الدول الرائدة في مجال تأمين الانتخابات من خلال التواصل والتنسيق وتبادل الزيارات لأعضاء إدارة تأمين وحماية الانتخابات مع الجهات الخارجية المعنية بأمن الانتخابات للاطلاع على خططهم وبرامجهم وتقنياتهم في هذا المجال لتطوير استراتيجيات وخطط وعمليات وبرامج الإدارة.

6. تبادل الزيارات وتنفيذ البحوث العلمية المشتركة مع مراكز الأبحاث المحلية والدولية المتخصصة في مجال بحوث ودراسات أمن الانتخابات والاستفادة بنتائج البحوث والدراسات المنجزة في هذا المجال.

7. تكثيف برامج التنسيق والتعاون مع المؤسسات الدولية (بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) المعنية بتقديم الدعم الفني والمالي والتقني في مجالات التنمية الشاملة والمستدامة خاصة في مجالات تأمين الانتخابات والتدريب والتأهيل الأمني الانتخابي.
8. ترسيخ ثقافة التدريب في مجال تأمين الانتخابات واعتماد برامج وخطط ومناشط تعزز قيم وسلوكيات ومعارف أعضاء هيئة الشرطة في مجال أمن الانتخابات.
9. الاستفادة بأعضاء هيئة الشرطة الذين تلقوا دورات تدريبية في مجال تأمين الانتخابات في السابق والدفع بهم للعمل ضمن منظومة أمن الانتخابات وبرامج التدريب الأمني الانتخابي.
10. ضرورة العمل على تأهيل وتدريب كوادر الشرطة النسائية في مجال أمن الانتخابات يساهمن في أعمال تأمين الانتخابات والتدريب في مجال الأمن الانتخابي.
11. تبني البرامج التدريبية لدور الإعلام الأمني في التوعية والإرشاد وتبصير المواطنين بالسلوكيات الإيجابية التي يجب أن يسلكوها فترة العملية الانتخابية، وكذلك توعيتهم بكيفية التعاطي مع الإعلام الموجه الذي يحرض على العنف والفوضى خلال فترة الانتخابات.
12. بناء نظام فعال لقواعد البيانات بإدارة تأمين وحماية الانتخابات تحوي بيانات تفصيلية عن الأداء الأمني في مجال الانتخابات للخروج بمؤشرات وحقائق يستفاد بها في تصميم البرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين الحاليين والمرتبين في منظومة الأمن الانتخابي.
13. دعم إدارة تأمين وحماية الانتخابات بالكوادر والمعدات والتقنيات اللازمة لأداء مهامها في تأمين العملية الانتخابية على أكمل وجه.
14. تكثيف الدورات التدريبية التي تهدف إلى تنمية مهارات الحس الأمني والتنبؤ بمخاطر ومشاكل أمن الانتخابات والتعامل الفوري معها.
15. تعزيز ودعم علاقات التعاون والمشاركة مع كل الأطراف المعنية بتأمين الانتخابات (مفوضية الانتخابات مثلا) من خلال تنفيذ دورات تدريبية في مجال الأمن الانتخابي، الأمر الذي ينمي قدرات ومهارات الموظفين والقيادات الإدارية في التعامل والتعاطي مع المواقف والظروف الأمنية كالهجمات الإرهابية والتزوير والنزاعات وغيرها.

16. تكتيف مناشط الدراسات والبحوث في مجال تدريب الانتخابات وأمن الانتخابات بالتنسيق والتعاون مع المؤسسات التعليمية والمراكز البحثية بداخل ليبيا وخارجها.

قائمة المراجع

أولاً : الكتب العربية:

1. السلمي، علي (2002)، "تطور الفكر التنظيمي"، الطبعة 2، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية: مصر.
2. إسماعيل، محمد صادق (2014)، "التدريب الإداري واتجاهاته المعاصرة" الطبعة 1، المجموعة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر.
3. الهواري، سيد (1998)، "التنظيم: النظريات والهياكل التنظيمية والسلوكيات والممارسات"، الطبعة 1، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة: مصر.
- ثانياً: المؤتمرات والندوات والورش العلمية:
4. الباروني، خالد مسعود، قرادة، فاضل موسى (2019)، "دور التدريب في تأمين الانتخابات"، ورقة قدمت في فاعليات ورشة عمل نظمتها وزارة الداخلية برعاية بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا، بعنوان: "تأمين الانتخابات: واقع وتحديات"، طرابلس: ليبيا.
5. باتي، عبد الجليل (2019)، "الإعلام الأمني ودوره في عملية تأمين الانتخابات"، ورقة قدمت في فاعليات ورشة عمل نظمتها وزارة الداخلية برعاية بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا، بعنوان: "تأمين الانتخابات: واقع وتحديات"، طرابلس: ليبيا.
- ثالثاً: الدوريات :
6. الباروني، خالد مسعود (2016)، "أثر تطبيق معايير صياغة الأهداف الاستراتيجية للتدريب على فاعلية التخطيط الاستراتيجي للتدريب: دراسة ميدانية على الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية بليبيا"، مجلة المعرفة للتنمية والتطوير، العدد 4، جامعة افريقيا المتحدة: الزاوية.
7. الباروني، خالد مسعود (2016)، "بيئة العمل المادية ومعدل دوران العمالة الوطنية في المشروعات الصغرى والمتوسطة: دراسة ميدانية على المشروعات الصغرى والمتوسطة بطرابلس"، مجلة المعرفة، العدد 6، كلية التربية بني وليد، بني وليد: ليبيا.
8. الباروني، خالد مسعود (2017)، "أثر القيم الثقافية (الاتجاهات، التدريب، التعلم التنظيمي) في أداء العاملين: دراسة ميدانية على جهاز مشروع الطرق الحديدية"، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، العدد 2، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية، جامعة طرابلس، طرابلس: ليبيا.

9. الباروني، خالد مسعود (2017)، "التخطيط الاستراتيجي للتدريب وأثره في تنمية وتطوير الموارد البشرية، مجلة الليبية للعلوم الإنسانية والتطبيقية"، العدد 5، الجامعة الليبية للعلوم الإنسانية والتطبيقية: ليبيا.
 10. الباروني، خالد مسعود (2017)، "محددات فاعلية نظام معلومات التخطيط الاستراتيجي للتدريب: دراسة وصفية تحليلية على مستشفى صرمان العام"، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية بني وليد، العدد 9، جامعة بني وليد.
 11. الباروني، خالد مسعود، سعد، محمود محمد (2016)، "محددات اهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة لجامعة المرقب"، مجلة دراسات الاقتصاد والإعمال، المجلد 4، العدد 2، جامعة مصراتة.
 12. الباروني، خالد مسعود (2016)، "نظام معلومات الرقابة الإستراتيجية وأثرها على إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لشركة الاتصالات النوعية بطرابلس"، مجلة الليبية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، العدد 3، الجامعة الليبية للعلوم الإنسانية والتطبيقية: ليبيا.
 13. الباروني، خالد مسعود، ميرة، أبوعجيلة علي (2017)، "التخطيط الاستراتيجي واتجاهات القيادات الإدارية نحوها: دراسة تطبيقية على الإدارة العامة بجامعة الزاوية"، مجلة القلم، العدد 4، جامعة طرابلس الاهلية: ليبيا.
 14. الباروني، خالد مسعود (2016)، "أثر القيادة الإدارية لنظام معلومات التخطيط الاستراتيجي على الميزة التنافسية"، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية بني وليد، العدد 8، جامعة بني وليد، بني وليد: ليبيا.
 15. الباروني، خالد مسعود (2018)، "أثر تطبيق العصف الذهني في تأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مجال اتخاذ القرارات الإدارية"، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد 1، العدد 1، جامعة سرت، سرت: ليبيا.
 16. ميرة، أبوعجيلة علي (2013)، "أثر مكونات التخطيط الاستراتيجي على الأداء التنظيمي للمصارف التجارية"، مجلة المعرفة للتنمية والتطوير، العدد 1، جامعة أفريقيا المتحدة، الزاوية: ليبيا.
- رابعاً: المراجع الأجنبية :
17. Uma, Sekaran, (2003), "Research Methods For Business, A Skill - Building Approach", Fourth Edition, Southern Illinois University at Carbondale.
 18. Wheelen, Thomas L & Hunger J. David, (2008). "Strategic Management and Business Policy: Concepts & Cases", 11ed, New Jersey PEARSON prentice Hall.