

مدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (دراسة تطبيقية بالجامعات العامة المنطقة الغربية)

أ. حسن علي محمد تلوقة
عضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد الزاوية
جامعة الزاوية
h.taelouqah@zu.edu.ly

أ. بشير المختار الهادي صالح
عضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد الزاوية
جامعة الزاوية
b.saleh@zu.edu.ly

المخلص:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى التزام موظفي الأقسام المالية بالجامعات العامة في المنطقة الغربية بتطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالمحاسبة على بدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس والتي لم يتمتعوا بها خلال سنوات عملهم قبل التقاعد، وقد اعتمدت هذه الدراسة في جانبها النظري ما ورد باللائحة 501 الخاصة بالتعليم الجامعي وقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 فيما يخص الإجازات السنوية، أما الجانب العملي فقد تم تصميم استبانة بالخصوص للاستعلام من موظفي الأقسام المالية في عينة الدراسة عن كيفية المحاسبة وصرف بدل الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وبعد تحليل البيانات بما يتماشى وهذا النوع من الاستبيانات تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها عدم صرف بدل إجازات لأعضاء هيئة التدريس الذين لم يكفوا بأعمال إدارية خلال فترة عملهم، وهذا راجع لعدم اطلاع الموظفين بالأقسام المالية على القوانين واللوائح الخاصة بالإجازات السنوية، وعدم القدرة على تفسيرها والموائمة بينها، وكذلك عدم وجود قنوات تعاون بين الأقسام المالية والشؤون القانونية بالجامعات بالخصوص، إلى جانب عدم وجود دورات أو ورش عمل توضح للموظفين كيفية المعالجة المحاسبية لأعضاء هيئة التدريس، وعليه أوصت الدراسة بضرورة التزام الأقسام المالية بالمحاسبة وصرف بدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس التي لم يتمتعوا بها، وإن لم يكفوا بأعمال إدارية خلال مدة عملهم، وهذا حق أصيل في القوانين واللوائح ذات العلاقة، وكذلك ضرورة التطوير العلمي والعملي

لموظفي الأقسام المالية من خلال الدورات وورش العمل، وحث الموظفين على التطوير الذاتي، وإيجاد أرشيف للقوانين واللوائح بالأقسام المالية، وأيضا دعم التعاون بين الأقسام المالية والشؤون القانونية بالجامعات والجهات الأكاديمية ذات العلاقة.
الكلمات المفتاحية: التعليم الجامعي - اللوائح الخاصة بالإجازة السنوية - المحاسبة على بدل الإجازة السنوية- أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

The extent of commitment to applying laws and regulations when accounting and disbursing annual leave allowance to university faculty members

(Applied study in public universities in the Western region)

Hassan Ali Muhammad Taaloukah

Bashir Al-Mukhtar Al-Hadi Saleh

h.taelouqah@zu.edu.ly

b.saleh@zu.edu.ly

Faculty member at the Faculty of Economics, Zawia University

Abstract:

This study focuses on the extent to which the financial departments in public universities in the Western Region enforces laws and regulation of accounting for annual leave allowance for faculty members that did not enjoy annual leaves during their years of work before retirement. This study, in its theoretical part, included what was stated in Regulation 501 of higher education and the Labor Relations Law. No. 12 of 2010 regarding annual leaves. As for the practical aspect, a questionnaire was designed specifically to inquire from the employees of the financial departments in studying how to calculate and disburse annual leave for faculty members. After analyzing the data in a manner which is appropriate to this type of questionnaire, a set of results were obtained in which the most important was not to disburse allowances to faculty members who were not appointed administration work during their work period This is due to the employees' in the financial departments lacking

knowledge relating to the laws and regulations of annual leaves, and the inability to interpret and adapt to them continuously, as well as the non-existence of communication between the financial departments and legal affairs in the universities. In particular, there are no courses or workshops on how to handle accounting to faculty members. The study recommended the importance of commitment from the financial departments to account and pay annual leave allowance to faculty members who did not enjoy it, even if they did were not accounted administrative work during their work period. This is an inherent right in the relevant laws and regulations, as well as the importance of practical and scientific development for the members of the financial department through courses and workshops. In addition, encouraging employees on self-development, creating an archive of laws and regulations in the financial departments, as well as supporting cooperation between financial and legal affairs at universities and relevant academic bodies.

Keywords: university education - regulations for annual leave - accounting for annual leave allowance - university faculty members.

1. الإطار العام للدراسة:

1.1 مقدمة:

يعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الفكر المحاسبي من المفاهيم الحديثة نسبياً، إذا ما تمت مقارنته بالمفاهيم والأهداف المحاسبية التقليدية، أن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يعتبر بيان في مدى مساهمة المنظمات في تقدم ورفاه أعضائها، وهو نوع من الحوافز ودافع ايجابي في زيادة العطاء وتقدم المنظمة أو المجتمع بصفة عامة. (محمد بدوي، 2000)

إن المسؤولية البيئية والاجتماعية نوع من أنواع التضحية الإضافية (تكاليف) والذي يكون قياسها خاضعا لمبادئ ومعايير متعارف عليها أو تحكمها تشريعات وقوانين، كما هو الحال في الإجازات السنوية المدفوعة وغير المدفوعة والتي افرد لها المشرع الليبي مكانة خاصة عند إصدار قوانين العمل ولوائحه التنفيذية العامة والخاصة، حيث بين مدتها وكيفية حفظها وإمكانية صرف مقابل مالي عن الإجازات التي لم يتمتع بها الموظف أو العامل، ويعد قانون

العمل رقم 12 لسنة 2010 من آخر القوانين التي نظمت علاقات العمل في ليبيا بصورة عامة والذي وضح ضرورة تمتع الموظف او العامل بفترة راحة سنوية تحت مسمى الإجازات السنوية منها المدفوعة الأجر ومنها غير المدفوعة والمعاملة المالية لبدل الإجازات مدفوعة الأجر عند التقاعد ، في حين ترك القانون المشار إليه سابقا للجهات ذات الطبيعة الخاصة وضع لوائح خاصة تتضمن فيما تتضمنه تنظيم الإجازات السنوية مدفوعة الأجر بما يتماشى وطبيعة عملها ، بما لا يتعارض مع القانون أو اللائحة العامة لعلاقات العمل من حيث مدة الإجازة السنوية والمعاملة المالية لها، وفي الجانب النظري لهذا البحث سوف يتم التركيز على الإجازات مدفوعة الأجر من خلال ما ورد في قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 ولائحته التنفيذية واللائحة 501 الخاصة بالتعليم الجامعي، في حين سوف يتم في الجانب العملي التأكد من مدى التزام الأقسام المالية (مجتمع الدراسة) المستهدفة بتطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالمحاسبية عن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر ومن ثم بيان الاستنتاجات والتوصيات التي يتم التوصل إليها من خلال البحث.

2.1 مشكلة الدراسة

في العام 2010 صدر قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 ولائحته التنفيذية ليعيد تنظيم علاقات العمل بما يتماشى والمرحلة والظروف التي صدر فيها، متضمنا العديد من الفصول من بينها فصل الإجازات التي يمكن أن يستفيد بها الموظف منها المدفوعة وغير المدفوعة، وقد حددت اللائحة قواعد حساب مدتها وتوقيتها والمعاملة المالية في حالة عدم تمتع الموظف او العامل بها، وكيفية حفظها وغيرها من الإجراءات المنظمةة لها، غير انه ترك للجهات التي لها لوائح خاصة بعض الأمور المتعلقة بالإجازة السنوية من حيث توقيتها، ومن هذه الجهات على سبيل المثال لا الحصر الجامعي والذي اصدر اللائحة 501 الخاصة بالتعليم الجامعي والتي أشارت إلى الإجازات الخاصة بعضو هيئة التدريس بما يتماشى وخصوصية مواقيت العمل (السنة الدراسية) في الجامعات وبما لا يتعارض مع قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 من حيث المدة والمعاملة المالية وإمكانية الاحتفاظ بها، عليه تقوم الدراسة على التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى التزام الأقسام المالية بالجامعات بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبية وصرف بدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس؟

3.1 أهداف الدراسة:

يهدف البحث في الجانب النظري إلى بيان الأحكام القانونية المنظمة للإجازات السنوية مع التركيز على الإجازات السنوية مدفوعة الأجر إلى جانب رؤية الباحثان في الخطوات العملية لعملية حساب مدة الإجازات التي لم يتمتع بها عضو هيئة التدريس وكيفية المحاسبة عليها، في حين يهدف الجانب العملي إلى بيان فيما كانت الأقسام المالية تلتزم وتوائم بين القوانين واللوائح عند المحاسبة على الإجازات السنوية، ومن ثم الخروج ببعض النتائج والتوصيات التي يمكن أن يستفيد منها مجتمع الدراسة والجهات ذات العلاقة.

4.1 أهمية الدراسة:

يعتقد الباحثان إن أهمية هذه الدراسة تأتي من:

1- كونها تجمع بين الجانب القانوني والجانب الفني (الممارسات المحاسبية) ومحاولة المواءمة بينها، من خلال التعرف على القوانين واللوائح المنظمة للمحاسبة وصرف بدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، بالإضافة إلى التحقق من الإجراءات العملية التي تقوم بها الأقسام المالية (عينة الدراسة) للمحاسبة عن بدل الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

2- عدم وجود دراسات سابقة محددة في نفس الموضوع وخاصة في البيئة المحلية.

5.1 فرضيات الدراسة:

حدد الغرض من الجانب العملي في الاستبانة الموزعة وهو استقصاء آراء مجتمع الدراسة حول مدى التزامهم بالقوانين واللوائح ذات العلاقة بالإجازات السنوية والمحاسبة عليها في حالة عدم تمتع عضو هيئة التدريس بالإجازة السنوية أو جزء منها، من خلال فرضية رئيسية صيغت كالتالي:

المحاسبة وصرف بدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تتم وفق القوانين واللوائح المعمول بها"

6.1 منهجية الدراسة:

سوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة كونه المنهج الأكثر شيوعاً في الدراسات الإنسانية والاجتماعية، وقد ركز الباحثان في الجانب النظري عند البحث في مصادر المعلومات على القوانين واللوائح ذات العلاقة، أما فيما يخص الجانب العملي فكان مصدره استبانة وزعت على الأقسام المالية في عينة الدراسة، إلى جانب بعض المقابلات الشخصية التي يرى الباحثان إنها تدعم البحث ورفع اللبس عن بعض النقاط أو الإجابات الواردة في الاستبانة.

7.1 حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: سوف تقتصر الدراسة على البحث موضوع الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي (القواعد القانونية والإجراءات المحاسبية).
- الحدود المكانية: سوف يقتصر تطبيق الدراسة الميدانية على عينة من الجامعات العامة بالمنطقة الغربية.
- الحدود البشرية: سوف يقتصر تطبيق الدراسة الميدانية على موظفي الأقسام المالية بعينة الدراسة، وخاصة الأفراد الذين لهم علاقة مباشرة بإعداد ومراجعة مرتبات أعضاء هيئة التدريس.

2. الإطار النظري للبحث:

1.2 تمهيد:

في هذا الفصل سوف يتم التعرف على الأحكام الخاصة بالإجازات السنوية في قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 ميلادية ولائحته التنفيذية واللائحة 501 الخاصة بالتعليم الجامعي، ومحاولة الموائمة بينهم لبيان كيفية المحاسبة على بدل الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، والتي لم يتمتع بها عضو هيئة التدريس سواء بشكل مباشر أو عند تقاعده.

2.2. الإجازة السنوية: -

1.2.2 سريان اللائحة 501 على أعضاء هيئة التدريس:

لقد نصت المادة (1) من اللائحة 501 على الأتي "تسري أحكام هذه اللائحة على كافة مؤسسات التعليم الجامعي، ويقصد بمؤسسات التعليم الجامعي في تطبيق أحكامها الجامعات والأكاديميات والكليات التقنية والمعاهد العليا ومراكز الأبحاث التي تنشئها اللجنة الشعبية العامة لأغراض التعليم الجامعي والبحث العلمي والتي تمنح الدرجات الجامعية (الإجازة الجامعية. البكالوريوس او الليسانس او الدبلوم العالي) او المأذون لها بمنح الإجازات التخصصية او الدقيقة (الماجستير او الدكتوراه). كما تسري على أعضاء هيئة التدريس والمعيرين والباحثين العاملين بها، والطلاب الدارسين بها بمختلف مستوياتهم والمخاطبين بأحكامها. (المادة 1 من اللائحة 501).

وعليه يمكن استنتاج إن اللائحة 501 تسري على شرائح محددة من العاملين داخل مؤسسات التعليم الجامعي دون غيرهم مثل الوظائف الإدارية وما في حكمها، ويؤكد الباحثان على وجود قصور في اللائحة 501 وذلك لأنها لم توضح فيما إذا كانت الوظيفة هي التي تقرر ما إذا كان شاغل الوظيفة يطبق بحقه اللائحة الخاصة (501) ام قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 حتى لو كان شاغل الوظيفة عضو هيئة تدريس مثل وظيفة رؤساء الجامعات ووكيل الجامعة للشؤون العلمية وعمدا الكليات ورؤساء الأقسام بالكليات وغيرهم.

2.2.2 سريان قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 على أعضاء هيئة التدريس:

أما بخصوص سريان قانون علاقات العمل على أعضاء هيئة التدريس فقد نصت المادة 240 من القانون المشار إليه على أنه "تسري أحكام القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل واللوائح الصادرة بمقتضاه على عضو هيئة التدريس في كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة كما تسري عليهم أحكام قانون التقاعد المعمول به". (المادة 240، قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010).

3.2.2 المرجعية القانونية للإجازة السنوية لعضو هيئة التدريس:

بينت المادة 204 من اللائحة 501 انه " يتمتع عضو هيئة التدريس بإجازة سنوية تمنح اثناء العطلة الجامعية. وتبدأ بانتهاء السنة الدراسية وإعلان النتائج، وتنتهي ببداية العام الجامعي الجديد، ولا يرخص للإجازة في غيرها إلا لمن قام بالعمل خلالها وكانت حالة العمل تسمح بذلك، ومع ذلك يجوز الترخيص بالإجازات في غير العطلة لظروف استثنائية.

وفي حالة الضرورة ومقتضيات المصلحة العامة يجوز وبقرار أمين اللجنة الشعبية للجامعة او مؤسسة التعليم الجامعي تكليف عضو هيئة التدريس بالعمل أثناء العطلة الجامعية لمدة لا تزيد على شهر واحد على أن يمنح مكافأة تعادل مرتبه الأساسي عن تلك المدة ويسقط حقه في الإجازات عن المدة التي منحت له فيها المكافآت، وتكون المدة المقررة للإجازة السنوية وفقا لما هو محدد بقانون علاقات العمل.(المادة 204 من اللائحة 501). ومما

سبق يستخلص الباحثان التالي:

- الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس مربوطة بالعطلة الجامعية حسب ما ترد في الخطط الدراسية للعام الجامعي وعادة ما تكون في الظروف العادية شهر واحد يبدأ من 8\1 إلى 8\31 من السنة. (الخطة الدراسية الجامعية)

- في الظروف العادية لا يمكن ترحيل الإجازات السنوية إلى غير موعدها لمن تسري عليهم اللائحة المشار إليها.

- في حالة تكليف عضو هيئة التدريس بالعمل أثناء الإجازة السنوية تصرف له مكافأة تعادل مرتبه الأساسي ولا يسمح له بالاحتفاظ بها، سواء للتمتع بها في وقت آخر او كمقابل مادي بدل إجازة عند انتهاء خدمته، وبعد صدور القرار رقم (126) عن المجلس الرئاسي لسنة 2021 بخصوص تعديل بعض البنود في القانون 501 ولائحته التنفيذية والذي تضمن في المادة (5) انه " يستمر صرف مقابل العيب التدريسي وعلاوة التدريس خلال الإجازة السنوية". (مادة 5 من القرار 126 لسنة 2021). فان صرف المرتب الأساسي لعضو هيئة التدريس الذي كلف بالعمل خلال الإجازة السنوية يصبح غير مجزي ويتعارض مع القرار رقم 126 المشار إليه.

- أشارت المادة 204 إلى إن مدة الإجازة السنوية لعضو هيئة التدريس يحكمها قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 ولائحته التنفيذية كما سوف يتم بيانها لاحقاً.

4.2.2 مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر:

بينت المادة 30 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 فيما يخص بمدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر الاتي " تكون الإجازة ثلاثين يوماً في السنة وخمسة وأربعون يوماً في السنة لمن بلغ سن الخمسين أو تجاوزت مدة خدمته عشرين عاماً. ولا يجوز أن يتنازل العامل أو الموظف عن إجازته، كما لا يجوز منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو رغب في ذلك. وفي جميع الأحوال يجب أن يتمتع العامل أو الموظف بإجازة لا تقل عن خمسة عشرة يوماً متصلة في السنة. (المادة 30 قانون العمل رقم 12 لسنة 2010).

كما بينت المادة 17 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010 انه " لا تحسب أيام العطلات الأسبوعية والرسمية والمرضية ضمن الإجازة المصرح بها إذا وقعت خلالها". (المادة 17 اللائحة التنفيذية لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010).

كما نص القرار رقم 356 لسنة 2012 الصادر عن مجلس الوزراء والمعدل للمادة الثانية فقط حسب نصه من القرار رقم 10 لسنة 2012 الصادر عن نفس الجهة على: (قرار مجلس الوزراء رقم 356 لسنة 2012).

- مادة 1 من القرار رقم 10 لسنة 2012 صادر عن مجلس الوزراء " تسري أحكام هذا القرار على الوحدات الإدارية الحكومية من وزارات ومؤسسات وهيئات وأجهزة ومصالح عامة وما في حكمها بما في ذلك الهيئات القضائية والمدنية النظامية والمؤسسات التعليمية والتدريبية والمرافق الصحية العامة". (قرار مجلس الوزراء رقم 10 لسنة 2012).

- مادة 2 من القرار رقم 356 لسنة 2012 صادر عن مجلس الوزراء والذي صدر لتعديل للمادة 2 من القرار رقم 10 المشار إليه أعلاه فقط وبالصيغة التالية" تكون أيام الدوام الرسمية للجهات الخاضعة لهذا القرار من يوم الأحد إلى يوم الخميس من كل أسبوع . ويكون يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية".
ومن النصوص السابقة يمكن استنتاج الاتي:

- إن مدة الإجازة السنوية لعضو هيئة التدريس يمكن تقسيمها إلى شقين:
 - الأول: عضو هيئة تدريس مدة خدمته اقل من 20 سنة ولم يصل عمره إلى 50 سنة يستحق إجازة سنوية 30 يوم.
 - الثاني: عضو هيئة تدريس تزيد مدة خدمته عن 20 سنة أو سنه تزيد عن 50 سنة يستحق إجازة سنوية 45 يوم.
- عدم جواز التنازل عنها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل.
- مدة الإجازة السنوية عادة ما تكون شهر واحد فقط حسب الخطط الدراسية للجامعات في الوقت الذي يفترض فيه التمييز بين خصائص أعضاء هيئة التدريس من حيث مدة العمل أو السن.
- بينت اللائحة 501 التعويض المادي عند عدم تمتع عضو هيئة التدريس بإجازته السنوية يتم عن شهر واحد فقط وبالمرتب الأساسي، أي انه لم يتم التعويض عن أيام الراحة الأسبوعية في شهر الإجازة السنوية.
- وجود أيام العطلات الأسبوعية (راحات العمل) أو العطل الرسمية التي تقع داخل الإجازة السنوية والتي لا تحسب من مدة الإجازة.
- إن اللائحة 501 في مادتها 204 عند إشارتها إلى قانون العمل رقم 10 لسنة 2010 في حساب مدة الإجازة السنوية هو اعتراف ضمني من اللائحة بان مدة الإجازة السنوية لعضو هيئة التدريس إما 30 يوم أو 45 يوم لمن تجاوز مدة العمل 20 سنة أو تجاوزت سنه 50 عام أسوة ببقية الموظفين أو العاملين بالدولة.
- 4.2.2 تحديد قيمة بدل الإجازة لعضو هيئة التدريس:**
 - تبين المادة 204 من اللائحة 501 الخاصة بالتعليم الجامعي بأنه في حالة تكليف عضو هيئة التدريس بالعمل إنشاء العطلة الجامعية لمدة لا تزيد عن شهر واحد على ان يمنح مكافأة تعادل مرتبه الأساسي عن تلك المدة" (مادة 204. اللائحة 501).
 - وبالقيااس عما سبق فان عضو هيئة التدريس يستحق مرتبه الأساسي عن كل شهر من رصيد إجازاته التي لم يتمتع بها، وطالما أن مدة بدل الإجازات لا تدخل في حساب مدة الخدمة فانه لا يتم استقطاع حصة عضو هيئة التدريس في الضمان الاجتماعي من بدل

الإجازة، على أن يتم استقطاع ضريبة الجهاد فقط بمعدل 3% من المرتب الأساسي عن كل شهر.

5.2.2 حالات استحقاق بدل الإجازة السنوية مدفوعة الأجر:

تنص المادة 32 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 التالي " يستحق العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته مقابلاً نقدياً يحسب على أساس مرتبه عن إجازته السنوية والتي لم يتمتع بها لمصلحة العمل. ولا يستحق العامل أو الموظف التعويض عن إجازته التي لم يتمتع بها إذا كان التأجيل بناء على رغبته إلا في حدود 6 أشهر. (المادة 32 قانون العمل رقم 12 لسنة 2010).

وتوصي المادة 15 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010 بان " تعد كل جهة عمل النماذج التي تقدم عليها الإجازات تحتوي على البيانات التي ترى ضرورة استيفائها، على أن تتضمن ما يلي: - (مادة 15 اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 10 لسنة 2010)

- نوع الإجازة.
 - تاريخ بدء وانتهاء الإجازة.
 - رصيد الإجازات السنوية.
 - اسم ووظيفة المخول بمنح الإجازة.
- ومما سبق يرى الباحثان:

- إن عضو هيئة التدريس يتمتع بإجازة سنوية شهر واحد في السنة. (الخطط الدراسية للجامعات).

- في حالة قطع إجازته أو عدم تمتعه بها تتم مكافأته بمرتب أساسي لشهر واحد فقط.

- إن اعتراف اللائحة 501 في مادتها 204 بسقوط حق عضو هيئة التدريس في الإجازات عن المدة التي منحت له فيها المكافآت هو تسليم منها بحقه في بدل الإجازات التي لم يتمتع بها أو يستلم مكافأة بدل منها مباشرة. (مادة 204. اللائحة 501)

- إن ظروف ومصلحة العمل هي التي منعت عضو هيئة التدريس من التمتع بكامل إجازته (المادة 30 قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010) أو الاستفادة من بدل

الراحتات الأسبوعية. (المادة 17 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010). مما يترتب عليه ضرورة المحاسبة على بدل إجازة لكل المدة التي لم يتمتع بها عضو هيئة التدريس وليس 6 أشهر فقط لمن تجاوزت مدة بدل إجازته المدة المذكورة، والجدول رقم (1) سوف يوضح كيفية حساب رصيد الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (1) رصيد الإجازات السنوية لعضو هيئة التدريس

رصيد الإجازة السنوية	إجمالي الإجازات السنوية الممنوحة	إجمالي الإجازات السنوية	بدل الراحة الأسبوعية	الإجازة السنوية	تصنيف عضو هيئة التدريس من حيث السن أو مدة العمل
8 أيام	30 يوم	38 يوم	8 أيام*	30 يوم	أقل من 50 سنة أو 20 سنة عمل
27 يوم	30 يوم	57 يوم	12 يوم	45 يوم	أكبر من 50 سنة أو 20 سنة عمل

الجدول رقم (1) من تصميم الباحثان، يبين في عموده الأول تصنيف أعضاء هيئة التدريس من حيث السن أو مدة العمل، بينما في عموده الثاني تم توضيح مدة الإجازات السنوية لكل شريحة حسب قانون العمل رقم (12) لسنة 2010، في حين يبين العمود الثالث إجمالي الإجازات السنوية الواجب التمتع بها سنويا، وفي العمود الرابع بين بدل الراحة الأسبوعية عن الإجازات السنوية، يليه العمود الخامس الذي يوضح مدة الإجازة السنوية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس حسب جداول الخطط الدراسية الصادرة عن الجامعات، وفي العمود الأخير توضيح رصيد الإجازات السنوية التي لم يتمتع بها عضو هيئة التدريس.

*- تم حساب 8 أيام للراحتات الأسبوعية في الشهر بناء لقرار مجلس الوزراء 356 لسنة 2012 الذي ينص على إن أيام العمل الأسبوعية من الأحد إلى الخميس وإن أيام الجمعة والسبت راحة من كل أسبوع، ويرى الباحثان إن منشور وزير الجامعي رقم 18 لسنة 2021 باعتبار يوم السبت يوم عمل عادي في مؤسسات الجامعي هو لمقتضيات المصلحة، وهو لا يرتقي قانوناً إلى تعديل قرار مجلس الوزراء المشار إليه، عليه فإن تكليف عضو هيئة التدريس في أيام الراحة أو العطل الرسمية يستوجب أحد أمرين:

الأول: تعويضه عن يوم الراحة خلال الثلاث أيام التالية وهذا لا يتأتى نظراً لطبيعة العمل في مؤسسات الجامعي.

الثاني: صرف مقابل مادي بالإضافة إلى مقابل عمله المعتاد ما يعادل مثلي مقابله العادي عن الساعات التي اشتغلها يوم راحته. (مادة 16 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010).

وطالما إن التعويض عن عمل يوم الراحة (السبت) من كل أسبوع لم يتم لا بالبديل الأول أو الثاني فإن المحاسبة عليه كبديل إجازة يجب إن يساوي يومين عمل عادي لتصبح المعاملة المالية عن ثلاث أيام بدل راحة أسبوعية وهذا يؤدي إلى رفع رصيد الإجازات السنوية المشار إليها في الجدول رقم 1.

3. الدراسة الميدانية:

1.3 أداة جمع البيانات:

نظرا لان موضوع الدراسة يغلب عليه الجانب الوصفي، ورغبة من الباحثين في مشاركة أكبر عدد من أفراد عينة الدراسة للاستيضاح عن تساؤل مشكلة الدراسة، فقد تم اختيار الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات.

1.1.3 تصميم استمارة الاستبيان:

لقد قام الباحثان بإعداد الصورة المبدئية لعبارات استمارة الاستبيان بعد الاطلاع على عديد من المراجع العلمية، والدراسات السابقة في مجال البحث الحالي ومن خلال ما تم استخلاصه من الجانب النظري لهذه الدراسة، وقد راع الباحثان في إعداد استمارة الاستبيان وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها، حيث طلب من المشاركين وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي يراها مناسبة.

2.1.3 اختبارات الصدق " الصلاحية " :

للتأكد من صدق وصلاحية استمارة الاستبيان قاما الباحثان بالاختبارات الآتية:

أ- صدق المحتوى أو (صدق المضمون) Content validity :

لقد راع الباحثان جانب صدق المحتوى في استمارة الاستبيان، من خلال التأكد من أن جميع العبارات التي تحتويها استمارة الاستبيان تغطي جميع أبعاد المشكلة قيد الدراسة، كما تغطي جميع جوانب وأبعاد الفرضية الرئيسية المنتقاة من الإطار النظري للدراسة.

ب- الصدق الظاهري: Face validity :

للتأكد من أن عبارات استمارة الاستبيان تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة، تم عرض استمارة الاستبيان مرفقا بخطة البحث على عدد من المحكمين وذلك

للتأكد من مدى ملائمة عبارات استمارة الاستبيان لمجتمع البحث، وأن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه، وتجيب عن أسئلة المحاور، بالإضافة إلى مدى ملائمة معيار الإجابات المستخدمة للعبارات الواردة في استمارة الاستبيان، وقد أشار الأساتذة المحكمون إلى عديد الملاحظات والاقتراحات التي تم أخذها بعين الاعتبار، ومن تم التوصل إلى الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان، وهي تضم مجموعتين من الأسئلة وهي كالآتي :-

المجموعة الأولى: - وتضم 4 أسئلة شخصية وتشمل الصفة، المؤهل العلمي، التخصص وسنوات الخبرة في الوظيفة.

المجموعة الثانية: - وتشمل 18 عبارة حول مدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

2.3 بيئة ومجتمع وعينة الدراسة: -

1.2.3 بيئة الدراسة: - تتمثل بيئة الدراسة في الجامعات الليبية العامة بالمنطقة الغربية وعددها 7 جامعات وهي (جامعة طرابلس - جامعة الزاوية- جامعة نالوت- جامعة غريان- جامعة الزنتان-جامعة صبراتة -جامعة الجفارة)

2.2.3 مجتمع الدراسة: - يتمثل مجتمع الدراسة في (معدى المرتبات مراجعي المرتبات) بالأقسام المالية في الجامعات قيد الدراسة.

3.2.3 عينة الدراسة: -

نظراً لصعوبة الاتصال بجميع مفردات مجتمع الدراسة تم اختيار عينة عشوائية مرحلية من (معدى المرتبات ومراجعي المرتبات) بالأقسام المالية في الجامعات قيد الدراسة، حيث تم في المرحلة الأولى اختيار عينة عشوائية بسيطة من الجامعات قيد الدراسة، وقد تكونت العينة من الجامعات التالية (جامعة الزاوية-جامعة غريان- جامعة صبراتة -جامعة الجفارة). وتم توزيع استمارة الاستبيان على جميع (معدى المرتبات ومراجعي المرتبات) بالجامعات عينة الدراسة، وقد كان عدد الاستمارة الموزعة 46 استمارة تم استرجاع منها 42 استمارة، وبعد مراجعتها تبين إن 37 استمارة فقط قابلة للتحليل أي بنسبة (80.4%) من الاستمارات الموزعة، والتي تعتبر نسبة كبيرة تبين جدية وتعاون المشاركين.

3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- اختبار كرونباخ الفا (α) للصدق والثبات:
اختبار كرونباخ الفا (α) هو اختبار يبين مصداقية إجابات مفردات العينة على عبارات الاستبيان المقاسة بمقياس واحد، حيث كلما كانت قيم معامل كرونباخ الفا اكبر من (0.60) فيدل على مصداقية إجابات مفردات العينة. (البياتي، 2005 ، ص49)

- اختبار ولكوكسون حول المتوسط:
يستخدم لاختبار الفرضيات الإحصائية المتعلقة بمتوسط مجتمع الدراسة (μ) إذا كانت بيانات عينة الدراسة وصفية قابلة للترتيب أو كمية ولا تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك يتم استخدامه لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبيان. (عاشور وأبو الفتوح، 1995، ص29)

- اختبار Z حول المتوسط:
يتم استخدام اختبار Z حول المتوسط الحسابي (μ) عندما تكون حجم العينة كبير $n > 30$). وذلك بغض النظر عن توزيع المجتمع المسحوبة منه العينة، وان توزيع المعاينة للوسط الحسابي للعينة قريباً من التوزيع الطبيعي. (الكخيخا، 2009، ص197)

4.3 ترميز البيانات :

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحثان الطريقة الرقمية في ترميز البيانات حيث تم ترميز الإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي كما بالجدول التالي رقم (2).

جدول رقم (2) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي

الإجابة	ارفض بشدة	ارفض	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

من خلال الجدول رقم (2) يكون متوسط درجة الموافقة (3). فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يزيد معنوياً عن (3) فيدل على ارتفاع درجة الموافقة. أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يقل معنوياً عن (3) فيدل على انخفاض درجة الموافقة، في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة لا تختلف معنوياً عن (3) فيدل على أن درجة الموافقة متوسطة. (رزق الله، 2002)، وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط

درجة الموافقة تختلف معنوياً عن (3) أم لا. وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات وإدخال البيانات الأولية باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة (SPSS). سوف يتم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات الأولية.

5.3 اختبار الثبات والصدق: Reliability and Validate :

للتأكد من ثبات وصدق "أداة الدراسة" قام الباحثان بحساب معامل كرونباخ ألفا (AlphaCornbach) ومعامل الصدق الذاتي عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ ألفا (AlphaCornbach) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان ولجميع المحاور. فكانت النتائج كما بالجدول رقم (3).

جدول رقم (3) نتائج اختبار الثبات والصدق

م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفاء الثبات	معامل الصدق
1	مدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة و صرف بدل الإجازة السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي	18	0.698	0.835

من خلال الجدول رقم (3) يلاحظ أن قيمة معامل كرونباخ ألفا (α) (0.698) وهي قيمة كبيرة أي أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات، وكذلك فإن قيمة معامل الصدق (0.835) وهي قيمة كبيرة وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

6.3 خصائص مفردات عينة الدراسة:

1.6.3 توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الصفة: -

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي المنوي لمفردات عينة الدراسة حسب الصفة

الصفة	العدد	النسبة%
رئيس قسم	2	5.4
مدير مكتب	3	8.1
رئيس وحدة	3	8.1
معد مرتبات	20	54.1
مراجعة	9	24.3
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة من معدي مرتبات ويمثلون نسبة (54.1%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه من المراجعين ويمثلون نسبة (24.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي من وظائف أخرى ويمثلون نسبة (21.8%) من جميع مفردات العينة

2.6.3 توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة%	العدد	المؤهل العلمي
10.8	4	ماجستير
67.6	25	بكالوريوس
16.2	6	دبلوم عالي
5.4	2	دبلوم متوسط
%100	37	المجموع

من خلال الجدول (5) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية دبلوم عالي فما فوق بنسبة (94.6%). مما يدل على أن مفردات العينة مؤهلة بشكل كافي للتفاعل مع موضوع الدراسة مما يجعل آراءهم قابلة للاعتماد عليها لكونها نابعة من وعيهم وإدراكهم الناتج من مؤهلاتهم العلمية.

3.6.3 توزيع مفردات عينة الدراسة حسب التخصص العلمي:

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

النسبة %	العدد	التخصص
73.0	17	محاسبة
10.8	4	إدارة أعمال
2.7	1	اقتصاد
8.1	3	تمويل ومصارف
5.4	2	حاسوب
%100	37	الإجمالي

من خلال الجدول رقم (6) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة تخصصهم العلمي محاسبة ويمثلون نسبة (73%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه ممن تخصصهم العلمي إدارة أعمال ويمثلون نسبة (10.8%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه ممن تخصصهم العلمي تمويل ومصارف ويمثلون نسبة (8.1%) من جميع مفردات عينة

الدراسة والباقي ممن تخصصهم العلمي حاسوب ويمثلون نسبة (5.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

4.6.3 توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة
18.9	7	أقل من 10 سنوات
48.6	18	من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة
32.4	12	من 20 سنة فأكثر
100	37	المجموع

من خلال الجدول رقم (7) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة ويمثلون نسبة (48.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه ممن سنوات خبرتهم من 20 سنة فأكثر ويمثلون نسبة (32.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن سنوات خبرتهم أقل من 10 سنوات ويمثلون نسبة (18.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة. وبصورة عامة نلاحظ أن معظم مفردات العينة لهم خبرة كبيرة مما يجعلهم يدركون استمارة الاستبيان بشكل صحيح والإسهام بشكل فعال في الإجابة على أسئلة الاستبيان.

7.3 اختبار فرضية الدراسة:

ولاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (9)، حيث كانت الفرضية الصفرية والبدلية لها لكل عبارة على النحو التالي:
الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويًا عن متوسط المقياس (3).
مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويًا عن متوسط المقياس (3).
جدول رقم (8) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	توجد سجلات أو نماذج توضح الإجازات السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس.	2.59	.927	-2.438	.015
2	يتم في نهاية كل سنة حساب أرصدة الإجازات السنوية التي لم يتمتع بها عضو هيئة التدريس.	1.49	.692	-5.299	.000
3	يتم استخدام قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 في حساب مدة الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	1.41	.551	-5.436	.000
4	سبق لك الاطلاع على اللائحة 501 والقوانين ذات العلاقة فيما يخص إجازات أعضاء هيئة التدريس.	3.59	.865	-3.461	.001
5	أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية تحسب من ضمن الإجازات السنوية لعضو هيئة التدريس ويتم إضافتها لرصيد الإجازة السنوية.	1.27	.450	-5.583	.000
6	يوجد أرشيف خاص بالقوانين واللوائح والقرارات الخاصة بالمحاسبة على إجازات أعضاء هيئة التدريس بالقسم المالي.	2.14	.918	-4.128	.000
7	يوجد تعاون وثيق بين القسم المالي والإدارة القانونية بالجامعة فيما يخص إيضاح بعض اللبس في المواد الواردة بالقوانين واللوائح ذات العلاقة بعمل القسم المالي.	2.54	.900	-2.772	.006
8	سبق للقسم المالي طلب الرأي القانوني من الإدارة القانونية فيما يخص الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	2.49	.768	-3.409	.001
9	سبق لأحد أعضاء هيئة التدريس التقدم بطلب صرف بدل إجازة عند تقاعده.	2.30	.909	-3.735	.000
10	سبق للقسم المالي إعداد ورش عمل لها علاقة بالإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس.	1.49	.559	-5.402	.000
11	يتم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس من حيث مدة العمل أو السن عند تحديد مدة الإجازات السنوية والمحاسبة عليها.	1.35	.484	-5.516	.000
12	يقوم القسم بالمحاسبة المالية لبدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس حتى وان لم يكلفوا بمهام إدارية سابقاً.	1.19	.397	-5.684	.000
13	تتم المحاسبة على الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس من خلال تواتر الخبرة بين موظفي القسم المالي.	1.68	.580	-5.341	.000
14	سبق لك إثارة موضوع الإجازة السنوية الخاصة بعضو هيئة التدريس ومدى استحقاقه لبدل إجازة مع رؤسائك أو زملاء العمل.	2.11	.809	-4.443	.000

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
15	سبق للقسم المالي الاتصال بكليات الاقتصاد وطلب الاستشارة العلمية والأكاديمية فيما يخص موضوع الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس.	1.51	.559	-5.397	.000
16	قام القسم المالي بالتواصل مع الأقسام المالية بالجامعات الأخرى فيما يخص كيفية المحاسبة على الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	1.27	.508	-5.562	.000
17	يوجد بالجامعة توصيف وظيفي واضح يميز بشكل لا يحتمل اللبس بين الوظائف الإدارية والوظائف الفنية ومرجعيتها القانونية.	2.35	.824	-3.762	.000
18	يتم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس حسب الوظيفة المكلف بها عند المحاسبة على الإجازات السنوية.	2.32	.884	-3.712	.000

من خلال الجدول رقم (8) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تقل عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ولأختبار الفرضية المتعلقة "بمدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي". تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (9)، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي:

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي لا يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3).

الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة "بمدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي" يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3).

والجدول رقم (9) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مدى الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي	1.9489	.25806	-24.775	.000

من خلال الجدول رقم (9) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-24.775) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (1.9489) وهو يقل عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى أنه لا يوجد التزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وبالتالي (المحاسبة وصرف بدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي لا تتم وفق القوانين واللوائح المعمول بها). حيث أنه :-

- 1- لا يتم استخدام قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 في حساب مدة الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.
- 2- لا يتم في نهاية كل سنة حساب أرصدة الإجازات السنوية التي لم يتمتع بها عضو هيئة التدريس.
- 3- العطلات الرسمية لا تحسب من ضمن الإجازات السنوية لعضو هيئة التدريس ولا يتم إضافتها لرصيد الإجازة السنوية.
- 4- لم يسبق للقسم المالي إعداد ورش عمل لها علاقة بالإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس.
- 5- لا يتم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس من حيث مدة العمل أو السن عند تحديد مدة الإجازات السنوية والمحاسبة عليها.
- 6- لا يقوم القسم بالمحاسبة المالية لبدل الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس حتى وإن لم يكلفوا بمهام إدارية سابقاً.

- 7- لم يتم القسم المالي بالتواصل مع الأقسام المالية بالجامعات الأخرى فيما يخص كيفية المحاسبة على الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.
- 8- لا يتم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس حسب الوظيفة المكلف بها عند المحاسبة على الإجازات السنوية.
- 9- لا توجد سجلات أو نماذج توضح الإجازات السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس.
- 10- لا يوجد أرشيف خاص بالقوانين واللوائح والقرارات الخاصة بالمحاسبة على إجازات أعضاء هيئة التدريس بالقسم المالي.
- 11- لا يوجد تعاون وثيق بين القسم المالي والإدارة القانونية بالجامعة فيما يخص إيضاح بعض اللبس في المواد الواردة بالقوانين واللوائح ذات العلاقة بعمل القسم المالي.
- 12- لم يسبق للقسم المالي طلب الرأي القانوني من الإدارة القانونية فيما يخص الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.
- 13- لم يسبق لأحد أعضاء هيئة التدريس التقدم بطلب بطلب بدل إجازة عند تقاعده.
- 14- لا تتم المحاسبة على الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس من خلال تواتر الخبرة بين موظفي القسم المالي.
- 15- لم يسبق لعضو هيئة التدريس إثارة موضوع الإجازة السنوية الخاصة به، ومدى استحقاقه لبديل إجازة مع رؤسائه أو زملاء العمل.
- 16- لم يسبق للقسم المالي الاتصال بكليات الاقتصاد وطلب الاستشارة العلمية والأكاديمية فيما يخص موضوع الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس.
- 17- لا يوجد بالجامعة توصيف وظيفي واضح يميز بشكل لا يحتل اللبس بين الوظائف الإدارية والوظائف الفنية ومرجعيتها القانونية.
- 18- لم يسبق الاطلاع على اللائحة 501 والقوانين ذات العلاقة فيما يخص إجازات أعضاء هيئة التدريس.

4. النتائج والتوصيات:

1.4 النتائج:

من خلال ما توصل إليه الباحثان ووفقا لاستجابة مفردات عينة البحث يمكننا عرض النتائج العامة للبحث في المحاور التالية: -

1.1.4 نتائج البيانات الأولية (خصائص العينة):

1- أثبتت الدراسة إن أعلى معدل لمتغير الصفة هي من معدي مرتبات ويمثلون نسبة (54.1%) تم يليه من المراجعين ويمثلون نسبة (24.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

2- تبين من تحليل الدراسة إن أعلى معدل لمتغير المؤهل العلمي كان للمتحصليين على البكالوريوس ويمثلون نسبة (67.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

3- أما أعلى معدل لمتغير التخصص العلمي فكان للمحاسبة بنسبة (73%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

4- وأن معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 10 سنوات فأكثر، ويمثلون نسبة (81%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

2.1.4 نتائج فرضية الدراسة:

1- يوجد ضعف كبير في فهم وربط القوانين واللوائح الخاصة بالمحاسبة على بدل الإجازة لأعضاء هيئة التدريس وخاصة اللائحة (501) وقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010.

2- لا يوجد تعاون بين الأقسام المالية والجهات الأخرى مثل الشؤون القانونية أو الجهات الأكاديمية لطلب المشورة فيما يخص مدى استحقاق أعضاء هيئة التدريس لبدل الإجازات السنوية عند التقاعد أو الاستقالة.

3- لا يوجد التزام بتطبيق القوانين واللوائح عند المحاسبة وصرف بدل الإجازة السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبالتالي (لا تتم المحاسبة وصرف بدل الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق القوانين واللوائح المعمول بها).

2.4 التوصيات :

1- ضرورة الرجوع إلى القوانين واللوائح والقرارات التي لها علاقة بعمل أعضاء هيئة التدريس

باعتبارهم موظفين أولاً، ومن ثم أعضاء هيئة تدريس، وعدم الاكتفاء باللوائح الخاصة فقط مثل اللائحة 501. مع العلم أنها تُشير في أكثر من مادة بالرجوع إلى قانون العمل وخاصة فيما يتعلق بإجازات أعضاء هيئة التدريس.

2- يجب الاهتمام بضرورة إقامة الندوات وورش العمل وطلب الاستشارات القانونية والفنية وخاصة من الشؤون القانونية والجهات الأكاديمية القانونية منها والمحاسبية.

3- ضرورة القيام بالمحاسبة وصراف بدل الإجازات السنوية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي حتى وإن لم يكلفوا بوظائف إدارية، وهذا حق أصيل تكفله القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة والتي تمت الإشارة إليها في متن الجانب النظري من هذه الدراسة.

المراجع:

أولاً: الكتب :

سمير كامل عاشور وسامية أبو الفتوح: الاختبارات اللامعلمية، الطبعة الأولى، معهد الإحصاء، (1995).

عايدة نخلة رزق الله: دليل الباحثين في التحليل الإحصائي، الطبعة الأولى، دار الكتب، القاهرة (2002).

محمد عباس بدوي: المحاسبة على التأثيرات البيئية والمسئولية الاجتماعية للمشروع، الإسكندرية، الجامعة الجديدة للنشر، (2000).

محمود مهدي البياتي: تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، (2005).

نجاة رشيد الكيخيا: أسس الإحصاء، مطبعة سما الجديدة، طرابلس، (2009).

ثانياً: القوانين واللوائح والقرارات:

قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، بأمر مؤتمر الشعب العام، الجريدة الرسمية 2010، العدد (2).

اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم 595/ 2011، الجريدة الرسمية العدد (2).
لائحة 501 لسنة 2010، بشأن تنظيم التعليم الجامعي، بأمر اللجنة الشعبية العامة، القرار 501 لسنة (2010).
قرار رقم 10 لسنة 2012، بشأن بعض الأحكام الخاصة بالدوام الرسمي، بأمر مجلس الوزراء صدر في 15 .1. 2012.
قرار رقم 356 لسنة 2012، بشأن تعديل مادة في القرار رقم 10 لسنة 2012، بأمر مجلس الوزراء، صدر في 3 .8 .2012.
قرار رقم 126 لسنة 2021، بشأن تعديل مادة في اللائحة 501/2010، بأمر مجلس الوزراء صدر في 4 .2 .2021.